## « Q11b. Précisez votre réponse sur votre charge de travail si vous le souhaitez : »

|  |
| --- |
| Je suis la seule personne à faire ce que je fais et il n'y a pas de compétences équivalentes au [GROUPE]. Il y a quand même des compétences semblables (dans des directions autre que la mienne) mais ce que je fais n'est pas leur premier intérêt. |
| Manque un appui administratif qui permettrait de réaliser des tâches à plus fortes valeur ajoutée et d'élargir nos compétences, ce qui est attendue de l'équipe. Cet appui existe depuis des années mais sous statut précaire, ce qui n'est pas efficient et ne permet pas d'être suffisamment efficace. |
| Parfois en surcharge et parfois en sous-charge. |
| Pas beaucoup de volontaire pour faire certains travaux notamment les missions de terrain. Heures sup nombreuses et non payées. Semaine de plus de 48 heures |
| mon plan de charge est toujours rempli plus que le temps disponible. j'ai toujours le sentiment de commencer mes projets 'en retard', d'être en permanence acculé, de toujours tout gérer en urgence ou à la dernière minute avant la dead-line ou de demander des avenants. Une fois la première tâche d'un projet que je débutais à commencer par demander un avenant de délai puisque dès le départ les échéances n'étaient pas tenables. |
| Les procédures sont trop nombreuses et changent trop souvent: on ne prend pas le temps de les lire. Il en faut le minimum pour être efficace. |
| Seulement deux techniciens pour une équipe complète d'ingénieurs, en ajoutant ceux des équipes transversales qui nous demandent aussi nos services. C'est épanouissant certes, mais usant sur le long terme, tant physiquement que psychologiquement. Le travail de terrain étant plus que régulier (environ 66% de notre temps d'imputation), il nous est impossible de suivre chaque tâche telle qu'elle le mérite et nous avons constamment un sentiment de travail non fini, qui, de plus, rejaillie sur notre image au sein de l'équipe (fainéant, incompétent, etc...). |
| Beaucoup de changements ces dernières années dans le management et l'organisation du [groupe] (restructurations) qui brouillent les messages (qui fait quoi, qui finance quoi ?...). Agents en sous activité chronique dans l'unité, problème de management ? |
| 4 ETP en 2017 pour notre service --> 2 ETP depuis juin 2017 à aujourd'hui pour la même charge de travail, départ non remplacé |
| trop de chose diversifiées à faire et mes taches sont rarement finalisées et cela depuis des années besoin des autres pour avancer sur certains points et besoin d'etre isolée parfois pour pouvoir avancer sur certains sujets |
| Activité assez disparate dans l'équipe et collègues aussi en surcharge chronique, donc peu de possibilités de déléguer des tâches. |
| CHarge de travail irrégulière, qui demande beaucoup d'adaptation et manque de possibilité d'anticiper |
| des moments de surcharge s'alternent avec des moments de sous-charge, en moyenne sur l'année ça fait alors un charge de travail plutôt équilibrée |
| Plan de charge > 100% en janvier. Pas soutien défini (envisageable ?) |
| Je suis à 100% d'imputation chaque année, sans jour pour souffler. C'est absurde de penser qu'on peut etre productif 100% des journées, et même 100% du temps sur une seule journée. Pas de prise en compte de la réalité d'une vie de chercheur, besoin de faire de la biblio et de se poser sur les sujets (on n'a jamais le temps pour faire ça). On saute du coq à l'ane, et paradoxalement, on ne sait pas de quoi sera fait l'année d'après car les projets sont courts (annuels), avec peu de jours d'imput par projet et pas suivis dans le temps. Ca demande une energie folle pour sauter d'un sujet à un autre, en essayant de se mettre a niveau (scientifiquement/techniquement) à chaque fois. Pas de temps pour finaliser/publier, pas de temps pour aller en congrès, pas de temps pour partager des experiences sur le terrain (ce qui est la base de notre metier de géologue) avec les collègues....Bref, tout se fait au pas de charge, avec la sensation d'accumuler et de ne jamais se poser pour digerer le travail. |
| En ce moment je pense avoir suffisamment de temps pour faire avancer certains dossiers après avoir été en surcharge pendant plusieurs années (outils de travails non adaptés, sous effectifs). Est-ce que cela va durer? Peu probable aux vues des baisses drastiques de budget (pour quels objectifs) annoncées sur les réseaux piézos nationnaux.... |
| Il est nécessaire d'aborder 2, 3 voir 4 sujets dans une heure et difficile de se concentrer sur une tâche nécessitant de l'attention. De plus le travail en équipe (en dehors de l'unité) est souvent difficile pour des questions de disponibilité des collaborateurs. |
| Tout dépend du nombre de projets générés par les ingénieurs ainsi que le nombre de stagiaires. On va dire en surcharge ponctuelle. |
| Suractivité chronique depuis plusieurs années alors qu'au sein de a même équipe, d'autres agents sont eux en sous-activité chronique |
| Engagements annuels supérieurs au temps disponible |
| Cela dépend des période |
| Une partie de la charge de travail pourrait être assurée par un(e) technicien(ne) ; Depuis plusieurs années le constat est fait mais il n'y a pas eu de solution apportée. |
| En bout de chaîne, on se sent toujours en surcharge et surtout l'impression d'avoir moins de temps pour faire le travail compte tenu des délais imposés et le temps qui a été mis en amont à vous transmettre le dossier |
| Pas de vision, même sur une année, de l'ensemble des tâches à réaliser pour un projet : donc une bonne partie de l'année en sous-charge et une fin d'année en sur-charge. |
| plusieurs années à gérer 300 à 400 jours d'activité sur des années qui en contiennent 200 (jours ouvrés) |
| Dans mon équipe, je sais qui fait quoi mais dans le reste du [GROUPE] cela reste flou. |
| Les raisons sont nombreuses. L'une de ces raisons est que les trop forts coûts de vente conduisent, consciemment ou inconsciemment, à sous-vendre son activité afin de rester dans des devis qui ne disqualifient pas le projet dès l'étape d'évaluation financière. De fait, si le projet est sélectionné, le nombre de jours alloués est souvent dès le départ très juste et n'autorise aucune erreur. |
| En surcharge depuis des années, ce qui nuit considérablement à l'innovation (pas de temps pour le montage de nouveaux projets) et à la valorisation (jamais le temps de valoriser correctement les résultats sous la forme de publication, car une fois le projet terminé, il faut de suite passer au projet suivant, etc etc |
| Il nous manque 1,3 ETP |
| surchage liée à un manque de prise de décision rapide qui ne permet pas d'anticiper et de planifier. Lorsque la décision est prise, il s'agit de combler le retard sur une période trop courte. |
| On travaille toujours en flux tendu. Le problème du [GROUPE] pourrait se résumer ainsi : plus les salariés sont compétents et volontaires, plus leur charge de travail est importante et inversement… Il conviendrait d'équilibrer et de mieux répartir les charges de travail, de licencier les personnes au 'placard' pour embaucher des forces vives et améliorer la productivité globale et l'ambiance au [GROUPE] |
| Peu de monteurs de projets en cofinancement à certains niveaux (ANR, EU,...) donc surcharge sur celles et ceux qui les montent puis les coordonnent. Souvent, les mêmes collègues ont en plus une charge managériale. En somme: trop de casquettes pour une charge équilibrée. Des vrais équipes de soutien de montage pour les différents types de projets en central (DEV) seraient un atout majeur pour alléger la charge de travail des 'monteurs' et coordinateurs de projet. Il y a des personnes formidables qui nous aident sur le plan financier et aussi sur la veille, notamment pour les projets EU, mais ça manque de coordination et de visibilité. Sur le même registre, je proposerais une plateforme alimentée en continu sur les appels à propositions à tous les niveaux (régional à international). L'information est actuellement trop disparate. |
| En surcharge par rapport aux nombres de tâches qu'on peut avoir et qu'on doit réaliser en même journée. Le basculement d'une tâche à une autre (dans la même journée) et qui ne sont pas de routine n'est pas toujours facile à gérer. |
| L'ancienneté aidant, j'arrive à organiser mon plan de charge et refuser les sollicitations qui n'y ont pas leur place. |
| Le mode de fonctionnement par projets et sur réponses à appels d'offre auprès de divers guichets conduit nécessairement à 'accumuler' autant de projets que possible afin d'assurer la continuité de l'activité. Les résultats étant aléatoires, on peut très vite passer de l'état de surcharge à celui de sous-charge, ce qui constitue une source de RPS. Cela s'accroît avec le temps et l'ancienneté : augmentation de la catégorie budgétaire => temps d'imputation plus courts sur projets => nécessité de participer à des projets plus nombreux => nécessité de répondre à davantage d'appels à projets, ce qui augmente l'incertitude sur sa capacité à assurer le remplissage son plan de charge... |
| on monte des projets en sachant direct que ce sera dure d'y participer, si on se tient a mon plan de charge je n'ai que peu de temps de 'respiration', aucun temps dédié à de la veille scientifique, les projets internationaux sont toujours prioritaires sur mes autres activités. Pour moi l'organisation du travail ne doit pas se faire avec des tableaux excel, ni avec aucun outil informatique, mais bel et bien avec des n+1 et des n+2 qui savent les priorités et qui peuvent me dire comment organiser mon travail. |
| Manque de temps donc de financement pour bien faire une de mes tache |
| Surcharge sur certains projets prioritaires (et peu épanouissants) qui entrainent un abandon de projets annexes qui seraient plus intéressants d'un point de vue scientifique. Précision pour la question sur les procédures: oui, elles sont clairement définies, mais non, elles ne permettent pas de travailler efficacement (manque de pragmatisme, pas de consultation des agents producteurs pour leur rédaction) |
| Equipe en surcharge de travail mais néanmoins très sollicitée |
| De très fortes inégalités au sein des équipes génèrent des sentiments d'injustice et des surcharges chez certains. Des problèmes de recrutements mal ciblés ne permettent pas d'alléger certaines thématiques surchargées. L'organisation est beaucoup trop lourde, compliquée et étouffante pour absorber les problèmes. |
| Même si le nombre d'imputation n'excède pas les 210 jours, le travail à réaliser est difficilement réalisable dans le temps imparti. Les charges élevées pénalisent les montages de projet (ont quasiment doublé en 10 ans). beaucoup de temps passé aux procédures et aux montages, faute d'informations claires, moins de temps à la réalisation des projets |
| Activité irrégulière mais à tendance 'chargée'. |
| En sous-effectif depuis plusieurs années, refus de recrutement alors que les agents qui ont quittés leurs postes non JAMAIS été remplacés. |
| En fait c'est rarement équilibré. C'est soit en sous-charge soit en surcharge, avec des pics à certaines périodes et des creux à d'autres. |
| engagements de délais au niveau production de plus en plus courts, ne favorise pas la qualité du travail. |
| 1e question : qui est censé faire quoi, oui, 1 des pbs est que pas assez de collègues font vraiment bien ce qu'ils sont censés faire 3e question + charge de travail : ma charge de travail équilibrée EN MOYENNE GLISSANTE sur l'année ; il y a des coups de bourre où les aides ponctuelles manquent |
| la charge de travail est conséquente d'une manière générale mais équilibrée car seules quelques périodes sont vraiment très denses |
| Depuis que je suis arrivée en 2014, j'ai fait une liste des tâches à améliorer ou à approfondir. Pour la majorité de ces tâches, je n'ai jamais eu le temps de me pencher dessus, malgré l'arrivée en mai 2017 d'une personne qui m'aide une journée par semaine. Depuis octobre 2018, je travaille à 80% sans diminution de ma charge de travail. Je traite les urgences parmi les urgences. C'est inconfortable d'autant plus que je sais qu'il y a dans plusieurs de mes tâches des choses à améliorer pour gagner du temps et ainsi approfondir des analyses plus intéressantes à mon poste. |
| L'imputation n'est pas tjs au RV pour faire le travail avec le niveau de qualité requis. |
| cela dépend des périodes de l'année mais en règle général je gère la surcharge |
| Beaucoup de travail, dû aux nombreux projets. Un manque de communication, d'organisation et d'outils adaptés ne nous permettent pas d'avoir une charge de travail équilibrée. |
| pas le temps de faire des publications, aller à des congrès, etc. La tête dans le guidon entre études et rapports techniques, donc, activités sans reconnaissances in fine puisque cela ne compte pas dans l'évaluation des résultats du [groupe]. A noter par ailleurs, la fonction des ingénieurs/docteur % sur production, indiquée dans Opale ou annuaire : fonction 'Néant' ou 'indifférent' ou 'sans fonction particulière'. Bravo pour la reconnaissance de l'expertise ! |
| J'ai une charge de travail conséquente et au sein de mon organisation il faut 2 personnes |
| La surcharge est induite : 1) par la quantité de fiche administrative à remplir sans forcément de retour (à quoi elles servent?) cependant on peut noter que la dématérialisation a permis de les réduire (encore faut-il les retrouver facilement); 2) par le travail de support que nous devons nous même réaliser (colisage, vérification des voitures louées, démarchage et lobbying pour des activités non proposées par la direction démarchage Internationales et France). 3) prise de temps sur son temps perso pour les publications, les animations scientifiques entre collègues pour discuter de futur possibles projets.. |
| Toujours plus avec moins de temps alloué |
| Il ne m'est pas possible de répondre favorablement à toutes les solicitations |
| manque de clarté sur le périmètre de notre activité, on peut parfois travailler sur le périmètre du voisin sans mauvaise intention mais qui peut être mal vécu. (ce qui est dommageable dans la relation au travail). on est dans un système où il ne faut pas faire de vague, ce qui amène la tempête car les problèmes sont traités souvent trop tard. |
| Gestionnaire D3E nous sommes passés de 4.5 gestionnaires a 3 avec la même charge de travail. |
| beaucoup de travail en rapport avec mon poste, mais également une charge de travail non négligeable dont l'utilité semble toute relative (fournir plusieurs fois les mêmes informations et répéter plusieurs fois la même chose pour différentes entités / services, multiplication des 'fiches projets' dans et hors de chaque direction…) Forte demande sur la valorisation de la recherche, mais trop peu de temps et d'imputation pour le faire, la hiérarchie met toujours quelque chose de 'plus urgent' avant les publis, ou a une idée fausse du travail que représente une publication, en particulier sur un sujet qui se rapporte à plusieurs projets en même temps, ou une succession de projets dans le temps |
| la quantité de travail n'a pas changée en passant de 100 à 80 % . |
| Je me fais un principe d'informer de suite les demandeurs sous quel délai je peux honorer leur demande, afin de pouvoir lisser ma charge de travail et laisser de la place pour toute urgence... |
| dû à la réforme territoriale |
| Réorganisation de mon poste au 1er janvier avec ajout de tâches. Un point doit être fait avec ma direction cet été sur ce sujet. Un sentiment de surcharge parfois mais l'équipe a besoin de s'organiser. |
| Tout est toujours très urgent et au dernier moment. Les procédures sont peu claires et je perds très souvent du temps en cherchant le bon interlocuteur ou les bons formulaires et il faut souvent deux formulaires différents pour fournir la même information à des interlocuteurs différents. L'utilisation de Teams ne nous fait pas obligatoirement gagner du temps car bon nombre d'agents ne l'utilise pas ce qui me contraint en plus à envoyer des mails. Trop de doublons entre Ariane, Opale, Teams. |
| Mauvaise gestion des priorités Lourdeurs de certaines procédures qui me rendent dépendante d'autres collègues |
| Capacité d'avoir encore plus de polyvalence et peut-être être plus impliquée dans le travail avec certains chefs de projets. a déterminer sur 2019 si faisabilité.... |
| Avec des pics fréquents d'accroissement de charge. |
| départ à la retraite non remplacé |
| J'ai beaucoup trop de travail |
| Charge de travail équilibrée mais parfois avec des pointes de surcharges qui sont tout a fait gérables |
| fluctuante selon les périodes de l'année |
| Suite à un départ non remplacé, je me retrouve avec 50% de charge en plus sachant que j'étais déjà à 100%. |
| Pas d'informations claires sur le détail des tâches à effectuer. Semble évident pour les 'anciens' mais les nouveaux sans passation de poste sont livrés à eux-mêmes, sachant de plus que pour la même définition de poste, en réalité chaque cas est différent en fonction d'une unité et d'une région. Très forte différente également entre le même poste à Orléans et en région. Sentiments partagés avec les collègues ayant la même définition de poste que moi. Peu de reconnaissance |
| S'il y a une procédure, en règle générale elle est obsolète ... |
| Je travaille sur des projets longs (donc une gestion du temps plus souple), et j'arrive à ne pas me laisser submerger par les urgences du quotidien. |
| la peur de la sous-charge incite à lancer trop de projets par agents. Grand besoin d'embauche à des salaires attractifs (trop d'offres restent sans candidature intéressante du fait de conditions salariales trop inférieures au privé pour les expérimentés) |
| tout dépend de la demande et du bon vouloir des demandeur car ils ont la possibilité de sous traité . |
| toujours en surcharge, avec des délais serrés |
| Charge de travail pas toujours facile à organiser, tâches se télescopant. |
| manageur mais non thématicien, je gère l'équipe en essayant de la préserver. Cela me laisse encore pas mal de temps |
| Irréalisme entre temps alloué pour effectuer un travail et le temps normalement nécessaire pour réaliser la demande |
| en surcharge ponctuellement dans l'année |
| avec présence de pics de charge ponctuels mais qui sont gérables et permettent de dynamiser lorsqu'ils sont suivis de périodes plus calmes |
| surcharge administrative et de contrôle |
| 230 UO d'activités pour 2019 au mois de janvier. Le recrutement de nouveau personnel va être long alors que cela des mois que l'on sait qu'il y aura une surcharge pour moi et toute l'équipe. Cela va être difficile de continuer de développer l'activité dans ces conditions. |
| imputations comptabilisées à l'année pou rvoir notre plan de charges, alors que beaucoup de travaux devraient être terminés ou se terminent au printemps. Besoin de démarcher pour le 2nd semestre, prise de retard sur le 1er trimestre, démarchage au lieu de production, accumulation de retard. Situation similaire depuis plusieurs années depuis départ de collègues non remplacés. |
| La charge de travail est très mal répartie. Des personnes 'en souffrance' sont souvent en sous charge de travail, ce qui surcharge les personnes qui vont bien. |
| en ce début d'année seuls une 20 aine de jours sont assurés pour l'année. ça finira par ce remplir, mais aucune visibilité de l'activité sur l'année pour l'instant |
| La répartition du temps de travail sur plusieurs petits projets obligent à être extrêmement attentif à tout petit dérapage et crée un manque de souplesse dans le travail au quotidien, ce qui nuit à la qualité du travail d'un chercheur. |
| Le travail est souvent effectué dans l'urgence |
| Planning assez dense, beaucoup de réunions |
| Trop de tâches différentes à gérer en permanence |
| dépend des périodes mais globalement équilibrée |
| Il faut mener tous les projet de front. Demandes incessantes de la part de tout le monde. Je pourrais passer mon temps à ne répondre qu'aux sollicitations urgentes.. |
| En région, c'est plus de 20 tâches ou projets à mener de front, trop de sollicitations internes inutiles (procédures, réunions, ...) et externes. |
| Les restructurations permanentes, à l'échelle de l'établissement ou de certaines directions ne font pas l'objet de communications en amont sur leurs motivations. Des annonces fortes accouchent d'une souris (ex. réforme de l'imputation, mise en place de directeurs de programme sans moyens alloués). Côté procédures, on croule sous le nombre de 'MT', 'IM', aux numérotations absconses et pour la plupart ne nous concernant pas. La multiplication des moyens de communication, genre Teams, rajoute des couches d'infos plus qu'en remplace. La charge de travail n'est pas répartie également au sein de l'équipe; il y a une raison évidente, qu'un agent ne peut se substituer totalement à un autre, dans le cadre des spécialistes que nous sommes; il y a cependant également des cumulations de charges qui elles ne sont pas justifiées, et qui gagneraient à être mieux réparties (gestion de projets, rôles de référent...). Concernant ma propre charge de travail, je démarre généralement l'année avec un plan de charge autour de 40-60 jours, qui vient s'étoffer en cours d'année, pour finir l'année avec juste le temps plein. |
| Manque de personnel dans mon domaine de compétences |
| Le plafond d'emploi est incompatible avec nos missions d'appuis aux politiques publiques |
| Possibilité de gérer la charge de travail de manière autonome et de répartir les urgences au sein de l'équipe ( réunion hebdomadaire) |
| Comprend des périodes en surcharge, pas toujours homogène. |
| Prise en compte des dates butoirs / réunions de restitution, sans évaluation du temps / travail nécessaire pour y arriver. |
| Je suis souvent confrontée à des décisions que je ne peux prendre seule, les retours de la haute hiérarchie (n+2 ou adjoint) sont lents, je prends en charge des dossiers pour les faire avancer alors qu'ils sont du ressort d'autres personnes dans des services transverses, plus compétentes a priori puisque c'est leur cœur de métier et non le mien. Il y a aussi beaucoup d'activités chronophages comme transmettre des informations nécessaires vers les autres collègues, ou le traitement des mails, qui ne sont pas comptabilisés. J'ai l'impression de partir dans plusieurs directions techniques sans véritable fils conducteur. |
| au sein de l'unité et compte tenu de mon temps partiel ma charge de travail est globalement équilibrée sur l'année avec des variations selon le calendrier . |
| Ma charge de travail est non seulement en général en surcharge mais également très, peut être trop, dispersée entre différents projets ce qui nuit à ma propre productivité. |
| la surcharge ne m'effraie pas. je la considère plutôt comme stimulante |
| De nouvelles activités arrivent sans que les anciennes terminent. |
| J'ai le sentiment que depuis 2012 aucune de mes compétences intellectuelles ne sont pas reconnues et utilisées. |
| De manière générale la charge de travail apparait plutôt équilibrée. Toutefois, compte tenu à la fois des échéances qui sont parfois groupées et du travail soutenu pour assurer la qualité des livrables, le sentiment du surcharge apparait assez souvent. Ceci toutes proportions gardées compte tenu des projets qui sont la plupart du temps à gérer sur le moyen terme (et non à très court termes voir quotidiennement comme ça peut être le cas dans certains BE). |
| Mon temps partiel 90% plus mes mandats IRP ne sont pas pris en compte. |
| De plus en plus d'emprise du mail sur le temps de travail. ça rogne de plus en plus la stratégie, la construction bottom up et nous enferme dans la succession des tâches |
| Jeu d'imputation pas toujours claire ! Au début de l'activité / projet, le plan de charge est correct. Au fur à mesure les jours prévus diminuent (ou augmentent) selon le bon vouloir et contraintes des chefs de projets, sans en être forcément informé les personnes concernées ! |
| Plan de charge inadapté, on rajoute régulièrement du travail à faire sans en enlever. Le but c'est que chacun fasse plus d'heures sans que ce soit demandé ouvertement. Si on ne le fait pas, on est perçu comme une personne qui ne s'investit pas. |
| Surcharge liée à des agents ayant quitté l'unité depuis plusieurs mois ou année (printemps 2017) et n'ayant pas encore été remplacés |
| Beaucoup de projets nécessite beaucoup de temps de gestion si l'on est rigoureux dans son travail |
| Depuis 3 ans, mon plan de charge est quasi-plein pour l'année dès le mois de janvier. Je ne me plains pas, il vaut mieux avoir du boulot que ne rien avoir, mais cela peut s'avérer usant à la longue... |
| sollicitations nombreuses en région (pas toujours suivies de conventions) pour une équipe assez petite |
| On s'intéresse peu de savoir si ce qu'on nous demande est faisable/gérable dans le temps imparti : on nous demande de travailler sur certaines taches de projets, sur du démarchage sans nous donner parfois le temps qui va avec. On nous demande parfois de réaliser des tâches qui ne sont pas faisable car on est déjà surchargé: La politique actuelle est: fait ça, on verra après comment on se débrouille pour que tu trouves le temps de le faire (pas grave si t'as d'autres choses à faire) |
| départs non remplacés |
| gestion de gros projets rendue particulièrement difficile par le nombre de procédures internes et les multiples couches d'intervenants et de décisionnaires qui ne sont pas forcément nécessaires |
| ce sentiment est apprécié sur un pas de temps annuel, n'excluant pas des pics ponctuels |
| J'ai postulé sur plusieurs postes et pour être chef de projet su plusieurs projets sans succès |
| Absence de gestion des interims (supporter le poste laissé vacant par une personne absente) |
| Correspondant Scientifique RP, je suis conscient que nos 'rôles et responsabilités' sont extrêmement hétérogènes d'une DO à l'autre et nécessitent une re-définition. Dans le contexte actuel, les interactions des CS avec DEV, DSRC et les Directeurs de Programmes doivent être définis dans les meilleurs délais afin d'éviter confusion, over lapping et inefficacité. |
| Toujours en flux tendu et sur le fil,mais c'est aussi ce qui rend le boulot intéressant |
| les prévisions de mon activité sont à 220 jours en ce début d'année (200 jours max pour une année) |
| pas d'autres agents avec les mêmes compétences |
| Volumétrie des demandes N+1 avec de multiples urgences sans tenir compte des précédentes demandes Pas le sentiment de prise en compte du travail personnel de production Outils professionnels pas forcement aidant pour travailler vite et bien (sentiment de ne pas apporter toute la valeur ajoutée voulue) Pas de lisibilité sur le volume de travail arrivant dans le service puisqu'il vient des directions au fil de l'eau pour certaines et pour d'autres de façon très hétérogène Pas de lisibilité pour planification sur les sollicitations lors de projets transverses Sentiment de ne pas être assez disponible pour son équipe afin de débloquer des situations avec eux, de leur communiquer des informations, de déléguer davantage |
| J'ai le soucis que ma charge de travail reste le plus souvent équilibrée et je m'y employe mais il y a cependant des périodes de bourre qui rende l'organisation de son temps difficile |
| Actuellement totalement en sous-charge (j'ai passé de nombreuses années en surcharge de travail sans que ce soit visible forcement au niveau de l'imputation car de très nombreuses opérations sont nettement sous dimensionnées). Je regrette les grandes difficultés rencontrées pour travailler pour d'autres services ('je fais travailler d'abord les personnes de mon équipe, qu'elles aient ou pas les compétences, puis celles de mon service, puis vraiment si je n'ai pas le choix, vraiment, je fais appel en dehors') |
| Les recrutements nécessaires pour encaisser l'activité sur la thématique de mon équipe sont insuffisants. Individuellement, la surcharge conduit soit à faire des horaires de dingue (ce que j'ai fait pendant plusieurs années et à quoi je mets maintenant le hola), soit à passer une part importante de son énergie et de son temps à expliquer/négocier des reports de délai (approche que je mets désormais en application pour me préserver, mais qui est fondamentalement absurde car conduisant au global à une perte de temps de production alors qu'il en faudrait justement plus). |
| Trop de projets avec pas assez de jours, on ne peut pas être à jour sur la biblio de 15 domaines différents, alors qu'il est régulier de travailler sur une quinzaine de projets avec des thématiques différentes. |
| Question sur la charge de travail mal posée, car ne prenant pas en compte les agents ayant des périodes surcharge et sous-charge périodiques au sein d'une même année. Sans parler des projets/interventions urgents nécessitant de la réactivité. |
| A ce jour, j'ai réussi à mettre en place une organisation qui me permet de jongler entre les différents sujets dont je m'occupe mais cet équilibre est fragile et peut être compromis dans le cadre de la réorganisation en cours. |
| Les incertitudes concernant l'activité future font que les directions ont tendance a accepter toutes les nouvelles demandes dans des délais de réalisation parfois tres courts et des plans de charges des agents déjà pleins. Cela amène une suractivité pour les agents |
| Trop de choses à faire en pas assez de temps. Beaucoup de procédure devrait être plus automatisées. On ne fait pas de la qualité pour la qualité. Si c'est bien fait on gagne même du temps mais les personnes qui font les procédures ne semblent pas le comprendre... Les personnes à DEV sont sensées nous aider pour monter des projets mais en réalité c'est plutôt l'inverse qui se passe. Au final quand des boulettes sont faites sur la négociation des contrats c'est à l'agent dans les unités de régler le problème tout seul... Il ne suffit pas de prendre un contrat rédiger par un agent pour s'attirer la gloire ou l'augmentation de la négociation. Un peu plus d'interactions et de synergie seraient les bienvenus. En gestion de projet Opale est juste une catastrophe. Il existe de nombreux logiciel (p. ex. MS project) qui permettent de faire de la planification sans pour autant ajouter des contraintes comme ce sera le cas dorénavant avec la réforme en cours. |
| Equilibre sur l'année. Surcharge sur les 1ères quinzaines de mois et fin d'année (nov et déc) |
| Les périodes ne sont pas toutes linéaires. |
| c'est la course aux UOs en début d'année, et la surcharge en fin d'année. Des collègues sont à 380 jours (!), d'autres n'ont même pas de quoi remplir le premier mois. L'implémentation de la comptabilité analytique au [GROUPE] conduit à des aberrations de comportement et des chiffres remontés faux. Tout le monde pilote dans le noir. |
| A la fois RU, correspondant et chef de projets. |
| Les procédures de sélection des dossiers de projets, qu'il soit pour une demande de these, un financement en SCSP ou même l'autorisation de participer dans un montage ou de répondre une offre ne sont pas du tout transparentes. Les agents demandeurs n'ont pas souvent le retour des évaluations. Les critiques ne sont pas constructives et parfois sans base scientifique. Je demande plus de transparence. Je ne sais pas vraiment qui décide quoi et pourquoi? Qui sont les membres des comités? Quels sont les comités qui décident? |
| Travail soirée, de temps en temps jusqu'à 5h pour tenir des délais irréalisables |
| Surcharge de production, empêchant le développement d'offre et la réalisation de projets jugés moins prioritaires (priorité des appuis aux politiques publiques par rapport aux projets de recherche, ou technique...) |
| Je suis obligée de travailler en moyenne 2h en plus par jour afin de mener à bien mon travail. |
| Mes compétences techniques (génération et traitement de nuages de points 3D par lidar et photogrammétrie) ne sont doublonées par aucun agent. Je deviens de facto (et c'est flatteur dans une certaine mesure) le seul interlocuteur des collègues à Orléans et en région. Comme par ailleurs, les données topographiques 3D denses sont en pleines croissance, je ne sais plus où donner de la tête pour satisfaire les collègues et essayer de faire progresser la discipline dont les applications sont de plus en plus diversifiées. |
| charge de travail supérieure aux horaires de travail donc travail en dehors des horaires nécessaire pour l'accomplissement des tâches qui me sont confiées |
| J'ai déjà travaillé dans le privé. Je pense que ma charge de travail est environ 10% inférieure. |
| éclatement des activités et trop peu de mou pour passer de l'une à l'autre. |
| IL n'y a pas de stratégie clairement définie., ni dans les directions, ni au [GROUPE] en général La feuille de route de ma direction sort fin mai quand la moitié de l'année la plus productive s'est écoulée. Pour être réellement efficace, cette feuille de route devrait être définie dans ses grandes lignes en octobre de l'année n-1, juste avant les EPE qui devraient se dérouler à cette période et permettre de bâtir un plan de formation reflétant à la fois les besoins de la direction et les désirs des agents. Actuellement, ce plan de formation n'est que la concaténation des seuls désirs des agents, incongruité dans la vie normale d'une entreprise. |
| Ma charge de travail est en générale équilibrée mais selon le mois de l'année, on se sent en sous-charge ou en surcharge. En sous-charge notamment en janvier quand les projets ne sont pas encore ouverts. En surcharge en novembre/décembre quand tous les projets se clôturent à la fin du mois... Souvent, l'argent ne peut pas glisser sur l'année suivante donc en janvier, on essaye de trouver des solutions (souvent 313) pour pouvoir continuer le travail. |
| 08h27 - 19h30 tous les jours et je ne comptent même pas les week-end.... |
| Généralement en surcharge, mais avec des phases parfois au contraire en sous-charge (plus rares, plus courte). |
| manque d'effectif au niveau du soutien. Il manque 1 ETP pour travailler correctement. Le rapport 80/20 opérationnel - soutien est totalement stupide au vu des charges de plus en plus importantes. |
| Travail commercial vendu au client toujours sous-estimé par la DI malgré les alertes |
| En surcharge sur le plan des heures de travail, mais pas forcément par rapport aux imputations car une multitude de petites ou grandes taches ne sont pas forcément clairement identifiables ou tout simplement sans cadre. Il faut savoir que ces surcharges viennent très souvent des sollicitations de la hiérarchies et souvent pour combler leur manque de technicité voire même de stratégie de groupe. C'est un réel problème |
| Fortes sollicitations de multiples acteurs. Amplification liée à de nombreuses réformes conduites simultanément. |
| Il n'est pas toujours évident de savoir qui fait quoi au niveau des différents programmes. Leurs périmètres ne sont pas toujours bien définis. Concernant les procédures, celle de la revue d'offre est très mal définie. Du temps de l'im169, cela me semblait très clair, mais depuis la mise en place de l'im 30 ce n'est absolument plus le cas. D'autant plus que le formulaire mis en place sous Opale ne fonctionne pas correctement (utilisé en déc 2018, et les personnes devant valider n'ont pas été destinataires). |
| Fonctionnement en imputation et heures disponibles incompatible avec la dimension scientifique/recherche qui pourrait être réalisée. |
| Trop de projets dont les deadlines tombent en meme temps... et toujours des urgences à gérer sans tenir compte du reste ce qui rend les relations stressantes avec les chefs de projet. |
| Le plafond d'emploi amène incontestablement des surcharges de travail dans certaines équipes qui se répercutent sur les personnes |
| Nous ne sommes pas assez nombreux dans la direction ayant le même métier afin de réaliser la charge de travail qui nous incombe et nous devons donc sous-traiter une grande partie. Ceci implique une perte progressive de la connaissance de ce qui est réalisé. |
| Nous sommes en sous-effectifs clairement par rapport à la charge de travail et la volumétrie du [GROUPE] |
| Après un travail de planification avec le n+1, le nombre de jour à réaliser est encore supérieur à 200 dès le début d'année |
| Equilibrée, mais tendance vers la surcharge avec l'addition de périodes de surcharge forte plus nombreuses et de quelques sous-charges, qui ne sont gérées ni les unes ni les autres au niveau supérieur |
| sous charge en UO ce qui ne signifie pas sous charge de travail |
| Cela passe car on travaille plus de 8H par jour et on impute 8H : qui est le grand gagnant? pas le salarié ni sa famille…. |
| les demandes formulées par mes supérieurs ne tiennent pas compte des échéances liées à mes autres tâches. Les demandes sont à traiter dans l'urgence en général |
| en tant que fonctionnel, nous sommes pour la plupart en surcharge car la priorité est donnée aux postes scientifiques lors des recrutements. la baisse des postes en fonctions support devient critique |
| Livrables qui tombent souvent dans les mêmes périodes (souvent, début du printemps et courant de l'automne).. |
| Beaucoup d'effort personnel (heure sup, investissement personnel) non reconnue voir même bafoué. Surcharge de travail non prise avec el sentiment qu'elle est même organisée. |
| J'occupe une place de chercheur. Pour certaines questions scientifiques je manque de temps. En particulier, pour des études et des réalisations nouvelles qui sont sources de belles innovations et d'excellence. J'ai le sentiment de manquer de temps pour les éléments 'bibliographie, réalisation/développement de nouvelles méthodes, rédaction d'article'. Ceci fait que j'ai du mal à valoriser mon travail par le biais de publications scientifiques dans des revues de qualité. |
| J'ai l'impression de n'avoir que le temps de traiter les mails et les urgences et de ne pas me pencher sur mes rapports |
| pas (encore) d'outil de planification de la production, bcp de recouvrement des livrables ds une mm période |
| impossible de tenir les délais sans faire d'heures sup |
| Je vais répondre équilibrée mais en réalité très variable selon les mois de l'année. |
| Tendance répétitive à un manque de visibilité au démarrage de l'année, qui peut être source de stresse. |
| désorganisation totale de la direction depuis plusieurs mois, voire année |
| Surcharge déjà identifiée en fin d'année pour l'année suivante |
| On me demande très fréquemment de reprendre le travail de certains de mes collègues qui ont absorbé leurs jours sans un rendu en conséquence, et du coup je dois dans un volume d'U.O donné effectuer 2 fois plus de tâches sans que les dits collègues soit avertis de leur non professionnalisme sous couvert de les protéger des RPS. Qui se préoccupe donc des RPS pour moi ? Personne . . . |
| Nécessiter de moyens humains supplémentaires |
| Plan de charge souvent bien équilibré mais le moindre problème ou imprévu entraine directement une surcharge |
| charge à 70 / 80 % en moyenne sur une année |
| Très forte surcharge sans que des solutions soient discutée et apportée afin de résoudre ce problème |
| Trop de choses à gérer au quotidien dont assez peu, finalement, relèvent de l'activité scientifique censée m'occuper principalement. Faute d'une organisation efficace (ou en tout cas largement perfectible), pas assez de soutien de la part des services de support qui ne prennent pas suffisamment en charge de A à Z certaines actions qui me prennent beaucoup de temps (d'autant plus que ce n'est pas mon métier), exemple : passer une commande, établir un contrat ou un accord de consortium, organiser une réunion (très dépendant de la disponibilité et des compétences de l'assistante). Il me semblerait nécessaire de pouvoir déléguer certaines tâches plus administratives à des assistant(te)s de projet, poste qui n'existe pas au [GROUPE] et qui me paraît être le chaînon manquant pour rendre la gestion quotidienne des projets plus efficace et ainsi, mécaniquement, réduire la surcharge. |
| Trop de projets à réaliser simultanément, générant stress et fatigue |
| En fonction des années c'est un peu variable mais globalement en tant que technicien nous sommes toujours à courir partout. Ce phénomène a été aggravé par le regroupement des régions qui a entrainé une augmentation des trajets et des déplacements sans embauches en face |
| En surcharge en fonction des moments ! |
| Les responsables hiérarchiques souhaitent que les plans de charge soient pleins dès le mois de janvier, en oubliant que des études ou des sollicitations tombent régulièrement au fil de l'année. De plus, le plan de charge n'intègre pas toutes les sollicitations sans imputation à laquelle il faut pourtant répondre, notamment par rapport à des clients externes. |
| La charge de travail augmente d'année en année donc les journées sont maintenant longues (8h à 19h) |
| Sollicitation par mail conséquente |
| En UO c'est équilibré mais en réalité il manque des UO pour la plupart des projets. Les journées durent en générale plus de 8h pour tout réaliser. |
| Nécessité d'allonger la durée du travail au delà des horaires pour pouvoir absorber la charge de travail et respecter les délais. |
| L'organisation et les procédures sont illisibles. Elles génèrent une perte de temps et d'énergie considérable, qui n'est pas affectée au travail scientifique. |
| Les 'efforts' que l'on doit pour atteindre les objectifs de signature ne laissent pas le temps suffisant pour produire les études déjà engagées … |
| L'efficacité pourrait être améliorer si le système d'archivage des données était opérationnel. Les serveurs ne sont pas organisés de manière homogène d’une région à l'autre. Les données SIG sont parfois perdues. De nombreuses données sont en doublons, parfois dans des référentiels obsolètes. Les bases de données MVT ne sont pas en Lambert 93 qui est devenu la norme. On perd un temps fou à rechercher les données quand on fait des appuis aux administrations. au lieu de 3 jours d'appuis, on passe 5 jours. Les petits projets prennent un temps fou alors qu'on pourrait optimiser. Les études sont parfois sous évaluées en temps d'imputation. On prends constamment du retard sur les projets. Teams ne permet pas de travail sous SIG, donc complexifie le rangement. |
| J'ai beaucoup de projets à réaliser. Ils sont bien dotés en jours, mais je n'ai pas le temps matériel pour tout faire. Je peux déléguer en partie, mais comme on me demande de superviser la plupart de ces projets, mon temps se retrouve très morcelé, et il m'est difficile de me concentrer sur un seul projet à la fois |
| Imprévus, sollicitations nombreuses, développement de réseau relationnel (hors projet) à gérer en plus de la production et des montages de projet, avec échéances à tenir. => imputation ? |
| Surcharge chronique depuis des années sans prise de conscience ni reconnaissance de la direction du [GROUPE]. Besoin de travailler le soir et le weekend pour arriver à faire son travail compte tenu du manque de moyens dans la thématique (attention dès qu'on parle besoin de ressources complémentaires c'est tabou). Attitude de la direction ressentie comme une culpabilisation de soi car quand on est surchargé, c'est de sa faute, on a qu'à être mieux organisé! |
| Travail régulier jusqu'à 20h voire certains week-ends pour absorber la charge de travail. |
| L'activité est telle qu'il n' y a pas assez de jours en une année pour effectuer l'ensemble de la charge de travail. Il faudrait que nous soyons plus nombreux. Pour faire tout de même le travail, nous choisissons de faire des heures supplémentaires qui ne sont pas du tout valoriser au sein de l'établissement. |
| Beaucoup de tâches au quotidien. Possibilités de développement des projets importantes et intéressantes mais limitées par des contraintes administratives internes et externes. Impression de 'papillonner' d'une tâche à l'autre avec difficulté d'aboutir à une production de qualité en respectant les délais. |
| 500 jours prévus pour 2019 sans réelle propositions de solutions pour assurer cette production, c'est à moi de trouver les solutions dans l'urgence |
| Peu de personnes sur le même profil de poste que le mien au sein de plusieurs directions. |
| je réalise de nombreuses tâches (montage d'offres, rédaction de rapports ou d'expertises) sur des thématiques trop variées |
| Charge de management (14 personnes) + expertise technique + réseautage/projection/avant-vente... sur de très nombreux projets et actions. Volonté mais difficulté à rationaliser ou regrouper/mutualiser toutes les sollicitations. |
| c'est plutôt un temps en surcharge suivi d'un temps en sous-charge |
| Ceci fut le cas pour les 3 dernières années. Maintenant, je suis plutôt dans le contexte d'une sous-charge |
| La surcharge est liée au sous-effectif dans le service dans lequel je travaille. Certaines taches de base pourraient être effectuées par un technicien débutant ce qui permettrait également de faire évoluer le poste sur lequel je suis actuellement (depuis de nombreuses années), malgré une formation diplômante acceptée et financée par le [GROUPE] mais non valorisée et non prise en compte dans mon évolution. |
| TACHES DIVERSIFIEES |
| Beaucoup de projets lancés en parrallèle |
| Les objectifs de l'équipe sont trop importants par rapport aux ressources disponibles |
| ce n'est pas facile de répondre à cette question, car cela dépend aussi des périodes de l'année. les fins d'année sont souvent plus sur-chargées, et certains périodes précises de rendu de livrables. mais sur l'année, cela est assez équilibré. |
| Dans la mesure où ma hiérarchie est très peu soucieuse du fond de mon activité, je m'encadre moi-même et donc j'équilibre moi-même effort et plan de travail. |
| Fonctionnement d'équipe qui fait que tant que l'on n'est pas en retard sur un projet, on n'est pas prioritaire. Ce qui se traduit en pratique par une surcharge de travail sur les personnes en retard sur leurs projets mais aussi sur ceux qui sont 'dans les temps' car ils doivent compenser le retard des autres. |
| Ma charge de travail est plutôt équilibré. Toutefois, la répartition des projets sur l'année n'est pas équilibré. De ce fait, de nombreuses périodes de surcharge apparaissent. |
| Elle est souvent mal répartie dans le temps : - des temps de travail en surcharge en fin de production d'un projet, en fin d'année.... - des temps de travail en sous-charge pendant les vacances, en début de projet... Problème des débuts de projet : difficile de faire participer les différents intervenants d'un projet qui sont souvent en sur-charge et qui ne vont donc pas s'impliquer sur un début de projet car on n'est pas dans l'urgence. Du coup, la fin de projet est rude... |
| M'occupe en permanence de plusieurs choses à la fois |
| surcharge chronique |
| - Savoir qui fait quoi au [GROUPE] parait toujours compliqué, même après 8 ans de présence, en particulier pour les possibilités et les montages de projets. - Les procédures permettent peut-être de gérer une grande part des tâches... mais dès qu'on sort du ca |
| en adéquation avec le poste défini et ce qu'attend la direction de son impétrant |
| trop de projet réalisé en même temps avec croisement de trop nombreuse réunion qui peuvent durer plusieurs heures perturbant le suivie du travail et une efficacité dans les tâches abordées. |
| Plusieurs personnes sont parties à la retraite. Leur remplacement c'est fait par l'arrivée d'un CDD. J'appréhende la période où le prestataire va changer. Sans vouloir être blessant, nous sommes tous les maillons d'une chaine mais lorsqu'un d'entre nous 'failli' c'est toute la chaine qui est impactée. C'est l'organisation du travail qui est ainsi faite, le travail en équipe. Mais de ce fait parfois, cela déséquilibre fortement les charges de travail. Nous sommes de plus en plus multitâches. Lorsque quelqu'un ne peut pas faire faute de temps il faut compenser. |
| Toujours trop de lourdeur dans les procédures, notamment de go/noGo et vérification des offres. La réforme de l'imputation est un faux progrès : on rajoute une couche organisationnelle alors que la demande du personnel était de simplifier le système. |
| Problème récurrent d'adéquation entre les missions et les moyens humains. Pas de réactivité suffisante de l'entreprise pour faire face au surcroit d'activité. |
| On a parfois le sentiment que les prises de décision sont longues à venir car trop de personnes impliquées, manque de disponibilités de certains décideurs... |
| La surcharge de travail n'est pas forcément reflétée par le taux d'imputation. Sans vouloir faire de la 'surqualité' terme souvent employé au [GROUPE], pour décrocher les appels d'offres, les contrats avec industriels, il faut pouvoir être compétitif ce qui n'est pas forcément évident... Ceci entraîne une grosse charge de travail en fonction des projets avec une imputation parfois trop juste au regard de la charge de travail attendue pour ces projets. |
| La charge de travail dépends des arrivées des échantillons. Souvent de février à avril, on est en sous-charge et de juillet à décembre, on est en surcharge. Le gros pic est en Décembre, car les chefs de projets clôturent leur projet, et font beaucoup de prélèvement avant la fin de l'année. Et quand un appareil est en panne, la charge se remplit et on a du mal a respecter les délais. |
| Je pourrai cocher les 3: Equilibrée/Surcharge/Sous-charge en fonction des années, des projets financés, etc. Pour 2018, une situation de sous-charge en 2017 (fin de 2 projets de recherche et plan de charge allégé pour coordonner un projet de recherche finalement perdu) m'a mis dans une situation de surcharge en 2018 (auto-recherche de travail par montage, sollicitation des collègues et réseau + activités issues du N+1 pour éviter le plan de charge à trou). Le terme de Surcharge ne signifie pas uniquement un nombre de jours trop importants par rapport aux jours à réaliser dans l'année, mais aussi et surtout, une surcharge 'mentale' occasionnée par la diversité des sujets à traiter, un nombre important de projets à gérer et à réaliser, et le nombre d'acteurs différents à solliciter (en interne et en externe). |
| Beaucoup de réformes en cours qui me sollicitent |
| Je suis en postdoctorat, donc je travaille sur un seul projet. |
| Équilibrée sur l'année mais des périodes de sous activité et des périodes de suractivité (ces périodes durent de 2 à 4 semaines environ). |
| Plein de charge qui explose le plafond dès le début de l'année. Nombre de projets toujours en augmentation. |
| Beaucoup de missions d'appui aux collègues en plus de mes propres projets et également de trop fréquents dérangements chronophages lors de ma production. |
| Je suis en sous-activité depuis 3 ans. Mon travail n'est pas reconnu, je n'ai pas été augmentée depuis 6 ans et même avec un nouveau diplôme (HdR) je n'ai toujours pas de reconnaissance de ma direction, c'est décourageant... |
| Nombre de jours d'activité très important dès le début de l'année et des personnes continuent à répondre à des appels d'offre pour nous sans nous consulter avant, ce qui n'arrange pas les choses. |
| Nombreuses sollicitations diverses et variées, toujours urgentes, et jamais prises en compte dans les plans de charge officiels, complètement bidons. |
| En surcharge car du à l'activité intense et la confiance de mon manager qui souhaite avoir également mon point de vue. |
| Je récupère plus ou moins tout ce que mon chez ne veut pas faire. |
| Beaucoup trop d'étape de validation dans le montage des projets. Cela engendre de très gros délais pour la validation des conventions (ex: 3 mois nécessaires pour établir une convention de 30 keuros, 1 mois pour valider un bon de commande à 300 euros, etc.). Des discours trop différents entre les chefs de projets, responsables d'unité, service comptable, DEV, service juridique, etc. ce qui rend très flou le positionnement et la stratégie du [GROUPE] et complique le montage des nouveaux projets. Tout cela entraine des périodes de surcharges de travail (au moment du montage de projet et lors de la réalisation du projet) et sous-charge (attente de validation des projets). Mauvaise communications et trop peu de solidarité entre les différentes unités et compétences du [GROUPE]. |
| Quant on demande aux personnels techniques et scientifiques, d'assurer en plus les tâches de gestion, d'organisation etc... la surcharge de travail est logique |
| Les moyens humains nécessaires à la mise en oeuvre des projets sont sous-évalués de façon récurrente. Cela oblige à faire des choix au quotidien car toutes les tâches ne peuvent pas toujours être accomplies. |
| trop de sollicitations qui n'ont pas grand chose à voir avec mon périmètre, de la part de gens qui ne savent pas vers qui se tourner |
| Situation récurrente. L'année dernière, j'ai réussi à faire accepter le recrutement d'un intérimaire sur qui m'appuyer. C'était très bien, ce système apportait de la souplesse à toute l'équipe, l'intérimaire a pu se former. Il est parti avant la fin de son contrat (il a trouvé un CDI ailleurs, c'est le jeu, normal) et je suis restée en carafe, à devoir me réorganiser seule tout en ayant une charge de travail monstrueuse...c'était super. |
| Nécessité de travailler en dehors des horaires de travail Nécessité de faire appel à des collègues des autres régions et/ou directions pour limiter les dérives de délais sur les projets Il est de plus en plus nécessaire de déléguer des taches techniques et on devient plus des chefs de projet et des gestionnaires que des techniciens avec la difficulté de devoir présenter le travail que d'autres ont fait. |
| Pas assez de communication dans l'équipe qui fait quoi, pourquoi il y a des surcharges, quand des rendus, des réunions, qui pourrait aider selon ses compétences... |
| Les réponses de la première partie s'adressent à l'organisation [GROUPE] en général |
| Parfois, manque d'anticipation sur le nombre de jours imputables prévus |
| Travaille en mode dégrader depuis plus de 5 ans |
| 1. on nous demande de faire des projets, en plus de ce que nous avons en cours afin d'avoir un nombre de jours suffisants pour la suite 2. ces projets sont acceptés (en tout cas dans mon cas) 3. J'ai beau délégué il y a des choses que je dois faire également et en parallèle les autres équipes nous incluent dans leur projet 4. à la fin on se retrouve avec potentiellement 300 jours sur l'année avec des travaux que d'autres ne peuvent pas faire car n'ayant pas les compétences 5. il faudrait embaucher mais pas possible (plafond emploi) 6. on est surbooké :-) |
| Avec la réforme territoriale et la fermeture de délégation, nous nous sommes retrouvés à devoir reprendre des projets sans avoir du personnel supplémentaire d'un seul coup. Cette surcharge de travail n'a pas été reconnue, le stress pour finir dans les délais, dans les budgets prévus n'ont plus, plus les temps de déplacement pour couvrir la plus grande superficie de la région, qui font des missions plus longues (imputations plus importantes sur les projets sans augmentation du budget, fatigue supplémentaire). La 'tête dans le guidon' nous avons passé du temps à nous occuper de ces projets en délaissant la construction de nouveaux, avec en plus cette année la problématique des financements Agences etc. je suis en cette année dans une situation délicate avec très peu d'imputation, mais si d'un seul coup tous les projets bloqués sont signés alors je serais de nouveau en surcharge de travail. Il est toujours très angoissant de ne pas savoir où on va ainsi, surtout quand on sait que nos plans de charge sont scrutés à la loupe ! |
| Les procédures de reporting se sont multipliées au cours des années sans que leur efficacité concrète ( résolution des sur activité dans mon cas) n'ait été prouvé ! des réunions pour dire ' tu es en surcharge' ne servent à rien aucune solution pérenne n'est apportée : la solution n'est pas de trouver un collègue pour imputer ( ce qui est géré tous les ans très facilement par ma direction :) ) mais serait d'en trouver un pour faire le travail |
| Manque de personnel en CDI. |
| Sur mon plan de charge, la surchage sur les projets est déjà évidente (dès janvier). En plus, mon plan de charge ne reflète pas toutes mes activités hors projets (réunion interne, formation, montage, interaction inter-direction, aide à droite et gauche, accompagnement des juniors,...). Je suis donc dès janvier en sur-sur-charge et aucune solution n'est en vue pour l'instant. |
| Début d'année 2018 avec 370 jours prévus, début d'année 2019 avec 280 jours sur environ 200 jours où l'on peut travailler. Même si au cours de l'année les jours d'activité en trop sont transférés, il est tout de même nécessaire de répondre aux objectifs attendus. |
| Beaucoup de travail non programmé qu'il faut pourtant traiter. |
| Le travail réel ne correspond bien souvent pas au imputations réalisées, à cause de contraintes organisationnelles, d'imprévues, et d'impossibilité de dimensionner le nombre de jours nécessaires à des projets de recherche qui, par définition, ne sont pas adaptés à ce système d'imputation. |
| Travail tous les jours en mission (samedi et dimanche compris). Je dois aussi régulièrement travailler pendant mes jours de congés ainsi que tard le soir. 238 jours imputés en 2018. |
| Impossible de gérer des fonctions de correspondants (urgences en permanence) et des fonction technique. Perte de la compétence technique et éloignement social avec les collègues de la même équipe |
| pas assez d'agents specialisés sur mon domaine |

## « QOTH3. Les missions exercées en France ou à l'international ne sont pas gérables / pas compatibles avec ma vie privée : Précisez votre réponse »

|  |
| --- |
| Tout dépend !! 1) du contexte familial et de la situation à l'instant des sollicitations 2) de la durée et de la fréquence des missions |
| Mission de longue durée génère une organisation particulière familiale génératrice de stress. |
| La récupération s'effectue par définition en semaine, et donc en dehors des plages de repos du conjoint, et le temps familial perdu n'est donc de facto pas récupérable. |
| On a plutôt tendance à faire des heures supplémentaires, en revanche, les récupérer est nettement mois évidemment et pas du tout cadré |
| je fait beaucoup de missions longues à l'international et cela impact bcp ma vie personnel, on se propose sur des projets sans savoir si ils vont avoir lieu et quand ils ont lieu on a de moins en moins de souplesse sur les dates avec les contrats de Consortium qui sont de plus en plus nombreux, et ces projets sont toujours prioritaires. Cela change un peu mais il a fallu longtemps pour que nos managers comprennent qu'on avaient besoin de mains, car trop peu de gens pour réaliser toutes ces missions. De plus la direction internationale a toujours un discours très énervant sur les jeunes à l'étranger (on veux plus partir longtemps, on prend nos jours de récupération, ...) alors que nous sommes de nombreux 'jeunes' à partir et dans des conditions pas toujours faciles (même si c'était 'bien pire avant'). |
| Mes déplacements (même une simple réunion à Paris) génèrent de très grosses difficultés (n.b. j'ai 2 enfants : garde, les amener à l'école ...) |
| Partir plus de la moitié de l'année et autant de weekends loin de sa famille n'est agréable pour personne. L'aspect financier n'est pas un point positif car en mission on ne mange pas correctement pour 18,40 euros par repas et au 31 décembre le compteur de nuitées se remet à 0 (pas très agréable lorsque l'on est autant en mission) . Accessoirement il n'y a pas de visibilité sur les déplacements au delà de l'échelle du mois. |
| Problèmes liés à l'organisation autour des enfants, surtout en périodes de vacances scolaires. |
| Parent solo, sans famille proche, les missions à l'international deviennent ingérables. Obligation de restreindre les participations aux projets européens. |
| avec des enfants et un mari en horaires décales pas toujours facile |
| Une absence de plusieurs jours consécutifs (à l'étranger pas exemple) modifie l'organisation familiale (gestion des enfants) et également le travail de mon conjoint. |
| Remboursement des frais de missions : lourd, contraignant, voire non effectué......... pb financier. |
| Il m'est difficile de partir en mission (formations Orléans principalement) car mon mari est en 2/8 ce qui entraine des complications d'organisation pour la garde de nos deux enfants. |
| mauvaise prise en compte des temps de déplacement et des contraintes privées dans les déplacements pro |
| Pas évident de concilier vie privée et vie professionnelle dans les périodes où les missions sont nombreuses. Le conjoint doit assumer toute la charge de travail liée à la maison, aux enfants, etc... |
| Problème de garde des enfants. Les aides à la garde proposées par le [GROUPE] sont dérisoires car les gardes occasionnelles sont facturées beaucoup plus cher. Mais si l'ont ne fait pas ses déplacements on nous fait bien sentir que l'on est pas très flexible et mobile, du coup ressentiment d'être un mauvais élément alors que le reste du travail est bien fait. |
| les missions à l'international ou même en France deviennent une véritable contrainte avec un enfant en bas âge ou tt autre responsabilité d'ordre personnel d'ailleurs. De plus il est mal vu de ne pas être mobile |
| Il est souvent difficile de concilier ma vie privée avec de jeunes enfants et ma vie professionnelle qui demande des déplacements occasionnels de plusieurs jours. Cette difficulté est probablement liée à l'âge des enfants. |
| Missions très compliquées car foyer monoparental |
| Pas de reconnaissance sur l'investissement personnel et les nombreuses heures réalisées en mission. Impossibilité de récupérer ou de se faire payer l'intégralité de ces heures (semaines largement supérieures à 48 heures). non prise en compte des samedi, dimanche et jours fériés |
| Difficulté à articuler la vie personnelle lors de déplacements avec découchés. |
| Les missions en outre mer peuvent être compliquées de part l'accès souvent difficiles aux lieux de mission, ce qui ne permet pas un retour chez soit le soir. Les conditions de logements sont parfois précaires (pas d'eau chaude, d'électricité, réseau téléphonique ou internet...) et ne sont pas considérées comme tel en terme de prime. |
| Les missions à l'international sont très chronophages et débordent largement au-delà des temps de travail légaux en raison des temps particulièrement courts sur le terrain et des impératifs financiers sur les projet DI. la gestion des projets à l'International l'est d'autant plus que le nombre de personnes affectées au projet sont d'autant plus réduits et les procédures de plus en plus chronophages |
| organisation familiale difficile (parent seul) |
| Mon temps de transport dépasse les trois heures par jours. Le télétravail me permet de limiter mon temps de transport hebdomadaire Je ne fait plus de missions à l'étranger actuellement pour cette raison |
| Mission Fréquente à l'étranger = organisation dans la vie perso, éloignement, |
| lors des déplacements nous faisons de nombreuses heures surtout en internationale (travail 7 jours sur 7, journées continues de 12h...) ces heures ne sont ni rattrapées, ni payées. ceci entraine des incompréhensions dans la vie privée. |
| manque d'aides / de cadre pour la gestion des enfants en mission. C'est le système D - difficile lorsque la famille habite à 400 kms. |
| En mon absence (et en l'absence de famille à proximité) c'est mon conjoint qui doit palier à mon absence pour s'occuper des enfants. En conséquence, mon conjoint annule parfois ses activités du soir, le planning de la garderie (municipale, en région) étant mensuel, je dois négocier pour rajouter la garde de mes enfants un matin supplémentaire si je n'avais pas pu anticiper mon déplacement ou payer systématiquement ce qui est un budget significatif... |
| Des déplacements de plus de 2 semaines sont difficilement compatibles avec ma vie privée. |
| Les demandes de missions sont plus élevées que ma capacité à les absorber dans le planning de la famille. C'est assez stressant à gérer quand on élève de jeunes enfants. Les pères 'virtuellement absents' continuent d'être légion et ce n'est pas ce que j'ai envie de vivre avec ma famille, mais la lutte pour conserver une vie familiale est permanente. C'est trop facile de se laisser submerger par le boulot qui ne manque pas. |
| aménagements sur la vie privée nécessaires pour pouvoir assurer les missions en France et à l'international complexes parfois et nécessitant la contrepartie/adaptation sur le temps professionnel de mon conjoint ou un mode de garde adapté pour mes enfants |
| Il faut savoir que lorsque on est en mission, on travaille toute la journée même à l'hôtel. Je pars souvent à 05h00 et revient entre 23h00 et 01h00. Personne ne vous dit quoi que ce soit. Aucun temps n'est récupéré et entre nous je ne connais même pas les règles concernant la récupération du temps de travail et je ne pense pas être le seul. Pour les misions hors terrain, on n'est même pas indemnisé, c'est une honte ! J'ose même pas compter mes heures travaillées car je suis à 100% sur d'être largement en dessous du SMIC. |
| Trop de mission parfois absent plus de 8 mois par ans sur des missions de 6-8 semaines consécutives |
| Ma femme travaillant dans la restauration il m'est difficile d'organiser la gestion des enfants lorsque je suis en déplacement. Je limite donc volontairement les cas où cela pourrait arriver. |
| il est compliqué de faire garder ses enfants lorsque l'on a des misions qui nous font rentrer à plus de 18h. La prise en charge de l'employeur est infime, elle devrait être total dans la mesure où c'est pour notre travail |
| je fais actuellement 1j de télétravail par semaine car j'habite loin de mon implantation. |
| Les missions France et International peuvent faire l'objet de paiement d'heures supplémentaires ou de récupération. Le management ne donne aucune information à ce sujet. |
| En tant que technicien nous sommes amenés à faire des heures en plus sur le terrain, c'est inhérent à nos missions et acceptés en revanche c'est très compliqué de les faire reconnaitre et de pouvoir les récupérer en intégralité encore plus pour les agents qui partent à l'étranger (travail le week-end, journées à rallonges etc...). Dans une autre mesure partir beaucoup en déplacement impact beaucoup la vie privée puisque durant de longues semaines l'agent ne rentre pas chez lui. Lorsque tu fais le ratio avantage/inconvénient (éloignement de la famille, difficulté à récupérer les heures faites, primes de terrain trop faible, augmentation du cout de la nourriture...) cela devient compliqué de rester sur son poste. |
| Les missions en France et à l'International peuvent s'enchaîner et au final représenter un temps d'absence supérieur à 5 mois. Quand on a un conjoint qui travaille et des enfants à charge, c'est toujours problématique. Et puis, le [GROUPE] ne reconnaît pas assez cet investissement à sa juste valeur. |
| Le fait que les missions se font au fil de l'eau et ne sont pas planifiées en amont bouleversent la vie privée. |
| cela nécessite tout de même des adaptations ponctuelles plus ou moins compliquées |
| Mes missions nécessitent entre 2 à 3 jours de déplacements par semaine en France (principalement Paris mais partout en France). Si voyager en train permet d'être moins fatigué qu'en voiture et de travailler aussi, les horaires réalisés dépassent très largement 8 h de travail à chaque fois et quand on rentre on est crevé surtout si on doit recommencer chaque semaine. De plus, en rentrant au bureau, on est à nouveau très sollicité. Pourquoi ne pas comptabiliser le nombre de missions réalisées chaque année (plutôt que les découchers de son domicile) et allouer un repos compensateur ou une prime ? |
| Contraintes familiales fortes empêchant d'exercer facilement des missions en France ou à l'international . |
| Lorsque l'on enchaîne des missions d'une semaine pendant le longues périodes, les weekends sont plus souvent consacrés à préparer les affaires et les valises pour la mission de la semaine suivante. |
| Je fais du télétravail à la maison en dehors de mes heures de travail |
| difficile quand sa compagne travaille également et qu'il faut gérer la garde des enfants à bas âge |
| Mission de trop longue durée. Ne devrait pas dépassé plus de 5 semaines. Ne devrait pas pouvoir effectuer plus de deux mission de plus de 5 semaines par an dans le cas d'un situation familiale avec enfant sauf choix de la personne. Pas de possibilité de récupérer nos dimanche!!! incroyable!!! ubuesque!!! volume horaire sur le terrain quasiment double du volume horaire effectué au bureau. |
| Les missions peuvent affecter l'engagement dans d'autres activités extra-professionnelles, associatives par exemple. C'est également difficulté lorsqu'on a des enfants (problèmes de garde, récupération des enfants à la crèche ou à l'école lorsque le conjoint n'est pas disponible aux heures de sortie...) |
| Actuellement, et pour une durée de 3 ans, j'ai des missions de plusieurs mois à l'étranger, en plus de régulières missions en France lorsque j'y suis, ce qui rend la vie familiale difficile. C'est néanmoins temporaire et cette situation ne devrait pas durer au-delà de 3 ans. |
| En ce qui me concerne, l'arrivée des enfants dans la vie a changé mon organisation au travail (horaire, mission, ...). Le télétravail me permet de gagner 1h30 de temps par jour sur les trajets quotidiens, et de pouvoir me concentrer sur un sujet sans interruption (contrairement au bureau et ses nombreuses sollicitations possibles). L'aménagement d'horaire proposé actuellement ne me permettrait pas de respecter les horaires 8h27-17h00+- 30min et je ne pourrai pas conduire mes enfants à l'école. Les missions en France ou à l'Etranger sont devenues complexes avec la présence des enfants. Une organisation en famille (conjoint, grand-parents, assistante maternelle) est indéniable... au cas échéant la mission est annulée ou réalisée par un(e) collègue. |
| Même si ces cas sont limités, les départs en mission impliquent parfois des week-end. L'organisation des missions se fait le plus souvent sans consultation des agents impliqués. En mission, le journée sont souvent supérieures à 8h, et les décalages horaires qui peuvent éventuellement s'ajouter déstabilisent fortement l'équilibre vie professionnelle/privée. |
| Des missions de 3 semaines sont difficiles avec enfant en bas âge. |
| Les temps de trajets ne sont JAMAIS pris en compte comme temps de travail et ne sont pas rattrapés quand ils dépassent les horaires légaux. On estime au [GROUPE] que c'est un privilège de faire des missions et d'aller à droite ou à gauche et que ça n'a pas à être compenser. |
| Mon absence est compliquée à gérer avec mes enfants |
| Les temps de mission à l'étranger sont souvent régis par des périodes d'accessibilités au terrain qui évidemment ne tiennent pas compte des besoins familiaux. |
| Avec 2 enfants en bas âge, je ne peux plus faire de missions à l'international (6 semaines en général). Les possibilités de missions courtes, conciliables avec la vie privée, sont très rares. |
| en fait cela dépend du nombre de missions et qui s'investit dans une équipe. Ce sont toujours les mêmes qui s'y collent |
| Mon travail demande une grande disponibilité en temps et de l'esprit. Il est parfois nécessaire de jongler plus ou moins adroitement avec les obligations familiales |
| Les journées sont systématiquement d'une durée supérieure à 8h00 ( prise de poste tôt le matin) notamment en raison du décalage horaire avec Orléans concernant le télétravail c'est occasionnel cela permet d'éviter des temps de trajet trop long suite à des déplacements en réunion pour les missions (ou formations) en métropole il est nécessaire de les planifier largement à l'avance |
| J'ai passé 7 mois en mission à l'étranger en 2017 et 2018... Pas vraiment facile d'avoir une vie privée à côté. |
| quand les budgets sont trop serrés on ne rentre pas à la maison le week end |

## « QOTH4. Quels outils/moyens faudrait-il améliorer en priorité ? »

|  |
| --- |
| bureautique plus haut de gamme (performance) pour les postes spécifiques. plus grand distribution des doubles écrans (ce n'est pas QUE du confort, il s'agit de gain d'efficacité aussi) tablette de terrain personnelle indispensable, avec les données du [GROUPE] (cartes etc) préchargées dessus distribuée à tout nouvel embauché (même les étudiants que nous encadrons possèdent ces moyens=> problème de crédibilité) |
| J'ai un PC fixe alors que la moitié de mon temps est en mission. |
| Travailler hors connexion. Le passage sur Onedrive est une catastrophe: la synchronisation est trop lente si bien qu'à 3 reprises déjà, j'ai envoyé des versions non à jour à mes partenaires (dont des diapos à présenter le jour même à un de mes directeurs !). Par moment, je suis déconnecté et j'ai des messages d'erreur qui m'oblige à enregistrer les fichiers sous un autre nom ce qui multiplie les versions. TEAM fonctionne comme facebook que je rejette: je ne souhaite pas être pollué par des informations qui ne me concernent pas. On ne peut pas être au courant de tout, tout le temps. Il faut savoir ralentir et mieux travailler en équipe. |
| local trop petit et inadapté à notre activité (chimie, réparations...) |
| Au niveau bureautique, les ordinateurs portable à notre disposition sont trop léger et manque clairement de puissance face à nos logiciels de traitement. Au niveau terrain, les outils sont trop souvent issus de 'bricolage/système D'. Les réflexion ne sont pas toujours suffisante et on passe notre temps à faire des réparation de fortune pour finir les missions de terrain. |
| Une caisse à outils |
| Quitter Oracle pour SAP |
| La stabilité des logiciels (office plante souvent) |
| Ordinateur de terrain, équipement du véhicule. |
| pour le terrain un téléphone portable qui fait internet et disposer de véhicules tout terrain plutôt que des voitures de location 'de ville' pour accéder à des zones rurales (champs, chemins forestiers) |
| Nos logiciels/bases de données permettant de gérer/valoriser les données piézométriques sont plus que perfectibles mais si il y des améliorations ces dernières années et d'autres dans les tuyaux. Reste à voir ce qu'elles vaudront... |
| Une dotation matérielle ('trousseau') annuelle personnalisée de matériel de terrain (vêtements, chaussures, ...) devrait être instaurée pour éviter de 'courir' avant chaque départ en mission ou d'avoir à se faire prêter du matériel. |
| Matériel terrain et EPI terrain |
| Les locaux sont vieux et mal organisés. L'équipement est performant mais demande à être modernisé pour être compétitif car il date de plus de 20 ans |
| en fonction de nos métiers des ressources informatiques (sans passer par le réseau) spécifiques nous sont nécessaires. Compte tenu de la politique informatique du [GROUPE] (par de PC homogène), il est quasi impossible de pouvoir s'acheter des PC adaptés à nos besoins. Ou alors il faut rentrer 'dans un combat' contre le système, très chronophages et désespérant, ne pouvant pas répondre aux projets que nous avons vendu. |
| Quand on a le droit de changer de PC tous les 3 (ou 5 ?) ans, on a l'impression que le [GROUPE] nous accorde une immense faveur, alors qu'il s'agit de notre outil de travail principal (indispensable). Lors de réunions avec des partenaires externes, l'écart de prestation sur le matériel informatique est toujours très criant. Pourquoi ne pas faire plus confiance aux agents en leur laissant plus de choix dans le matériel informatique utilisable au travail ? Le système One Drive est également très lourd et complique beaucoup d'opérations au quotidien (du coup je ne l'utilise pas). |
| Ordinateur beaucoup trop limité par rapport au poste qui nécessite des logiciels très gourmands en puissance de calcul et mémoire. Les ordinateurs fournis valent environ 700€ quand il faudrait des modèles à 2000€ pour travailler correctement. Il est impératif de proposer un profil d'ordinateur SIG / modélisation numérique / modélisation 3D |
| Demande d'un PC portable en remplacement de mon PC fixe non acceptée car considérée comme non justifié. Je me retrouve donc bloquée au rôle d'ouvrier d'acquisition de données sans pouvoir les extraire et les vérifier lors de missions géophysique par exemple. |
| Logiciels scientifiques, logiciels de bureautique de base permettant de dialoguer avec les collègues universitaires (à commencer par le traitement de texte : LaTeX). |
| Un SIRH qui est en cours de mise en place : attente de beaucoup d'améliorations, diminution du papier, automatisation de certaines tâches, workflow de validation... |
| C'est un problème ponctuel, mais la dernière génération des portables DELL est une vraie catastrophe. Plantages en série, qui, malgré les efforts réels du 3150, restent sans solution. |
| Mise en place d'une tablette terrain réclamée depuis plus de 2 ans DSI se 'charge' d'apporter une réponse... qui désespérément n'arrive jamais ... donc pas de réponses ... sans doute la stabilité intemporelle de son directeur dans son fauteuil depuis bientôt 20 ans ... et dont le seul but est de verrouiller pour contrôler y est pour quelques chose |
| Les nouveaux outils informatiques n'apportent pas nécessairement d'amélioration pour mon travail. En particulier, les options de synchronisation semblent nuire au bon fonctionnement des outils de bureautique (Excel, Word) : plantage réguliers ou temps de réponse très lents. Pratiquant la simulation numérique, mon ordinateur est quasiment saturé, sans pouvoir procéder à un transfert de données vers le stockage supplémentaire annoncé. Si l'emploi de Skype entreprise s'avère bien utile, l'utilité de Teams est moins évidente et donne le sentiment de disposer d'outils surdimensionnés par rapport au besoin réel et aux capacités matériels (les logiciels ouverts travaillant en tâche de fond consomment de la ressource sur les postes de travail). Ces évolutions semblent avoir été décidées sans concertation auprès des salariés et explique peut-être le fait qu'elles soient partiellement inadaptées. |
| L'attribution du matériel informatique est trop rigide. J'ai des besoins spécifiques nécessaires pour mon travail auxquels le service informatique ne répond pas (par exemple, une carte graphique plus puissante). De même pour les stagiaires, à qui l'on refile automatiquement des PC obsolètes (si ce n'est pour faire de la bureautique) même si leur corps de métier nécessite de puissants traitements informatiques. Le stagiaire ne peut donc absolument pas faire ce que l'on peut attendre de lui. |
| au bureau cest la croix et la bannière pour optenir un disque dur externe, et comme je pars souvent en mission, je suis obligé de prendre mon ordi et un disque dur perso ... un disque dur externe me permettrai de partir (sur les projets ou on a des ordis sur places) avec toutes mes donnnées. Pour l'aspect techniques (logiciel métier), on attend bcp du Si-RGF et il en sort pas grand chose pour l'instant Sur le terrain, nous manquons cruellement d'outil moderne de saisie de terrain |
| En plus de la charge de travail les mises à jour des logiciels nous prennent un temps d'apprentissage non négligeable |
| rapidité des ordinateurs personnels, rétablissement des edops (Teams pas du tout pratique, notamment pour le développement et SIG), plantages ordinateurs trop fréquents sans que des solutions proposées ne soient efficaces pour lutter contre cela + besoin de renouveler les ordinateurs plus souvent |
| Pour terrain tablette |
| PC portable pas ergonomiques (trop lourd!). Procédures lourdes pour accès à logiciels. |
| la manière de gérer le matériel de laboratoire et de terrain |
| TEAMS à préciser ou à revoir One Drive source de très nombreux 'plantages' |
| Pc lent au démarrage et à la mise à jour, problèmes d'affichage de plusieurs tableau excell, pas de caméra sur mon pc donc pas de visio possible depuis mon bureau. Outils métier manquant, à voir dans l'avenir |
| Avoir de vrai PC pour les modélisateurs (j'ai une tour assez récente, mais ses capacités étaient largement dépassées lors de sa livraison), impossibilité de travailler sereinement au labo (vol de matériel, impossibilité de trouver des choses basiques comme un pH-mètre dans les espaces commun de travail) |
| Les véhicules pour des véhicules tout terrain |
| Fiabilité des postes informatiques |
| Toujours étrange que dans un service géologique national, nous ne disposions pas d'un 'catalogue' et d'un stock de matériel de terrain (marteau, boussole, loupe,... hors EPI)? Ces dernier ne sont disponibles que sur projet... |
| ORACLE (pas convivial, difficulté pour extraire des données) |
| Téléphones de terrain : smartphones résistants à l'eau et aux poussières, capables de consulter les mails sur le terrain |
| Outils de gestion financière à revoir totalement |
| Il y a un manque chronique d'équipements de laboratoire pour réaliser les expérimentation. Les investissements indispensables à la bonne réalisation des projets ne sont pas réalisés dans certains domaines. La gestion des moyens de laboratoire existants laisse à désirer. |
| Un nouveau logiciel métier (projet SIRH en cours, donc en attente) |
| tablette terrain (pour travailler à l'étranger, indispensable aujourd'hui : pour ce repérer (généralement on a pas de plan suffisamment détaillé et difficile avec les seules coord GPS de savoir exactement où l'on est sur une image google) J'ai du en acheter une personnellement (environ 500€), sans je n'aurai pas pu faire le boulot au rythme demandé. |
| PC portables déployés en 2018 sont un 'boulet' et posent des problèmes de fonctionnement liés à Windows 10 et au matériel logiciels déployés lors de la 'transformation digitale ' (teams, cloud) sont mal adaptés et sont souvent un 'ralentisseur' du travail (ex. sauvegardes en parallèle sur le cloud ralentissent considérablement la réalisation de documents) + j'ai de grosses interrogation sur la fiabilité et la sécurité de ces outils |
| Depuis les différents changements, les logiciels s'avèrent bien plus lents, ils 'ne répondent plus' ou s'ouvrent en mode 'échec' ou 'cessent de fonctionner' très (trop) souvent |
| bénéficier d'un ordinateur portables pour accéder au visio, Skype.... pouvoir répondre à des demandes ponctuelles en dehors des horaires de présence au bureau |
| Je ne dispose pas de PC portable [GROUPE] ce qui est problématique pour les déplacements de terrain, très fréquents. Un fois qu'une demande de PC fixe a été effectuée, il est compliqué de revenir en arrière pour obtenir un PC portable. |
| DISN n'assure pas le support aux agents du [GROUPE] dans l'exercice de leurs activités. Cette direction semble être un organe à part dans l'organisation et n'assure pas le support que les agents seraient en droit d'attendre. |
| Un ordinateur qui est en adéquation avec le travail réalisé Exemple: Ingénieur/Technicien qui pratique de la modélisation et/ou qui gère des données conséquentes devrait avoir un pc performant (disque dur SSD, minimum 16 Go de RAM, carte vidéo performante, etc.). Pourtant on a tendance à observer que des personnes qui ont une activité principale consacrée à des travaux qui ne nécessite pas d'avoir des machines performantes, en possèdent.... où est la logique mis à part un statut ? |
| Je regrette la mise en oeuvre de Teams et de la dématérialisation qui semblent avoir été réalisés sans vraiment de test car il n'est pas possible de travailler sur Teams avec des outils autre que Microsoft (QGIS, GDM, ne sont pas utilisables depuis les projets Teams...). Cela à un vrai impact négatif au quotidien sur la façon de travailler. Cela donne également le sentiment d'être bloqué avec Microsoft qui gère du coup toutes nos données (avec quel impact environnemental sur l'usage de serveurs extérieurs?) Lors de la migration vers onedrive, des glaciers ont été créés. mais depuis il n'est plus possible de modifie, ajouter des choses dans le contenu. |
| Le travail de terrain n'est toujours pas numérique. Les thésards et nos collègues universitaires ont tous des tablettes de terrain avec cartes, MNT, SIG et appli graphique et nous nous baladons avec un vieux GPS garmin et notre carnet de terrain... Il n'y a toujours pas de vraie stratégie sur la modélisation 3D et les liens entre modèles géométriques et modèles d'écoulement sont chaotiques. ... pour les domaines de compétences qui me concernent. |
| LAB : problème récurrent du prix de la prestation (réalisation de lames minces) qui est trop élevé par rapport à d'autres laboratoires ou sociétés : lié aux frais de fonctionnement beaucoup trop élevés! Lors du montage d'un projet, on ne peut réaliser le nombre de lames minces que l'on souhaite à cause du prix demandé (problème de fonctionnement [GROUPE]). Location de voitures de terrain : on obtient rarement le type de voiture demandé, car la société de location n'a plus le modèle demandé (même lorsque la demande se fait 1 à 2 semaines avant). On se retrouve donc à conduire une voiture trop longue et pas assez haute pour effectuer des trajets de terrain dans les petites routes. Pour résumé : il n'y a pas vraiment la possibilité de louer à chaque mission une vraie voiture de 'terrain' au [GROUPE]. |
| Pas assez d'appui pour savoir les précautions à prendre et le matériel de protection nécessaire en cas d'intervention sur site à risque chimique. Concerne aussi les mesures de niveaux piézo, sur des ouvrages dont l'historique n'est pas connu. problèmes de boutons par la suite sur mains stagiaire. |
| mon ordinateur dispose de peu d'espace de stockage, et il m'est 'interdit' d'archiver, il faut nécessairement passer par le service informatique pour cela les 'e-dop' sont quasi inutilisables car la racine est tellement longue, que le chemin d'accès aux fichiers et toujours trop long pour autoriser la copie enfin, il serait souhaitable que des logiciels comme Photoshop et Illustrator soient accessibles de manière systématique aux salariés plutôt que chacun perde son temps à chercher un numéro pour l'achat et avec les procédures internes... |
| Compte-tenu des délais, des compétences et des tarifs pratiqués à LAB, je soustraite la plupart de mes analyses à l'extérieur. |
| Problème de connexion avec OneDrive - en télétravail, je ne peux pas enregistrer mes documents car l'ordinateur me dit que je n'ai pas accès à internet. pas satisfait de Teams |
| Performance du PC trop faible Outils de terrain : mise à disposition de tablette de terrain - indispensable pour gagner en productivité |
| Grosses difficultés à pouvoir acheter les appareils de terrain adaptés à nos besoins (volonté de centralisation des achats par le [GROUPE]. Résultats : des achats qui prennent énormément de temps et appareils qui ne répondent pas aux besoins des projets et des agents. |
| Mise en place d'outils de terrain (logiciels et bases de données embarqués sur tablette/téléphone) et possibilité d'avoir Internet sur le terrain |
| Equipement de terrain mis à disposition des salariés (je fonctionne avec les vêtements mis à disposition par mon ancien employeur ou mon propre équipement, faute de projet disponible pour acheter du matériel de terrain). |
| outils bureautiques imposés sans concertation des besoins et sans formation (par ex teams) |
| - la puissance de calcul des PC, qui contrairement à ce que l'on nous dit, sont plutôt lents, du moins dès que l'on sort de la bureautique classique et que l'on travaille avec des outils métiers dédiés - Concernant la modélisation géologique 3D (Géomodell |
| Les outils analytiques de suivis de procédés en routine (hors analyses accréditées COFRAC) sont manquants, ce qui défavorise le développement de procédés innovants au [GROUPE]. |
| Laisser les opérateurs choisir leurs outils informatiques. Ne pas exporter la totalité des données du [GROUPE] et des employés sur le cloud Microsoft, ce qui est stratégiquement très risqué. |
| Ordinateurs plus performants. |
| Logiciel de gestion Opale |
| tablette connectée -> gain de temps sur le retour de terrain |
| 1) Ne plus imposer les outils informatiques Microsoft à tous et permettre d'utiliser un environnement basé sur Unix/linux pour les scientifiques qui en ont besoin. A noter que l'on n'a pas attendu Teams au [GROUPE] pour travailler en équipe ! A noter aussi que les changement de version hebdomadaires de Windows 10 est une perte de temps considérable. 2) Ne plus imposer d'utiliser le 'onedrive' et le cloud pour la sauvegarde, car cette solution n'est ni une garantie d'efficacité (bugs fréquents et retards qui obligent d'interompre son travail), ni une garantie de sécurité à moyen et long terme pour les données sensibles. |
| ArcGis et les logiciels métiers ne peuvent être utilisés avec Team. La bureautique est une fonctionne annexe dans mon travail |
| LA MISE EN PLACE DE L'OUTIL TEAMS N'A PAS ETE SUFFISAMMENT PREPAREE ET NE CORRESPOND PAS DU TOUT A MES ATTENTES. LES DERNIERES EVOLUTIONS SONT TRES PERTURBANTE ET ME FOND PERDRE ENORMENENT DE TEMPS (y compris ONEDRIVE). LA PERTE D'EFICACITE EST REEL ET TRES PERTURBANTE !!!!! |
| outils métier spécifique imputé sur projet |
| ORACLE besoin d'avoir recours à BO pour obtenir des informations lisibles et exploitables sur Excel or 25 licences BO sur [GROUPE], Pas de gestion électronique de document, pas de LAD/RAD Pas de base d'archivage dématérialisée structurée à partager Actuellement trop de temps à chercher l'information avant même de l'exploiter |
| Trop d'outils Microsoft |
| La qualité des PC, l'espace disque des stockages, renouvellement plus régulier. |
| Les outils pour acquérir de la donnée sur le terrain (tablette, GPS, distance-mètre, appareil photos) |
| Les outils de synchronisation cloud/disque dur ne fonctionnent pas très bien et/ou sont lents. Cela me conduit à multiplier les versions de mes documents de travail à plusieurs endroits et donc à faire des erreurs qui ne se produisaient pas avant la mise en place de ces outils. |
| Je travaille en Région et suis confronté à la vitesse 'famélique' du réseau : visios presque impossibles, taux de transferts parfois ridicules et donc accès aux fichiers à distance ralenti... Mise à disposition pour le personnel mettant en œuvre du calcul numérique des PC plus puissants. Déployer le pack office en version 64 bits, afin d'utiliser une version d'Excel adaptée à mes besoins car je l'utilise régulièrement pour du calcul numérique sur de grosses quantités de données. Pour compenser, je dois souvent utiliser mon ordinateur personnel. |
| Les nouveaux outils numériques proposés par le [GROUPE] représente une perte de temps significative sur les projets : le nouvel outil TEAMS par exemple n'est pas du tout équivalent aux e-dops : impossibilité d'enregistrer une pièce jointe directement sur le teams, copies sur le teams compliquées, mode d'ouverture des documents inhabituel. Le résultat de cela est un sentiment de tout faire en double : une sauvegarde sur notre espace personnel, et une sauvegarde sur le teams, car nous avons malgré tout besoin de travailler en équipe. |
| Meilleur informations pour les nouveaux arrivée |
| Il y a eu une amélioration des PC à l'avant dernier déploiement mais après un an d'utilisation il commence de nouveau à y avoir des problèmes de lenteur. Les conditions de sécurité au laboratoire ne sont pas toujours bonnes en particulier pour ce qui concerne les EPI, hottes sensés nous protéger des produits dangereux (mercure, cadmium, etc...) et des nanoparticules. |
| smartphone, pc portable |
| le matériel est bon, le remplacement est plus problématique - une réflexion en amont sur la réjuvénation du matériel serait nécessaire. La calibration des instruments ne peut pas être effectuée - encore une fois la raison est le manque d'UOs hors projet : là où un ingénieur bureau d'études a 30% de son temps hors projet et peut donc s'occuper du matériel, le [GROUPE] tourne à moins de 10% de temps hors projet qui inclut réunions et recherche ! |
| des codes opérationnels pour faires de la simulation hydrodynamique des fluides complexes, dont le CO2. |
| Les ressources de l'ordinateur sont beaucoup utilisé par des outils de la DSI (antivirus gourmand, teams, …) Mettre des ordinateurs plus puissant ou optimiser ces outils |
| L'utilisation de Teams ne permet pas à un ingénieur de travailler correctement en équipe (il s'agit avant tout d'un outil de communication au sein d'une équipe manipulant des fichiers de type ppt ou word ne dépassant pas 10 pages...) |
| outil informatique obsolète. Les nouveaux systèmes en place ralentissent incroyablement des outils déjà vieux. |
| Le matériel informatique manque de puissance pour tout ce qui est travaille SIG (logiciel ArcMap). Les régions ne sont pas égales face à la réactivité des serveurs orléanais. Difficulté à obtenir du matériel de travail (de plus de 300 €) si la commande n'est pas prévue bien en amont, ne laissant pas la place aux imprévus de nos métiers. |
| matériel bureautique inhadapté pour les missions sur le terrain ou en déplacement (ordinateur imposant pour les déplacements et le travail en transport en commun, token non fonctionnel souvent, moyens de connexion erratiques rendant impossible le travail sur Opale) |
| Le dernier redéploiement informatique a été une catastrophe en matière de temps perdu par les bugs innombrables. Tirer les prix de la sous-traitance a ses limites, et nous les avons payées. Le 3150 est très efficace (probalement une des entités les plus efficaces au [GROUPE]) mais il a ses limites quand le travail de la sous-traitance a été trop mal fait. |
| Ordinateur plus performant. Sourie et clavier adapté pour éviter les tendinites du poignet et de l'épaule. |
| avoir des PC suffisamment puissant pour gerber les logiciels que l'on utilise au quotidien |
| au bureau : moins de contraintes pour avoir le droit d'utiliser des logiciels qui vous conviennent (je pense au SIG et au changement unilatéral souvent contraignant au présent mais principalement dans toues la richesse du passé Sur le terrain: chacun devrait avoir un matériel minimum et incontournable pour la bonne réalisation de ses missions (du type : GPS, sondes, appareil photo, voire tablette) et ce non en partage La gestion des voitures lorsqu'on travail en région est une catastrophe extrêmement pénalisante et chronophage qui pénalise l'esprit d'initiative d'expertise, et de sérénité (on est capable d'annuler des missions ou réunions exclusivement à cause de cette souplesse |
| des pc plus performants pour le travail bureautique qui est spécifique. |
| Il faudrait pouvoir personnaliser les ordinateurs en fonction de la spécificité de chaque métier (carte graphique plus puissante, plus de ram, plus de CPU, plus d'espace disque) plutôt que d'avoir une config qui convient moyennement à tout le monde. |
| L'outil doit être revu d'ici l'horizon 2020, je ne perds pas espoir |
| Puissances des PC pour faire du SIG, remplacement + régulier des appareils (4-5 ans actuellement, c'est trop long) |
| Un ordinateur portable serait plus pratique qu'un ordinateur fixe (lors de déplacements, lors de réunions nécessitant la projection d'outils numériques difficilement exportable sur clé USB). L'échange entre ces deux types d'ordinateurs est très long et laborieux. |
| Il serait nécessaire de proposer une configuration aux performances supérieure à celle du poste 'ingénieur' actuellement proposé, pour le cas de personne ayant des besoins logiciels particuliers pas forcément compatibles avec l'utilisation de grappes de calcul. |
| Pour les outils métier/terrain, on les achète sur projet, cela relève donc plutôt d'une démarche individuelle voir organisée au sein d'une unité pas d'établissement (pas de REX sur l'établissement du type de pompe ou d'outil de mesures des paramètres physico-chimique de terrain par exemple, peu ou pas de mutualisation région/orléans). Sur la bureautique satisfaction du travail du 3150 plus que du matériel en lui-même (pas de chance avec la série d'ordinateur reçu récemment). Quant aux outils de la transformation digitale/numérique les choix faits ne correspondent pas à mes besoins, j'espère qu'ils satisfont celui du plus grand nombre de mes collègues |
| Le matériel de laboratoire et le matériel de la halle. Nous manquons de manière chronique d'équipements de base nécessaires à la réalisation des projets (sondes ph, Eh, O2; analyseurs de gaz; cryothermostat; réacteurs; équipement de régulation pH, Température, etc), mais également de gros équipements tels que des outils de caractérisation et quantification minéralogique (DRX rietveld, quemscan) qui deviennent aujourd'hui indispensable à la réalisation de notre travail. |
| Opale non fluide, plante souvent. Etats difficilement exploitables, il faut lancer des requêtes, des extractions |
| Performances et maniabilité des outils de base |
| Accéder au téléchargement des données OneDrive sur les iphone pour pouvoir travailler dessus avec l iphone |
| Les outils bureaucratiques sont une catastrophe... Le choix du pack Microsoft est une erreur à mon sens (bugs récurrents, pb de compatibilité...). Quand au outils spécifiques du géologue de terrain, c'est la croix et la bannière pour obtenir une tablette graphique. Il n'y a pas assez de gps au sein de l'équipe. Il faut s'acheter son matos sur les projets. Quand on ne gère pas de projet il faut quémander pour pouvoir bien bosser... Ce n'est pas normal. Chaque nouveau arrivant en géologie (je donne cet exemple car je suis concernée) devrait disposer d'un peu d'argent pour s'équiper correctement (loupe, boussole, gps, tablette...) |
| Amélioration des outils de terrain |
| Pour le terrain, des véhicules tout terrain. |
| Meilleure connaissance de moyens disponibles, si conflit de disponibilité de moyens mise en place de priorités selon des critères bien définis et acceptables, meilleure gestion de la disponibilité des moyens |
| Mon ordinateur rame de temps en temps |
| L'achat de matériel de terrain (manteau, gants), sondes, doit pouvoir être réalisé indépendamment des projets. |
| Les outils spécifiques métier pour le terrain. |
| Autoriser l'achat de PC plus puissant sur projet avec une mise en route réalisée par le 3150 pour les accès réseau. |
| Trop de problème de connexion pour travailler sereinement. La séparation de EPI avec l'équipe LAB/EXP a entièrement désorganiser les moyens labo et terrain donc depuis 6 ans énormes difficultés pour travailler correctement. |
| - PC plus efficient (démarrage particulièrement lent, ralentissements fréquents). Peut-être est-ce juste cette série (Dell Precision M2800), mais pour les agents concernés, c'est une perte de temps conséquente. - Politique incompréhensible de confier les |
| des ordinateurs plus performants permettrait de ne pas passer 10 mn a attendre que l'ordinateur de mette en route le matin ou de faire des calculs sous SIG sans que l'ordinateur bug complètement. Il manque un dGPS en région facilement accessible. |
| Ordinateur qui rame sans cesse. Teams inadapté à notre travail quotidien. Onedrive ralentit considérablement notre travail (enregistrement des fichiers particulièrement allongé). Seul solution pour travailler relativement convenablement : Avoir empêcher Teams et Onedrive de se lancer au démarrage de l'ordinateur. Gestion du matériel de terrain par LAB/EXP catastrophique. Aucun appui de LAB pour réaliser des expériences dans le respect des délais et de la sécurité. |
| Pour avoir travailler au Pays-Bas, les postes de travail peuvent être adaptés aux individus. Il est ainsi possible de lever son bureau et de travailler debout ce qui est une qualité de travail bénéfique pour la santé de l'employé. De plus les EPI fournit par le siège ne sont pas adaptés aux spécificités des DOM/TOM. |
| Outils de base de terrain : appareils photos, GPS, téléphones portables Formation sur les nouveaux outils bureautique (Teams) et lien entre ces outils (Skype vs Teams) |
| Tenir compte des besoins spécifiques recensés en ce qui concerne des logiciels, parfois payants et sous licences. Il ne s'agit souvent pas d'une question de coût, les fonds étant présents (sur projet) pour payer ces licences, le responsable hiérarchique ayant validé la demande, mais il reste un frein des correspondants et/ou services informatiques... Certains outils (teams notamment) sont attractifs et performants pour des échanges, des activités nécessitant essentiellement de la 'bureautique';;; mais posent depuis peu des problèmes pour les agents manipulant 'collectivement' beaucoup de données (SIG, et autres jeux de données) au sein de projets... |
| Des ordinateurs plus puissants seraient nécessaires pour certaines opérations récurrentes lors du travail an bureau. De plus, un second écran serait intéressant pour les personnes ayant des PC tours. |
| ordinateur trop vieux suite office qui plante fréquemment (lié au point 1?) lors de l'enregistrement de documents version de matlab trop ancienne qui ne permet pas de bénéficier des fonctionnalités récentes |
| Bâtiment vétuste qui ne peut plus évoluer avec l'arrivée de nouvelles technologies |
| Les PC sont sous-dimensionnées (Mémoire, Puissance CPU) pour certains travaux. Il faut diversifier l'offre avec pour certains des machines plus 'puissantes' |
| J'ai dû changer 2 fois de PC en 2 mois. Le dernier PC fourni, annoncé comme ultra performant, ne cesse de planter notamment lorsque j'utilise des logiciels SIG. J'ai déjà perdu plusieurs journées de travail à cause de ces bugs PC non résolus par le 3150 qui fourni pourtant un service de qualité. |
| Plus de souplesse dans l'acquisition de tenue/matériel de terrain quand on est loin du site d'Orléans. |
| plus de liberté sur le choix des outils en fonction des particularité de chaque métier / mission |
| DD PC ridiculement petit Je ne comprends pas l'utilité du 'Cloud' qui génère des conflits (versions) entre ce qui est présent sur mon PC et le cloud Nous ne somme jamais consultés sur le déploiement de nouveaux outils (SharePoint, TEAMS...) |
| laboratoire de litholamelage à revoir. Outils dangeureux peu efficace qui date de l'antiquité et ralentisse le travail et la qualité qui en découle. |
| Moyens de calculs obsolètes (srv183) |
| A propos des outils spécifiques métier: Etant amenée à utiliser du matériel de terrain, les conditions d'emprunts sont difficiles, spécialement ces derniers temps où la personne s'occupant du local matériel terrain n'a pas été remplacée après son départ... |
| PC: Le problème dépends du logiciel de l'appareil. On ne peut pas changer comme ca, la tour qui rame par exemple car il faut une version de Windows qui peut parfois etre ancienne. Des appareils d'analyse ont parfois une 10aine d'année. Mais on ne peut pas non plus changer ces machines tout le temps. |
| L'achat des licences des logiciels sur projet est un vrai problème. C'est l'outil de base pour être efficace et on doit trouver nous même des solutions pour en disposer. Parfois, nous sommes contraint d'utiliser des outils beaucoup moins efficaces, fiables et performants car nous ne parvenons pas a acheter la licence du logiciel que nous voudrions. |
| La connaissance et la gestion du parc matériel terrain à disposition des agents. L'année 2018 a été pour moi et mes collègues un cauchemar pour obtenir le matériel adéquat pour partir sur le terrain. Le temps de préparation s'est avéré beaucoup plus long que prévu. Les procédures qui étaient en place ne sont apparemment plus d'actualité (?) |
| Outils de gestion |
| L'outil Teams proposé dans le cadre de la transition digitale doit remplacer nos serveurs de stockage. Or il présente encore de nombreux bugs (fermeture intempestive, verolage des documents) et rend plus difficile le suivi des arborescences pour ranger les fichiers. Certains outils ne peuvent pas être achetés faute d'avancée suffisante de la part de DISN (définition des besoins à l'échelle du groupe, etc.). Il faudrait que les règles d'achat soient assouplies pendant les phases de transition, notamment pour des petits montants déjà financés sur projets. Opale permet de regrouper la quasi totalité des informations nécessaires à la gestion des projets (hormis la facturation à ce jour) sauf qu'il n'offre généralement pas les restitutions adaptées aux besoins (qui peuvent être variables d'un service à l'autre). Il serait peut-être utile de permettre aux agents qui en font la demande justifiée d'obtenir les restitutions demandées (cela pourrait souvent servir à d'autre). |
| Les ordinateurs portables du [GROUPE] sont peu performant. Mon ordinateur personnel, qui a 5 ans d'ancienneté, a un processeur octocore i7 et est beaucoup plus performant que la plupart des ordinateurs portables de mon équipe. Il faudrait peut-être se mettre à jour ! |
| De part mon métier, j'ai besoin d'une machine de travail puissante et transportable, aujourd'hui, dans les postes informatiques [GROUPE], je dois faire une conciliation, qui me fait perdre régulièrement (hebdomadaire) plusieurs heures de travail pour pouvoir réaliser mes actions. |
| 1) Sur nos PC, ajouter un disque dur de type SSD (Solid State Drive) d'un capacité >= 250 Giga, disque dur HDD de >= 1 Tera 2) Une application web de type Wiki pour partager ses connaissances dans son domaine d'expertise 3) Un écran plus grand (>= 24 pouces) 4) Sur nos PC, utiliser des processeurs (CPU) de dernière génération 5) Sur nos PC, avoir la possibilité d'avoir par défaut un dual boot (Windows et Ubuntu par exemple) 6) Un chauffage d'appoint pour l'hiver (ou refaire l'isolation du bâtiment) |
| Les ordinateurs |
| Des ordinateurs trop lents, système de visio trop souvent défectueux = très grosse perte de temps lors de réunion à distance avec + de 3 personnes |
| Permettre aux personnes travaillant en recherche et modélisation numérique d'avoir un système d'exploitation en linux (ou solution proche). Ordinateur portable de travail trop lourd et très lent. Après le remplacement de mon ordinateur pour cause d'écran défectueux, j'ai récupérer un nouvel ordinateur du même modèle mais beaucoup plus lent et avec des problèmes de stabilité parfois agaçants. Aucune solution m'ont été proposé par le support informatique après signalement. |
| Lenteur des logiciels (one drive, teams) au détriment de la performance de calcul de mon PC. |
| Les outils scientifiques mis en oeuvre par le [GROUPE] ne prennent pas encompte la spécificité des nos métiers en interne, et parfois les impératifs imposés par le client |
| Manque de techniciens pour la gestion/préparation/maintenance du matériel Travail SIG alourdi par les problèmes d'accès aux serveurs (données carto + données projet sur e-dop et Teams) : beaucoup de lenteur ! |
| OUTILS POUR BOSSER, EN CAS DE BESOINS DE DEVELOPPEMENTS, AVOIR UNE OPTION PLUS ADAPTEE QUE 'Sous-Traitance' ou 'Débrouille-toi, fais dans l'artisanal' Bases de données / Outils de travail (réseaux, ....) / ... |
| les poste de travail sont trop lents notamment à la connexion. les espaces mémoire sont dérisoires et il m'est nécessaire d'acquérir sur mes propres deniers des disques externes, car refus de DISN de les achetés sur projet. |
| La puissance des ordinateurs n'est pas adaptée pour les projets nécessitant une ressource importante. |
| Le déploiement informatique est réalisé à une fréquence clairement trop longue vis à vis de la durée de vie du matériel. Le passage à la fibre n'a apporté aucun effet positif vis à vis de la connexion en région. |
| Pour acheter un programme qui peut nous servir régulièrement, difficile de l'acheter ou d'obtenir un code d'accès. |
| Mon ordinateur (et c'est le cas de tous mes collègues) n'est pas du tout adapté à mes besoins (malgré de nombreuses demandes). Nous utilisons au quotidien des logiciels métier très gourmands (SIG, modélisation 3D) qui rament énormément sur nos pc. De plus, la nouvelle gamme Microsoft (Teams, One Drive, ....) fait encore plus ramer le pc. Enfin, j'ai des problèmes de connexion à internet dans mon bureau (service informatique a déjà été prévenu plusieurs fois), il m'arrive de temps en temps d'utiliser mon téléphone personnel en routeur wifi afin de me connecter à internet (et donc d'avoir accès à tous mes dossiers, maintenant sur le cloud). |
| chaises n'est pas comfortable / ecrans |
| One drive, teams -> revenir à l'e-dop |
| Equipement informatique souvent sous-dimensionnés Accessoires informatiques souvent 'ramenés de la maison' |
| passer en 64 bits avec Excel par exemple serait un minimum !!! La visio avec Skype c'est nul : ça marche mal la plupart du temps, soit c'est l'image soit c'est le son mais c'est quasi impossible d'avoir les 2 ! Le son est vraiment très très mauvais. En tout cas c'est pire qu'avec jabber ! Arrêter de penser qu'en région on a des supers débits... même si la fibre a amélioré ça ne fait pas tout quand on est 10 à se connecter, ou plusieurs dans la même région à avoir besoin de faire des visio en même temps ça ne marche pas bien ! Et puis une réunion en visio avec des personnes qui ne savent pas se comporter (respecter ceux qui sont en visio) çà ne donne pas envie de participer. |
| La mise en place des outils récents ( TEAMS par exemple) est un échec en terme de diffusion de l'information et de faisabilité : pour rappel tout le monde n'a pas une connexion permanente à Internet,( en mission par exemple) pas de wifi ( donc pas de travail à 3 dans un bureau possible) : pourquoi la suppression des edop et leur remplacement par TEAMS, outil non sécurisé, pas de suivi des actions faites par les collègues sur le projet etc.... |
| La gestions des matériels de laboratoire, de produits chimiques. |
| Permettre aux agents qui le souhaitent de choisir une configuration d'ordinateur. Je suis souvent ralentie / voir bloquée pour des questions de performance de ma machine. Cela pose de problemes de respect de délais dans la production. |
| Les ordinateurs ont toujours été lents et déjà obsolètes au fil des nouveaux déploiements. Les personnes s'occupant des configurations des ordinateurs pour les ingénieurs et modélisateurs sont complètement incompétentes et n'ont pas la moindre idée des besoins des personnes concernées. Malgré de nombreux retours et suggestions au fil des années qui n'ont jamais été prises en compte. C'est tout simplement honteux. Je suis souvent tenté d'apporter mon ordinateur personnel pour travailler dans des conditions correctes. |
| Lien fort pour que DISN connecte des pc d'analyses laboratoire avec le réseau [GROUPE] pour : 1) sauvegarder les données sur le réseau (pas de pertes de données pour les clients et les stagiaires/chercheurs) 2) dépannage à distance du fabricant 3) bureau à distance pour éviter des allers-retours entre le pc d'analyse et le bureau |
| Simplifier les outils de gestion de projets et de données : opale, teams, ... Véhicules de location (ou véhicules [GROUPE]) adaptés à des missions de terrain : 4X4, utilitaires, ... |
| - Définir les besoins en concertation avec l'ensemble des utilisateurs avant le déploiement de nouveaux outils/fonctionnalités. (En priorité, laisser la possibilité d'ouvrir un edop et/ou un teams pour les nouveaux projets au lieu d'obligatoirement ouvrir |

## « QOTH4b. Les conditions d'exercice de mes missions de terrain ne sont satisfaisantes : Précisez votre réponse : »

|  |
| --- |
| Journée très longue avec travail en extérieur sous la chaleur l'été. |
| Véhicule inadapté au terrain (Un utilitaire de base n'est fait que pour rouler sur l'asphalte et la puissance du moteur est trop faible) et pour les longs trajets en terme de moteur et de confort (j'en fais régulièrement et le dos s'en souvient) Ordre de mission = procédure trop lourde quand on fait du terrain régulièrement. |
| Les ingénieurs de notre équipe sont, pour la plupart, rompus aux missions de terrains. Cependant, il arrive très souvent que les paramètres de la mission soient complètement faussés lors de la rédaction d'un devis afin de remplir le cahier des charges des offres. Cela entraine forcément des surcharges de travail que nous sommes obligés de compenser en effectuant beaucoup trop d'heure supplémentaires sur le terrain. Surcharge que l'on peut qualifier de physique et psychologique encore une fois. |
| 1-en mission les horaires sont souvent extensibles et non rattrapées 2-les réservations d'hôtel souvent problématiques : réservation non effectuée, hôtels souvent bas de gamme dans zone industrielle 3-risque de prendre des PV très élevé 4-avance des dépenses importantes qui sont remboursées tardivement (>2 mois) |
| Il existe un décalage assez important entre la manière dont la hiérarchie et les personnels supports imaginent les conditions de travail sur le terrai (notamment à l'international) et la réalité et le quotidien des équipes terrain. Ce décalage concerne les questions de sécurité, de gestion du personnel local, de logistique, d'horaires de travail, ... |
| Manque de souplesse et réactivité de l'agence de voyage. Une structure interne ferai mieux le travail, plus proche de nos besoins spécifiques et de façon plus réactive (notamment pour le terrain). Je reste persuadé que nous ferions des économies substantielles avec une structure voyage propre au [GROUPE]. Étendre enfin le statut de voyageur autonome à l'étranger! |
| manque matériel moderne de terrain / acquisition de données |
| Pour la partie terrain les conditions sont bonne mais pour la partie réservation d’hostellerie (plusieurs agences en quelque année ) ce qui entraine nuitée sans petit déjeuner sans taxe de séjour prix en compte et des remboursements de repas avec des délais de plus en plus long |
| Il persiste des problèmes de réservation d'hôtels et les soirées étapes réguliers |
| Problème d'entretien des véhicules, problème de dépenses hors cadre réglementaire du [GROUPE] |
| conditions acceptables, mais pas correctement rémunérées dans certains pays (mission sans terrain). Prime non incitative au regard de l'organisation familiale à mettre en place et du rythme très soutenu de travail en mission. |
| On a parfois l'impression que les règles auxquelles les agents sont soumis ne correspondent pas à la réalité du travail. Pour ce qui est des missions de terrain, l'interdiction de conduire le dimanche par exemple. Comment fait on si on doit être au fin fond de la France le lundi matin? Je quitte mon domicile samedi pour faire la route et je reste dans une chambre d'hotel dimanche? Comment fait on quand on débarque d'une mission en mer le samedi soir ou le dimanche matin? On attend lundi pour rentrer chez soi? |
| Terrain à l'étranger (ex mission Congo 2013 à 2015) => incapacité du [GROUPE] à faciliter la mission pour les agents, mais surtout pour le chef de projet. Ex. 1 : problème d'acheminement du matériel de terrain à la base de Brazzaville en début de mission 2013 (retards liés la gestion et au fonctionnement 'Français' du [GROUPE], non adapté à l'international ... et à l'absence de soutien au CdP de la part de DGR/DIR à l'époque). Ex 2 : demande de vraies factures par la gestion [GROUPE] pour effectuer les remboursements : nous sommes dans la jungle ou de petits villages, pas dans une ville d'Europe! Merci donc de trouver des moyens pour faciliter la gestion des projets à l'international! C'est un comble pour une entreprise qui a un historique aussi important à l'international! |
| L'essentiel des mesures de sécurité lors d'intervention dans des pays sensibles repose sur l'agent. Je ne sens pas vraiment une réelle implication de la cellule sécurité dans le déroulement de mes missions. |
| forfait repas faible en région parisienne ou outre-mer - il faudrait pouvoir être aux frais réels pour certaines zones géographiques je finis toujours par payer en plus. |
| Travail sur des sites isolés et/ou pollués, parfois en position de travailleur isolé. |
| je ne dispose pas de smartphone avec connexion internet : ce serait un plus pour les missions de terrain |
| On fait 12-13h par jour sur le terrain parfois pendant 3 semaines d'affilées sans pouvoir le déclarer ni en heure, ni pour de la récupération de temps de travail. Cela coûterait trop cher sur projet pour des périodes aussi longue (donc soit perte de contrat car trop cher soit on ne fait pas tout ce qu'on a dit). |
| Ailleurs Business n'est pas très efficient : pour avoir un hôtel satisfaisant et bon marché (un comble !) il vaut mieux regarder par soi-même - réserver soi-même ne prendrait que 5 minutes de plus ! |
| La réservation du matériel du terrain est une vrai source de stress (disponibilité, état, perte de temps à courir après le matériel...) |
| mission à l’international où le traitement entre collègues est différent, notamment sur les classes à bord des différents modes de transport. Parfois, les départs ou retours sont modifiés sans consultation. |
| On va sur le terrain avec ce que l'on a acheté à Castorama puis que l'on a bricolé pour l'adapter à notre mission. Des dizaines de collègues réalisent des prélèvements de liquide et de solide au [GROUPE] et il n'y pas même pas de matériel référencé et mis à disposition ! Chacun se fait sa propre boite à outil, et ses propres équipements que l'on conserve soigneusement pour pas qu'ils ne disparaissent. |
| la sécurité passe en dernier |
| Le manque de flexibilité et le souci d'économie à l'extrême des charges externes annihilent totalement la réalité du temps de travail (ex: pour acheter un matériel à 20€ pour soit disant faire quelques euros d'économies , le système très fermé peut impliquer dans certains cas qu'on y passe plusieurs heures d'un agent qui est facturé près de 1000 € la journée! Mais les minutes de travail au [GROUPE] ne comptent jamais par rapport aux charges externes... |
| lorsque l'on est en mission jusque 21 h car une réunion se termine à 19h à 2h de chez nous, retourner au travail pour re-déposer la voiture de service est quand même handicapant |
| Lourdeur administrative pour des remboursements end épit de ce qui est annoncé. Par ailleurs, victime d'un accident de travail en Afrique, le médecin local n'a pas renseigné le CERFA exigé et l'on m'a menacé à la DAF de sais sur salaire pour 50€ de frais cliniques... Tout simplement honteux quand on connait la dureté de ces missions.... |
| Il n'est pas rare de manquer de matériel de terrain (vêtements) pour travailler sur site, ces matériels doivent être achetés sur projet, ce qui n'est pas normal et pas toujours possible. |
| Comme je le disais avant il y a un gros chantier à mettre en place sur les missions de terrain. Déjà au niveau de la sécurité. Au [groupe] la norme est le travail seul sur le terrain (souvent en milieu isolé) et l'exception le travail en binôme. C'est quand même assez étrange de voir ça alors que même dans des petites structures (B.E) ou d'autres EPICS (ineris, irsn...) c'est le travail en binôme qui est la norme et le travail seul en milieu isolé l'exception. La direction se donne bonne conscience en mettant à disposition un appareil (SPOT) dit système d'urgence mais ce système est inadapté en cas de perte de conscience par exemple. |
| Ces conditions se dégradent depuis plusieurs années et rien n'est fait dans les procédures internes pour assister/accompagner/soulager les CdPs travaillant sur les gros projets, que ce soit en France ou à l'International. |
| Raison au dessus mais cela fait toujours du bien d'être loin d'Orléans ! |
| Il existe des tensions quand le nombre de missions de terrain dépasse le nombre de véhicules disponibles. Or, comme il est impossible d'avoir un véhicule de location en urgence... |
| Beaucoup de dangers lors de certaines missions. SItes isolés, serpents, scorpions, orpailleurs... |
| Absence d'intérêt de la part de l'entreprise vis-à-vis la sécurité sur le terrain |
| Conditions d'accès à la téléphonie et wifi à l'international (Afrique) pourrait être améliorées. Nombre de places de parking insuffisantes sur le site d'Orléans et les aides CE est très orientées vers les familles au détriment de l'agent [GROUPE]. |
| dépend du pays concerné et des conditions de préparation du projet. Parfois l'agent dois gérer plus que ce pour quoi il est payé. |
| Missions qui consistent à du travail de terrain en milieu urbain, péri-urbain, campagne. Aucune infrastructure n'est disponible pour des besoins élémentaires comme l'accès aux sanitaires, à un abri (mission tout au long de l'année) pour manger. En tant que femme, ces conditions sont souvent très difficiles à gérer (en particulier le manque d'intimité et d'hygiène). |
| Les règles comptables imposées par le [GROUPE] nécessitent que les agents avancent l'ensemble des frais de fonctionnement sur le terrain, pour des sommes parfois très conséquentes; en particulier lorsque les durées d'intervention sont longues (plusieurs semaines) |
| On dispose du matériel adéquat (acheté sur projet), mais encore une fois, la durée de celles-ci limite mon implication. |
| Réservations / Justifications mission parfois complexes |
| Le fait que les achats sur Régie sont de plus en plus limités donne de moins en moins de latitude et de réactivité lors des déplacements. |
| Carte affaire: arnaque! la majorité des hotels ne les prennent pas en asie, indonésie etc etc et pour avoir des justifs c'est parfois une galère total. |

## « Q58. Quelles seraient les pratiques managériales à améliorer ou à développer au sein du [GROUPE] ? »

|  |
| --- |
| - Couplé une réelle perspective d'évolution (salariale ou professionnelle) avec les objectifs - Promouvoir des objectifs d'unité pour accéder à de l'avancement |
| A l'exemple du CoDIR express, un compte-rendu express du comité de liaison devrait aussi être pratiqué à une échelle plu détaillée |
| Laisser du temps aux managers pour manager ! Ce qui laissera du temps notamment pour faire monter en compétences les collaborateurs et d'organiser le travail si besoin. |
| Il parait difficile de généraliser sur l'ensemble du [GROUPE] car cela dépend vraiment de la personnalité de chaque manager et il y a tellement de métiers différents au [GROUPE] qui nécessitent probablement un type de management différent. J'ai l'impression que souvent les managers font le minimum qui leur est demandé : réunions, EPE etc. mais sans vrai intérêt pour les personnes, sans volonté de motiver les équipes, de leur donner un cap, un sens et de les aider à monter en compétences. Les gens sont laissés très indépendants. Cela convient sans doute très bien à certains mais moins à d'autres dont je fait partie. Et aussi les fois où j'ai pu faire part de difficultés dans mon travail, mes managers ont passé beaucoup de temps sur leurs propres difficultés en les comparant implicitement aux miennes bien moindres. Je compatis à leur peine mais ça ne m'a pas vraiment aidée... |
| Changer le petit groupe cartel (certains directeurs) entourant la présidente |
| je crois qu'il faut rencontrer les gens, discuter, écouter ce qu'ils ont à dire et prendre en considération leur remarque. la communication c'est la base. |
| Plus de contacts directs sur les questions scientifiques |
| Pour avoir une véritable visibilité de mon travail il faudrait que mon N+2 soit régulièrement présent dans nos locaux lors des réunion de plan de charge par exemple. Je ne saisie pas le rôle du N+2 et encore moins celui du N+3. |
| Un contact régulier avec le N+2 serait plus que bienvenu. |
| transversalité, avoir une continuité entre les directions générales du [GROUPE] et les actions / projets du quotidien |
| Professionnalisme, impartialité, mise en perspective des activités |
| Plus de transparence et de cohérence |
| Formation managériale importante Le 1er niveau de règlement des conflits entre collaborateurs devrait être les managers. Or, ceux-ci laisse trop souvent pourrir les situations Pas ou peu de prise de décision Respect des règles d'établissement pour tous (ils ne peuvent pas demander le respect des règles si eux-mêmes ne les respectent pas) |
| Manque de clarté dans les orientations et la stratégie de la direction, ainsi que dans leur mise en œuvre concrète. Pour l'instant, ça se limite essentiellement à une feuille de route annuelle qui s'apparente plus à un exercice imposé qu'à une réelle stratégie. De plus, nous (agents 'de base') n'avons pas de retours suffisamment concrets de la direction de la Stratégie. Enfin, les demandes sont parfois contradictoires entre la direction scientifique et la direction à laquelle j'appartiens, ce qui aboutie parfois à des status-quo stériles. |
| La simplification des interlocuteurs devrait être de rigueur. Il est néanmoins de toute importance de maintenir des managers de proximité (N+1) avec des équipes de petites tailles (de l'ordre d'une vingtaine de personnes). |
| La gestion équitable de la charge de travail, des montages ; aider à trouver des perspectives professionnelles ; autoriser une parole plus libre |
| Les pratiques managériales me semblent datant d'avant-hier, la confiance n'existe pas au [GROUPE], un peu d'humilité sera bien également. La crédibilité, l'authenticité, le respect, la transparence, et l'engagement sont non-existants actuellement et devraient être intégrés au [GROUPE]. |
| faire un baromètre comme celui ci au sein des différents services avoir un accès direct plus facile au N+2 |
| Avoir des directeurs qui sont competents technqiuement, ou à défaut qui s'entourent ou ecoutent des experts, avoir des directeurs motivés pour la direction, qui fassent preuve d'humpanité et d'empathie, capables de d'ecoute et de s'interesser aux gens/projets. Avoir des directeurs qui nous defendent et qui croient en nos metiers, qui aient une visiion à long terme, qui prennent des risques, qui tentent des choses (propositions de projets..)...bref, avoir des directeurs motivés pour faire progresser leur direction et leurs agents et non pas des directeurs qui sont uniquement concernés par leur carrière. |
| Arrêter de croire que les outils numériques, même s'ils sont utiles, remplacent le dialogue... Je trouve que les outils de communication sont pléthoriques au détriment de la qualité qui ne cesse d'empirer. Il ne suffit pas de diffuser de l'info et d'inventer des outils tels que le baromètre social pour résoudre des problèmes. Je pense qu'il faut de la proximité .... |
| manager humain, social et à l'écoute doit être un critère dans le choix |
| Participation des N+2 à au moins une réunion d'unité par an. Visite impromptue aux équipes pour 'prendre la température'. Séminaire de direction plus participatif pour améliorer le fonctionnement. Vision plus technique et moins administrative / gestionnaire des agents |
| Que le N+2 passe de temps en temps au seins du service et dans les bureaux. |
| Faire une évaluation du manager par tout son entourage professionnel |
| instaurer une véritable communication |
| Il faudrait que les managers soient de véritables animateurs d'équipe, veillent à ce qu'un lien existe au sein de l'unité, partagent une vision d'évolution pour l'équipe ; sinon quel est l'intérêt d'appartenir à la même unité ? A l'heure actuelle ni la formation ni l'évolution des poste n'est discutée au regard d'un projet d'équipe. Le manager devrait discuter des doléances remontées par les membres de son équipe et être un relais fort auprès du n+2 Les n+2 devraient sortir de leur tour, échanger régulièrement avec le personnel et pas seulement avec leurs managers, surtout quand il s'agit des conditions de travail au quotidien, que ce soit sur le site ou sur le terrain. |
| Prendre à son compte les procédures de l'établissement, les expliquer au sein de sa direction, service, unité en lien avec les assistantes. |
| Le courage managérial : assumer des positions et des décisions claires et argumentées |
| Avoir une (vraie) compétence scientifique pour comprendre les besoins et les attentes. Venir discuter et s'informer auprès des agents pour savoir les défendre et développer la Direction |
| Il ne n'agit pas de développer encore de nouvelles pratiques managériales, mais de revenir à plus de proximité. En particulier, j'ai le sentiment que mon N+1 fait tout son possible, mais n'est pas vraiment considéré ni écouté les très nombreuses strates au-dessus de lui. |
| Supprimer le gouffre entre simples agents et hiérarchiques, qui n'ont que quelques heures par semaine de disponibles en dehors de leurs réunions... |
| Je n'ai pas assez d'expériences, pour le moment, dans l'entreprise pour pouvoir donner une réponse adéquat. |
| - améliorer la transparence, - que les décisions pouvant avoir un fort impact en terme de visibilité, activité, vie personnel des agents fassent plus systématiquement l'objet d'une analyse de risque et comparaison par rapport à l'existant, et que celle-c |
| savoir déléguer, mettre de côté l'affect et être équitable, l'exemplarité, mieu communiquer |
| Toute clarification des structures et des responsabilités améliorait automatiquement la pratique managériale. Le flou qui règne depuis plus d'un an sur les restructurations substantielles au sein de la Maison (Programmes, périmètres des Directions, création de nouvelle(s) Directions) ne facilite pas le travail des managers qui n'ont eux-mêmes pas une vision claire 'où on va'. (Re-)défininition claire et rapide des responsabilités dans la maison! Je n'ai toujours pas compris la répartition exacte des rôles entre RU, Directeurs/trices de Programme, CdPs. Ni entre DSR et DEV par ailleurs... |
| ... le travail sur ce point est immense ... vu que c'est le N+1 qui fait l'essentiel il faudrait que les N+2 soient deja moins 'certains' de ce qu'ils pensent et soient plus à l'écoute plus les n+1 ... Expliquer pourquoi en 20 ans... la différence entre les 10 plus gros salaire et les 10 plus petits ... est passé de 4.1 à 4.6 !!! |
| Par rapport à l'unité dans laquelle je suis affecté, j'aimerais bien que les mangers soient plus à l'écoute de leurs agents et créent un climat de confiance via la communication et des discours justes et neutres. ce qui pourrait leur permettre une bonne connaissance des atouts et des besoins réels de leurs agents. j'aimerais bien aussi que les managers fassent de leur mieux pour traiter avec impartialité les collaborateurs de l'équipe. |
| Apprendre aux managers à motiver leurs agents, et à valoriser leur travail. Que les N+1 ou N+2 aient pour mission de développer/enrichir le parcours professionnel de leurs agents. |
| Favoriser une plus grande proximité du N+2 avec sa direction (pas uniquement avec la structure DIR), notamment en rendant régulièrement visite aux équipes. Améliorer les échanges entre les fonctions support centrales et les DO afin de mieux comprendre les besoins et les contraintes des uns et des autres, et ainsi avoir des réponses adaptées aux situations pour une meilleure efficacité. Clarifier/simplifier les rôles et responsabilités des acteurs dans une organisation matricielle répartie entre une structure hiérarchisée et un fonctionnement par projets, sur des thématiques transverses. |
| Que les manager viennent nous voir, qu'ils se renseignement sur nos activités, thématiques, .. je pense que dans ma direction nous aurions besoin de qqn reconnu scientifiquement et thématiquement, respecté de la communauté. |
| Eviter de surcharger les collègues qui travaillent vite et bien en laissant tranquilles ceux qui produisent moins vite et moins bien. |
| Les pratiques dans ma direction sont plutôt bonnes, du moins N+1 et N+2 Néanmoins, certains 'managers' n'en sont pas et semblent n'avoir eu cette place que par l'ancienneté et parce qu'ils sont incasables ailleurs, d'où des situations de souffrance pour certains collègues. Je précise que j'ai connu cette situation par le passé, avec un N+1 diplômé grande école, compétent scientifiquement mais très mauvais en management. |
| Il y a trop de strates qui rend le système illisible et très lourd (Managers dans les DO, dev...) |
| Développer le travail en équipe. |
| pas de contact avec le management n+2 et autres. Beaucoup de personnes à la Stratégie et à la Direction de la recherche, mais pas d'échange meilleure information sur qui fait quoi, qui contacter pour quelle question |
| avoir aucunes différences entre collègues communiquer avoir le savoir vivre et respecter les gens |
| Ecoute et pertinence technique (prise de recul et vue d'ensemble)... |
| A mon avis il faut réduire le nombre de strates de 'chef' (n+1 n+2 etc.) et surtout le nombre de responsable qui sont complètement déconnectés de la réalité et ne servent à rien. Je suis complètement perdu ! Les plus gros problèmes rencontrés surviennent lors des montages de projets : on a l'impression que les fonctions supports (services informatiques, responsables relations entreprises etc.) nous mettent des bâtons dans les roues (ils ne sont pas là pour nous aider ?). Grace à eux, il n'est pas rare que les contrats mettent plus d'un an à se signer. Il faut également signaler que, malgré l'armée d'administratif qu'il y a au [GROUPE] (pour rappel, on a environ 50% de frais généraux), les procédures sont de plus en plus complexes et empiètent largement sur notre temps de production. |
| Commencer par intégrer le fait que le personnel à la base est principalement très diplômés (+5 à +8) => fin de l'infantilisation. Mettre en place des managers qui placent l'intérêt de l'entreprise avant leur progression personnelle (particulièrement pour le niveau n+2) Mettre en place un véritable système participatif de décision |
| moins d'ego et de politique interne, plus d'ambition, de vision à long-terme et de réflexion sur les objectifs et les moyens de les mettre en oeuvre, et une vraie transparence sur la raison des décisions prises, des explications claires sur une feuille de route objective et motivante. l'écoute ne doit pas être un vernis, au-delà de permettre de faire ressortir les problèmes du personnel, elle doit mener à des actions pour y remédier, réorganiser l'activité ou les responsabilités plutôt que laisser les situations s'enliser |
| plus de transparence et de communication. |
| Assurer un turn-over des managers pour qu'ils retournent de temps en temps en opérationnels purs et durs Procéder à une évaluation annuelle des managers par leurs équipes, pas par le niveau supérieur |
| plus de communication, de compétences |
| Écoute, respect, bienveillance. Proffessionalisme (connaître ses agents). Absence de jugement et de remarques désagréables, voire sexistes (même sous un soit disant ton de l'humour). |
| Nette amélioration ces derniers mois. Nous n'avons pas le réflexe de s'adresser au n+2 directement. Nous transmettons au n+1 mais s'apercevons que cela peut être un goulot d'étranglement. La visite directe du n+2 a permis ces derniers mois une meilleure communication, et résolution de problèmes. |
| Les agents soufre d'un manque de reconnaissance et de confiance de la part de la hiérarchie (au delà du N+1), dans le montage des projets, dans les choix d'investissements sur projet... |
| Plus de communication en informant les collaborateurs de ce qui se passe au sein des directions ou autres |
| Que les managers s'occupent uniquement des questions managériales et ne donnent pas leur avis/ressentis sur des questions techniques/scientifiques dont ils ne comprennent pas grand chose. Qu'une politique salariale digne de ce nom soit mis en place. |
| Le jour où le [GROUPE] reconnaitra la valeur de sa filière expertise, il aura fait un grand pas. L'évolution des carrières ne doit pas forcément passer par un poste d'encadrement. Il y a trop d'échelons dans la filière managériale. En exemple, avec la nouvelle structure recherche, et hop, un échelon de plus : le dir. de programme, le corresp. rech. du DO, le resp. du processuss X du projet, le leader du WP !!! bon la dedans y a pas le RU, faudra essayer de la caser quelque part. quant aux autres, les petits producteurs, disparus sous le cercle des nominés. et ce n'est qu'un exemple. :( |
| Mettre en place des moments de partage technique/scientifique/administrative conviviaux mensuel autour d'un café (ex: le jeudi - séminaires de DGR : lassitude car a chaque fois que l'on invite des extérieurs ou des internes à prendre la parole, la hiérarchie a toujours une réunion administrative (on ne les voit pas et ne se tient donc pas au courant de ce qui est fait!) et les collègues n'ont pas de temps pour y participer. ...Je n'en propose donc plus! |
| Une presence physique plus importante du N+2 dans les locaux des équipes |
| la communication sur des réformes ou des changements en cours. Les annonces de changement sont tôt et ambitieux par rapport à sa mise en place, ce qui génère du stress ou des incompréhensions. (exemple la réforme de l'imputation entre l'annonce et le résultat...). |
| établissement d'une véritable relation basée sur la confiance entre les agents et le management N+2 et plus), pour aller vers un 'accompagnement' de l'agent dans son travail, plutôt qu'un 'contrôle' (un travail qui a été partiellement avorté dans la réforme de l'imputation) Trop de management 'au tableau de bord' de la part de certains N+2, qui gèrent les choses sur la base de chiffres, et ne sortent pas assez de leur bureau pour voir comment se passent concrètement les choses un sentiment fréquent de déconnexion entre les directeurs et les agents. Exemple de la réorganisation proposée LAB/D3E: les directeurs des 2 directions ont présentés un état des lieux et des relations entre les 2 directions dont on ne sait pas trop comment il a été élaboré, et qui ne correspond pas vraiment au ressenti des agents concernés. Or, c'est sur cette base qu'a été élaborée cette réorganisation, on en voit le résultat actuellement, dans cet énorme raté qui pèse lourdement sur l'ambiance de travail et les relations avec les N+2 concernés |
| Mon N2 est la présidente..... |
| assurer une communication plus simple et plus fluide |
| Des visites en région plus régulières et afin de faire le point individuellement avec chacun sur le poste, le travail demandé et fourni, problème rencontré……et rémunération - Faire un vrai point entre le N+2 et l'agent |
| Constater les heures de travail effectives et ne pas faire de réflexion ou regarder sa montre lorsque l'on part à l'heure! Arrêter les petites réflexions lorsqu'on l'on part en mission du style 'Bon shoping demain'. |
| développer et améliorer la communication avec le N+ 2 sur notre scope of work |
| Connaître parfaitement le travail de son employé (temps à effectuer certaines tâches, problèmes rencontrées pour les réaliser) |
| plus de transparence dans les pratiques [groupe] (augmentation de salaire, versement primes, évolution carrière....) moins de différence entre les techniciens et les ingénieurs donner un sens au poste : trouver des évolutions aux activités exercées |
| Trop de manager, pas assez de feedback (un entretien annuel avec le RU n'est pas suffisant, certaines personnes devraient être plus encadrées et suivies), mettre en place des vis-ma-vie serait à étudier. Arrêter de protéger les gens qui sont en sous-charge. |
| Faire des réunions (inexistant à ce jour) avec les N+1 et N+2 pour pouvoir discuter du travail et aussi d'échanger sur le sentiment d'appartenance à une équipe et une reconnaissance individuelle. Souhaitable au niveau de l'équipe comme au niveau individuel |
| L'écoute et la transparence |
| Certainement très accessible, mais avec la distance géographique. L'échange n'est pas aussi facile. Je pense que notre N+2 n'a pas de visibilité sur les vraies particularités et difficultés gérées en région, car il y a un manque de reconnaissance au niveau de nos catégories d'emploi. |
| Ne pas mettre de manager qui n'ont pas d'expériences d'étude et de recherche [GROUPE] ou autre |
| Moins de missions/déplacements/projets à la charge du RU pour plus de présentiel et relationnel managérial. Le N+2 est invisible |
| Moins d'intermédiaire |
| mieux organiser le travail en équipe être moteur, dynamiser l'équipe et favoriser le travail avec d'autres équipes du [GROUPE] (transversalité) |
| les manageur doivent aller au contact des agents et sortir de leur bureau. trop souvent on entend ''ma porte est ouverte'' ce qui ne veut rien dire. il est du devoir des ''chefs'' d'aller au contact et de sonder les troupes. |
| un réel management qui va au-delà de la gestion des plans de charge. RU pas souvent des manageurs, viennent de la technique et ne savent pas toujours insuffler une dynamique d'équipe. => Management type entreprise libérée ou autre : moins de verticalité, contribution du collectif... |
| N+2 invisible sauf 1 fois par an aux vœux de la direction N+2 jamais rencontré dans le couloir de mon unité |
| En tant que RU j'ai du mal à savoir qui est mon N+2? |
| voir les CR des séminaires et ateliers depuis trois ans |
| Alléger les processus administratifs, ou les rendre plus fluides. On passe trop de temps sur des outils de gestion par rapport à la production scientifique réelle. |
| Mon N+2 (et ceux qui étaient là avant lui) ne passe jamais dans mon équipe. Il n'a aucune idée de mon activité et j’hésite a aller le voir en cas de problème, il a rarement une solution concrète à me proposer. |
| DGR/DIR : 1) réelle écoute et réels échanges avec les agents en général ; 2) organisation de réunion DGR/DIR efficace (stratégie, échanges, explications des objectifs du [GROUPE] pour l'appliquer à DGR) ; 3) Participation aux réunion d'unités pour échanger ponctuellement (pb : pas de réunion d'unités à DGR/GBS). Problèmes principaux depuis une dizaine d'année : rare prise en compte des remarques formulées par les agents ; réponse en langue de bois au lieu d'expliquer clairement ce qu'il est possible de faire ou ne pas faire (incompréhension sur la stratégie ... si elle existe vraiment?), réaction complètement inadaptée lorsqu'un agent soulève un problème (réponse par une blague hors de propos, réponse à coté de la question, ...). |
| Communication, diminution des contraintes pour participation à des congrès au moins une fois par an pour s'informer, ouvrir son horizon, rester 'à la page' et monter en compétences, adaptation de la carte des emplois pour les temps partiels |
| plus d'implication des managers dans le travail de leurs employés |
| peut-être tester des manager tournants comme c'est le cas dans certains pays en tout cas, fixer des durées limites aux postes et ne renouveler qu'en cas de grand succès / soutien |
| En priorité, il s'agirait de confier ces responsabilités managériales à des personnes possédant les compétences requises au niveau technique afin que ces dernières soient crédibles. Tant que les nominations de manager seront plus liées à satisfaire l'égo de certaines personnes au détriment de leur réelles compétences techniques il ne faut pas s'attendre à ce que les agents soient satisfaits. Le résultat est que le 'management' ne fait que suivre le fonctionnement des agents qui savent ce qu'ils ont à faire. |
| Réaliser des visites régulières (ou des visio lors de nos réunions d'unité) avec norte N+2, au moins pour un court moment d'échanges (=pas toute la réunion, mais par exemple en introduction pour faire le point sur les changements au niveau de la direction). |
| participation aux réunions d'unité, participation aux cafés, communication avec les unités, etc. Le N+2 ne doit pas être parti en mission en permanence (pendant plusieurs semaines), en donnant l'impression que la direction se retrouve sans capitaine à bord. |
| Le CODIR plus à l'écoute des managers de proximité ; faire respecter les règles internes (de plus en plus d'incivilité...), poursuivre la mise en avant le succès des projets internes et externes (fonctionnels et opérationnels), une meilleure gestion des ressources humaines lors des départs à la retraite notamment pour les métiers fonctionnels dont les postes sont systématiquement remis en question par la direction générale. |
| Une meilleure connaissance des réalités des postes exercés, et plus de confiance. |
| Que les managers prennent conscience de la charge de travail et des compétences des agents et qu'ils ne les sollicitent pas sans cesse pour n'importe quoi. Une meilleure organisation du travail avec des objectifs précis et des prises de décisions basées sur une connaissance des projets. Qu'ils aillent à la rencontre des équipes régulièrement. Trop souvent ils se justifient par un :'mon bureau vous est ouvert..' alors que celui ci est généralement vide. Les managers restent trop attachés au tableau excel, vision très comptable des projets. Si le [GROUPE] se veut organisme de recherche. alors dans tous les organismes de recherche les directeurs de labo sont eux mêmes issus du monde de la recherche , et ils connaissent les métiers de leur labo. Au [GROUPE] ce n'est pas le cas. La structure managériale n'est pas adaptée à la recherche mais à une entreprise de production. Le codir apparaît comme une caste, un groupe d'initiés, dont le but est de protéger leur petits privilèges avec le culte du secret. Quelle est leur vision stratégique ? Qu'apportent-ils au [GROUPE] en terme de travail malgré le nombre de commissions dont ils font partie? |
| Donner plus de valeur au temps de production des agents, en protégeant ses collaborateurs des innombrables sollicitations inutiles induites par justement des pratiques managériales ! Enormément de temps de gaspillé par de l'administratif interne qui détruit l'organisation des journées... Sentiment de ne plus arriver à produire et à avancer dans ses projets. Aussi aucune planification / anticipation, sentiment de ne plus être capable de respecter nos engagements. |
| Je constate une très grande disparité du management des unités à l'échelle du [GROUPE], qui traduit le fait qu'il n'existe pas, à ma connaissance, de description/fiche de poste avec les droits et devoirs d'un RU. Prendre la responsabilité d'une unité doit être assumée, et si ce rôle n'est plus désiré, il faut que le système des emplois permette à l'agent RU de redevenir un agent productif (puisque les managers sont avant tout des ingénieurs qui sont 'montés'). Cette possibilité n'est pas du tout favorisée, on se retrouve avec des managers désabusés, malheureux dans leur rôle et c'est l'équipe qui en pâtit. Par ailleurs, il me semble que l'on demande trop de chose au RU : de manager son équipe, certes, mais aussi de faire du démarchage, de gérer des projets, d'être encore en partie actif en production technique... Sans oublier les montagnes de paperasseries/signatures qui leur incombent (validation des CRAHS, congés, OM...) ; il faut assumer le rôle d'un manager (i) en le déchargeant de toute tâche technique obligatoire, et laisser les aspects démarchage et gestions de projets aux agents dont c'est le rôle premier : les chefs de projets, les correspondants. On manque cruellement de management horizontal qui soit reconnu à la hauteur du management vertical. Quant au N+2, s'il est normal qu'il ne connaisse pas l'activité de chacun de ses agents, il doit en revanche avoir une vision globale et surtout, croire et défendre la thématique de sa direction, quand bien même il ne serait pas 'du sérail'. |
| Reféfinir les règles RH et le rôle du manager : quelles ses responsabilités ? Responsabiliser les managers face aux situations de difficultés/conflits au sein d'une équipe, avec un partenaire... |
| Investissement plus conséquent de la direction dans le montage des offres Meilleure reconnaissance du travail accompli Meilleure gestion du plan de charge pour éviter la surcharge |
| Echanges réguliers avec les managers des directions opérationnelles et fonctionnelles |
| La reconnaissance et la carotte qui va avec. |
| Plus d'interaction du N+2 avec les équipes en région et plus de mobilisation/implication sur des sujets particuliers qui le nécessitent |
| - des temps d'échanges non programmés, spontanés, informels, de la part du manager, comme cela pouvait se pratiquer il y a plusieurs années, par exemple, le n+2 faisait de temps en temps un passage dans les couloirs pour prendre la température, discuter d |
| Le rôle et les actions liées au N+1 : qu'il ait une réelle vision d'ensemble de l'équipe et des difficultés que les agents rencontrent, qu'il ait un projet et des directives claires pour faire avancer l'équipe |
| Pratiquer un management plus horizontal. Il y a trop de directeurs dont la responsabilité est mal définie et qui ne servent à rien. Certaines personnes responsables de la stratégie et/ou de programme scientifique n'ont aucunes visions stratégiques. Régulièrement il est demandé de faire du bottom up pour la stratégie, donc la hiérarchie n'a aucunes visions et ne sert à rien... |
| le travail en équipe |
| Améliorer leadership et influence dans les situations difficiles Ouverture à la diversité |
| Limiter la taille des unités (15-20 max) et/ou donner un vrai rôle à des 'encadrants' intermédiaires Homogénéiser la communication descendante (réduire la culture du secret ou du 'c'est pas important' dans certaines directions et unités) Réfléchir à plus de délégation ou à des remplacements ponctuels à des réunions en interne et en externe, avec l'objectif d'impliquer plus, de motiver plus et de former de nouveaux collaborateurs à moyen terme ; Ne pas marquer de différence entre les hommes et les femmes dans le travail donné ; |
| Que le N+1 retransmette à N ce que pense N+2 |
| Savoir prendre des décisions et s'y tenir ; mettre en place des circuits de décision plus rapides Renforcer le courage managérial Que le CODIR soit plus en prise avec le quotidien des agents (dans les sujets qu'il traite et sa façon de les traiter) |
| Plus de reconnaissance professionnelle. Favoriser le technique plutôt que le paraître. |
| Atelier à mettre en place sur la confiance, entre ses collaborateurs et avec sa hiérarchie. |
| Accroître la disponibilité pour les échanges techniques/scientifiques (notamment pour les unités avec de nombreux agents). |
| R.A.S |
| a revoir en profondeur, considérer tout agent [GROUPE] comme un adulte responsable. éviter procédures et infantilisation. |
| 1) Il semble exister une rupture managériale entre la présidence et son CODIR (management type 'haute fonction publique' mal adaptée à l'évolution économique); 2) Depuis 6 ans, l'instabilité (voulue ou non) autour de la présidence a créé beaucoup des désordres top down; 4) il y a un effet 'baby boom part à la retraite' qui fait que des compétences de haut niveau ne sont pas remplacées. La résilience du [groupe] repose sur son ADN et l'attachement du personnel à son établissement (pragmatisme). |
| Améliorer le travail et décider en équipe (hors réunion d'information) : 2 h de travail x 10 pers. 'en équipe' est plus efficace que 2 h de travail 'chacun dans son bur.' !!! |
| Mettre en place de vrais managers et arrêter la promotion à l'ancienneté et le copinage. Comme seul l'évolution vers un poste de manager permet une vraie évolution professionnelle et de salaire, développer une vraie évolution professionnelle. |
| Les bonnes pratiques managériales ne sont pas valorisées. Pas de culture de l'exemplarité au [GROUPE] |
| Un manager doit savoir trancher avec des décision claires et précises. Au niveau N+1 il doit pouvoir fédérer un travail d'équipe et non diviser. |
| Ecoute, disponibilité du manager, travail en équipe Un management qui manage donc arbitre |
| Améliorer la formation des managers |
| à mon avis, le N+2 n'a qu'une vision très partielle de ce que font tous ces agents, et c'est logique, vu leur nombre ! mais ça vaudrait le coup qu'il participe plus à des événements d'unité (réunion d'unité, par exemple) pour faciliter les échanges avec les agents. Ce n'est pas en faisant des séminaires à 150 participants que l'on améliore ces échanges. |
| Mon responsable d'unité est également chef de projet à mi-temps et ne consacre que le temps qui lui reste au management de l'équipe. Par ailleurs mon responsable est issu d'un parcours technique/académique et n'a donc pas forcément les compétences requises pour manager une équipe, en particulier les compétences 'humaines' (diplomatie, négociation, sociabilité, etc. le 'savoir-être'). J'ai eu l'occasion de faire une petite formation sur la gestion/le management, où c'est la première chose qu'on apprend: un(e) expert(e) technique, si brillant soit-il/elle, ne fera pas nécessairement un bon manager, ça demande des compétences précises et particulières. Or c'est précisément ce qui se passe au [groupe], les managers sont presque tout le temps des experts, des agents très compétents techniquement, mais qui ne sont pas formés sur le management, et qui ne sont pas forcément des bons chefs d'équipe. |
| choisir des managers sur leur savoir faire et non leur faire savoir |
| prise en compte de l'évolution du métier et de mes compétences au regard de la prise de responsabilité sur des projets importants à fort impact financier |
| Plus de transparence, de communication, de professionnalisme |
| La double charge du manager est (1) d'organiser et optimiser le fonctionnement de la structure dont il(elle) a la charge; (2) bien connaitre la situation professionnelle de chaque collaborateur afin de les intégrer dans de bonnes conditions au fonctionnement de ladite structure. Trop de managers oublient ou négligent ce 2ème point et donnent l'impression de vouloir appartenir à un club fermé dont sont exclus les collaborateurs de 'base'. Il faut renforcer l'exigence de 'capacité relationnelle' dans les critères de sélection des managers. |
| Gestion des temps de réunion : ne pas se disperser et respecter les créneaux |
| Faire tourner les managers |
| écoute, connaissance des compétences de chacun, représentativité de l'équipe |
| Développer la notion de client interne Prendre en compte les superpositions des planning des collaborateurs et redéfinir les priorités Envoyer des e-mails qu'aux destinataires concernés - alléger le nombre des e-mails reçus Si urgence, favoriser le contact direct Etre équitable au sein des directions sur les budgets alloués au teambuilding, sur les séminaires, ... |
| Plus d'écoute sur les alertes faites au CODIR sur des difficultés concernant un processus et les adaptations suite à la mise en place des réformes |
| Les managers devraient systématiquement privilégier en première intention la confiance et la bienveillance envers les agents. Améliorer l'écoute des managers. Les former pour qu'ils bannissent le mépris ou l'humiliation dans leur rapport aux agents (ce n'est pas toujours le cas aujourd'hui). |
| Le pragmatisme |
| Sans avis |
| Savoir écouter la détresse psychologique de certaines agents (ex : face à une rétrogradation du niveau de profil à l'issue de la commission des carrières) et ne pas se contenter d'un 'non, non, non, vous n'avez pas compris'. |
| Le management des grosses unités de plus de 20 personnes nécessite la création de la fonction de responsable d'unité adjoint qui n'existe pas aujourd'hui au [GROUPE]. L'organisation efficace du travail de l'équipe sans les effectifs de production nécessaires est une mission impossible pour le RU : il faut mettre en adéquation les moyens et les ressources à l'échelle des unités. J'ai le sentiment que mon N+2 est trop éloigné de mon équipe (ne vient pas dire bonjour et s'intéresse peu à nos thématiques). |
| Simplifier les procédures de gestion de projet. Comprendre que c'est la technique (étude+rapport) qui permet au [GROUPE] de gagner de l'argent; Les fonctions support devrait apporter de l'aide et du soutien au technique et non leur générer des régles de gestion contraignantes sans apporter de réponse. Supprimer le nombre trop important de responsable au [GROUPE] |
| Café discussions de temps à autre entre les unités et les N+2 ? |
| Communication |
| améliorer l'esprit d'équipe, de partage, de communication descendante, le sens de l'intérêt collectif, mise en valeur des réussites individuelles et collectives. améliorer la proximité avec les équipes. Mettre en œuvre une animation qui évite le cloisonnement des unités au sein des directions. L'évaluation du personnel et notamment du management devrait être pratiquée à 360° et non pas uniquement basée sur une vision hiérarchique descendante. la vision d'une filière MANAGEMENT voie royale contre une filière EXPERT moins valorisée alors que celle-ci fait souvent appel à une capacité d'animation transverse dans la gestion de dossier. |
| établir des plans d'action |
| Il y a du progrès depuis un an et demi elle dit 'bonjour' quand on la croise. |
| Limiter le nombre de directeurs, responsables, correspondants, etc…. RESPONSABILISER |
| Considérer l'exercice de l'autorité comme un service et non comme l'exercice du pouvoir. Le management doit être une 'vocation' est non la seule possibilité de monter de niveau de responsabilité. Il est urgent de reconnecter les N+2 à la réalité. Il y a un effet d'écran total au niveau du N+2: chaque N+2 cherche à montrer au dessus que tout va bien dans le meilleur des monde dans sa direction et nie totalement les problèmes. Les N+2 ne sont intéressés que par ce qu'il y a au dessus (pour leur carrière) et ne s'intéresse absolument pas aux agents. Ils prônent de l'humain pour faire bien, mais, font tout le contraire dans la réalité. Le management doit changer et, de toute façon, va changer -qu'on le veuille ou non- avec les nouvelles générations qui ne supportent pas ce management à l'ancienne... Les N+1 sont coincés entre les n+2 et les agents et sont en position difficile. |
| - arrêter l'hypocrisie de faire croire à un processus bottom up alors que les avis des agents de base comptent manifestement pour peu (top down très présent) - le top down et notamment le travail de DEV est proprement invisible sauf lors de décisions arbi |
| Mon N+2 est la Présidente. Compliqué de se voir et d'échanger sur le quotidien d'un manager de proximité. Mais cela ne me semble pas ni indispensable ni inconfortable. Par contre, en tant que RU, manager de proximité, je me sens mal outillé pour évaluer le travail de mon équipe et surtout 'objectiver' soit les récompenses soit le recadrage quand cela est nécessaire. Les EPE ou les DP ne sont pas appropriés. Et par ailleurs, nous sommes mal accompagnés sur le code du travail. L'une des principales pratiques managériales serait d'améliorer la restitution des décisions prises et de présenter l'argumentation. C'est un peu banal de dire cela, mais ce qui manque beaucoup aujourd'hui dans le quotidien des agents [GROUPE], c'est le sens. Et du coup, la discipline collective. L'individualisme est beaucoup trop important dans cet établissement. |
| J'ai le malheur d'avoir un N+2 autoritaire et qui joue un pouvoir de force (je ne sais pas dans quel but, jouer un pouvoir de 'force' avec un agent lambda?). Il était à la limite de dire que mon N+1 a fait une erreur en m'embauchant. Il ne connait pas en détail mon domaine de travail, il n'a pas travaillé dans ce domaine, ni publié aucun article sur ce domaine. Toutefois il est assez convaincu que je ne dois pas faire de la modélisation, que ce n'est pas à mon unité (à moi et mes collègues) de faire ça. Il a essayé, à 2-3 reprises, de me critiquer techniquement. J'avais l'impression que c'était de la provocation pour me faire perdre la tête. Ce n'est pas mon travail scientifique que me prend la tête à la maison. C'est l'attitude des directeurs envers quelqu'un que aime beaucoup son travail et qui fait le mieux de soit. Aucune critique ou commentaire venant du N+2 est constructive, ses commentaires et critiques sont plutôt déprimantes. |
| Ces derniers années, des sous couches managériales se sont développé, augmentant fortement la masse salarial d'une façon fictive et mettant plus de pression sur les agents de base (moins de jour de montage, plus de pression pour récupérer des petit contrats de 20-30k€). Le message de la hiérarchie n'est plus visible et n'est pas audible vis à vis de tous ces rajouts. Il faudrait limiter toute ces couches inutiles qui coutes chères |
| Développer les systèmes d'arbitrage de manière plus transparente et justifiée : priorisation des projets (Recherche, Appui aux politiques publiques, international, industriel) sur les plans de charge ainsi que sur l'utilisation du matériel de terrain, de laboratoire et analytique. Ne pas renouveler à des postes de management des personnes qui ne sont visiblement pas à l'aise en management par complaisance ou par manque de 'plan B'. |
| Plus de transparence me semble nécessaire. |
| nommer des chefs pour 4 ans renouvelables une fois, avec non pas des augmentations liées au poste, mais des primes de management conséquentes. Si la personne est nulle comme chef, elle redevient chercheur après 4 ans, sans rester un boulet pour le [groupe] au niveau salarial. Si la personne est bien, elle fait deux mandats, et éventuellement ira plus haut. En cela suivre ce qui se fait à l'INRA. |
| la gestion des conflits |
| Améliorer la tenue de réunions, avec des formats différents, de type travail intelligence collective; la tenue de réunion avec un ordre du jour avant la réunion, des principes de base, heure de début et heure de fin. CR de décisions. |
| La communication, vers le haut ou vers le bas. Penser au fait que ce sont des êtres humains qu'ils dirigent, avec tout ce qu'il peut y avoir comme risques psycho-sociaux, ou de besoin de sécurité sur le lieu de travail, et pas seulement penser aux chiffres. |
| travail collaboratif entre managers et transversalité des managers (plus d'échanges avec les autres équipes) |
| Au [GROUPE] les managers ont souvent un profil technique avec une solide expérience de gestion de projet. Ils ne sont pas nécessairement formés pour la gestion de RH et c'est donc au bon vouloir de chacun. Or gérer une équipe ça s'apprend, gérer les parcours professionnels des employés, les motiver, leur donner envie de s'investir ça s'apprend. |
| ARRETER LE COPINAGE !!! Dans ma direction (DGR) c'est le règne des copains et des coquins. INIMAGINABLE !!! Nous venons d'assister à une vague d'embauches de conjointes d'agents copains avec leurs RU (particulièrement le RU de GBS) quand un agent, qui ne faisait pas partie du cercle de ces amis, a vu la candidature de sa conjointe refusée ! Le népotisme, s'il le faut, mais pour tout le monde ! Ces coquins en sont même à se partager les imputations d'un gros projet, en petit cercle restreint, quand leurs collègues de la même unité (GBS) pleurent pour avoir du travail. Je ne vous dis pas le gisement de RPS potentiels que vous avez là … Sur un autre plan, la réalisation du COP est un vrai fiasco !!! Le CODIR ne respecte pas ses dead-line (le COP sera signé avec une bonne année de retard); Allez donc demander ensuite aux chefs de projets de fournir leurs délivrables à temps ….En plus, l'incompétence est récompensée : ainsi, 2 des responsables du fiasco de la préparation du COP, appartenant à DSRC, ont été promus directeurs programmatiques. Beaux exemples pour motiver le reste des agents !!! |
| Il serait judicieux que les N+2 sachent davantage ce sur quoi les agents travaillent. Peut-être devraient-ils venir nous voir, lors de réunion d'unité par exemple, au moins une fois tous les deux mois? et pas une fois tous les 2 ans... cela, afin de mieux s'imprégner des projets, des besoins, des envies de leurs agents. |
| Le problème au [GROUPE] c'est que l'on met en place de 'bon' scientifique (c'est de moins en moins le cas) pour manager des personnes tandis qu'ils n'ont aucune qualité managériale. On arrive pas à comprendre au [GROUPE] que l'on ne manage pas une équipe, des personnes comme on rédige un publication scientifique. C'est catastrophique ! Au niveau des Directeurs, c'est toujours les mêmes. Le dernier jeu des chaises musicales entre Directeurs Incompétents montre bien que la situation n'est pas prêtes d'évoluer. Les préoccupations des directeurs, c'est le salaire, la place au CODIR, la voiture de fonction et la carte Total. |
| Arrêter de considérer que le management ne nécessite pas des compétences particulières… Un manager doit savoir travailler en équipe pour manager correctement son équipe... |
| suppression de certains échelons qui polluent l'environnement de travail. |
| Les manageurs devraient faire preuve de plus de loyauté envers la chaine hiérarchique et faire appliquer les décisions de la Présidente. |
| Aller à la rencontre des agents et manager de proximité, ne pas se limiter aux messages transmis par les directeurs au CODIR |
| Il s'agit d'un management général du [GROUPE] très pyramidal, souvent jeune, très peu (voire pas du tout) technique ce qui pose un réel problème. Car de leur coté toute la stratégie , notamment en région celle du démarchage, semble être maitrisée que par eux en communauté, mais la plupart du temps, c'est l'expérience des chefs de projet qui permet exclusivement d'avoir de nouveaux contrats. D'ailleurs un manager ne monte jamais réellement un cahier des charges, font des erreurs de communication et de stratégie vis à vis de nos partenaires, et l'initiative même du montage d'un projet vient des chefs de projet (je parle du moins pour ceux en région) |
| Travailler sur le management transverse : 'savoir travailler ensemble quelle que soit son entité d'affectation' Besoin de clarification des rôles et missions des différents acteurs et des entités ayant des fonctions transverses (DO, Dir de programmes, CS, DEV, DSRC, grands comptes,...). Favoriser/encourager l'innovation manageriale : faire évoluer les pratiques d'animation par exemple. Faire évoluer les outils et certaines procédures pour les managers (ex: EPEs, alléger les procédures de validation des ouvertures de postes,....) |
| Il me semble que dans beaucoup d'unités le rôle de manager ne soit pas pleinement rempli. Je pense que beaucoup d'entre eux ne le sont pas par conviction et qu'ils ne consacrent pas assez de leur temps au management réel de leur équipe. Ce qui induit un manque de cohésion au sein de ces équipes, ainsi que tous les manquement potentiels listés sur la page précédente. En outre, les procédures qualité semblent beaucoup moins mises en oeuvre à Orléans qu'en région, induisant des disparités (et donc injustices...). |
| Beaucoup plus de présence des N+2 aux réunions d'unité (au moins une fois par trimestre) Un Teams de direction beaucoup plus actif Mettre en place des mandats en place pour les postes à responsabilité et mettre des 'conditions/objectifs' en place pour le renouvellement du mandat |
| RDV régulier avec la DRH et la DO pour faire un point sur la carrière, la rémunération... Cet entretien doit être organisé par la DRH et non pas à la demande du salarié |
| une vraie connaissance des activités des subordonnés de vraies visions collectives une vraie impartialité un vrai soutien |
| Que tous les managers, quel que soit leur niveau, disent bonjour aux salariés quand ils les croisent, au lieu de regarder ailleurs.... |
| Les directions sont trop grosses, les directeurs se sont donc éloignés des agents, ils se disent disponibles mais ne viennent jamais voir les agents. Est-ce trop demander que les Directeurs assistent à une réunion d'unité par an, disent la bonne année directement, prennent un café de temps en temps avec les équipes? |
| Ne pas envisager des réorganisations en masse comme actuellement. Réforme de l'imputation, direction de programme, direction financière, direction des différents DO... qui entraînent des modifications de tâches de travail inévitables sur les postes, en même temps de direction, de hiérarchie .... |
| Je ne réponds pas à la question, mais je précise que nous sommes sans RU réel depuis plusieurs mois, donc je n'ai pu répondre aux questions précédentes. |
| - Etablir un profil psychologique de tout les manageur avant embauche (comme cela se fait dans d'autres structure) afin de ne pas choisir un profil inadapté (pervers narcissique par exemple) ou un profil sous-dimensionné pour le poste. - Les pratiques man |
| Pas de vrai 'manager' actuellement au [GROUPE], manque de directives claires, chaque agent prend finalement ses propres responsabilités (forte autonomie), manque d'arbitrage au niveau des montages et de la réalisation des projets |
| 'fabriquer' des managers avec des ingénieurs qui présentent une appétence et de forte compétence pour prendre un poste de manager en le préparant par des formations et en accompagnant la mutation. Avoir des listes concrètes et claires de vérificateurs/ relecteur d'offre |
| Une vraie culture managériale - des décisions fermes et définitives à prendre |
| Revue hebdo/bi hebdo des réalisations, rendus, points durs. Suivi technique bcp plus poussé, lien avec autres unités/ compétences similaires |
| prioriser les tâches et les projets et arrêter de changer cette priorisation en cours d'année... mais je sais que cela est utopique car c'est les DREALS et le ministère qui décident. mais il faudrait qu'à leur niveau ils fassent remonter ce besoin de stratégie à l'échelle d'1 année |
| Un peu plus d'objectivité et de psychologie. |
| bonne connaissance du travail des collaborateurs, respect du personnel et notamment de l' âge, même si on approche de la retraite (on a beaucoup œuvré pour le [GROUPE]) , on fait encore un travail de qualité et de passation du savoir et on est membre d' une équipe, on ne doit pas exclure un salarié du ' circuit' et de la direction sous prétexte qu 'il part dans un an à la retraite. Il serait plutôt utile de valoriser son expérience et son retour d' expérience. |
| la bienveillance |
| Stop au management politique. Etre un appui à son équipe Connaître, comprendre et respecter le périmètre des salariés Communiquer avec son équipe. Travailler en équipe |
| Avoir des chefs moins déconnectés de leur base (des agents autrement dit) |
| développer et améliorer les synergies de gestion, au moins au niveau de la direction |
| Nous avons apprciée sa venue et sa disponibilité suite à l'absence de notre N+1 |
| Une véritable gestion des conflits entre agents |
| Le véritable référent est clairement le N+1 car il est présent physiquement avec les collaborateurs et comprends donc bien leurs conditions de travail (panne de chauffage, problème d'ordinateur en panne de façon récurrente ...). Après les autres supérieurs hiérarchiques ne voient plus ces petits détails du quotidien qui peuvent vraiment affecter le travail et le moral d'une équipe. De plus ils n'y prêtent ainsi que peu d'importance quand on le leur fait remonter en direct. On a ainsi l'impression que notre vie quotidienne ne les intéressent pas et que celles les résultats comptent (alors que ceux-ci dépendent aussi de nos conditions de travail). |
| travail collectif et collaboratif plutôt que relations managériales => le [GROUPE] a des missions transversales et le personnel est très majoritairement autonome sur son travail. De ce fait, le travail collaboratif sans se fixer sur la chaine hiérarchique serait plus efficace. |
| Revenir à un management de proximité du N+1 avec des équipes de maximum 15 personnes et plus cohérentes sur leur domaine d'activité |
| Mettre en place des managers compétents. |
| Ils faudrait développer un management participatif basé sur la confiance, l'implication et la consultation pour les décisions. J'ai la chance d'avoir mon n+1 qui pratique ce genre de management et qui nous protège de tout ce coté toxique mais du coup c'est mon chef qui absorbe tout ça et on voit bien que c'est usant. Trop de décisions sont prises par nos directions supérieurs sans nous consulter et elles sont souvent complètement déconnectés de la réalité de notre travail. C'est source de stress parce que premièrement tu te dis 'non mais y sont à coté de leurs pompes' et après tu te dis non mais en faites ils ne savent pas ce qu'on fait, ni comment on travail ni quelles sont nos difficultés. Ça donne l'impression qu'ils sont la haut sur un pont d'or. |
| Je n'ai pas encore eu affaire à mon n+2 :) |
| Les pratiques managériales ne devraient pas se résumer à consulter et à suivre des tableaux de bord élaborés par les gestionnaires... Certains managers N+2 ne connaissent ni les métiers ni les compétences de leurs collaborateurs, ne s'intéressent pas à leurs actions, n'interviennent pas pour fédérer les différentes équipes. Mais c'est vrai, chaque année, on organise un grand barnum au niveau de la Direction, pendant lequel on brasse de l'air en attendant les petits fours... |
| Avoir un N+1 compétent techniquement sur les activités de l'unité |
| en 6 ans vu 2 fois en dehors des séminaires de la direction |
| Donner un retour d'information sur les suites concrètes données lorsque l'on fait remonter un problème RH. |
| Quel N+2 ? Mon N+2 est le N+1 de mes collègues de l'unité voisine, alors que l'équivalent du N+2 d'un collègue orléanais est mon N+4. Du coup, je ne juge pas la personne, mais ce mic-mac. Sinon, pas d'avis sur les pratiques managériales à développer, par contre, si on pouvait éviter de nous faire faire des trucs sans intérêt comme, remplir une grille SWOT, ça serait déjà un bon début. Et, pour généraliser, une bonne pratique managériale serait que les managers ne soient pas évalué.es sur une multitude de petits objectifs pas très pertinents qui sont autant de cases à cocher mais n'apportent rien à l'unité ou au [GROUPE]... Sinon, bug informatique sur la question 'Si j'ai besoin d'un recours en cas de difficulté liée à des risques psycho-sociaux, je me tournerais plutôt vers :', qui m'a contraint à mettre des 2 partout... |
| Permettre un peu plus de liberté pour développer et/ou valoriser le travail de recherche en Région pour mon cas |
| Etre équitable entre les hommes et les femmes |
| Il faut que les managers connaissent en profondeur ce que font leurs agents, c'est la base pour tout le reste. Le deuxième aspect le plus important selon moi c'est l'organisation des plans de charge (court terme) en lien avec le développement des compétences (moyen/long terme). |
| Moins de 'couches' de managers, plus de productifs Plus de confiance |
| Certaines personnes nuisibles, bien connues de tous, sont à renvoyer ou au moins cadrer |
| Faire un vrai travail pour construire un parcours professionnel à chaque agent. Ca suppose déjà de discuter RH au sein des directions pour discuter de l'évolution de chaque personne, repérer les bons profils pour tel ou tel poste puis mettre en place le parcours y compris en terme de formations. Il serait utile que chaque N+2 viennent ensuite une fois par an à une réunion d'unité et à un séminaire de direction pour savoir ce que font les équipes et qu'il puisse répondre en direct à des questions. Il faut revoir les formulaires d'EPE : 1. en assurant leur dématérialisation et leur simplification ; 2. en les exploitant au niveau DRH. |
| Echanges thématiques intra et inter-services pour créer des liens entre collègues éloignés physiquement et favoriser les partage, retour d'expérience, mutualisation des actions, etc. |
| Former les managers dès leur prise de poste sur ce qu'on attend d'eux : nous agents sous leur responsabilité, et les N+1, N+2 |
| - améliorer la connaissance des profils comportementaux, par les managers / pour tous (permet de savoir comment éviter le conflit, la frustrations, etc... chez certains collaborateurs. Comprendre son mode de fonctionnement = les clés d'un management effic |
| Il serait intéressant que les directeurs participent de temps en temps aux réunions d'unité pour voir ce qu'il se passe au sein de ces dernières. |
| Etre un peu moins en CODIR et rencontrer plus les équipes, les agents et les partenaires:clients. |
| Le niveau N+2 étant au niveau de la DG, je n'ai pas non plus les mêmes attentes en matière d'accessibilité et de vision de mon travail que s'il s'agissait d'un directeur opérationnel. |
| manque de prise de décision des managers |
| C'est souvent le n+2 qui prend les décisions les plus importantes sur nos projets, notre carrière, alors qu'il est relativement éloigné de notre quotidien. Plus de décision devrait être prise par le N+1 |
| Certains managers en poste (N+1) n'ont ni les compétences techniques, ni une vision globale de notre domaine d''activité actuel, ainsi qu'une vision à plus long terme de l'évolution de nos métiers, ce qui est à moyen et long terme dangereux professionnellement pour une évolution de carrière des agents qu'il gère. Un manager ne peut évidemment pas être techniquement compétent dans tous les domaines, mais il doit savoir comment valoriser les compétences de ses agents pour les faire évoluer et non stagner en les cantonnant à des postes de simples exécutants. Il doit également avoir l'humilité de s'appuyer sur les compétences des agents quand lui-même ne les a pas en leur faisant confiance, ce qui favoriserait l'esprit d'équipe au lieu de les mettre à l'écart des prises de décision sur des aspects et des activités qui concernent directement les agents. Par ailleurs, il serait grand temps d'arrêter de mépriser les OETAM comme c'est le cas au [groupe] en 'oubliant' de les impliquer dans la réflexion de l'évolution de l'activité dans laquelle ils travaillent surtout s'ils ont beaucoup d'expérience dans leur domaine. Et il serait également grand temps de ne pas les 'oublier' dans l'évolution de leur carrière surtout quand ils font l'effort de se former dans le cadre d'une formation diplômante acceptée et financée par le [GROUPE]. Ils sont tout aussi capables d'évoluer et de passer IC un jour au cours de leur carrière. Pourquoi accepter des formations diplômantes à des agents, de les laisser espérer qu'ils pourront évoluer, pourquoi leur faire subir un véritable parcours du combattant une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme et au final les laisser stagner dans leur poste d'origine ? Où est la valorisation des compétences au sein du [GROUPE] ? Une personne qui reprend des études au bout de 20 ans pour retourner à la fac tout en continuant de travailler et en ayant une famille a du mérite de vouloir se former et de se remettre en question dans sa routine professionnelle. Cela signifie également que cette personne est attachée à l'établissement dans lequel elle travaille, qu'elle souhaite apporter également sa contribution et qu'elle est motivée dans son travail. Ceci n'est pas du tout valorisé au [GROUPE] actuellement en ce qui concerne les OETAM. Au contraire, c'est le mépris et le manque de respect qui règne envers les OETAM en raison d'une vision élitiste des rapports professionnels. Par ailleurs, les critères d'évolution ne sont pas transparents de la part de DRH et fonctionnent malheureusement parfois au copinage au sein des services. Pourquoi les managers et la DRH ne tiennent pas davantage compte de la demande d'évolution de certains agents, notamment les OETAM ? Pourquoi n'ont-ils pas un 'rôle d'accompagnement' dans leur évolution en mettant en place des 'conventions tripartites' entre la DRH, l'agent concerné et sa hiérarchie en formalisant des objectifs clairs, ainsi que des étapes à franchir ? Au lieu de cela,certains agents sont confrontés au silence et au manque de perspective d'évolution. Si les règles d'évolution étaient claires et formalisées, les salariés pourraient savoir à quoi s'en tenir et ne perdraient plus de temps dans des démarches inutiles qui sont énergivores et très démotivantes à la longue. Malheureusement les possibilités d'évolution au sein du [GROUPE] ne sont pas équitables pour tous. Les directeurs, RU, ou les ingénieurs ont davantage de possibilités d'évolution que les OETAM. C'est vraiment une vision élitiste et méprisante des rapports professionnels dignes d'un autre siècle. |
| Le N+2 ne tient pas forcément compte de l'avis et des problèmes rencontrés au niveau N et N+1. Le N+2, finalement, travaille pour ses supérieurs hiérarchiques, et pas pour les membres de sa direction. Le niveau N a donc le sentiment de ne pas etre écouté.... le N+2 sélectionne généralement les informations qu'il veut faire remonter plus haut, le N+2 ne représente donc pas vraiment les agents qu'il est sensé représenter. Il faudrait, dans la description de poste du N+2, redéfinir ses objectifs et recentrer sur sa relation avec ses agents. |
| DEVELOPPER LA CONFIANCE ET ARRETER LES CONTROLES TATILLONS |
| La focalisation sur ses missions principales |
| Cette réponse ne serait pas la même si on parlait de l'adjoint de la direction |
| L'écoute active reste insatisfaisante au [GROUPE]. Au [GROUPE] on entend mais on n'écoute pas vraiment. Trop d'individualisme plombe les relations avec une certaine indifférence vis-à-vis de la réussite de l'ensemble. Les responsables managériaux ont très peu de visions stratégiques qui soutiennent la motivation des agents. La plupart sont englués dans des questions de fonctionnement qui les rendent indisponibles à la réflexion de long terme et à la construction du projet d'entreprise. Ils ont de façon caractéristique assez peu de goût au vrai travail d'équipe et ont généralement une peur panique du faux pas. Il y a un gros problème de confinement des décisions et très souvent des situations de non-décisions entre les mains de managers qui ont pour principales fonctions de faire du management descendant, qui une fois un niveau critique atteint n'ont plus à se remettre en cause et sont assurés de ne plus rien perdre de leur statut. La course pour atteindre ce niveau devient le support de l'ambition pour certains. S'assurer qu'un manager non opérationnel puisse retrouver une fonction opérationnelle de base en toute dignité me paraît être une nécessité si l'on ne veut pas tomber dans l'obsolescence programmée des managers. |
| Développer les réunions avec les N+2 & N+3 (en visio par ex) |
| Difficile de s'adresser à son N+2 à partir d'un certain niveau de hiérarchie. Il en résulte une absence de transparence et la sensation d'être livré à l'arbitraire de son N+1 sans aucune possibilité de recours qui ne soit pas susceptible de mettre en péril l'évolution de sa carrière ou même le maintien dans son poste au sein du [GROUPE]. |
| Bonne initiative de favoriser les échanges entre directions, encadré par le N+2 |
| Plus de transparence et de remise en question |
| - les managers devraient être des directeurs de projet : ils devraient rester techniquement productifs en s'impliquant réellement dans les projets (et une vraie implication, pas uniquement un avis de loin une fois de temps en temps) - on a beaucoup trop d |
| Ecoute |
| Améliorer le lien avec les équipes pour élaborer une vraie stratégie de direction et d'entreprise à court, moyen et long terme. Le rôle des managers de proximité devrait être mieux défini et connu de tous. Ne pas faire reposer le démarchage sur les agents (chefs de projet). L'évolution des objectifs définis dans les EPE est significative : de 'Participer au démarchage', nous sommes passés à 'Démarcher' en quelques années. C'est une source de stress important dans les équipes, notamment pour des agents qui ont souvent un plan de charge très chargé et qui ne sont pas en capacité de démarcher. Par ailleurs, certains managers mettent en compétition les agents pour les actions de démarchage ce qui a pour conséquence de détériorer les bonnes relations au sein des équipes. |
| convaincre de l'importance des entretiens individuels, former les managers à les conduire, à en exploiter le maximum de potentiel, et prévoir de la disponibilité pour les préparer et les réaliser correctement (pour les deux parties). |
| Participation régulière (2-3 fois par an) du N+2 aux réunions d'unité. Avec une prise de parole spécifique et un temps d'échange. |
| Je n'ai pas de réponse |
| Beaucoup moins de réunions pour laisser plus de temps au réel (travail quotidien) ; Avoir du temps pour plus de partage d'expérience dans les pratiques managériales ; mais ceci est quasiment impossible au vu des (in)disponibilités des managers (temps de réunion, temps missions, quotidien ...) |
| mettre en à la tête des directions des personnes aillant une connaissance des métiers qui concerne sa direction avec une vision scientifique et un reconnaissance aussi bien dans le milieu universitaire que dans les entreprises partenaire. une personne impliqué et soutenant ses chef de projet. |
| Je n'ai pas une vision d'ensemble des pratiques managériales. Ce que je constate dans mon unité c'est un manager investi, qui est à l'écoute de son équipe et qui transmet les consignes issues de la direction. Le tout dans un contexte de tension budgétaire. Je note quelques difficultés ponctuelles d'accessibilité liées à l'enchainement de réunion. |
| Projet/offre : échanges/communication inter-directions régionales pour éviter le développement de réponses différentes sur des problématiques identiques. Partages d'expériences |
| Souci à mon sens au niveau du 'top' management. Après plus de 10 ans au [GROUPE], il me semble qu'il n'y a jamais eu aussi peu d'anticipation. On nous parle de vision stratégique, mais la production n'est actuellement pas du tout aidée. Besoin donc de pragmatisme, de revenir un peu plus vers la base, et de prendre conscience / connaissance du travail des salariés 'de base' et des manager de proximité. |
| Le respect des collaborateurs, être à l'écoute, le savoir déléguer, le savoir faire confiance. Et surtout, remplir pleinement son rôle d'organisateur, de régulateur et de 'protecteur' afin de permettre à ses collaborateurs de bénéficier d'un environnement de travail optimal et serein. |
| La cohésion d'équipe. Ils manque des temps partagés dédiés à cela. |
| L'empathie La confiance |
| Favoriser à ces postes des personnes qui ont du leadership, de l'empathie, des capacités d'animation, une vision (qu'il soit capable de partager) et en qui on peut avoir confiance. Ce n'est pas le cas de toutes les équipes du [groupe] malheureusement. Entre les 'experts' techniques qui n'ont aucun sens du management, les incompétents qu'il faut 'recaser' sans donner l'impression de les rétrograder, les 'ya ka faut kon' incapables de mouiller leur chemise et de montrer l'exemple, ceux qui sont incapables de prendre une décision et qui laisse leurs équipes dans le flou, le manque de transparence, la non-reconnaissance ou le désintérêt non dissimulé pour les activités des membres de leurs équipes (sauf pour récupérer les lauriers à leur place si les résultats sont bons, sinon c'est la faute des autres...), etc. etc. Heureusement que de rares exceptions existent tout de même. |
| Je ne peux jeter la pierre à mon N+1 qui doit gérer beaucoup de dossiers en plus de son rôle de manager. J'estime que la fonction managériale est un travail à temps plein. Comment accompagner dans son évolution de carrière, chaque agent d'une équipe de plus de 18 personnes en étant également impliqué dans plusieurs projets conséquents qui sont par ailleurs hors activité de production de l'équipe concernée! On a tendance à vite s'éparpiller au [GROUPE] et perdre en efficacité à cause d'une gestion bête et méchante qui consiste à faire la course au remplissage de plan de charge... |
| Que les managers viennent sur le 'terrain' voir les conditions de travail des salariés. Qu'ils soient plus à l'écoutent. |
| L'activité du N+2 et la vision d'équipe du N+2 ne permet pas d'être accessible et d'avoir une vision du travail des personnes trop nombreuses de la direction. Une communication courte et fréquente à l'ensemble des agents de la direction permettrait d'améliorer la perception des agents envers les managers. Les échanges ciblés, diversifiés et fréquents des managers vers les agents et des agents vers les managers (café, réunion unité, discussion thématiques) permettrait d'améliorer la perception des managers envers les agents. L'idée étant de mettre un maximum de temps sur le partage et la connaissance de l'autre de façon active et humaine. |
| - Une discussion en amont (avec l'ensemble des collaborateurs de l'unité susceptibles d'être concernés) avant l'attribution des projets ou de fonction spécifique - La possibilité de contacter directement le N+2 si besoin - Davantage de bienveillance à tou |
| Recruter un N+2 compétent et non des bureaucrates inutiles |
| Mon N+2 vient d'être nommé, je le connais hors cadre professionnel (COS). Il n'a donc pas une vision globale de ma direction ce qui ne signifie pas qu'il n'aura pas une vision de mon travail. Concernant le management au [GROUPE], je pense que certains managers sont mal préparés à ce poste qui nécessite des compétences variés autant scientifique, commerciale qu'humaine. Je pense qu'une évaluation ou un retour des N sur les N+1 pourrait faire évoluer les managers. |
| Echanges entre pairs et formations continue des managers |
| Devenir une entreprise libérée https://fr.wikipedia.org/wiki/Entreprise\_lib%C3%A9r%C3%A9e |
| Si les N+2 et les futurs directeurs de programmes avaient une idée concrète de ce qu'on fait tous les jours et pas juste trois mots décrivant notre métier, ce serait plus agréable pour les employés lambdas. On a le sentiment d'être un peu réduits à une étiquette sans qu'ils réalisent en quoi consiste réellement notre travail. |
| Instaurer un climat de confiance et de bienveillance est une priorité absolue, accompagner et arrêter de juger les personnes , je me sens très éloignée des pratiques exercées au sein de ma direction, c'est assez autoritaire. Je ne me vois pas continuer à long terme au sein de ma direction. Et pour finir il existe beaucoup de faux semblant, on est très rarement dans le vrai. J'adopte une position de retrait tout en respectant chacun, comme dit précédemment à long terme ce n'est pas jouable. |
| Développer des structures sportives/récréatives qui permettent de se déconnecter le midi (ex : table de ping-pong, etc...) |
| Vaste question, longuement et souvent débattue. Beaucoup de pistes de travail existent. |
| La communication élément fondamental d'une bonne organisation et ambiance d'équipe. |
| Meilleurs communications sur les projets en cours, le partage d'expérience avec les autres équipes, améliorer les coopérations entre les équipes |
| former au management les directeurs d'unité |
| Laisser plus de marge de manœuvre aux post-doctorants (et personnel pratiquant la recherche en général) pour organiser leur travail de recherche efficacement. Autorisation du télétravail multi-sites en cas de collaboration avec des partenaires extérieurs au [GROUPE]. Souplesse sur les horaires si pas d'impact sur des tâches spécifiques ou sur le travail des collègues. |
| Que les N+2 soient issus des métiers de la direction afin d'avoir une connaissance fine des métiers et des actions menées au sein de sa direction |
| Définir systématiquement les moyens nécessaires en face d'une action. Cela implique notamment de revoir les calendriers des discussions budgétaires et des EPE pour que les objectifs ET les moyens soient discutés en fin d'année pour le début d'année suivante (comme c'était le cas avant Vincent Laflèche...). Actuellement on fixe les objectifs individuels aux alentours de l'été et on connaît les budgets bien après le début de l'exercice suivant ! Poursuivre l'ouverture de la nouvelle gouvernance à des échanges avec les salariés 'de base' sur les projets et propositions. Les discussions sont beaucoup plus simples et directes ce qui est plus efficace. |
| Que les managers se déplacent dans les équipes pour connaître les agents... |
| courage managérial et soutien par le N+1 |
| Bonne volonté mais difficile de communiquer de façon constructive lorsque le supérieur hiérarchique a un avis bâti sur une vision complètement tronquée du travail des équipes. Pas passé par la case région. Encouragement à la mobilité complètement à côté du sujet. Priorités semblent uniquement tenir compte des attentes de la Direction (SMQ, gestion financière, ...) - certes justifiées ; pas des attentes de l'extérieur et de l'évolution des métiers...bienvenue au royaume des aveugles....et nous sommes coincés entre les deux à devoir toujours nous expliquer. |
| Compétences scientifiques |
| Les managers sont souvent en poste depuis des années et des années et perdent de vue les enjeux du quotidiens des salariés/la réalité du terrain, que ce soit au bureau ou dans les projets à l'export. Un salarié qui s'engage dans la filière managériale devrait obligatoirement retourner, après 5 ans max, au travail 'de terrain'/projets/recherche. Notre ancien n+2 était totalement absent, aucune apparition dans notre bâtiment, aucune réponse lors de mes sollicitations d'entretien suite à mon EPE... Il est important pour un manager de rester à l'écoute de son équipe. |
| des équipes plus petites pour un meilleur management des managers avec de vraies compétentes managériales. Au [GROUPE], se sont souvent de bons scientifiques qui sont promus managers. Le management est un métier à part entière... |
| Communication interne équipe dans ma DAT : réunion hebdomadaire rapide sur les plans de travail/d'action de chacun(e) au sein de l'équipe. Permettrait de favoriser l'entre aide : meilleur vision des domaines de compétence de chacune/chacun |
| Les responsables d'unité ont beaucoup trop de responsabilités pour assurer correctement les missions qui leur sont confiées. Est-ce propre au fonctionnement de ma direction? |
| Réduction de la taille des unités |
| les café management sont trop descendants, pas de lien RU/direction générale |
| Plus de transparence, de confiance, d'échange, de prise en compte, de connaissance par les managers de ce que font les agents; Le B-A-BA du management, ce serait déjà bien, ou au moins ne pas trop nous géner. |
| Arrêter le management 1912 avec un chef, une tête, une décision, le chef a toujours raison... |
| faire de la vraie transdisciplinarité entre direction. c'est en fait assez rare dans le réel |
| D'après moi le [GROUPE] a globalement du mal a prendre des décisions, voire à appliquer les décisions prises. L'organisation souffre de réunions inutiles, ne débouchant sur aucune décision, et tenues pour justifier que l'on a consulté sans que cela ne serve à grand choses. L'organisation doit gagner à mon sens en efficacité. Ceci impose que les managers montrent l'exemple. ce n'est malheureusement pas le cas partout. |
| un manager a un rôle clef dans une équipe, il n'est évalué que par son N+X sur des critères de reporting et de paix sociale: il n' y a aucune remontée (positive ou négative) de l'équipe qu'il encadre |
| Prôner les méthodes permettant Agilité et liberté. Renforcer les méthodes permettant Plaisir et bien-être. |
| Nos managers ne sont pas de vrais managers, il y a tout à revoir. |
| Pas de problèmes majeurs de management à mon avis. Certains choix devraient être pris avec plus de transparence |
| Je n'attends pas spécialement de relation avec mon N+2, mais une attention ou un message ponctuel en cas de difficultés serait bien venue |
| cela va peut-être dans des directions opposées mais voici: 1) instaurer un quota maximum de réunions par semaine en recommandant des temps courts (1 heure = attention assurée) 2) favoriser la transversalité (notamment avec les directions supports) 3) réduire le flux d'information électronique (inflation de courriel, donc formation de tous les agents). A ce titre l'outil 'microsoft team' va certainement accroître ce flux. 4) prévoir des bancs sur le campus (lorsqu’il fait beau, pourquoi ne pas discuter dehors?) |
| Arriver à faire adhérer les managers au projet d'entreprise et à communiquer sur celui-ci avec leurs équipes. Bien des managers sont dans leur bulle et n'agissent que selon leur intérêt direct. |
| Il y a probablement trop de managers, leurs rôles et un peu opaques, ils ont beaucoup trop de réunions et pour certains manquent de compétences techniques. |
| Meilleure communication sur la stratégie de la Direction opérationnelle Meilleure synergie entre les unités au sein de la Direction Meilleure coopération entre les Directions ! Plus de communication ascendante et descendante entre les managers de la Direction opérationnelle et les agents. A part le N+1 qui est très accessible, nous ne voyons quasiment jamais les managers de niveau supérieur |
| Rattaché les correspondants à la direction. Conflits ou incompréhension avec le N+1 sur les tâches démesurées de correspondants sécurité et informatique dans une grande opérationnelle |
| les N+2 et N+1 devraient avoir pour obligation de gérer un cartographie des compétences au sein de leur direction et unités. Comment manager ce qu'on ne connait pas? impossible! |
| Prévoir une réunion annuelle avec seulement les N+1 et N+2 pour chacun des salariés. |
| Un management plus proche des équipes et une meilleure reconnaissance des travaux réalisés par les agents. Absence ou peu de suivi dans les problèmes/difficultés remontés. |
| Toutes! |

## « QOTH7. De quoi auriez-vous besoin pour vous aider à réaliser encore mieux votre mission de manager ? »

|  |
| --- |
| une formation un statut de manager validé car je suis ' responsable de plateau' à la Direction des Laboratoires et ce statut de manager n'est pas toujours légitime au [groupe] |
| je suis manageur de l'IST, je suis scandalisé par l'état de l'IST laissé par mes prédécesseurs (au niveau humain et au niveau matériel) et demande des renforts pour remettre sur pied le service et résorber le passif ainsi qu'un appuis pour développer de nouveaux services vers les agents du [GROUPE] (lenteurs ou réticences de DISN). |
| Des procédures automatisées sous opale qui clarifieraient le rôle de chacun |
| stabilité ou pause des réformes |
| De temps : manque de temps à consacrer à l'équipe, une des raisons principales c'est le volume de mails à traiter par jour à ajouter aux dossiers et nombreuses réunions. Pour être suffisamment disponible dans la journée ca nécessite de traiter certains dossiers en dehors des horaires... |
| Plus de confiance, plus d'outils pour mener à bien mes missions. Privilégier l'entraide et la stratégie de développement plutôt que des objectifs chiffrés (pratique inéquitable entre les directions). |
| proposer du coaching pour les managers lorsque cela est nécessaire |
| Simplification des procédures, des circuits de décision Plus de liberté pour recrutements |
| capacité à adapter nos moyens de gestion au regard de la dimension de notre direction |
| Une évolution de structure qui me permettrait d'être soutenu pour améliorer les pratiques |
| De plus de sens donné à nos processus et organisation De clarté dans les responsabilités et circuits de décision De règles appliquées de façon homogènes, sans contournements D'appui pour prendre des décisions face aux difficultés |
| D'une hiérarchie qui mette en place un travail d'équipe à l'échelle de la Direction |
| Le management d'une structure avec plafond d'emploi constant est très difficile. Nous ne pouvons pas équilibrer les marchés cycliques et saisir les opportunités de croissance, sauf en faisant des prouesses de 'polyvalence'. Au niveau technicien cela produit du RPS. |
| Clarté des messages stratégiques, de l'organisation et des évolutions : nouveaux programmes mis en place sans qu'un caractère opérationnel ait été pensé, par ex. pour remplacer ou proroger les fonctions des RSP; ceci impacte le quotidien des salariés: relecture d'offres et de RP par les RSP qui n'est plus complétement fonctionnelle dans cette phase aussi, les ressources (imputation) dont disposaient les RSP et qui pouvaient permettre l'intervention de salariés en appui sur certains réunions par ex. ou expertise ne sont plus également disponibles. sans contester l'intérêt des programmes, cela crée un flottement qui aurait pu être anticipé au moins partiellement, voire évité. On établit une stratégie, mais sans établir l'organisation fonctionnelle qui se fait en marchant |
| Plus de possibilité de récompense en terme de rémunération |
| Sortir des certaines taches de production régulières afin de répondre plus sereinement aux urgences, besoins hiérarchiques et à ceux des besoins des projets transverses Echanger plus régulièrement avec les autres managers Mieux faire connaitre nos réalisations |
| une clarification des rôles et responsabilités suite aux dernières réformes un appui de la part des directions DEV et DSRC sur la mise en place de celles ci |
| Un CODIR mieux connecté à la réalité du terrain. Un CODIR uni. Le collectif CODIR est une illusion |
| Voir réponse précédente. Si les orientations prises actuellement peuvent se réaliser et que l'établissement connaisse un peu de sérénité et de stabilité dans le temps, je pense qu'il sera plus aidé de travailler. La DRH a un rôle à jouer aujourd'hui et doit prendre plus de place dans l'accompagnement auprès des managers de proximité. Surtout pour les RU nommés récemment (même si la formation suivie est très bien !) |
| meilleure connaissance des outils (Opale, Plan de charge, visibilité des projets et des interactions agents), mise ne place de l'outil SIRH à venir avec visibilité du parcours des agents (historique, plan de carrière, formations), objectifs de production SMART |
| la suppression d'échelons intermédiaires et le recrutement d'un ETP |
| J'aurai besoin d'une stabilisation des processus P1 et P2. J'aurai besoin d'outil de visio conférence qui fonctionnent plus facilement. J'aurai besoin d'avoir le sentiment que le [GROUPE] n'est pas une multitude de communauté aux règles différentes. |
| Clarification des rôles des acteurs transverses Mieux répartir dans le temps les différentes réformes Clarifier certains discours/positionnement stratégiques entre DEV et DSRC notamment qui peuvent parfois générer des objectifs et des indicateurs 'opposés' Mettre les bonnes personnes aux bons endroits, notamment pour celles et ceux qui occupent des fonctions transverses (managériales ou non): avoir des facilitateurs ! Avoir un renouvellement dans ces différents postes Travailler sur la gestion/résolution de difficultés liées à l'adéquation entre 'ressources à produire'/'effectifs plafonnés' : avoir une approche intra DO mais aussi inter-Directions (DO et Dir Fonctionnelles) Simplifier et clarifier la carte des emplois et la politique salariale ... |
| Que l'on arrête de toujours vouloir réduire les effectifs alors que le plafond d'emploi n'est pas atteint en fin d'année. Le remplacement d'un départ en retraite est chaque fois un parcours du combattant. Que d'énergie perdue ! |
| Un bon manager... |
| Je suis manager en région avec les multiples casquettes de correspondant fonctionnel. Besoin d'un SMQ stable, ergonomique et lisible pour les équipes. Nous avons fait le choix d'utiliser pleinement le SMQ et nous perdons du temps sur des détails (ergonomie des formulaires et des modèles de rapport, nouveau formulaire, anciens formulaires etc...) |
| En tant que manager de proximité, lorsque j'ai fait remonter à DRH et mon N+1 de l'époque des problèmes RH, je n'ai pas été soutenue, voire dans certains cas aucune suite n'a été apportée. |
| Certaines situations de tension proviennent de problèmes dits de fonctionnement du [GROUPE] ... des situations qui s'excerbent en région... Il faut régler ces problèmes à savoir alléger des processus de validation, travailler sur les compétences des métiers supports, arrêter le passe-plat, ... |
| 1. de temps! Manager une équipe de plus de 20 personnes avec 100 j est illusoire (il n'y a qu'au [GROUPE] qu'on fonctionne ainsi). Soit on diminue la taille des équipes soit on densifie le management de proximité avec un adjoint pour les grosses unités. De plus, fonctionner en binôme permet aussi de mieux prendre de recul, de gérer les déplacements, de réfléchir au développement de l'équipe, de se répartir les tâches (suivi de la production / représentation / rdv commerciaux). 2. de pouvoir me décharger de la gestion de projets. Ce n'est pas compatible avec la fonction de manager d'une grosse équipe. Seulement, cela demande plus de ressources dans la thématique. 3. d'échanger et partager régulièrement (2 fois par an par exemple) avec mon N+1 et son adjoint sur l'équipe (production/ stratégie / développement, problèmes,...). |
| Que l'établissement valorise plus le rôle des RU. |
| Une meilleure communication avec DRH |
| Concernant l'organisation du [GROUPE], en particulier sur le plan managérial, ces 5 dernières années en position de manager me font dire qu'il n'y a pas 'd'organisation du management [GROUPE]', mais une organisation et des pratiques très différentes d'une direction à une autre. Cela pose de nombreux problèmes au quotidien, à commencer par l'incapacité à faire raisonner le collectif de management sur des problèmes globaux (comme cela est parfois tenté en Café du Management) afin de progresser, chacun réagissant avec son quotidien très différents aux questions posées par un collègue d'une autre direction. |
| PLUS D'AUTONOMIE |
| Le manque d'autonomie et les immixtions de mon N+1 dans le management de mon équipe nuisent à l'efficacité de mon management et perturbe mon équipe. Il faudrait donner une véritable autonomie aux managers et leur accorder suffisamment de confiance pour les laisser gérer et organiser leurs équipes. |
| une meilleure prise en compte au niveau organisationnel des besoins en central et en régions |
| Il est compliqué d'obtenir de l'ETP supplémentaire sur des activités non financées, donc avoir la certitude en amont de la décision budgétaire d'une prise en compte sur le transfert de charge vers de la sous-traitance pour réaliser les missions attendues par le [GROUPE] sur les projets à enjeux. |
| D'une vision stratégique claire et enfin arrêtée ; d'une aide à la production (actuellement il n'y a plus de relecteurs d'offres ou de rapports définis par exemple au [GROUPE]) ; d'anticipation. Par exemple possibilité par exemple de recruter en anticipant une surcharge de travail, et non de trouver des solutions bancales après avoir mis des agents dans le rouge pendant des mois. La gestion des RSP ou encore des pb AFB et agences actuels sont aussi symptomatiques de ce manque d'anticipation. |
| Besoin de plus de confiance, de responsabilisation, de délégation et d'autonomie pour la réalisation des tâches courantes pour éviter les pertes de temps et un hyper contrôle souvent néfaste à l'entreprise et à l'épanouissement personnel. Tout le [GROUPE] (et sa logique qualité) est construit sur une logique de contrôle à priori. C'est chronophage, inefficace et démotivant. Apprenons à fonctionner selon un mode droits et devoirs en laissant plus de liberté aux agents dans un cadre défini et en sanctionnant à postériori lorsqu'il y a défaut. C'est le meilleur moyen de progresser. |
| Formation continue, échanges entre pairs |
| Besoin d'une reconnaissance des services supports tels que DCO, HA, SG pour que les services opérationnels de région (auxquels j'appartiens) soient plus soutenus avec un appui dans les difficultés du quotidien plutôt que, comme on le vit trop souvent aujourd'hui, nous soyons aux services des services supports. |
| UN POSTE SUPPLEMENTAIRE ! |
| reconnaissance de mes responsabilités priorisation de mes tâches à accomplir formation |
| D'un suivi, en particulier par DRH, plus rapide des cas difficiles qui sont remontés |
| Outil de planification |
| Clarification des procédures [GROUPE]. Simplification des lignes de décisions. Eviter les chevauchements de responsabilités et la pratique trop fréquente du multi-canal. Avoir une définition claire et simple des rôles et responsabilités de chacun en particulier avec la mise en place des Directions de Programmes. Disposer d'un budget de fonctionnement d'équipe. |
| formation spécifique au droit du travail |
| dès que les sujets sont transverses et touchent une équipe, on est face à l'impossibilité de faire avancer les choses du fait de l'organisation ce qui est frustrant. Globalement on se renvoie sans cesse la balle et les choses ont du mal à avancer. |
| De pouvoir accéder à un coaching permanent qui m'aide, selon mes besoins, à résoudre mes questions les plus compliquées (gestion équipe, etc). |
| Définition des mes rôles et responsabilités et des moyens pour travailler! |

## « QOTH9. J'ai le sentiment que les personnes au [GROUPE] ne sont pas considérées ou traitées de la même manière quel que soit leur profil : Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser votre réponse : »

|  |
| --- |
| J'ai vu durant ma courte carrière au [groupe] plusieurs cas de racisme et de sexisme. De même, il me semble qu'il y a peu de directeur (>N+2) possédant un parcours d'OETAM. Contrairement au parti pris du [GROUPE], la qualité des prises de décision structurant les directions peuvent être enrichit par la diversité des origines sociales des acteurs qui les élaborent. |
| 1-genre, 2-diplome |
| Il persiste encore des idées préconçues ... |
| Je pense que dans le milieu scientifique et les établissements publics, le type de diplôme obtenu et surtout dans quelle école il a été obtenu à une importance extrêmement forte encore aujourd'hui surtout pour les postes les plus hauts. |
| L'évolution salariale augmente moins vite que l'inflation: on s'appauvrit au cours du temps. Le système d'imputation empêche le bon accompagnement des juniors et des départs (pas de numéro = pas de temps). Il empêche aussi de porter de l'intérêt au travail des collègues pour la même raison. Plus on a de l'expérience (en gros plus on se rapproche de la retraite) plus on devrait enseigner, écrire (des ouvrages, des articles, des synthèses...), animer des séminaires. Sans écrit, le savoir-faire se perd. |
| Un technicien n'est pas un outils comme Opale ou autre. Un technicien est technicien parce qu'il a voulu être technicien. Un technicien a des compétences dans son métier que l'ingénieur n'a pas. Un technicien a des compétences du métier de l'ingénieur. Un technicien est donc complémentaire de l'ingénieur. Un technicien et un ingénieur ne sont pas séparés par une frontière rigide et ferme. Non cette frontière s'apparente à un libre échange. Un chef de rayon de supermarché gagne mieux qu'un jeune technicien au [GROUPE]. Pourtant un chef de rayon n'a besoin que d'un bac+0 tandis qu'il faut bac+3 pour être technicien au [GROUPE] et ce dernier à des responsabilité bien plus grande. |
| Au vu de la quantité de production dégagée par mon travail, je considère que je ne suis pas très bien payé et je sais que certains de mes collègues pensent exactement la même chose. Ensuite, étant donné que le développement de mes compétences est lié à mon travail de terrain, et que celui-ci est très diversifié, je dirais que oui, j'ai beaucoup gagné en compétence depuis que je suis arrivé en 2016. MAIS, aujourd'hui, alors que je souhaite aller plus loin, on me reproche 'mon empressement' à vouloir acquérir des compétences qui pourtant sont intimement liées à mon métier de technicien (rédaction de rapports et traitement des données notamment). Pour finir, quand on est constamment sur le terrain, on n'a pas spécialement le temps d'effectuer des formations, ou alors celles qui ne sont pas une priorité pour nous. |
| La politique de rémunération ne valorise pas les efforts. Elle favorise l'âge au détriment des actions réalisées et des responsabilités assumées par les agents. Bref seule l'ancienneté et éventuellement le volume financier du projet géré sont pris en compte pour évaluer la position d'un agent dans la carte des emplois. |
| Politique de rémunération opaque. Perte de pouvoir d'achat au fil des années. |
| Les fonctions support sont nettement moins reconnus |
| Sur une direction d'environ 20 personnes, lorsque 50 % de l'enveloppe globale des primes et augmentations ne tient que sur 4 têtes (manageurs), on ne peut pas vraiment parler d'équité. Lorsque les collaborateurs sont mutés ou partent en retraite, le transfert des connaissances ne se fait que trop rarement. Pour la considération, il y a les manageurs, puis il y a les autres. |
| on n'est pas traité et considéré de la même manière selon que l'on est IC ou OETAM ! |
| N'étant pas intégré à notre thématique scientifique et étant dans 2 unités différentes, il est difficile de prévoir des formations ne sachant pas toujours à l'avance voir jamais les compétences dont les ingénieurs auront besoin sur les projets à venir. Concernant la rémunération je trouve qu'il y a trop de différences de salaire pour des personnes de mêmes âges et souvent l'expérience professionnelle antérieure au [GROUPE] n'est peu prise en compte. |
| Même si cela est moins vrai depuis 2 ans, le clivage Docteurs / Ingénieurs Grandes Ecoles de la fin des années 2000 a été cause de tensions, jalousie. Par souci de parité, la promotion hiérarchique d'un nombre significatif de jeunes collaboratrices peu expérimentées (moins de 10 ans dans l'établissement) - souvent dénommée discrimination positive - a bouleversé le plan de carrière et l'accession d'un certain nombre d'agents méritants à des postes managériaux. |
| Quand un technicien va sur le terrain et revient tard, au lieu de se dire qu'il avait beaucoup de travail et qu'il a assuré, on à plutôt tendance à pensé qu'il s'est mal organisé voir qu'il a 'glandé'. On pense rarement ce genre de chose d'un ingénieur qui pratique le terrain. |
| Pas de réelle évolution possible dans le poste au cours du temps ; les souhaits à court ou moyen terme exprimés dans les EPE n'ont aucune répercussion. La politique de rémunération repose sur des prises de fonction et des mobilités et non pas sur la compétence renforcée par l'expérience (cas du personnel qualifié et spécialisé dans un domaine technique ou d'expertise). Il n'y aucune possibilité d'évolution ni de perspective de changement valorisant pour les seniors. |
| Pas vraiment possible de savoir si la politique de rémunération est équitable. Notamment il serait bien d'étudier si les rémunérations sont équitables entre directions. |
| La politique de rémunération est tout sauf équitable. Ce qui devrait être une prime ou une augmentation de salaire liée à bonne performance est en réalité un simple moyen pour mon N+1 d'essayer de maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des collaborateurs. En conséquence, l'augmentation vient simplement essayer de combler un retard salarial, et ne récompense rien. Lier l'enveloppe budgétaire par équipe à la masse salariale ne peut, de manière évidente, que contribuer à creuser les déficits. Quid du retour à la grille ? |
| Manque de transparence sur la rémunération. Disparités au sein du même NR. Manque de transparence aussi sur une évolution de la rémunération. Retour d'une 'grille' qui permet de savoir (1) où l'on se situe et (2) où on va en matière de rémunération au cours de sa carrière! En somme: trop d'individuel et trop peu de collectif dans la politique de rémunération. |
| L'actuelle promotion de l'Egalite 'Femme' 'Homme' fini par faire de la discrimination positive totalement ahurissante a en devenir ridicule ... quand une femme passe un HDR désormais on la comptabilise ... mais le fait on avec les hommes ? et les tansgenre ... on en parle quand ??? Non franchement il est plus que temps d'arrêter cela ! Plus on en parle moins c'est bon. Agir OUI mais étaler la confiture a en devenir risible NON !! Je suis pour l'égalité de l'ensemble des agents homme/femme et femme/homme Dans le travail il n'y a pas de sexe a avoir .. nous sommes tous des AGENTS [GROUPE]. Obtenir un poste / avoir une promotion / avoir une augmentation / obtenir un diplôme / ... n'as aucun lien et ne devrais pas en avoir avec le genre d'un agent ! STOP aux discriminations ! |
| Sur le traitement des inégalités, elles sont dominées par les écarts hommes-femmes mais il faudrait aussi veiller à s'améliorer sur les inégalités sociales + handicap. |
| Le [GROUPE] est une entreprise plutôt égalitaire à l'embauche quelque soit le profil social. Néanmoins, les rémunérations ne reflètent pas le travail: certaines personnes très compétentes, et parfois indispensables dans les équipes voient leur salaire stagner, quand d'autres, pratiquant le 'pilotage par indicateur', se contentent de remplir les petites cases dans la carte des emplois à l'EPE pour être augmentées, tout en étant notoirement incompétentes et nocives pour leurs collègues. |
| harcèlement discrimination raciale |
| Il y a 8 questions ci-dessus !! Si c'est la DERNIERE ci-dessus, pas de commentaires particuliers |
| Il existe des différences de rémunération à l'embauche sur poste équivalent basée sur la seule provenance de l'embauché et non sur son niveau de formation. Il n'y a toujours pas au [GROUPE], comme ailleurs en France de reconnaissance claire du diplôme de Doctorat (bac +8) par rapport à un ingénieur (bac +5) issu d'un 'grande école'... déplorable ! 3 ans d'études et d'expérience de la pratique scientifique totalement niés ! |
| Au [GROUPE], on progresse quand on le mérite et qu'on s'en donne les moyens, mais surtout si on a des supérieurs hiérarchiques honnêtes qui savent le reconnaître et qui sont efficaces. Certains progressent aussi parce qu'ils savent faire leur pub et se mettre sur les créneaux porteurs, pas forcément parce que ce sont des collègues sérieux et honnêtes scientifiquement. |
| Genre, diplôme |
| 1. Le [GROUPE] est élitiste sur le diplôme. Un technicien n'est pas considéré de la même manière qu'un ingénieur. Tout comme au sein des ingénieurs, un sortant d'université n'est pas considéré de la même manière qu'un sortant d'école. Il en découle un manque de valorisation flagrant, mais aussi un écart salarial flagrant (sur un échantillon de 4 à 5 individus donné, nous avons constaté un écart salarial de 600 à 800 € net / mois entre technicien junior / ingénieur junior (sans expérience). Un écart important, mal justifié. 2. Le [GROUPE] est regardant sur l'âge et l'ancienneté, et moins sur le travail et la qualité de travail apporté. 3. Le [GROUPE] se fit sur la passion de ces agents pour leur métier. Mais ne considère par le travail professionnel, mais aussi personnel que l'agent apporte au [GROUPE]. 4. Il en découle inévitablement : manque de motivation, mal-être au travail, dégradation de l'ambiance au sein de l'équipe, ... |
| Différence de traitement Hommes/femmes |
| Aucune politique salariale dans l'établissement (2 augmentations en 10 ans en-dessous de l'inflation) |
| la transmission entre collègue nécessite un recouvrement avant depart et un compagnonnage, cela en est à ses balbutiements, c'est mieux, mais il y a encore du progres à faire la politique de remuneration est completement opaque. |
| le [GROUPE] souffre d'un gros défaut, lié au fait que une grande partie des agents a fait toute (ou presque) sa carrière au sein de l'établissement et n'a pas connu d'autres structures publiques ou privées: le poids d'une tradition non écrite, et des relations entre personnes compliquées par de vieilles histoires. En même temps comment pourrait-il en être autrement quand certains agents ont connu leur N+2 jeune diplômé voire doctorant) embauché dans l'établissement, et qu'ils en connaissent toutes les histoires, tous les défauts éventuels… De même, certains conflits ne peuvent être compris que par la connaissance du parcours des personnes ou entités concernées, et d'évènements de longue date (ex. relations compliquées entre 2 unités, parce que leurs R.U. ont eu un conflit il y a 15 ans et ont, depuis, des relations compliquées) |
| Ici les personnes privilégiées sont ceux qui parlent bien et font du vent. On ne privilégié pas la qualité du travail voilà pourquoi souvent les projets capotent au [GROUPE]. Malgré les mise en garde nous ne sommes pas écouté. C'est hélas malheureux. Comme les placard dorés qui existent au [GROUPE]. |
| Sohait de formation exprimé en 2018 mais refusé par le N+1 car ce n'est pas ce qu'il souhaitait pour moi. |
| clivage ingénieur / technicien peu ou pas de possibilité d'évoluer dans son poste : absence d'ojectifs ou de piste d'évolution définis lors des epe |
| Les métiers supports restent assez 'fermés' en termes d'évolution ; Les remplacements dans le cadre des départs devraient être plus anticipés (période de 'tuilage') |
| Il serait souhaitable qu'il y ait une réponse supplémentaire 'non concerné' |
| La formation pour un poste d'assistante se fait grâce à l'entraide entre collègues. La politique de rémunération n'est en aucun cas équitable à poste équivalent. Il n'y a aucune intégration prévue pour les nouvelles embauchées assistantes. La transmission du savoir-faire et des compétences ne sont absolument pas gérés malgré un départ annoncé parfois 18 mois auparavant .. |
| on me pause des barrières parce-que je suis détacher (on ne comprend pas comment se passe votre évolution de carrière |
| rémunération pas à la hauteur et inférieure aux établissements publics de même statut!! |
| Pas beaucoup de reconnaissance des diplômes de master par rapport aux diplômes d'ingénieur ou thèse, cantonnement à des projets de taille restreinte car finalement même lorsque l'on participe à des montages d'offre avec des équipes orléanaises le chef de projet reste à Orléans. Pas d'accompagnement des mères pour la reprise du travail suite à congé parental, blocage de l'évolution au sein de la carte des carrières en cas de temps partiel (même 80 %), Peu ou pas d'adaptation des horaires de formations pour pouvoir inclure les déplacements dans les horaires de travail normaux. |
| Un femme de retour de congé maternité qui souhaite revenir à 80% est mise à l'écart, n'a plus de perspective d'évolution. C'est très mal vu par les managers hommes |
| concernant les avantages sociaux, certains sont satisfaisants (congé/RTT, sport)... La mutuelle l'était aussi jusqu'à ce que l'on change de prestataire, mais depuis le changement, c'est beaucoup moins satisfaisant (remboursements bien moindre, pas d'accord avec les hôpitaux...) |
| Rien n'est organisé pour favoriser le transfert de savoir-faire lors des départs en retraite. Des compétences sont définitivement perdues. Tant que nos supérieurs considèreront que nous ne sommes que des géo-machins capables de tout faire, rien ne changera. |
| Il y a une amélioration sur l'intégration des nouveaux embauchés ou sur la transmission du savoir-faire. Mais il y a des passe-droits pour certaines personnes (promotion de managers qui ont été responsables de RPS, différence de traitement entre DO/DO ou entre DO/fonctions support en termes de salaire, conditions de travail, imputation, charge de travail, prime sur projet, etc) |
| Gros écarts de salaires, notamment entre générations. Avancement très faibles et perspectives d'évolution limitées. Politique d'aide à la mobilité géographique très insuffisante. |
| L'inégalité homme/femme semble s'améliorer même si je ne connais pas les différences salariales. La principale inégalité porte sur la filière 'management' qui est la seule qui permette une progression de carrière et de reconnnaissance au sein du [GROUPE]. Les diplômes 'grandes écoles' sont largement favorisés par rapport aux diplôme universitaires. |
| Au sujet de la transmission, j'ai le sentiment que la DRH a le nez dans le guidon, tout comme les DO, et n'anticipe aucunement le départ de compétences clés du [GROUPE]. On ne recrute que plusieurs mois après le départ, et systématiquement des jeunes diplômés faute de salaires attractifs pour débaucher des séniors. |
| l'engagement du [GROUPE] dans sa politique de diversité est visible |
| Opacité sur le déroulement des carrières en fonction des personnes, GPEC trop restrictive |
| Pas d'existence d'information, ou du moins de diffusion, ou d'accès aux informations sur la politique de rémunération au [GROUPE] permettant de juger si celle-ci est équitable. |
| le pb du nombre d'ETP d'une part et les lenteurs administratives à DHR ne favorisent pas le recouvrement en cas de départ à la retraite ou de mobilité et donc pose de sérieux problème dans la transmission du savoir-faire et des compétences |
| La progression salariale n'est pas si transparente que la direction le prétend, les augmentations de salaires sont dérisoires, même par rapport à des maitres de conférences, l'ingénieur lambda du [GROUPE] est en deçà des salaires moyens. En discutant avec certains collègues, on réalise que les écarts de salaires, notamment à l'embauche, peuvent être très important, alors que la spécialité ne le justifie pas. Il est incompréhensible que le [GROUPE] ne reconnaissent pas la force de travail qui peut être mise en œuvre (et sans parler des publications, on peut travailler dur et ne pas pouvoir publier de rang A !), cela décourage et fini par user les personnes. |
| Certains très haut salaires ne sont pas très bien compris pour un 'petit' organisme public de province. |
| De mon point de vue, la politique de rémunération au sein du [GROUPE] soufre d'un écart conséquent vis-à-vis des autres EPIC et du secteur privé. |
| - Pas de formation immédiate pour les nouveaux embauchés (sécurité, urgence, règles à suivre) - Contrats obligatoires avec des entreprises non éthiques (Crédit Agricole, Diot) - Savoir des retraités non transmis aux nouveaux embauchés - Embauches d'intern |
| Il existe de la part de certains (notamment chez les plus anciens) des formes de discrimination envers les femmes (tâches confiées moins intéressantes, remarques...) |
| Points 'Pas vraiment d'accord' : Pas vraiment d'avis sur la politique de rémunération équitable, n'ayant pas vraiment de connaissance sur ce sujet qui reste très opaque mais qui n'a pas forcément lieu de l'être (sentiment général concernant la France et non le seul [GROUPE]). Pas assez de transmission de compétences à mon sens lors des mobilités/embauches |
| Inégalités Femmes/Homme |
| Rémunération: ce qui est déséquilibré c'est la grille du [GROUPE], en deçà de celles d'autres établissements ou ministères, compte tenu de la haute compétence technique que le [GROUPE] concentre. |
| Politique des primes non équitable ! |
| Certains contrats sont assez précaires notamment ceux des VSC qui effectuent souvent le même travail que les agents en CDD ou en CDI mais dont les conditions de travail ne sont pas du tout prises en compte (rémunération, prime de terrain, mutuelles, etc.). De même, les agents d'outre mer n'ont pas les mêmes primes de terrain / logements précaires que les agents qui viennent en mission depuis Orléans alors que, durant la mission, ils partagent exactement les mêmes conditions de travail. |
| Le [GROUPE], dans son ensemble, œuvre de façon satisfaisante sur tous les sujets visant l'objectif et la réalité des 'égalités professionnelles'. Si beaucoup reste à faire, la prise de conscience et la volonté d'amélioration semblent partagées. Seul point noir mais de taille : l'égalité professionnelle F/H, notamment dans les postes et fonctions à responsabilité, n'est pas du tout constatée dans la réalité. Reste un discours bien-pensant. |
| Particularité pour les avantages sociaux et la rémunération car je suis en Volontariat Service Civique |
| pas de réelle prise en compte du diplôme et de l'expérience hors cœur de métier pas de réelle prise en compte de l'ancienneté |
| Dans le cadre de l'actuelle réorganisation certains choix de personnes à certains postes me semblent surprenants |
| Je pense qu'il y a un problème de transfert de compétences/connaissances au [GROUPE] : des collègues partent en retraite sans avoir eu le temps de faire ce transfert faute de recrutements et de mise en place de compagnonnage dans les temps. Il est indispensable de mieux anticiper. |
| Compétences / formation: le [GROUPE] a fait le choix de ne pas profiter de certaines compétences. De plus, il est dommage que le développement de compétences proposé se limite au catalogue de formation interne. Transmission des savoirs: écart énormle entre ce qui est perçu à l'extérieur et la réalité. Que des déceptions à ce sujet depuis mon arrivée. |
| peu de femme sont nommées à des postes de direction aucune parité au codir... |
| Comment peut-on parler de rémunération équitable quand il n'y a pas de grilles salariales??? Les journées d'intégrations se font 1 ou 2 ans après l'arrivée même si ces derniers temps c'est plus court. Quand quelqu'un part à la retraite, il faut attendre qu'il/elle ait quitté son poste pour avoir un remplaçant. Il n'y a plus de recouvrement. C'est la raison pour laquelle le [GROUPE] ne sait plus faire des choses dont il était le leader mondial/précurseur il y a 20 ans... |
| Je pense que l'on favorise les femmes au [GROUPE]: on corrige les excès du passé par un autre excès inverse. |
| les rémunérations au [GROUPE] sont équitables mais faibles, et la progression faible. Le départ de talents pour des emplois mieux payés est réel. La transmission de compétences est inexistante, purement et simplement, sauf lorsque le retraité organise activement cette activité. La faillite de la DRH à ce sujet est spectaculaire |
| Même si globalement les comportements s'améliorent, il y a encore trop de comportements non respectueux. Cela est, il me semble très lié aux écarts de génération. Comme je le disais précédemment, il manque de discipline collective dans l'établissement et les écarts de langage ou les attitudes irrespectueuses en font partie. Même si à titre personnel, je bannis le politiquement correct, la 'libération' de la parole au [GROUPE] est un peu trop banale et les personnes s'autorisent facilement à dire tout haut tout et n'importe quoi. |
| La politique de rémunération n'est pas du tout équilibré et équitable. Les agents ont les salaires les plus bas au milieu des EPICs et organismes équivalents. Toutefois, nos directeurs ont les mêmes salaires que leurs homologues. |
| Le [GROUPE] n'est pas un modèle d'équité. A voir l'investissement des agents de base (en dehors des grandes écoles) pour une rémunération faible qui n'évolue pas dans le temps. De plus, les surcouches administratifs crée depuis la dernière restructuration n'ont aucune action visible vis à vis de l'augmentation de la masse salariale. Ceci est dépriment et ne motive pas à s'investir dans son travail |
| J'ai l'impression que comme dans le reste de la société il reste des inégalités sociétales entre les hommes et les femmes. En théorie nous avons les mêmes droits, en pratique c'est autre chose. |
| il serait pas mal que les salaires et primes soient affichés, comme en Europe du Nord. Mais ça c'est utopique ! |
| existence d'une différence entre femmes et hommes pour l'accès à des postes à responsabilité, en terme de rémunération, manque de reconnaissance du diplôme de doctorat (Bac+8)/ diplôme ingénieur (Bac+5), |
| Un travail important est fait pour l'intégration de personnes avec handicap, pour qu'elles soient considérées comme les autres. L'origine, l'âge, le genre ou l'orientation sexuelle ne donnent pas lieu à un traitement différent au [GROUPE]. |
| le traitement des personnes de plus de 45 ans n'est pas équitable, il n'y a plus de perspectives d'évolution (rémunération, responsabilités, ...). |
| Parfois, lorsque l'on n'a pas de thèse, certaines personnes nous le font ressentir... |
| L'incompétence managériale ne peut en aucun cas favoriser le développement professionnel des salariés du [GROUPE] ! |
| La filière management est survalorisée en terme de rémunération par rapport à l'expertise scientifique au sein du [GROUPE] |
| Je rajouterais par rapport à la dernière question que bien évidemment cela est bien de ne pas faire de différence d'éthique, mais par contre le prolongement 'tabou' est que comme partout il y a aussi des profiteurs des fainéants, de travailleurs de rigoureux, des pervers, des lâches, des sincères, beaucoup de lanceurs de peau de banane, etc.….. et là le [GROUPE] traite strictement tout le monde de la même façon: rien sur le mérite sur l'expérience, sur la passion . Ce nivellement systématique est le grand mal du [GROUPE] qui nous amènera dans un mur. Je pense sincèreent que nos managers, sans doute pour cacher leur incompétence technique et de stratège, amplifient ce mal être de peur d'être découverts'. Pour la question ci dessous : si je n'ai rien remarqué de particulier et tant mieux pour le [GROUPE], je pense qu'il ne faut pas tomber dans un excès parfois ponctuellement inverse. Je pense qu'il y a un véritable comportement anti-âge au [GROUPE]. Les plus vieux 'n'ont plus leur place…' |
| Il peuvent exister des cas de traitement différent en fonction de la position hiérarchique de la part de certains personnes (discours et façon de parler différente selon si l'on s'adresse à un technicien, à un ingénieur, à un directeur, etc.) |
| Par rapport au profil, ma réponse concerne l'aspect 'diplôme'/'formation d'origine' |
| Rémunération : si le salaire est mal négocié à l'embauche (en particulier lorsque l'on est embauché débutant), le retard est difficilement rattrapable ensuite et induit des écarts de salaire importants ensuite avec des collègues nouvellement embauchés de la même expérience. Il est évoqué par la DRH qu'une grille des salaires est systématiquement suivie, mais les comparaisons entre collègues montre que ce n'est pas une réalité. Transmission savoir-faire : il n'y a pratiquement jamais de recouvrement lors d'une mobilité ou d'un départ en retraite. Les ouvertures de poste devraient être mieux anticipées. |
| Le [GROUPE], n'offre pas la possibilité d'embauche après un contrat à durée déterminée. |
| Pour la transmission du savoir-faire, il faudrait pouvoir embaucher une personne avant que le poste soit libérer afin de pouvoir assurer une période de recouvrement. |
| Les enveloppes d'augmentation étant basées sur un % de la masse salariale de l'unité, plus l'unité dispose de 'petits salaires', plus il est compliqué d'obtenir une augmentation 'décente' de manière régulière. |
| Concernant l'égalité de traitement, des discussions entre collègues suggèrent que des différences salariales nettes persistent entre personnel femme/homme. |
| evolution de carrieres (salariale en particulier), différente entre homme et femme |
| Pas de vraie GEPP au [GROUPE] aujourd'hui pas de parcours de carrière proposée (ou absence de parcours justifié / compétence de la personne /possibilité offerte par le [GROUPE]). Au niveau de l'accueil des nouveaux, il faudrait surtout du temps pour prendre en main les projets sans stress sur l'imputation (3 mois offerts à l'embauche pour des profils ingénieur pour entrer dans les projets) |
| Aucune possibilité d'évolution actuellement pour les agents assistants ou gestionnaires |
| très peu de prise en considération des envies d'évolution professionnelle. aucune proposition n'est faite et lorsqu'un poste en fonction support se libère ou se crée, le poste est pourvu de façon obscur sans publication de fiche de poste et donc sans laisser de chance. |
| parfois un certain machisme qui persiste |
| les femmes restent moins payées et moins considérées que les hommes |
| dans ma direction les futurs retraité(e)s sont professionnellement ignoré(e)s sur leur compétences, juste bon à transmettre leur savoir. Si il est tout à fait positif de souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants, dire 'merci' aux partants serait vivement apprécié. |
| voir le dernier sondage sur l'égalité homme-femme, les chiffres à l'embauche sur le handicap... |
| Concernant la rémunération, il n'est pas normal que des personnes à responsabilité égale ne touche pas la même chose. Procédure trop compliquée pour évoluer de NR (plus de 8ans d'attente pour enfin changer de NR). Aujourd'hui, je me retrouve avec un NR qui est 2 crans en dessous de mes responsabilités réelles...ce qui n'aide pas à avoir un salaire à la hauteur de mes compétences et de mes responsabilités puisque le salaire est en grande partie liée au NR. A côté de ça les managers se gavent en augmentation et primes (qu'ils continuent à percevoir même quand ils ne sont plus manager !!). |
| Pour l'handicap, origine, age, genre et orientation sexuelle oui Diplôme absolument pas..... S'entendre dire à un entretien d'embauche que l'on a obtenu son Doctorat dans une Université de second rang ce qui justifie un salaire plus faible que d'autre collègues avec moins d'éxperience est pour ainsi dire scandaleux non ? Par ailleurs ,avec tout le respect que je leur dois, depuis quand un RH est à même de juger la qualité d'un travail de thèse ? |
| Pas vrai au regard des diplômes |
| traitement différent si profil docteur ou pas |
| Des modes de fonctionnement cloisonnés et en mode de castes |
| La DRH a fait du bon travail en matière d'égalité homme/femme, il y a encore du travail mais on ne gomme pas 50 ans d'inégalité d'un trait de crayon. Même chose pour le handicape, la drh fait beaucoup pour intégrer les agents en situation de handicape. Je trouve et heureusement que la tolérance domine au [GROUPE]. Du point de vue des rémunération par contre il y a du travail à faire. Je trouve que les augmentations sont mal réparties, le [groupe] souffre d'une collectionnite aiguë de chefs N+2 N+3, qui représente une grosse part de la masse salariale et qui du coup absorbe une grosse part des enveloppes. La répartition OETAM/IC également n'est pas juste. En tant que technicien il faut se battre pour avoir un salaire décent et les augmentations sont trop aléatoires et dépendent du bon vouloir du chef. Je serais favorable à une grille salariale qui permettrait de lisser de façon plus équitable les salaires avec pourquoi pas la possibilité quand même de récompenser un travail particulier au besoin. Pour la partie transmission du savoir-faire le mot recouvrement de poste est une exception. |
| dans mon unité embauche d'une personne de 62 ans en CDI. Avec reconnaissance de son expérience à un niveau de salaire qu'elle n'avais jamais connu durant toute sa carrière. |
| pour la question 'La politique de rémunération est équitable au sein du [GROUPE]' il n'est normalement pas possible de répondre. A mon embauche en 2016 j'avais demandé à voir les grilles salariales. les ressources humaines m'ont répondu que c'était impossible car elles sont confidentielles. Pourquoi? comment savoir si ma rémunération est équitable ou non si je ne peux pas avoir accès au référentiel? |
| Le 1er cercle de direction (CODIR) : majoritairement des hommes Les adjoints : quelques femmes |
| - Considération insuffisante pour les ETAM (notamment rémunération). - Besoin d'une grille de salaires pour uniformiser les rémunérations, avec augmentations directement liées à l'ancienneté (l'avancement au mérite, alors qu'on est agent par passion scien |
| les différences de traitement au [GROUPE] sont partout : entre homme / femme : différence d'évolution de carrière, différence de responsabilité, les managers ont tendance à surprotéger les femmes et ne font pas confiance, certains managers ont tendance à rabaisser les femmes, leurs donnent moins de responsabilité ou font relire leurs rapports par deux vérificateurs. entre thèse / pas thèse : l'expérience [GROUPE] n'est pas valorisée par rapport à une personne qui sort d'une thèse, d'un point de vue salaire et évolution de carrière |
| Concernant le développement des compétences, il existe des possibilités de formations mais celles ci sont ponctuelles, et il manque une vision d'établissement pour le développement des compétences des collaborateurs sur le moyen/long terme. Pour ma part, j'essaie de me former au sein des projets à de nouvelles compétences, mais c'est 1/ une initiative personnelle et 2/ cela dépend beaucoup du type de projet auquel on a 'accès'. |
| Sexisme lié un individu ayant un pouvoir de nuisance fort. ce n'est pas représentatif du [GROUPE] mais on le laisse faire |
| Le [GROUPE] devrait et pourrait être un formidable établissement pour s'épanouir compte tenu de ses missions, des infrastructures et de tous les avantages dont on peut bénéficier (restaurant, club omnisport,...). Dans les faits, il n'y a pas de reconnaissance pour les agents qui s'investissent bcp dans le développement du [GROUPE] et sa visibilité en externe. Les indicateurs de productivité d'un agent ou d'une équipe ne sont pas pris en considération dans les mesures salariales. Les personnes provenant de grandes écoles sont privilégiées en terme salarial et dans leur évolution au sein du [GROUPE]. De plus, il ne faut pas trop faire de remarques pour évoluer même si un discours direct peut aussi être constructif. |
| J'ai été embauchée en même temps qu'une autre collègue de mon équipe pout le même type de poste. Son salaire était plus important que le mien. elle avait 5 ans d'expérience mais venir d'une école d'ingénieur, je venais de la fac avec 10 ans d'expérience. je ne trouve donc que l'on soit traité de la même manière sur les aspects salarials |
| Statut complètement à part : VSC. Pas du tout les même avantages que tous les autres salariés. |
| Exemples récents de non formation d'agents à leur arrivée : notamment assistante |
| Les différences de traitements entre les personnes semblent variées suivant les interlocuteurs que l'on a en face. |
| Dans nos métiers très techniques pour maintenir son niveau d'expertise, la veille scientifique pour maintenir un haut niveau de compétence est réalisée en dehors des heures de travail. Les niveaux de salaire sont bas au [GROUPE] par rapport à des établissements équivalents. |
| Sur la question des salaires, les choses me semblent équitables, au moins au sein de la direction où j'évolue. En revanche, sans être très bas, ils sont assez bas, ne serait-ce que par rapport à d'autres sphères du public, ce qui pose des problèmes de motivation et de recrutement, surtout sur des métiers en tension. |
| Difficile de comprend l'organisation à mon arrivée (acronymes, qui fait quoi, quel métiers etc.) |
| Une femme enceinte est encore considéré comme malade par de certains collègues homme. De plus les congés maternité sont encore des freins à la progressions professionnelle. |
| Avantages sociaux plutôt satisfaisants mais salaire et évolution de salaire très peu satisfaisants! Je me sens écoutée par mon N+1, mais plus du tout écoutée à partir du N+2. Pour ce qui est du traitement des personnes sur un pieds d'égalité: cela dépend beaucoup de la personnalité du hiérarchique!!!! ce point est d'ailleurs peu pris en compte: en fonction de la personnalité du N+1 ou N+2, tout le monde n'est pas traité de la même manière au [groupe]! |
| Les cursus d'ingénierie sont trop souvent mis en avant par rapport aux cursus Master. |
| Les agents du [GROUPE] ne sont pas toujours considérés de la même façon en fonction de leur diplôme, thèse etc. et donc en fonction de leur poste. Pour le reste RAS. |
| Politique de rémunération opaque |
| La rémunération est un point centrale, pas exclusive de la reconnaissance au travail, mais centrale. Nous sommes en profond décalage avec les EPIC depuis des 10zaines d'années et aucune amélioration à ce jour. 2% d'augmentation tous les 4 ans pour les plus chanceux peut-etre vécue comme une sanction. La sensation que c'est toujours le management et les directeurs qui tirent profit de l'enveloppe aussi restreinte soit elle est une réalité annuelle. |
| La transmission du savoir-faire ne peut pas se faire que par l'intermédiaire de procédure. Le non remplacement des départs à la retraite par des contrats en CDI dans un contexte budgétaire tendu dégrade les conditions de travail. |
| Pas ou trop peu de tuilage/transmission de savoir encadrés lors du départ à la retraite de collègues ayant une expérience et des compétences clés Pas d'information sur la 'politique du [groupe] en matière de diversité et égalité des chances' |
| Il y a encore du chemin à faire au [GROUPE] pour que les personnes soient traitées de la même manière. C'est sur le chemin de la progression grâce à l'action menée conjointement entre les instances représentatives du personnel et la DRH. |
| Je ne pense pas que les personnes soient/aient été considérées et traitées de la même manière pour avoir vécu la ré-évaluation des salaires suite à la politique de recrutement des ingénieurs grandes écoles vs. universitaires (2007-2008). est-ce encore le cas aujourd'hui? Par ailleurs les écarts de salaires et de carrière entre les femmes et les hommes sont inacceptables pour un établissement comme le [groupe] qui devrait être modèle, moteur et donc moderne ! Les postes de direction occupés par des femmes sont peu nombreux et en 2019 à la baisse. Il est tant d'agir et de changer de vision. |
| Il existe des cartes des emplois qui sont appliquées de façon trop aléatoire entre direction. Les niveaux de rémunération restent très faibles. Il faudrait mieux gérer les départs en retraite des agents (tuilage, etc.) |
| En tant que jeune femme dans une unité très masculine à double pyramide d'âge (collaborateurs de ma génération et de la génération d'avant), je suis régulièrement confronté à des difficultés de genre (blague sexiste, discours macho, discrimination 'positive' > me faire remarquer qu'on va recruter des femmes à l'avenir pour que je me sente moins seule par exemple) et des difficultés générationnelles (évolution des méthodes de travail qui passent parfois mal). |
| Traitement favorisé pour les plus âgés/anciens |
| La DRH œuvre activement pour un traitement égalitaire. |
| Un Plan Epargne Retraite serait très appréciable et apprécié |
| Aucune transmission des savoir-faire et de l'expérience Discrimination positive Rémunération particulièrement opaque Aucun effort pour plus de mobilité |
| D'après mon expérience, les problèmes d'inégalité que j'ai pu constatés sont liés aux diplômes (Non reconnaissance des thèses (BAC+8) considérées comme équivalentes à un diplôme d'ingénieur (BAC+5)) et des différences de traitement homme-femme |
| Distingo important a faire entre les régions et le site d'Orléans. Compliqué de se créer un réseau, d''exister' sans se sentir mis de côté ou complètement noyé. On s'entraide. Grille des métiers tout à fait inadaptée aux postes de DAT. Idées scientifiques difficiles à faire remonter, communication souvent plus difficile vers les collègues (faute de disponibilité, d'écoute, de considération parfois) que vers l'extérieur. |
| qu'en on vois la répartitions des salaire on s'aperçoit de favoritisme et de copinage encore important. On a l'impression que plus on devient incompétent dans son travail technique, plus on va monter dans l'échelle hiérarchique. De plus il n'y a pas de vrai manager au [GROUPE]. |
| Je trouve que les rémunérations salariales ne sont pas assez élevées |
| Il parait clair que la politique de rémunération n'est pas équitable au sein du [GROUPE], notamment concernant l'attribution d'AI/PE. Cette attribution se fait dans les équipes par le N+1, selon des critères qui peuvent, de fait, être différents. Il me semble que le vivier de compétence du [GROUPE] n'est pas suffisamment exploité pour attribuer des responsabilités transverses ou faire évoluer les agents sans que les mêmes noms ressortent toujours (que ce soit au sein des agents ou du CODIR). |
| Les diplômes ne sont pas considérés de la même manière (école d'ing./autres diplômes) |
| De grosses inégalités persistent en fonction de la formation d'origine des salariés: ingénieurs vs docteurs, université A vs université B.... Il s'agit à la fois d'inégalité de considération mais également de rémunération. |
| Origine |
| L'augmentation individuelle me semble très inégalitaire. Certaines personnes sont augmentées tous les 2 ans alors que d'autres après plus de 4 ans. Au vu des faibles augmentations, j'ai de fort doute sur l'effet 'motivant'. Une augmentation générale et des grilles de salaires claires et publiques éviteraient bon nombre de tension et mal-être. |
| la question de la transmission des compétences en cas de départ à la retraite n'est pas traitée efficacement pour la diversité, les CV transmis sont encore assez peu diversifiés, en particulier vis à vis du handicap; l'intégration des collègues non francophones est insuffisante: pas de cours de français ou d'accompagnement personnalisé |
| La non gestion des départ est catastrophique. Les embauches dans certaines DO sont difficiles à comprendre (compétences totalement en dehors du scope de l'annonce). Les postes ouverts sont parfois totalement sans rapport avec ce dont on a besoin. Etre une femme c'est, dans certaines DOs, devoir faire bcp plus ses preuves, et tout le temps. |
| Inégalités H/F |
| Vue des DROM, les avantages sociaux ne sont pas forcément accessibles, et la rémunération n'est pas en regard du coût de la vie et des difficultés inhérentes à l'éloignement. |
| RQTH reconnu. Toujours aussi de travail stressant. |
| la politique salariale est inexistante. Des augmentation des 2% tout les 4 ans en partant d'un salaire d'embauche a 2150 net par mois, faites le calcul: aurais-je un jour 3000 euros net? |
| Il m'est difficile de répondre à l'ensemble des questions car mon statut de CDD ne me permet pas d'en appréhender l'intégralité. En revanche, je trouve que globalement ce qui est mise en oeuvre considère de façon significative les agents, leur bien être et leur traitement dans un grande équité. Le code de déontologie me parait mis en application et repose sur des principes fondamentaux, d'ordre humain, voir humaniste. |
| Certaines formations sont envisagées mais n'aboutissent pas, c'est dommage ! Effectuer plus de formations en interne favoriseraient la transmission de compétences. |
| Même si le développement de compétences personnels est possible, il est tout de même difficile de se projeter dans le temps au [GROUPE] et d'établir un plan de carrière. Comment est valorisé les entretiens professionnels et EPE ? |

## « Q76o. J'ai été témoin ou victime de remarques ou comportements sexistes. Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser votre réponse : »

|  |
| --- |
| Je veux bien préciser mais je ne souhaite pas que mes propos puissent être diffusés même sous couvert d'anonymat. Je n'avais jamais été confrontée à ce genre de chose depuis des années au [GROUPE] mais je travaille depuis peu avec une personne (d'un certain âge) qui semble assez misogyne sous couvert d'un certain humour. Quand je lui ai serré la main pour la première fois il ne m'a pas regardé et s'est tourné vers un collègue masculin en disant 'ah c'est elle'. Plusieurs fois dans une réunion il s'est plaint qu'il n'y ait pas de représentant d'une profession à la réunion alors que c'est ma profession. Simplement d'habitude un de mes collègue masculin est également présent. J'en ai fait la remarque sur un ton humoristique et je pense qu'il a compris. J'en ai parlé aussi autour de moi on me dit qu'il a un humour spécial. Sans doute. C'est aussi un représentant syndical. Un autre cas : J'attends avec un collègue devant la porte d'un responsable hiérarchique d'un niveau élevé qui sort en retard d'une réunion avec une collaboratrice de longue date et nous fait rentrer. Il dit 'Excusez-moi j'étais en main'. La collaboratrice qui était encore présente a eu un petit rire que j'ai trouvé plutôt gêné. Je ne connaissais pas cette expression qui m'a semblée étrange. Après recherche sur Internet, cela peut être une façon de dire que l'on était avec une prostituée. J'ai peut-être mal compris. Je n'ai pas osé en reparler avec cette collaboratrice que je ne connais pas ni bien sûr avec le responsable en question. Je n'ai jamais constaté d'autres propos déplacés de la part de ce responsable dont on dit qu'il a un humour assez 'grinçant' et que je côtois assez peu. Cela ne représente pas pour moi des pratiques générales au [GROUPE]. |
| Blagues déplacées |
| Mon N+2 m'a présentée à mon N+3 en disant que j'étais 'la plus belle pour aller danser'. mes collègues ont été présentés par Nom/Prénom/poste. Une autre fois, mon N+2 m'a présentée à un nouveau collègue comme étant la 'coureuse' (il parlait de sport mais c'était potache) |
| La modération est clé. On en prend, on en laisse, ces remarques n'atteignent pas si on ne souhaite pas être atteint. Chacun est maitre de ses émotions. Nous sommes la avant tout pour travailler. |
| Et j'ai également été témoin de remarques sexistes (blagues, remarques déplacées, interruption d'un homme quand ils parlent, etc.) ... Il faut combattre ces formes ... et surtout cesser de stigmatiser les agents ! |
| Blagues sexistes |
| Intérimaire au comportement déplacé, sans volonté malveillante mais qui a néanmoins heurté certaines collègues. |
| Interruption de parole ; ne pas tenir compte de mon avis, ignorer mes compétences etc. Comportement entretenu par les jeunes hommes paradoxalement |
| Inutile car cela ne sert à rien ! C'est toujours les mêmes individus. |
| Remarques entendues et vécues de la part de manageurs: 'Tu n'aura pas le poste de management car tu n'es pas ménopausée', 'A condition que tu ne fasses plus d'enfants', 'Combien d'enfants compte tu avoir?', 'Je vais te faire passer l'envie de rigoler', 'tu es une trop bonne scientifique pour être responsable d'unité' |
| Bien sûr on est encore souvent témoins de ce genre de remarques, mais il faut aussi savoir les replacer dans un contexte Tout n'est pas forcément 'méchant' ou 'mal intentionné', cela tient souvent de la maladresse, ou de 'vieilles habitudes' et on peut désamorcer avec une plaisanterie. Évidemment si l'intention sexiste, voire le harcèlement est clair, c'est une attitude à dénoncer |
| Ce genre de remarques persiste encore un peu... C'était monnaie courante jusqu'à il y a très peu. Dans les géosciences, cela a fait bcp de mal... Et il en reste encore malheureusement des traces. |
| Blagues |
| interruption de collègues femmes par des hommes en reunions |
| remarques ou blagues sexistes, comportement méprisant vis-à-vis de jeunes embauchées ou doctorantes de la part de quelques personnes, notamment un R.U. en retraite depuis peu et connu de tous pour son comportement méprisant vis-à-vis des femmes, tout au long de sa carrière (et ce n'est pas un cas unique) |
| Exemple : Quand tu entends ton N+1, un Directeur, membre du CODIR, dire à ses adjoints en pensant que personne ne pouvait l'entendre 'elles se prennent pour les reines du monde' parce que nous n'étions pas d'accord sur un point qu'il souhaitait nous imposer, c'était vexant et surtout la façon dont il l'a dit je me suis sentie humiliée et moins que rien. |
| Dans un groupe, salutation avec une poignée de main à tous les hommes et ignorance de la seule femme présente. Dans un groupe, invisibilité des femmes. Remarques 'Quoi ! TOI, TU as réussi à le faire !!!' (et pas lui ! :-) ) |
| Il s'agit de petites phrases ('pic') faites à des femmes qui (si elles ne sont pas prises au 2nd degré et dans un contexte précis) peuvent être extrêmement blessantes. (NB : les phrases de cette catégorie ne seraient jamais dites à des hommes) |
| interruptions de parole |
| Pas en 2018 (peu importe l'année!) : blague de DGR/DIR sur 2 collègues féminines lors d'une réunion DGR (c'était de l'humour apparemment). |
| Certaines blagues ou remarques concernant les orientations sexuelles sont réellement d'un autre âge! Jamais agréable mais cela ne m'affecte pas considérablement. |
| blagues sexistes dans certaines réunions , à ajouter certaines allusions racistes ... |
| De plus en plus de remarques et comportements déplacés venant de femmes |
| Il est assez classique en réunion que les femmes se voient couper la parole, ou que les hommes se mettent à parler en eux créant un brouhaha. J'en ai été à la fois témoin et victime. Ce comportement provenaient de managers de proximité et d'un adjoint à une direction, pendant la présentation scientifique d'une collègue ET devant des extérieurs !!! Une vraie honte et un manque de respect évident. Comment peut-on demander ensuite à des agents d'avoir du respect entre eux et vis-à-vis de leur hiérarchie ??? |
| blagues à caractère sexiste |
| Jugement sur apparences plutôt que sur compétences |
| à quelques occasions |
| Les remarques ou comportements sexistes parmi le personnel sont en très forte régression au [GROUPE]. Par contre, l'absence de turn-over parmi les Directeurs hommes favorise la persistance de comportements 'à l'ancienne', machistes, autoritaires, paternalistes, condescendants incluant pour certains une forme de harcèlement moral. DRH et DG sont parfaitement informés de cette situation mais déclarent ne pas disposer des outils pour y remédier (le placard n'étant pas un outil). |
| Il manque l'option : 'OUI, j'en ai été l'auteur' |
| blagues potaches |
| Blagues lors de la pause café (émanant d'hommes et de femmes) |
| Les blagues sexistes sont monnaie courante au [GROUPE], mais cela ne veut pas dire que je le vis mal. |
| blague lourde concernant une collègue |
| Il y a pas mal de blagues ou de situations ironiques dont le fond est à moitié méchant. Mais nous préférons tous rire en faisant semblant qu'elles ne sont qu'à moitié amusantes |
| Les personnes distinguées du décoration sont trop souvent des femmes au [GROUPE], une remarque entendue questionnant les choix faits, sous entendu plus facile d'obtenir des décorations pour des femmes que pour des hommes! |
| Un manager a fait une blague sur le poids d'une femme de son équipe alors que l'on montait dans un ascenseur. Cette personne n'a pas été sanctionnée alors que son Directeur était là. Ce type de personnage devrait être écarté des postes d'encadrement. |
| Blagues bienveillantes mais un peu lourdes |
| L'accueil réservé à la discrimination positive lors du dernier débat général est édifiant sur les blocages existants encore au [GROUPE] vis à vis de la juste place des femmes au travail ! |
| interruption des femmes quand elles parlent : témoin et victime |
| C'est un comportement que l'on voit de moins en moins car ceux qui le commettent ont compris que ces comportements n'étaient plus tolérés au [GROUPE]. C'est une très bonne chose. |
| Retour de congé maternité : plusieurs remarques sur le fait que j'aurais moins de disponibilité pour le travail |
| Des blagues. Que ce soit à l'encontre des hommes ou des femmes. |
| Les femmes font les CR de réunion… Comment fait ton mari quand tu es en déplacement….. On ne peut pas mettre de femmes sur certains projets |
| Les interruptions ou le fait qu'un collègue prenne la parole à ma place notamment en réunion, et en particulier en présence d'extérieurs sont des pratiques constantes et qui n'évoluent pas (je suis au [groupe] depuis plus de 10 ans). |
| Il y a longtemps... |
| propos sexistes, voir au bord du harcèlement. j'ai moi même fait remarquer à la personne en question que ses propos étaient déplacés. |
| remarques, blagues, 1 seule femme nommée comme Responsable de programme |
| c'est quotidien... mais plus souvent remarqué à Orléans qu'en région |
| voir le dernier sondage sur l'égalité homme-femme |
| des blagues sexistes orientées toujours vers les même personnes sont faites de façon quotidienne. cette personne s'est plainte à de multiples reprises auprès de l'interlocuteur à l'origine de ces blagues et auprès de sa hiérarchie sans aucun changement |
| J'en ai été victime plusieurs fois mais il y a plus de 10 ans |
| Blocage pour le niveau de rémunération |
| Blagues |
| Agent de mon unité faisant une blague déplacée, ce qui a donné lieu à un rappel aux règles et valeurs à respecter au [GROUPE]. Sans suite ni intention de nuire outre mesure au-delà. |
| Blagues sexistes principalement |
| blagues essentiellement |
| 'Elle n'est plus fiable, elle est enceinte, on ne peut plus rien lui confier' (4 mois de grossesse) |
| Interruption verbale |
| Attention à cette question. Il ne faudrait pas confondre remarques et comportements sexistes avec non respect des autres. En effet, au [GROUPE], dans certains métiers, les femmes sont autant représentées que les hommes tant dans des fonctions de chef de projet que de manager. Elles ont également des comportements déplacés vis à vis d'hommes mais également (et peut-être surtout) d'autres femmes (compétition, droit à l'expression de point de vue ou d'idées...). Merci de veiller à corriger la communication à ce sujet. |
| Blagues sexistes malheureusement habituelles et des deux côtés. Mais heureusement, pas de véritable discrimination perçue. |
| Témoin de blagues sexistes très occasionnellement ; victime de parole coupée ou ignorée en réunion très régulièrement (à force on n'a même plus envie de s'exprimer...) |
| Le sexisme ordinaire est assez développé au [GROUPE]. Il s'agit d'en prendre conscience et de relever ces remarques/comportements sexistes et de le faire remarquer aux personnes ayant ces comportements. |
| En décembre dernier, une collaboratrice a passé son HDR. Dans la news letter du [GROUPE], sa réussite a été annoncé, ce qui est très bien, mais la dernière phrase de l'annonce était : 'Mme Rad est la septième femme a obtenir cette distinction au [GROUPE]' !! Quel intérêt de préciser 7° femme ? Pourquoi ne pas simplement dire : Elle est la N-ieme personne a obtenir cette distinction au [GROUPE] ? Est ce si extraordinaire qu'une FEMME réussisse à obtenir un HDR ? Je trouve cela très sexiste |
| Regards/commentaires faisant remarquer une tenue féminine, insistance de mes collègues hommes à me faire passer pour une féministe (alors que je ne le suis pas particulièrement), emploi de terme peu élogieux dans des discussions portant sur les femmes (mon préféré > gonzesses). Ceci dit, je suis également témoin d'une évolution de la part de mes collègues, certains faisant de gros efforts pour corriger des vies entières de vision sexiste, et il m'arrive également de faire des blagues sexistes envers les hommes. Tout est une question d'équilibre. Je pense que la sensibilisation est importante mais il ne faudrait pas tomber dans une névrose. A titre personnel, dans le cadre de mon travail je ne demande pas l'égalité (je serai bien incapable de porter les mêmes charges lourdes que les hommes par exemple), mais l'équité me parait plus juste. |
| Lors d'une réunion avec des partenaires extérieurs, un collègue [GROUPE] a fait une plaisanterie sur le fait que si j'avais du retard dans le rendu d'un livrable c'est que c'est parce que j'étais une femme. Rires gras. Sensation très désagréable de devoir se battre au quotidien, avec ses propres collègues. Ma hiérarchie qui était présente n'est absolument pas intervenue. |
| remarques sexistes (les femmes=les mères ne peuvent pas faire ....), interruption des femmes quand elles parlent (beaucoup) |
| Le sexisme caché par l'humour est bien trop présent malheureusement (mais certaine personne s'offusquerait et dirait 'rooh ça va, on ne peut plus rigoler') |
| Remarques déplacées sur ma grossesse ainsi que sur mon physique |
| Dans mon cas, il s'agit uniquement de 'blagues' qui sont, à prioris (au vu de la réaction des personnes), perçues comme telles. |
| Sous couvert d'humour, les blagues ou remarque sexistes existent toujours et encore au [GROUPE] !!!!! C'est vraiment pénible ! Ils se défendent d'être machos, myso etc. mais ils continuent à faire leurs commentaires déplacés et quand on leur en fait la remarque c'est nous qui sommes les 'rabat-joie' qui ne comprenons pas l'humour etc. |
| J'ai vu le fameux 'manterrupting' en action. De vieux directeurs interrompent les femmes comme si elles n'avaient pas leur mots à dire. C’est une question de respect et de génération. |
| Je veux bien préciser mais je ne souhaite pas que mes propos puissent être diffusés même sous couvert d'anonymat. Je n'avais jamais été confrontée à ce genre de chose depuis des années au [GROUPE] mais je travaille depuis peu avec une personne (d'un certain âge) qui semble assez misogyne sous couvert d'un certain humour. Quand je lui ai serré la main pour la première fois il ne m'a pas regardé et s'est tourné vers un collègue masculin en disant 'ah c'est elle'. Plusieurs fois dans une réunion il s'est plaint qu'il n'y ait pas de représentant d'une profession à la réunion alors que c'est ma profession. Simplement d'habitude un de mes collègue masculin est également présent. J'en ai fait la remarque sur un ton humoristique et je pense qu'il a compris. J'en ai parlé aussi autour de moi on me dit qu'il a un humour spécial. Sans doute. C'est aussi un représentant syndical. Un autre cas : J'attends avec un collègue devant la porte d'un responsable hiérarchique d'un niveau élevé qui sort en retard d'une réunion avec une collaboratrice de longue date et nous fait rentrer. Il dit 'Excusez-moi j'étais en main'. La collaboratrice qui était encore présente a eu un petit rire que j'ai trouvé plutôt gêné. Je ne connaissais pas cette expression qui m'a semblée étrange. Après recherche sur Internet, cela peut être une façon de dire que l'on était avec une prostituée. J'ai peut-être mal compris. Je n'ai pas osé en reparler avec cette collaboratrice que je ne connais pas ni bien sûr avec le responsable en question. Je n'ai jamais constaté d'autres propos déplacés de la part de ce responsable dont on dit qu'il a un humour assez 'grinçant' et que je côtois assez peu. Cela ne représente pas pour moi des pratiques générales au [GROUPE]. |
| Blagues déplacées |
| Mon N+2 m'a présentée à mon N+3 en disant que j'étais 'la plus belle pour aller danser'. mes collègues ont été présentés par Nom/Prénom/poste. Une autre fois, mon N+2 m'a présentée à un nouveau collègue comme étant la 'coureuse' (il parlait de sport mais c'était potache) |
| La modération est clé. On en prend, on en laisse, ces remarques n'atteignent pas si on ne souhaite pas être atteint. Chacun est maitre de ses émotions. Nous sommes la avant tout pour travailler. |
| Et j'ai également été témoin de remarques sexistes (blagues, remarques déplacées, interruption d'un homme quand ils parlent, etc.) ... Il faut combattre ces formes ... et surtout cesser de stigmatiser les agents ! |

## « Q81. Quels sont les signes de reconnaissance de votre travail auxquels vous êtes le plus sensible ? »

|  |
| --- |
| 1- promotion interne 2- Salaire |
| Le travail que je fais est marginalisé. Il a scientifiquement intéressé les dirigeants [GROUPE] d'avant (2000 - 2008). C'est la raison de mon embauche en CDI d'ailleurs à l'époque. Mais les successeurs sont partis sur autre chose depuis. |
| Les retours positifs des personnes avec lesquelles je travaille, les sollicitations (=marques de confiance), les propositions d'évolution, les augmentations salariales. |
| Des remerciements sincères. Des propositions d'évolution. |
| reconnaissance du travail bien fait. Le merci. |
| je ne sais pas - le salaire en serait un. mais il n'y a pas d'augmentation autre que finalement tous les 4 ans on a une augmentation - alors que l'on travaille bien ou pas on finit par être augmenté tous les 4 ans. pour le reste, mes collègues et mon manager me font sentir que je travaille bien. ça fait plaisir. |
| marque de satisfaction de la part de la hiérarchie et attribution d'une prime ou augmentation de salaire |
| invitation aux réunions stratégiques (interne et externe), demande de conseil (interne et externe), d'écriture de notes (interne), publications (externe), rémunération en croissance (interne) |
| La rémunération juste Des primes Un 'merci' du chef de projet Un encouragement du chef de projet et du directeur |
| Juste un 'merci pour ton engagement' serait déjà une grande reconnaissance pour moi. |
| Remerciement de la Direction pour le travail effectué sous diverse formes. Offre d'aide (ressources supplémentaires) pour soutenir les travaux. |
| Satisfaction client/partenaires Satisfaction collègues Politique salariale |
| évolution professionnelle, développement des compétences |
| Pour un certain nombre de postes, l'évolution est nulle. Car certains managers préfèrent recruter en externe, plutôt que promouvoir les personnes en interne. |
| retour sur la qualité de mon travail |
| Ces signes viennent malheureusement trop souvent de l'extérieur du [GROUPE]: prix récompensant un projet, retours positifs de clients ou partenaires externes, etc. |
| Les congratulations et la reconnaissance salariale |
| Participation à des montages, participation à des réunions décisionnelles |
| Je suis très spécialisé dans mon métier, une mobilité fonctionnelle ou un changement d'entité ressemblent à un abandon total de mes compétences. J'attends une vraie responsabilisation sur mon poste actuelle et des augmentations de salaire régulières. Pourquoi l'expérience acquise et accumulée avec le temps sur un même poste n'est pas prise en compte? |
| - verbale (merci, informations sur les résultats) - évolution dans le métier (reconnaissance des compétences) - financières (augmentation correspondant au travail réalisé) |
| augmentations de salaire Sollicitations pour avis techniques Mise en avant de compétences |
| Les retours de mes collègues et de mon N+1 qui témoignent de ma disponibilité et bien sûr les augmentations individuelles et primes ! |
| les responsabilités données et la rémunération (augmentations et/ou primes) |
| Avoir un retour positif ou négatif Avoir un courrier ou mail d'un collègue envoyé à la hiérarchie signalant que j'ai effectué du bon travail |
| Aucun signe de reconnaissance de notre travail à l'heure actuelle, donc tout est à faire! |
| J'apprécie en premier lieu que l'on reconnaisse oralement et par écrit (EPE) la qualité et l'engagement de mon travail. J'attends en retour qu'on me confie plus de responsabilités et qu'on me donne les moyens de progresser. Le progression de ma rémunération devrait logiquement suivre.. |
| Très peu d'opportunités de changements de fonction, et pratiquement jamais proposés par le management. |
| Retour de la hiérarchie. Revalorisation salariale/prime exceptionnelle. Prix interne. |
| confiance reciproque |
| 1. Reconnaissance salariale 2. Encouragements et manifestations de confiance par la direction (N+2) 3. Soulagement de plan de charge après chaque période d'urgence sur les projets (retour à situation d'activité normale après plusieurs mois / années de sur-activité) |
| La rémunération - Aucune augmentation depuis 8 ans !!! |
| Augmentation/ Prime |
| les augmentations de salaires |
| augmentation salariale remerciements |
| que l'on reconnaisse ma compétence, mon expertise à mon poste |
| Mails de remerciement, félicitation de ma hiérarchie, de mes collègues, prise en compte de mes suggestions |
| Quand une réelle expertise scientifique n'est pas supplantée au niveau des managers par les effets de courtisanerie. |
| Mise en perspective, valorisation par les manager, au sein des missions du [GROUPE], du travail fait |
| Dire c'est bien |
| Augmentations, remarques positives sur la qualité de mon travail (dire aussi quand le travail est satisfaisant pas seulement quand il y a des manquements ou des erreurs), prise en compte de mes remarques sur mes envies professionnelles (diversification des taches) |
| N+1, collègues. De part l'organisation du [groupe] qui met les directions en compétition via les budgets par direction, il me semble illusoire d'espérer une reconnaissance à l'échelle de l'entreprise, car on se retrouve régulièrement en compétition avec des collègues d'autres directions qui ont les mêmes compétences et ont également besoin de remplir leur plan de charge. Cela ne peut pas permettre la reconnaissance, et plus largement une collaboration saine, entre directions. |
| La reconnaissance internationale, en dehors du [GROUPE], mais c'est bien entendu insuffisant. Réduire les écarts de salaire au sein d'un même niveau de responsabilité me permettrait probablement une augmentation de 25-30% de mon salaire. |
| Lorsque l'on me le dit. |
| les remerciements du demandeur la confiance qui m'est accordée sur de nouveaux sujets |
| Les retours positifs, la satisfaction du client, les sollicitations qui en découlent |
| L'autonomie que l'on m'accorde dans mes orientations scientifiques et l'organisation de mon travail qui est signe d'une confiance en mes capacités à faire avancer le collectif ( augmenter notre marge de manœuvre par gain de cofinancement, développement de nouvels axes, visibilité scientifique du [GROUPE] par des publications spécialisées et à visée générale). Une reconnaissance en matière de rémunération serait de bienvenu, sur la filière 'experts' dans laquelle je me trouve maintenant nous n'avons pas une vision claire en terme de rémunération. Mais bon, si c'était mon critère principal, je ne me trouverais pas au [GROUPE] (voir comparatif sur les disparités entre EPICs...) |
| Pour moi, les signes de reconnaissance s'expriment surtout dans le concret, soit publiquement à travers la validation d'initiatives proposée et accepté par le management soit de façon privé par une reconnaissance financière |
| évolution salariale totalement insatisfaisante partialité des critères pour la reconnaissance du travail réalisé tout les jours ... les descriptions de poste ne représentent pas du tout le travail réel effectué, nous sommes jugés sur une grille qui du coup dévalorise le travail et les personnes, nivelée par le bas. Il faudrait reformer urgemment cette grille en prenant en compte notamment les années d'expériences ... une personne a un poste depuis 15 ans.. et une autre occupant les mêmes type de responsabilités depuis 6 moins n'ont pas les mêmes visions et reculs ... |
| - La rémunération - Le retour des responsables hiérarchiques ou de projets sur la qualité du travail produit et fourni; d'une manière neutre et objective et avec une bonne maîtrise du sujet. |
| Que mon N+1 ou le chef de projet me demande de présenter mes résultats lors d'événements (scientifique ou vulgarisation) internes ou externes, m'encourage à publier mes résultats, me confie des missions transversales, etc... |
| Etre sollicité par les collègues ou le management pour représenter la thématique dont je suis spécialiste, dans le cadre de montages, pour contribuer à des projets ou pour venir en appui technique. Avoir un niveau de responsabilité et un salaire en accord avec mon niveau de compétence. A l'extérieur, voir mon travail cité par mes pairs. |
| Le travail qu'on me demande de faire ne correspond pas, en grande partie, à mon métier. Je n'attend donc pas de signe de reconnaissance et si je devais en recevoir, je n'y serais guère sensible... |
| La seule manière d'évoluer professionnellement au [groupe] est dans la filière chef de projet et en devenant manager, je n'ai ni l'âme d'un chef de projet ni d'un manager ... |
| Je ne cherche aucuns signes de reconnaissance. |
| La rémunération, l'autonomie dans le travail |
| Attribution de tâches scientifiquement plus intéressantes et plus en adéquation avec ma formation universitaire et mon savoir-faire. Participation à des projets de recherche pluridisciplinaires. |
| Appréciation positive des clients Faible reconnaissance au sein du [GROUPE] |
| - Remerciements (1) des collègues (2) du manager - (3) primes et augmentations |
| 1/Que ma hiérarchie soit consciente des travaux menés et des efforts particuliers fournis pour mener à bien certains projets. |
| Remerciements pour le travail accompli. |
| Reconnaissance de la part des collègues et du manager Augmentation salariale |
| En premier lieu, c'est le salaire. Pourrait-on mettre des primes à la publication comme dans la majorité des institues de recherche (e.g. IRD etc.) ? Que la DRH commence à faire un point sur les h-index de ceux qui se vendent en tant que chercheur (merci à elle de visiter scopus.com) ! |
| Avant, il y avait les reconnaissances au moins verbales du n+1 et mieux, à travers une augmentation de salaire. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. |
| Félicitation de mon n+1 et augmentation |
| Retours de la part du management Rémunération |
| Avoir un retour positif ou négatif sur mon travail, avoir des points d'amélioration ou des aides pour me permettre d'améliorer mon travail. Avoir quelqu'un qui a le temps de savoir ce que je fais et de s'y intéresser. |
| le travail en équipe , qu'on me confie des responsabilités correspondant à mes capacités et au type de poste que j'occupe. |
| remerciements ou citations, association à des nouveaux projets, évolution salariale. |
| Des compliments sincères sur le travail (réunion bien menée avec CR complet diffusé rapidement, rapport de bonne qualité...) Augmentation salariale en lien réel avec la qualité du travail |
| pouvoir travailler en totale autonomie et avoir la confiance de mon N+1 |
| La pyramide hiérarchique du [GROUPE] offre un large panel permettant d'envisager l'évolution professionnelle. Cependant, il n'existe pas ou peu de rotation sur les postes de manager (notamment N+1, mais pas que), comme c'est le cas dans d'autres pays. Une rotation de 4 ou 5 ans des RU avait été envisagée il y a plusieurs années... idée enfouies... Cela permettrait néanmoins d'améliorer les compétences, de tester ces possibilités, capacités de management,... |
| avoir un retour oral positif ou négatif |
| J'ai été mobile, à mon retour on me l'a fait payer très cher. Les signes de reconnaissance, c'est tout simplement de nous dire qu'on a fait un bon travail et d'en tenir compte (augmentation, prime). Quand mon directeur ne connaît pas mon dossier, mon âge, ce que j'ai fait dans les années précédentes et se contente de chercher à me détruire psychologiquement, c'est contreproductif. |
| Augmentation salariale, mots du N+1 |
| les augmentations individuelles et que mon supérieur hiérarchique me félicite du travail accompli (cela arrive) |
| Les signes de reconnaissances de votre travail se font : 1. D'abord par l'évolution de carrière/grade/Description de Poste ADAPTEE au nouveau profil évolutif des agents du [GROUPE]. 2. Ensuite, évidemment par des augmentations, primes, dont je comprends la difficulté à appliquer pour l'ensemble du [GROUPE]. |
| Salaire (malheureusement qui n'est pas au niveau requis et augmentations infimes tous les 3 ans), considération par la hiérarchie (vrai au niveau N+1 mais pas au delà), moyens financiers et matériels techniques permettant un travail dans des conditions confortables (très difficile à obtenir) |
| Une bonne qualité du travail rendu |
| La confiance accordée (qui se témoigne par un soutien) sur les nouvelles propositions de projet et demande de financement |
| La rémunération |
| Avoir des commentaires positifs ou négatifs de son travail en terme de résultats techniques/scientifiques et pas seulement en terme administratif ou financier! |
| Bien évidemment la rémunération |
| augmentation salariale, responsabilités confiées par la hierarchie, remerciements ou felicitations du N+1 |
| le versement d'une prime ou augmentation de salaire est à mon avis la meilleure reconnaissance de notre travail et la confiance accordée au salarié et l'évolution dans notre poste ou dans le [GROUPE]. |
| les principaux signes de reconnaissance de mon travail viennent malheureusement principalement de l'extérieur (invitation à des congrès, mention de mon travail dans différentes circonstances, etc...). En interne, les managers ne sont pas toujours très prompts à féliciter pour un très bon travail, ou bien, ces félicitations n'ont que peu d'effet sur l'évolution de mon activité et de mon développement professionnel. |
| Si c'était le cas j'apprécierais qu'on me dise que je fait du bon travail. Actuellement que vous travaillez bien ou pas on vous met parfait sur vos EPE. |
| La réussite de la demande initiale... |
| augmentation du salaire, prime |
| L'avancement |
| Les signes du quotidiens: critiques constructives (positives ou négatives), encouragements, écoute... |
| le respect et la communication fluide |
| Un salaire en adéquation avec mes compétences et les efforts que je fournis au quotidien Une prime ponctuelle si j'ai atteint ou dépassé mes objectifs La confiance que m'accorde mon N+1 et les Scientifiques pour qui je travaille |
| Prime, augmentation, remerciement |
| Dire SVP et surtout MERCI |
| Changement de classification, augmentations, primes |
| le respect |
| LA SATISFACTION DE MES CLIENTS EXTERNES ET INTERNES COLOREE DE LEGERS REMERCIEMENTS |
| - avant tout remercier la personne - savoir dire quand le travail est bien fait surtout quand on a dépassé l'objectif a réaliser |
| Valorisation du niveau de responsabilité Reconnaissance financière |
| augmentation salaire et prime exceptionnelle |
| Les remerciements des collègues, le respect qu'ils ont envers moi, le fait de patienter lorsque je termine un dossier et qu'ils ne m'interrompent pas, sont pour moi des signes de reconnaissance de mon travail. |
| La reconnaissance vient principalement de mon directeur et de mes collègues, qui me le disent directement. Parfois, certaines années, il peut y avoir une petite prime pour la reconnaissance de l'investissement au travail. |
| les 4 questions ci-dessus sont 'hors sujet', à quelques mois de mon départ en retraite. Signes de reconnaissance : l'expression orale de la satisfaction suite à la réalisation d'un travail demandé. Et éventuellement, une prime liée à des conditions particulières de travail (cumul de mon travail et celui de collègue en absence) |
| difficultés d'évoluer en région |
| Beaucoup de managers savent dire merci, savent complimenter sur la qualité du travail, mais donner une augmentation, ils ne savent pas faire ! |
| Remerciements de mon manager, de mes collègues |
| En tant que métier support, voir que mon travail est considéré comme un réel soutien par mes collaborateur |
| prime ou augmentation et intéressement |
| j'apprécie les remerciements par rapport à une tâche effectuée, même si ce n'est que verbal ou par mail. Evidemment une notion de 'prime' en fonction d'un effort ponctuel ou d'heures de travail en plus effectués seraient le bienvenue :) |
| Signes verbaux/écrits. Signes publics et financiers |
| Reconnaissance de mon travail par un merci. Proposition d'évolution. une proposition d'augmentation de salaire et prime. |
| Si des collègues font appel à moi/ont envie de travailler avec moi. |
| prime exceptionnelle |
| Intérêt du RU > des collègues |
| acceptation de mon évolution de façon cohérente |
| salaire, prime |
| augmentation individuelle de salaire pour performance |
| Satisfaction du client et de la Direction, promotion. |
| un merci de temps à autre, un appuis, la visite de mon manageur |
| Confiance et salaire/primes |
| 1) augmentation individuelle, mais n'intervient finalement que lors des mobilités. 2) prime 3) retour hiérarchie |
| retour du N+1 ou N+2, prime, revalorisation salariale |
| Compliments de la part N+1 et N+2 Prime Augmentation de salaire Souplesse sur le temps de travail lorsqu'il y a des contraintes personnelles sur le temps de travail (confiance mutuelle avec le N+1). Le travail est bien fait et dans les temps, avec la satisfaction des clients : en conséquence, le N+1 accepte sans soucis des arrivées tardives le matin ou des temps de pause sur le midi rallongées pour faire du sport par exemple... Le N+1 n'est pas là pour pointer des horaires, mais pour assurer un relais entre le [GROUPE] et les employés. |
| Le plus simple : une remarque positive de ma hiérarchie. Ça ne coute rien mais c'est agréable. La rémunération (plus compliqué a mettre en place, je l'admet) L'évolution de carrière |
| Prime de fin d'année versée par mon N+1 pour le travail effectué. |
| Ne pas minimiser tout le temps la charge de travail et le temps nécessaire |
| La reconnaissance des collègues du [GROUPE] par leurs demandes. |
| je suis prête à envisager de changer de d'entité, mais c'est un peu forcé car ça ne fait pas longtemps que je suis au sein de cet équipe; Il a été décidé de manière unilatérale par la direction du [GROUPE] de délocaliser mon équipe à échéance 2020-2021 sur un autre site, mais cette mobilité géographique n'est pas compatible avec mes obligations personnelles |
| je ne vois aucun signe de reconnaissance de mon travail. Mes compétences ne se traduisent que par une surcharge de travail et des sollicitations supplémentaires pour prendre en charge plus de projet. |
| Les retours satisfaction positifs, l'EPE fidèle au travail réalisé. |
| Une augmentation de salaire! Mon activité 100% APP n'est pas reconnue par le [GROUPE] (seule la recherche compte!). Je n'ai eu qu'une seule augmentation en 8 ans. Je ne vois pas pourquoi j'aurai confiance en mon avenir professionnel! |
| une évolution de carrière plutôt satisfaisante, plusieurs métiers et évolutions au sein du [GROUPE] dans différentes directions comprenant mobilité géographique. |
| EPE qui valorise les efforts déployés. Définition d'objectifs réalistes et qui tiennent compte des éléments conjoncturels extérieurs au [GROUPE]. Augmentations salariales et primes. |
| La connaissance de la part de la hiérarchie de mon activité, de mes difficultés aux travail, de mes productions scientifiques. Augmentation salariale |
| Augmentation |
| des mails de félicitations du N+1 ou des CdP. Les primes et AI ne répondent qu'à une logique de saupoudrage tous les 3-4 ans, sans lien réel avec l'activité. il ne faut pas se leurrer, au [GROUPE] on n'est pas motivés financièrement à se 'donner', le système managérial compte largement sur la passion des agents pour leur métier pour atteindre et dépasser leurs objectifs, ce n'est pas pour les 0,7% d'AG annuels, les 800€ de prime bisannuelle ou les 4% syndicaux quadriennaux. |
| Félicitations par le N+1 (personne qui connaît le mieux mon travail) |
| La rémunération |
| Echange avec ma hiérarchie sur la qualité du travail fourni |
| En pleine crise actuelle des gilets jaunes, le pouvoir d'achat est le centre des préoccupations. Les négociations salariales au [groupe] sont pitoyables, les montants sont dérisoires. Même en cas de mobilité géographique, le compte n'y est pas. Primes et augmentations individuelles conséquentes, chèques cadeaux pour la période de noël. |
| 1. La rémunération (augmentation salariale) 2. La confiance que me fait mon manager et la reconnaissance qu'il.elle a de mon travail |
| Formulaire de retour satisfaction client. Bonnes relations clients et inter-institutionnelles Réussite des objectifs annuels de l'EPE |
| augmentation / prime individuelle |
| l'accord de mobilité est à revoir complètement, il ne répond pas de façon satisfaisante aux problématiques liées à une mobilité. |
| la reconnaissance salariale la reconnaissance par mon manager direct les discussions (rares) possibles avec le n+2, qui peut aussi guider et donner des orientations la reconnaissance par mes collègues, pour des besoins de conseils ou d'avis techniques, ces échanges sont trop rares, chacun travaillant avec sa propre spécialité. |
| Les retours positifs des collaborateurs extérieurs à mon unité/ ou direction qui sont intéressés par mon travail et d'établir de futures collaborations (ex: sollicitation des DAT) |
| La rémunération. Ce n'est pas parce que nous avons un métier scientifique, qui est souvent une passion, que nous devons être mal payé. Une rémunération équivalente a celle appliquée dans d'autres EPIC est indispensable. |
| je suis en fin de carrière -départ en sept 2020 |
| Félicitations spontanées Commentaires sur la qualité du travail |
| Les encouragements et les retours positifs de proximité : au sein de l'unité ou des équipes de projet ; et venant de l'externe. Les primes argumentées |
| Les primes de performances ? :) Les remerciements de son manager pour notre travail. |
| Lorsqu'on entend parler de son travail en bien. |
| Les remerciements de mes subordonnés |
| Aucun |
| Que l'on puisse me confier des missions de plus en plus intéressantes (stratégiques) et qui me permettent de progresser. |
| Reconnaissances par mes pairs, mes collègues, mon manager (messages de valorisation écrits ou oraux) Publications Valorisations salariales Propositions de nouvelles collaborations à des projets (ex: hors cadre unité/direction) valorisant mes compétences |
| R.A.S |
| qu'on fasse appel à mes compétences. |
| La GEPP est très difficile dans une toute petite structure avec un spectre de compétence aussi large, surtout pour les techniciens: beaucoup de métiers sont uniques pour répondre à la demande technique des services. |
| Les retours clients et/ou partenaire externe … quant ça se passe bien. En interne, pas de reconnaissance … sauf quant ca se passe mal ! |
| Que l'on me fasse confiance en me donnant un projet de manière autonome avec les moyens adéquats. L'augmentation de salaire |
| évolution salariale possible pas assez significative. Pas de réel bénéfice pour ceux qui se décarcassent |
| La confiance et la reconnaissance en mon travail |
| reconnaissance de l'utilité |
| D'abord bien faire son job 'Remerciements' par la suite |
| - Félicitations après production d'un dur rapport - Augmentation salariale |
| Quand un projet se termine, et se termine bien (partenaires satisfaits + budget et délais respectés), je suis sensible aux signes de reconnaissance de ma hiérarchie, c'est important pour moi. Les augmentations et/ou primes de performance sont aussi des signes positifs, et en plus ça fait bouillir la marmite... |
| La participation à des projets intéressants; l'estime de mes collègues et plus généralement de la communauté scientifique liée à mon domaine d'étude. |
| Le salaire, les discussions avec le N+1 (notamment au cours de l'EPE) |
| La connaissance de nos projets et réalisations par les n+1et n+2 |
| Ecoute et prise en compte de mon avis et de mes idées lorsque je prends le temps de les développer, de les argumenter et de les exposer clairement |
| C'est un lieu commun que de constater que la reconnaissance professionnelle au [GROUPE] est à 80% externe. Dans ce sens, les possibilités de constater cette reconnaissance (relations clients, missions, congrès, équipe de projet diversifiée nationale ou internationale, …) existent et doivent être préservées. En interne cette reconnaissance est quasi nulle (merci pour les 4 médailles données lors des vœux) - je serais sensible à des signes directement émis par mon N+1 si il(elle) y avaient été formés. Pour commencer, que la DRH apprenne à remercier correctement les collaborateurs qui partent en retraite et que la PDG apprenne à parler avec les collaborateurs de base. |
| La tape dans le dos |
| publications scientifiques responsabilité dans les demandes d'expertises, d'avis, conseils demande appui aux montages de projets |
| être destinataire de message important que je ne reçois pas car non connaissance de mon activité |
| La sincérité et la qualité des échanges avec l'équipe et mon directeur La rémunération L'intégration aux projets de la direction La capacité de mon équipe à répondre à mes demandes professionnelles et à collaborer entre eux |
| Les remerciements via le management, la reconnaissance par les partenaires ou clients, l'observation d'améliorations perceptibles et évaluables de réussites dans le cadre de projets ou le comportement de collaborateurs |
| Satisfaction de nos partenaires (services de l'Etat, collectivités, ...). |
| rémunérations, reconnaissance du travail accompli par l'équipe ou par mes supérieurs satisfaction des clients |
| J'ai plus ou moins subit plusieurs mobiltés géographiques au cours de ma carrière. La dernière a été plutôt douloureuse et je n'ai envie de recommencer. |
| Obtenir de nouvelles responsabilités, gérer de nouveaux projets, avoir un soutien de la hiérarchie (pas seulement de ma hiérarchie directe mais d'autres services avec lesquels je souhaiterai collaborer et qui souvent ne jugent même pas nécessaire de répondre à ma hiérarchie, cf. problème de la PME décrit précedemment), faire un travail de qualité et avoir un retour positif des clients (interne/externe), avoir une publication à mon nom... |
| La reconnaissance formelle par le positionnement dans un NR reflétant la réalité de mon travail. |
| Ce sont souvent de petites choses, de l'humain. Et le salaire aussi (+ primes), qui restent à mon avis les principaux moyens pour la direction d'exprimer une reconnaissance... (mais ce n'est pas forcément utilisé) |
| La reconnaissance de mes collègues occupant le même poste (dans d'autres régions), et les demandes de participation à des projets. |
| obtenir un retour gratifiant sur un travail réussi : remerciement, félicitation, mise en lumière du travail et du résultat transmis vis à vis d'un groupe de personne concernée. bénéficier du soutien du N+1 et du N+2 vis à vis d'autres directions Prime et avancement |
| le salaire |
| que les tâches accomplies soient utiles |
| La reconnaissance de l'investissement dans le travail, la possibilité de monter des projets intéressants sans se faire torpiller les projets en interne par DEV, les augmentations salariales. |
| primes |
| Augmentation de salaire. Evolution professionnelle. |
| le salaire |
| proposition d'évolution, autonomie, prime ou augmentation salariale. |
| Le fait d'obtenir plus de responsabilité et d'autonomie dans mes prises de décision est important. C'est sans doute la meilleure des récompenses au quotidien. Heureusement que ce n'est pas le salaire, car pour le coup, il est assez insuffisant ! |
| Evolution de la Rémunération |
| 1) reconnaissance des compétences 2) rémunération |
| Je ne vois pas comment évoluer au [GROUPE] si on ne suit pas la filière Manager. |
| Avoir l'occasion de pouvoir participer à des conférences ou des journées thématiques. Pouvoir monter des projets d'intérêt dans ma thématique (y compris projet de recherche à l'occasion) |
| la personne qui recherche cela, elle va voir ailleurs !!!! seules les fonctions hiérarchiques sont reconnues au [groupe]. PAr contre on peut y faire un boulot sympa (pas de routine, ..) |
| Une reconnaissance de mes compétences professionnelles actées via la reconnaissance du niveau d'expertise de mon poste. Ma demande de réévaluation de poste a été bloquée à deux niveaux (passivement par N+1 et activement par N+2) au prétexte que le système de carte des emplois était mal pensé, obsolète, qu'il allait sans doute être modifié d'ici peu, que dans la direction, de toute façon, la rémunération ne dépendait pas du niveau de responsabilité et qu'il y avait déjà un Expert 2 dans l'unité. A ce titre là, les éléments factuels remplissant la carte des emplois me qualifiant au niveau d'Expert 2 (somme des points!) était sans objet et n'avait pas besoin d'être soumis au commité des carrières. |
| reconnaissance sur l'investissement : Remercier verbalement un employé́ pour son implication reconnaissance des résultats : félicitations primes exceptionnelles |
| Expressions directes lors des Entretiens annuels et pas uniquement de manière indirecte par l'écrit. Obtenir des mercis pour le travail effectué tout simplement. Une reconnaissance salariale, qui a été au rendez vous concernant mon parcours. Reconnaissance de mes compétences, de mes possibilités d'évoluer, de pouvoir évoluer faire des responsabilités plus transversales après plusieurs années de management |
| la rémunération |
| Un simple 'merci' ou 'bravo' est déjà beaucoup et tout le monde n'est pas capable de le faire quand on collabore. Etre cité dans les remerciements d'une thèse, d'un article ou d'un rapport. Etre ajouté dans les auteurs d'un article lorsque le travail effectué est conséquent (ça non plus tout le monde ne le fait pas...) Etre cité en début d'année, lorsque sont évoqués les projets remarquables de l'année écoulée, est aussi une belle reconnaissance du travail effectué. |
| Le fait qu'on me confie des responsabilités |
| des responsabilité clairement établies, l'indépendance |
| Les primes, mais elles semblent réservées à un petit cercle de copains (et de coquins, mais je l'ai déjà dit). |
| Un simple retour sur un travail effectué serait déjà un signe de reconnaissance. Qu'il soit positif ou négatif mais qu'il montre au moins un intérêt pour quelqu'un... |
| Sur un poste, on ne prend pas le plus compétent mais celui qui connaît le plus de monde , qui côtoie les Directeurs ou qui utilise les instances de représentation du personnel pour booster sa propre carrière. J'avais postulé sur un poste et DRH m'a dit 'écoute, sur le papier et sur la base des entretiens, tu est le premier et de très loin. Le soucis, c'est que l'autre personne a un NR plus important que le tient et qu'il connaît du monde de part sa place dans un syndicat. On m'a demandé par la suite si j'envisageais de postuler à l'extérieur car en interne les perspectives d'évolution sont très rares'. C'est tout simplement une honte de manager de la sorte au [GROUPE]. |
| Les remarques positives de ma hiérarchie sur mon travail. L'appui de ma direction sur ma demande d'évolution de carrière vers un poste de manager. L'appui de ma direction sur mes demandes d'augmentation. |
| Reconnaissance de mon travail par les collègues et ma hiérarchie |
| Mon évolution de carrière s'est faite presque toujours par sollicitations de la hiérarchie, cela montre donc une certaine forme de satisfaction. Sinon il y a peu de signes de reconnaissances formelles hormis les primes et les AI |
| Recevoir des responsabilités |
| retour argumenté sur mon travail, appréciation verbal (un merci!), prime et/ou augmentation argumentées ( me dire 'pourquoi' j'ai reçu cette AI/PE)... On a le sentiment d'être augmenté uniquement parce qu'on 'râle' de ne pas avoir été augmenté depuis longtemps ...c'est dommage! |
| maintien de la confiance par attribution de dossiers |
| Que les choses soient dites, surtout lorsque les hiérarchies se trompent. Sans doute également une reconnaissance financière mais que l'on travaille bien ou mal, avec passion ou avec fainéantise , le résultat sera de toute façon le même. A quoi bon! |
| Reconnaissance/équité salariale sur un même poste |
| reconnaissance des personnes (verbale), impact sur le niveau de responsabilité et salariale, 'Reconnaissance' également des erreurs/des problèmes/échecs! Il faut y faire face,Les expliciter et les analyser. Parfois on peut avoir l'impression que si on fait bien ou mal ca ne change rien. |
| Lorsque l'on me fait confiance et que l'on me confie des projets à enjeux. Lorsque mon N+1 me félicite. Lorsque j'ai une augmentation ou une prime. |
| Reconnaissance par N+1 et N+2 |
| reconnaissance salariale évolution de carrière au delà des diplômes c'est a dire quelqu'un qui fait du bon travail et est compètent devrait pouvoir évoluer sans limites dans son poste (comme il y a 40 ans…) |
| Augmentation salariale |
| Le dialogue : pointer les succès et aborder sans tabou les points à améliorer Une prime de management différenciée selon l'implication des RU au sein d'une même direction |
| Question concrètes et intéressés sur des résultats de projets. Écoute, confiance et soutien pour proposer des idées, monter d'autres projets... |
| Rémunération. Responsabilités supplémentaires. Retours positifs sur le travail / Remerciements |
| Faire savoir quand le travail est bien fait mais aussi bien sûr les aspects financiers (prime) |
| Un simple bravo lors d'une réunion d'unité serait déjà beaucoup. Il arrive bien sûr d'avoir des primes exceptionnelles mais cela reste 'secret' et on ne mets pas assez en avant les personnes qui font réellement qu'un projet aboutit. |
| Remerciement et félicitations du n+1. La mise en place d'une prime sur résultat serait également la bienvenue |
| - Retour direct sur le travail effectué (collègues et hiérarchie), afin de savoir s'il correspond aux attentes ou non. - Augmentation salariale. |
| aujourd'hui : ce serait une valorisation de mon salaire, et l'obtention de primes comme c'est le cas autour de moi |
| Rémunération (AI, primes) Messages de la hiérarchie en reconnaissance du travail effectué |
| Les meilleurs que l'on ait aujourd'hui viennent de l'extérieur |
| La rémunération et la classification |
| AI |
| aucun avenir professionnel pour les fonction support au [GROUPE]. pas de possibilité d'évolué et une RH qui ne propose rien |
| Appréciation formulée de la qualité de mon travail. |
| Augmentation, Prime |
| - 1) Reconnaissance manageur - 2) salaire / prime - 3) Partenaire / clients - 4) Collegues |
| Retours et échanges constructifs sur les actions menées. Augmentation de salaire. |
| l'évolution de ma rémunération, la reconnaissance du N+1 et N+2 |
| la rémunération et les primes. les augmentations dès que l'agent donne tout ce qu'il peut pour faire avancer son unité doit être récompensé |
| Le fait que l'on me dise clairement que je fais du bon travail, que ma note est très bien (mon manager) Augmentation individuelle |
| inclusions dans groupes de travail, communications internes/externes, leader sur des tâches/projet |
| augmentation de salaire, reconnaissance lors de l'EPE, me voir confier des projets d'envergure |
| augmentation de salaire, reconnaissance écrite ou verbale |
| Une augmentation salariale |
| tout simplement 'merci', 'bon travail' heureusement, nos partenaires extérieurs étrangers, la commission européenne, les banques internationales et française et les assureurs savent le faire sans problème ce qui m'a permis de garder confiance en mo, estime de moi et d' avancer surtout les dernières années très compliquées dans ma direction. |
| L'augmentation du salaire, avoir un salaire dans la norme du secteur et de ses collègues à travail et heures équivalents, la prise de responsabilité. |
| le salaire |
| Rémunération et NR à la hauteur de mes responsabilités |
| rémunération et catégorie de travail |
| Les félicitations de mes collègues et de mon N+1 |
| Qu'on lise les documents que j'ai rédigé (rapport, documents qualités, notes...) et que des échanges soient réalisées à l'initiative de la Direction sur les différents points soulevés. |
| salaire |
| Les possibilités de changer de direction aussi bien fonctionnelle que géographique sont très intéressantes dans la mesure où elles ne sont pas contraintes (ex : ancienne obligation de changer tous les 4/5 ans) |
| augmentation, prime, proposition de poste pour évoluer |
| proposition de poste, augmentation de salaire |
| Augmentation salariale et primes. |
| - Remerciements/encouragements de la part des collègues de l'équipe projet ou des personnes qui suivent de près le projet. - Mise en lumière des projets que je dirige ou initie à l'échelle de l'entreprise. - Remerciements (voire félicitations :-)) de la p |
| Reconnaissance salariale |
| Un merci pour ton bon travail et ton implication, la citation en co-auteur dans une publication quand j'ai participé à un projet, l'invitation au réunion de projet, la reconnaissance de mes collègues, la confiance qu'on me porte et la prise en compte de mes propositions et la rémunération. |
| La mobilité et les possibilité d'évolutions pour les agents entre régions/vers les régions/vers Orléans n'est pas équivalente à celle des agents sur le site d'Orléans. Changer de bâtiment à Orléans ce n'est pas changer de ville, de vie, d'amis, d'école pour les enfants, de métier pour le conjoint. Pour ces raisons j'estime qu'il ne faut pas fermer la porte à de la promotion interne en région si les compétences recherchées existent. |
| de nouvelles personnes me demande 'spontanément' mon avis ou mon aide car elles ont entendu parler de mon travail. |
| Ou plutôt quels seraient ? De véritables opportunités d'évolution, en fonction de l'âge et de l'expérience. Une évolution de la rémunération qui prenne en compte les performances, notamment dans la recherche et la fidélisation de nouveaux clients et l'investissement consécutif aux déplacements lorsque ces derniers sont réguliers. |
| satisfaction partenaires, de la hiérarchie et des collègues |
| Remarque, encouragement du manager |
| A moins de 2 ans de la retraite, un avancement significatif.... |
| Quand mes collègues me contactent pour mes compétences. |
| Pouvoir participer à des réunions de travail sur des sujets complexes et transverses avec d'autres directions. |
| - Le sentiment du travail bien accompli, véritablement finalisé, et présenté d'une manière permettant sa reprise en main rapide par d'autres collègues dans l'avenir. Clairement, quelque chose que je ne peux pas faire sans y consacrer du temps personnel, n |
| reconnaissance orale : remerciements, félicitations, ... une certain liberté que l'on me donne dans mon organisation reconnaissance financière |
| une autonomie et des responsabilités plus importantes un changement de classification dans la carte des emplois |
| ? Je ne sais pas mais je trouve que les signes 'forcés' sont peut-être pire que rien du tout. La meilleure reconnaissance ce sont les responsabilités qui sont confiées, et l'autonomie dont on peut disposer. Au delà de ça, une politique salariale cohérente serait un gros plus, plutôt qu'une alternance forcée de (petites) augmentations, avec des primes en guise de 'pain' pour ceux qui ne sont pas augmentés. Naturellement cette politique irait de pair avec une 'carte' des emplois qui reflète mieux la travail réel et serait plus progressive... |
| Par ordre décroissant : interne : Augmentation, prime, sollicitation (à rejoindre groupe d'expert, pour appui technique, pour une valorisation scientifique ou technique), confiance dans les nouveaux sujets/projets proposés, encouragement écrit ou oral, externe : citation, sollicitation pour rejoindre un groupe d'expert ou un partenariat, encouragement écrit ou oral |
| Le salaire et le NR |
| remerciements |
| 1. le retour satisfaction de mes clients et partenaires ; 2. une augmentation de salaire ; 3. une visibilité des agents de mon équipe et de leurs projets (exemple citation dans des médias interne et externe). |
| J'apprécie quand on me remercie pour mon travail. Cela signifie que j'ai pu apporter une certaine valeur ajoutée et que le travail n'a pas été inutile. |
| retour des clients , et collègues, notamment responsable d'unité |
| Reconnaissance financière |
| Je ne suis pas concernée en tant que VSC. |
| Le retour fait par les partenaires, le retour fait par mes collègues spécialisés dans la thématique et enfin le retour de mon N+1 et N+2. |
| Reconnaissance par les clients Reconnaissance orale par les managers |
| Augmentation salariale et prime. Favoriser le cadre de travail (embauches dans l'équipe -CDI,CDD,Intérim- ; achat de matériel ; support du [GROUPE] dans le développement de projets...) |
| Retours des commanditaires |
| Reconnaissance verbale, responsabilité croissante, prise en compte de mes remarques/suggestions/propositions, prise en compte des résultats obtenus au moment de l'EPE, et sans oublier les résultats des années précédentes pour la description de poste. Hors, souvent, les années précédentes sont oubliées, et si l'année en cours est plus pauvre en projets pour des raisons extérieures, cela n'est pas pris en compte. Et reconnaissance à apporter sur l'augmentation de salaire |
| Augmentation salariale Félicitations écrites ou orales |
| 1- se voir informé directement de la qualité et/ou de l'implication reconnue dans le cadre d'un projet 2- reconnaissance financière : augmentation, prime 3- se voir confier de nouvelles responsabilités/projets parce qu'on a donné entière satisfaction précédemment (et non pas 'parce que le collègue précédent a échoué sur le sujet avant') |
| Un simple merci, une recommandation à un autre collègue pour un projet ou encore l'ajout en tant qu'auteur sur un rapport ou un article malgré que l'on ne soit pas ingénieur ou chercheur. |
| La pertinence des projets par rapport aux compétences Le salaire |
| Prime et rémunération. |
| La réussite de projets d'équipe, la reconnaissance des agents de l'unité et du staff de management de DISN, être associé dans la promotion de telles réussites (présentation, suite sur de nouveaux projets...). Le salaire, qui n'était clairement pas le critère #1 à mon embauche, ne l'est certes toujours pas 13 ans plus tard, mais le critère se renforce, à mesure que se creuse l'écart constaté avec certaines connaissances dans d'autres structures. |
| Validation du client, satisfaction de l'équipe |
| demande spécifique de mon expertise |
| J'ai récemment pris conscience qu'il n'y a pas d'évolutions possibles en région au delà des CdP II. Ce qui est assez déstabilisant. La reconnaissance est la préservation de la paternité des idées.. ainsi j'ai fait qques propositions dans les dernières années qui m'ont été dans un premier temps refusées puis elles ont été adoptées et gérées par d'autres.. par ce que je suis en région.. |
| Je n'ai pas de signe de reconnaissance de mon travail venant de ma hiérarchie.. La reconnaissance vient des autres collègues à qui j'apporte 'un appui' mais elle ne vient pas de ma hiérarchie. Par ailleurs, ce qui pourrait être un vrai signe de reconnaissance ce serait de prendre en compte la formation diplômante acceptée et financée par le [GROUPE] que j'ai suivie et obtenue, mais qui actuellement ne me sert ni à moi, ni au [GROUPE]. Un signe de reconnaissance serait que ma hiérarchie qui n'a aucune compétence dans le domaine prenne en compte l'avis des professionnels, même s'ils ne sont qu'OETAM |
| Que l'on me fasse confiance! un mot de félicitation lors d'une réussite! se sentir soutenu pas sa hiérarchie! une augmentation de salaire et/ou prime! |
| RECONNAISSANCE PAR LA REMUNERATION |
| Le respect et considération de mon travail par mon manager et mes collègues . Le fait que l'on me dise en face ce que l'on pense de mon travail : bon ou mauvais.. Les deux sont importants . Pas d'indifférence . Le fait que mon manager connaisse bien mes compétences et les utilise, ce qui n'est pas le cas en ce moment. |
| Validation du travail réalisé par les collègues ou le manager Demande de travail sur un sujet par des collègues |
| prime mention dans l'epe ou oralement au fil des projets |
| L'accord de nouvelles responsabilités, une augmentation en adéquation avec le timing des succès réalisés. |
| L'écoute et la prise en compte de ma contribution. |
| augmentation salariale & primes |
| Je n'attends aucune reconnaissance. |
| l'enthousiasme, la confiance et l'appui des collègues (manager y compris) pour collaborer sur mes projets, les retours satisfactions des partenaires |
| Rémunération, titre et considération. |
| Encouragements des collègues et N+1 |
| augmentation de la rémunération |
| Reconnaissance 'quotidienne'. Primes et augmentation salariale. |
| Sur ma compétence géotechnique, il me manque un véritable leadership, ou à défaut une explication claire de la stratégie de l'établissement et des moyens donnés pour la suivre. |
| j'ai répondu 100% car c'est ce que j'ai vécu tout au long de ma carrière grâce au [GROUPE] - le départ est proche ... |
| Je n'attends pas de reconnaissance particulière du [GROUPE]. Le fait d'y etre et d'y rester veut dire que j'y occupe justement mon poste. Le retour des clients est plus important pour moi. |
| Les remerciements La rémunération |
| Déclaration orales ou écrites de satisfaction du travail accompli par la hiérarchie et les partenaires Prime salariale |
| Reconnaissance écrite ou orale ; proposition de responsabilités ; rémunération |
| La confiance et l'autonomie. Les missions et demandes ponctuelles en adéquation directe avec mes compétences. L'intérêt que porte ma hiérarchie à mon travail. |
| La rémunération, l'autonomie qui m'ait laissé sur mes missions, les conditions de travail |
| les encouragements de mes collègues |
| Remerciements / félicitations des pairs / de la hiérarchie Prise en compte des idées émises par les agents Augmentation individuelle |
| Tout travail mérite salaire. Une reconnaissance du travail effectué passe donc par l'obtention d'une prime ou d'une augmentation. Ensuite, la reconnaissance s'effectue par la validation du niveau de responsabilité de l'agent avec une description correcte des compétences de l'agent et de ses marges de progression pour les années suivantes (outils : description de poste/EPE). |
| Quand on nous dit que notre travail a été bien fait. Juste avoir de la reconnaissance, ça serait déjà le principal. |
| L'expression par les chefs de projets ou clients de leurs satisfaction vis à vis de mon travail |
| la consultation de mes pairs sur un sujet |
| Diffusion des résultats/avancées acquis(es) en interne et en externe par N+1 et N+2 et donner/trouver/proposer/confier du temps/des actions pour poursuivre en valorisant / communicant / améliorant le travail effectué. Considération par N+1 du travail réalisé dans la description de poste et acter sa mise à jour si nécessaire. Revalorisation du Salaire et Prime. |
| Reconnaissance des pairs Reconnaissance par mon équipe |
| Les signes de reconnaissance verbales ou écrits sur la qualité du travail (satisfaction interne ou externe) ont été très importants jusque là mais la rémunération et le parcours suivis n'en sont pas du tout le reflet. |
| Qu'on me félicite où me fasse remarquer que mon travail est de qualité (dans la mesure où les commentaires ne manquent pas en cas de difficultés/d'échecs). Qu'on me confie des tâches avec des niveaux de responsabilité plus élevé tout en m'accompagnant dans cette démarche. Qu'on m'identifie comme une collaboratrice compétence dans une spécialité bien définie afin que les agents d'autres unités/directions puissent voir en moi une interlocutrice prioritaire |
| Retours de mon équipe, retours de mon N+1 |
| augmentation et evolution dans les catégories métiers RH. |
| Possibilité de changer d'unité. Travailler sur des projets qui correspondent à mes compétences. |
| Savoir l'exprimer publiquement par la hiérarchie La rémunération via les AI. |
| Une augmentation Prise de responsabilité sur projet |
| 1. Le simple remerciement. Oral ou par mail. 2. Le fait de voir passer son projet dans une quelconque communication interne. 3. Une prime pour un travail satisfaisant. |
| La proposition d'un contrat non précaire, la citation de mon nom lors des réunions ou dans le cahier des charges de projets |
| Reconnaissance de la compétence et du travail fourni au détour d'une réunion avec des partenaires extérieurs, la direction, ... |
| Un retour de mon manager sur mon travail Un retour de mes collègues sur mon travail et mon implication Et bien évidement une reconnaissance salariale ...... |
| La reconnaissance du N+1 par une valorisation de mon travail vers les autres entités du [GROUPE] ... au lieu de prendre toute la lumière sur lui. |
| Encouragement, félicitation et reconnaissance des collègues et de la hiérarchie |
| Des collègues qui prennent plaisir à travailler sur un projet que je pilote, une hiérarchie qui note mon investissement et fais un retour positif sur celui-ci, des partenaires extérieurs qui sont satisfaits du travail réalisé. Une valorisation salariale pour témoigner de la reconnaissance de l'entreprise au travail fourni. |
| l'encouragement savoir remercier du travail accompli curiosité par le n+1 de savoir si 'tout va bien', plutôt que d'être exclusivement présent quand il y a un besoin |
| La seule reconnaissance du travail et des compétences est la rémunération... qui n'est pas à la hauteur des investissements professionnels |
| Les échanges avec mon manager. Les augmentations/primes qui traduisent dans les faits les échanges avec mon manager. |
| Possibilité de proposer des améliorations / l'orientation à donner à mon travail Evolution régulière de ma rémunération |
| Alors là c'est le néant. Aucune évolution professionnelle envisageable en région. A moins d'accepter une mutation géographique (ce n'est pas dans les cordes de tout le monde). Puisqu'il faut choisir, je reste dans mon poste...mais j'arrive à faire évoluer le service et mon poste. C'est une grande satisfaction. |
| Les primes. Le problème au [GROUPE] est que si l'on fait mal son travail... on a rien et si l'on fait bien sont travail... on a rien. Alors quoi s'investir ? |
| Discussions franches et régulières avec mon manager, lors de l'EPE ou au fil de l'eau |
| reconnaissance orale et formelle à l'occasion de l'EPE, financière sous forme de prime ou d'augmentation |
| Le salaire |
| Proposition spontanée d'évolution professionnelle. |
| remerciements N+1 |
| Retour suite à une présentation, le rendu d'un rapport, explication ce que je fais devant les collègues, prime, augmentation avec explication spécifique ce qu'il était bien et moins bien. Des primes d'équipes, présentation des projets et leurs objectifs |
| C'est justement l'absence de reconnaissance de mon travail qui m'a conduit à demander 2 ans de disponibilité entre 2014 et 2016... Au delà des primes et augmentations (rarissimes), un simple bravo/félicitations permet déjà de conforter le salarié dans son travail (car les agents sont particulièrement investis dans leur travail en comparaison avec d'autres organismes). Autre signe de reconnaissance: la carte des emplois |
| La confiance qui m'est accordée, les sollicitations pour participer à des groupes de travail et ateliers pour l'amélioration des conditions de travail, les sollicitations de mes collaborateurs dans la résolution de leurs problèmes |
| Je n'ai actuellement aucun signe de reconnaissance de mon travail |
| Remerciement pour le travail effectué. |
| - Rémunération - 'plus de latitude dans le travail de recherche' : J'ai un profil recherche et j'aime cette activité mais elle ne suit pas forcément la temporalité 'projet' du [groupe]. Si mon travail est apprécié, disposer de plus de temps et de |
| Considération, remerciements des supérieurs hiérarchiques : savent ce que l'on a réalisé et les difficultés rencontrées Prime |
| 1. qu'on me félicite / remercie verbalement 2. un mail adressé à mon hiérarchie pour expliquer mon implication / service accompli, avec moi en copie 3. augmentation de salaire 4. prime exceptionnelle |
| Une reconnaissance du travail et des compétences par les collègues et les managers. Le respect des individus. La confiance des manager (liberté d'action). |
| Augmentation salariale |
| appréciation N+1, rémunération |
| La reconnaissance des gens avec qui je travaille. Celle des managers est trop souvent bidon, ou alors il faut se battre bien au delà du raisonnable et faire vraiment bcp de bruit pour y arriver. Et sans résultat concrêt (que ce soit de budget à gérer, responsabilité, ou paye. Par contre, coté primes ça va. Augmentation et rattrapage de salaire, non). |
| La satisfaction des collègues avec et pour qui je travaille Les primes ou augmentations que le N+1 juge nécessaire en retour de mes implications |
| augmentation salariale |
| Les appréciations positives sur mon travail, le fait que l'on me demande mon avis |
| Pourquoi ne peut il y avoir évolution positive au [GROUPE] sans mobilité ??? Pourquoi considère -t'on une mobilité un agent qui change de bâtiment à Orléans du même niveau qu'un agent qui va changer de Région ? Aujourd'hui, depuis la réforme territoriale nous devons travailler sur le territoire de 2 régions au lieu de la seule que nous avions avant. Nous faisons l'effort de faire beaucoup plus de déplacement. Nous avons du reprendre les projets qui venaient de l'ancienne délégation. Je ne connaissais pratiquement rien scientifiquement de l'ancienne région, j'apprends tous les jours. Je n'ai pas changé d'implantation géographique mais dans les faits cela y ressemble beaucoup. C'est tout bénéf au final pour le [GROUPE] ! Et côté reconnaissance du travail que j'accompli (avec mes collègues) : rien de la part de la Direction (y a que mon directeur direct qui en a conscience). Et je pense que pour les autres délégations qui ont fermé cela doit être pareil. Par rapport à ma situation personnelle je considère plus les possibilités d'évolutions professionnelle proposées par le [GROUPE] comme destructrices que constructives. Elles sont sources d'angoisses récurrentes. |
| parler de mon travail |
| Lors des entretiens individuels, le dialogue avec le N+1 qui propose augmentation et éventuellement une prime lorsqu'il/elle est satisfait.e de mon travail quotidien |
| si seulement on pouvait une fois par an dans les unités ou Direction, parler science /technique , présenter les principaux résultats d'un projet.. cela me suffirait :) |
| Témoignages de satisfaction de la part du management (plusieurs formes envisageables). |
| Les retours suite travaux effectués |
| Menant une activité scientifique au sein du [GROUPE], les signes de reconnaissances les plus importants à mes yeux sont la confiance qui m'est accordée pour développer mes projets, l'intérêt que peut susciter mon travail (par des discussions par exemple) et des compliments sur la démarche ou les résultats obtenus |
| une bonne relation sincère avec mon N+1, un retour et un soutien régulier |
| Eh bien tout simplement écrire ou dire que j'ai fait un bon travail lorsque l'occasion se présente. |
| salaire, reconnaissance verbale par la hiérarchie |
| Sans hiérarchiser : l'augmentation salariale, la prime, les prix externes obtenus, la satisfaction de mon management et des destinataires (internes et externes) de mon travail. |
| La confiance en ma capacité à produire des résultats scientifiques (publications, congrès, rapports), la possibilité de monter ses projets, la rémunération (prime et augmentation). |
| reconnaissance verbal en faisant confiance reconnaissance pécunière |
| La carte des emplois ne me permet pas d'évoluer autrement qu'en passant chef de projet. Ce qui ne m'intéresse pas du tout. Il n'y a aucune évolution possible pour les agents de la DISN qui recherchent l'expertise technique plutôt que le management et la gestion de projet. |
| augmentation |
| Valorisation du travail lors de présentations internes ou externes Satisfaction du manager ou de l'équipe de projet Reconnaissance financière : primes, augmentations |
| Salaire, augmentations et primes |
| Mails de reconnaissances de collègues |
| Seuls mes collègues et mon N+1 me témoigne de la reconnaissance. Ce sont de simples échanges verbaux. |
| le minimum est le retour positif de la part de la direction (N+1, N+2) qui doit déjà savoir sur quoi nous travaillons... pour les taches qui sortent un peu de nos domaines de compétence comme les correspondants (correspondant sécurité, formation, qualité ou autre) ainsi que pour les personnes qui s'implique dans les formations (internes et encore plus externes avec [GROUPE] formation), il n'y a AUCUNE reconnaissance de la part du [GROUPE]... pourtant si on parle des formateurs, sans eux, [GROUPE] formation ne pourrait pas être bénéficiaire... les augmentations salariales sont faibles et très peu fréquentes, c'est démotivant à la longue... |
| Retours positifs de la part des clients/partenaires, de mes collègues et de ma hiérarchie. Rémunération. |
| Ma qualité de CDD ne me permet pas de répondre à toutes les questions. En revanche, si l'opportunité m'est donnée de poursuivre ma mission sous un format qui me motive c'est avec plaisir que je l'accepterai. J'aurai plaisir à continuer à transmettre et plus particulièrement en direct par le biais d'un rôle d'encadrement. |
| Respect Remerciement Augmentation Prime |

## « Q92AB. Les 3 points de confiance : »

|  |
| --- |
| Implication du personnel |
| Excellence scientifique |
| De nouveau transversal. Fini le 'business unit' des DO |
| la renommée du [GROUPE] |
| Etablissement public qui ne semble pas trop en difficulté |
| équipes pluri-diciplinaires |
| compétences techniques et scientifiques des agents |
| Forte expertise |
| Expertise scientifique |
| compétence des équipes |
| le domaine d'activité qui sera toujours sollicité |
| Compétences reconnues |
| Des agents pointus dans leur domaine |
| L'activité du [groupe] est pérenne |
| [groupe] = établissement de référence pour les Sc. de la Terre |
| l'image extérieuree |
| EPIC |
| excellence dans les metiers |
| Compétences des agents |
| Adaptation |
| pluridisciplinarité du [GROUPE] |
| établissement avec une histoire |
| Structure d'expertise reconnue |
| Bonne image en externe, très bonne communication |
| stabilité |
| NIVEAU SCIENTIFUQUE |
| entreprise de reference en géosciences |
| Secteurs porteurs |
| pérénité du [GROUPE] |
| Bonne image à l'extérieur |
| expertise scientifique spécifique |
| Fidélité, flexibilité et obstination du personnel |
| compétences techniques |
| Qualité scientifique |
| le personnel |
| utile pour l'environnement |
| l'expertise pluridisciplinaire |
| présidente |
| compétences des agents |
| Rôle national indispensable |
| Thématiques d'actualité |
| Passion des agents pour leur métier |
| l'état est partie prenante dans le [groupe] |
| compétences du personnel |
| jeunesse des équipes |
| thématiques de recherche d'actualité et porteuses pour le futur |
| Pas assez d'expériences dans l'entreprise pour me prononcer |
| la demande (projets) est là |
| Le potentiel et la volonté de progrès de certains agents non manageurs du [GROUPE] |
| des salariés compétents et passionnés |
| Cohésion ; esprit corporate |
| thématiques (eau, environnement, climat...) |
| Mélange de compétences unique : terrain/thématique/IT/support |
| mon n+1 |
| Les ressources humaines |
| thématiques porteuses |
| La pérénité du [GROUPE] |
| La pluridisciplinarité |
| on est assis sur un tas d'or avec ce qu'on fait les anciens |
| evolution |
| Adaptation au contexte économique |
| la compétence |
| Savoir faire thématique |
| Qualité du travail des agents |
| Compétence des agents |
| pluridisciplinarité |
| compétence - savoir-faire de ses équipes |
| Etablissement de référence dans son domaine |
| Projets menés pars les Directions scientifique |
| compétences scientifiques |
| Thématiques porteuses |
| stratégie du [GROUPE] |
| [GROUPE] souvent cité en référence |
| Qualités professionnelles de la plupart des agents |
| stabilité de l'emploi |
| Service géologique national |
| utile pour la France |
| service géologique national |
| équipe dirigeante |
| Niveau scientifique des agents |
| mon service |
| Travail riche et pluridisciplinaire, actuellement et en perspective |
| Efforts des agents [GROUPE] pour obtenir des financements extérieurs |
| Leader sur le marché |
| Sécurité de l'emploi |
| secteur de pointe dans l'environnement |
| Professionalisme |
| qualité du travail |
| expérience et réputation |
| salaire |
| mon manager |
| thématiques et activité intéressantes |
| [GROUPE] RESTE UNE BONNE BOITE MALGRE TOUS |
| personnalité de la présidence |
| confiance en mon avenir |
| qualité du travail des collaborateurs |
| professionnalisme |
| La PDG tente de faire bouger les lignes |
| 1 grande boite |
| Bonne image du [GROUPE] |
| PRESIDENCE ACTUELLE |
| implication des équipes |
| Reconnaissance de notre rôle d'expert |
| SON EXPERTISE |
| Il y a des projets |
| souhait d'évoluer, de s'améliorer |
| notre expertise |
| reconnaissance du [GROUPE] à l'extérieur |
| Réputation |
| Pérennité du [GROUPE] |
| coeur de métier pertinent pour la société |
| existance |
| Compétence sur les géosciences |
| Thématique : eaux souterraines |
| reconnaissance Nationale |
| Professionnalisme |
| Diversité des compétences et métiers |
| compértences reconnues |
| Expertise reconnue |
| la nouvelle présidente |
| diversité des compétences |
| activités à fort enjeux |
| Service public parmi les principaux du domaine de l'environnement |
| Bonne confiance et satisfaction de nos partenaires |
| Des missions pérennes au [groupe] qui assurent un avenir long terme |
| savoir-faire indéniable |
| Compétence des scientifiques |
| cohésion d'équipe |
| Compétence scientifique |
| Bonne activité pour l'hydrologie (et donc pour la géologie : études en amont) |
| personnel motivé |
| stabilité financière |
| Domaines porteurs |
| Relation avec les partenaires académiques |
| conditions de travail |
| une entrepise conviviale |
| Expertise métiers des agents |
| Evolution des compétences |
| Stabilité de l'emploi |
| Pluridisciplinarité |
| La reconnaissance de l'expertise et du rôle sociétal du [GROUPE] en France |
| Capacité des équipes techniques à s'adapter |
| Pise en compte de l'environnement par la société |
| Expertise scientifique |
| L'expertise du [GROUPE] |
| compétence collègues |
| Image du [GROUPE] |
| Expertise du [GROUPE] dans les géosciences reconnue |
| appui aux politiques publiques |
| métiers d'avenir/d'actualité |
| le [GROUPE], établissement de référence dans les géosciences |
| Thématiques en rapports avec les questions d'interet globale |
| Compétences |
| dévouement des agents |
| haut potentiel au sein des métiers |
| les qualités professionnelles et humaines de ses agents |
| expertise reconnue |
| vivier de compétences |
| La dynamique de la thématique Economie Circulaire |
| les compétences des collaborateurs |
| L'activité du au besoin croissant de ressources |
| Nos domaines d'activité, toujours plus actuels |
| Évolution des métiers vers des contraintes sociétales |
| Expertise métier scientifique |
| Compétences scientifiques reconnues |
| Son adéquation avec les enjeux de demain |
| excellence scientifique |
| expertise |
| facteurs externes des crises climatiques |
| savoir faire / compétence |
| professionalisme / expertise |
| Reconnu à l'extérieur |
| travaille sur enjeux fondamentaux |
| Compétence des agents |
| Secteur porteur |
| référence nationale et mondiale |
| sa pluridisciplinarité est son atout |
| rôle du sous-sol dans la société du futur |
| Une expertise reconnue |
| [GROUPE] = seul organisme réellement compétent sur l'ensemble des thématiques du sous sol |
| Poursuite de l'activité |
| Qualité du travail scientifique |
| des ingénieurs de grande qualité |
| adaptabilité de l'organisation |
| la recherche |
| compétence scientifique |
| technicité |
| Forte adhésion du personnel au [GROUPE] |
| Référence pour la géologie |
| Statut EPIC |
| Activité très large |
| expertise |
| je ne suis pas seul |
| Qualité scientifique et sa reconnaissance |
| les compétences des collaborateurs |
| Les activités du [GROUPE] sont incontournables dans un contexte de changement climatique global |
| l'expertise de son personnel |
| La qualité générale du personnel |
| la motivation de ses salariés |
| l'image du [GROUPE] à l'extérieur |
| Diversité des compétences |
| Missions régaliennes |
| Le status Etablissement publique |
| renommé |
| PRIME |
| La qualité du travail des salariés |
| expérience acquise |
| compétence du personnel scientifique et support |
| competence scientifique |
| salaire |
| EPIC donc l'état ne devrait pas abandonner le [groupe] tout de suite |
| Structure publique |
| des gens passionés |
| établissement service géologique national |
| les thématiques du [GROUPE] qui sont toujours plus d'actualité |
| Force/Solidité/cohésion de la base (agents) |
| je peux faire ma carrière scientifique vers l'internationale, participant à des projets européens et en publiant mon travail |
| EPIC |
| solidarité entre 'producteur' |
| le restaurant d'entreprise |
| les compétences |
| La capacité des agents à s'organiser spontanément malgré les carcans organisationnels face aux situations nouvelles |
| la nouvelle stratégie |
| volonté d'évoluer vers plus de cohérence |
| reconnu sur le marché |
| Que le [GROUPE] est un établissement public |
| [GROUPE] établissement reconnu pour son travail |
| missions |
| L'évolution de certains domaines de recherche |
| image extérieure du [GROUPE] |
| Pertinence scientifique |
| savoir faire expertise |
| quelques collègues dévoués |
| L'image du [GROUPE] |
| la confiance entre collègues |
| expertise technique régionale, nationale (et en partie internationale) |
| expertise importante et reconnu dans le monde |
| Technicité de l'entreprise |
| qualité travail |
| soutien des tutelles qui continuent à porter le [GROUPE] |
| Statut EPIC |
| positionnement enjeux sociétaux |
| la renommée de l'entreprise |
| un positionnement autour d'enjeux porteurs |
| Etablissement public |
| sécurité de l'emploi |
| perrenite du [GROUPE] |
| les chefs de projets se rebelleront un jour |
| Etablissement d'Etat (assurance de l'activité à court terme) |
| Sa diversité |
| socle solide d'expertise et d'experts |
| Les compétences des agents du [GROUPE] |
| Reconnaissance nationale/internationale établie |
| Sujets de travail et de recherche porteurs pour l'avenir |
| qualité du travail fourni par les agents du [GROUPE] |
| statut de partenaire indispensable |
| Talents au sein du [GROUPE] |
| Enjeux sociétaux en phase avec les thématiques portées par le [GROUPE] |
| Nouvelle gouvernance à l'écoute |
| métiers |
| compétence scientifique |
| Qualité des rendus |
| Renommée de l'établissement |
| Solidarité entre collègues |
| qualité technique des agents (ingénieurs, techniciens) |
| capacité d'adaptation |
| Pérénité |
| besoins technique des ministères |
| Compétences scientifiques |
| Expertise & savoir-faire |
| savoir faire |
| Stabilité du [GROUPE] |
| excellence scientifique |
| Polyvlance |
| ouverture vers de nouvelles propositions |
| [GROUPE] participe activement à la transition énergétique et aux changements climatiques |
| établissement de référence |
| maintien des conditions de travail |
| une existence pérenne |
| excellence scientifique |
| Compétences reconnues |
| établissement public |
| Qualité du personnel |
| la notoriété |
| expertise/compétences du personnel |
| réputation |
| Environnement |
| utilité/necessité |
| compétences multidisciplinaires |
| Confiance des partenaires |
| Prise en compte de l'écologie |
| La stabilité du groupe |
| Compétences du personnel |
| Qualité de son expertise scientifique |
| organisme d'état, pas de risque direct de licenciement |
| mission d'interet général |
| Image du [GROUPE] à l'extérieur |
| compétence scientifique et images de marque de l'établissement dans le domaine des géosciences (au moins en France) |
| expertise |
| Réputation du [GROUPE] |
| Qualité du travail et des experts |
| Savoir faire |
| compétences |
| Thématiques variées |
| entente entre collègues |
| compétence des agents |
| L'inexorable retour à une vraie politique des Communs au sommet de l'Etat. |
| la capacité à réaliser des expertises |
| bonne répartition sur le territoire (réactivité) |
| Les sujets traités au [GROUPE] |
| Adaptabilité |
| thématiques d'avenir |
| Notoriété |
| expertise |
| Confiance des clients / partenaires |
| expertise |
| rigueur et excellence des collabrateurs [GROUPE] |
| Ingénieurs & chercheurs passionnés et investis (mais pour encore combien de temps?) |
| Expert dans des thématiques grandissantes |
| statut semi-public |
| Sérieux et savoir-faire du [GROUPE] reconnus au niveau national et international |
| Qualité de l'expertise scientifique, déontologie |
| Thématiques d'avenir |
| Thématiques de travail tjs aussi passionnantes |
| Thématiques du [groupe] (environnement, eau...) |
| Bonne image (historique) de l'établissement |
| Un chiffre d'affaire positif |
| Le savoir |
| Compétence scientifique |
| Capital humain riche |
| solidite |
| Qualité du travail scientifique produit |
| Mission régalienne |
| domaine d'études et d'intervention très vaste-> possibilités d epasser des contrats avec des clients très diversifiés |
| plus de clarté de la part de la Direction générale, avec le point info codir express notamment |
| COMPETENCES DES EQUIPES |
| Adaptation |
| excellence et expertise |
| Les besoins sociétaux |
| reforme imputation |
| Agents passionés |
| Expertise |
| Indispensable au Pol publ en Environnement |
| Organisme qui ne disparaîtra pas |
| Compétence des agents |
| Reconnaissance forte dans le domaine du sous-sol |
| Travail de qualité |
| expertise |
| Compétence |
| Mise en place de procédures claires |
| Nouvelle direction ouverte aux évolutions |
| expertise |
| Sérieux |
| Le [GROUPE] reste la référence en matière de géosciences |
| Excellence scientifique |
| force de l'histoire |
| dynamique de recrutement |
| Bonne réputation de l'établissement |
| Professionalisme des équipes |
| savoir faire |
| forte technicité |
| personnel compétent |
| Taille de l'établissement |
| Satisfaction des partenaires |
| qualité des employés |
| adaptabilité |
| image du [groupe] |
| Les compétences au [GROUPE] |
| les agents [GROUPE] |
| Spécificité, savoir faire |
| expertise |
| Etablissement de référence s/sol |
| qualité technique des 'agents de base' |
| Excellence scientifique de l'établissement |
| La renommée du [GROUPE] à l'international |
| évolution au contexte extérieur |
| expertise du [groupe] |
| Son expertise scientifique |
| sujets traités (diversité et important) |
| Rayonnement (inter-)national |
| Excellence scientifique de nos collaborateurs |
| Qualité scientifique |
| Compétences sur les sujets scientifiques. |
| expertises tant nationale qu'internationnale |
| L'image d'établissement sérieux que véhicule le [GROUPE] |
| les compétences des agents |
| Il y a une volonté de fixer une stratégie générale de plus en plus transparante |
| la stabilité |
| impartialité scientifique |
| Orientation environnementale |
| Compétence |
| EPIC |
| LES THEMATIQUES PORTEUSES CAR ENVIRONNEMENTALES ET RECONNUES |
| expertise |
| Nombreuses compétences disponible |
| La bonne image externe du [GROUPE] |
| Les domaine d'activités du [GROUPE] sont porteurs |
| Motivation des acteurs |
| la compétence des équipes |
| collaborateurs/trices professionnel(le)s dans leur travail |
| La compétence des agents |
| Le personnel du [GROUPE] |
| pluralité du [GROUPE] en termes de champs de compétence |
| Environnement de travail |
| résilience |
| ENTRAIDE, BIENVEILLANCE |
| la qualité du travail fait |
| compétences techniques |
| secteurs d'activité d'avenir |
| Les compétences propres au [GROUPE] |
| thématiques traitées |
| Nouvelle stratégie |
| compétences du [groupe] devraient être de + en + solicitées |
| thématique de l'eau |
| Dévouement de ces agents |
| stabilité |
| L'attachement du personnel et sa passion |
| collectif |
| expertise |
| Diversité des métiers |
| Nouvelles demandes de la part des ministères |
| qualité scientifique des agents |
| Compétences |
| statut EPIC |
| EPIC |
| le [GROUPE] est une maison dont on est fier |
| thématiques porteuses |
| Maintenir les vol. de financement des projets AFB |
| les succes des projets |
| capacité à se reconvertir thématiquement si besoin |
| Image de l'entreprise |
| Environnement/sciences de la Terre - thèmes porteurs |
| L'implication des agents |
| Travail d'équipe |
| Capacité d'innovation scientifique et technique |
| [GROUPE] referent sur les thématiques qui sont les siennes |
| champ d'activité |
| qualité de l'expertise |
| Thèmatiques porteuses et à forts enjeux stratégiques |
| enjeux environnementaux |
| Compétences |
| Qualité scientifique |
| La stratégie de la COP |
| domaines d'activité |
| bon relationnel |
| Epic |
| Service public |
| compétence |
| Très fortes compétences techniques des équipes |
| Dynamisme |
| les activités que je développe |
| c'est le service géologique français |
| Adapation |
| polyvalence des sciences de la Terre |
| Vision globale forte |
| Développement au niveau international |
| Pluridiciplinarités et complémentarités des activités |
| Expertise |
| Thématique d'avenir (perspective du changement climatique) |
| Implication des agents dans leur travail |
| La réforme de l'imputation est en bonne voie |
| Projets novateurs et porteurs |
| Etablissement qui porte des sujets d'avenir |
| travaux orientés vers le développement durable |
| motivation des agents à monter des projets et avancer sur des thématiques intéressantes |
| COP trace de bonnes dynamique et perspectives |
| pérénité des actions |
| problématique d'avenir lié au développement durable |
| de bons passionnés qui ne comptent pas leur heures de travail |
| Professionnalisme des équipes |
| Notoriété internationale du [GROUPE] |
| une jeune génération de scientifiques plus ouverte |
| les besoins croissants |
| motivation des employés |
| relative solidité de l'entreprise |
| Compétence |
| bonne volonté des agents [GROUPE] |
| résistance |
| Masse importante |
| Reconnaissance de notre expertise |
| signatures de nouveaux contrats |
| expertise |
| les competences humaines |
| Expertise [GROUPE] reconnue |
| pérénité du site d'Orléans |
| Référence de qualité scientifique |
| Domaines d'activités au coeur des enjeux sociétaux |
| repond aux besoins sociétaux |
| Bases de données - légitimité scientifique et institutionnelle |
| les thématiques |
| la reconnaissance externe |
| thématiques porteuses |
| des scientifiques de qualité |
| Compétences des équipes |
| Diversité des compétences |
| l'expertise auprès des ministères |
| adaptabilité |
| multidisciplinarité |
| compétence et professionalisme des agents |
| Pas assez d'expériences dans l'entreprise pour me prononcer |
| le [groupe] est reconnu dans mon champs d'activité |
| Les domaines d'intérêt principaux du [GROUPE] en relation étroite avec les intérêts de la société civile et de l'Etat: l'environnement et l'Energie |
| l'expertise du [GROUPE] reconnue |
| taux de cofinancemnt qui nous rend moins vulnérables aux coupures que d'autres structures |
| réseau historique national et international important |
| mes collegues |
| Organisme de recherche scientifique pour apporter des réponses à des enjeux sociétal, environnemental et économique |
| statut d'EPIC |
| L'intérêt des sujets traités au [GROUPE] |
| Le [groupe] est constitué de pleins de gens de bonne volonté |
| adaptation à toute situation |
| Image de qualité |
| l'adaptabilité |
| Réseau scientifique bien implanté |
| Indépendance des agents |
| Multidisciplinarité des équipes |
| association recherche/expertise/APP |
| Sécurité de l'emploi |
| SIRH? |
| image à l'extérieur |
| Résilience du personnel passionné par son métier |
| savoir s'adapter aux nouveaux enjeux |
| capacité de certians agents à se défoncer |
| soutien des tutelles |
| visibilité internationale |
| récupération de projets |
| Montée en puissance des thématiques du [GROUPE] dans la vie publique |
| ma hierarchie |
| Diversité des expertises |
| Expertise |
| ? |
| Multicompétence |
| volonté des agents de bien fairessenti que chaque direction re |
| compétence des agents |
| sécurité de l'emploi |
| l'avenir du [GROUPE] |
| relative liberté dans le choix des projets / thématiques |
| SECURITE D'EMPLOI |
| objectifs généraux |
| notoriété du [GROUPE] |
| stratégie |
| des personnes avec beaucoup de savoir et de connaissance |
| AMELIORATION DU SERVICE RH |
| communication très forte et rayonnement |
| Implications/représentations régionales (rôle de proximité) |
| SON EXPERIENCE |
| c'est une entreprise solide et performante |
| qualité de nos travaux |
| qualité du travail des équipes |
| Statut d'EPIC |
| Etablissement reconnu |
| niveaux et diversités de compétences |
| renommé |
| Force de proposition sur les sujets géosciences |
| Thématique : sites et sols pollués |
| Intérêt du travail |
| multidiciplinarité |
| Développement durable |
| la motivation des agents |
| diversité des métiers |
| Prise de conscience changements globaux et rôle du [GROUPE] sur les risques encourus et leur rémédiation |
| Pas de restriction budgétaire contrairement à d'autres EPICS (signe de confiance de l'état, pour l'instant!) |
| pérennité qui rassure les clients |
| Reconnaissance des clients |
| Motivation des agents (malgré tout...) |
| compétences |
| Personnel motivé |
| Approche pluridisciplinaire en interne pour répondre à de gros projets |
| sujets/thématiques intéressants |
| adaptation de la production aux besoins externes |
| Sérieux, rigueur et déontologie |
| Ancrage comme référence nationale |
| passion pour nos métiers de la part des agents |
| Régions (réseau DAT) |
| La reconnaissance du [GROUPE] comme référent incontournable à l'international francophone |
| Besoin en ressources |
| domaines d'application d'actualité |
| les valeurs de la Direction Générale |
| qualité expertise |
| Personnel |
| Rayonnement internationnal |
| personnel passionné |
| la capacité de travail de mon équipe et le soutien de mon RU |
| La creation d'une entité littorale en nouvelle acquitaine |
| sciences de la terre pour la transition écologique |
| compétence des agents |
| les enjeux sociétaux nécessitant la mobilisation des compétences du [groupe] pour aider les pouvoirs publics (changement climatique, aménagement, ressource en eau, glissements de terrain, énergies renouvelables...) |
| développement personnel |
| réseau à l'Europe |
| La diversité de l'activité dans le domaine des géosciences au [GROUPE] |
| le caractère unique de l'établissement |
| Le lien fort avec l'Etat (EPIC) |
| La forte compétence scientifique des ingénieurs-chercheurs |
| Thématiques développées d'avenir |
| Sa réputation |
| diversité de thématiques |
| salariés |
| la compétence recherche |
| attachement du personnel |
| image externe |
| Nombreuses compétences |
| une partie des equipes hypermotivee |
| agents professionnels et compétents |
| expertise difficilement remplacable |
| c'est un établissement reconnu nationalement et à l'international |
| multi-discipline (sciences de la Terre) |
| Des sujets d'intervention variésxpérience des agents qui n'est pas valorisée lorsqu'ils partent à la retraite; et donc une perte sèche en compétence et expertise |
| des salariés impliqués et de bon niveau |
| Poursuite de la bonne entente entre collègues |
| Développement de projets interessants |
| des supports compétents |
| compétences humaines et techniques |
| image exterieure du [groupe] |
| excellence |
| Excellence scientifique et résilience |
| De la recherhce à l'APP |
| Contexte globale favorable aux ressources minérales par la transition énergétique |
| Présent sur des domaines stratégiques |
| adaptabilité |
| je peux compter sur la capacité d'écoute de mes collègues proches |
| Implication d'une bonne partie du personnel |
| les thématiques du [GROUPE] qui sont au cours des engagements à l'échelle mondiale sur les ODD |
| A Orléans, l'excellence scientifique du [GROUPE] se maintient |
| sa capacité à innover |
| La bonne ambiance générale |
| la compétence scientifique/technique |
| plusieurs sujets du [GROUPE] sont portés par l'actualité |
| Implantation territoriale |
| Aspects R&D - Carnot - à renforcer |
| professionnalisme |
| Recherche/R&D |
| utilité au [GROUPE] |
| la modernisation des outils informatiques |
| qualité de vie au travail |
| Il y a une offre intérgrée expériences/terrain/modélisation qui nous différencie des bureaux d'études |
| Thématiques en vogue |
| une bonne réputation |
| implication dans le changement climatique |
| Les nouvelles orientations qui me semblent bonnes |
| Autocritique/Questionnement sur le fonctionnement |
| j'ai le soutien de mon N+1 sur mes actions recherche |
| coopération entre agent (en dehors de la hiérachie) |
| Diversité des projets |
| les collègues |
| la complémentarité |
| le changement de directeur op DGR |
| Stratégie scientifique cohérente |
| en évolution constante |
| la solidité structurelle du [GROUPE] |
| motivation des collègues, intérêt pour le travail |
| Le nombre de projets au [GROUPE] |
| coméptences métiers reconnues |
| Volonté d'évoluer avec son temps |
| proximité des tutelles |
| la réputation du [GROUPE] |
| sérieux, honneté |
| entreprise EPIC |
| Confiance des tutelles |
| légitimité dans nos domaines |
| passion des agents qui continuent leur travail malgré tout |
| Ouverture à de novelles thématiques |
| besoins ressources |
| la subvention de l'état |
| une capacité à attirer des financements |
| Taille de l'établissement |
| environnement interne protecteur |
| la science restera toujours la science |
| Etablissement de référence en France et à l'étranger sur un certain nombre de sujets |
| Son collectif |
| volonté de certains de faire évoluer le [GROUPE] |
| Son adaptabilité face aux évolutions extérieures |
| Nombreux partenariats |
| Capacités scientifiques et techniques des agents |
| capacité de recherche et innovation |
| engagement des salariés |
| Notoriété |
| Compétences des équipes |
| environnement |
| motivation |
| Bonne relation avec les partenaires |
| Taux d'embauche encourageant |
| Pluridisciplinarité |
| multidisciplinarité |
| domaines de compétences |
| moyens expérimentaux |
| Capacité d'adaptation thématique |
| la passion des salariés dans leur métier |
| Qualité technique |
| stabilité des contrats |
| [GROUPE] plutôt épargné jusqu'à présent par les difficultés économiques |
| somme de personnes de grd qualité scientifique |
| Développement de nouvelles compétences |
| pluridisciplinaire |
| Des orientations claires |
| la compétence des équipes opérationnelles |
| établissement multidisciplinaire |
| plusieurs domaines d'expertise reconnus |
| Aide Etat |
| pérennité |
| intérêts diversifiés |
| Capacité technique interne |
| Bien être social |
| Les quelques collègues avec qui je travaille |
| Reconnaissance dans les géosciences |
| Indépendance lors d'une étude (pas de prise de position) |
| sérieux et excellence scientifique |
| Pluridisciplinarité |
| diversité de la population (compétences, formations d'origine, culture) |
| travail stimulant |
| Diversité des thématiques traitées |
| themes traités en phases/besoins |
| Equipes pluridisciplinaires |
| hommes |
| Qualité de vie au travail |
| motivation des agents |
| sujets environnementaux porteurs |
| L'implication des agents du [GROUPE]. |
| l'implantion 'régionale' |
| bonne qualité des rapports (retour satisfait) |
| La qualité intrinsèque des agents |
| Expertise |
| acteur incontournable dans certains domaines |
| Savoirs/compétences |
| personelle passionné |
| Implication des équipes du [GROUPE] |
| les thématiques liées à l'environnement |
| thématiques [GROUPE] s'adaptent aux questions societales |
| Bon esprit d'équipe au sein de mon équipe |
| Sa présence sur tout le territoire national |
| compétences |
| Pluridisciplinarité |
| Reconnaissance externe |
| Organisme de confiance |
| volonté d'améliorer sans cesse conditions de travail |
| Statut EPIC |
| Etablissement dynamique |
| Beaucoup de travail |
| Les outils de travail |
| Position centrale sur certains sujets |
| experience |
| Problématiques sociétales et environnementales qui resteront très présentes à court, moyen et long termes |
| Qualité du travail |
| le [groupe] regorge de spécialistes compétents avec une importante conscience professionnelle |
| MOTIVATION DES EQUIPES |
| Pluridisciplinaire |
| feuille de route annuelle et cop |
| Les compétences du [GROUPE] |
| recherche scientifique |
| Notoriété et son image |
| Niveau scientifique |
| Sûreté de l'emploi (une fois embauché) |
| Domaines d'interventions stratégiques |
| Sentiment d'appartenance des employés |
| Pôle de recherche développé qui permet d'innover |
| présence en région |
| Rigueur |
| Effort sur le bien être au travail |
| Thématiques en phase avec les enjeux globaux actuels |
| reconnaissance nationale/internationale |
| Expérience |
| Le [GROUPE] est implanté régionalement |
| intégrité |
| attente sociétale |
| intérêt scientifique du travail |
| Direction mobilisée pour améliorer les conditions de travail |
| ambition d'être un acteur majeur présent sur les sujets à enjeu |
| orientation |
| capital humain important |
| implication des agents |
| Mission de Service Géologique Nationale |
| Image du [groupe] en générale |
| pertinence / utilité des sujets traités |
| transversalité |
| conditions de travail |
| L'implication au travail des agents |
| Confiance des utilisateurs et tutelles |
| robustesse |
| Reconnaissance externe |
| investissement personnel des 'agents de base' |
| Prise de conscience de la direction des problématiques RPS |
| L'intérêt des géosciences dans les ministères |
| maintien de l'attractivité sur le marché de la recherche |
| mode de financement varié |
| Sa notoriété |
| triple tutelle |
| DRH |
| portentiel de développement de partenariat avec des entreprises privées |
| La volonté de la gouvernance de vouloir anticiper les difficultés à venir et s'adapter aux enjeux de demain. |
| la pluri-displinarité |
| Il y a une amélioration de la recherche de projets à DI et on répond de plus en plus à des appels d'offres |
| possibilité de mobilité interne |
| conviction |
| Conditions sociales salariales |
| Ressources humaines |
| qualités des équipes |
| Une direction à l'écoute |
| volonté d'évoluer |
| Personnels à très haut niveau de compétences |
| le taux de nouveaux recrutés important permettant de rajeunir les effectifs |
| personnel sérieux et investi |
| Bonne image extérieure |
| la motivation des équipes |
| ambiance de travail au sein des équipes projets |
| l'investissement des agents |
| Le positionnement scientiffique du [GROUPE] (biolixiviation, amiante, transformation digitale, etc.) |
| expertise reconnue à l'extérieur |
| Présidente |
| image |
| Intelligence collective |
| l'échange professionnel |
| pluridisciplinarité |
| solidité de l'établissement |
| professionnalisme |
| Compétence scientifique |
| ministère connais notre travail |
| La passion interne pour les géosciences |
| appui aux politiques publiques |
| La vigilence du CS du [GROUPE] |
| qualité scientifique |
| diversité des compétences |
| Notoriété du [GROUPE] |
| Etablissement stable et en bonne santé pour le moment |
| diversité des partenariats |
| Moyens techniques |
| double tutelle |
| domaine de l'environnement, a le vent en poupe. |
| Les challenges (COP) sont motivants |
| établissement public |
| volonté de conserver un réseau d'experts régionaux |
| bilan |
| capacité de répondre aux enjeux sociétaux |
| Politique environnementale |
| Pluridisciplinarité |
| La majorité des collègues scientifiques sont de bonne volonté et moteurs de l'activité du [GROUPE] |
| Un appui par des experts de qualité |
| compétences |
| collégialité |
| Maintien du soutien (et dotation) des tutelles par rapport aux autres organismes, mais cela durera-t-il? |
| savoir-faire du [GROUPE] |
| Présidence |
| capacités en recherche appliquée |
| La multidisciplinarité du [GROUPE] |
| reseau regional |
| bonne gestion du travail |
| Soutien de l'état |
| intégrité |
| Polyvalence - Pluridisciplinarité |
| Multidiscipline |
| la stratégie d'équipe que nous avons nous agents construits |
| il y a du travail dans nos domaines |
| Stratégie claire |
| compétences avérées et reconnues |
| Image extérieure prégnante et positive |
| Adaptations aux évolutions du contexte extérieur |
| Compétence |
| Monopole (surveillance des eaux souterraines, Après-mine) |
| Capacité à évoluer avec la société |
| Le [GROUPE] semble plutôt souffrir de ne pouvoir recruter assez |
| sciences de la terre |
| Cohérence des actions du [GROUPE] et forte motivation des collègues |
| reconnaissance externe |
| soutien de nos tutelles |
| L'image du [GROUPE] (il faudrait quand meme revoir le nom [GROUPE] qui ne correspond en rien à ses activités... quelque chose comme Service National de la Géologie et de l'hydrogéologie et pour l'Environnement SNGHE... |
| Des opportunités dans nos domaines |
| la motivation du personnel |
| choix stratégiques |
| image encore positive de l'entreprise |
| Rigueur |
| Salarié·e·s impliqué·e·s |
| renommée |
| Image reconnu du [GROUPE] |
| la facilité de partir en mission |
| Etablissment public |
| pérénité de mon emploi |
| Pyramide des âges |
| moltivation des employés |
| la conscience professionnelle du personnel |
| adaptabilité des équipes |
| peut-être enfin une nouvelle stratégie scientifique |
| EPIC |
| les laboratoires (qui ne devraient pas avoir à être à l'équilibre financier pour travailler sereinement) |
| motivation du personnel |
| expertise reconnue à l'international |
| Pas assez d'expériences dans l'entreprise pour me prononcer |
| La poursuite du plan D'ACT |
| interdisciplinarité (à développer en bouchant les fossées entre Directions) |
| Le [GROUPE] a jusqu'ici su s'adapter pour suivre/anticiper les besoins (géol -> environnement -> ?) |
| collegues des autres unites /directions |
| La pluidisciplinaité |
| La reconnaissance externe du [GROUPE] |
| on touche a toutes les disciplines des géosciences |
| reconnaissance national et international |
| Compétence et rigueur des employés |
| le fait de travailler sur de vrais besoins sociétaux |
| Reconnaissance par les collectivités |
| Les agents eux-mêmes |
| Reconnaissance de la part du monde extérieur |
| bonne volonté des scientifiques |
| Gouvernance |
| participation de l'état |
| Pluralité des thématiques |
| pluridisciplinarité |
| taille du [groupe] le mettant assez bien à l'abri de séismes venant des Ministères |
| investissement des agents et surtout productifs |
| perte de confiance d'acteurs majeurs |
| Thématiques porteuses (economie circulaire, environnement, risques, ...) |
| Présence à l'international |
| ? |
| Ouverture |
| solidarité |
| statut de service géologique national |
| horaires |
| Mon évolution professionnelle |
| travail en réseaux 'parallèle' au cadre hiérarchique |
| comptétence de la présidence |
| force |
| on a besoin de nous |
| MOTIVATION DES NOUVEAUX |
| environnement de travail |
| Budget pas trop mal maîtrisé |
| volonté de résolution des problèmes |
| Développement de référentiels/bases de données |
| Thématique : géothermie |
| Une expertise dans des domaines porteurs |
| Enjeux societaux et role du [GROUPE] pour y répondre |
| Coopération internationale |
| la reconnaissance par les clients |
| Renommée des Ingénieurs/Chercheurs |
| Capacité au [groupe] de s'adapter à des nouvelles activités |
| s'adapter aux nouveaux clients |
| Adaptation du [GROUPE] |
| volonté de modernité des pratiques |
| collègues |
| évolutions de carrière possibles au sein de l'entreprise |
| Investissement des agents dans leur travail |
| vision stratégique partagée |
| Réforme des imputations |
| La cohésion des agents, qui s'apparente parfois à du corporatisme, mais qui constitue parfois le seul rempart face au 3e point d'inquiétude cité ci-après |
| Thématique data science |
| recherche appliquée |
| recherche / publications |
| excellence scientifique |
| les démarches entreprises par la présidente |
| service public |
| adaptabilité des agents |
| la pertinence de son organisation (chaine Rercherche / service public) et son implantation en réseaux (orléans, régions, international) |
| stabilité emploi |
| motivation des agents |
| L'image du [GROUPE] à l'extérieur |
| la position centrale du [GROUPE] dans son domaine |
| Des données très nombreuses |
| L'image dont nous disposons auprès de nos donneurs d'ordre |
| Secteur clé indispensable (énergie, eau, ...) |
| Position charnière recherche / APP |
| implication du personnel |
| formation |
| volonté de développer le commercial |
| thématiques [groupe] |
| intertie d'une grosse machine qui fonctionne toujours, même moyennement |
| Etablissement public |
| bcp de supers bosseurs compétents dans cette boîte |
| travail et motivation |
| Des capacités expérimentales spécifiques |
| Lorsque le [GROUPE] est reconnu à l'extérieur, il est souvent adulé. mais il n'est pas toujours reconnu, parfois détesté et 'méfié'. |
| Transparence |
| jeunes embauchés motivés |
| missions sociétales du [GROUPE] |
| Positionnement sur thématiques sociètales |
| Institut de référence, qui bénéficie de l'appui des Ministères de tutelle pour remporter des contrats |
| Beaucoup de compétences |
| compétences scientifiques |
| Contributeur aux nouvelles technologies |
| la vision scientifique du [GROUPE] et son adaptation aux enjeux |
| Le [GROUPE] est riche de son personnel |
| les thématiques traitées |
| Bonne image de l'extérieur |
| le [GROUPE] a des sous de coté avec SAGEOS |
| Synergie entre collègue |
| structure |
| Environnement |
| le développement des plateformes scientifiques et de l'innovation |
| Primes |
| le [groupe] est encore reconnu pour ses qualités passées |
| un savoir-faire |
| Le renouvellement du personnel (non managérial) |
| Rajeunissement des cadres |
| ma ligne de recherche fait partie des objectives du COP |
| les horaires de travail |
| Diagnostic social en cours |
| l'environnement de travail |
| le tissu géographique |
| Ecoute et mécanisme participatif |
| pouvoir d'adaptation |
| l'importance du [GROUPE] dans le domaine des Geosciences |
| Les embauches de personnel jeune et dynamique |
| politique RSE de l'entreprise |
| Engagement des employés |
| rayonnement international |
| interdisciplinarité |
| Reconnaissance nationale et internationale |
| Appui aux politiques publiques / impartialité de nos études |
| potentiel de développement sur des thématiques porteuses, encore faut-il arriver à une stratégie d'établissement et non plus de chapelles |
| Recherche de diversification |
| positionnement CC |
| l |
| quelques niches d'excellence |
| Secteurs porteurs |
| les tires au flanc sont toujours démasqués un jour ou l'autre |
| [GROUPE] comme opérateur d'Etat sur quelques sujets à caractère permanent (après-mine, surveillance risques...) |
| Son histoire |
| existance d opportunité exterieures pour le developpement du [GROUPE] |
| Liens avec ministères |
| implication des agents dans leur travail |
| niveau scientifique |
| Mon envie personnelle de faire grandir le [GROUPE] |
| Engagement fort de la grande majorité du personnel |
| Bonne image du [GROUPE] sur mon domaine d'expertise |
| Capacité à répondre à de multiples guichets (ex. recherche fondamentale, APP...) |
| Missions déléguées de l'Etat |
| Motivation technique des salariés |
| Agence d'état |
| confiance envers le personnel |
| thématiques 'de fond' et appliquées : demandes pérennes |
| Recherches et innovation dans différents domaines |
| proximité (réseau d'agences) |
| Transversalité des thèmes |
| la fierté d' appartenir à cette maison |
| confiance des partenaires/professionnels du secteur |
| stabilité de l'organisation |
| formation |
| référence institutionnelle |
| Volonté et intégrité du personnel |
| sécurité |
| Qualité scientifique des travaux du [GROUPE] |
| au cœur des problématiques cruciales du moment et des années à venir (environnement, énergie, ressources eau et mines) |
| mission solide |
| Qualification/Motivation des agents |
| souplesse et autonomie des équipes |
| Coopération entre agents |
| organisation |
| Image extérieure |
| reconnaissance par nos tutelles |
| Le Régime Dérogatoire Généralisé (RDG). |
| la diversité des thématiques |
| une certaine flexibilité des managers |
| la volonté de dialogue |
| Capacité à intégrer de nouveaux métiers |
| excellence du BRGL |
| capacité à s'impliquer dans les enjeux de demain |
| notoriété du [GROUPE] |
| Renommée du [GROUPE] |
| innovation |
| Reconnaissance du [GROUPE] à l'exterieur |
| Domaine d'expertise porteur |
| problématiques DD/pollution/etc amenées à devenir de plus en plus importantes |
| Personnel motivé et fier d'appartenir au [GROUPE] |
| Adaptation des métiers |
| Salariés souvent passionnés |
| motivation collective |
| Qualité et diversité des compétences |
| Une bonne réactivité en cas de problèmes |
| Le télétravail |
| Valeurs et culture d'entreprise |
| statut (epic) efficace et rentable pour le service public rendu et la maîtrise des dépenses publiques |
| STABILITE DE L'EMPLOI |
| Activités pérennes |
| demande sociétale |
| Présence forte en région |
| Les projets nationaux |
| La diversité |
| Contexte de changement climatique qui favorise l'utilité publique du [GROUPE] |
| Expertise reconnue |
| Evolutions sociétale mettant certaines problématiques au coeur des débats |
| innovation |
| Motivation |
| geosciences = sujets d'avenir |
| Savoir |
| Les salariés du [GROUPE] aiment ce qu'ils font |
| diversité |
| multi-compétence |
| Bonne ambiance de travail entre collègues |
| culture d'entreprise à maintenir |
| adaptation |
| histoire forte donc réputation |
| reconnaissance internationale |
| Projets de recherches |
| Capacité des agents à s'adapter, se former |
| image |
| réseau |
| ambiance de travail |
| La présence régionale |
| Ancrage géographique |
| thématiques d'avenir |
| investissement des représentants du personnel |
| Série d'actions engagées par rapport au plan D'ACT |
| bonnes conditions de travail |
| engagement/motivation des agents |
| Les problématiques gérées,en lien avec le dévelopepment durable |
| qualité du travail reconnue |
| Disciplines porteuses |
| changement climatique |
| Les directeurs de programmes scientifiques pourront permettre (on espère !) un rapprochement entre différentes personnes de différentes directions qui peuvent travailler sur des problématiques similaires. Cela pourrait permettre de briser ces murs entre directions. |
| éthique |
| Bonne entente dans l'équipe et ouverture d'esprit |
| Cohérence avec besoins sociétaux |
| organisation interne |
| Des équipes pluridisciplinaires très impliquées |
| présidente |
| Reconnaissance du [GROUPE] au niveau national |
| Domaines porteurs |
| l'expérience des équipes |
| réseaux partenarials développés à l'extérieur |
| le management de proximité |
| Manager |
| Complémentarité des savoirs |
| réponse à un réel besoin |
| agents passionnés par leur métier |
| compétences |
| Collaborations externes |
| les bases de données uniques au [GROUPE] |
| Son opportunisme |
| entraide entre collègues |
| faculté d'adaptation des salariés |
| stabilité du statut d'EPIC |
| Visibilité |
| expertise |
| volonté de la direction |
| Moyens techniques |
| Bonne mémoire du passé, gestion des données, archivage des rapports et cartess |
| Solidarité interne hors de l'organigramme qui comble les manquements en management; Maintien du souhait de bien faire des agents malgré le contexte. |
| Sécurité |
| acteur central sur les géosciences |
| La très bonne image extèrieure |
| statut d'EPIC |
| métiers diversifiés |
| Organisme de référence, pour l'instant |
| pluri disciplinarité |
| Bonne ambiance - solidarité |
| Occupation territoire |
| le parc de matériel conséquent |
| le [GROUPE] évolue même si c'est long à se mettre en place |
| Fonctionnement matricielle |
| Son secteur d'activité |
| Innovation |

## « Q92AB. Les 3 points d'inquiétude : »

|  |
| --- |
| Recherche de financement privé |
| Lourdeurs administratives internes |
| Au prochain changement de Président(e), on restructure de nouveau. Ca change en permanence. |
| réduction de l'effectif support = surcharge de travail ou perte de certaines activités |
| Les établissements publics sont mal vus notammet par l'Union Européenne (problème de concurrence) |
| baisse du nombre de projets |
| une déconnexion entre le 'management' du [groupe] et la production |
| Faiblesse d'experts de rang international dans certains domaines traditionnels du [GROUPE] (eau, géologie, etc.) |
| evolution vers le commercial |
| financement de la recherche |
| Un direction souvent déconnectée de la réalité |
| Fusion avec un autre service de l'état |
| Stratégie décousue |
| Besoin de renouvellement au sein du codir car peu importe les changements de poste ce sont les personnes qu'il faut changer pour avoir un nouveau souffle et aller vers un réel changement |
| changement de direction répétés |
| fonctionnement 'administratif' |
| mon départ en retraite pas vraiment anticipé |
| l'inertie trop longue dans les changements |
| manque de transparence |
| Effacement progressif de la géologie |
| Individualisme |
| réorganisations sans logique |
| établissement trop long à réagir |
| stratégie de developpement semblant oportuniste/ Manque de vision long terme |
| la fin de mon CDD |
| REGROUPEMENT GESTIONNAIRES / DF |
| Stabilité des implantations géographiques |
| copinages |
| Decalage entre discours et réalité au [GROUPE] : baisse des effectifs à DGR et fin de la mine/carto 50k / RGF |
| Pas confiance dans la direction et la DRH |
| management pas assez expérimenté |
| Continuer à acquérir de la donnée géologique de terrain |
| la communication |
| Turn-over de l'équipe de direction |
| salaires |
| Administration grandissante sans réelle plus value |
| Sous-activité en région |
| les décisions du gouvernement |
| diminution bugétaire des tutelles |
| le manque de projection pour les années à venir |
| manque de pilotage |
| les investissements sur des grandes plateformes, sans business plan |
| baisse des financements publics |
| difficulté du [GROUPE] à se projeter dans la société |
| Forte dispersion des activités |
| Incompétence technique hiérarchie |
| prix de vente |
| management / ambitions personnelles |
| RPS, démotivation |
| la réforme dy système de production (vers des indicateurs de performance???) |
| Pas assez d'expériences dans l'entreprise pour me prononcer |
| des choix stratégiques potentiellement mal éclairés |
| Les changements de structure fréquents et destructurants |
| les nombreux changements de manager |
| Plafond d'emplois |
| le 'R' dans [GROUPE]: il faudrait plus de rayonnement scientifique |
| rythme de transmission et d'acquisition de compétences trop lent par rapport au besoin (départs massifs à la retraite, data science) |
| evolution salariale |
| Le manque d'une vrai discussion entre la hiérarchie et les agents our les réorganisations |
| lourdeurs des procédures |
| La capacité du [GROUPE] à aller au bout des réformes |
| Perte du savoir à chaque départ |
| la géologie diparait de plus en plus (dommage pour un sgn) |
| diminution des budgets |
| Diminution des finances publiques |
| le conservatisme scientifique |
| Budget des donneurs d'ordre en baisse |
| Manque de vraie orientation stratégique |
| défiance envers le CODIR |
| lourdeur et complexité administrative |
| manque de stratégie |
| Baisse des co-financements publics |
| SIRH? |
| compétitivité (prix de vente) |
| Management |
| restructuration |
| manque de réactivité et lenteur d'adaptation |
| avenir avec restructuration |
| Baisse du niveau médian d'expertise et d'investissement |
| le climat social dans certaines directions |
| stratégie floue, plus opportuniste et peu innovante hormis idée émergeant de la base |
| logiciels lents et anciens |
| baisse subventions |
| Baisse des financements publics |
| rattachement des gestionnaires à la DAF |
| Agents non valorisés par l'employeur (d'où la réponse 'pas vraiment d'accord') |
| Réorganisation de la Direction Financière |
| soutien financier étatique en diminution |
| Evolution digitale |
| Pas de vision long terme |
| déséquilibre DR/SP/Commerc. |
| Trop d'administration stérile |
| Stratégie |
| dilution des compétences dans énormément de thématiques pas toujours scientifiques |
| réorganisation service |
| communication |
| méthodes de management archaïques |
| MANQUE DE COMMUNICATION |
| Restructuration LAB - D3E |
| manque d'impatialité de certains directeurs |
| évolution salariale |
| modif dotations Ministères de tutelle |
| organisation |
| pression sous jacente |
| Trop d'Agents refusent le changement |
| Avenir du [GROUPE] |
| BLOCAGES INTERNES DF/DCO/AGENT COMPTABLE |
| Direction financiere |
| TROP POLITISE |
| suppression de poste |
| Aucune inquiétude, je serais à la retraite d'ici 2 ans |
| établissement non connu pour grand nombre de personnes |
| savoir travailler avec des partenaires privés |
| management du [GROUPE] au niveau direction générale |
| Lenteur des décisions et loudeur des procédures |
| Perte de 'légitimité' en local depuis le regroupement des régions |
| réforme permanente |
| Turn over |
| Difficulté d'adaptation (ex: EPCI, baisses de financements...) |
| Le délaissement des activités prospection minières en comparasion au passé |
| baisse budgetaire |
| budget allouer par l’état |
| Perte d'autonomie |
| Maintien des subventions ministère environnement |
| baisse des financements |
| Financements publics/privés |
| perte d'identité |
| La motivation/le comportement des agents |
| baisse des financements publiques |
| Capacité à diversifier les financements (notamment privés) |
| baisse des financements publiques dans l'environnement |
| Restriction budgétaire de l'état |
| adapter la recherche à la demande de la société civile |
| Baisse des finances publiques |
| Lourdeur administrative |
| Fonctionnement général du [GROUPE] a revoir : ne favorise pas le travail inter-direction |
| surcharge durable (pluriannuelle) |
| Difficultés internes dans les services |
| réginalisation des compétences |
| Les managers recrutés sont de plus en plus éloignés des compétences techniques de nos métiers. |
| évolution salariale à la baisse |
| salaire |
| lourdeurs administratives internes |
| Durcissement des politiques d'aide des partenaires financiers |
| Politiques publiques |
| disparition des métiers de la géologie |
| Stress des agents / pas assez de temps |
| Le discours général qui semble peu à peu gommer le mot 'géologie' et le terme 'acquisition de données' : j'ai peur que le [GROUPE] ne so'riente vers une boite de gestionnaires de données 'environnementales'. On a le sentiment que la géol, c'est sale, beurk, alors qu'environnement c'est plus chic et c'est vert. Bref, du marketing de communicants au dépens des agents qui exercent leur métier |
| Augmentation du nombre de personnel en fonctions support |
| activité à l'international à renforcer |
| Plafond d'emploi |
| la perte de compétence |
| baisse des budgets |
| Evolution salariale |
| évolution des compétences des établissements publics |
| la compétitivité |
| baisse des financement |
| difficulté du [GROUPE] à évoluer rapidement |
| la lenteur décisionnelle |
| La creation d'une entité littorale en nouvelle acquitaine |
| Management non scientifique |
| incompétence des directeurs |
| moindre implication des salariés |
| la baisse de crédits (services de l'Etat et des collectivités, AO recherche) |
| changements trop fréquents |
| trop de fonctions floues sans retour vers les opérationnels |
| Le manque de projet/développement sur fonds propres |
| l'écart entre la raison d'être du [GROUPE] et la perception de certains collaborateurs |
| La très forte dépendance à Microsoft |
| Les conflits de vision sur l'établissement au niveau du CODIR |
| Politique de l'autruche de la direction |
| Réduction d'effectif support |
| Finances publiques en berne |
| Son financement |
| pas d'équipe de Direction |
| stratégie |
| direction trop administrative |
| vision politique long terme |
| OPALE |
| La mauvaise gestion |
| mauvais management des equipes |
| La dispersion dans trop d'activités |
| Codir qui ne décide pas |
| EVOLUTION DE LA GEOLOGIE QUI EST LE SOCLE FONDAMENTAL DU [GROUPE] |
| fonctionnement beaucoup trop lourd |
| la diminution des fonds publics |
| manque d'outils numériques couplés |
| Des coûts de structure élevés qui empêchent d'être compétitif/attractif, en particulier à l'international |
| temps de déblocage de situations conflictuelles comme avec les AE (TTC) ou l'AFB- manque d'implication ministérielle, voire manque de soutien du [GROUPE] ?? |
| Essouflement des troupes sur le mode de fonctionnement |
| Manque de visibilité |
| coupure entre directeurs et la base |
| Stratégie |
| incapacité à positiver |
| copinage |
| Financement de l'activité |
| bien être |
| poids et coût de la hiérarchie |
| Déséquilibre fonctionnels/opérationnels |
| Lisibilité extérieur/ taille insuffisante |
| POLITIQUE ACTUELLE DU GOUVERNEMENT |
| Coûts des prestations |
| Encore une vision 'géologie' à l'extérieur |
| baisse des financements publics |
| visibilité de mon activité thématique |
| Retard pris sur les outils mis à disposition des fonctions support |
| l'empilement trop rapide de plusieurs réformes |
| Financement de nos activités dans un contexte d'austérité budgétaire |
| sécurite/santé au sein des laboratoires |
| décisions de nos tutelles (par exemple AFB) |
| La qualtité administrative prime sur la qualité technique |
| le fonctionnement en PME au détriment de tous |
| les réorganisations/réformes qui ne répondent pas aux besoins |
| Stratégie choisie |
| Financements externes |
| Difficulté d'adaptation au changement |
| équité |
| Réorganisation de D3E et de LAB qui génère des interrogations |
| Quelle utilisation de PRIME |
| La concurrence avec d'autres établissements (CEREMA...) |
| son organisation instable |
| problème budgetaire de l'etablissement |
| peu de brevets déposés |
| frais généraux démesurés, c'est de plus en plus difficile de monter des projets à ces coûts là |
| Fuite des gens compétents |
| fusion d'établissements |
| pas de vision sur le CCS et son abandon progressif |
| Une culture du numérique trop insuffisante |
| Durée du poste de Président/DG (remplacement tous le 3-5 ans) |
| j'ai des difficultés pour réaliser mon travail quotidien, manque de moyens (logiciels) |
| Hiérarchie |
| surcharge |
| l'imputation |
| la hiérarchie déconnectée |
| La réduction de la dépense publique |
| la lenteur de mise en place |
| nième réorganisation |
| baisse des budgets |
| le [GROUPE] se rapproche trop du fonctionnement d'une administration publique et non pas un EPIC |
| problèmes fiscaux et inquiétudes sur ressources financières en particulier des Agences de l'eau |
| financement public |
| La restructuration LAB/D3E absolument pas claire |
| transformation digitale |
| Inertie d'action : en interne parfois, dépendant des tutelles aussi |
| hyperbureaucratie |
| pas de manager compétent |
| Le non renouvellement des compétences (retraités) |
| un systéme managérial défaillant |
| renumeration attractice |
| Renouvellement des compétences qui peuvent reposer sur une seule personne |
| difféiculté de trouver de nouveaux partenaires / financeurs |
| trop de réformes en cours en même temps |
| Réduction des budgets alloués à l'environnement |
| modele économique |
| le manque de remise en question et l'augmentation des directeurs |
| Paiemet de pot de vin pour obtenir des contrats à l'international |
| le [groupe] reste trop centré sur lui même et reste peu ouvert au delà des géosciences |
| Management |
| Utilité de nos actions |
| sa mission |
| Le nivellement sur tous les plans et ceux qui profitent du système bancal |
| Politique de restriction budgetaire de l'Etat |
| Difficulté de réformer |
| repli sur soi-même |
| Financement des tutelles |
| Fonctionnement avec imputation limite le développement de la recherche |
| Gestion financière du [GROUPE] avec des charges trop importantes : pas rentable |
| baisse des financements publics |
| fatigue des salariés et désengagement |
| L'aspect commercial très faible |
| pertes de certaines expertises |
| Gouvernance va un peu vite dans la transformation |
| financements |
| stratégie long terme |
| Baisse des subventions publiques |
| Contexte de de-structuration des services publics |
| Frais généraux impliquant une non-compétitivité sur des guichets de financement |
| stratégies / orientations choisies pour les activités du [GROUPE] dans le futur, oubli des missions fondamentales |
| lenteur des décisions |
| Réorganisations |
| Equilibre des comptes |
| désorganisation au sein de la direction financière |
| Equilibre financier |
| Financements des ministères de tutelles, des Conseils généraux et départementaux, Agences de l'eau, ex ONEMA en très nette diminution |
| manque de réactivité (lenteur dans les prises de décision) |
| Trouver un rôle bien défini pour le [GROUPE] (concurrence avec les universités, ou bien les autres organismes tels que le CEREMA...) |
| diminution des dotations |
| Management déviant |
| croissance économique 'obligatoire', manque de financements |
| Concurrence potentielle avec d'autres organismes du même type (CEREMA, INERIS, IFPEN, ANTEA,..) |
| fusion avec d'autre établissement |
| mobilité géographique imposée |
| des réorganisations non mesurées et précipitées |
| capacité d'adaptation de l'établissement assez faible |
| Communication externe des données |
| établissement public |
| Rigidité managérielle |
| le management de direction |
| établissement méconnu |
| immobiliste - rigidité |
| le management |
| choix des stratégies de l'établissement à long terme |
| dynamisme dans le suivi des tendances scientifiques et technologiques |
| Avenir du [GROUPE] / Fusion avec autres Etablissements publics |
| Baisse des moyens |
| La place de la géologie au sein du [GROUPE] |
| Service achat |
| Lourdeur des procédures (gros problèmes pour la vérification des rapports notamment en risques ce qui peut entrainer de gros retard sur les projets) |
| réduction drastique du budget fourni par l'état |
| management défaillant |
| Pas de remise en question du management |
| Absence de gestion des carrières |
| coût des UO |
| Organisation toujours plus complexe |
| soutien des ministères |
| Discussion sur la TVA (Agences, AFB) |
| financements |
| Dispersion dans les projets |
| incompréhension entre direction et agents |
| incapacité à se réformer |
| capacité à transmettre les savoirs lors des départs |
| Une direction En Marche, qui relaie joyeusement les lois scélarates des gouvernements successifs, visant à casser les services publics depuis plusieurs décennies. |
| le plafond d'emploi |
| difficile de faire évoluer les techniques |
| l'organisation/la structure |
| Complexité |
| baisse des subventions publiques ? |
| Opérer les ajustements d'organisation |
| inertie liée à un SMQ fastidieux |
| CODIR du [GROUPE] |
| baisse financements de l'etat |
| Management incompétent et reconduit (chaise musicale) |
| Plus d'agents en support qu'en production |
| rigidité |
| Diminution des financements publics (agences de l'eau) |
| Concurence (publique et privée) |
| Financements publics en baisse |
| manque de reconnaissance |
| Réorganisations permanentes |
| Le 'confort', ou pourquoi évoluer et avoir de l'ambition, alors que tout 'fonctionne bien' en l'état (la peur d'évoluer) |
| Incertitudes quant aux financements venants de l'état |
| L'imputation |
| Politique de rémunération faible |
| Luttes intestines / repli sur soi de l'établissement |
| stratégie long terme |
| concurrence des EPST |
| Basse du service / fond publique |
| manque de considération de son personnel, ce qui peut conduire à des démissions |
| La 'désorganisation' de la future direction 'Plateforme/environnement' |
| STRATEGIE MAL DEFINIE, SOUVENT NON COMPATIBLE AVEC L'ACTIVITE EN REGION |
| Dépend des financements publics |
| difficultés à répondre pour la confiance |
| Budget de l'état |
| reforme imputation |
| Capacité d'adaptation |
| La sclérose managériale |
| Les sujets abordés par le [GROUPE] ne sont pas toujours au coeur de préoccupations des 'hautes sphères' |
| Apparition d'autres entités (Concurrence) |
| perte de partenariats fragiles |
| Incompétence de certains directeurs |
| Place des autres EPIC sur des sujets semblables à ceux du [GROUPE] |
| Administratif lourd qui ralenti considérablement le démarchage et la signature des projets |
| cofinancement APP |
| Dépendance vis à vis de certains organismes |
| Manque de rigueur au niveau financier |
| Qualité scientifique du travail |
| organigramme trop lourd, trop de directeurs |
| Communication |
| Stratégie |
| obligations administartives |
| ss'adapter aux difficultés budgétaires à venir |
| individualisme |
| Restrictions budgetaires |
| repli sur soi |
| rémunération des salariés |
| autres établissements qui travaillent sur les memes sujets |
| aucune visibilité pour la géologie en france |
| Dépendence aux subventions |
| Baisse des ressources Etat et de ses agences |
| orientations stratéiques (absence de pragmatisme) |
| efficacité |
| rémunération |
| Management/gouvernance |
| la diminution des subsides publics |
| Budget de l' Etat |
| lourdeur administrative |
| Trop d'individualismes, d'égos |
| équipe CODIR |
| Diminution des financements publics |
| L'activité grandissante et la diminution constante des effectifs |
| financements (pour le long terme) |
| cloisonnement |
| Besoin de stabilité de la gouvernance |
| restriction budgétaire |
| Les antennes régionales |
| Maintient de certaines compétences clés |
| Financement des tutelles |
| Perception et inertie du changement face aux problématiques extérieurs |
| diminution des finances publiques |
| Avenir des Etablissements Publics en général |
| les orientations |
| Le fait de ne pas suivre techniquement / scientifiquement parfois, face à d'autres organismes qui ne seraient pas soumis à autant de formalités et complications pour monter un projet (problème des marchés publiques etc.) |
| politique manageriale |
| digital |
| Exigences du [GROUPE] par rapport aux salariés |
| Pas assez de projets innovants et de cohérence entre les projets |
| Management |
| baisse globale des dotations de l'état |
| Les ressources humaines insuffisantes pour pouvoir mener à bien tous les projets |
| sens commun |
| Très mauvaise réactivité de trop nombreux collègues |
| Diminution des finacnements publics |
| manque de stabilité organisationnelle |
| Difficulté à faire évoluer vers les besoins nouveaux |
| Epuisement des salariés liés à une imputation sur projet en décalage avec la réalité |
| trop d'agents font ce qu'ils veulent |
| surcharge fréquente de travail |
| Aucune vision stratégique à moyen/long terme |
| Manque de budget des ministères de tutelle |
| Disparition ou fusion de certains établissements publics |
| Communication |
| un manque de pédagogie dans le changement |
| TROP GRANDE INERTIE |
| la dictature des gestionnaires et financiers |
| lourdeur 'administrative' |
| contexte national de baisse des financements publiques |
| Les financements extérieurs |
| instabilité organisationnelle |
| CODIR |
| restrictions budgétaires |
| on part plus en plus de nos thématiques clefs |
| A quoi sert le [GROUPE] ? |
| projets |
| les orientations qui tournent le dos à nos raisons d'être |
| pression sur les salariés |
| perte de l'expertise terrain |
| Le plafond 'emploi introduit une rigidité |
| Réduction des effectifs à la demande des tutelles |
| evolution |
| réforme de l'imputation |
| Lourdeurs adminsitratives |
| variabilité des politiques publiques |
| Management |
| baisse de la dotation |
| baisse probable des subventions un jour |
| Problématique financière : HT/TVA ; AFB/Agences |
| climat social exterieur |
| stratégie métrologie environnementale |
| Possibilités de recrutement |
| Baisse financements nationaux |
| Le manque de leadership scientifique |
| Surcharge chronique |
| Frais de structure trop élevés rendant le modèle économique du [GROUPE] fragile |
| La production limitée par le plafond d'emploi et l'ompossibilité d'embaucher malgrés la charge de travail |
| capacité à se reformer |
| manque de flexibilité |
| Méconnaissance du contexte extérieur |
| redondance avec d'autres organismes publics |
| Conduite du changement |
| financements publics et privés |
| politique nationale sur la recherche |
| La baisse des subventions |
| surcharge de travail |
| restructuration |
| Les activités du [groupe] à l'international |
| Peu d'innovation |
| niveau de rémunération |
| Baisse des budgets publics de subvention |
| Communication N+1 /N+2 |
| le manque de bottom up |
| peu de stabilité au niveau de la DG |
| Inertie |
| absence de GPEC effective |
| sa capacité à se remettre en question |
| L'embauche |
| Perte d'une production scientifique de qualité et diminution de l'appui aux politiques publiques par l'absence de ressources et moyens dans les directions opérationnelles |
| Malveillance |
| Manque de prise de décisions |
| Salaire faible par rapport à d'autres établissements |
| Plusieurs changements simultanés à des postes stratégiques (CODIR) |
| Des experts partent en retraite et il ne semble pas y avoir de gens 'au niveau' pour prendre la relève |
| baisse de la dotation de l'état |
| Mauvaise capitalisation et mutualisation des acquis du [GROUPE] (mauvais biseautage entre les experts en fin d'exercice et de nouveaux talents, et ce dans différents domaines |
| Couts agents |
| trop de résultats à court terme |
| L'économie du pays |
| Lenteur au changement |
| manque de moyens financiers pour réaliser nos missions |
| les incohérences |
| un codir qui ne veut pas de changement |
| capacité à complexifier |
| orientations stratégiques peu claires |
| Perte d'identité |
| dégradation des conditions de travail |
| perte de la communication du bas vers le haut |
| Diminution de l'activité |
| SURCHAGE DE TRAVAIL |
| manque de communication |
| Degradation du climat au travil, manque de reperes communs, besoin de retrouver une cohesion entre agents |
| Réformes opaques/inéficaces |
| evolution des salaires trop faible |
| Rôle à l'international |
| surcharge de travail |
| Absence de stratégie innovante |
| concurrence d'autres EPIC |
| Fonctionnement trop pyramidal/hiérarchique |
| les changements de présidence |
| la difficulté de mobilisation transverse sur des sujets prioritaires |
| manque de vision concrète et prise en compte des oportunités |
| la déconnexion du CODIR avec la réalité (déconnecter de la science) |
| frais généraux trop élevés |
| manque d'esprit déquipe/individualisme |
| La gestion a pris le pas sur la technique (rapportages, FDT, imputations, ...). Gros risque pour le [GROUPE]. |
| Régression-négation géologie au [GROUPE] |
| nouvelle réforme... |
| gestion des budgets par les directions opérationnelles et non en central |
| non reconnaissance salariale |
| pas de vision stratégique partagée |
| Pas assez d'expériences dans l'entreprise pour me prononcer |
| casser des dynamiques existantes |
| La mise à la tête des nouvelles structures les mêmes personnes qui ont conduit les prédédentes |
| la baisse du budget accordé au [GROUPE] |
| Les réorganisations incessantes |
| Baisse du cofinancement: nécessité d'une vrai stratégie pour facilitér les montages |
| Concurrence à redouter de nouveaux acteurs 'disruptifs' (GAFA et autres start-up) sur certains secteurs de l'activité du [GROUPE] |
| description de poste |
| La complexité des procédures administratives pour la gestion des projets |
| réorganisation permanente |
| La forte dépendance de l'activité à la conjoncture extérieure |
| La sous-traitance de l'informatique |
| le nombre d'administratif est trop important |
| Augmentation des charges |
| le manque de connaissance de ce qu'il se fait en dehors du [GROUPE] |
| Fusion potentielle avec un autre EPIC scientifique |
| Administration contre-productive |
| Disparition ou non reconnaissance des métiers 'phares' du [GROUPE]: géologie,métallogénie |
| inertie donc manque de réactivité et de clairvoyance |
| manque d'entraide |
| Perte du contact terrain au profit du tout digital |
| Motivation de certains salariés |
| orientation stratégique |
| Structure organisationnel trop lourde |
| les nouveaux missions liés à mes tâches |
| constante réorganisation nuisant à l'efficacité |
| perte de nombreux savoir-faire suite aux départs en retraite |
| Manque de carrure et charisme des niveaux les + élevés |
| les reformes en cours |
| faible visibilité en France |
| automatisation du travail |
| perte de vitesse de la géologie, après mandat désastreux de son équipe dirigeante |
| Démarches qualités, contrôles, paperasses |
| Trop de réorganisations simultanées au [GROUPE] |
| manque de moyens techniques |
| Cout de revient élevé |
| Scission totale entre les managers (>N+1) et les ingénieurs\chercheurs |
| la part adminstration prend le dessus sur la production |
| Trop d'administration stérile |
| Les DO deviennent des PME concurrentes au sein même du [GROUPE] |
| manque de stabilité/continuité de la direction dans le temps |
| fausse communication |
| evolution de mon métier |
| 'poids' de l'histoire sur l'évolution du [GROUPE] |
| MANQUE DE FRANCHISE |
| tRAVAILLER DANS UNE TROP GRANDE DIRECTION et sur plusieurs batiments M'EFFRAIE |
| peu de management actif pour les N+2 |
| souplesse |
| manque de communication |
| Procédures trop lourdes |
| Avenir de mon site |
| L'ABSENCE DE COHERENCE PAR LA NON APPLICATION DE NOS SPECIFICITES A NOTRE SITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT : ex: géothermie, solaire etc... |
| comptabilité très souvent en retard |
| non remplacement départ à la retraite |
| manque de réactivité dû aux lourdeurs de nos procédures et fonctionnement |
| capacité à s'adapter aux changements |
| Dépenses non contrôlées/limitées (voitures, frais de déplacements, etc.) |
| Légitimité du [GROUPE] par rapport à la concurrence extérieure |
| relai entre retraités et nouveaux arrivants |
| lourdeurs administratives |
| Difficulté à garder ses domaines d'expertise (CEREMA par ex) |
| Thématique analyses (LAB) |
| Fuite des experts vers d'autres horizons |
| Désengagement de l'état |
| Mainteninr une cohésion malgré télétravail et TPA |
| rivalités pour assurer l'activité |
| Recrutements |
| ne plus être référent dans la géologie, minière en particulier |
| L'individualisme par unité |
| perte d'expertise avec départs en retraite non valorisés |
| Ressources humaines peu efficaces sur la gestion des carrières |
| dynamique de fusion des instituts --> incertitudes sur les évolutions à long terme |
| Réduction des activités |
| viser une simplification administrative et de contrôle |
| Sombrer encore plus dans l'administratif |
| Disparition des missions initiales (connaissance géologique du territoire national) |
| Pas de remise en cause ou de licenciement des mauvais manager (déplacement de poste en poste) |
| coût des UO / des projets |
| toujours restructurer et destabiliser ce qui fonctionne |
| Manque d'une réelle stratégie. L'opportunisme l'emporte d'où un problème de vision externe des réelles activités du [GROUPE]. Il y a un décalage de plus en plus forts entre ce qui est communiqué à l'extérieur en terme d'affichage et nos réelles activités. |
| Positionnement à la limite du BE sur certains projets |
| opposition APP/recherche |
| Moyens humains en diminution aux équipes fonctionnelles |
| Ouverture à de nouveaux marchés difficile |
| Ancrage territorial à renforcer |
| pas de vision stratégique du Codir (vision opportuniste) |
| Sous effectif permanent |
| L'opportunisme qui guide la stratégie à tous les niveaux, d'où un effet 'girouette' des stratégies [GROUPE] |
| Déconnexion des métiers support et des métiers techniques |
| Diminution des finances publiques |
| manque de stratégie thématique |
| un changement de DG |
| déficit public |
| Obtention de financement pour certains sujets clefs |
| Evolution vers des activités commerciales |
| l'activité internationale pour les Risques |
| non cohérence de vision des differents présidents |
| baisse des crédits publics |
| l'absence de compétence ou de curiosité technique des décideurs |
| armée méxicaine |
| manque de vision stratégique |
| le risque de concurrence d'autres organismes publics (CEREMA, unviersités, ...) ou privés (BE à forte valeur ajoutée), labos de recherche. Nécessité absolue de nous renouveler en R&D, de disposer d'une vision prospective |
| perte des compétences |
| diminution du financement public |
| La surcharge des moyens analytiques |
| la difficulté à attirer les talents au regard des rémunérations proposées |
| L'absence de transition écologique |
| L'incapacité à faire des choix |
| Concurrence d'autres agences |
| Augmentation des tâches administratives |
| Sa pérennité en tant qu'EPIC |
| perte d'opérationnels vs fonctionnels |
| adaptation |
| manque d'innovation managériale |
| cohésion équipe direction |
| Faible niveau de management |
| L'ambiance de travail |
| perte d'energie collossale avec imputation |
| L'accélération dans l'accomplissement des tâches |
| Management qui ne manage pas |
| activité à l'internationale non compétitive |
| le coût de la MO [GROUPE] absolument pas concurrentiel pour des AO commerciaux |
| dégradation de l'ambiance depuis 10 ans |
| Une grande expérience des agents qui n'est pas valorisée lorsqu'ils partent à la retraite, et qui représente souvent un perte sèche en compétence/expertise |
| fusion à terme avec un organisme public plus gros que nous |
| Pas de revaloraisation salariale |
| Repos sur des acquis |
| déliquescence de la DF |
| Management |
| tendance à baisser les bras |
| manager trop ancien dans leur poste |
| une stratégie pas adaptée |
| management |
| absence de stratégie sicentifique |
| Trop de réformes tuent la réforme |
| Dispersion thématique |
| PERTE DES FINANCEMENTS NATIONAUX |
| Le recrutement de personnel qualifié |
| Inertie au changement très importante |
| système d'imputation du temps |
| être force de proposition sur mon activité thématique |
| Difficulté à accepter le changement |
| l'absence de capitalisation des réformes précédentes |
| Lourdeur administrative (plafond d'emplois par ex.) |
| avenir suite aux restructurations envisagées |
| concurrence du CEREMA |
| Le morcellement des activités |
| la concurrence toujours plus rude par d'autres établissements équivalents en raison des baisses générales de crédit (la notion de qualité/prix n'existe pas, c'est toujours le moins disant, indépendamment de la qualité qui prime) |
| l'incapacité du [GROUPE] à contrôler et mettre en adéquation les ressources et les moyens |
| compétence en disparition |
| Politique de développement en interne de logiciels |
| embauche |
| Le fait que les métiers liés à l'environnement et aux sites et sols pollués soient très peu visibles dans les objectifs stratégiques du [GROUPE] |
| Recherche/R&D? |
| Les baisses de budgets ministériels |
| le développement de son activité commerciale |
| diminution des postes du fait des problèmes budgetaires |
| culture faible de l'innovation |
| Aucune vision à long terme |
| Salaires peu attractifs |
| des salaires trop faibles |
| direction absolument opaque |
| Une équipe de CODIR qui ne se renouvelle pas assez |
| Clivage Manager de Direction/Base agent |
| je n'ai pas le soutien de mon N+2 sur mes actions recherche |
| Communication entre equipe proche de zéro |
| priorité aux projets 'appui politique publique' |
| les frais généraux |
| la hiérarchie déconnectée |
| L'inadéquation de l'organisation à formuler systématiquement des réponses vis à vis de la sphère économique de manière pus performante qu'elle ne le fait |
| le fait de ne pas restructurer la gth |
| baisse des subventions publiques |
| difficulté pour garder les jeunes motivés |
| la difficulté de trouver des financements pour développer des projets |
| Evolution de l'AFB vers l'OFB, position du MTES, avec une considération pour les ressources en eaux souterraines pas à la hauteur des enjeux |
| Les problèmes de communication de certains managers |
| concurrence |
| Peu de bon sens commercial au [GROUPE] |
| manager peu/pas soutenus |
| règne du copinage |
| Les missions dans les pays à risque (dans l'attente d'un gros problème??) |
| la non adaptation du [GROUPE] aux contraintes extérieures |
| 1 machin parmi 400 EP (de + en + le cas) |
| - d'argent public |
| pourquoi faut-il toujours déconstruire avant d'avoir imaginé les nouveaux modèles |
| Longueurs admisnitratives à l'embauche |
| professionalisme gestion projet |
| la lenteur étatique |
| Le systeme de l'imputation ne permet pas aux agents de continuer à s'autoformer : toujours besoin se s'imputer sur un projet... |
| peu de prise de risque - un établissement planplan |
| Gestion des carrières |
| Inertie du pilotage du [GROUPE] |
| devellopement de nos outils numérique capacité de calcul scientifique pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain |
| Un système hiérarchique pour le seul controle |
| Difficulté d'obtenir des contrats face à une concurrence privée et/ou internationale |
| Certaines évolutions externes (financements) |
| Extreme difficulté à introduire le moindre changement au [GROUPE] |
| Plafond d'emploi qui pourrait être abaissé |
| Manque de sollicitation de l'avis des employés concernant les orientations d'évolutions |
| politique des placards dorés |
| diminution des études en gré à gré et recours aux AO systématique |
| baisse de l'interet pour des sujets de fonds par les partenaires |
| Le conservatisme des agents |
| Difficulté d'adaptation (inertie) |
| recherche |
| avenir financier (relation avec l'Etat) |
| Suractivité et plafond d'emploi non cohérent |
| Rationalisation de la prise de risque en recherche |
| Rigidité du système d'imputation face à des tâches que l'on nous encourage pourtant à exercer (ex. review d'articles scientifiques, participation au comité éditorial d'une revue scientifique...) |
| qualité des managers |
| bureaucratie - procédures |
| Continuité label Carnot |
| changement de hierarchie, de DO d ici 3 mois sans connaître les attentes, les objectifs a moyen et long terme |
| Rester sur les domaines légitimes |
| Organismes concurrents, types CEREMA ... |
| procédures trop complexe en interne |
| Augmentation du ratio personnel imputant sur structure/personnel imputant sur projet (augmentation des frais généraux) |
| coûts de vente excessifs |
| Lourdeur / Manque de réactivité |
| écarts des revenus entre les différents personnels |
| Mise en oeuvre de la nouvelle organisation interne (nouveaux programmes scientifiques, directions actuelles,..) |
| pas de hausse de salaire |
| agilité faible: lourdeur/inutilité des procédures |
| Technologies pour la visualisation vers l'extérieur |
| lourdeur administrative qui coupe du terrain |
| Les adaptations soudaines |
| la désorganisation permanente |
| implication dans sujets polémiques |
| diminution du financement public |
| organisation interne liée aux directeurs de programmes |
| perte de certaine compétence/expertise |
| structure de gestion à plusieurs niveaux |
| Financement de projets AFB et Agences de l'eau |
| Blocage des embauches |
| L'absence de vrai gestion managérialle |
| Recours RH en cas de disfonctionnement |
| Le manque de communication entre les instances à la tête du [GROUPE] et les acteurs des différentes directions (notamment en région) |
| blocage des augmentations |
| lourfeur de fonctionnement |
| Instabilité de l'organisation interne liée à une incapacité de faire un bilan 'bons points/mauvais points' |
| rémunérations peu attractives pour les jeunes talents dont on a besoin pour répondre à nos missions |
| vision à l'international floue |
| Pouvoir décisionnel éclaté |
| distinction des Bureaux études indispensable |
| restructurations récurrentes |
| thématiques |
| Gestion de certains projets |
| peu de place à la recherche trop de réunions inutiles |
| sentiment de supériorité |
| Raréfaction des ressources publiques |
| Le taux de burn-out, qui pourrait augmenter encore plus vite que la température du globe. |
| la pérénité des subventions de l'état |
| incohérence dans les bases de données publiques |
| évolution des financements publics |
| Perte de certains métiers |
| problème de gestion des carrières et évolutions |
| Avoir le courage de bousculer les acquis |
| manque d'organisation dans la réponse aux appels d'offre |
| CEREMA |
| outils informatiques notamment Teams pas adaptés aux besoins des chercheurs |
| Frais généraux exorbitants. Aucune société correctement gérée ne peut subsister avec un tel niveau de frais généraux, qui ne sont que le reflet d'une mauvaise gestion d'entreprise) |
| Sa lourdeur administrative |
| manque de vision stratégique |
| Coûts importants des UO [GROUPE] face à la concurrence |
| Diminution des finances publiques |
| 'Peu' de contrats à l'international |
| place du [GROUPE] comme organisme Public et quel avenir (en référence à ce qui se passe en ce moment au CEREMA) |
| DRH |
| Appui des tutelles durable ? |
| Beaucoup de travail sur certaines thématiques et peu d'agents en face |
| Le rythme de travail |
| Frais généraux trop élevés |
| Difficulté à rester à mi-chemin entre APP et Recherche appliquée |
| gestion interne |
| Limite du plafond d'emploi qui freine (empèche) le développement |
| Délai de rendu |
| des réorganisations à tout va et multiplications de strates de managers |
| La Direction du [groupe] a une vision biaisée des attentes de la 'base' pusiqu'elle ne communique qu'avec les N+2 qui retranscrivent mal ce qui leur est dit!!! |
| REORGANISATIONS TROP FREQUENTES |
| Concurrence des organismes publics |
| opposition expertise / recherche |
| Reformes internes |
| prix de vente des UO |
| Difficulté à être compétitif |
| L'isolement du monde socio-économique |
| De moins en moins d'emplois |
| choix stratégiques dans ma thématique |
| Budget de l'Etat |
| Rapidité de l'adaptation aux enjeux sociétaux - vision stratégique à long terme |
| Mauvaise image à cause des délais de rendu projets toujours en retard. |
| transmission des connaissances |
| Vigilance |
| recommandation des salairés permanents |
| Manque de communication 'bottom-up' |
| manque de défense face à nos 'concurrents (CEREMA, INERIS, ...) |
| Ecoute |
| Manque d'écoute des équipes en relation avec les financeurs et les concurrents |
| vitesse d'adaptation |
| répondre véritablement aux enjeux sociétaux |
| les quêtes accomplissement personnel |
| Diminution activité |
| perte de la pluridisciplinarité |
| objectivité |
| baisse de la dotation de l'état |
| système d'imputation obsolète |
| Orientation gouvernementale |
| Disparition de certaine compétences dans les services décentralisés de l'Etat |
| toujous + de 'manager supérieurs' |
| réactivité |
| plafond d'emploi |
| Individualisation par le tout numerique/destruction du tissu social |
| l'incapacité du [GROUPE] à se transformer pour être plus agile |
| Pérénnité du régime EPIC |
| manque de flexibilité |
| Faible capacité d'entraînement/projection de la DG |
| décrochage des attentes clients / marchés |
| Alourdissement des procédures par rapport à l'imputation |
| Les guerres entre EPIC |
| course aux projets au détriment d'une vraie recherche |
| mode de financement varié |
| Moyens financiers |
| cout UO - frais de fonctionnement / salaires faibles |
| Le turn-over |
| Concurrence |
| redondances de compétences avec d'autre services de l'état |
| Le turn-over important ces dernières années et l'inexpérience de beaucoup de personnes dans certains services. |
| la baisse de la part recherche dans nos activités |
| Le fait qu'on puisse se retrouver en retard sur certaines thématiques qui deviennent importantes comme la géologie urbaine |
| rupture Orléans/Régions |
| Trop grand écart entre les chefs de projets et la direction (>n+1) |
| Manque de réactivité/adaptation |
| fusion avec d'autres établissements |
| La surcharge de travail étant donné les activités denses.... équilibre de vie professionnelle et personnelle |
| stratégie opérationnelle |
| Manque d'aptabilité et d'anticipation des changements actuels (baisse de dotation public) |
| Notre capacité à développer l'activité commerciale |
| changements structurants des process sans mesurer/anticiper les impacts |
| Coupure en Présidence et les troupes |
| manque de sanctions adaptées |
| éparpillement thématique |
| Abandon du rôle de Service Géologique National |
| Le budget n'est pas à la hauteur des objectifs |
| peu de mobilité interne entre spécialités |
| Finance |
| une absence d'anticipation dans la communication |
| Taches administratives, justifications |
| les coûts faramineux des UO |
| surchauffe chronique |
| lourdeurs administrative de notre établissement |
| l'infexibilité dans les recrutements pour répondre aux surchages de travail |
| intéractions avec autres organismes publics (CEREMA par exemple) |
| Ressources humaines adaptées |
| le ministère a moins en moins d'argent |
| De quoi en est-il le garant ? |
| suractivité/pas d'embauches |
| La diversification sur des thématiques portées par d'autres EPIC |
| baisse des subventions |
| être trop éloigné du domaine inustriel (ssp) |
| Continuer la diversité dans l'offre |
| Mauvais décisions stratégiques soient prises |
| contexte budgétaire |
| Le peu de soutient à la volorisation scientifique |
| attractivité limitée du site orléans |
| Choix des embauches |
| manque de motivation des collègues |
| manque de culture économique |
| Maintenir le même niveau de représentation régionale |
| dotations de l'etat |
| stratégie moyens/infrastructure |
| Innovations dans les systèmes d'information |
| La prise de pouvoir comptable et administrative |
| Manque de reflexion à long terme sur les nouvelles embauches |
| Organisation trop lourdes pour une structure qui reste relativement petite |
| Une visibilté du [GROUPE] en décrioissance vis à vis del'exterieur |
| prise en compte de l'évolution du monde |
| surcharge |
| Absence de décisions stratégiques et de management à tous les niveaux |
| baisse de la dépense publique de l'état |
| Compétences des managers |
| mauvais choix stratégique |
| réduction des effectifs |
| Le statut hybride d'EPIC ne favorise pas la recherche |
| deficit de certaines compétences |
| lourdeur administrative |
| Les compétences scientifiques du [groupe] en Afrique en Amérique du Sud. |
| Gaspillage |
| difficulté ds la mobilité (financiere) |
| Difficultés d'adaptation à aller chercher de nouveaux types de clients |
| Salaire |
| la multiplication des comités théodules qui vivent leur vie séparés des agents qui produisent |
| la politique menée par la DG qui évolue en fonction du (de la) président(e) qui restent peu de temps |
| manque d'adhésion |
| rationnalisation des Etablissements Publics |
| son envie de faire évoluer certaines pratiques |
| Absence de stratégies ou d'arbitrages dans le dévellopement des domaines d'activité. |
| Manque de confidentialité |
| Problème général des baisses de moyens de nos 'clients' publics |
| baisse de l'activité minière |
| Mauvais entretien des collaborations scientifiques avec des équipes prestigieuses nationales et internationales |
| concurrence avec autre organismes publics |
| concurrence mondiale |
| gestion administrative trop lourde, une perte de temps considérable |
| Pas d'incitation à faire toujours mieux |
| la démotivation du personnel |
| un manque cruel de reconnaissance des IRP |
| difficulté à vivre ensemble |
| Fossé souvent très large entre les orientations stratégiques décidées et leur mise en oeuvre |
| Pas de vision long terme |
| concurence entre direction |
| manque de pragmatisme |
| Besoin de reconnaissance de notre metier fondamental de geologue au [GROUPE] (de la part des managers mais aussi des agents des autres directions) |
| Moyens en baisse |
| évolution de mon poste trop lente |
| climat social |
| Volonté d'en faire un établissement de recherche plus qu'un EPIC |
| stress au travail |
| la conjoncture |
| le CODIR qui n'est pas en phase |
| compétences du codir |
| le rapport trop faible entre les gens qui produisent (ramènent des projets) et le volume managérial et les fonctions supports |
| ridigité des procédures administratives |
| manque de renouvellement des managers |
| Trop de contraintes administratives par rapport aux objectifs techniques |
| Moyens informatiques catastrophiques |
| déconnexion de la direction |
| multiplication des axes de recherches à personnel constant |
| éloignement de la hiérarchie |
| baisse des financements publics |
| Pas assez d'expériences dans l'entreprise pour me prononcer |
| démotivation des agents |
| La montée en puissance des personnes égoistes, nuisibles et toxiques |
| le manque d'anticipation et de réactivité |
| Les frais généraux |
| Fossées (et barbelés) entre les Directions |
| Manque de visibilité et lisibilité du [GROUPE] au niveau national et mondial dès qu'on sort du domaine (pour caricaturer : 'tout le monde connait la NASA, personne ne connait le [GROUPE]'). En particulier, difficulté à faire émerger UN (ou quelques..) grand projet phare (ou étendard) pour le grand public |
| la deconnection totale des equipes dirigeantes avec la base |
| Les frais généraux |
| nombre croissant de postes de directeurs, chargés de mission, etc |
| Un 'haut' management qui donne l'impression de travailer pour son propre intérêt plutôt que pour celui du [GROUPE] et des salariés |
| la plupart des managers sont incompétents |
| Perte du sens du terrain |
| l'exces de confiance en soi |
| Concurrence d'autres structures publiques moins bien gérées |
| Non reconnaissance des agents de la part des N+2, 3...., N+ |
| manque de souplesse, démotivation de 'la base' |
| Manque de visibilité du milieu sous-terrain |
| stagnation des salaires pour les 'non managers' |
| Concurrences qui tend à s'étoffer |
| baisse des financements des tutelles |
| developpement limité avec le plafond d'emplois |
| Chute des cofis européens |
| le manque de communication entre les DO |
| image du [GROUPE] vis-à-vis des tutelles |
| peu connu des français |
| Pas de grille d'évolution pour les gestionnaires |
| Trop de strates hiérarchiques qui opacifient de système |
| La concurrence |
| Absence d'ambition collective (nivellement par le bas) |
| les 'g' et 'm' de [groupe] perdent de + en + leur signification |
| Trop d'administration stérile |
| diminuer les axes mènent à l'absence de diversité et compétences |
| mal-être des agents liés à la pression des imputations/charge de travail/attentes énormes à leur égard |
| conflit entre hiérarchique |
| mobilité obligatoire |
| lourdeur (et coût) de la structure et de l'administratif |
| PB D'EVOLUTION |
| manque de communication |
| modernité |
| Pas assez d'écoute des acteurs de la part de certains décideurs (ex refonte de certains process sans consultation des Assistantes, actrices) |
| LE FAMEUX CLOUD : tous nos oeufs dans un seul panier |
| recrutements et plafonds d'emplois atteint dès le début d'année/charge de travail toujours plus importante |
| perte de compétences avec les départs en retraite |
| choix des outils qui ne me semblent pas être réfléchi |
| Attractivité des meilleurs scientifiques |
| Difficultés à dééccrocher de nouveaux projets (coûts ?) |
| conserver la place de l'humain |
| manque d'esprit d'équipe |
| L'intelligence Artificielle (IA) |
| permanence des directeurs |
| Lourdeurs du fonctionnement interne |
| Regroupements avec autres EPICS |
| GPEC, ressources humaines |
| Multiplier les postes de contrôle au détriments de la production |
| projets vendus 'au rabais' pour les prix |
| Imputation et surcharge de travail dans un objectif d'excellence scientifique |
| différence de traitements entre personnes/DO, etc |
| de plus en plus d'incivilité |
| Procédures internes vraiment trop lourdes |
| [GROUPE] qui devient un bureau d'étude |
| Trop procédurier |
| Le grand gloubi boulga organisationnel du [GROUPE], où faute de savoir quoi faire de certains responsables, on crée des placards dorés et des fonctions fantoches, complexifiant de plus en plus l'organigramme; dès qu'au bout de 3 ans on commence à retrouver nos petits, comprendre un peu le cheminement des procédures, hop, nouvelle restructuration ! Tout cela est chronophage, usant les nerfs et particulièrement couteux (déméngaments, remplacement de supports de com'...). Le [GROUPE] a besoin de rationalisme et de stabilité organisationnel, et faire revenir des responsables à un poste productif ne devrait pas être vu comme un désaveu |
| Absence de vision du [GROUPE] à long terme |
| pas de gestion de carrière |
| dette du pays |
| Charge de travail (surcharge) |
| une activité Aléa dévalorisée au profit de Risque |
| immobilisme |
| salaires peu attractifs |
| l'absence de collectif |
| Diminution de budget public |
| la fin de ce qui a fait la réputation du [groupe] la GEOLOGIE |
| le plafond d'emploi et l'impossibilité de disposer des moyens humains (nombre, compétences, expertises) pour relever les défis et mener nos actions |
| manque d'écoute |
| baisse du recrutement des techniciens |
| La limite du plafond d'emploi |
| l'écart entre la souplesse nécessaire pour menée les activités à l'export et la rigidité imposée par le statut d'EPIC |
| Le remplacement des hommes par machines |
| La lenteur de toute évolution |
| Synergie entre Directions |
| Son indépendance |
| dégradation du site |
| gouvernance |
| contexte politique destabilisant |
| Départs des anciens/ perte d'expertise |
| La direction |
| ambiance globale qui incite plutot à la resignation |
| Bon ou mauvais, tous les agents sont traités de la même façon |
| la perte de nombreux experts (départ à la retraite) nous fragilisent pour les montages d'offre |
| bureaucratisation et pseudo qualité |
| Un positionnement flou en compétition avec d’autres EPIC (ex: Cerema), un budget diminué pour les Agences de l'Eau |
| baisse en cours des financements des partenaires nationaux (afb et par la suite ministériels ?) comme régionaux (collectivités, agences de l'eau etc.) face à une concurrence qui se vend peu chère (BE, universitaires et écoles, CEREMA...) |
| Changements incessants sur le mode de fonctionnement |
| dégradation de l'ambiance |
| Salaire |
| fatalisme de façade |
| inegalité des salaires |
| salaire |
| non reconnaissance du travail |
| Management en oignon - Rôles non définis |
| Equilibre budgétaire |
| PERTES DES FINACEMENTS LOCAUX |
| Le manque d'aisance en anglais du personnel |
| Pas de remise en cause de certains manager |
| priorisation des projets vers industriels |
| mettre les moyens proportionnels aux besoins |
| Absence de turnover afin de s'ouvrir sur d'autres organisations, outils ou personnes |
| l'absence de REX sur les projets à enjeu et le manque de capitalisation des connaissances |
| Affaiblissement de nos missions de service public au profit d'une démarche commerciale |
| contexte morose au sein du site |
| concurrence en interne alors que les enjeux sont en externe |
| La diminution des dotations |
| l'illusion entretenue par la direction que le fait de se tourner vers les industriels va permettre de compenser les pertes de ressources venant des services de l'état |
| l'évolution possible du poids des charges de structure dans notre prix de vente |
| fonctionnement administratif |
| Difficulté de concilier activité scientifique (publication) et activité d'ingénierie (priorité donnée aux projets commerciaux et APP) |
| Impact des programmes scientifiques sur certaines activités scientifiques |
| rapprochement avec un autre EPIC pour faire des économies ? |
| management |
| déconnexion totale entre DEV et les monteurs de projet, aucune aide, difficile d'avoir des retours constructifs |
| Des thématiques fluctuantes (Stockages de CO2, géothermie,...) |
| surcharge de travail |
| Le conservatisme d'une grande catégorie de la population |
| Politique salariale |
| Je ne sais pas comment on peut répondre à certains objectifs du COP sans avoir des moyens |
| augmentation de la masse salariale, mais qui ne profite pas aux agents 'de base' |
| organisation du matériel terrain, laboratoire, analytique |
| le management |
| la hiérarchie déconnectée |
| L'inertie numérique devant la révolution du big data |
| pas de turnover dans le CODIR |
| lla baisse des financements par les ministères de tutelle |
| regime transitoire, avec des changements d'organisation pas toujours stabilisés (direction financière, absence de pilotage financier), un pilotage à l'aide d'outils de planification et un manque de capacité pour arriver à piloter avec des objectifs et des résultats, d'adapter les rôles et responsabilités de chacun, des managers et des chefs de projet, et se détacher de l'imputation |
| Les personnes qui se placent dans la hierarchie comme le font les bons politiciens, et qui placent leurs petits toutous |
| rentabilité des projets internationaux |
| Réunionite (qui donne au [GROUPE] son image de paresseux à l'extérieur) |
| trop grands flou dans les responsabilités |
| gâchis des compétences |
| Trop de directeurs |
| la perte de l'Excellence Scientifique |
| desengagement financier des collectivités publiques |
| manque de pragmatisme chez nous dirigeants qui ne se rendent pas assez compte de la réalité du terrain |
| adaptation des compétences |
| le manque de récompense sur objectif |
| De nombreux directeurs sont la depuis trop longtemps avec des pratiques illégales et ne font avancer les interets que des personnes allant dans leur magouille |
| des processus supports pas toujours performants |
| Absence de renouvellement des topmanageurs |
| une hiérarchie incapbable de bien manager et faisant essentiellement de l'affichage (techniques, démarchage, management) |
| Absence d'établissements similaires au [GROUPE] à l'étranger |
| manque de cohésion globale/ différentes chapelles au sein du [GROUPE] |
| L'utilisation des fonds publics (recherche ou APP) pour des études dont l'utilité semble toute relative. |
| Cohésion des équipes |
| Encroûtement et démotivation des agents |
| des procédures internes lourdes et frustrantes : ex. appel interne de sujets de thèse |
| perte de niveau et/ou orientation uniquement recherche en perdant la plus value APP |
| Image désuette |
| loudeur administrative incompatible avec l'agilité nécessaire aux changements / adaptation |
| Formation universitaires des jeunes générations |
| Les rémunérations 'basses' et les faibles revalorisation peuvent entraîner une démotivation |
| En lien avec l'imputation, le fait de devoir facturer des jours pour lesquels le client n'aura pas forcément de retour (ex. prévoir des jours d'imputation pour rédiger des publications hors guichets types ANR). |
| Part grandissante de commercial et de rentabilité |
| l'Etat est de plus en plus intrusif |
| Capacité à mobiliser de l'argent privé |
| un binome qui passe à TPA, préoccupation sur le volume du travail à fournir pour compenser |
| Développer l'international |
| Une marque employeur peu attractive |
| dérive sécuritaire |
| Opacité décisions et des opérations |
| difficulté à atteindre la parité |
| Image pas toujours très bonne du [GROUPE] à l'extérieur |
| frais généraux (bcp) trop élevés : très peu compétitif en cas de concurrence |
| pas de stratégie pour l'évolution des carrières |
| Sources de financement complexes |
| la diminution del' international |
| établissements publics 'concurrents' plus 'gros' qui peuvent nous absorber |
| manque d'adaptabilité |
| Trop de changement 2019 : D3E/LAB - COP / programmes - DF intégration gestionnaires |
| baisse de l'investissement public |
| Difficulté à travailler avec d'autres partenaires externes, ouverture à la société civile pour applications concrètes |
| La surcharge de travail et le manque de rectutement adapté, voire de transfuge de personnel dans d'autres q=équipes quand ils ne sont pas adaptés à la thématique de l'équipe |
| Organisation interne stable |
| Etablissement sclérosé |
| Absence d'écoute de la 'base' |
| organisation et procédures internes lourdes et inefficaces |
| Lourdeur administrative |
| difficultés à trouver des cofinancements |
| tutelles |
| Financement de projet entre Direction |
| absence de volonté politique |
| Agressivité des comportements |
| Les règles kafkaïennes nécessitant le recours au RDG. |
| l'administration interne |
| incapacité à archiver correctement ses propres données |
| l'agilité insuffisante |
| Sources de financement |
| faibles salaires |
| diagnostiquer les problèmes de manière objectives |
| vision stratégique trop abstraite (pas d'actions précise ciblées à moyen/ long terme) |
| Taux de frais généraux |
| directeurs chefs pas toujours adaptés ou acceptés |
| Mille-feuille administratif et procédurier qui va à l'encontre d'un travail de qualité et dans de bonnes conditions de travail. |
| réflexe de toujours critiquer de la part de chacun |
| Complexification des procédures internes |
| Lourdeur de la gestion en particulier administrative impactant les délais et coûts de production |
| manque de stratégie au niveau local (au niveau d'une Direction Régionale) par rapport à l'activité locale et le lien avec le National et par conséquent adaptation des moyens (humains) |
| Savoir suivre les recommandations des tutelles sans y perdre son identité |
| Beaucoup d'agents en surcharge |
| Les frais de structures pour décrocher des projet |
| Incompréhension entre fonctionnels et productifs |
| Difficulté à attirer les bons profils, à rester compétitif |
| des stratégies scientifiques et de production souvent incompatibles ou en opposition de phase |
| santé financière réelle du [groupe] |
| Très peu d'info sur la future réorganisation LAB/D3E.... |
| EPUISEMENT DES EQUIPES |
| Manque de réactivité parfois |
| recomposition du paysage des opérateurs publics de l'Etat |
| Relations organismes proches: Cerema, Ineris, etc |
| Les discours et propos antediluviens |
| Le manque d'esprit maison |
| Des thématiques sont voués à disparaître (Après-mine ...) |
| capacité de production dans ma thématique |
| Capacité à conserver les talents |
| Baisse de financement de l'état |
| Concurrence et mauvaises relations [GROUPE]/CEREMA |
| Repos sur ces lauriers |
| Mode de financement |
| politique nationale indépendante du [GROUPE] qui semble tendre à supprimer les EPIC |
| Echanges |
| Capacité de renouvellement des idées (remarque liée au problème de stratégie) |
| ouverture aux changement |
| fluidifier le travail entre équipes |
| perte de repères collectifs |
| Diminution personnel |
| niveau des salaires |
| délégations |
| direction déconnecté de la base |
| Pas de stratégie 'transition écologique' de l'Etat français ou ambitions déconnectées des trop faibles moyens financiers mis en en face |
| délaissement de la production |
| compétitivité |
| lourdeur de certains processus de validation |
| Le baisse des dotations de l'état aux collectivités/regions/ministères |
| le CODIR vieille école de l'établissement |
| Regroupements avec autre(s) EPIC très probables |
| manque d'esprit d'équipe |
| pertes de compétences (départs à la retraite ou personnel brillant que l'on ne sait pas retenir...) |
| Gestion de la GPEC |
| Les guerres entre DO du [GROUPE] |
| stratégie/orientation basée sur l'existant |
| Capacité à se réformer |
| multiples acteurs (domaine risque notamment) |
| Le manque de motivation des plus jeunes pour les responsabilités (CdP, management...) |
| Les difficultés de financement de l'Etat dans les ploitiques d'APP. |
| Il ne faut pas qu'on se repose sur nos acquis sur la carte géologique de la France. Elle peut s'améliorer à peu près partout et tous les externes qui se basent dessus nous jugent beaucoup dessus. |
| Trop de dépendance de stagiaires/VSC en DOM/TOM plutôt que favoriser des embauches de jeunes ingénieurs |
| Manque d'anticipation |
| perte de savoir - défaut transmission (départ retraite) |
| Les faibles augmentations qui ne motivent pas.... |
| management |
| concurrence avec autres EPIC |
| La capacité du [GROUPE] a évoluer dans ses pratiques et ses règles parfois trop lourdes |
| anticiper les baisses de cofinancements |
| Flottement dans la mise en place des réformes |
| la perte d'une mentalité 'maison' |
| politique actuelle de regroupement d'instituts de recherche |
| Aucune adaptabilité sur le plan commercial |
| perte des connaissances lors des départs à la retraite |
| Reconnaissance |
| un flou organisationnel constant |
| Surcharge, sans perspective d'amélioration |
| difficultés avec partenaires TVA etc. |
| manque de reconnaissance des personnes qui s'impliquent |
| baisse de SCSP |
| Réduction budgétaire publique |
| de trop faire le travail de bureaux d'études |
| Quel moyen indéfectible lui donne-t-on ? |
| pertes de compétence (retraites) |
| La dilution progressive de la géologie s.l. |
| management |
| management autocentré |
| Difficultés à faire son travail (de nb personnes poussées à la démission ou l'arrêt maladie) |
| Faire attention à ne pas brader les études [GROUPE] |
| climat interne |
| ne pas sacrifié la déontologie aux restrictions budgétaires |
| Manque de transparence |
| La structure du [GROUPE] évolue vers plus de compléxité depuis mon arrivée alors qu'il est urgent de simplifier son fonctionnement |
| corporatisme |
| parfois un stockage brouillon (données SIG) |
| Tendance à laisser pourrir les situations |
| Equilibre économique |
| manque de compétences pour assurer nos missions |
| ne plus répondre à nos missions de base |
| La pérennité des outils (développements logiciels) |
| baisse des dotations |
| et perte de connaissance retraite.. |
| Salaires peu compétitifs |
| relation industriel |
| Déficit criant de coopération entre les Directions opérationnelles |
| Reconnaissance |
| le manque d'implication des fonctions support sur le quotidien des agents qui dépendent d'eux. |
| être en retard sur les évolutions car on met du temps à les mettre en place |
| freins au changement |
| ses subventions (politique gouvernementale) |
| Absence de sanctions adaptées pour les responsables de situations entrainant un lourd impact pour l'établissement |
| Injustice |

## « Q103A. Ce que j'apprécie le plus : »

|  |
| --- |
| d'être dans une grande entreprise |
| la polyvalence, la richesse des échanges et des projets |
| Travail en équipes sur des sujets nombreux, variés et d'actualité |
| Le fait d'avoir une personne par bureau et non en open space permet une condition de travail assez sereine |
| L'intérêt du poste, les conditions de travail favorables, l'écoute et la confiance de mon manager |
| Des sujets de travail intéressants et variés. Des collègues agréables et intéressants. Des horaires et conditions de travail favorables. |
| les sujets sur lesquelles je travaille. Le travail de terrain même si l'on fait de nombreuses heures. |
| mes collègues, les personnes avec qui je travaille au quotidien. les projets que je construits avec eux. |
| La qualité de travail et la dynamique des équipes |
| reconnaissance externe |
| ma relative liberté de chercheur, les compétences de mes collègues, le soutien de ma hiérarchie de proximité pour développer de nouvelles idées |
| les domaines d'activités, Des projets directement liés à la science, Des projets à grande échelle, un pluridisciplinarité intéressante. |
| Sans hésitation, apprendre. Cela me donne le sentiments d'être utile et efficace, pour moi, mais aussi pour mes collègues. |
| Les opportunités offertes par le fait de travailler au [GROUPE] : être sur des sujets motivants, travailler avec des gens intéressants. Avoir l'impression d'essayer de contribuer à faire quelque chose de bien. |
| l'ambiance au sein de mon unité relations de confiance avec mes collègues conditions de travail |
| J'aime mon travail, c'est une chance de pouvoir pratiquer sa 'passion'. C'est ça qui fait que je suis globalement satisfait. |
| polyvalence, diversité des projets |
| l'environnement du site d'Orléans le nombre de jours de repos le restaurant le CE |
| travailler sur des sujets environnementaux avec des collègues sympathiques |
| Des interactions stimulantes avec mes collègues qui sont généralement très compétents dans leur domaine. |
| La liberté et le cadre de travail que le [GROUPE] accorde à ses chercheurs/salariés pour s'épanouir professionnellement, personnellement et sportivement |
| L'autonomie |
| mes collègues |
| La pluridisciplinarité du métier |
| Projets intéressants; autonomie ; adéquation recherche/ingénierie |
| De travailler dans une pleine confiance |
| L'autonomie et les responsabilités de mon poste |
| Autonomie |
| Avoir du temps hors projet pour prendre du recul et faire évoluer l'outils de travail |
| les missions, travailler en équipe |
| Ambiance Proportion travail bureau/terrain |
| La possibilité de travailler sur des sujets avec différents buts (recherche, APP et cartographie à l'international); la géologie de terrain et les missions en France et à l'international; la proximité et les discussions avec les géologues cartographes; la possibilité de choisir des formations à la carte et aussi de donner (en tant que formateur) des formations. |
| le [GROUPE] dans sa globalité |
| Les qualités humaines de mes proches collaborateurs et l'opportunité de toujours apprendre/progresser dans des domaines variés et passionnants. |
| Emploi pérenne |
| L'interdisciplinarité. L'activité à l'international. |
| pouvoir travailler sur des thématiques scientifiques intéressantes sur l'environnement ainsi que sur les enjeux politiques du moments (ressources en eaux, stockage du CO2...) |
| 1) La richesse des échanges professionnels en interne et la qualité des interlocuteurs en internes (réseaux de PERSONNES et non de FONCTIONS...) 2) La variété des actions 3) La liberté d'organisation de mon travail (en montage de projet et en production) |
| diversité de l activite |
| Pratique du métier pour lequel j'ai été formé, mission à l'étranger, travail en équipe, partenariat académique + industriel, cadre de travail 'moins pire' qu'ailleurs, variété des ressources humaines et des compétences techniques au sein d'un même établissement |
| Thématiques de travail |
| Les avantages sociaux (ce, congés, horaire de travail) , environnement de travail |
| Le terrain |
| Passion des sujets traités |
| Le respect entre les collègues en général, la pression modérée dans mon travail. |
| le travail sur le terrain à l'extérieur |
| la diversité des taches |
| - pouvoir exercer une activité qui a du sens, avec toute la rigueur et la qualité nécessaires et avoir un retour positif des clients et partenaires internes et externes - mon environnement au quotidien : la conscience professionnelle de mes collègues, leu |
| les contacts, l'autonomie, l'ambiance dans mon service, les avantages |
| les activités de service public, les activités de recherche |
| le cadre du campus |
| Mon autonomie. J'organise mon travail comme je veux, l'essentiel est de respecter les délais. |
| Des projets intéressants, une gestion de mon emploi du temps fluide, un travail d'équipe |
| Assez de liberté pour mener mes travaux comme je le souhaite. |
| Le travail intellectuel et scientifique que je peux mener en autonomie depuis quelques années dans une perspective de contribution à l'évolution du [GROUPE] et dans son intégration aux questions de société |
| Les thématiques que je peux aborder |
| Mon métier que je fais par passion et mes collègues pluridisciplinaires |
| La diversité des tâches liées à mon métier qui me permet d'être polyvalente et de travailler avec des personnes variées, l'autonomie dont je dispose dans mon unité. |
| Fonctionnement à l'échelle de l'unité : ambiance, dynamisme, reconnaissance par les collègues et le N+1. |
| le travail et l'entraide entre collègues |
| La possibilité de collaborer avec plusieurs équipes sur différents projets |
| thématiques de recherche passionnantes, collègues passionnés par leur métier, flexibilité dans l'organisation du travail |
| L'autonomie Cadre de travail varié entre public/recherche/privé |
| Ce que j'apprécie le plus dans travail c'est qu'il est très varié. |
| travailler sur des projets intéressants, produire de bons résultats, les valoriser et communiquer au plus grande nombre |
| Ces agents [GROUPE] qui travaillent dans l'ombre et le silence et réussit toute tache entreprise. |
| Travailler en autonomie |
| L'ambiance et l'entraide entre collègues |
| Autonomie, l'ambiance entre collègues, les collaborations entre collègues et avec les partenaires extérieurs, notamment à l'international. Le développement des réseaux. |
| l'autonomie laissé aux agents, la possibilité d'initiative et d'innovation, les sujets passionnants, le relative légèreté des process, le bon esprit du management. |
| travail intéressant et enrichissant avec des collègues ouverts et motivés |
| La pluridisciplinarité |
| thématique de travail (eau&environnement), qualité de vie au travail, liberté d'organisation dans mon travail |
| Le fait de travailler sur des sujets intéressants et variés. Le fait que le [GROUPE] dispose de compétences variées, ce qui est favorable à l'échange et à l'émergence d'idées nouvelles. |
| Les avantages sociaux (RTT, CE...) |
| Aller sur le terrain (on fait beaucoup plus de terrain que n'importe quel autres géoscientifiques en France) |
| La communication entre collègue et la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise |
| L'ambiance au sein de l'équipe. |
| l'autonomie dans mon travail , l'absence de pression de la part de mon N+1 |
| Organisation, autonomie dans le travail. Condition de travail et sympathie des collègues |
| Le contenu du travail |
| L'équipe de travail, avec une forte solidarité entre membres, malgré la surcharge de travail. |
| La nature de mes activités; mes collègues ; la relation générale entre agents |
| cohabitation des métiers, pluridisciplinarité des équipes, organisation du temps de travail, acceptation de mes contraintes familiales |
| j'aime mon métier quoiqu'il arrive |
| La pluridisciplinarité ; la transversalité entre recherche, APP et le monde industriel ; la place importante laissée à l'innovation ; l'impression d'être utile à l'amélioration de la qualité de l'environnement et de la gestion des ressources souterraines au bénéfice des générations futures. |
| Contact Sentiments d'avoir aidé |
| les relations avec les collègues |
| Relative autonomie, reconnaissance par l'extérieur |
| La richesse scientifique |
| La diversité de mes missions |
| Avoir un poste qui demande quelques responsabilités, être autonome dans mon travail tout en pouvant compter sur mes collègues en cas de besoin. |
| Mon travail personnel |
| Diversité |
| les conditions de travail sont globalement bonnes, et nous avons un site et des avantages exceptionnels. A mon niveau et dans mon équipe, l'ambiance est bonne, et les relations agréables, nous gardons de l'autonomie dans notre travail et gestion du temps. |
| rencontres et travail enrichissants de par leur diversité. agents passionnés et compétents. cadre de travail |
| Autonomie dans le travail, en particulier les horaires ; diversité dans le contenu du travail ; possibilité de contacts internationaux ; niveau d'expertise et de disponibilité de certains collègues, malheureusement très peu nombreux ; cantine + COS + environnement naturel du lieu de travail |
| La diversité de mon travail, le caractère familiale (UTAM), l'entraide…. |
| travailler dans un climat de confiance dans mon unité. |
| Réaliser mon travail dans des conditions satisfaisantes |
| pas beaucoup de pression |
| Satisfaire mes collaborateurs, le contact avec les étudiants, l'ambiance dans l'équipe |
| Le travail de terrain |
| Pouvoir faire ce pourquoi j'ai postulé au [GROUPE]. De la géologie de qualité dans un environnement de qualité (parc boisé, bâtiments...) avec des collègues qui me respectent. |
| Travail de terrain |
| mon travail en règle général, j'aime ce que je fais |
| La pluridisciplinarité qu'apporte chaque projet. Permet de travailler sur un éventail de domaine environnemental passionnant. |
| Les relations avec mes collègues au quotidien de ma direction de production. |
| La qualité scientifique et technique de la production du 'petit peuple' |
| la diversité des sujets de recherche, le contact avec d'autres chercheurs |
| Le cadre de travail |
| La liberté de travailler sur des sujets scientifiques intéressants qui sont assez vastes au [GROUPE]. |
| le changement dans nos procédures, beaucoup d'évolution dans notre métier |
| La variété du travail, l'autonomie |
| Le climat social de ma direction |
| La diversité des compétences, la transversalité des expertises et le fait de répondre aux besoins sociétaux |
| la qualité et la variété des projets scientifiques, l'ambiance au sein de mon unité, les horaires de travail et les congés, les conditions matérielles des missions (travail des assistants ++), le service de restauration et le COS |
| Travail administratif, sécurité santé au travail |
| la relation humaine avec mes différents collaborateurs |
| l'autonomie dans le travail |
| ESPRIT D'EQUIPE ET BONNE COMMUNICATION AU SEIN DU SERVICE |
| Notre capacité à mener une réflexion global sur nos méthodes, outils et compétences |
| des thématiques et des projets variés, une assez grande liberté de choix, qui rendent le travail intéressant et motivant, quelles que soient les circonstances |
| MON TRAVAIL ME PLAIT |
| Son domaine d'activité très large avec des interlocuteurs très différents et passionnés. |
| Esprit d'équipe ! |
| mon autonomie |
| l'autonomie |
| Le relationnel avec les collègues La confiance de mon N+1 La culture d'entreprise |
| L'ambiance entre collègues. L'esprit d'entreprise. |
| bons collègues , bon environnement, on se sent protégés 'encadrés' |
| autonomie, dynamisme, vision d'ensemble |
| l'esprit d'équipe entre les fonctions de support |
| La gestion d'agenda, l'organisation des réunions et petits évènements, de pouvoir transmettre mes compétences à notre Assistante en alternance, l'organisation des missions pour mon équipe |
| la diversité du travail la beauté du site les rapports avec mon équipe |
| Le respect, la confiance et pouvoir gérer son plan de charge |
| Diversité de mes tâches |
| mon autonomie |
| Mon métier |
| Diversité du travail La dynamique [GROUPE] sur différentes thématiques |
| la communication et les échanges |
| MON AUTONOMIE |
| responsabilités |
| J'apprécie la diversité et l'autonomie que j'ai dans mon poste de travail. J'apprécie mon équipe et mon manager qui ne mettent jamais ma parole en doute. |
| L'autonomie dans mon travail. |
| Tout d'abord, j'apprécie les tâches qui me sont confiées, je trouve, quelles sont très instructives. De plus, au sein de mon unité, j'apprécie tout particulièrement la bonne ambiance de travail. |
| La diversité de mes tâches et la confiance que ma direction m'accorde |
| avoir été à l'écoute (et au service) d'un grand nombre en interne et/ou en externe, bien qu'à un niveau modeste (rien de scientifique). Pouvoir associer un travail quotidien avec le grand mouvement du [GROUPE], et parfois en lien avec le Monde Avoir l'occasion de rencontrer, voire de travailler avec, des profils et des tempéraments très divers. |
| autonomie au sein du poste |
| la polyvalence, être en contact avec des chercheurs qui travaillent sur des sujets passionnants |
| de travailler dans de bonnes conditions matérielles, environnementales, avec des collègues sympathiques |
| Polyvalence |
| DIVERSITE DE MON POSTE |
| La confiance de mon équipe ; les outils mis à disposition ; mon environnement de travail |
| possibilité de prendre des initiatives, autonomie dans l'organisation de mon temps de travail, rencontres de personnes riches d'expérience(s) |
| Le respect individuel et la notion d'intégrité de mes collègues |
| Diversités des taches |
| La cohésion de l'équipe la formation mon travail |
| travailler en équipe en étant bien intégré. |
| Le travail technique et les échanges entre collègues sur des sujets inter-directions |
| pouvoir compter sur certains collègues |
| Le potentiel d'étude et de recherche scientifique |
| projets transdisciplinaires |
| côtoyer des collègues compétents, motivés et bienveillants. choisir ses projets, travailler dans la confiance |
| Relationnel, polyvalence et richesse des activités. |
| la relation avec les collègues, les discussions |
| mon travail technique, les services (CE, COS, etc.) |
| thématiques, variété des études, autonomie |
| L'ambiance de de travail et les relations humaines au sein du [GROUPE] |
| Environnement intellectuellement stimulant |
| l'intérêt technique et scientifique la confiance accordée pour la réalisation des missions |
| L'évolution de carrière, de pouvoir changer d'équipes de thèmes, l'impression d'avoir déjà plusieurs carrières en une. |
| Etre porteur de l'image et du label [GROUPE] |
| La confiance accordée aux agents : je fais mon job, je remplis mes objectifs de l'EPE, les clients sont très satisfaits et l'activité se développe d'années en année. Par contre, mon N+1 ne vient pas me dire que j'ai pris 2h de pause le midi pour faire du sport ou que je pars à 17h pour aller chercher mes enfants à l'école. |
| La liberté dans mon travail |
| Bonne coopération avec certains collègues ouverts d'esprit (quelque soit la direction) |
| niveau scientifique |
| le cadre, le bureau individuel |
| L'intérêt du travail dans de bonnes relations avec les collègues et partenaires |
| La plupart de mes collègues |
| La possibilité de participer à des projets à l'international. |
| L'intérêt scientifique des projets et la possibilité d'approfondir les questions scientifiques |
| la diversité des sujets et l'opportunité de travailler sur des sujets innovants |
| le travail en équipe |
| mon travail , l'environnement de travail, les congés (RTT,CP), la formation , ... |
| Les sujets scientifiques. Les valeurs portées (protection de l'environnement). L'investissement des agents dans leur travail. Le vivier de compétences. Les possibilités de télétravail. |
| La diversité des sujets sur lesquels je suis amené à travailler, et la possibilité de voir autre chose et d'enrichir mes connaissances. |
| Possibilité d'évolution, de formation Une fois constitué (et identifié), possibilité de compter sur un réseau de collaborateurs fiables, avec un haut niveau de compétences Projets scientifiquement stimulants |
| les relations avec les collègues de travail, la passion des collègues pour leur discipline, l'ambiance dans l'unité |
| Faire de la technique, produire, développer des projets et échanges avec l'extérieur. |
| De pouvoir exercer le métier pour lequel j'ai été formé, en collaboration avec des collègues passionnés et passionnants |
| Pouvoir exercer un métier-passion |
| La transversalité |
| L'autonomie |
| La qualité des relations interpersonnelles. Les valeurs humaines |
| la diversité des tâches et des problématiques abordées |
| L'intérêt des projets / études sur lesquel.les nous travaillons. |
| La déontologie. Travailler dans une équipe pluridisciplinaire. L'ouverture d'esprit. L'autonomie. |
| Pouvoir travailler dans un domaine d'activité que j’apprécie |
| possibilité théorique d'évolution de carriere |
| - le management de proximité - le développement de l'activité du [GROUPE] en Région - le développement des partenariats |
| la confiance que m'accorde mon manager de proximité (RU) les missions nouvelles qui me sont confiées Ma liberté d'organisation |
| L'opportunité de travailler avec des collègues de d'autres unités et DAT |
| Interaction scientifique pluridisciplinaire et diversité des compétences |
| les relations avec mes collègues d'unité. Etre en mission à l'étranger loin du [groupe]. |
| le contenu de mon travail , la relation professionnelle avec mon N+1 |
| la diversité du travail, le sentiment d'être utile (appui aux politiques publiques), le travail en équipe pluridisciplinaires, la solidarité entre agents |
| diversité et richesse des thématiques |
| l'autonomie, la diversité des sujets |
| La confiance de mon N+1 quant à mon activité et mon travail. |
| contribuer à faire évoluer les connaissances scientifiques relatives au sous-sol en France et dans le monde, contribuer à rendre les services que la Société attend d'un Service Géologique National, contribuer au développement des sociétés en voie de développement |
| Les moyens techniques, le cadre de travail en forêt, les bureaux individuels. |
| Les enjeux sociétaux auxquels nous répondons |
| Mon projet |
| Accomplir mes propres projets |
| La diversité de mes missions. |
| Autonomie; Absence de monotonie; Relationnel entre agents; Développement des compétences; Intérêt pour les projets scientifiques développés; Conciliation vie professionnelle/vie privée |
| le choix |
| mon équipe |
| Autonomie quand elle est donnée |
| La confiance, la compétence scientifique |
| Le travail en équipe projet La diversité des missions |
| L'équilibre travail / vie privée. Les congés. L'implication et la diversité des profils rencontrés. |
| Enjeux passionnants, collègues passionnants pour certains |
| Une relative autonomie dans mon organisation de travail au jour le jour. |
| L'ambiance de travail, les relations entre collègues |
| L'intérêt du secteur d'activité Richesse des profils des agents Environnement |
| PROJET PLURIDISCIPLINAIRE, RECHERCHE, AUTONOMIE |
| Les compétences techniques, la finalité et l'utilité des études et des interventions ainsi que l'ambiance générale positive |
| Avoir une activité parfois passionnante, qui correspond à ce que je souhaitais faire dans ma vie. La possibilité de faire du bon travail. |
| une autonomie et une responsabilisation dans son travail de tous les jours, la diversité des études entreprises, l'émulation entre collègues |
| Travailler sur des sujets actuels et passionnants. |
| la curiosité scientifique et l'inter-discplinaire |
| Mon équipe est composée de personnes sympathiques et passionnées. Les sujets sur lesquels j'interviens sont intéressants et variés |
| répondre aux besoins et missions de service public |
| La diversité des projets, l'ambiance globale qui est bonne (on a plaisir à venir travailler) |
| Les projets sont variés et intéressants. Une grande autonomie est laissé dans la gestion des projets. |
| les collègues |
| l'intérêt des sujets sur lesquels je travaille |
| diversité des thématiques et sujets, équipes pluridisciplinaires |
| la capacité à se mobiliser face aux évènements lourds de notre histoire, et il en a eu... |
| la rechercher |
| l'investissement des scientifiques dans leurs taches |
| les sujets scientifiques |
| Le sentiment d'appartenance à une communauté de travail. La certitude de ma contribution à 'l'amélioration globale de la gestion de la planète' via les activités scientifiques du [GROUPE]. Un site (Orléans) et un cadre de travail privilégiés. |
| La diversité des études |
| Polyvalence des tâches |
| Activité de recherche |
| TRAVAIL AU SEIN D'UNE EQUIPE EN REGION MOTIVEE ET SYMPA |
| Liberté d'organisation et être au coeur de domaines stratégiques |
| La qualité de vie, les relations entre salariés, l'activité du [GROUPE] |
| diversité des projets thématique de mon travail |
| Faire ce qu'il me plait, point essentiel qui fait que je suis encore ici et que je réponds 'assez satisfait' malgré finalement pas mal de points perfectibles ! |
| L'intérêt et la variété du travail La multiplicité des profils professionnels rencontrés L'ambiance au sein de ma division |
| L'environnement de travail, les sujets sur lesquels nous travaillons, les missions que l'on nous confie |
| Ne pas être au chômage |
| l'animation et le management des équipes où on peut noter au quotidien leur implication et leur envie de réussir les projets dans lesquels ils sont impliqués |
| mener des projets qui ont du sens (protection de l'environnement), exigeants intellectuellement, et travailler pour l'intérêt général |
| la diversité et la polyvalence |
| La capacité de faire de la R&D de haut niveau |
| La bonne ambiance de travail |
| L'intérêt et la variété des sujets traités, la technicité nécessaire à toujours acquérir et entretenir |
| D'être dans une unité qui fonctionne, avec un bon esprit et des gens qui s'écoutent et s'entraident, même si je sais que cette situation est très fragile. |
| Le cœur du métier |
| La diversité d'activité |
| Le travail avec des collègues en dehors de mon équipe. La possibilité de se créer un réseau de connaissances multidisciplinaire. La formation en interne. |
| Autonomie, intérét des projets confiés |
| Le travail effectué, les missions de terrain, les différentes tâches et activités sur lesquelles je travail. |
| La possibilité de travailler sur des projets variés et intéressants |
| Travailler avec des personnes passionnées |
| La possibilité de travailler sur mes thématiques de recherche, la volonté actuelle d'amélioration, les activités transverses (COS, CE, Club LAC) qui sont vraiment une chance! |
| Des projets aux thématiques transverses, proches des acteurs locaux. La possibilité de travailler sur le terrain. |
| L'atmosphère dans l'équipe |
| la liberté dans le travail, dans l'aménagement des horaires et l'ambiance entre collègues |
| le respect équilibre vie privée/travail jusqu'à présent avoir le temps de prendre de la hauteur sur des sujets à étudier et ne pas avoir à travailler la tête dans le guidon le secteur d'activité en phase avec les problématiques écologiques |
| intérêt scientifique des études |
| multi thématique |
| Pouvoir travailler sur des sujets qui me tiennent à cœur. |
| Les thématiques du [GROUPE] |
| je me plais à faire ce que je fais d'un point de vue managérial et scientifique |
| - les thématiques - la possibilité de jongler entre appui aux administrations/entreprises et recherche - l'engagement pour la géologie et la France |
| La diversité des sujets traités |
| La diversité des sujets abordés ; la qualité des collègues ; le lieu de travail et les à côté (sport, cantine etc...). Je travaille dans cet établissement depuis 16 ans et j'y suis très attaché. Mais certaines choses aujourd'hui me choquent et pourraient me faire partir. |
| La cohésion et la capacité de la base [GROUPE] (tous agents confondus) à compenser les difficultés occasionnées par les changements récurrents de caps et de stratégie directoriale en liaison avec les remplacements de PDG tous les 3-5 ans. |
| Pouvoir collaborer avec la communauté scientifique internationale |
| Le travail d'équipe entre collègue (qui est à l'initiative des agents à 95%) |
| Diversité des projets thématique et d'orientation aussi bien à orientation appui à politique publique, recherche ou industrie |
| J'aime mon travail de chercheur. |
| l'absence de routine dans mon travail. La possibilité de travailler sur des sujets diverses |
| Dans ma direction opérationnelle, j'ai eu les moyens de tester et de développer de nouvelles idées ou technologies grâce à la SCSP et à la planificatioon de la recherche. A partir du moment où l'effort de conviction a été réalisé (lourd!), nous sommes laissés entièrement libres de réaliser notre travail. A partir du moment où les résultats sont au rendez-vous à la fin (incluant publications), le chemin reste peu contraint. |
| La pluridisciplinarité, les gros projet de recherche |
| autonomie dans mon travail, autonomie dans les choix pris et soutien de la hiérarchie |
| La diversité des sujets |
| J'apprécie d'être dans un grand groupe reconnu dans le domaine des géosciences |
| Les enjeux sociétaux adressés par le COP du [GROUPE], de contribuer à la stratégie scientifique, d'échanger avec les collègues, de pouvoir porter des projets à enjeux, de nouveaux défis pour favoriser la transversalité, de pouvoir développer de nouveaux partenariats, suggérer de nos sujets de recherche |
| L'ambiance de travail de l'équipe |
| La diversité du travail |
| Les sujets sur lesquels je travaille. Mon relationnel extérieur. |
| la diversité des projets, les interactions riches avec les collègues aux compétences variées, la possibilité offerte en formation continue, les implications/impacts forts de nos travaux sur des enjeux de société |
| La proximité avec des scientifiques de haut niveau, la possibilité de changer de mode de travail : recherche, projets, international, ... |
| les interactions avec mes collègues et extérieurs |
| Je fais ce que je veux |
| Le travail que je fais : terrain, bureau, laboratoire sur des sujets assez variés font que la monotonie n'a jamais lieu! |
| Je travaille sur des projets qui ont du sens. |
| L'ambiance dans l'équipe. |
| missions ponctuelles d'expertises ou de crise |
| L'autonomie dans mon travail |
| La diversité des métiers |
| Compétences, Possibilité évolution carrière |
| Le travail que j'effectue au quotidien, l'ambiance dans mon unité, la souplesse et l'autonomie qui me sont accordées. |
| le travail que je réalise me plait, je viens travailler avec plaisir. Les conditions de travail sont bonnes, les avantages sociaux ne sont pas négligeables (RTT, horaires de travail, télétravail, intéressement ...) |
| La diversité de mes activités et l'autonomie dont je dispose |
| Une ambiance de travail agréable, de bonnes conditions (lieu, horaire, avantages, collègues etc.) |
| le positionnement sociétal des activités |
| le club sportif |
| cadre de travail équipe et horraire |
| La qualité des relations dans l'équipe |
| la variété des sujets que j'ai à traiter. La capacité à faire évoluer l'établissement |
| Les thématiques de travail et le service public |
| L'autonomie / contribuer à un service public de qualité / travailler sur des thématiques qui sont au centre des défis liées aux bouleversements climatiques et démographiques / possibilité de changer d'activité |
| L'autonomie |
| les équipes , la persévérance du personnel, il a du sens a travailler au [GROUPE] |
| même si certaines de mes réponses peuvent paraitre très négatives (cf. ci-dessous), je suis globalement satisfait d'être au [GROUPE], car j'arrive à trouver des sujets qui me plaisent, ce qui, au final, permet d'oublier certaines tracasseries (administratives). |
| contenu du travail et ambiance dans le service |
| la science c'est le seul refuge pour ne pas tomber dans la sinistrose. Mais même ceci est difficile à mettre sereinement en œuvre |
| Activités diverses et intéressantes, de caractère scientifique. |
| diversité des sujets et des questionnements scientifiques, diversité des profils scientifiques des collègues, diversité des projets |
| l'autonomie dans la conduite de mes activités |
| La diversité et la dynamique collective avec les collègues Les thématiques sur lesquelles le [GROUPE] travaille Le relationnel en interne et externe Diversité des acteurs internes et externes |
| bonnes conditions de travail avec bon équilibre vie privé:professionnelle. |
| Pouvoir travailler en équipe avec des spécialistes de toutes les spécialités des géosciences. Réaliser des études structurantes sur ma thématique avec des moyens (logiciels, outils, temps passé). Échanger avec les partenaires des études. |
| L'image dont bénéficie le [GROUPE], qui permet d'être écouté/reconnu en dehors de la structure |
| l'autonomie. |
| Travailler sur des sujets concrets avec le sentiment d'être utile à l'environnement et à la population |
| la diversité des tâches, le management de proximité le travail en équipe avec des spécialistes de tous les domaines, travailler dans le domaine des sciences de l'environnement pour préserver les ressources |
| Possibilité de faire de la 'science' en restant en relation avec le concret. |
| La richesse des projets. La souplesse de travail. Mes collègues. |
| la diversité dans le travail |
| La richesse de l'environnement professionnel et des échanges entre personnes |
| La diversité des sujets que l'on peut traiter. La possibilité de faire de la recherche et du service publique |
| Je suis autonome dans mon travail, il est varié |
| les études et projets, l'équipe, les compétences |
| Autonomie, moyens financiers mis à disposition |
| La diversité des missions, les relations avec mes collègues et partenaires extérieurs, l'autonomie sur le poste de travail |
| Mon autonomie dans l'organisation de mon travail |
| La possibilité de travailler à la fois sur des thématiques de recherche comme d'appui aux politiques publiques |
| Diversité et intérêt des activités Entente entre collègues Travail en équipe Sentiment de participer à des actions utiles pour le territoire |
| le travail d’équipe au sein du [groupe], en particulier à l'international; la compétence et le savoir faire de certains collègues |
| Cadre de travail Moyens matériels |
| Les thèmes de travail, le fait d'être dans un organisme de recherche |
| Les collaborations extérieures, notamment internationales. Le contenu du travail qui reste toujours très stimulant intellectuellement. |
| qualité de vie agréable quant aux horaires, avantages, collègues agréables et soucieux de leur travail, |
| mon autonomie, les perspectives d'élargissement de compétences |
| Monter des projets avec les collègues et surtout à l'international |
| cadre de travail les collègues |
| L'ambiance de travail et la possibilité de développer ses compétences |
| Diversité des compétences réunies en un seul établissement |
| L'intérêt technique dans certains aspect du travail (ce qui fait tenir avec le fait qu'il n'y a pas d'autre emploi ailleurs en ce moment) |
| J'apprécie la place donné à l'écoute et au dialogue pour la gestion du personnel. J'apprécie mon travail et comment celui-ci intéragis avec la société. J'apprécie l'ambiance de travail avec mes collègues, en particulier leur confiance. |
| Mon travail, le contact avec les clients/collaborateurs extérieurs et collègues du [GROUPE] |
| être autonome et indépendante |
| notre mission, nos activités |
| les conditions de travail, la confiance accordée par mon équipe, le fait de pouvoir concilier vis de famille/vie professionnelle tout en ayant une activité intéressante |
| La convivialité |
| Liberté d'action/d'entreprendre, de découvrir, rapidement mis en responsabilité, thématiques motivantes avec forte implication pour la société civile |
| Mon autonomie dans mon travail, et les sujets sur lesquels je suis amené à travailler. |
| la pluridisciplinarité, l'ambiance dans mon équipe |
| la liberté dans l'organisation de son travail |
| Le côté pragmatique des solutions apportées |
| j' ai été très heureuse de travailler au [GROUPE] pendant plus de 35 ans sauf ces 2 dernières années et je suis très fière d' avoir appartenu à cette maison. |
| Pour préserver mon anonymat, je ne peux répondre... |
| travail dans un établissement scientifique reconnu cadre de travail, les prestations ouvertes aux salariés : restauration, sport... |
| L'intérêt des projets / le travail d'équipe |
| Activité intéressante : projets de recherche, d'app ou de commerce avec des partenaires européens ou internationaux. |
| la liberté |
| possibilité de proposer et de participer à des activités de mon intérêt |
| L'échange entre collègues et l'appui des spécialistes |
| La diversité |
| Ma liberté et la relation de confiance avec les collègues avec qui je travaille |
| Les thématiques que l'on peut/pourrait aborder |
| La diversité des études menées et leur impacts, l'autonomie et la confiance dont fait preuve mon directeur, les perspectives d'évolution |
| la confiance dans mon travail et mon implication |
| travailler pour le futur de la planete et pour l'excellence scientifique |
| Travailler en équipe projet, la solidarité entre collègues |
| autonomie, le côté humain des collègues |
| Les sujets sur lesquels je travaille et l'environnement local (site + vie provinciale) |
| Une entreprise leader dans son secteur avec des employés hautement qualifiés Fonction ayant un impact significatif dans la réussite de l’entreprise Travail stimulant |
| Mon unité (collègues et chef), l'ambiance dans notre équipe, les projets scientifiques intéressants, la confiance qu'on me porte dans mon équipe. |
| des sujets motivants et intéressant. un sentiment d'utilité dans le société |
| La collégialité |
| autonomie dans mon travail écouté par ma hiérarchie |
| Une très grande autonomie et la possibilité de fédérer des compétences diverses autour d'une même thématique. La variété des actions que l'on peut mener (APP, Recherche, Commercial). L'accès à des techniques analytiques performantes. |
| Autonomie, intérêt, qualité et variété des missions |
| autonomie, relations entre collègues, projets intéressants |
| En tant que directeur de filiale, mon autonomie |
| Diversité des missions : recherche, app et marché public |
| La diversité des thématiques des projets, le cadre de travail, la souplesse dans l'organisation du travail |
| Encore (mais pour combien de temps) une certaine liberté dans mes projets |
| L'intérêt du travail et la diversité des missions |
| Je me compare à l'extérieur et, malgré ce que j'ai pu répondre précédemment, le [GROUPE] reste préservé et privilégié. |
| La polyvalence |
| Les sujets sur lesquels je travaille. La relative autonomie dont je dispose dans la conduite des projets |
| Développement d'une expertise scientifique en interaction avec des collègues (experts, non experts) et des partenaires passionnés, en lien avec les défis sociétaux. |
| L'ambiance |
| Mon travail scientifique, les missions et les collègues qui sont passionnés |
| Ma latitude pour effectuer mon travail, l'appui et la confiance que l'on m'accorde, l'aide pour le maintien des compétences, les moyens disponibles |
| les sujets de travail la pression sur les délai moins forte qu'en BE |
| mes collègues, le cadre de travail et les sujets sur lesquels j'interviens. |
| l'autonomie, la diversité des travaux, l'entraide et le partage des connaissances |
| l'APP est une activité très valorisante |
| La nature du travail et l'équipe |
| les collègues et thématiques abordées, plus les possibilités de travailler avec des collaborateurs exterieus |
| Sujets de travail intéressants, stimulants, novateurs. |
| Les sujets scientifiques |
| Le contenu des missions du [GROUPE], leur intérêt scientifique, leur diversité, le terrain, l'ambiance dans l'équipe |
| L'autonomie, la diversité des études, le terrain et le rapport humain avec ma hiérachie direct et mes collègues |
| conditions de travail permettant une bonne compatibilité avec la vie familiale |
| Les challenges scientifiques |
| Projets intéressants, pluridisciplinaires Sentiment d'utilité et reconnaissance par les partenaires extérieurs Travail en équipe Avantages sociaux |
| Qualité de l'expertise scientifique et technique. Liberté de développer et explorer des nouveaux sujets. Ambiance entre collègues. |
| La possibilité de travailler dans des projets utiles à la société, dans un cadre globalement serein. |
| Les sujets de travail, la liberté d'action, |
| Les missions de l'établissement |
| - l'appartenance à une grand équipe (le [GROUPE]) pluridisciplinaire |
| L'ambiance de travail au sein des unités et l'entraide entre les agents. |
| La stimulation intelectuelle |
| L'intêrêt du travail |
| L'intérêt des métiers sur lesquels j'interviens en soutien (informatique), la diversité des actions, la richesse intellectuelle des personnes côtoyées, les valeurs poussées par l'établissement / la DRH / le management |
| Condition de travail, liberté dans les projets, volonté de penser à une stratégie au long terme |
| mon autonomie et la diversité des sujets abordés |
| Champ thématique couvert qui offre des opportunités de R&D et des mises en application industrielle |
| L'intérêt du travail. La flexibilité et l'autonomie. |
| Le contact avec l'ensemble des collègues à qui j'apporte mon appui |
| ANIMATION D'EQUIPE ET RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES |
| Le respect des salariés qui est globalement satisfaisant |
| Le diversité des missions et des projets, les relations avec les collègues, les opportunités professionnelles, l'autonomie sur les projet. |
| Autonomie, diversité, responsabilités |
| Diversité des projets L'acquisition de données sur le terrain |
| Diversité dans le travail. Bon contact avec les collègues. |
| travailler pour l'environnement projets appliqués dont on peut voir les résultats à assez court terme matériel de qualité, bonnes conditions de travail personnes compétentes |
| La noblesse des missions que l'établissement porte pour répondre aux enjeux sociétaux de demain. |
| Une forme d'autonomie et la possibilité d'entreprendre soi-même. |
| une certaine marge de manœuvre dans mes actions |
| Pouvoir exercer mes compétences dans un intérêt public. |
| la nature des études, le rôle d'appui, l'implication et le travail d'équipe |
| La diversité des sujets et des clients internes. La richesse des relations et la possibilité d'apprendre et de s'enrichir intellectuellement tous les jours. |
| - Pouvoir faire de la recherche opérationnelle sur des enjeux de société - Développer mon expertise - L'ambiance de travail au sein de l'unité |
| Diversité des missions réalisées, réseau de spécialistes très abordables et à l'écoute. |
| l’excellence scientifique, la finalité opérationnelle, la neutralité et l'impartialité des études/expertise, la présence sur le territoire |
| La qualité et la diversité des études |
| La culture d'entreprise |
| La bonne ambiance au travail, les collègues humains et sympathiques. |
| Mes projets et certains de mes collègues |
| la compétence des agents |
| mes nouvelles missions |
| Mon autonomie et le travail en équipe. |
| Excellence scientifique, domaines d'actions, appuis aux politiques publiques |
| Possibilité d'évoluer vers la recherche alors que je ne suis pas véritablement issu de ce monde. |
| Ambiance de travail positive |
| . avoir été perçu comme étant quelqu'un pouvant contribuer à sa juste mesure à la (bonne) marche de l'Etablissement et donc à la confiance portée par le [GROUPE] (au travers des hommes et les femmes qui le (l'ont) dirige(é)) à un petit gars parti de rien. La volonté de faire progresser en interne les salariés avec certains leviers comme la Formation professionnelle. |
| mes missions diverses et variées |
| Je travaille sur des sujets qui m’intéressent, dans de bonnes conditions techniques et humaines |
| faire un métier que j'aime |
| L'attrait du travail. L'ambiance entre collègue Les possibilités de bénéficier d'activités sportives à proximité |
| Sujets en phase avec les problématiques environnementales et sociétales |
| l'enrichissement au contact des collègues Les sujets traités (sentiment d'utilité) la diversité et la qualité scientifique les possibilités d'évolution |
| diversité des actions/acteurs, sens de l'intérêt général |
| les moyens mis à dispo, les conditions et l'ambiance générale (corporatisme) |
| Les conditions de travail |
| La gestion d'équipe. Tirer le meilleur de chaque collaborateur. |
| Travailler pour un établissement reconnu, pour la qualité de ses hommes et de ses publications |
| mon travail, le cadre, extra [GROUPE] (CE,COS) |
| les sujets techniques abordés, les collègues, la variété |
| Mon autonomie sur le poste, la variété des sujets, l'environnement scientifique, les services sur le site d'Orléans (restauration, gymnase) |
| J'apprécie de travailler en autonomie sur des sujets scientifiques appliqués à l'adaptation au changement global. |
| La diversité de mon travail - gérer mon poste - |
| La diversité des types de projets. |
| Les conditions de travail |
| La transversalité, l'autonomie, la richesse des actions/échanges, le travail en équipe |
| Mon autonomie, la possibilité d'exercer mon métier dans un contexte motivant et dans un organisme avec des valeurs |
| Richesse des collègues avec partage d'un certain nombre de valeur commune (naturaliste, appui politique publique, exigence, qualité, rigueur). Diversité des activités (bureau, terrain, réunion, etc.) |
| Les avantages sociaux |
| Les itérations avec certains de mes collègues, la transversalité de certains projets, les formations disponibles pour nous faire progresser/évoluer. |
| Aller sur le terrain pour mettre en pratique mes connaissances |
| Accompagner mes collaborateurs en tant que manager, les aider à se développer. Les échanges avec les salariés [GROUPE] au sens large: l'excellence scientifique, notre pluri-disciplinarité, grande motivation |
| Pluridisciplinarité scientifique |
| la diversité de mon travail |
| l'acquisition de savoir, l'apprentissage et l'ouverture aux nouvelles technologies. |
| L'autonomie. Domaines métiers variés. Bonnes relations entre collègues. Les congés payés/RTT. |
| Mon autonomie |
| La pluri-disciplinarité et les compétences des collègues sont une richesse pour la réalisation des projet |
| - La thématique me plaît. - La variété des projets portés par le [GROUPE] (Recherche, commercial, APP etc.) - L'ambiance générale et celle au sein de mon unité - La division des équipes en thématiques et pas en métier |
| mes collègues car on peut s'entraider |
| Mon équipe |
| Les missions de terrain, les responsabilités et la confiance accordée par les collègues. La bonne entente et l'ouverture d'esprit/regard critique au sein de l'équipe (très bonne dynamique). Les projets possédant une portée innovante et consciente sur l'écologie au sein du territoire et jouant un rôle clé dans le bien-être de la population ainsi que dans la transition énergétique et/ou dans la recherche. |
| Sujets traités, importance sociétale. |
| Un poste très intéressant et une confiance certaine de ma hiérarchie |
| Le niveau scientifique, l'expertise, le cadre de travail |
| Echange avec des collègues très compétents de haut niveau technique, l'utilisation d'outil intéressant (code de calcul, système d'informations |
| La diversité des relations possibles avec les collègues scientifiques et fonctionnels souvent très enrichissantes. |
| être tourné vers l'opérationnel |
| Le CE, les activités sportives, un service de secrétariat efficace pour la mise en place de mission, des solutions informatiques assez avantageuses en comparaison à d'autres établissements/structures publiques |
| de pratiquer le métier que j'ai choisi |
| Ambiance au sein des équipes projets |
| Exercer mon métier de géologue.... de temps en temps |
| Les collègues, le contenu de mon travail, la proximité de mon domicile. |
| Le contenu de mon travail me motive énormément : sujets variés touchant à des enjeux environnementaux majeurs, opportunités de proposer des améliorations qui sont de nouveau écoutées (après une période très difficile entre 2014 et 2016). |
| la diversité des compétences |
| La diversité des projets |
| Travail non routinier, perspective de recherche/développement au sein des laboratoires. |
| la créativité, la diversité, l'éclectisme |
| Sujets intéressants, contacts avec l'extérieurs, échanges entre collègues de grande qualité, sentiment d'apporter des éléments/outils utiles aux interlocuteurs. |
| de travailler dans la discipline scientifique que j'ai choisi |
| autonomie |
| L'autonomie |
| autonomie, contact vers l'extérieur et la 'vraie' vie, variété des sujets |
| Travail intéressant et motivant, intérêt public des projets, avantages sociaux (RTT notamment) |
| Mon métier me passionne, les études sur lesquelles je suis amené à travailler sont stimulantes intellectuellement. |
| Développement de l'activité du [GROUPE]. Démarchage commerciale. |
| Faire de la R&D et publier |
| métier, convivialité, entraide, environnement |
| Exercer mon métier dans des domaines scientifiques qui me passionnent |
| Thématique, stabilité du travail, site et environnement, conditions de travail (si ca va bien dans l'unité) |
| La polyvalence de mes missions autant au niveau des projets que sur la nature de mon intervention. |
| Permet d'avoir un équilibre avec ma vie privée |
| La diversité des actions, la possibilité de mission de terrain, la pluridisciplinarité, l'entre-aide |
| mon travail en tant que scientifique |
| Responsabilités accordées, diversité des projets, flexibilité dans le choix des projets, des tâches à réaliser. |
| La grande variété des activités et des compétences. Même si les échanges et interactions entre unités / directions sont souvent trop réduits. |
| La qualité du travail en équipe et dans différents projets |
| Avoir de l'autonomie dans mon travail |
| Les collègues [GROUPE] La liberté La variété La collaboration avec des collègues externes au [GROUPE] à travers l’Europe |
| Diversité des sujets techniques et des partenariats scientifiques Positionnement prés des partenaires |
| Environnement stimulant et diversifié Nombreux projets innovants |
| Activités variées |
| autonomie |
| Les collègues, l'intérêt (scientifique) du travail, une relative liberté et autonomie, les challenges intellectuels, le renouveau. Et le cadre de travail |
| La diversité de mes missions |
| Diversité des études, des partenaires. Possibilité de travailler localement ou pour des collègues d'autres régions qui ont besoin de mes compétences/connaissances |
| la diversité des projets qui me sont confies |
| Autonomie, possibilités d'évolution, évoluer dans un milieu scientifique enrichissant |
| L'émulation scientifique de la transdisciplinarité |
| Cadre et ambiance de travail, richesse des thématiques |
| Travail d'équipe |
| Le CE et le COS |
| Capacité de développement d'une activité scientifique innovante et permettant des apports concrets pour la société et l'économie de la France |
| Le management de proximité, la gestion de l'équipe, la relation avec mes partenaires et les services de l'état. |
| l'ambiance de travail avec mes collègues |
| M'impliquer avec passion dans mon projet |
| La diversité des échanges et des thèmes abordés |
| L'opportunité de travailler sur des thèmes à fort enjeux pour la société: l'environnement, l'energie, etc. |
| La diversité des sujets et des équipes la qualité des conditions matérielles et d'environnement de travail Les possibilités de déplacement |
| La diversité thématique |
| diversité des sujets diversité des profils des agents = richesse intellectuelle |
| La qualité des sujets et des projets. Très motivant. On se sent utile. |
| La diversité des projets, la multidisciplinarité, l'ambiance d'équipe |
| diversité des thématiques, la proximité avec les besoins du territoire, la relation avec les partenaires |
| bonne ambiance dans le service |
| Les activités à l'international et les projets d'envergures. |
| Quelques sujets passionnants, la possibilité parfois d'exprimer pleinement ses compétences. Le cadre, les collègues, la tranquilité. |
| la technicité et la variété des thématiques abordées |
| liberté |
| apprendre de nouvelles compétences travail en équipe avec des personnes compétentes |
| Diversité des thématiques |
| Travailler sur des sujets qui m’intéressent. |
| la variété des taches qui me sont confiées |
| Travailler sur tout le spectre depuis une recherche fondamentale jusqu'à une application la plus aboutie |
| Forte compétence et polyvalence dans les sciences de la Terre, chez des personnes souvent passionnées et enrichissantes. |
| La liberté que j'ai sur mon poste d'orienter mes activités sur les thématiques qui m'intéressent, de proposer des projets, de mélanger recherche et APP, ... |
| Le code de déontologie car il est pratiqué. |
| L'échange entre collègues, leur accessibilité, la communication entre les diverses unités et l'autonomie. Le [GROUPE] Hebdo est, de plus, un excellent moyen de rester informé de l'évolution du [GROUPE] (embauche, présentation de thèses,...) |
| Autonomie Capacité à répondre à des enjeux de société de part la production scientifique dans le cadre de projet de recherche mais également sur des actions de service publique |
| Les challenges |
| les avantages: RTT, intéressement + abondement , activité sportives et culturelles je trouve les gens en général assez sociables |

## « Q103B. Ce que j'apprécie le moins : »

|  |
| --- |
| les clivages entre les directeurs, IC et OETAM |
| le fait que l'innovation et la recherche soit de plus en plus réduits et contraints par un carcan administratif plus lourd et de nouvelles pratiques managériales où les priorités sont clairement les chiffres sans réelles perspectives constructives qui ont du SENS. |
| L'égoïsme en termes d'élaboration de projets (pas de partage d'infos et gardage des mêmes équipes pour les futurs projets) |
| Ne pas avoir le temps de travailler sur des sujets intéressants, le manque de temps de mon manager pour manager l'équipe, l'attitude de certains collaborateurs vis à vis de DRH (opposants au lieu de PARTENAIRES) |
| Un sentiment de ne pas être vraiment utile ou reconnue (problème des fonctions support qui ne 'produisent' pas). Travailler pour plusieurs directions. Beaucoup de personnes (collègues et une partie de la hiérarchie) qui passent leur temps à critiquer, se plaindre, critiquer les autres, le [GROUPE] sans démarche constructive. Plusieurs personne s'enferment même dans leur bureau, ne viennent pas au café le matin, mangent à part. Cela pourrait justifier sans doute une alerte au niveau 'risque psychosociaux' mais le retour d'expérience laisse penser que quand on 'lance cette machine' c'est pire. |
| le management |
| l'organisation générale, les réunions où on va on ne sait pas pourquoi ou alors avec le sentiment que ça ne sert à rien. si c'est pour nous écouter c'est juste pour faire 'bonne figure' mais derrière il ne se passe rien. |
| reconnaissance interne |
| la lourdeur du fonctionnement à l'imputation qui freine les nouveaux développements, le montage en continu de nouveau sans période creuse pour prendre du recul et publier les résultats, l'absence de temps financé pour publier des articles scientifiques, une direction générale déconnectée des contraintes de production qui, de plus, ne nous ramène pas d'affaire à l'exception des DAT mais que je classe dans la hiérarchie de proximité |
| La dévalorisation du métier de Technicien, Une direction trop déconnectée de la réalité (en région surtout) . Une rémunération bien inférieure aux autres EPIC ou dans le privé. Une gestion administrative souvent étouffante |
| Le manque de reconnaissance et de considération de mon travail de la part de ma hiérarchie. |
| Le [GROUPE] passe souvent à côté d'opportunités de collaboration / marchés car il a du mal à s'engager dans des directions fixes et à se donner les moyens d'y arriver. Il est très courant de se retrouver en position de sachant, ou d'être en capacité de travailler sur un sujet mais d'attendre indéfiniment un aval de la direction pour se lancer. C'est une situation mentalement épuisante auxquels généralement les agents répondent par soit quitter le [GROUPE], soit 'couper les radars' et se contenter de répondre 'basiquement' aux projets qui leur sont confiés sans chercher à faire mieux. C'est un cercle vicieux car au fil du temps les compétences partent et cela créé des fossés entre les nouveaux arrivants et les anciens sachants qui petit à petit ne sont plus à la page des pratiques extérieures. |
| faible perspective d'évolution manque d'envie d'évoluer |
| Le positif est largement parasité par les problèmes de management, le manque de moyen, la rigidité du système d'imputation, la politique salariale... |
| lourdeur administrative, manque de visibilité au niveau des responsabilités |
| les outils informatiques la paperasse |
| les lenteurs engendrées par un système compliqué et un manque d'organisation ( qui fait quoi) ou un non respect des règles |
| La difficulté à développer des projets, même dans le cadre de la stratégie du [GROUPE], l'objectif premier non avoué restant la recherche de cofinancements. |
| La démultiplication pyramidale des interlocuteurs La faible augmentation des salaires |
| L'individualisme |
| évolution des carrières |
| le manque de reconnaissance |
| Lourdeur administrative; manque de vision long terme; manque de possibilité de progression en région; |
| la routine |
| la durée déterminée de mon contrat ! |
| manque de fiabilité dans les Etats (PA45 etc....) pour le travail de la gestion |
| Lourdeur administrative pour les relations commerciales avec les fournisseurs. |
| les réunions qui ne servent à rien arrivé à un certain age l'impossibilité d'évoluer |
| Conditions de travail dans le bureau (3 personnes dans le même bureau + matériel de terrain) |
| L'éparpillement des projets, le manque de reconnaissance de notre travail/métier, le manque de compétence et d’intérêt des managers pour les equipes et les projets (+ on est incompétent, + on devient manager et plus on léche les bottes, + on est manager); le désintérêt massif de l'entreprise et des agents pour nos métiers de base, qui font notre spécificité; ne plus se reconnaitre dans le COP/stratégie |
| mon équipe |
| La déconnexion de la direction et de la DRH vis à vis des problématiques de terrain dont la seule réponse est la réforme permanente...en surface! |
| Evolution des salaires |
| La lourdeur des démarches administratives internes. Parfois un manque de reconnaissance, notamment pour les chefs de projet |
| le peu de moyens pour permettre de faire de la veille scientifique et du développement afin de maintenir de bonnes conditions de travail. Des inégalités dans la gestion du personnel au sein des unités. Peu de retour sur la finalité du travail accompli. |
| 1) Le manque de flexibilité et de convivialité des outils // moyens sensés simplifier la production au jour le jour, exemples : Teams / Chronos // Qualité valorisée à mauvais escient 2) le niveau de rémunération... |
| la déresponsabilisation et l'infantilisation des gens par le management |
| Absence de projets de mission pluriannuels Disparition de managers capables de trancher / arbitrer Pression administrative (perçue comme du 'flicage') de plus en forte sur les agents en production Perte de bon sens, réduction de la souplesse de fonctionnement entre les règles / procédures définies par les métiers supports et le quotidien des agents en production |
| Le manque de rigueur du management de proximité |
| Aucune grille de salaire et inégalité salariale dans certains services, ambiance morose dans certains services |
| Les périodes longue sans terrain à faire de la bureautique |
| Salaire très faible ou sans évolution Non reconnaissance d'un parcours professionnel au sein de l'entreprise. Souffrance de l'imputation inadaptée par rapport à nos activités (production de matière grise / rapports et non de biens manufacturés) Déontologie non respectée dans le fonctionnement et la communication externe - Absence de transparence sur certains sujets sensibles y/c par rapport aux services de l'Etat >>> autocensure de l'établissement et des personnels. Défiance envers la Direction (DO, RH) suite à des engagements non tenus, à un déni de la réalité en situation traumatisante, à l'absence de prise de décision. Impression d'être méprisé et manipulé avec l'obligation de se plier à ce jeu pervers >>> forme de harcèlement, ce qui constitue une absence totale de recours et un mal être. Fonctionnement très (trop) pyramidal et hiérarchique non adapté bloquant toute initiative |
| Les primes et les avancements ne sont pas (toujours) attribués au mérite . |
| les réunionites |
| le manque de communication |
| Un management trop décalé par rapport aux réalités, qui manque de réactivité et ne joue pas son rôle d'animation et de leader. Une organisation confuse et peu adaptée aux exigences externes, avec des relations compliquées entre les directions, trop d'ego, de sorte que l'on n'arrive pas à œuvrer ensemble pour 'la maison [GROUPE]' |
| l'ambiance au sein d'autres directions, le 'au [GROUPE] on est différent !'; la critique sans connaitre, le manque de curiosité des agents |
| la gestion du temps de travail à l'heure !! |
| l'imputation sur projet le manque de vision stratégique de nos directeurs liés à la déconnexion du terrain le peu de confiance accordé aux agents aux regards des directeurs |
| Le peu de considération apporté aux techniciens de la part d'une certaine catégorie de personnel. |
| la communication au sein de ma direction |
| Trop de rigidité dans les démarches. Les agents dans les directions opérationnelles ne sont pas vraiment soutenus par les managers ou les services fonctionnels. |
| L'ambiance générale de travail, au delà du proche environnement, et les relations difficiles et souvent 'tordues' entre les managers et les scientifiques |
| Les surcharges d'activité permanentes Le manque de vision, perspectives sur les activités de laboratoire. Le peu de reconnaissance de ces activités |
| Supporter une structure archaïque, lourde, inefficace et hors de prix |
| La lenteur des procédures, les 'magouilles' que l'on est amené à faire pour atteindre certains buts et simplification. |
| Déconnexion de la direction Absence de prise en compte de l'avis des responsables d'unité. Comptabilité analytique. |
| le niveau trop important de pouvoir donné aux directeurs avec l'impression qu'ils en font un peu ce qu'ils veulent avec une dérive de ce même comportement vers les RU |
| La non reconnaissance salariale par rapport à mes compétences et ma production scientifique. |
| par de communication au-delà du N+1, manque de connaissance de mon métier par mon N+1, manque de vision stratégique partagée de la manière dont nos activités doivent évoluer dans le futur sur nos thématiques, cloisonnement direction// agents de base, manque de reconnaissance et d'encouragement de la production scientifique (articles rang A), pas de progression de la rémunération, faibles possibilités d'évolution en interne |
| les FDT! compter sont temps: perte de temps à remplir et induit une certaine pression psychologique. |
| Pour l'instant, rien. |
| devoir subir des décisions non éclairées |
| Les nuisibles et toxiques que l'on ne peut éviter, puisque comme leurs actions et intérêts ont comme objectifs de les hisser très vite et toujours plus haut dans le management, ils y parviennent avec la complicité d'autres du même profil et ils s'imposent, physiquement et thématiquement. |
| Le manque d'accès à l'information lié à des outils distincts et à des réseaux non partagés, voir parfois à de la rétention d'information. |
| La lenteur des décisions, les procédures inutiles, remplir mes CRAH |
| Le manque de clarté sur les structures, les responsabilités, les processus. La tendance d'externaliser certains services (notamment voyages, traduction...). Le déclin de la documentation (notamment papier) avec une perte de notre patrimoine (voir l'exemple positif de la SFG). |
| la rémunération trop faible, les occasions trop rares de travailler intensément dans une petite équipe soudée sur une courte période, le manque de vision globale. |
| la déconnection totale avec les équipes chargées de bâtir le [GROUPE] par le haut les tours d'ivoires se multiplient ... les moyens n'augmentent pas ... les charges vont donc s'accroitre ... et pour finalement nous imposer d'augmenter les couts ... et de devoir répondre aux sollicitations ou de se manifester auprès de ceux qui seront dans leur tour d'ivoire pour pouvoir exister et continuer a produire de la science |
| Le manque de projets transverses à l'échelle de l'établissement qui impliquent réellement différentes équipes et directions. |
| les règles ou procédures qui ne sont pas expliquées, ou ne s'appliquent pas à tous. |
| Le prix de vente, qui est souvent un frein pour la contractualisation. Le manque de soutien interne pour aller chercher des financeurs lorsqu'un montage a échoué : combien de sujets abandonnés après avoir consacré de l'énergie (et de l'argent) en montage de projet ? Système de notation des projets sans explication ni échange/conseil pour améliorer les propositions. Manque de connaissance des activités entre les fonctions support centrales et les métiers de la production => tensions qui pourraient être évitées, efficacité qui pourrait être améliorée. |
| Ne pas véritablement exercer mon métier. Ne pas utiliser mes compétences. Constater que la répartition des tâches est illogique et contre-productive. Ne pas être compris et considérer par mon N+1 |
| la déconnection totale entre les penseurs et les faiseurs |
| Le manque de moyen (budget) pour réaliser nos taches, la diminution des effectifs (technicien) |
| RAS |
| Difficulté à faire circuler les infos, les services sont très cloisonnés. Les infos circulent plus de manière informelle que par des voies officielles. |
| La lourde administrative, les feuilles de temps |
| Les conditions de réalisation du travail |
| Mon temps de travail actuel est monopolisé par des missions de service public, avec de fortes exigences en terme de délai par les services de l'État, entrainant des horaires pas toujours respecté, et des tâches assez répétitives peu en adéquation avec ma formation. |
| L'immobilité de la structure; l'esprit fonctionnaire; incompétence de la hiérarchie (souvent ni manager ni expert thématique!); et absence de vraie vision stratégique. |
| - la difficulté de faire émerger des projets de géologie, de faire reconnaitre la spécificité des géologues régionaux - la 'non-reconnaissance' des régions de la part du [GROUPE] Orléans |
| lourdeur du système, inéquité au sein des équipes (charge de travail, répartition des projets...), manque de souplesse (donc potentielle créativité scientifique impossible) |
| perte d'autonomie dans mon travail, non reconnaissance. |
| la dégradation des relations humaines, un manque d'interlocuteurs dans ma spécialité |
| La reconnaissance difficile à trouver, le contact inexistant entre la direction des ressources humaines et les agents (jamais rencontrée en 10 ans de présence au [GROUPE]), la très lente évolution salariale. |
| Peu d'outils efficace métiers Trop de papiers |
| le salaire |
| Manque d'écoute, d'objectivité, de reconnaissance du travail fait |
| Le management |
| Ne pas être impliquée dans certaines décisions |
| Les freins dû à la structure [GROUPE] qui me freine au lieu d'être facilitateur |
| Manque de personnes compétentes dans le management |
| Un manque de vision à long-terme, une complexité des circuits (décision, approbation, circulation des documents, etc...) qui mène à une forme inertie et l'absence de prise de décisions. Des réorganisations permanentes qui inquiètent, déstabilisent, minent la cohésion et le travail des équipes, mais ne sont pas forcément pertinentes ni favorable à plus de transversalité entre les directions |
| défaut de communication ou de consultation pour les sujets importants. manque de personnel suivant les activités. pas d'anticipation des départs en retraite, donc pas de recouvrement. |
| manque d'esprit d'équipe très fort même dans un projet transversal tel que celui que j'anime ; la lourdeur administrative ; le sentiment d'avoir une très haute hiérarchie pas à la hauteur et trop bien payée ; un sentiment de nivellement par le bas des compétences ; l'absence de sanctions face à des ratés/échecs |
| Le salaire très bas par rapport à ce qu'on m'a proposé dans d'autres entreprises |
| les exigeances imposées par DCO, nous freinant considérablement dans nos dossiers et le manque de soutien de la part de DF il y a également un manque de communication important de la part de ces Directions. |
| L'écart qui se crée entre agent et directions opérationnelles et surtout entre directions opérationnelles - Elles semblent plus juxtaposer au sein du [GROUPE] que vraiment connectées. |
| manque de travail en équipe, de communication, de rigueur |
| Le suivi lorsqu'on arrive sur un poste, des procédures propres à chaque direction |
| Rien |
| Qu'on m'empêche de faire ce qui m'a fait venir au [GROUPE] ou que l'on ne respecte pas mon travail ou ma personne. De 2015 à 2018, ce fut catastrophique, en raison des actions désastreuses de la tête de ma Direction. Depuis 2017, lente remontée du moral et de la motivation, en très grande partie grâce à l'action de ma supérieure directe (RU), mais elle ne peut pas à elle seule rattraper toutes les incohérences, propos malveillants et inactions notoires, voire actions contreproductives qui opèrent. |
| Sans cesse calculer l'imputation |
| difficulté à progresser au niveau du salaire, surtout à se remettre au même niveau que notre catégorie d'emploi |
| Le manque de valorisation malgré les initiatives de l'agent : démotivation, peu productif, mal-être au travail. |
| Les réorganisations en cours notamment le rattachement des gestionnaires à la Direction Financière. L'évolution et la reconnaissance du métier de gestionnaire |
| Le grand écart entre nominés, manager de tout poil et inspecteurs des travaux finis d'une part et le 'petit peuple' qui malgré tout reste à la hauteur |
| La multiplication des taches administratives et des formulaires Une structure de plus en plus complexe et de plus en plus éloignée de la base |
| L'ambiance au travail |
| Les aspects techniques\scientifiques ne sont jamais au centre des débats |
| le manque de moyen humain dans le changement |
| L'administration stérile et le brassage de vent. |
| La Charge de travail |
| La concurrence entre les DO d'un point de vue (financier) |
| l'opacité des rôles et responsabilités en dehors des agent et du N+1, l'opacité sur les statuts dans la carte des emplois et les salaires des personnes ayant une activité similaire à la mienne |
| la paie |
| Les annonces de changement des mois à l'avance et le manque de méthode de travail |
| manque et fausse communication lenteur des décisions multiplication de réunion qui n'aboutisse pas |
| Notre incapacité à mettre en place les évolutions nécessaire. L'incapacité du [GROUPE] à communiquer et à dire qui fait quoi |
| un management déconnecté, basé sur le contrôle par des indicateurs et des chiffres plus que sur l confiance et le ressenti, qui prend souvent des décisions opaques ou qui alourdissent inutilement le fonctionnement une structure 'lourde' et déconnectée de la réalité du fonctionnement 'matriciel' du [GROUPE], ce qui entraîne le développement d'un fonctionnement réel 'parallèle' au fonctionnement affiché un manque de managers et d'agents venus de l'extérieur et qui apporteraient une autre vision des choses |
| LA COMMUNICATION DES MANAGERS |
| La méthode de management de notre directeur. |
| Mons d'avantage CE pour les agents hors Orléans (DOM TOM un peu épargné à mon gout) |
| procédures confuses quelquefois |
| le blocage de certaines catégories 'métier' |
| Le relationnel avec la direction. |
| Les querelles de clocher entre directions - entre directeurs. |
| les horaires fixes , donner de la souplesse aux plages horaires de travail |
| élitisme, cloisonnement |
| la pression sous jacente de certains directeurs. |
| les commandes et le suivi de facturation |
| le manque de prise de décision de la Direction et la capacité à faire sembler d'ignorer les problèmes |
| la mise en place de tous ces formulaires, on ne peut plus faire ou organiser sans formulaires. Un lien informatique et plus de tout de contact humain. On devient des machines à fournir sans …….le vide et écrasé par la surcharge de travail. Car malgré tout un coup de fil on peut avoir la réponse en 1 mn que ces formulaires, on en perdra 5 ou 6 si c'est pas plus !!!! |
| La non reconnaissance |
| le manque de réponses des différents services à Orléans |
| le manque de reconnaissance, la non utilisation de toutes mes compétences sur mon poste si je ne le propose pas par moi même |
| La lourdeur de certaines procédures (achats, gestion...) |
| AUCUNE EVOLUTION ENVISAGEABLE |
| Les changements de marché nationaux qui pour quelques euros de différences peuvent dégrader les conditions de travail avec le nouveau prestataire (moins de professionnalisme etc...). tout devient plus compliqué au fil des années, les méthodes de travail et parfois l'impression de toujours devoir rendre des comptes. |
| surcharge de travail |
| Les logiciels ne sont pas adaptés à mon travail et les fonctions supports qui imposent des procédures trop lourdes à gérer. |
| Le fait qu'il n'y ait pas les horaires variables, c'est pour moi un manque de liberté. |
| RAS |
| Etant en région, parfois le retour un peu tardif de mes collègues d'Orléans quand je demande une info ou une aide |
| Devoir subir des évolutions technologiques et devoir à toutes fins les considérer comme des progrès (ex. chaque assistante ou presque, obligée de devenir 'voyagiste' Ne pas être savoir ce qui se fait dans chaque bureau de l'étage, par chaque collègue ; et parfois s'entendre infliger un 'en quoi çà te regarde ?' alors qu'on cherche à nous faire croire à toutes fins que nous sommes bien informés Avoir moins de temps au XXIè siècle pour bien faire les choses. Devoir trouver normal l'abandon de normes comportementales 'démodées' et pourtant fondamentales |
| discours contradictoires des uns et des autres, manque de transparence, d'équité (gestion des salaires) manque de reconnaissance du poste : sentiment d'infériorité atelier assistantes mis en place sans aucun changement par ailleurs : |
| Lourdeur des processus. Managers qui trainent les pieds devant les changements/les évolutions ce qui entrainent un retard dans la mise en place de nouveaux outils/projets. |
| alourdissement des procédures, managers qui ne prennent pas leur responsabilité |
| Sur-charge, mauvaise image des fonctionnels, mauvaise gestion des assistantes et perte de niveau |
| LA SOUS-TRAITANCE QUI RALENTIE NOTRE TRAVAIL, ET QUI A UN COUT IMPORTANT POUR LE [GROUPE]. BEAUCOUP DE TACHES PEUVENT SE FAIRE SANS LEUR INTERVENTION |
| En région, on a le sentiment que beaucoup d'efforts sont faits mais essentiellement recentrés sur Orléans. Les particularités du travail en région sont rarement prises en compte. Idem pour les métiers supports qui sont laissés pour compte alors qu'ils pourraient facilement être valorisés… et valorisants pour celles/ceux qui les occupent |
| cloisonnement dans mon métier au niveau de la cartes des emplois |
| Se sentir isolée du fait d'être dans une petite équipe, en région (on sent bien la différence avec Orléans), ne pas avoir de binôme donc être livrée à moi même |
| Procédures |
| le manque de reconnaissance des OETAM en région |
| la malveillance. |
| Le montage de projet opaque et mal cadré |
| devoir dépasser les 8 heures quotidiennes pour pouvoir répondre à la surcharge de travail. |
| La lourdeur du système de management et de gestion et le manque de confiance qu'il fait ressentir |
| baisse de motivation, projets sans intérêt technique et scientifique, aucune montée en compétence. Attentes du manager en hausse sans vraie reconnaissance aux niveaux salarial (augmentations inférieures à l'inflation) et relationnel |
| en quelques années, plus d'échelon hiérarchique, un disfonctionnement de la DRH |
| Trop de réunions. |
| je ne suis pas très sur de l'avenir du service dont j'ai la charge, je n'ai pas de vision claire sur le pourquoi on m'a demandé de prendre en main le service, fixé des objectifs et différé les moyens nécessaires. |
| La bureaucratie, la non prise de responsabilité en adéquation avec les fonctions, l'ambiance générale (entre unités-agents) |
| salaire, gestion RH |
| Evolution de carrière au point mort Pas de reconnaissance hors des fonctions de management, fonction expert senior peu valorisée Stratégie peu claire de ma direction : manque de cadre pour comprendre ses priorités et s'y adapter Peu d'information descendante du management de proximité |
| la complexité de l'organisme (lié aussi à sa taille importante) la mise en oeuvre forcée de Teams (non adapté à la gestion de projets) |
| Les remises en question existentielles, les salaires, et les agents qui se plaignent de travailler au [groupe] |
| Les réformes permanentes de fonctionnement/structure/directions qui perturbent le socle de fonctionnement des collaborateurs |
| On me demande de développer l'activité depuis des années, ce qui a permis de renforcer l'équipe, mais il y a toujours un retard entre l'activité à jour J et le personnel disponible pour produire. De mon point de vue, je sens une frilosité à se développer et on loupe des affaires. |
| Le manque de reconnaissance. Un management de proximité clivant au sein de l'équipe. Une volonté d'évolution de mon activité qui n'est pas entendue |
| Mauvaise gestion managériale : N+2 en générale et, plus récemment, N+1 (aucune envie de faire des réunions d'unité de la part du N+1 : unité non soudée, mauvaise communication, ...). |
| être bridée dans l'évolution de mes compétences à cause de surcharge de travail dans l'équipe, pas le temps d'élargir ses horizons ou d'approfondir un outils, il faut toujours aller au plus vite car les projets et retards s'enchainent. |
| le nombre de réunions qui durent trop longtemps = consommateur d'énergie et de temps |
| Les problèmes de relations humaines et de management (et leurs incidences sur le fonctionnement des services) telles qu'elles (ont pu être) rencontrées à la DRH, la DF et d'autres unités. |
| L'individualisme prévaut depuis quelques années, la notion d'équipe n'existe quasiment plus à quelques trop rares exceptions près. La circulation de l'information, la gestion des compétences et des personnes a encore de beaux progrès à faire |
| Le manque de visibilité sur la stratégie réelle du [groupe] et une remise en cause récurrente de mes activités qui appartiendraient au passé. |
| La gestion du temps de travail sur imputation et la faible contribution du [GROUPE] à l'effort de publication. |
| être isolée dans mon activité APP et que cette activité soit peu reconnue, voire dénigrée par la direction L'activité APP, quand elle rapporte de l'argent devient une priorité, au risque de surcharger les salariés et de provoquer des RPS. Mais quand elle ne devient plus intéressante stratégiquement, elle est dénigrée ... et risque aussi d'induire un mal-être chez ces mêmes salariés |
| Une réorganisation qui dure sans que nous sachions exactement ce que nous allons faire et avec quel nouveau responsable. Que des bruits de couloir malgré des réunions entre responsables. |
| le relationnel entre opérationnel et fonctionnel, les incivilités (courtoisie, respect de l'autre, ...) |
| Les lourdeurs administratives et des outils (frein au bon déroulement du travail). Le manque d'appui pour le développement de l'activité. Le fait de fixer des objectifs semblables à ceux d'un établissement privé, mais de ne pas mobiliser les outils et stratégies nécessaires à leur atteinte. Le manque de confiance des managers+. |
| Tout le monde n'a pas le même caractère, et une trop forte convivialité (même si le vivre ensemble est aujourd'hui à la mode) n'est pas forcément signe de meilleur fonctionnement. Certaines personnes ont besoin de leur bulle, ce qui n'est pas forcément facile et assez mal perçu au [GROUPE]. |
| Grosses difficultés à appréhender le fonctionnement interne lorsqu'on arrive de l'extérieur Grosses difficultés à identifier en interne les contacts et les compétences Il est curieux de demander à chaque EPE les souhaits d'évolution des collaborateurs, sans que le [GROUPE] n'exprime en retour ses attentes et ses besoins pour chacun |
| le système d'imputation, de gestion par projet, qui n'est pas du tout adapté à l'activité scientifique du [GROUPE]. |
| Procédures administratives, ingérence / plans de charge ... |
| L'absence d'efficacité dans les liens entre fonctions supports et production. On a parfois le sentiment de ne pas ramer dans le même sens, et c'est un comble de voir que sur des projets internationaux, les plus gros pb de gestion viennent souvent plus du [GROUPE] que des partenaires ou du client étrangers. |
| Rivalité entre collègues, directions Avoir le sentiment de ne pas être toujours aidé par les métiers support |
| Le cloisonnement entre les directions opérationnelles |
| La surcharge de travail |
| L'organisation très figées des directions avec parfois un fonctionnement en vase clos |
| le manque de reconnaissance, les niveaux de rémunération, le manque de perspective de carrière. La non prise en compte et le non paiement de toutes les heures supplémentaires en mission. |
| Le temps passé à justifier son activité / diminution du temps disponible pour de la production. |
| Les lourdeurs administratives et de gestions comptables de plus en plus pesantes |
| la lourdeur croissante des taches administratives deconnexion avec le travail technique/de terrain pour lequel j'ai été formé |
| l'état de déprime des collègues en souffrance l'individualisme, solution de replis pour garder des projets et rester incontournable le fait que certains managers passent du temps à dénigrer les autres managers ou l'action de certains salariés quand ces actions ne servent pas leur intérêt propre |
| Le 'non' management de mon n+1 |
| Management 'hors sol' (au delà du RU) déconnecté du travail des agents, les agents sont de simples 'pions' |
| le manque de compétences et de visions stratégiques des n+2 de DGR et des directeurs de programme chargé du développement des sciences de la Terre. |
| l'ambiance de travail , le manque d'esprit d'équipe au sein de la direction financière |
| les procédures trop lourdes et compliquées alors qu'elles pourraient être simples (perte d'efficacité e de lisibilité), l'obsession des résultats chiffrés, le manque de reconnaissance |
| syndrome du changement permanent (stratégie, outils, méthodes de travail, etc.) |
| les contraintes d'imputation non partagées par tous le taux de frais généraux pour rédhibitoire pour faire passer certains projets |
| Le manque de moyens analytiques et expérimentaux. |
| les lourdeurs administratives croissantes |
| - L'inertie pour évoluer et favoriser les bonnes pratiques, notamment en matière d'écologie et de sobriété énergétique. - La mentalité vieillote du [GROUPE] et sa faible ouverture d'esprit. - Le néocolonialisme voire le racisme présent à tous les niveaux. |
| Les contraintes que nous subissons, qu'elles nous soient imposées par l'extérieur (plafond d'emploi) ou que nous nous les imposions nous-mêmes (procédures, outils) |
| l'isolement |
| les missions non liées à mon domaine de compétence. |
| Le manque de temps. |
| Comptabilité analytique stricte; lenteur et inertie des circuits décisionnels |
| la surcharge |
| ma direction |
| le poids de la qualité, les réformes qui se succèdent |
| un certain gâchis du potentiel hors norme de cet établissement |
| Méthode de management et de gestion des projets Délimitation de responsabilité (pas claire) |
| L'ambiance de travail. La culture du 'pas de vague' ... La médiocrité du niveau des managers. La culture du copinage. La rétention d'information. Le manque de reconnaissance et de soutien. Le manque d'écoute. |
| imputation du temps sclérosante et stressante, bride la créativité et la collaboration |
| La dispersion de mon travail accompagnée par une pression pour aller de plus en plus vite au détriment de la qualité. Le manque d'implication, consultation en amont de mon activité. Le manque de suivi dans mes activités. Le manque de confiance de certains collègues. Le management parfois 'flottant' |
| La mentalité globale est tellement orienté 'projet' que la motivation pour le montage et la réalisation des projet est plus souvent de remplir le plan de charge et consommer son budget plutôt répondre aux questions scientifiques, techniques ou sociétaux |
| Absence de management Les freins au changement, les difficultés d'adaptation |
| PEU DE TEMPS CONSACRE A LA VALORISATION SCIENTIFIQUE DE NOTRE TRAVAIL (PUBLICATION) |
| La lourdeur et la complexité du fonctionnement [GROUPE], avec un système d'imputation pas adapté. |
| la fait qu'il n'y ait pas encore parfaite égalité salariale H/F, le manque de reconnaissance des travaux menés en Appui Politique Publique, le fait d'être surchargé non-stop depuis plusieurs années sans possibilité de souffler réellement et de pouvoir faire des choses plus prospectives |
| La non adéquation des moyens humains/financiers avec notre ambition/nos objectifs |
| le côté hiérarchique historique du [GROUPE], le manque de transparence dans les décisions |
| Il y a finalement assez peu de travail en équipe, chaque agent étant concentré sur ses propres projets. Dans mon unité, il n'y a pas de cohésion d'équipe liée à une thématique ou un projet particulier, juste une cohabitation en bonne harmonie. |
| beaucoup de dossiers à traiter en parallèle, sans impression de pouvoir bien faire sur tout |
| Le mode de fonctionnement (imputations, procédures parfois lourdes et complexes, ...) : on ne facilite vraiment pas le travail de chef de projet (on nous fait croire qu'on a les outils mais c'est faux ! Le temps pour avoir des réponses concrètes de la part des directions (stratégie, ressources humaines, …) Le sentiment de se battre contre les universités/ écoles pour faire de la recherche en partant avec un handicap (coûts MO, Frais généraux exorbitants, …) La formation laisse à désirer (quotas non respectés, formations qui ne viennent jamais, …) |
| Le manque d'accès aux conférences et aux activités d'entreprise et la difficulté d'échanger avec les collègues d'Orléans dû à la situation d'être en Outre Mer. |
| le management |
| la difficulté à comprendre les objectifs poursuivis à l'échelle de ma direction et à mener à leurs termes certains projets faut de pouvoir en défendre l'intérêt auprès des décideurs qui pourraient les soutenir |
| Management de direction, procédures internes lourdes et inadaptées, manque de stratégie, Manque de reconnaissance des compétences |
| On attend l'ordre puis vient le contre-ordre |
| l'intellectualisme systématique et sclérosant qui pousse à discuter de la stratégie pour 95 % du temps et conserver le reste pour la mise en œuvre.... une fuite de la réalité ? un confort historique ? |
| le copinage le salaire |
| la complexité de nos méthodes, des relations fonctionnelles/opérationnelles toujours aussi calamiteuses (SG, DRH, ...) |
| la qualité, la hiérarchie incompétente, |
| Le poids de la hiérarchie, l'infantilisation possible des agents, le poids des procédures, les coûts du [groupe], la non prise en compte des souhaits de mutation |
| La distanciation croissante entre un 'Club Privé de Directeurs' et le personnel qui fait fonctionner le [GROUPE] au quotidien. La multiplication des 'rôles et responsables' (DEV, DSRC, Dir Prog, …) mal identifiés et donnant l'impression d'être 'hors sol'. Un collègue chercheur me disait 'Il parait que nous avons un Directeur Scientifique ? Je ne l'ai jamais rencontré !' |
| Le statut du contrat de VSC et les désavantages comparés aux CDD et titulaires |
| manque d'orientation stratégique dans mes missions |
| le grand écart entre équilibre budgétaire et volonté d'excellence scientifique + restructuration permanente |
| INQUIETUDES SUR LA PERENITE DES ACTIVITES DE SERVICE PUBLIC DU [GROUPE] ET LA POSSIBLE PERTE DE CONFIANCE DE CERTAINS PARTENAIRES LA MISE EN PLACE DE NOUVEAUX OUTILS SANS PREPARATION NI FORMATION LESQUELS SONT IMPOSES ET NON ADAPTE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ACTUELLES (ONEDRIVE, TEAMS...) |
| L'impunité de certaines personnes, l'espèce de justice à deux vitesses |
| Le management transversale |
| le décalage entre la volonté d'affichage d'excellence scientifique et les moyens réellement mis en oeuvre |
| Ne pas avoir de vision à moyen/long terme |
| La résistance au changement (désir de changements de salariés mais que ceux-ci ne les affectent pas) L'agressivité exprimée entre salariés par mél ou autre moyen de communication |
| Le manque de respect du management, le manque de reconnaissance des compétences, l'absence de communication entre le management et les équipes, l'impossibilité d'évoluer, le manque de prise de décision lors de situation difficile (on laisse pourrir les situations...). |
| l'absence de clarification dans les rôles et responsabilités et la non prise en compte (voire l'absence) des processus définis dans le cadre de la réalisation des projets, et la non anticipation au moment de la mise en place des réformes ou restructurations |
| la lourdeur administrative, le défiance de la direction orléanaise, le temps passé/perdu à autre chose que les finalités de mon poste |
| le manque de temps pour travailler convenablement, le fait d'être 'fliqué' |
| La capacité à créer des groupes de travail qui ne débouchent sur rien Le manque de pragmatisme dans certaines situations L'inflation des règles. On arrive à combiner le pire des règles du privée et du public au lieu de prendre le meilleur |
| L'inertie de l'administration face a de nouveaux défits |
| La difficulté à échanger avec les autres services (parfois le piratage des projets) |
| Le fait que des auteurs de comportements inacceptables n'aient jamais été sanctionnés, qu'ils aient bénéficié au contraire de mobilités avantageuses dans lesquelles ils conservent un pouvoir de nuisance, qu'ils soient publiquement cités et félicités par la direction... |
| Je ne comprend plus les décisions de nos responsable |
| La lourdeur de certaines tâches de saisies (notamment de temps) et de procédures (création-pilotage-fin de projet). Le peu de souplesse dans la mise à disposition de moyens informatiques (de calcul notamment). |
| Manque de reconnaissance/ d'intérrêt de la direction |
| Les préférences et la discrimination! |
| Les méthodes, la vision stratégique qui semble ne pas concerner nos métiers en sites et sols pollués, la priorité donnée aux projets APP et commerciaux, alors que le [GROUPE] devrait rester un établissement de recherche malgré tout (le ministère de la recherche est toujours notre tutelle malgré tout). |
| Je me sens parfois isolée dans mon travail et aimerait échanger plus avec mes collaborateurs. travailler plus en équipe |
| La lourdeur administrative pour certaines choses, l'inégalité salariale (entre employés de la même catégorie), le temps incroyable que peuvent prendre certaines choses pour aboutir.. |
| Le manque de travail sur le terrain. |
| La communication de part des managers |
| le désintérêt des scientifiques sur les activités supports, le manque de respect sur l'expertise des métiers supports souvent remises en question par des scientifiques ou par la demande d'avis d'expert extérieur. absence de visibilité pour bâtir un parcours professionnel individuel l'inertie du [GROUPE] |
| charge de travail règles de gestion de projet (administratives et financières) trop lourdes et trop chronophages |
| trop d'autonomie et pas assez de directives |
| la lourdeur de la structure qui génère des frais généraux démesurés et qui rendent de plus en plus difficile les montages de projets. |
| L'ambiance |
| le [GROUPE] est champion pour se mettre tout seul des bâtons dans les roues. C'est toujours des procédures trop lourdes, trop complexes. Le contrôle prévaut sur l'animation. |
| Les activités support qui sont au centre de la 'machine [GROUPE]' au lieu d'être là pour aider. Plutôt que de facilité la production ou une tâche |
| Le conservatisme d'une certaine catégorie d'agents. L'individualisme grandissant ! |
| Vice versa: les changements récurrents de caps et de stratégie directoriale en liaison avec les remplacements de PDG tous les 3-5 ans, heureusement compensés par la cohésion et la capacité de la base [GROUPE] (tous agents confondus). |
| L'imputation qui est inutile à l'échelle de l'individu. Elle devrait être moyennée à l'échelle d'une direction. |
| L'autoritarisme et la façon de manager des directeurs. |
| Les inégalités salariales et le traitement inéquitable des salariés |
| la priorisation systématique vers les projets d'appui aux politiques publiques au détriment de tout autre projet au détriment des autres projets qui ont également leur place au [GROUPE] (industrie et recherche) |
| La pression qui nous est infligé via le système d'imputation. |
| la lourdeur administrative et surtout le fait que le système basé sur les imputations ne s'applique qu'à une partie des agents (un peu comme l'impôt sur le revenu avec la population française ...) |
| Le silotage budgétaire des directions et l'absence de transparence sur les fonctionnements des autres DO pour faire émerger de nouvelles idées dans des cases non prévues par la hiérarchie. |
| les CRAH, la lourdeur administrative |
| Manque de prise de décision de la part des managers sur des points chauds qui nécessitent une prise de position rapide |
| La complexité des sujets |
| Je n'apprécie pas la gestion très administrative du [GROUPE], ne permettant pas d'être réactif dans nos métiers |
| L'inertie dans les changements, l'absence de prise de décisions dans certaines instances, des traitements de situations RH pas faites de manière satisfaisante, absence de courage managériale pour dire les choses (qui le fait, la RH ou le manager ? pas toujours très clair, et du coup des personnes sont en attente, et apprennent des décisions avec l'ouverture de poste à l'extérieur alors qu'ils ont candidaté!!) |
| les rapports hiérarchiques : le N+2 communique avec le N+1 mais rarement avec les agents. On ressent une distance entre les directeurs et les autres agents. |
| Le manque de communication de certaines personnes de la hiérarchie, ce sont ces mêmes personnes qui nous font une remarque lorsque notre communication n'est pas optimale. |
| Les contraintes imposées par des services comme l'informatique, la compta, la gestion de projets qui sont lourdes et ne facilitent pas le travail (technique) au quotidien, au contraire, cela apporte de la lourdeur et de la redondance dans nos tâches, sous prétexte d'utiliser des outils pas adaptés à nos métiers (mais utiles pour des statistiques ?). |
| la négativité de certains collègues aigris/démotivés qui peuvent entraver l'ambiance générale d'un groupe, le manque de moyens pour reconnaître les réussites/compétences individuelles, le manque d'anticipation/gestion des départs à la retraite, le plafond d'emploi, l'évolution salariale |
| Que les gens parlent tout le temps les uns sur les autres |
| le manque de bienveillance |
| Je fais ce que je veux |
| L'individualisme des agents et le fait que chaque unité travaille comme une micro-entreprise. On est tous au [GROUPE] mais la plupart des salariés l'oublie. Travailler TOUS ENSEMBLE ferait évoluer le [GROUPE] dans le bon sens! |
| La quasi impossibilité d'évoluer. Mon salaire qui est insuffisant au regard de mes activités et de mes compétences et de la rémunération pratiquée dans d'autres établissements pour les mêmes activités et compétences. |
| l'incompétence des managers. le copinage qui conduit à mettre des personnes non qualifiées à certaines postes. le manque de vison de nos dirigeants. Le salaire car si on tient compte du nombre d'heures travaillées, c'est déprimant. la non reconnaissance du travail accompli. les restructurations qui n'ont aucuns objectifs clairs hormis de permettre aux directeurs de changer entre eux de poste. |
| Pertes de charges de + en plus lourdes pour le montage des offres , sur les outils supports |
| avoir froid dans mon bureau |
| Le manque de communication entre direction |
| Pas assez international |
| Les lourdeurs administratives. Parfois, difficultés à répondre à des demandes spécifiques qui sortent du cadre habituel. |
| Nos salaires sont bas au vu de notre travail et expérience. Par exemple nous intervenons en tant qu'expert sur différents dossiers, on se rend compte que notre salaire est bien plus faible que les commanditaires des études (fonctionnaires notamment). Idem en comparant avec le privé même s'il faut prendre en compte nos avantages sociaux. |
| Le manque de communication et d'animation de mon équipe par la hiérarchie, le flou lié aux réformes en cours qui sont, pour certaines, menées à l'envers (on démonte le système en cours avant d'avoir remonté le prochain) et impactent le bon fonctionnement de l'établissement |
| Le manque d'application et d'opérationnalité, de diffusion dans les politiques publiques des projets de recherche. |
| l'engagement communautaire absent |
| le nombre croissant de directeurs et le fait d'être un état dans l'état |
| Qu'il me soit demander de réaliser des pratiques illégales et contre-éthique |
| Des outils logiciels informatiques comme Teams, imposés, plus difficiles à utiliser que les précédents, pour lesquels aucune formation n'a été apportée, et qui n'apportent pas de plus dans la gestion et la réalisation des projets, sinon de la complexité. |
| La résistance au changement, y compris au sein du management. Peu de remise en cause; Une partie du personnel peu motivé ou peu compétent |
| Les brimades dans le management |
| La condamnation à perpétuité à la mobilité géographique sauf à se résigner à vivre à Orléans / les très faibles perspectives d'évolution au sein du [groupe] et encore plus faible à l'extérieur par détachement/ l'impression qu'une très grande partie de notre énergie est dépensée sans qu'aucune valeur ajoutée ne soit apportée sur les finalités du [groupe] / |
| Travail pas assez varié |
| ... frustation de ne pas avoir les moyens de bien faire le sentiment de ne pas être entendu sur le plan scientifique technique ( besoin en ressources humaines, développement de thématique, besoins technique pour travailler (appareil, logiciel ,maintenance etc ), le sentiment de bricoler en permanence , lourdeur administrative, communication difficile et hétérogène à tous les niveaux, clivage entre les directions qui fonctionnent comme des bussiness unit , sentiment que nos préoccupations ne remontent pas à la DG, sentiment que ce qui se traite au sein du CODIR est déconnecté de nos préoccupations concrètes. |
| 1) le manque de vision de long terme, qui fait abandonner des activités pour mieux y revenir quelques années après; un organisme comme le [groupe] devrait avoir une vision de long terme indépendamment des modes, même si j'admets fort bien qu'il faille aussi répondre sur les sujets porteurs, seuls à même d'apporter des ressources budgétaires externes. 2) le manque de reconnaissance: que l'on passe 39h ou que l'on en fasse beaucoup plus, au final, la grille de jugement est la même. Or les RH savent bien que si tout le monde se mettait à faire 39h effectives, la planète [GROUPE] connaîtrait bien vite des perturbations dans sa rotation... Il en va ainsi lors des déplacements (à l'étranger): impossible de faire comprendre que l'on peut être amené, sans forcer, à faire 60 h par semaine. Connaissez-vous beaucoup de clients prêts à payer des gens moins de 50h par semaine (le max. légal) alors qu'eux-mêmes font minimum 8h par jour 7j/7? Pour être clair: cela m'est déjà arrivé, cela m'arrivera encore, je le sais, je ne m'en plains pas, mais pourquoi ne peut-on pas le dire sans se faire réprimander (ce qui est un comble puisque on vous reproche de travailler) et en tirer quelques subsides? |
| devoir répondre à une demande urgente de la hiérarchie, sans savoir si le travail effectué sera finalement utilisé ou non… grrr |
| l'incompétence et les profiteurs de la médiocrité de la hiérarchie (je parle technique et stratégie et non pas de leur sympathie) |
| Le pessimisme, l'insatisfaction permanente et le manque de lien avec la réalité d'un certain nombre de personnes. |
| politique salariale, manque de reconnaissance, mauvaise gestion des compétences et des ressources humaines |
| le manque de réseau métier suffisamment étoffé |
| une vision parfois individualiste de certaines personnes ayant des fonctions transverses le outils RH liés au descriptions postes/cartes des emplois/politique salariale le réunionite difficulté de prises de décisions |
| le marasme global qui démotive |
| La lourdeur de certaines procédures, notamment au niveau de la comptabilité. |
| L'utilisation et le développement massif du recours aux stagiaires/alternants/CDD pour les périodes de 'coup de bourre' sans reconnaissance hiérarchique et de continuité proposée à l'issue de ces différents contrats. |
| l'absence de reconnaissance salariale |
| la lourdeur administrative du [GROUPE] et ses procédures, la déconnexion entre les chefs de projets et certaines fonctions supports sur le site d'Orléans (achats, comptabilité,...) |
| Devoir travailler en dehors du bureau pour mener à bien les différentes tâches : - la journée est généralement consacrée à l'équipe, réunions, sollicitations diverses du directeurs, implication dans des groupes de travail, (la gestion des mails entre deux réunions!) - le soir et WE : seuls moments où il est possible de se poser pour faire avancer la science des projets en cours, monter des projets, rédiger les publications En résumé : le management est passionnant mais toutes les tâches afférentes occupent à bien plus que 50% du temps de travail |
| Lourdeur de certaines procédures. Immobilisme face à des constats répétés de mal être. |
| La surcharge de travail. On travaille sur trop de projets en même temps. La qualité du travail pourrait être plus grande en travaillant sur moins de projets. L'imputation. Trop compliqué et long quand on travaille sur 30 projets en même temps. (vivement la réforme !) |
| pas de prise de position ferme |
| Les lourdeurs administratives |
| Les dead-lines qui se raccourcicent au dernier moments ou les nouvelles taches qui apparaissent en cours de route. Le manque de communication entre les directions et le manque de pouvoir de la hiérarchie pour imposer des méthodes de travail |
| Lorsque je dois travailler sans avoir la vision des tenants et des aboutissants |
| teams |
| manque de stratégie, surcharge (activité, sollicitations, emails ...) |
| Les démarches administratives chronophages (Feuille de temps, processus qualité) La rémunération peu élevée et les perspectives limitées d'évolution salariales sans mobilité géographique qui implique un déplacement de toute la famille |
| L'imputation sur projet de la totalité de mon temps de travail. Ce système ne peut pas tenir compte des imprévus, inhérent à toute activité de services et surtout de recherche, que je peux rencontrer. Ceci est source de beaucoup d'anxiété personnelle, et défavorise l'esprit d'équipe (avant de donner des jours, il faut être sûr d'avoir un plan de charge complet...) |
| Manquer de flexibilité dans le système d'imputation ; ce système n'est pas forcément mauvais mais impose de devoir compenser par des heures supplémentaires au vu des missions qui sont demandées aux agents opérationnels. |
| Pression sur le remplissage de l'activité/plan de charge Indifférence (voire mépris) du management pour les problématiques des agents 'de base' Restructurations régulières qui n'apportent pas forcément d'améliorations (quelques-unes ont été utiles néanmoins). Quand ce sont les personnes qui posent problème, restructurer n'améliore pas nécessairement les choses... |
| de devoir jongler avec X numéros d'imputation |
| La diminution des ressources humaines |
| L'évolution du [GROUPE] entre mon embauche et aujourd'hui |
| La charge de travail trop importante. L'inadéquation entre les besoins matériels pour la réalisation des projets et les moyens existants. La déconnection entre la direction et les agents. La gestion des ressources humaines (en particulier l'absence totale de gestion des carrières). La politique salariale inégalitaire. L'absence de reconnaissance du travail et des compétences des agents. Et encore et toujours, l'absence d'évolution positive des relations H/F, les comportements sexistes qui perdurent. Encore en 2019 au [GROUPE], les femmes doivent déployer une énergie bien plus grande que les hommes pour que leur valeur soit reconnue. La valeur des hommes, elle, est naturelle, et n'a pas à être démontrée. |
| désorganisation actuelle de l'environnement, incertitude sur le devenir de mon poste, sur l'évolution possible, le manque de transparence sur les salaires (comment se situer sur une grille pour connaître l'évolution possible aussi), le climat de la direction financière se dégrade de semaine en semaine avec de nouveaux départs successifs des salariés piliers en termes de compétences, de connaissances et les gestionnaires doivent rejoindre cette DO d'ici 10 semaines... |
| travailler loin de mon domicile suite à mobilité |
| La Présidente |
| l'organisation éléphantesque, l'absence de prise de décision, la lenteur administrative, l'absence d'autonomie |
| Un sentiment d'inégalité de rémunération qui s'accroît en montant dans la hiérarchie (prime d'intéressement qui augmente avec le salaire et abondement favorisé pour les plus hauts salaires par exemple) |
| De moins en moins de liberté d'action : fermeture à 20h et le WE, accès par badge aux batiments, de moins en moins de places de parking, on n'a plus accès au voisinage réseau, les procédures opales sont rigides et contraignantes ...la sécurité et les procédures freinent la créativité et l'efficacité. |
| Le management non adapté sous-dimensionné et les pressions psychologiques |
| Je n'apprécie pas que certains points, bien qu'ils aient été communiqués et écoutés, ne soient pas résolus. Je n'apprécie pas certaines conditions de travail (manque de temps, espace, présence de bruit) qui peuvent rendre les journées difficiles. |
| le management ou manque de management, l'organisation du travail, le manque de communication/d'échanges entre les différentes unités et/ou directions |
| les personnes qui se plaignent :) |
| surcharge de travail, poids de nos procédures pour tout, la morosité ambiante |
| le fait de ne pas pouvoir évoluer sur un même site en région, la quasi obligation de demander une mutation géographique pour un changement de poste |
| Les retours en arrière en terme de position, décision ... |
| Lenteur/lourdeur de l'établissement, poids des procédures inutiles, outils hors d'age (devis sur Excel !!), missions de certaines directions peu claires : DEV/DSRC/DI... peu d'indicateur de suivi de la production, pas d'indicateur permettant de voir que l'implication à l'échelle de l'agent est profitable à tous, politique vélo trop timorée, pas assez incitative |
| Les personnes qui râlent pour râler .... |
| l'absence d'évolution de carrière (je suis chef de projet et je sais que je le resterai sans espoir d'évolution autre que le management), les difficultés pour obtenir des augmentations de salaires, l'absence d'engagement environnemental de la part du [GROUPE] (optimisation des trajets en voiture par exemple, mesures à prendre au quotidien pour la réduction des déchets...), la communication au sein du [GROUPE] qui pourrait s'améliorer, les formations proposées en interne (justement le choix des formations en communication serait à revoir car elles sont réalisées par 1 seule et meme personne alors qu'il existe des organismes de formations plus reconnus), la rupture entre Orléans et les DAT/UTAM (en région, on se sent vraiment isolés et un peu méprisés par certains agents d’Orléans). |
| les rivalités entre collègues et le management [GROUPE] |
| La lourdeur des procédures et usages pour exercer mon activité, même si je reconnais la nécessité de certaines. |
| sa désorganisation depuis quelque temps, les managers qui ne font pas du collectif et génère un mal être , cela déstabilise les équipes, la qualité du travail s' en ressent et l' image vers l' extérieur pourrait en pâtir. |
| Pour préserver mon anonymat, je ne peux répondre... |
| rigidité et la lourdeur de l'organisation freins comptables qui limitent l'action au quotidien |
| La surcharge de travail |
| le management |
| le degrés de reconnaissance |
| doivent faire en sorte que leurs activités respectent un équilibre de projets basé sur les projets plutôt que sur les compétences |
| En l'absence d'outil de gestion efficace des plans de charge : Les tensions pour la planification et priorisation des étapes des différents projets (ne pas savoir si les ressources planifiées sont disponibles, pb de relecture de rapports, etc...). |
| Tout est lié : L'injustice (consommer des jours sans produire alors que d'autres se coupent en 4) --> la surcharge qui en découle --> les conflits entre agents jamais solutionnés |
| L'organisation de proximité avec peu de soutien dans l'activité quotidienne, les achats (lourdeur pour les consultations, pas d'outils fiable de suivi financier à disposition, absence de suivi des commandes/paiements), le manque d'échange avec le reste du [GROUPE], la surcharge de travail |
| La lourdeur des procédures mises en place |
| le manque de temps, la non reconnaissance du poste |
| le manque de responsabilisation managériale |
| La distance de la hiérarchie (N+2) et de la direction générale, la pression des imputations à 100% sur projets, l'absence d'écoute des besoins et attentes des agents, un manque de stabilité dans un établissement en perpétuelle réorganisation depuis plusieurs années, le manque de perspective d'évolution de carrière et de rémunération |
| L'impression d'une 'carrière' qui stagne sans perspectives d'évolution à court/moyen/long termes |
| La surcharge de travail Le manque de moyen pour acheter du matériel de terrain L'imputation à 100 % sur projet n'est pas en adéquation avec la réalité, il faudrait si'mputer à 80 % sur projet et 20 % sur structure. |
| Les conditions de missions, l'enchainement par moment trop importantes des missions, ma rémuneration. |
| la transformation digitale |
| OPALE est une casse-tête pour moi. |
| 'paperasse administrative' trop chronophage (pour tous, de l'embauche d'un stagiaire, à la commande d'un consommable...) imputation ne reflétant pas réellement le travail effectuer, le temps nécessaire à remplir les imputations et chronophage également, trop de numéro d'imputations. |
| La façon dont le travail est organisé, qui me semble calqué sur ce qu'appliquent des usines produisant à la chaîne. Beaucoup d'agents du [GROUPE] sont des scientifiques qui ne peuvent pas s'épanouir dans ce type d'organisation où la bureaucratie est chaque jour plus envahissante. A quand une réflexion sur le [GROUPE] entreprise libérée ? |
| la recherche en région est peu encouragée (UMR) |
| Outils mis en place sensés rendre la vie des chefs de projet plus faciles (Teams) alors qu'ils ne répondent pas aux besoins... |
| l'inertie de la machine [GROUPE] |
| L'éparpillement (trop de projets), l'inertie, quelquefois, une absence de vision sur la cible à atteindre Les financements inter-direction pour certains projets |
| Peu d'interaction avec mes collègues de l'unité, sentiment d'être isolée. Traitement très inégale du management vis à vis des agents. Trop d'attention mis sur quelques agents au détriment du reste de l'équipe. |
| L'absence de regard sur l'extérieur et de volonté de se réformer |
| Les caractères égocentriques qui génèrent des comportements agressifs que je n'ai plus envie de supporter. |
| / |
| Le manque de vision scientifique / stratégique partagée dans l'établissement. L'impression de chasser les financements plus que poursuivre des objectifs scientifiques valorisants. Les procédures et structures qui sont surtout des contraintes et n'aident pas beaucoup. |
| Lourdeur administrative, augmentation bureaucratie (interne, externe) |
| La surcharge de travail. |
| le traitement par la hiérarchie (pas le N+1 mais au-dessus) et la faible rémunération avec le manque d'impact sur le salaire de l'investissement personnel |
| La 'lourdeur de la maison' qui s'intensifie avec l'éloignement Le poids de l'historique de construction qui empêche aujourd'hui de remettre à plat sereinement certains métiers et de maintenir des 'situations' de complaisance. Tout est compliqué et on préfère aujourd'hui 'faire avec' certaine situation que de les régler... Le manque de perception d'Orléans vis à vis des régions... |
| La déclinaison du SMQ iso9001 lourde au quotidien entrainant une inertie de la production |
| la surcharge de travail qui induit un manque de temps pour être disponible pour mes collègues. |
| les feuilles de temps |
| Le côté administratif très lourd |
| la management de la direction D3E avant et pendant la periode de transition, la relation entre les directions assez terne et le fait que l'on ne mette pas assez en avant le possibilités de travailler avec nos collègues en région de manière plus collégiale lorsque l'on est basé en central. |
| Le management et les copinages associés ; le jeu de chaises musicales avec les managers ; les réorganisations voire retours en arrière réguliers ; les nouvelles règles qui sont imposées à tout le monde en raison du mauvais comportement d'une poignée d'individus connus mais non sanctionnés ; la promotion à la médiocrité de personnes, soit incompétentes à leur poste, soit qui ont des casseroles (plaintes auprès des syndicats par exemples) ; la multiplication des comités Théodules, dont les résultats (lorsqu'ils existent) laissent souvent à désirer ; des salaires trop faibles au regard du travail et de l'investissement de certains, le fait que certaines personnes, qui n'ont pas de travail, puissent pointer en 313 une grande partie de l'année, quand d'autres doivent être productifs à quasi-temps plein pour contre-balancer, |
| le lenteur, voir l'inertie de certains processus. Notamment en lien avec la gestion du personnel. |
| Les conditions du contrat VSC, qui est un contrat précaire pour une main d’œuvre diplômée. Inadéquation entre la surcharge de travail donnée aux VSC et leurs conditions de contrat. |
| Le rapport humain avec DCO. Surtout le fait qu'ils fassent redescendre sur les agents, les directives technocrates obligeant à tous faire rentrer dans des cases, sachant que le terrain et la nature qui sont la base du métier de géologue (métier naturaliste) ne rentrera jamais dans des cases. |
| manque de sens et de vision stratégique, qui ne semble pas préoccuper la majorité des gens |
| Les contraintes liées à l'imputation sur projet |
| Sentiment que les spécificités du travail en région ne sont pas reconnues Réformes successives : refonte des directions, changement des programmes scientifiques, réforme de l'imputation, ... : impression d'un manque de stabilité Clause de mobilité |
| Lourdeur administrative. Suractivité. Echanges inter ou intra disciplinaires manquants (pas de journée thématique dans mon domaine) |
| La difficulté à modifier son activité au cours du temps : au [GROUPE] les mobilités internes sont en très grande partie géographique, elles ne sont que très peu thématiques. Les évolutions de carrière sont donc difficiles. |
| Le manque d'écoute sur les problèmes rencontrés et du coup le peu de solutions proposées pour améliorer |
| Les procédures compliquées Le manque de clarté de l'organisation actuelle après de nombreuses réorganisations |
| - la diversité du management : trop d'hétérogénéité entre les managers (immobilisme vs dynamisme) - les étiquettes attribuées... / une méconnaissance parfois des compétences réelles des agents par les managers directs (partialité ? mal-connaissance ou méc |
| Des conditions de travail parfois difficiles avec des horaires à rallonge lorsque le plan de charge est en surcharge et que l'on est seul sur une thématique ou un profil de poste. |
| L'imputation\_ le rythme que cela entraine au quotidien et l'impact que cela a sur la vie privée |
| Une certaine infantilisation, manque de confiance de la hiérarchie (horaire de travail non souple, absence d'autonomie dans la gestion financière des projet,...), le système d'imputation, la solitude dans son travail, peu de travail en binôme ou groupe |
| Le climat parfois délétère dans certaines équipes, le nombrilisme et la faculté parfois à intellectualiser certains maux de l'établissement plutôt que d'aller se comparer / se nourrir d'expériences d'autres établissements, le conservatisme et l'incapacité à penser positivement ou à accueillir les changements favorablement. |
| Manque de soutiens du management (N+1, N+2, etc.) dans les choix stratégiques |
| la gestion du temps et le système de planification |
| Les déplacement professionnels lorsqu'ils deviennent trop fréquents et dont les temps hors horaires ne sont jamais récupérés. |
| Le manque de reconnaissance et de paternité de certaines idées. |
| Le sentiment de gâchis des compétences non valorisées |
| toutes ces réorganisations qui ne prennent jamais en compte le souhait des agents de niveau N qui doivent se contorsionner pour arriver à faire leur travail |
| REPORTING ADMINISTRATIF. DIVERGENCE GRANDISSANTE ENTRE LA STRATEGIE MISE EN AVANT PAR LE SIEGE ET LA REALITE DES ACTIVITES EN REGION |
| Le manque de soutien inter directions (en particulier avec le service informatique DISN) et inter services la plupart du temps. |
| La surcharge d'activité, La pression sur les échéances, Les heures supplémentaires |
| réorganisations sans réelle lisibilité |
| La gestion comptable du temps travaillé |
| Pas d'évolution de carrière, pas d'évolution de rémunération. |
| Le manque de synergie entre directions (support et opérationnelles) pour que chaque agent puisse dérouler son travail sans avoir à se justifier au quotidien ou à initier procédures sur procédure. |
| L'absence de vision sur la raison d'être de nos activités. |
| la lourdeur administrative et de certaines procédures |
| Des tâches répétitives parfois. |
| les tâches administratives au détriment du travail technique, les difficultés de collaboration inter-directions, le faible temps de travail sur le terrain qui réduit la compétence expertise |
| La partialité de certains directeurs et la gestion de leur carrière au mépris des intérêts du [GROUPE]. En cas d'échec, les membres du CODIR sont éventuellement déplacés mais pas sanctionnés, contrairement aux autres salariés. |
| Manque de communication au sein de l'équipe, manque de partage sur les projets qui se font ailleurs |
| l'écart entre la recherche et le service public |
| La précarité de certains postes en région |
| Manque de stratégie et d'ambition scientifique au niveau de l'équipe. Impression d'être 'tiré vers le bas' plutôt que vers le haut en termes de compétences. |
| Ma rémunération, certains de mes collègues, mon manageur |
| la communication virtuelle |
| l'incertitude sur les décisions stratégiques |
| Le fait de ne pas pouvoir faire remonter suffisamment mes/nos idées |
| lourdeur administrative, difficultés à faire évoluer des problématiques récurrentes, manque de prise de risque et d'ouverture à la relève de défis |
| Manque d'une vision claire sur la stratégie de l'établissement vis-à-vis des compétences que je porte. |
| Procédures de travail ambigües |
| parfois la suffisance de certains d'entre nous et nos certitudes (nous ne sommes pas le nombril ...) |
| absence de délégation de signature ! |
| gérer l'imputation (mais à moins d'etre fonctionnaire je ne vois pas comment cela pourrait etre autrement... |
| pas assez de temps pour valoriser le travail sous forme de publication scientifique |
| Souvent ne pas pouvoir mener à bien une action, une idée pour cause de sollicitation 'urgente' Passer constamment d'un sujet à un autre, sachant qu'il y a de plus en plus de sujet à traiter. Cela créer un sentiment d'épuisement |
| Les successions de réformes internes, conduisant le plus souvent à la création de couches 'administratives' supplémentaires', souvent déconnectées des réels besoins et demandes du personnel. Absence quasi total de pilotage des ressources humaines / problématique de plafond d'emploi |
| Réformes sans analyse des réformes précédentes. Orientations de direction très 'françaises', qui tendent à mettre toujours un peu plus de chef, un peu plus de stratégie non expliquée (et donc un peu plus de cout supportés par la production), et en contrepartie un peu moins d'attention et de pragmatisme dans la production et le respect de ceux qui produisent |
| la rémunération, la stratégie d'entreprise déconnectée des réalités (réforme de l'imputation, COP ...) |
| La mentalité générale, l'individualisme grandissant, disparition du relationnel humain en faveur du tout numérique (mails teams…) |
| la paperasse et la lourdeur administrative au quotidien. |
| Un repli sur soi généralisé, un trop grand cloisonnement hiérarchique |
| l'administratif (ex: FdT) |
| l'individualisme, une certaine rupture entre les chercheurs et les autres personnels techniques (sectarisme...); la lourdeur administrative |
| Reconnaissance en trait pointillé |
| L'ambiance délétère, le manque de confiance en la hiérarchie, le manque de reconnaissance... ça ne donne pas envie de se dépasser ou de proposer des choses un peu nouvelles |
| La lourdeur administrative de l'établissement et la gestion difficile à deux échelles des ressources humaines ==> Chef de projet vs Chef d'unité |
| Les conditions à laquelle on travaille (bruit/température du bâtiment, froid l'hiver (16-17C), chaud l'été 30C). Les bâtiments vétustes. Je ne me sens pas en sécurité (au niveau bâtiment et au niveau de mon métier) Ne pas pouvoir avoir confiance en sa hiérarchie. Travailler en équipe est pesant. |
| Ma charge de travail bien trop importante cette année |
| une petite crainte face à une légère tendance vers une courses aux projets aux détriment de la recherche ? |
| le manque de transparence, l'individualisme, les vraies-fausses règles, l'organisation pyramidale, le combat incroyablement des femmes nécessaire pour être reconnues dans leur travail. |
| La lourdeur des procédures et certains outils de gestion obsolètes |
| Manque de participatif, difficulté à faire évoluer par peur de faire remonter (notamment côté DISN), manque d'équité et de transparence à l'échelon N+2/N+3, manque de bienveillance à tous les niveaux (y compris la stature du sachant) |
| Le manque de moyens investis dans la recherche ! |
| Que le centre scientifique soit à Orléans. Les méthodes de management trop différentes d'une unité à l'autre. Le fait que certaines de mes compétences soient sous-employées (non-évolution de poste depuis mon embauche il y a 3 ans) |
| Rentrer des données sur la BSS |
| Les lourdeurs administratives, le manque de clarté dans les rôles et responsabilités, les conditions difficiles pour les CdP de gros projets (par exemple à l'international) |
| le niveau de salaire |
| La gestion de projet très loin d'une organisation industrielle minimale (livrable, différence charge, consommation, reste à faire) qui engendre des pics d'activités ingérables pour les personnes qui produisent. |
| Le cloisonnement entre unités d'une même direction. Le manque de volonté et de moyen pour mettre en place des procédures techniques communes, partagées et adaptées aux besoins. L'absence de vision à long terme et le pilotage aux buzzword. Le salaire. |
| Les lourdeurs de certaines procédures |
| La non reconnaissance du travail par la direction => loin des agents |
| - Le fait que l'on laisse des agents proches de la retraite ne plus rien faire, ou travailler dans leur coin, laissant alors leur savoir disparaitre. - Le manque de base de données laissant parfois des données précieuses disparaitre lorsque quelqu'un part |
| la politique managériale |
| Le manque d'écoute et de préoccupation de Central envers les Régions |
| Le manque de traitement égalitaire : lorsqu'un VSC fait le même travail qu'un technicien/ingénieur mais est moins rémunéré. Cela se couple avec le manque d'opportunités de contrats stables (CDD/CDI) ce qui donne un sentiment d'utilité unilatérale. En ce sens, cela ne permet par de permettre une réflexion/perspective pour porter des projets visant à répondre aux orientations prises par le [GROUPE] en terme de développement durable et transition énergétique, pour améliorer la connaissance et proposer de nouvelles visions d'un monde plus équilibré (en terme de consommation/gestion des ressources et de risques naturels, pratiques sur un territoire). La cause est qu'il existe peu de perspectives d'évolution visibles au sein de son équipe malgré la connaissance acquise sur le territoire et le travail inscrit dans certaines thématiques (pas de possibilité d'ouverture de poste en tant qu’ingénieur chef de projet). Il existe une faible inertie de certaines procédures administratives (OM, tickets restaurants). Il manque, à mon sens, un management par le bien-être des salariés (en région) type : structures/équipements sur site de travail comme des équipements sportifs. |
| Manque de cohérence, manque de confiance/délégation vers les agents |
| Charge d'activité lourde et qui ne me permet pas un équilibre de vie pro et familiale à ce jour. |
| Le courage du management intermédiaire, les manipulations pour se faire mousser. |
| la mauvaise communication et organisation interne du [GROUPE], engendrant un gros manque de confiance au moment du montage des projets |
| La lourdeur du fonctionnement et la résistance aux changements qui ne permet pas d'avancer facilement dans l'amélioration de nos pratiques, la réticence à appliquer les règles et le foisonnement de créer ses propres pratiques individuelles plutôt qu'en collectif. |
| manque d'organisation, de process, de clarté dans les méthodes de travail |
| 1. La possibilité de ne pas pouvoir interagir et d'apprendre des collègues sans les mettre dans le rouge car je n'ai pas de numéro d'imputation à leur fournir pour 30 minutes de discussion informelle pourtant essentielle à l’épanouissement de chacun (professionnel et personnel). 2. Le système des imputations qui est très contraignant et qui ne rend pas vraiment compte du temps réellement passé sur les projets. |
| que trop d'agents n'aient pas conscience de leurs devoirs (ils connaissent bien leurs droits) |
| Surcharge régulière de travail; exigence de flexibilité thématique. |
| la non reconnaissance systématique. |
| La lourdeur toujours présente dans certains processus. |
| La surcharge de travail qui conduit à arbitrer entre différentes missions alors qu'on souhaiterait tout mener à bien, et qui peut créer des tensions entre vie professionnelle et vie personnelle. |
| la lourdeur de la structure |
| travailler simultanément sur plusieurs projets |
| Le manque d'esprit d'équipe. |
| l'absence de préparation et de pédagogie dans le changement un sens du collectif qui ne va pas en s'améliorant on parle sans cesse de faire des REX (réorganisation, ACT, gestion de projets, mais dans les faits....) |
| Déconnexion avec la hierarchie (N+2 - N+3 .....) liée à nos fonctions respectives, au manque de temps. Problème criant d'inertie, inadapté à répondre aux évolutions actuelles (outils, besoins). Problème de prise de décision (on dirait que tout le monde joue sa vie, on se cache, on protège son précarré...on n'avancera pas comme ça). Problème de stratégie scientifique. |
| La lourdeur des directions 'fonctionnelles'. On n'a pas à faire à des directions de support, mais des directions de flicage qui ne font aucune confiance aux agents des directions opérationnelles qui, ne l'oublions pas, ramènent de quoi nourrir le [GROUPE] !!! |
| multiples réformes sans une direction claire |
| Le manque de confiance et d'autonomie de ma direction |
| lourdeur des procédures et manque de suivi des dossier, en particulier au niveau des tâches relevant du secrétariat général (RH, véhicules etc.) |
| Mauvaise répartition du travail entre des agents surchargés et d'autres en sous-activité, avec des risques psycho-sociaux pour les agents qui sont à ces deux extrêmes |
| Le manque de moyens humains et matériels alloué pour mener à bien les études. On doit déléguer de plus en plus le travail que l’on réalise en local et cela pose des problèmes dans la réalisation des études (Perte de temps, gestion plus compliqué des projets, manque d’expertise sur le contexte local des personnes qui interviennent à distance, plus de stress à gérer des équipes éloigné pour la gestion des délais,…) |
| Ces dernières années, les séances de réflexion et d'intelligence collective sur tous les sujets ont émergées et ont proliférées. Ces sollicitations systématique ne me semble pas justifier. Il faut remettre certaine décision à l'autorité du CODIR mais mieux cibler les priorités d'action. |
| De plus en plus de tâches administratives |
| Le nivellement du personnel quelque soit ses performances dans son poste |
| Pas assez de down-up, pas vraiment prise en compte de ce que nous faisons. Incompréhen total par le CODIR+DRH etc. de nos préoccupations (réunions avec direction : questions posées n'ont jamais obtenues des réponses (réponses, mais pas liée à la question, ou ils ne comprennent pas le pb) |
| L'isolement qui peut peser dans certaines situations (grève générale, crise...) en tant que DOM. |
| Manque de reconnaissance de mon travail, manque d'intérêt de beaucoup de projets |
| L'apparente déconnexion entre la réalité du travail et le pilotage de l'établissement La non transparence de la programmation de la recherche et les messages contradictoires La non adéquation moyens/objectifs en particulier en termes de publications scientifiques |
| la détérioration de mes relations de travail avec chef de projet, notamment en lien avec l'imputation (sous-évaluation du temps à passer par le chef de projet au moment du montage, qui par conséquent me demande de travailler plus avec moins) |
| Pour mon domaine de compétence, être parfois trop éloigné du domaine industriel dans la réalité des problématiques rencontrées. Manque d'échange intra-unité |
| Le management quand il complique notre travail au lieu de l'aider. |
| Manque de transparence dans les avancements (primes, augmentation des alaires...) |
| certaines tâches chronophage dans la réalisation de mes activités qui pourraient peut-être à terme s'améliorer avec les bons outils. Les inégalités concernant les tâches de travail de certaines personnes |
| 1. De ne pas être soutenu lorsque les choses deviennent difficiles / problématique 2. De se sentir obligée de tout maîtriser, même les domaines où nous n'avons aucune compétence (ceci rejoint le point n°1 - le manque d'appui donc on doit se débrouiller) 3. Les horaires trop longues pour s'en sortir (points 1. et 2.) et traiter les multi-urgences accumulées... tous prioritaires |
| Concurrence entre les RU vis-à-vis du management qui découle sur les agents et entre les agents Réponses lentes à sollicitation technique pour partenariat inter-direction/unité |
| Pertes de temps et lourdeurs administratives : les fonctions supports sont surchargées et leur outils ne sont pas efficients (ex : gestion des congés sous Opale) Réorganisation tous les 3 ans Organisation de l'activité (feuille de temps, plan de charge...) |
| Feuille de temps-> activité sans numéro à masquer Surcharge de travail Manque de prise de décision |
| lourdeur organisationnelle |
| les pbs posés par le non-management, ou par le management lorsqu'il s'en mèle. les mauvaises décisions qui s'accumulent, les erreurs stratégiques. Les mauvaises embauches, les non gestions des nouveaux embauchés et des départs, ect. L'écart entre le travail de certains surchargés sur bcp trop de tâches à la fois, et ceux qui sont bien à l'aise quoique dans les mêmes unités ou directions. |
| lourdeur des procédures, manque de décisions, iniquité des situations ( certains contribuent peu, au vu et su de tous et ont des situations sauvegardées, ou sont pire promus pour s'en débarrasser). Ces pratiques anciennes sont nuisibles pour la motivation au sein d'une organisation. |
| Ne jamais savoir vraiment où je vais : pas de plan de charge stable. Problème de la mutation qui va arriver et que j'ai pas envie ni besoin pour continuer à m'épanouir dans ce que je fais. Une reconnaissance limitée du travail réalisé, pas de gros projets donc pas d'évolution vraiment possible. |
| la bonne parole qui n'est pas appliquée, les différences |
| Manque de transparence, culture du secret, manque de dialogue pour les prises de décision qui concernent directement les personnes au sein des services, manque se suivi des 'jeunes embauchés' qui se retrouvent un peu 'seuls' face à leur nouveau poste... |
| le développement exponentiel du reporting sans que la finalité ne soit claire donc sans amélioration des conditions de travail |
| Manque d’événements inter-unités et inter-directions. Communication entre directions perfectible. |
| Se battre pour travailler dans de bonnes conditions |
| Le management et le manque d'organisation. |
| Structure et organisation très lourde où les directions centrales et fonctionnelles n'aident pas voire entravent le développement d'une activité de production. Il y a environ un agent [GROUPE] sur structure pour un agent en production, c'est un ratio complétement déséquilibré qui va à l'encontre du bon fonctionnement du [GROUPE]. Le fonctionnement du [GROUPE] donne la sensation de gaspillage de l'énergie que les chercheurs et ingénieurs apportent pour faire tourner le [GROUPE]. Ce constat peut être démotivant. |
| la lourdeur de certains services supports, qui oublient qu'ils sont là pour nous apporter leur aide. la rigidité de l'organisation [GROUPE] |
| l'incapacité du [GROUPE] à se rendre compte que le monde à bougé et que l’ère de la géologie de papa est dépassée depuis longtemps La permanente survalorisation des 'chercheurs' |
| le manque d'interactions entre unités |
| L'immobilisme de la structure, le manque de flexibilité |
| La (dés)organisation interne et le manque de courage managérial à tous les niveaux hierarchiques. |
| Le management peu courageux L'immobilisme, chacun cherchant à conserver ses avantages La concurrence interne entre les équipes |
| La rémunération que j'estime insuffisante |
| pression mise à certaines équipes pour justifier la pérennité de leur existence : certaines directions régionales ont fermé au titre de la réorganisation territoriale, mais plus probablement au titre d'une rentabilité limitée. Aujourd'hui encore, une épée est placée au dessus de la tête de certaines directions régionales déléguées, qui certes peuvent manquer de rentabilité, mais notre stratégie de positionnement sur le territoire doit-il être régit par des intérêts économiques à court terme ou de services publics ? |
| Les procédures internes, le manque de simplicité, le reporting permanent. |
| L'imputation, l'inadéquation entre moyens proposés et objectifs de publications, les choix des nouveaux prestataires (mutuelles (DIOT), bar cantine (Ansamble)) |
| les procédures internes lourdes et peu compréhensibles |
| froid dans le batiment |
| Les compétences et qualités managériales. |
| Beaucoup de sujets sans intérêt. Pas assez de projets stimulants. Le salaire assez pitoyable par rapport au marché. Les équipements à peine passables. |
| la priorisation des projets n'est pas assez faite en lien avec les enjeux. |
| faible rémunération |
| peu de communication avec le management de la Direction (hors N+1) peu de coopération entre Directions |
| Surcharge de travail correspondants / techniques |
| Le vide stratégique et l'absence d'écoute des managers 'stratège'. |
| devoir traiter 4, 5 ou plus de sujets dans une même journée (trop de morcellement des taches) |
| La lenteur du changement … mais la pente est à nouveau positive |
| le manque de reconnaissance et l'absence d'uns stratégie effective en matière de GPEC. Pourquoi le [GROUPE] souhaite-t-il me conserver dans ses effectifs? Qu'attend-il de moi pour les années à venir? Il est fondamental de sortir de la politique de guichet |
| Les règles de management à géométrie variable, notamment en ce qui concerne la mobilité. Règles, plus ou moins clairement définies, qui sont invoquées par DRH et le management quand elles sont en leur faveur mais qui sont allègrement contournées quand ça les arrange. |
| Les petits mots sur mon par-brise de voiture lorsqu'il m'est arrivé de mordre sur la bande du parking (disons de 1,5m !!!) |
| Une meilleure organisation des formations en interne et l'augmentation de leurs fréquences. |
| La lourdeur des procédures/absence de procédures claires et pragmatiques avec la définition des rôles et responsabilités et surtout le respect des procédures Le manque de reconnaissances Le manque de concertations avec les agents dans la mise en œuvre de changements (pourtant ce n'est pas des groupes de travail qui manquent) |
| L'ambiance ! |
| le manque d'information car structure assez grande |

## « Q104. Souhaitez-vous ajouter d'autres commentaires ou suggestions complémentaires ? »

|  |
| --- |
| Que cette enquête ne soit pas que pour la forme, comme il y en a eu par le passé. |
| L'imputation reste un bon système mais il faut qu'il soit souple: il est normal qu'un projet bien doté puisse tamponner un projet trop tendu. Penser à donner du temps aux seniors et aux monteurs de projet qui ne peuvent pas publier par manque de temps. Il me paraitrait normal de disposer de jours sur structure chaque année pour faire de la veille et publier: par exemple: 10 j/an pour 20-30 ans, 20j/an pour les 30/40 ans; 30 pour 40/50, etc. |
| Les techniciens ont été inventé car même les ingénieurs ont besoin de héros. |
| Le métier de technicien est un métier à part au [GROUPE] et qui porte une mauvaise image (pas assez de compétences, pas axé recherche,...). Je trouve cela dommage. Je pense pourtant que nous avons vraiment une plus value à apporter aux ingénieurs et que nous savons pour la plupart faire beaucoup plus que seulement revisser quelques boulons par-ci par-là et brancher un capteur. Tous ne seront certainement pas de mon avis, mais c'est l'avis d'un technicien de terrain, au service de son équipe. |
| Le [GROUPE] a les capacités de changer. |
| j'ai espoir qu'avec écoute et dialogue, nous allons pouvoir travailler ensemble dans de meilleures conditions en respectant un minimum de règles logiques et avec une bonne qualité de relation |
| Non, pas particulièrement. |
| Certaines questions ne présentent pas de réponse parce que je me suis senti non concernée, parce que la réponse proposée me semblait inappropriée ou parce que les réponses proposées me semblaient orientées en vue de multiplier les contraintes administratives et managériale. La simplification du système, des procédures et des interlocuteurs devrait être de rigueur. Les conditions de travail au [groupe] sont particulièrement agréables (cadre de travail, bureaux individuels (l’acoustique est peut-être à revoir), outils informatiques, équipements de recherches, laboratoire et halle pilote pour des expériences multi-échelles uniques en France, équipements sportifs, animateurs sportifs, CE, restauration, horaires de travail…). Nos salaires sont probablement discutables relativement à nos fonctions. Au-delà de cela, l’entraide entre agents, quel qu’ils soient (techniciens, chercheurs, assistants, gestionnaires, chefs d’unités, directeurs, correspondants de recherche, correspondants financiers ….), est remarquable au [groupe]. Tout agent donne de son temps pour répondre à toute sollicitation d’un autre agent en questionnement. En outre, dans mon équipe, le savoir-faire, la capacité d’analyse et de synthèse, la joie de vivre, la capacité d’animation de notre N+1 sont autant de source d’inspiration. Son implication dans le poste, son soutien quotidien sont une force indispensable au bon déroulement de la vie des projets, de l’équipe. La confiance entre lui et ses agents est de rigueur. Jamais au [groupe], je ne me suis sentie oppressée par mes collègues/manageurs. Seules les contraintes relatives au temps de travail et aux objectifs fixés dans les projets peuvent générer des tensions. Mon travail est une passion que je peux exercer au sein de cet établissement. Mon travail occupe par conséquent une grande partie de ma vie. La conciliation de ma vie professionnelle et ma vie privé me semble d’ordre privé. Il s’agit d’un équilibre à optimiser en famille. Il en est de même pour les missions exercées en France ou à l'international. |
| Pas de rencontres avec DRH, pas de perspectives d'évolution |
| On parle beaucoup du bien-être ou de la qualité de vie au travail, mais c'est la motivation, la satisfaction, et l'épanouissement professionnelle dont on ne parle jamais et qui manquent dans l'organisation du travail! |
| j'espère que ce questionnaire permettra d'améliorer les points faibles indiqués dans les reponses des agents merci d'avoir mis en place ce questionnaire |
| A quand l'arrêt des véhicules diesel?? |
| Besoin urgent de retrouver du sens à notre travail, de mettre de l'humain au centre du travail, besoin de managers qui comprennent ce qu'on fait pour nous faire avancer, besoin urgent de retisser des liens entre agents... |
| Ce baromètre social a le mérite d'exister....mais c'est l'arbre qui cache la forêt. Je pense qu'il faut rentre de la confiance au salariés et redonner du sens au lieu de chambouler tout en permanence pour au final ne rien changer! L'ambiance, la qualité du travail et au final la productivité ne pourront que s'en trouver mieux, tout le contraire de ce que semble penser la direction. |
| Les résultats de cette enquête doivent tenir compte du fait qu'une majorité du personnel n'a souvent connu qu'un seul employeur (le [GROUPE]) et manque donc de repère pour comparer le climat social interne au [GROUPE]. Une part significative des points négatifs qui seront mis en évidence au travers de ce baromètre social est probablement à imputer au contexte social français plus qu'à celui du [GROUPE]. Bon nombre d'entre nous devraient se mettre en disponibilité et passer quelques mois / années dans une autre entreprise pour avoir un regard objectif sur leur cadre de travail. Et cela vaut pour moi... |
| Quand une personne a un mauvais comportement dans le travail/ou pose un problème, etc……..Au lieu de le sanctionner, le [GROUPE] préfère appliquer une « punition collective » , qui pénalisera l’ensemble de ses collègues. |
| je remarque une volonté d'améliorer les choses, mais la communication reste un gros souci mais j'ai espoir que tout ceci aille dans le bon sens par contre il faut vraiment améliorer le transfert des connaissances quand les personnes partent en retraite car c'est assez stressant d'arriver sur un poste et d'être livrer à soi même |
| Le management de proximité est en porte à faux au [GROUPE]: on leur demande d'être à la fois spécialistes et gestionnaires d'unité . Selon les unités, les profils attendus ne sont pas les mêmes. Mettre un gestionnaire (sens 1er du terme manager: gérer) à la tête d'une équipe scientifique n'a aucun intérêt; les agents n'ont pas besoin d'un caporal pour gérer leur activité . A l'inverse mettre un scientifique, chef de projet à la tête d'une unité technique de production n'apporte rien à l'équipe en terme d'organisation du travail. Il faudrait travailler à une meilleure compréhension de l'activité de l'unité. |
| Tant que subsistera une surface de décollement entre le personnel et les couches managériales, aucune amélioration notable ne pourra voir le jour. Ce ne sera qu'un sparadrap sur une jambe de bois et le [GROUPE] continuera à passer à côté de son vrai rôle et de tout un tas d'opportunités et de vraies nouvelles voies pour son développement futur. |
| Simplifier l'organigramme, diviser par 2 le nombre de Directeurs |
| - La réforme qui conduirait à planifier l'activité à l'échelle de l'année conduira mécaniquement au burn-out des personnes effectuant des expériences de laboratoire et du terrain. Pour le laboratoire : comment pouvoir planifier la disponibilité des salles |
| non |
| malheureusement, beaucoup (trop) de départs de collègues ces dernières années, le [GROUPE] n'a pas su les retenir... |
| Jusqu'à très récemment, j'avais confiance en ma hiérarchie et les décisions qu'elle prenait. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. |
| J'ai l'impression d'être moins suivi médicalement que dans le temps (visite annuelle, vaccins...). |
| modifier la grille salariale et tenir compte de l'ancienneté demander a un directeur de ne pas rester plus de 10 ans dans son poste après un renouvellement (5 ans \* 2) faire en sorte que les directeurs puissent changer d'EPIC ... qu'ils puissent voir comment ca se passe ailleurs et apprendre a devenir des vrais manageurs qui défendent leurs équipes plutôt que leur fauteuil que les responsables aient des comptes a rendre avec des objectifs clairs et diffusés a l'ensemble des salariés la suppression des postes placards, et la suppression systématique des avantages quand un responsable quitte son poste de direction et la transparence de qui a quoi avec une communication annuelle auprès de tous les salariés via le CE. Donner les moyens au direction des programmes d'avoir un vrai pilotage et la possibilité d'organiser des réunions scientifiques annuelles d'échanges autour de leur thématique avec des objectifs clairs. |
| Certaines questions auraient pu prévoir des réponses différentes selon que l'on travaille sur le site d'Orléans ou en régions. Notamment pour ce qui concerne les vecteurs de communication. |
| Mon métier est particulier au sein du [GROUPE] et de mon unité. Mon point de vue n'est donc certainement pas représentatif et pas partager par mon unité (ce qui est logique et que je comprends). |
| Je travaille actuellement dans un climat de confiance où le dialogue est possible avec respect mutuel. Les tâches quotidiennes sont menées à bien avec respect des échéances sans pression. J'espère sincèrement que le futur rattachement à la DF ne changera rien tant humainement que dans notre quotidien et que le but sera juste d'améliorer le processus de gestion. Les inquiétudes sont réelles ……….. |
| Je suis satisfait de travailler au [GROUPE] mais pas dans les conditions actuelles (surcharge, oritentation stratégiques hors-sol…) |
| il y a eu de nombreuses discussions concernant le mode d'imputation. il n'y a pas de eu d'évolution positive. L'outil de gestion est lourd, peu fonctionnel. Les congés ne sont jamais à jour. Les mises à jour sur les projets peuvent avoir jusqu'à trois mois de retard. Pas facile de gérer des projets courts das ces conditions Toujours plus planification du travail. La recherche et le développement, le travail d'ingénierie sont par définition créatifs, nécessitent des adaptations constantes et une réactivité rapide. Ce qui est contradictoire avec l'atteinte de l'objectif à tout prix et la planification au jour le jour. |
| A la question: 'faites-vous plus de 8h de travail par jour?' ma réponse est non, mais non pas car je m'en sors bien dans ma charge de travail mais car obligations parental obligent. |
| Les prises de décision mettent du temps. Les managers n'ont pas forcément les compétences pour échanger sur le fond des dossiers. |
| non. |
| Actuellement au sein de mon unité, je travaille dans un climat sain et de confiance. aujourd'hui ma grande inquiétude concerne la réforme qui me rattachera à la Direction financière début 2019, une DO qui a perdu bcp de collaborateurs en 2018 et qui par manque de collaborateurs n'assume plus le soutien sur les dossiers compliqués. Ma charge de travail actuelle est équilibrée cependant le changement de Direction nous laisse entrevoir et craindre une surcharge à venir et un changement de climat de travail. Cette réforme a été faite sans nous consulter alors que beaucoup de nos inquiétudes ont été remontées début 2018 dans un rapport. |
| Lors de l'arrivé d'un nouveau personnel il serait bien d'avoir une présentation sur les activités du [GROUPE] qui sont vastes. |
| Penser à renouveler les téléphones de terrain des techniciens de terrain (smartphones pour lire les mails + protection eau/poussières). Merci ! |
| Il faut rester vigilant et intraitable par rapport aux collègues qui se comportent mal, quel que soit leur niveau de responsabilité. |
| Une dose d'humain et de relationnel permettrait d'améliorer grandement le fonctionnement de l'établissement |
| Avoir un accompagnement pour les nouveaux arrivants et leurs expliquer le fonctionnement du [GROUPE] et des outils utilisés... |
| Déception que les nouvelles 'directions de programmes' n'aient pas de financement propre pour être réellement transverses entre les DO! Déception que le nouveau fonctionnement/budget ne soit pas opération avant le début d'année! Nouvelle année: on ne sait pas ou on va, ou on peut aller, quoi proposer?... Pas de réponses claires, franches... |
| Aucune leçon n'a été retenue par le CODIR, de la restructuration de 2012, imposée d'en haut, et qui n'a pas vraiment tenu ses promesses alors qu'elle a généré énormément de stress et de problèmes allant jusqu'à une quantité importante de problèmes liés aux RPS). Cela a conduit à un projet de réorganisation LAB/D3E qui s'est accompagné d'un jeu de chaises musicales entre directeurs, et qui a été menée en secret, dans le dos des agents. Le résultat est une grande incompréhension, une ambiance extrêmement tendue entre les agents et les directeurs concernées, beaucoup de craintes et d'angoisses sur l'évolution de son travail, de son équipe, voire de son poste et de celui de certains collègues |
| Nous pourrions rêver à pouvoir obtenir un RV annuel avec la présidente par METIER pour un échange sur nos objectifs communs... |
| Les profils 'syndiqués' ont des augmentations plus facilement.... |
| J'aurais aimé une case 'ne sais pas' car parfois j'ai coché au hasard car je ne me sentais pas vraiment concernée par la question. |
| Redonnons de la place à l'humain. Ok l'informatique c'est notre vie, c'est l'avenir. Mais le contact humain, ca n'a pas de prix. Et il y aurait surement moins de souffrance car moins isolé derrière son ordinateur |
| RAS |
| Savoir qui fait quoi dans cette institution. Or recevoir des messages anonymes n'aide en rien (les mails signés d'une adresse générique en étant le meilleur exemple). Nous sommes tous dilués dans une sorte de magma. Savoir à qui s'adresser pour suggérer des modifications basiques (par ex. rappeler à l'ensemble du personnel que le siège social du [GROUPE] n'est plus à Paris depuis décembre 2015 et qu'il convient d'être vigilant dans la rédaction des contrats / conventions / modèles d'imprimés. Ou encore faire modifier la présentation de tel ou tel imprimé à disposition sur Ariane. Etc |
| quel est mon positionnement ? |
| au niveau du management, il n'y a pas assez d'écoute et de vision stratégique pour l'entreprise mais surtout des intérêts personnels. Il faudrait que les managers changent de poste régulièrement comme les autres salariés. La fonction managériale devrait être revue |
| La plupart des infos reçues du [GROUPE] nous 'rappellent' des informations supposées connues. Il serait souhaitable de recevoir régulièrement des infos propres au [GROUPE] ou au métier en question pour être au courant des procédures, notamment pour les nouveaux. Sans avoir comme réponse 'vous n'avez qu'à voir sur Opale ou Ariane'. C'est comme si on vous demandait d'apprendre le dictionnaire par cœur pour comprendre 1 mot de ce dictionnaire. |
| Obligation de justifier toutes dépenses / achats |
| non |
| le baromètre sous cette forme ou une forme simplifiée devrait pouvoir être fait une fois par an. mise en place de plan de carrière pour des profils experts et/ou spécialisé (5-10 ans) utilisation des compétences. Je suis manageur 3, chef de projet et utilisé sur un emploi que j'ai accepté malgré mon sentiment d'être sous-employé. travailler sur l'appuis des manageurs vis à vis de leur collaborateurs. travailler sur le management: fibre managériale, capacité à manager, attitude du manageur. La grande faiblesse du [GROUPE] est une direction globalement inadaptée. |
| En étant satisfait de mon emploi au [GROUPE] , je regrette la mise en oeuvre de Teams et de la dématérialisation qui semble avoir été déployé sans vraiment de test car il n'est pas possible de travailler sur Teams avec des outils autre que Microsoft (QGIS, GDM, ne sont pas utilisables depuis les projets Teams...). Cela donne également le sentiment d'être bloqué avec Microsoft qui gére du coup toutes nos données (avec quel impact environnemental sur l'usage de serveurs extérieurs?) |
| Le [GROUPE] pourrait être une boite 'en or'. De bonnes conditions de travail (campus agréable, avantages importants du CE, autonomie des agents..) Le manque de communication, une concurrence interne incroyable entre les DO, des managers qui ne savent pas forcément gérer l'humain, la lourdeur administrative. Tout ceci fait qu'on rencontre sur site des agents fatigués de se battre contre des moulins a vent, voire des agents aigris. Dommage |
| Le [GROUPE] a du mal à se positionner entre un BE et un EPST... Personnellement, ANTEA existe déjà et nous devonc maintenir un travail d'excellence scientifique, ce qui nécessite de travailler sans toujours compter notre temps à l'heure... Par ailleurs, une revalorisation salariale liée au rtès faible taux d'augmentation est souhaitable... |
| Non |
| Fort sentiment que le haut management du [GROUPE] est complètement déconnecté du travail au quotidien des agents. Doivent prendre des décisions sur des sujets qu'ils ne connaissent pas. Tous ont abandonné la science de puis trop longtemps (ou n'ont jamais connu) pour comprendre quoi que ce soit aux métiers du [GROUPE] (du moins en géologie). Personne dans le codir ne croit à l'avenir de la géologie. Les géologues sont sans cesse sollicités pour répondre à la même question 'a quoi sert la géologie ?....' d'où un gros malaise et mal être... |
| Le [GROUPE] fait partie du paysage des EPIC français depuis 60 ans, évoluant dans ses missions pour se diversifier depuis les années 2000 sur les thématiques autour de l'environnement. A effectif constant ou presque, ces évolutions se sont faites au détriment des domaines historiques du [GROUPE], aux premiers chefs desquels l'activité minière et la cartographie géologique. Or, ce sont ces deux pans historiques qui font encore aujourd'hui la renommée du [GROUPE] à l'international. Il serait désastreux de gommer, comme les discours actuels le laissent penser, ces composantes de l'établissement qui représente 30% du montant de l'activité (hors après mines) du [GROUPE]. Se diversifier et s'adapté aux évolution sociétales, oui, au dépens des missions régaliennes et fondamentales, non ! |
| RAS |
| refaire la carte des métiers pour qu'elle prenne en compte la diversité des compétences et l'expérience. de manière globale qu'il soit intégré qu'il existe deux populations et deux manières de travailler : Orléans/régions et prendre en compte ces spécificités |
| En direction régionale, sentiment qu'on privilégie les objectifs financiers (le volume) au contenu technique des projets signés (projet nouveau, innovant ...) sans rentrer en résolution. La direction ne souhaite pas fixer des objectifs financiers à la baisse d'une année sur l'autre lorsque le contexte local le nécessite (surcharge de l'équipe, moins d'offres en cours ...). L'objectif fixé au directeur régional n'est donc pas forcément réalisable et pas forcément en lien avec les capacités de production du [GROUPE] (locale et disponibilité des directions opérationnelles). Autre remarques : certains métiers explosent depuis quelques années, les ingénieurs dans ces domaines sont totalement surchargés, il n'est pas possible de les mobiliser rapidement et pourtant aucun (ou très peu) recrutement n'a été opéré dans ces unités (littoral, environnement ...) |
| la lenteur décisionnelle le manque d'outil de modélisation ergonomique l'infantilisation que l'on fait des agents, des outils non adaptés aux métiers scientifiques ex de Teams...et entendre des directeurs du CODIR prétendre que l'on ne sait pas s'adapter alors que l'on s'échine à trouver des solutions pour nos clients avec des outils d'un autre âge. Il y a un décalage profond entre notre image et la réalité de notre quotidien. |
| Il est impératif de rétrograder une personne à responsabilité qui n'est pas compétente. Ce n'est pas en s'amusant à faire des chaises musicales que l'on améliore la situation. |
| Les fins de carrière ne sont pas assez gérées quant à du transfert de compétences et de la gestion documentaire papier/électronique (droits et aussi devoirs de l'agent). |
| Il faudrait développer beaucoup plus largement les politiques de développement durable. |
| Aujourd'hui j'ai le sentiment d'être au bout de mon parcours au [GROUPE], et qu'il me manque des 'modèles', des personnes qui me font progresser et me permettent de continuer d'apprendre - au niveau du CODIR vu mon poste |
| Développer la confiance aux regards des agents Rendre heureux ses agents au travail |
| La situation continue à se dégrader et le sentiment est que rien n'est fait de concret. Il suffit de voir l'évolution suite à la première enquête. La hiérarchie n'apprécie pas lorsque l'on remonte des difficultés, des problèmes. Culture forte du 'Pas de vague'. |
| Non |
| Messages / CR du CODIR d'un grand intérêt et qui participent à l'animation interne (parfois mieux que l'intranet), mais lorsqu'une décision est reportée d'une réunion à l'autre (chantiers 2018 : imputation, programmes etc.), il vaut mieux ne pas l'indiquer ou le laisser sentir. |
| Une communication sur les projets menés par les différentes directions est déjà faite mais il serait intéressant d'avoir plus de détail notamment sur les projets menés à l'international. |
| - Remettre à l'ordre du jour des espaces d'échanges scientifiques (Séminaires thématiques internes de type Agora) - Mettre en place des évaluations qualitatives des projets sur fonds propres - Définir des objectifs scientifiques pour l'attribution des thè |
| SENTIMENT GLOBAL DE PERTE DE COMPETENCE ET MANQUE DE CONFIANCE GRANDISSANT NOTAMMENT AVEC LES NOUVEAUX OUTILS IMPOSES |
| Connaitre les compétences des agents, leur permettre d'être là où ils devraient être (surtout lorsqu'ils évoluent), ce qui sous entend une politique 'ressources humaines' plus efficace et plus à l'écoute de l'humain. |
| J'ai subit une mobilité forcée et une diminution de mes responsabilités lors de la précédente présidence. Je reste sur le sentiment d'avoir été mis sur la touche ou dans un placard. |
| Je regrette qu'il n'ait pas été plus pris compte de l'enquête sur le sexisme. Il existe quelques personnes qui ont fait du mal pendant des dizaines d'années (exemple de commentaires : la place de la femme est à la maison, quand elles ont des enfants, les femmes ne sont plus fiables; commentaires suivis d'actions telles que des retraits de projets...) et qui sont toujours en place. A quand un #balancetonsexisteau[groupe] ! |
| Merci pour ce questionnaire. |
| Moyennement satisfait de la qualité du questionnaire |
| Quand on voit une personne de DEV s'abotter un projet que l'on a monté et détruire la relation que l'on a construite avec un client pour finalement nous dire quand le projet ne passe pas que 'ce n'est pas grave tu ferras autre chose' sans proposer de solution, on a une belle vision de toute la reconnaissance que peut avoir le [GROUPE] pour notre travail!!! |
| Je trouve que le [GROUPE] ne répond pas aux enjeux actuels. Les approches sont beaucoup trop abstraites et le lien avec les applications trop distants. Le [groupe] est trop loin du concret et de la réalité pour jouer son rôle. On fait trop de modélisation on réfléchit trop et on agit peu. Le [groupe] cherche à gagner des projets, les agents cherchent à remplir leurs feuilles de temps et finalement les grandes orientations restent secondaires. Je suis souvent géné de voir que l'on peut dépenser autant d'argent publique avec si peu de retour pour la société... |
| Il est parfois bien plus simple de contourner une procédure que de l'appliquer. L'appliquer signifie une inertie, se confronter peut-être à une susceptibilité, faire un parcours pour atteindre le but... Par procédure, je n'entend pas forcément une procédure qualité. Il peut s'agir simplement de s'inscrire à une formation, prendre un hôtel... |
| Le [GROUPE] est un établissement en transition et la mue est compliquée. Beaucoup de gens vivent dans des 'rentes professionnelles' qu'ils ne sont pas prêts de céder et cela génère de la frustration et de la colère chez les autres. Il existe certaines injustices, incontestables. A contrario, il y a pas mal de fantasmes chez certains et une tendance 'complotiste' finalement assez représentative de la société française actuellement. Les IRP ne sont globalement pas à la hauteur des enjeux et cela freine énormément le développement de l'établissement. |
| Poursuivre l'effort de 'redécouverte' des méthodes de gestion du personnel en expatriation et d'amélioration de leur condition de travail 'hors normes métropolitaines'. |
| Changer les techniques de managements des N+2. Avoir confiance aux agents, construire ensemble des stratégies et des objectives. Discussions sur nos besoins, nos difficultés et nos souhaits. Nous motiver à la place de nous démotiver. |
| En discutant avec des personnes d'autres directions notamment fonctionnelles j'ai l'impression de n'être pas dans la même entreprise... |
| Nécessité de prendre les mesures nécessaires pour accompagner des changements (DF et gestionnaires; mise en place des Directeurs de programme , nouveaux rôles et responsabilités avec conséquence pour les autres responsabilités), de communiquer, sans attendre. Nécessité de faire circuler les informations sur les Rôles et Responsabilités, qui s'en occupe la DG, DEV ? |
| Exemple parmi d'autres : suppression du dossier projet eDop et centralisation des fichiers sous Teams mais impossible d'exploiter les fichiers directement depuis Teams et nécessité….de créer un autre dossier projet !!! …..cherchez l'erreur…! |
| Je ne trouve pas normal qu'entre collègues au [GROUPE], quand on envoie un mail parfois on attend plusieurs semaines pour avoir une réponse, et parfois on en a pas du tout. ça nuit considérablement à l'efficacité, et ça m'a même parfois amputé d'informations scientifiques importantes à prendre en compte. C'est dommageable aux projets. |
| remettre le management à une place réaliste: responsabilités=pouvoirs. Aider les managers de proximité à remplir leur fonction et cesser de les laisser en position de faiblesse, bouc-émissaire ou fusible. Le dialogue est important mais il ne fonctionne que lorsqu'il y a du respect. Hors le premier garant du respect, c'est le manager de proximité... |
| Il y a un énorme gâchis des compétences au sein du [GROUPE]. Et c'est particulièrement vrai, et terrible, pour les jeunes embauchés. Ces derniers ne sont pas encadrés par un management (de proximité ou de direction) pas ou peu formé et défaillant. C'est vraiment l'auberge espagnole : on rentre au [GROUPE] avec ses compétences et surtout sa conscience professionnelle et rien dans l'entreprise ne vous incitera à évoluer. Formez ces managers à la gestion des ressources humaines !!! Instaurez un véritable encadrement des jeunes embauchés en leur inculquant le sens du travail bien fait ! Restaurez la prime au mérite, et si un manager défaille, n'hésitez pas à le rétrograder y compris au niveau de son salaire et de ses avantages. Au [GROUPE] la politique des avantages acquis doit cesser !!! Oui à une rémunération au mérité révisable suivant les résultats ! Il y en a assez de tous ces incompétents qui se gavent (et la liste est longue !). |
| Pour rejoindre le commentaire précédent, les agents travaillant en région sont également totalement à l'écart ; la plupart sont inconnus des personnes travaillant sur Orléans. Chacun fait son petit travail dans son coin. C'est dommage... Par ailleurs, toutes les données acquises par le [GROUPE] depuis plus de 50 ans, sont pour la plupart, dans des placards, des cartons, dans des ordinateurs personnels... A quand une centralisation de ces données? Un temps monstrueux serait gagné sur une multitude de projets ! Sans parler des retraités qui partent avec leurs données... alors qu'elles appartiennent au [GROUPE]... Je pense vraiment qu'en 2019, on devrait pouvoir tout centraliser et ne plus vivre encore à l'époque où les ordinateurs n'existaient pas... |
| Le [GROUPE] a vocation à répondre à des projets internationaux, mais il reste un institut très peu internationalisé: peu d'efforts pour faire rentrer l'anglais dans la bureaucratie et pour s'ouvrir à embaucher étrangers non-francophones. |
| Les augmentations se font au prorata de la masse salariale. Or ces dernières années les salariés partant à la retraite présentent de bons salaires (notamment car ils ont travaillé lors des 'belles années' au [GROUPE]). La masse salariale diminue donc et les augmentations aussi, alors que globalement avec le départ de hauts salaires on réduit les coûts. Il devrait y avoir un calcul différent pour augmenter de façon significative les salaires. |
| il n'y a aucune case 'ne se prononce pas / n'a pas d'avis' dans les réponses à apporter: dommage, ça biaise une partie des réponses. on ne peut pas forcément ajouter de commentaire lorsque l'on est pas d'accord ou d'accord; c'est seulement possible pour des questions sélectionnées: ici encore, c'est dommage, on ne peut pas exprimer pourquoi on apporte ce type de réponse, ça occulte la raison profonde qui pousse à choisir telle ou telle réponse. Par ex., dans conditions de travail, je mets 'pas d'accord', car avec du simple vitrage sur huisserie bois, qui ne filtre pas les bruits extérieurs côté route, et qui est à peu près nul en efficacité énergétique, comment voulez-vous répondre autrement? Mais par contre, j'adore avoir un grand bureau où je suis seul. Sans possibilité de préciser ma réponse, je ne peux pas faire ressortir du positif dans le négatif. |
| On a l'impression depuis plusieurs années qu'un système pyramidal de contrôle s'est installé. nos manageurs deviennent des contrôleurs et leur caractère est le même (ils ont peur de se mouiller si cela risque d'entacher leur carrière). La France 'moyenne' du [GROUPE] sont les producteurs : tout repose sur eux et ce sont ceux qui bougent le moins , qui acceptent en prenant sur eux sans reconnaissance particulière. Si cela ne change pas en terme de pression mis sur eux, notamment via les outils mis en place, on ira dans un mur. Car dès que ces producteurs (ceux qui sont volontaires et passionnés et pas ceux qui sont calculateurs…) mettront un genou à terre (surtout en région) tout s'écroulera au [GROUPE]. Cette informations est totalement inaudible car non réellement remontée au sommet, ou vraiment très filtrée |
| inégalité par rapport au télétravail, tout le monde n'est pas autorisé à le pratiquer en fonction des postes occupés. les horaires manquent de souplesse et ne nous permet pas d'etre a l'ecoute de notre vie privée. Une pointeuse serait souhaitable avec des plages d'horaires. |
| Il faudrait modifier la méthode traditionnelle de gestion de projet pour ceux qui sont inter-directions. Les personnes devraient se mettre dans de grands bureaux / openspace le temps de réaliser le projet et s'y consacrer à 80-90 % de leur temps plutôt que de faire tout le temps des sauts de puce d'un projet à l'autre. |
| Difficile de répondre à certaines questions sans plus de contexte: ex la DRH stable (dans une situation un peu dégradée) ex les instance du personnel existent de là à dire qu'elles sont efficaces encore faudrait-il qu'on les écoute, que répondre alors à la question? |
| Bien dans ma DO jusque là, depuis quelques mois tout est remis en question: mon seul binôme qui passe à mi temps - devenir du volume à traiter?? , nouveau directeur au 1/1/2019 pour changer de DO d'ici mars. Sérénité et motivation perdue en quelques mois alors que le climat et la confiance au sein de notre unité est au mieux. |
| procéder à une vrai réorganisation en changeant les membres du CODIR par de nouveaux directeurs et pas seulement procéder à un jeu de chaise musical qui paralyse le [GROUPE]. peu importe les propositions d'organisations qui peuvent être faite, il arrive un moment où les 'têtes doivent changer' |
| Concernant le management, il faudrait fournir les données d'absentéisme (arret maladie pour raisons phychologique lié au travail) par unité depuis 2 ans, voir le nombre de rupture conventionnelle et de conflit du [GROUPE] avec ces agents pour mesurer efficacement le climat social. Dans mon entourage, je suis sidéré de voir le nombre de personne touché ou qui a été touché par des tensions importantes avec collègues, n+1 mais aussi n+2. |
| le changement c'est maintenant ? |
| En région, nous avons beaucoup de déplacements et pour cela nous avons des voitures d'équipes mais nous devons les ramener à l'agence pour une question d'assurance (officiellement). Par exemple, je suis rattachée à Gardanne et je rentre le we en Ardèche rejoindre mon mari: je suis amenée à travailler sur des sites du Gard (moins d'1h de mon domicile en Ardèche)) ou dans l'Aveyron (3h de mon domicile en Ardèche). Mais quand je suis en déplacements, je dois ramener la voiture à Gardanne ce qui me rajoute 5h de route depuis l'Aveyron ou 2h depuis le Gard... ce temps de trajet est perdu car je ne travaille pas pendant ce temps là et je prends des risques sur la route...Ne serait-il pas envisageable de permettre aux agents qui le souhaitent de disposer d'une voiture de service attitrée leur permettant de rentrer directement chez eux sans repasser à l'agence. Cela économiserait du temps de trajet donc du carburant, et réduirait les risques. C'est une pratique courant en bureau d'études qui proposent aux salariés cette possibilité (avec ou sans participation du salarié aux frais du véhicule). Personnellement, je serai prête à participer aux frais du véhicule si cela me permet de réduire mes temps de trajet et les risques associés; alors je me dis que je ne suis peut être pas la seule à faire face à ce genre de contraintes quotidienne... par ailleurs, je bénéficie d'un jour de télétravail ce qui est très appréciable dans ma situation. Je suis vraiment heureuse que le [GROUPE] propose cette possibilité. Mais j'avoue que ma direction est réticente à m'accorder mon 2ème jour de télétravail par semaine ce qui serait pourtant parfait pour moi. Peut être que la direction du [GROUPE] pourrait motiver d'avantage les agents vers le télétravail ce qui rassurerait les managers vis à vis de leurs équipes? Le télétravail permet de réduire les déplacements, donc le bilan énergétique du travail. C'est vraiment une solution d'avenir. Par ailleurs, en terme de communication, pourrait-on envisager de se tourner vers des formations en Communication Non Violente? cette technique permettrait de fluidifier les échanges en interne mais aussi en externe. J'avais déjà transmis des documents relatifs à la CNV au service des formations et au CHSCT. A titre personnel, j'ai expérimenté et je trouve cette technique très riche. A l'heure actuelle, cette technique est reconnue dans de nombreux milieux professionnels comme l'éducation, les établissements de soins, certains grands groupes, etc... je me tiens à votre disposition pour des renseignements complémentaires. En terme de communication externe, ne serait-il pas possible d'ouvrir d'avantage les possibilités de publication en reconnaissant celles qui ne sont pas de rang A? car il existe plein de revues plus accessibles (Sciences et Avenir...) qui permettraient de promouvoir l'image du [GROUPE]. Sinon, globalement, je me sens bien au [GROUPE] :-) ! Merci pour cette enquête. C'est une très belle initiative! |
| Le droit à chacun de disposer d'un temps (raisonnable) alloué librement pour développer un sujet qui lui tient à cœur dans son domaine. |
| un vrai retour au collectif, à la bienveillance (pas en tant que mot mais réalité dans les faits), et à la transparence dans le s infos, même si cela conduit à des changements parfois douloureux, les salariés sont des adultes et peuvent entendre et comprendre la réalité économique c' est toujours beaucoup mieux que les rumeurs. |
| Non |
| Système temporel d'imputation du temps basé sur le type d'activité avant les projets, pour aider les agents à ne pas disperser l'énergie sur des types d'emplois trop différents en raison de demandes de projets |
| Au niveau RH la cartographie des emplois semble trop contraignante et les possibilités de changement d'activité ne semblent pas possibles contrairement aux indications à l'embauche. Les conditions de recrutement restent difficiles en interne. Par ailleurs il pourrait être développées les possibilités aux collaborateurs de pouvoir travailler en expatriation pour de longues durées pour ceux qui le souhaitent. |
| Une étude a été réalisée par le cabinet Energia, avant de repartir dans d'autres études il serait intéressant d'appliquer certaines des préconisations de ce cabinet et voir comment cela améliore le climat social et facilite notre travail au [GROUPE]. |
| Il fait froid dans les bureaux |
| Je suis manager et trop d'information tue l'information et que qu'il est difficile de se plaindre d'un manque d'information. Nous sommes collectivement friand d'information mais peu attentifs quand elle nous arrive. A cet égard j'estime que toute l'information nécessaire est disponible. Charge à nous de s'y intéresser et de se l'approprier (ce qui peut représenter un temps important si nous voulons nous intéresser à tous les sujets de la maison!). Seul bémol : nous avons des IRP très actives mais rarement des compte rendus des séances hormis le CE (CHSCT jamais, DP rien depuis longtemps) |
| Ce n'est pas de multiplication d'enquêtes, de plans, de réformes dont nous avons besoin, mais de moyens pour exercer nos missions au service du public. Voilà le message à faire passer dans les ministères : arrêtez de filer du pognon à vos copains milliardaires, investissez dans les services publics. Et bien sûr, pas que le [GROUPE]... Tout le reste est vain, et n'enrayera pas l'épidémie de 'burn-out' (au mieux...) à venir. Ça revient juste à remuer la soupe sans éteindre le feu en-dessous : ça va retarder un peu l’ébullition, mais ça ne va jamais refroidir la soupe… Ceci dit, je ne doute pas que faire entendre raison à des ministres qui se gaussent de l'intérêt général comme de leur premières culottes courtes est tout aussi vain. Mais au moins, nous pourrons nous sentir unis dans un même objectif. Pour finir, un mot sur la promotion du label Carnot, présentés par ces mots 'gage de compétitivité et de croissance', 'une politique volontariste (...) au profit du monde socio-économique'. Compétitivité, croissance, profit (privé évidemment)... C'est tellement rempli de mots qui vont à l'encontre d'un service public pour une Terre durable... |
| Le [GROUPE] doit avoir un rôle plus important dans la gestion de crise en lien avec les risques naturels. Mais quel doit être notre rôle et dans quel cadre |
| Les réformes en cours (programmation scientifique, 'imputation') partent souvent de constats qui sont bons. Mais comme depuis 8 ans, ces réformes débouchent toujours sur plus de contrôle, plus de structure et in fine, plus de contraintes pour les agents. Il serait à mon avis bien plus efficace de laisser à la fois plus d'autonomie et de responsabilité aux agents. Je pense sincèrement que l'autonomie déboucherait sur plus de coopération entre agents, et non l'inverse comme j'ai souvent entendu. Au niveau des responsabilités, pourquoi ne pas confier certains objectifs concrets d'établissement (issus de ceux du COP) à quelques agents au lien de les diluer parmi des listes à la Prévert d'objectifs de direction ou d'unité qui n'ont pas beaucoup de sens. ça améliorerait le sens de notre travail si on pouvait dire que nous mettons nos efforts à la réalisation d'objectifs concrets |
| Il faudrait assainir le [GROUPE] en gérant les personnes qui bloquent l'évolution des salariés. Traiter plus rapidement les écarts salariaux ou de NR. |
| Le [GROUPE] a encore à apprendre à travailler au rythme du monde, la cinétique y est trop lourde. Certains services essentiel au fonctionnement doivent se soucier des compétences présentes dans leurs équipes. Certains postes sont trop impactant pour que le [GROUPE] se satisfasse de l'à peu près... Il faut qu'il se donne les moyens de recruter des gens compétents dans les services clés. |
| Simplifier les processus de revue d'offre pour les montants restant dans le pouvoir de signature de la direction : Un vérificateur technique (rsp ou équivalent) ; un approbateur pour les clauses administratives et financières (directeur de la direction régionale), et c'est tout ! |
| Le [GROUPE] devrait essayer dans toutes ses actions à simplifier la vie des producteurs (chefs de projets / experts,...). De la même manière, il devrait être recherché à diminuer les frais généraux ainsi qu'à diminuer le nombre de réunions qui ne servent à rien. Ces 2 aspects sont des sources d'économie énormes! Au contraire, il devrait être encourager les bonnes idées des agents visant à améliorer les conditions de travail et à rendre le [GROUPE] plus efficace. Enfin, il serait nécessaire de mieux reconnaître les résultats des équipes et des agents dans l'attribution des mesures salariales. Les indicateurs ne sont pas difficiles à définir (taux d'activité / nombre de publications / chiffre d'affaire signé avec des entreprise privées,...). Il y a aussi besoin de courage managérial pour régler certaines situations individuelles qui perdurent depuis des années. Sur ce point, plutôt que de prendre en compte le cas de l'individu seul, il serait judicieux de prendre en compte aussi le cas de l'équipe dans lequel cet individu intervient. |
| Il serait nécessaire de réfléchir à ne plus faire appel à des contrats VSC dans les DOM mais à des contrats 'normaux'. Ce type de contrat précaire est rabaissant/non gratifiant pour des jeunes Bac+5 qui sont sous-considérés par certains de leurs collaborateurs internes ou externes. La perspective d'avenir derrière ce type de contrat est floue. Penser à l'humain avant de penser au bénéfice monétaire pour l'entreprise serait bénéfique, d'autant plus qu'un salarié travaillant dans de bonnes conditions et se sentant considéré à sa juste valeur ou de façon équitable par rapport aux autres salariés sera davantage motivé et plus efficace dans son travail. Ce type de contrat, derrière le vernis solidaire, est un prétexte pour les établissements publics, de bénéficier d'une main d’œuvre diplômée à très faible coût. |
| En terme de gestion de projet, les outils mis à disposition ne sont pas ou peu transparents en terme de suivi des dépenses... |
| Le [GROUPE] est un très bel établissement, aux missions nobles, avec un positionnement entre recherche et APP très intéressant |
| Réduire les strates administratifs, mettre des agents connaissant les services à la DHR et dans les services fonctionnels. |
| Ma description de poste réalisée pour la nouvelle cartographie des emplois m'a beaucoup stressée.. car j'ai failli être rétrogradée CdP II en CdP I... après 20 ans d'expérience.. |
| Je suis satisfaite de travailler au [GROUPE] car mon N+1 est accessible et à notre écoute, et car mes collègues sont sympathique. Mais dans la mesure où je vais etre concernée par la future réorganisation LAB/D3E, mes conditions de travail vont se dégrader (équipe beaucoup plus grosse, organisation de la future direction non adaptée à la recherche...), je pense que ma satisfaction va diminuer... |
| à la question 'pensez vous à votre travail en rentrant chez vous': précision: cela peut m'arriver, ce n'est pas systématique, mais cela arrive quand il y a un gros projet/échéance particulière. il est difficile de répondre à certaines questions, peut être faudrait il ajouter 'je ne sais' pas pour certaines? |
| Un cadre général de travail qui permet de produire notre savoir-faire, nos livrables dans des conditions compatibles avec le marché (public ou recherche) pour maintenir le [GROUPE] en leader de son domaine mais avec une capacité accrue de production grâce à des fonctionnements internes simplifiés sans mettre des oppositions entre agents et surtout entre directions. |
| Le [GROUPE] est un organisme d'excellence proposant des études de qualité rédigé par des personnes passionnées et investi dans leur travail. Toutefois, des points de vigilance sont a noter: - perte de la connaissance avec les départs (retraite et autre) - manque de moyen pour le maintient et l'embauche des jeunes (l'avenir du [GROUPE]!) - Maintien de la précarité de certain poste dans les régions hors Métropole |
| La stratégie de communication d’une entreprise est un des enjeux les plus importants dans l’entreprise. Le manque de communication interne peut causer des dommages au sein de l’organisation. Prévention contre les risques psycho sociaux. |
| Je suis fier d'être salarié, d'appartenir, au [GROUPE]. Toute ma carrière je n'ai eu de cesse de vanté mon entreprise en interne et à l'extérieure car j'aime ma boite malgré ces quelques travers. Je quitterai bientôt le [GROUPE] avec beaucoup de tristesse et de nostalgie, également les liens crées professionnellement et plus encore ceux créés en dehors (rencontres pro devenues riches d'amitiés) feront que je serai éternellement redevable de ma situation au [GROUPE] et à ses salariés (collègues directs ou managers, directeurs que j'ai eu la chance de côtoyer) Merci de nous avoir donner la parole. |
| Il est difficile de positionner le curseur entre la bienveillance entre collègue et la production à réaliser. Un sentiment de frustration se crée lorsque l'on a soit pas le temps de terminer sa production, son travail, soit pas le temps d'être bienveillant entre collègues. Le tout en conciliant vie privée et vie professionnelle |
| Les salaires sont misérables , la situation s'aggrave au cours du temps du fait de l'absence de volonté de la part de la direction générale, des directeur et de DRH de remédier à la situation. |
| Les embauches pour les remplacements des retraites se font beaucoup trop tard. Pour ma part, je n'ai aucunes reconnaissances de mon travail. Mon EPE ne me sert à rien. Je fais très peu de formation et le peu que je demande n'est pas acceptée car 'le niveau de difficulté est faible par rapport aux demandes des autres employés'. Aucune évolution dans mon métier. S'il n'y a pas de départ en retraite, on reste cloitrer à notre poste. Heureusement que notre métier est assez diversifié. Coté salaire, heureusement que nous avons 1% de PRIME pendant 15 ans, car pour ma part, je suis augmentée tous les 4 ans (le maximum autorisé). Et quand on est augmenté, la hiérarchie prends en compte les 1% de PRIME, alors que ça n'a rien a voir !!! Il faudrait que la hiérarchie soit plus à l'écoute des salariés car on est sur le 'terrain' donc on connait les difficultés et les problématiques. Le gros problème au [GROUPE] est la communication dans tous les domaines. Surtout ce qui se passe dans le bâtiment du service. On est jamais au courant des interventions extérieurs (travaux…), on peut donc parfois s'alarmer pour une odeur étrangère alors que c'est normal. |
| Permettre des espaces de parole afin de permettre de pouvoir discuter autour des petits problèmes du quotidien de manière à pouvoir les résoudre ensemble. Avoir l'impression qu'il est possible de contribuer à de l'amélioration de pratique à tous les niveaux. Ne pas oublier que beaucoup veulent la même chose, à savoir que cela se passe bien et que le [GROUPE] progresse. Et surtout, développer la confiance (ex : assouplir les horaires =>plage fixe) en même temps que le respect des règles. |
| Revoir la position des femmes quand elles rentrent de congés maternité => baisse voire disparition d'activité ! |
| La trop grande dépendance à l'Etat dans les régions peut freiner l'activité et l'efficacité du [GROUPE] et le manque de cohérence entre projets peut discréditer l'image et le travail de ce bureau ('montagne d'or' en Guyane). Je suis tout de même très satisfaite de mon travail au sein du [GROUPE] et de la découverte de projets et d'actions en recherche/développement. |
| Non. |
| Merci |
| La mise en place des machines à café au sein de la cafétéria a clairement dégradé le moment du café qui se voulait convivial, tout le monde préfère repartir au bureau sans en prendre. Personne ne semble cautionner la mise en place des machines et l'utilisation des gobelets jetables. Quant à l'attente qu'elles engendrent, c'est clairement beaucoup plus lent qu'avant... Comment une telle décision peut-elle avoir été prise ? |
| travailler sur le collectif |
| Supprimer toutes ces directions dont on ne comprend ni les objectifs les moyens mis à leur disposition et qui sont le plus souvent celles qui ont les plus forts salaires. |
| Il y a des disparités dans les régions et les différentes unités sur l'activité. Il est important qu'il y ait une solidarité à l'échelle du [GROUPE] pour que les services en suractivité fassent travailler les personnes en sous-activité. Cependant quand ces conditions ne sont plus temporaires mais durent depuis plusieurs années il faut pouvoir trouver une solution plus pérenne. On ne peut pas demander à ce que le chiffre d'affaire augmente sans donner les moyens humains et matériels pour y arriver dans de bonnes conditions. Il faut pouvoir avoir un peu plus de flexibilité sur les recrutements et mettre aussi les agents dans les unités et ou les régions ou il y a du travail. |
| Que la direction suit plus le travail de tous les jours des agents et leurs préoccupations. On aura plus de réactivité pour résoudre les pb. |
| Période compliquée actuellement pour moi. Difficultés citées plus haut en cours de résolution avec mes n+1 et n+2. |
| Je propose mettre à disposition des salariés des vélos/motos/voitures électriques pour une terre durable |
| Mais on se sent bien dans cette entreprise |
| SVP, arrêtez ces méthodes de management, qui s'empirent globalement. Revenez à de la transparence et de la confiance. On a tous envie d'aller dans le même sens, faites nous confiance et arrêtez de nous géner dans notre travail. Au [GROUPE], en moyenne, on ne demande de 'faire carrière', on veut juste faire notre travail correctement car on l'apprécie. Arrêtez de nous en empécher, de nous géner, à cause de vos pbs d'égos et d'incompétences manageriale (si ce n'est technique et scientifique). |
| Je regrette le manque de positivisme, et le discours permanent c'était mieux avant. Grande difficulté à faire bouger l'organisation. Si les personnes sont interrogées elle sont toutes d'accord pour changer;; mais pas dans leur périmètre. |
| Les indicateurs et objectifs sont les mêmes qu'on soit à Orléans ou en Région alors que les thématiques et les actions ne sont pas les mêmes Est ce qu'un jour ceux qui les écrivent en prendront conscience ? A quand une carte des emplois (vs grille des salaires) qui représentent vraiment toute la population des agents du [GROUPE] et qui leur permette une vraie politique salariale de réduction des écarts et des inégalités ainsi qu'une vraie progression des salaires. Parce qu'un baromètre social c'est bien mais y quand même un sujet qui manque dans votre questionnaire... et le salaire dans tout ça... on ne travaille pas que parce qu'on aime ce qu'on fait ! |
| des efforts sont faits, ces cellules de soutien sont présentes mais pourquoi restent ils encore des directions entières qui souffrent? |
| On a des objectifs proches d'une structure privée où l'on doit rapporter des contrats et des projets, il nous faudrait donc une structure également plus proche d'une entreprise, avec un fonctionnement simplifié et plus souple. Il faudrait supprimer l'abondance de niveaux hiérarchiques, de directions 'stratégiques' qui n'apportent rien au déroulement des projets. Il faudrait également limiter le personnel des fonctions supports (gestionnaires, services généraux, services rh, informatique...) qui alourdissent les charges du [GROUPE] et donc pénalisent son activité. Le [GROUPE] n'est pas une administration mais un établissement à caractère industriel et commercial. |
| Envoyer en stage beaucoup de ceux qui critiquent le travaille des autres et se plaignent faire des stages dans le monde réel à l’extérieur Faire cesser les agressions personnelles notamment de la part des IRP alors même qu'ils ne défendent plus que leurs propres cas individuels Faire appliquer les règles et sanctionner ceux qui les bafoue ouvertement |
| les ministères de tutelle sont les garants de la pérennité du [GROUPE] (et de la qualité de son expertise) mais aussi la cause de son incapacité à se transformer en une structure plus souple (transversalité, procédure de décision rapide, acquisition et gestion des projets adaptées au milieu très concurrentiel de l'international). Parfois les ingénieurs eux-même s'appesantissent dans leur domaine sans vraiment chercher à communiquer. A titre symptomatique, les présentations qu'il font de leur travaux (les 'power point') manquent totalement de professionnalisme. |
| Je souhaite à notre Présidente et à notre Directeur Général Délégué le courage nécessaire pour poursuivre les réformes engagées. |
| Le [GROUPE] est une bonne boîte. On s'en rend encore plus compte quand on a travaillé dans d'autres entreprises. |
| C'est un détail mais le moment de convivialité du café après le repas à la cafétaria est complètement ruiné par le nouveau système mis en place : plus de communication avec un être humain mais une machine très lente. De plus, le temps passé à discuter/communiquer autour du café est remplacé par du temps d'attente dans la queue pour atteindre la machine |
| Doute sur l'acceptation de télétravail pour des postes de correspondants informatiques et sécurité |
| La suppression pure et simple des interfaces types 'grands comptes', qui ne comprennent pas les techniques déployées par les agents (manquent de cartographie des compétences et de bottom up), nous sous vendent (par ignorance) et prétendent imposer une discipline sur les agents sans jamais mettre les mains dans le cambouis. |
| Je salue l'implication de Vincent Bouchot dans son périmètre QVT. |