Baromètre QVCT – Office National des Forêts

Rapport de résultats - 8 et 15 octobre

Contact

Olivier PAUGET – Directeur

olivier.pauget@bva-group.com

Contact

Nicolas GRUEL – Consultant

nicolas.gruel@bva-group.com

01

MÉTHODOLOGIE ET STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

Méthodologie

8 174 agents ont été sollicités du 3 au 24 mars 2025 pour participer à l'enquête, via une invitation reçue par e-mail ou par papier à leur adresse postale.

4 322 agents ont répondu soit un **taux de participation de 53%***

- La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des **quotas sur les variables suivantes : sexe, privé/public, statut et direction.**
- La différence au benchmark correspond à l'écart de points entre le résultat de l'ONF et celui du benchmark réalisé par BVA en octobre 2024 sur un échantillon représentatif des salariés français, sur la population travaillant dans une entreprise publique ou nationale.

A noter : Du fait des arrondis, il peut arriver sur certains graphiques que la somme des modalités ne fasse pas exactement 100% (mais 99% ou 101%), ou que la somme de 2 modalités ne soit pas strictement égale au sous total affiché.
Cela ne remet pas en question la fiabilité des résultats.

* Pour rappel, une première enquête de climat social avait été réalisée en 2005 sur la base de questionnaires auto-administrés papier avec au total 2 536 répondants.

Structure de l'échantillon (1/5)

Un échantillon de 4 322 collaborateurs répartis comme suit :

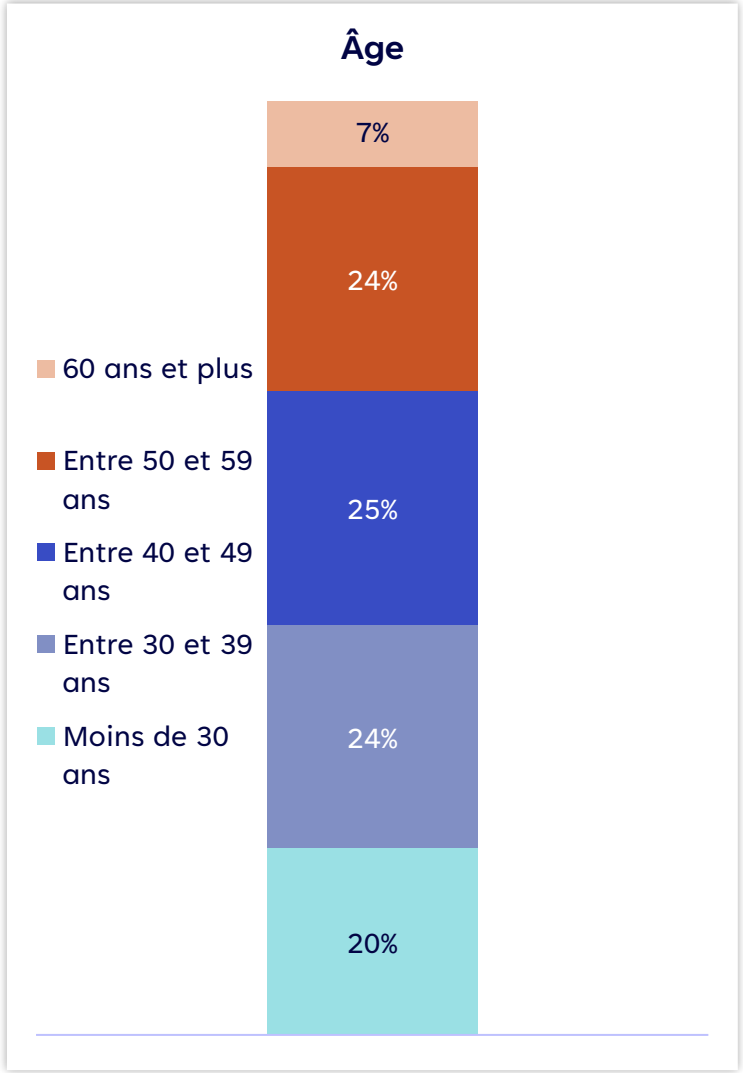
Genre	Base répondants	% brut	% redressé
Femme	1 084	31%	25%
Homme	3 238	69%	75%
Statut			
A	675	16%	11%
B	1617	37%	30%
C	39	1%	1%
Cadres	517	12%	9%
Employés	32	1%	1%
TAM	933	22%	21%
Emplois aidés	124	3%	6%
OF	385	9%	21%
Type			
Privé	1 991	46%	58%
Public	2 331	54%	42%

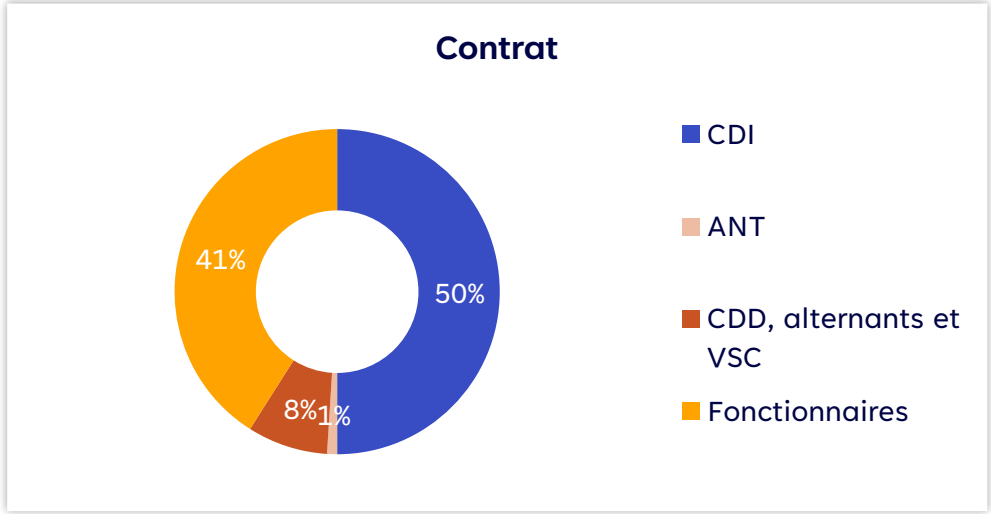
Direction	Base répondants	% brut	% redressé
AURA	479	11%	11%
BFC	600	14%	13%
COA	509	12%	11%
CORSE	27	1%	1%
DG	260	6%	5%
GE	1077	25%	26%
GUADELOUPE	14	0%	1%
GUYANE	31	1%	1%
MARTINIQUE	19	0%	1%
MM	792	18%	18%
REUNION	75	2%	3%
S-N	439	10%	10%

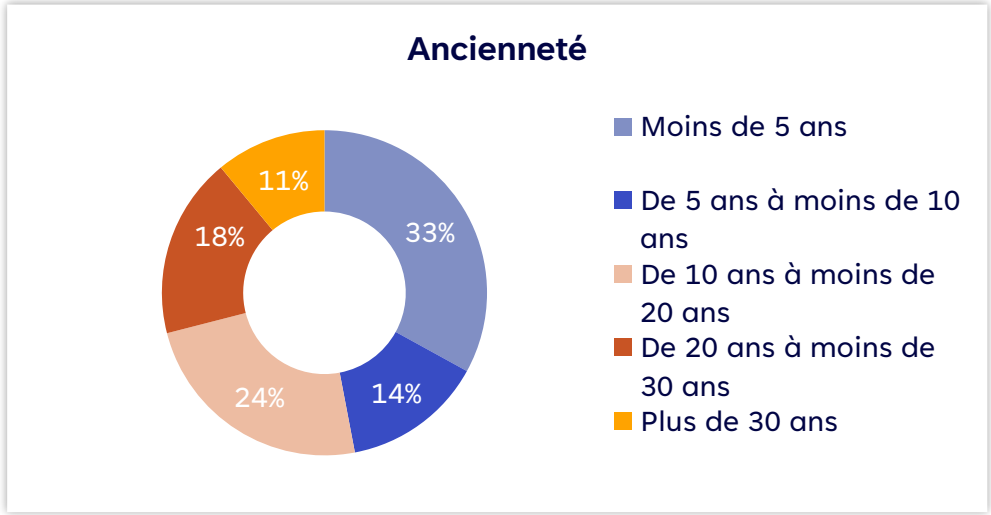
L'échantillon de répondants est représentatif des différentes Directions.

Structure de l'échantillon (2/5)

Un échantillon de 4 322 collaborateurs répartis comme suit :

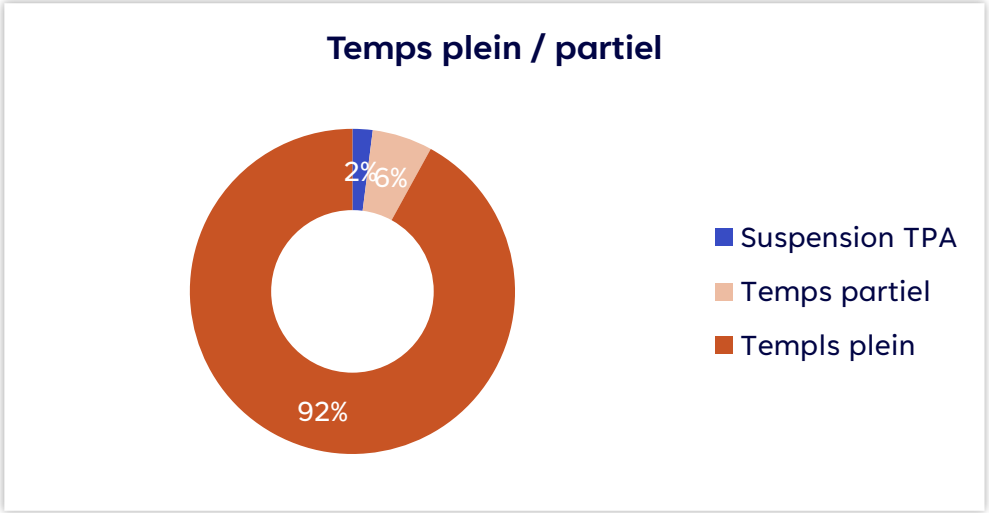


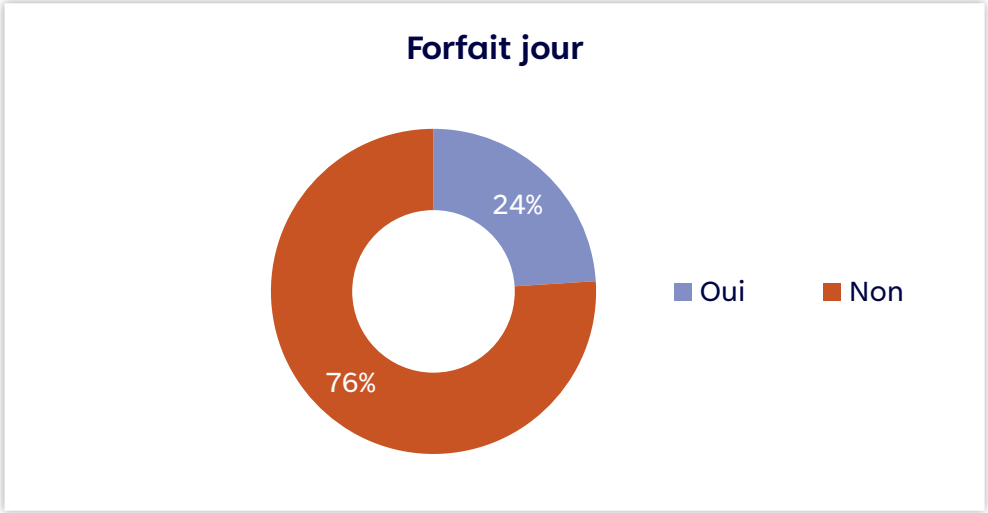




Structure de l'échantillon (3/5)

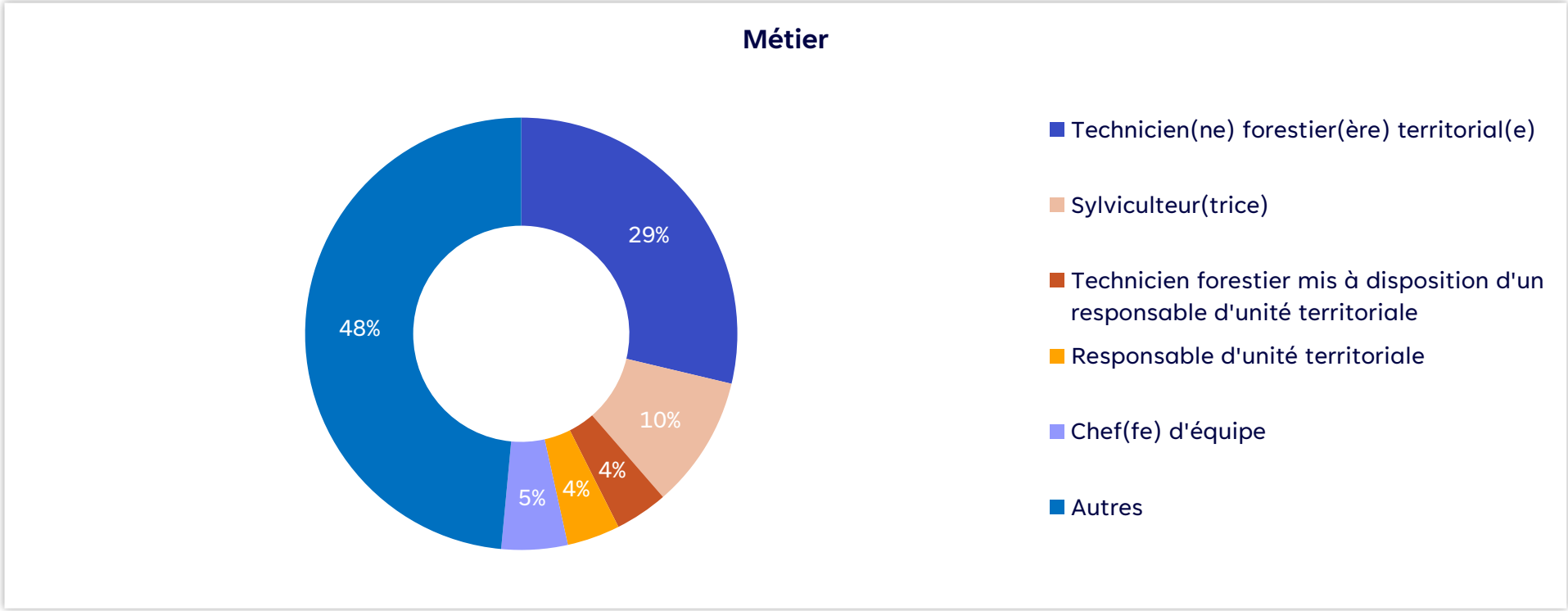
Un échantillon de 4 322 collaborateurs répartis comme suit :





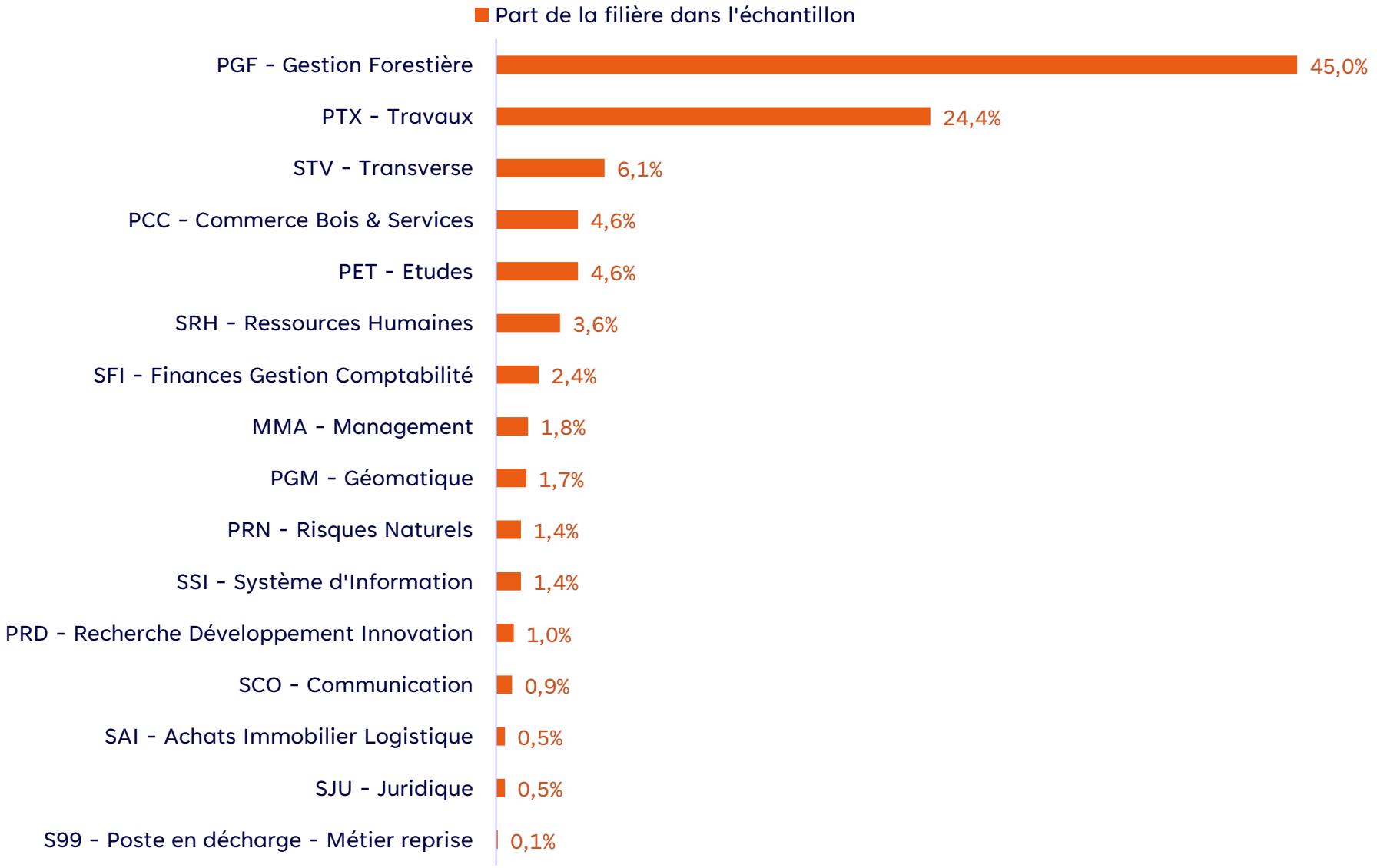
Structure de l’échantillon (4/5)

Un échantillon de 4 322 collaborateurs répartis comme suit :



Structure de l’échantillon (5/5)

Un échantillon de 4 322 collaborateurs répartis comme suit :



02 Résultats détaillés

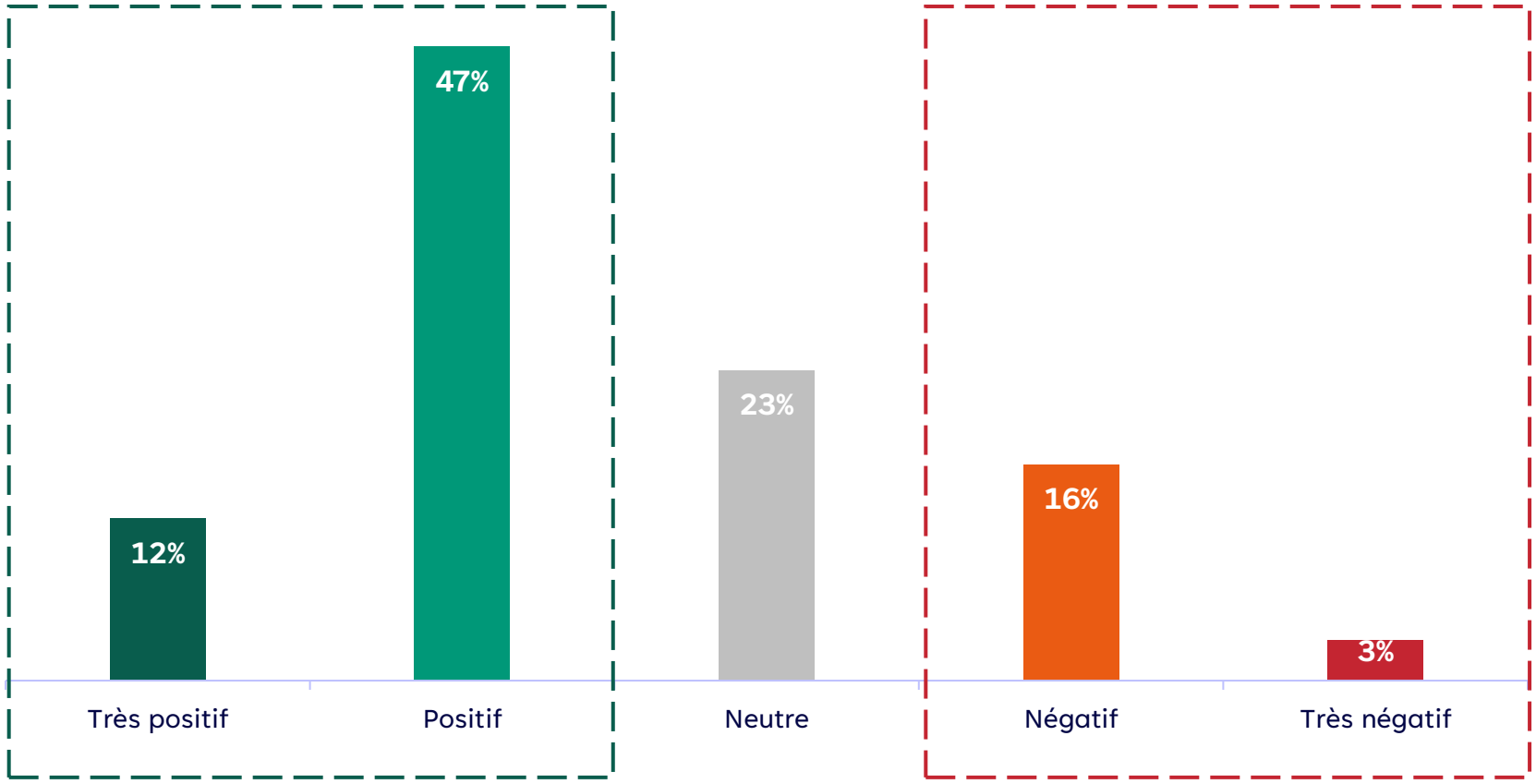
ÉTAT D'ESPRIT ET ENGAGEMENT

Une majorité d'agents fait état d'un état d'esprit positif dans son travail (58%) et une partie importante d'entre eux (23%) exprime une opinion neutre

Q1. Quel est, globalement, votre état d'esprit aujourd'hui dans votre travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

58% des collaborateurs
sont dans un état d'esprit positif

19% des collaborateurs
sont dans un état d'esprit négatif



Etat d'esprit au travail – Résultats détaillés (1/4)

Q1. Quel est, globalement, votre état d'esprit aujourd'hui dans votre travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
ST Positif	**58%**	63%	62%	53%	63%	67%	54%	55%	50%	26%	62%	42%	62%
Très positif	12%	13%	9%	11%	17%	16%	10%	9%	9%	-	15%	6%	13%
Positif	**47%**	51%	53%	42%	47%	51%	44%	46%	41%	26%	47%	36%	49%
Neutre	23%	20%	22%	28%	17%	21%	24%	30%	21%	25%	22%	20%	21%
ST Négatif*	**19%**	17%	16%	20%	20%	12%	22%	15%	29%	49%	15%	38%	17%
Négatif*	16%	15%	14%	16%	20%	11%	18%	15%	18%	32%	11%	31%	15%
Très négatif*	3%	2%	2%	4%	-	2%	3%	-	11%	18%	4%	7%	3%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Etat d'esprit au travail – Résultats détaillés (2/4)

Q1. Quel est, globalement, votre état d'esprit aujourd'hui dans votre travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	**4 322**	**1121**	**3197**	**2987**	**1335**	**1991**	**2331**	**675**	**1617**	**39**	**517**	**32**	**933**	**124**	**385**
ST Positif	**58%**	64%	56%	58%	60%	64%	50%	64%	45%	56%	64%	72%	71%	82%	52%
Très positif	12%	14%	11%	11%	12%	15%	7%	13%	5%	17%	12%	19%	15%	28%	12%
Positif	**47%**	50%	46%	46%	49%	50%	43%	52%	40%	38%	52%	53%	57%	54%	40%
Neutre	23%	21%	24%	23%	24%	21%	26%	21%	28%	20%	20%	22%	18%	10%	27%
ST Négatif*	**19%**	15%	20%	20%	16%	15%	24%	15%	28%	25%	16%	6%	11%	8%	22%
Négatif*	16%	12%	17%	16%	14%	12%	20%	13%	23%	20%	13%	3%	9%	8%	17%
Très négatif*	3%	3%	3%	4%	2%	3%	4%	2%	5%	5%	3%	3%	2%	-	5%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Etat d'esprit au travail – Résultats détaillés (3/4)

Q1. Quel est, globalement, votre état d'esprit aujourd'hui dans votre travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**4 322**	**731**	**995**	**1 726**	**1 126**	**1 470**	**339**	**1301**	**1 918**	**1 037**	**1 367**
ST Positif	**58%**	73%	56%	64%	55%	52%	52%	75%	70%	48%	48%
Très positif	12%	18%	10%	14%	10%	10%	11%	19%	16%	8%	7%
Positif	**47%**	56%	46%	51%	45%	42%	41%	55%	54%	40%	40%
Neutre	23%	18%	23%	21%	24%	25%	23%	17%	19%	28%	26%
ST Négatif*	**19%**	8%	20%	15%	21%	23%	26%	8%	12%	24%	27%
Négatif*	16%	7%	17%	13%	16%	19%	22%	7%	10%	20%	22%
Très négatif*	3%	1%	3%	2%	5%	4%	4%	1%	2%	4%	5%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Etat d'esprit au travail – Résultats détaillés (4/4)

Q1. Quel est, globalement, votre état d'esprit aujourd'hui dans votre travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		FILIERE METIER														
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
ST Positif	**58%**	79%	65%	65%	56%	37%	75%	74%	55%	-	55%	76%	60%	54%	64%	56%	67%
Très positif	12%	29%	13%	13%	9%	6%	16%	18%	14%	-	23%	22%	9%	8%	12%	12%	13%
Positif	**47%**	50%	52%	52%	47%	32%	59%	56%	42%	-	33%	54%	50%	47%	52%	44%	54%
Neutre	23%	15%	20%	20%	23%	26%	16%	19%	25%	-	28%	21%	22%	38%	27%	23%	17%
ST Négatif*	**19%**	6%	15%	15%	21%	37%	9%	7%	20%	-	17%	4%	19%	8%	10%	21%	16%
Négatif*	16%	5%	13%	13%	18%	32%	9%	6%	15%	-	6%	4%	13%	4%	9%	15%	14%
Très négatif*	3%	1%	3%	2%	3%	5%	-	1%	5%	-	11%	-	6%	3%	1%	7%	3%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

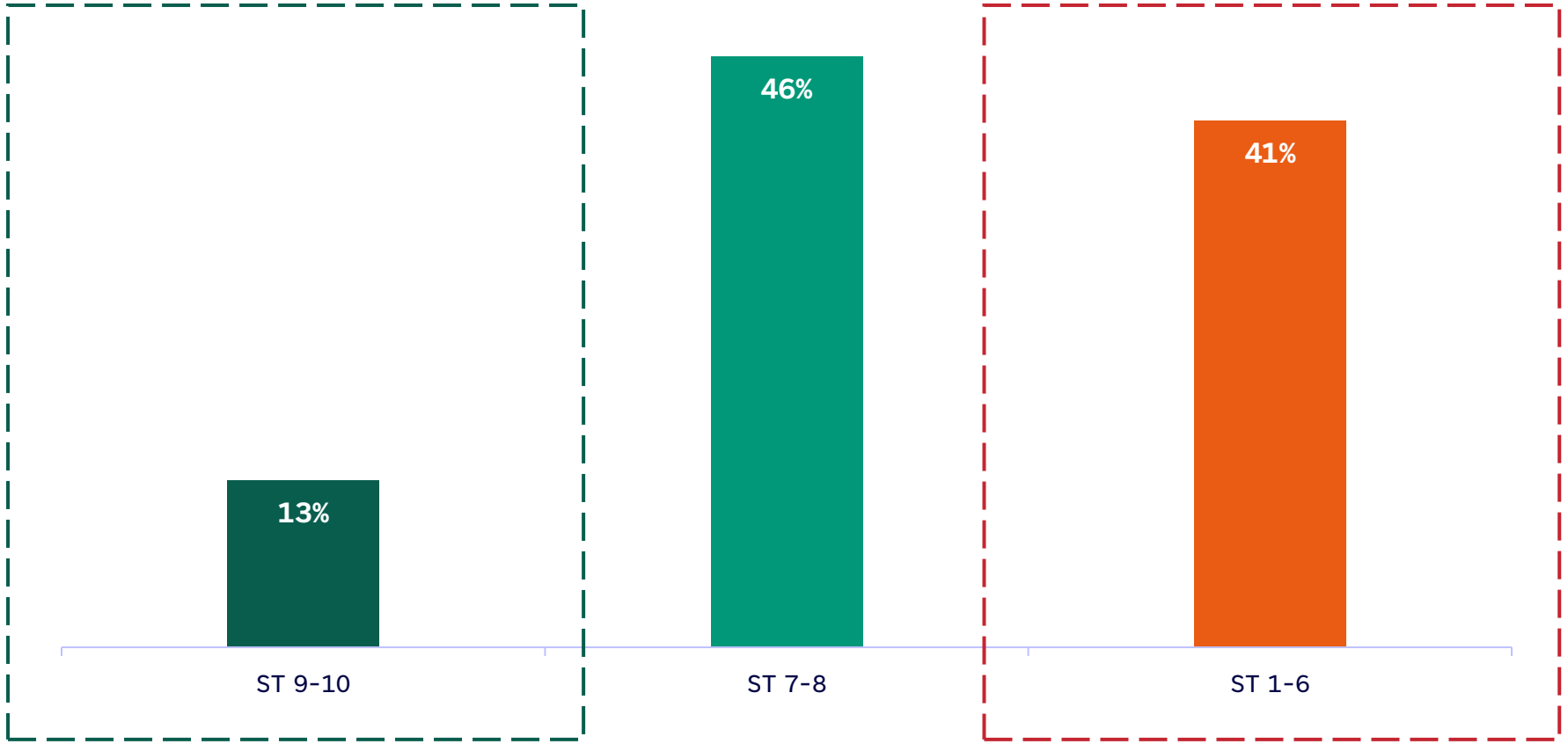
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Environ 6 agents sur 10 estiment leur QVCT satisfaisante

Q2. Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau estimez-vous la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

6,6 de note moyenne
concernant la QVCT au sein de l'ONF

En 2005, 60% des agents étaient satisfaits des conditions de travail



QVCT au sein de l'ONF – Résultats détaillés (1/4)

Q2. Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau estimez-vous la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Moyenne	**6,6**	6,9	6,7	6,5	6,8	7,1	6,5	6,8	5,0	3,8	6,7	5,4	6,6
ST 9 à 10	**13%**	16%	15%	10%	14%	19%	12%	22%	6%	-	15%	9%	10%
ST 7 à 8	**46%**	52%	49%	48%	51%	53%	44%	28%	22%	12%	49%	21%	50%
ST 1 à 6*	**41%**	33%	36%	42%	35%	28%	45%	51%	73%	89%	36%	71%	40%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

QVCT au sein de l'ONF – Résultats détaillés (2/4)

Q2. Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau estimez-vous la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Moyenne	**6,6**	6,7	6,5	6,5	6,8	6,8	6,3	6,8	6,1	6,1	6,8	7,2	7,1	7,8	6,3
ST 9 à 10	**13%**	13%	13%	12%	16%	16%	9%	14%	7%	10%	15%	21%	18%	36%	9%
ST 7 à 8	**46%**	50%	45%	47%	46%	49%	43%	51%	41%	43%	51%	44%	53%	45%	44%
ST 1 à 6*	**41%**	36%	42%	41%	38%	35%	48%	35%	52%	47%	34%	35%	29%	19%	47%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

QVCT au sein de l'ONF – Résultats détaillés (3/4)

Q2. Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau estimez-vous la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Moyenne	**6,6**	7,3	6,5	6,9	6,4	6,4	6,3	7,3	7,0	6,2	6,1
ST 9 à 10	**13%**	23%	11%	16%	10%	11%	12%	22%	18%	8%	9%
ST 7 à 8	**46%**	51%	46%	48%	47%	44%	40%	52%	51%	43%	42%
ST 1 à 6*	**41%**	26%	43%	35%	44%	45%	48%	26%	31%	49%	50%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

QVCT au sein de l'ONF – Résultats détaillés (4/4)

Q2. Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau estimez-vous la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

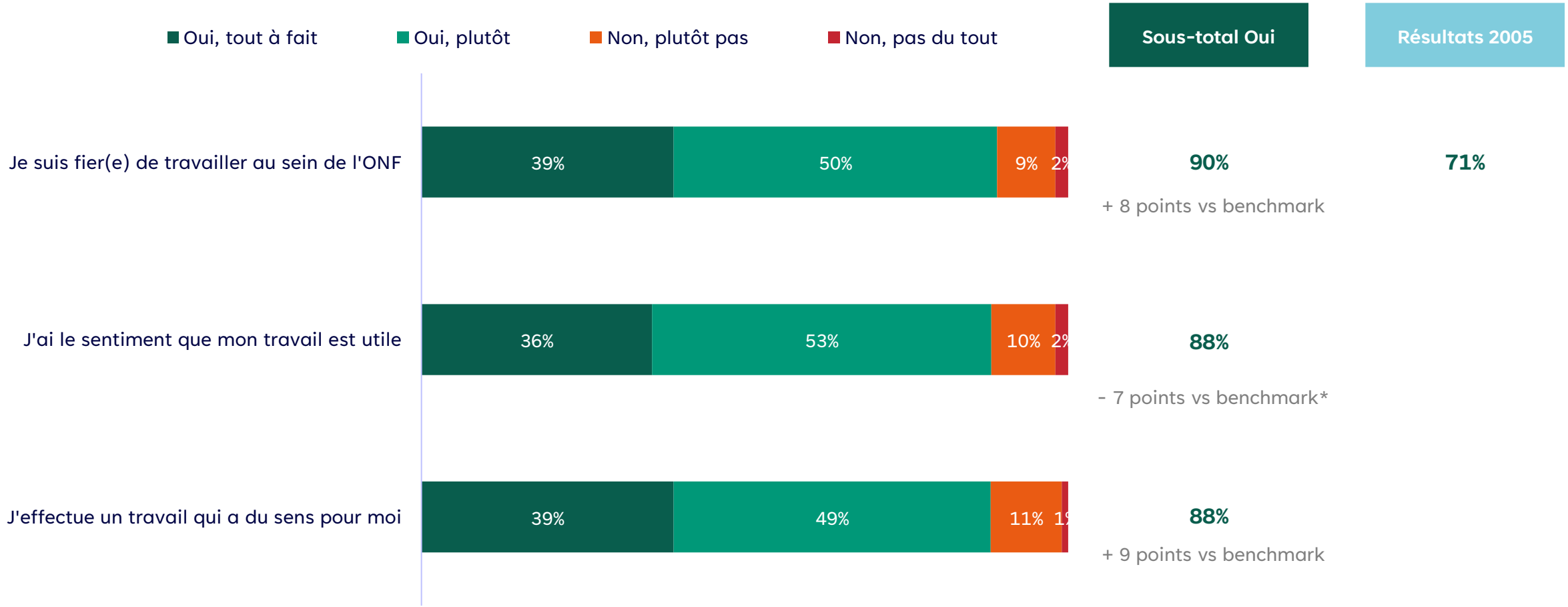
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Moyenne	**6,6**	7,4	7,0	6,8	6,5	6,0	6,9	7,0	6,4	-	7,3	7,3	6,4	6,7	6,7	6,9	7,0
ST 9 à 10	**13%**	19%	20%	18%	12%	5%	16%	12%	11%	-	32%	26%	17%	17%	13%	13%	16%
ST 7 à 8	**46%**	61%	49%	51%	45%	40%	52%	63%	45%	-	34%	48%	42%	49%	48%	63%	51%
ST 1 à 6*	**41%**	20%	31%	32%	43%	55%	31%	25%	44%	-	35%	26%	41%	33%	40%	24%	33%

*Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Un sentiment de fierté et de sens au travail des agents très affirmé à mettre en lien avec les défis de l'ONF face au changement climatique

Q3.
Base : à tous les participants (4 322)



** Attention : dans notre benchmark salariés, l'item est posé différemment « Je réalise un travail utile pour mon entreprise »*

Sens au travail – Résultats détaillés (1/4)

Q3.
Base : à tous les participants (4 322)

DIRECTION

ST Oui	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je suis fier(e) de travailler au sein de l'ONF	**90%**	91%	89%	88%	84%	96%	88%	100%	87%	69%	91%	90%	92%
J'ai le sentiment que mon travail est utile	**88%**	88%	88%	87%	84%	89%	89%	86%	94%	75%	88%	80%	91%
J'effectue un travail qui a du sens pour moi	**88%**	88%	89%	86%	86%	88%	89%	86%	91%	79%	89%	78%	91%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Sens au travail – Résultats détaillés (2/4)

Q3.
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je suis fier(e) de travailler au sein de l'ONF	**90%**	92%	89%	88%	93%	91%	87%	93%	85%	90%	93%	100%	94%	98%	85%
J'ai le sentiment que mon travail est utile	**88%**	91%	87%	88%	88%	90%	86%	90%	85%	86%	88%	97%	93%	91%	86%
J'effectue un travail qui a du sens pour moi	**88%**	92%	87%	88%	88%	90%	86%	90%	85%	81%	89%	97%	94%	92%	84%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Sens au travail – Résultats détaillés (3/4)

Q3.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**4 322**	**731**	**995**	**1 726**	**1 126**	**1 470**	**339**	**1301**	**1 918**	**1 037**	**1 367**
Je suis fier(e) de travailler au sein de l'ONF	**90%**	95%	88%	91%	89%	87%	85%	95%	93%	87%	85%
J'ai le sentiment que mon travail est utile	**88%**	92%	88%	90%	89%	86%	85%	93%	91%	87%	84%
J'effectue un travail qui a du sens pour moi	**88%**	93%	88%	91%	88%	85%	85%	93%	92%	85%	84%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Sens au travail – Résultats détaillés (4/4)

Q3.
Base : à tous les participants (4 322)

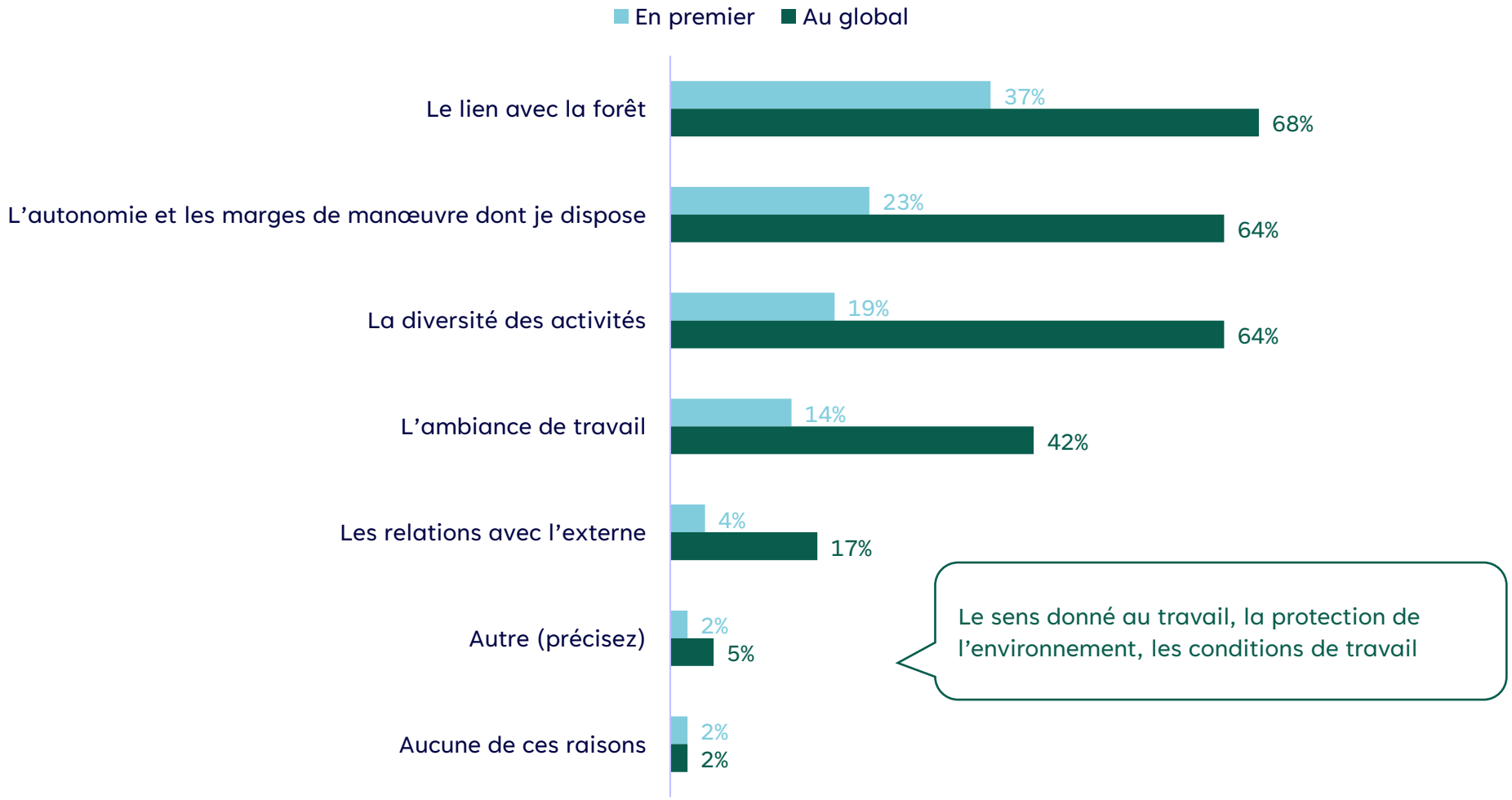
FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je suis fier(e) de travailler au sein de l'ONF	90%	99%	95%	91%	88%	85%	99%	97%	87%	-	86%	100%	93%	100%	97%	89%	93%
J'ai le sentiment que mon travail est utile	88%	97%	93%	87%	88%	84%	90%	95%	87%	-	87%	80%	88%	97%	88%	88%	90%
J'effectue un travail qui a du sens pour moi	88%	96%	90%	89%	89%	85%	94%	95%	86%	-	97%	85%	85%	97%	92%	85%	85%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Les missions des agents au service des forêts constituent la première source de satisfaction au travail, devant l'autonomie et la diversité de leurs activités

Q3BIS. Quelles sont vos principales sources de satisfactions dans votre travail ? – Trois choix possibles, En 1er et ensuite
Base : à tous les participants (4 322)



Principales sources de satisfaction dans leur travail – Résultats détaillés (1/4)

Q3BIS. Quelles sont vos principales sources de satisfactions dans votre travail ? – Trois choix possibles, En 1er et ensuite
Base : à tous les participants (4 322)

Au global	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Le lien avec la forêt	68%	69%	77%	70%	64%	45%	71%	66%	62%	52%	61%	59%	74%
L'autonomie et les marges de manœuvre dont je dispose	64%	69%	67%	63%	87%	62%	65%	66%	63%	58%	64%	62%	58%
La diversité des activités	64%	66%	64%	65%	70%	57%	62%	58%	67%	63%	66%	58%	70%
L'ambiance de travail	42%	48%	43%	40%	33%	60%	39%	21%	21%	18%	43%	30%	46%
Les relations avec l'externe	17%	14%	16%	14%	16%	13%	19%	-	23%	16%	21%	20%	15%
Autre	5%	5%	3%	5%	4%	9%	3%	7%	12%	5%	6%	7%	3%
Aucune de ces raisons	2%	1%	1%	2%	-	3%	2%	13%	-	4%	1%	4%	2%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Principales sources de satisfaction dans leur travail – Résultats détaillés (2/4)

Q3BIS. Quelles sont vos principales sources de satisfactions dans votre travail ? – Trois choix possibles, En 1er et ensuite
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
Au global	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Le lien avec la forêt	**68%**	65%	69%	74%	50%	69%	67%	62%	71%	20%	58%	55%	65%	68%	78%
L'autonomie et les marges de manœuvre dont je dispose	**64%**	65%	64%	64%	67%	60%	70%	68%	72%	58%	68%	66%	74%	53%	44%
La diversité des activités	**64%**	68%	63%	65%	63%	63%	66%	64%	67%	55%	66%	65%	66%	70%	57%
L'ambiance de travail	**42%**	45%	41%	40%	49%	47%	35%	45%	31%	43%	47%	53%	49%	51%	45%
Les relations avec l'externe	**17%**	18%	17%	17%	16%	13%	22%	23%	21%	42%	16%	10%	14%	10%	12%
Autre	**5%**	5%	4%	4%	6%	4%	5%	9%	4%	-	6%	6%	4%	3%	3%
Aucune de ces raisons	**2%**	1%	2%	1%	3%	2%	1%	1%	1%	5%	2%	-	1%	5%	2%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Principales sources de satisfaction dans leur travail – Résultats détaillés (3/4)

Q3BIS. Quelles sont vos principales sources de satisfactions dans votre travail ? – Trois choix possibles, En 1er et ensuite
Base : à tous les participants (4 322)

Au global		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**4 322**	**731**	**995**	**1 726**	**1 126**	**1 470**	**339**	**1301**	**1 918**	**1 037**	**1 367**
Le lien avec la forêt	**68%**	75%	71%	73%	69%	61%	60%	67%	68%	72%	64%
L'autonomie et les marges de manœuvre dont je dispose	**64%**	63%	66%	65%	65%	64%	65%	64%	65%	65%	64%
La diversité des activités	**64%**	69%	65%	67%	63%	62%	62%	67%	67%	61%	63%
L'ambiance de travail	**42%**	50%	42%	46%	39%	40%	40%	52%	48%	37%	37%
Les relations avec l'externe	**17%**	12%	14%	13%	17%	23%	27%	13%	13%	19%	21%
Autre	**5%**	3%	5%	4%	5%	5%	4%	4%	4%	5%	5%
Aucune de ces raisons	**2%**	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	2%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Principales sources de satisfaction dans leur travail – Résultats détaillés (4/4)

Q3BIS. Quelles sont vos principales sources de satisfactions dans votre travail ? – Trois choix possibles, En 1er et ensuite
Base : à tous les participants (4 322)

Au global		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Le lien avec la forêt	68%	60%	51%	56%	81%	59%	79%	23%	75%	-	20%	64%	25%	49%	18%	24%	39%
L'autonomie et les marges de manœuvre dont je dispose	64%	64%	71%	63%	71%	67%	74%	74%	48%	-	54%	45%	64%	51%	71%	82%	72%
La diversité des activités	64%	73%	46%	61%	71%	53%	62%	70%	59%	-	48%	51%	58%	89%	61%	51%	62%
L'ambiance de travail	42%	44%	46%	51%	35%	41%	36%	57%	45%	-	60%	74%	54%	65%	54%	60%	49%
Les relations avec l'externe	17%	31%	39%	16%	17%	4%	18%	36%	13%	-	40%	10%	21%	8%	14%	8%	13%
Autre	5%	6%	4%	8%	4%	13%	10%	13%	3%	-	-	7%	5%	3%	6%	9%	7%
Aucune de ces raisons	2%	1%	2%	4%	<1%	4%	3%	1%	2%	-	10%	-	5%	-	4%	3%	4%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

03 Résultats détaillés

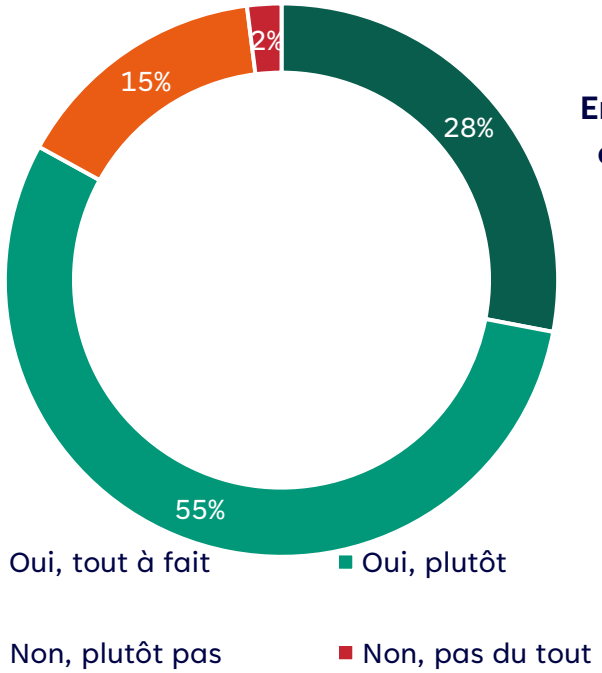
CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les agents de l'ONF estiment travailler dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail et disposer d'EPI en lien avec leur mission

Q4. Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q5. Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission
Base : Hors « non concerné » (3 530)

83% des agents
estiment travailler dans de bonnes conditions de santé et de sécurité

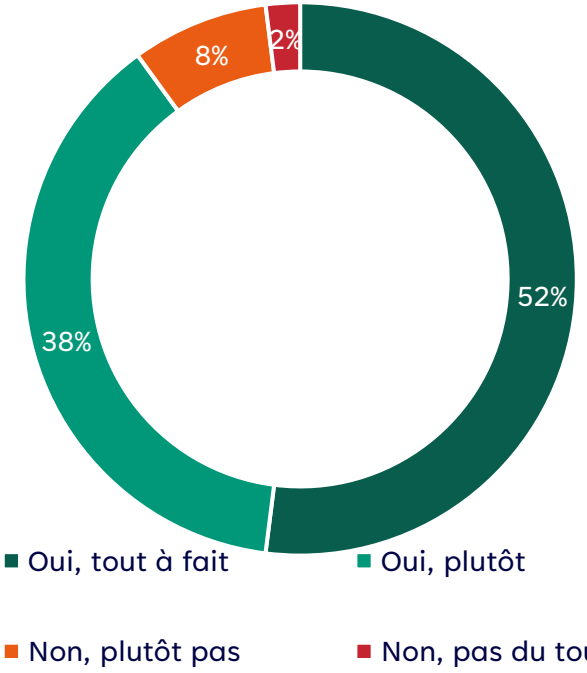
Sous-total Non	Sous-total Oui
17%	83%



En 2005, 76% des agents étaient satisfaits des conditions de sécurité

91% des agents
concernés estiment disposer des équipements de protection individuelle en lien avec leur mission

Sous-total non	Sous-total oui
10%	91%



*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Avant ce recalcul, le ST « Oui » représentait 76%, le ST « Non » 8%, et les « Non concerné » 16%

Santé et sécurité au travail – Résultats détaillés (1/4)

Q4. Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q5. Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission
Base : Hors « non concerné » (3 530)

		DIRECTION												
ST Oui	**Total**	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail	**83%**	87%	87%	81%	93%	86%	83%	81%	60%	24%	83%	69%	84%

		DIRECTION												
ST Oui	**Total**	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	3 530	409	530	432	23	79	921	11	23	12	671	53	366
Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission	**91%**	95%	95%	95%	85%	85%	88%	93%	80%	58%	91%	61%	92%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Santé et sécurité au travail – Résultats détaillés (2/4)

Q4. Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q5. Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission
Base : Hors « non concerné » (3 530)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail	**83%**	84%	83%	83%	83%	85%	79%	85%	78%	78%	85%	94%	88%	93%	80%

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	3 530	933	2593	2766	764	1621	1909	538	1362	9	357	24	770	93	377
Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission	**91%**	93%	90%	91%	89%	92%	89%	91%	88%	-	91%	88%	91%	84%	94%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Santé et sécurité au travail – Résultats détaillés (3/4)

Q4. Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q5. Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission
Base : Hors « non concerné » (3 530)

		Âge						Ancienneté			
ST Oui	**Total**	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail	**83%**	90%	82%	85%	81%	81%	81%	89%	87%	78%	80%

		Âge						Ancienneté			
ST Oui	**Total**	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	3 530	656	867	1 523	949	1 058	230	1 020	1 557	890	1 083
Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission	**91%**	88%	91%	90%	90%	92%	93%	90%	91%	91%	90%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Santé et sécurité au travail – Résultats détaillés (4/4)

Q4. Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q5. Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission
Base : Hors « non concerné » (3 530)

FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail	**83%**	90%	90%	79%	82%	77%	87%	92%	82%	-	80%	90%	82%	89%	88%	86%	85%

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	3 530	78	152	160	2 151	45	46	79	527	2	5	10	25	3	74	27	146
Je dispose des équipements de protection individuelle (gants, gilets, combinaison, chaussures, casques, harnais de sécurité…) en lien avec ma mission	**91%**	96%	92%	91%	89%	86%	96%	97%	95%	-	-	68%	80%	-	90%	79%	84%

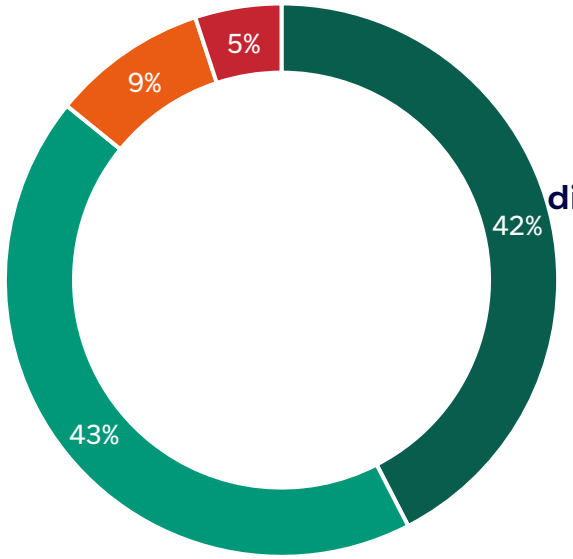
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Le matériel informatique répond en grande majorité aux attentes des agents mais ces derniers sont plus partagés sur les applications / logiciels métiers

Q19.1. Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau/accessoires/imprimante/MDS) adaptés pour réaliser mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q19.2. Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail
Base : à tous les participants (4 322)

86% des agents
indiquent disposer d'outils matériels informatiques adaptés pour réaliser leur travail

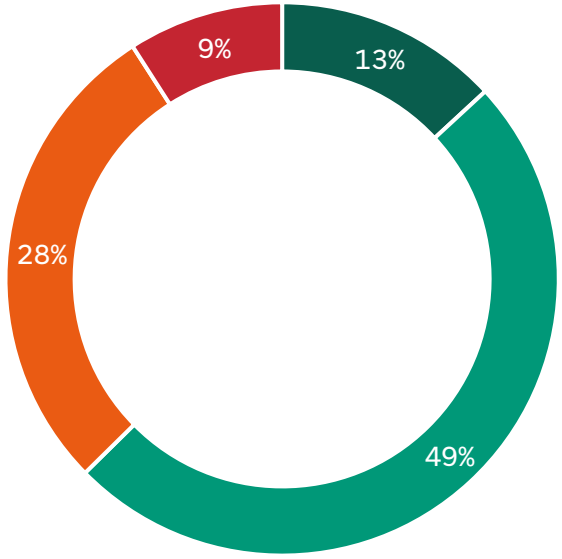
Sous-total Non	Sous-total Oui
12%	86%



En 2005, 45% des agents disaient disposer du matériel informatique nécessaire

62% des agents
indiquent que les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de leur travail

Sous-total non	Sous-total Oui
37%	62%



Applications et logiciels – Résultats détaillés (1/4)

Q19.1. Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau/accessoires/imprimante/MDS) adaptés pour réaliser mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q19.2. Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau / accessoires / imprimante / MDS) adaptés pour réaliser mon travail	86%	85%	89%	87%	92%	93%	85%	100%	88%	56%	84%	69%	87%
Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail	62%	54%	67%	62%	68%	74%	63%	86%	62%	35%	61%	51%	67%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Applications et logiciels – Résultats détaillés (2/4)

Q19.1. Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau/accessoires/imprimante/MDS) adaptés pour réaliser mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q19.2. Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau / accessoires / imprimante / MDS) adaptés pour réaliser mon travail	**86%**	88%	85%	83%	94%	82%	91%	93%	90%	95%	92%	96%	92%	90%	64%
Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail	**62%**	63%	62%	60%	70%	65%	58%	59%	57%	83%	61%	71%	70%	79%	58%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Applications et logiciels – Résultats détaillés (3/4)

Q19.1. Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau/accessoires/imprimante/MDS) adaptés pour réaliser mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q19.2. Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau / accessoires / imprimante / MDS) adaptés pour réaliser mon travail	86%	89%	85%	87%	85%	86%	88%	89%	88%	82%	84%
Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail	62%	69%	63%	66%	59%	60%	61%	69%	68%	57%	58%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Applications et logiciels – Résultats détaillés (4/4)

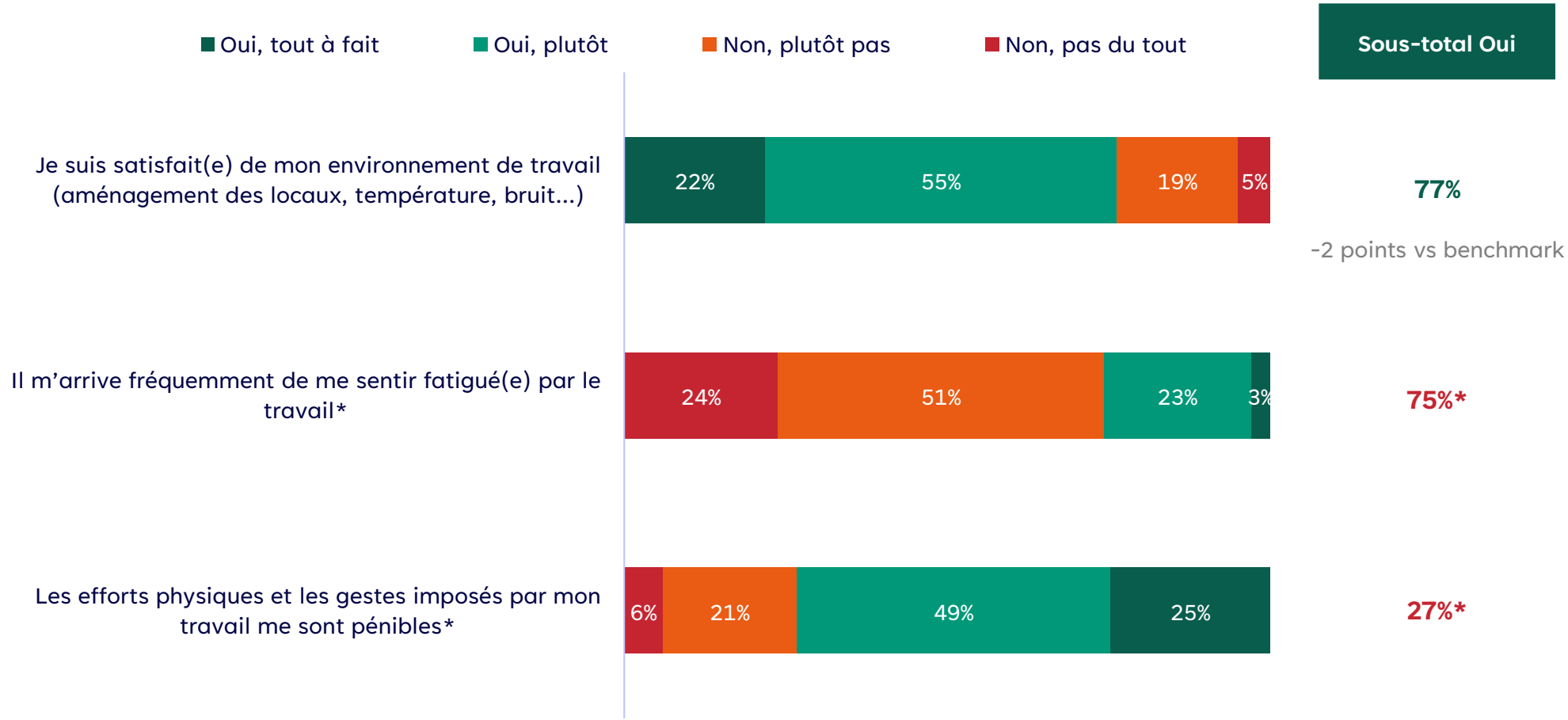
Q19.1. Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau/accessoires/imprimante/MDS) adaptés pour réaliser mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q19.2. Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je dispose de matériels informatiques (ordinateur de bureau / accessoires / imprimante / MDS) adaptés pour réaliser mon travail	**86%**	98%	96%	89%	91%	91%	87%	94%	67%	-	96%	90%	92%	100%	95%	100%	91%
Les applications / logiciels métiers facilitent la réalisation de mon travail	**62%**	63%	77%	68%	60%	58%	58%	54%	60%	-	87%	84%	68%	86%	59%	77%	66%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Un environnement de travail jugé plutôt satisfaisant mais la santé des agents mise à l'épreuve par le travail

Q6.
Base : à tous les participants (4 322)



Lecture inversée sur ces items négatifs : cela signifie que 75% (sous total Oui) des agents se sentent fréquemment fatigués par leur travail et que 27% estiment que les efforts physiques et les gestes imposés par leur travail leur sont pénibles

Fatigue et pénibilité – Résultats détaillés (1/4)

Q6.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	Total	DIRECTION											
		AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je suis satisfait(e) de mon environnement de travail (aménagement des locaux, température, bruit...)	77%	78%	84%	80%	80%	75%	80%	79%	50%	29%	74%	72%	67%
Il m'arrive fréquemment de me sentir fatigué par le travail*	75%	73%	74%	75%	65%	66%	77%	73%	84%	78%	72%	82%	77%
Les efforts physiques et les gestes imposés par mon travail me sont pénibles*	27%	25%	25%	30%	7%	6%	29%	7%	23%	36%	30%	29%	28%

**Attention, sur ces deux items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Fatigue et pénibilité – Résultats détaillés (2/4)

Q6.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Encadrement		Sexe		Type		Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je suis satisfait(e) de mon environnement de travail (aménagement des locaux, température, bruit...)	77%	79%	76%	78%	73%	75%	79%	83%	78%	67%	73%	85%	78%	87%	69%
Il m'arrive fréquemment de me sentir fatigué par le travail*	75%	81%	73%	76%	71%	72%	78%	81%	78%	61%	74%	57%	68%	54%	81%
Les efforts physiques et les gestes imposés par mon travail me sont pénibles*	27%	25%	27%	32%	11%	30%	23%	13%	27%	20%	6%	6%	14%	7%	64%

**Attention, sur ces deux items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Fatigue et pénibilité – Résultats détaillés (3/4)

Q6.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je suis satisfait(e) de mon environnement de travail (aménagement des locaux, température, bruit...)	77%	80%	70%	75%	78%	79%	82%	79%	77%	74%	79%
Il m'arrive fréquemment de me sentir fatigué par le travail*	75%	66%	80%	73%	78%	74%	68%	65%	70%	80%	79%
Les efforts physiques et les gestes imposés par mon travail me sont pénibles*	27%	17%	27%	22%	29%	31%	27%	15%	18%	33%	35%

**Attention, sur ces deux items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Fatigue et pénibilité – Résultats détaillés (4/4)

Q6.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je suis satisfait(e) de mon environnement de travail (aménagement des locaux, température, bruit...)	77%	91%	81%	77%	81%	63%	57%	70%	71%	-	81%	68%	73%	80%	71%	64%	77%
Il m'arrive fréquemment de me sentir fatigué par le travail*	75%	74%	68%	70%	75%	78%	84%	66%	80%	-	66%	55%	71%	88%	72%	58%	68%
Les efforts physiques et les gestes imposés par mon travail me sont pénibles*	27%	5%	11%	10%	23%	14%	28%	10%	56%	-	-	5%	6%	-	12%	6%	9%

**Attention, sur ces deux items, les significativités sont inversées*

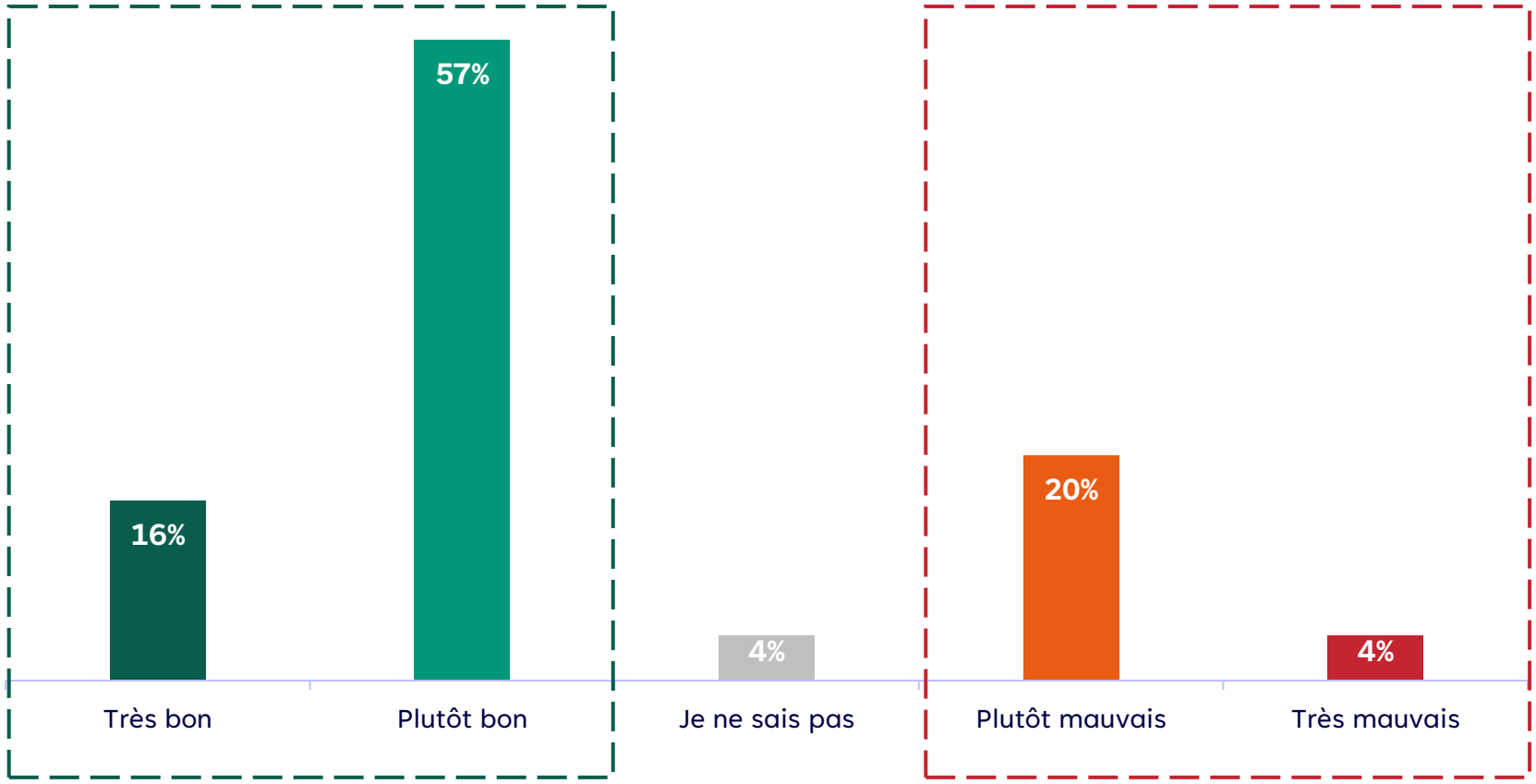
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Un quart des agents considère leur santé psychologique mauvaise et parmi eux 4% sont en grande fragilité

Q7. Mon état de santé psychologique est :
Base : à tous les participants (4 322)

72% des agents
témoignent d'un état de santé psychologique bon

24% des agents
témoignent d'un état de santé psychologique mauvais



Etat de santé psychologique – Résultats détaillés (1/4)

Q7. Mon état de santé psychologique est :
Base : à tous les participants (4 322)

		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
ST Bon	**72%**	79%	73%	71%	75%	73%	73%	74%	56%	50%	72%	50%	72%
Très bon	**16%**	17%	16%	14%	28%	20%	15%	23%	12%	-	18%	4%	14%
Plutôt bon	**57%**	62%	57%	57%	47%	53%	58%	51%	44%	50%	55%	46%	59%
ST Mauvais*	**24%**	18%	23%	25%	18%	21%	23%	20%	44%	50%	23%	49%	22%
Plutôt mauvais*	**20%**	15%	20%	22%	14%	19%	20%	20%	41%	33%	18%	39%	19%
Très mauvais*	**4%**	3%	3%	3%	3%	3%	3%	-	3%	17%	5%	10%	3%
Je ne sais pas	**4%**	3%	4%	5%	8%	6%	4%	6%	-	-	5%	2%	6%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Etat de santé psychologique – Résultats détaillés (2/4)

Q7. Mon état de santé psychologique est :
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
ST Bon	**72%**	74%	72%	73%	71%	77%	65%	70%	64%	63%	72%	79%	79%	83%	76%
Très bon	**16%**	18%	15%	16%	15%	18%	11%	17%	10%	13%	16%	21%	19%	30%	16%
Plutôt bon	**57%**	56%	57%	57%	56%	59%	54%	53%	54%	51%	56%	58%	61%	53%	60%
ST Mauvais*	**24%**	22%	24%	24%	24%	19%	30%	25%	31%	32%	23%	9%	17%	14%	21%
Plutôt mauvais*	**20%**	18%	20%	20%	20%	16%	26%	22%	27%	30%	19%	3%	14%	12%	17%
Très mauvais*	**4%**	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	7%	3%	3%	4%
Je ne sais pas	**4%**	4%	4%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	11%	3%	3%	3%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Etat de santé psychologique – Résultats détaillés (3/4)

Q7. Mon état de santé psychologique est :
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**4 322**	**731**	**995**	**1 726**	**1 126**	**1 470**	**339**	**1301**	**1 918**	**1 037**	**1 367**
ST Bon	**72%**	79%	71%	75%	71%	70%	73%	81%	79%	66%	67%
Très bon	**16%**	23%	16%	19%	12%	13%	15%	23%	21%	11%	11%
Plutôt bon	**57%**	56%	56%	56%	59%	57%	58%	58%	58%	55%	56%
ST Mauvais*	**24%**	17%	25%	21%	25%	26%	23%	16%	18%	29%	28%
Plutôt mauvais*	**20%**	14%	21%	18%	20%	23%	20%	13%	15%	24%	24%
Très mauvais*	**4%**	2%	4%	3%	5%	3%	3%	2%	3%	5%	4%
Je ne sais pas	**4%**	5%	4%	4%	4%	4%	5%	3%	4%	5%	4%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Etat de santé psychologique – Résultats détaillés (4/4)

Q7. Mon état de santé psychologique est :
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

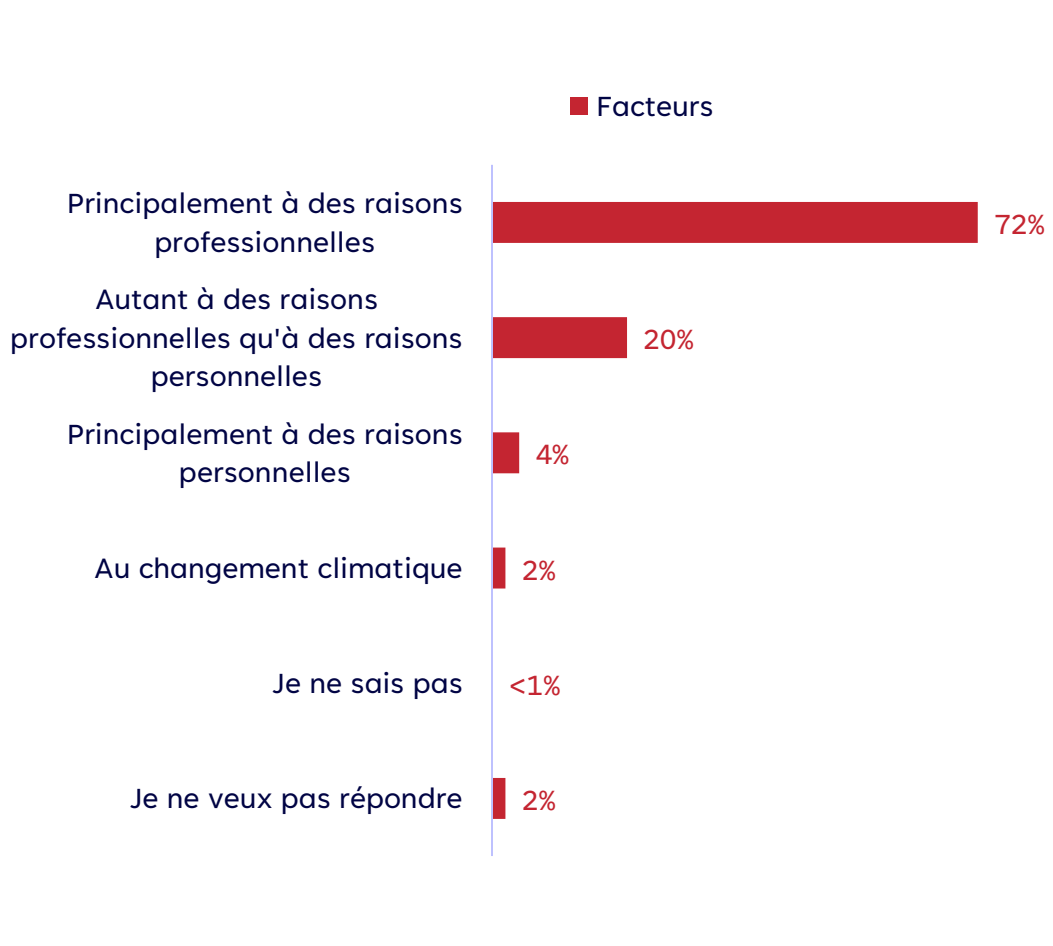
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
ST Bon	**72%**	85%	76%	73%	69%	52%	60%	75%	77%	-	69%	88%	69%	69%	74%	71%	76%
Très bon	**16%**	23%	17%	16%	14%	8%	12%	22%	17%	-	10%	26%	11%	-	18%	20%	20%
Plutôt bon	**57%**	62%	59%	58%	55%	44%	48%	53%	60%	-	59%	63%	58%	69%	57%	52%	56%
ST Mauvais*	**24%**	12%	21%	20%	26%	42%	33%	17%	21%	-	27%	8%	26%	28%	20%	23%	21%
Plutôt mauvais*	**20%**	9%	18%	16%	23%	32%	29%	16%	17%	-	19%	8%	19%	12%	20%	19%	17%
Très mauvais*	**4%**	3%	3%	4%	4%	10%	4%	1%	4%	-	8%	-	7%	16%	1%	4%	4%
Je ne sais pas	**4%**	3%	3%	7%	5%	6%	7%	7%	3%	-	4%	4%	5%	3%	6%	5%	3%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

La principale cause du mauvais état psychologique des agents est liée d'abord à des raisons professionnelles et plus précisément à des relations dégradées au travail mais également dans une moindre mesure à des conflits de valeur et à l'intensification du travail

Q8. Les principaux facteurs impactant mon état psychologique sont des facteurs liés :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » en Q7 (1 052)
Q9. Pour moi, les raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré sont :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » du à des raisons professionnelles en Q8 (755)





Principaux facteurs impactant l'état psychologique – Résultats détaillés (1/4)

Q8. Les principaux facteurs impactant mon état psychologique sont des facteurs liés* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » en Q7 (1 052)

		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	1 052	96	143	135	5	56	280	3	15	9	175	36	99
Principalement à des raisons professionnelles	**72%**	64%	67%	78%	-	64%	75%	-	61%	-	72%	65%	74%
Autant à des raisons professionnelles que personnelles	**20%**	24%	21%	16%	-	24%	19%	-	39%	-	18%	26%	20%
Principalement à des raisons personnelles	**4%**	6%	5%	4%	-	9%	2%	-	-	-	5%	9%	6%
Au changement climatique	**2%**	4%	6%	1%	-	1%	3%	-	-	-	1%	-	-
Je ne sais pas	**<1%**	-	-	-	-	-	<1%	-	-	-	<1%	-	-
Je ne veux pas répondre	**2%**	2%	1%	1%	-	1%	1%	-	-	-	5%	-	-

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Principaux facteurs impactant l'état psychologique – Résultats détaillés (2/4)

Q8. Les principaux facteurs impactant mon état psychologique sont des facteurs liés* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » en Q7 (1 052)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	1 052	250	801	740	312	373	679	169	497	13	111	3	162	16	81
Principalement à des raisons professionnelles	**72%**	80%	70%	76%	62%	70%	74%	76%	74%	55%	74%	-	65%	31%	79%
Autant à des raisons professionnelles que personnelles	**20%**	15%	21%	17%	28%	21%	19%	19%	19%	31%	22%	-	23%	38%	15%
Principalement à des raisons personnelles	**4%**	2%	5%	3%	7%	7%	2%	1%	2%	7%	2%	-	7%	31%	4%
Au changement climatique	**2%**	2%	2%	3%	1%	1%	4%	3%	4%	-	1%	-	2%	-	-
Je ne sais pas	**<1%**	-	<1%	-	1%	<1%	<1%	-	<1%	-	-	-	1%	-	-
Je ne veux pas répondre	**2%**	1%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	7%	1%	-	3%	-	2%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Principaux facteurs impactant l'état psychologique – Résultats détaillés (3/4)

Q8. Les principaux facteurs impactant mon état psychologique sont des facteurs liés* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » en Q7 (1 052)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**1 052**	**126**	**249**	**375**	**281**	**396**	**79**	**201**	**352**	**306**	**394**
Principalement à des raisons professionnelles	**72%**	55%	74%	67%	78%	73%	74%	58%	66%	79%	73%
Autant à des raisons professionnelles que personnelles	**20%**	26%	19%	21%	18%	20%	14%	26%	22%	16%	20%
Principalement à des raisons personnelles	**4%**	14%	3%	7%	3%	2%	5%	13%	8%	1%	2%
Au changement climatique	**2%**	2%	2%	2%	2%	3%	2%	1%	2%	2%	3%
Je ne sais pas	**<1%**	1%	-	<1%	-	<1%	-	<1%	<1%	-	<1%
Je ne veux pas répondre	**2%**	2%	2%	2%	1%	2%	4%	2%	2%	2%	2%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Principaux facteurs impactant l'état psychologique – Résultats détaillés (4/4)

Q8. Les principaux facteurs impactant mon état psychologique sont des facteurs liés* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » en Q7 (1 052)

		FILIERE METIER														
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	1 052	13	51	44	613	34	16	14	109	2	8	3	29	5	33	18	60
Principalement à des raisons professionnelles	**72%**	89%	55%	63%	74%	68%	40%	57%	78%	-	-	-	79%	-	76%	71%	63%
Autant à des raisons professionnelles que personnelles	**20%**	11%	40%	31%	18%	28%	28%	44%	15%	-	-	-	13%	-	18%	19%	24%
Principalement à des raisons personnelles	**4%**	-	4%	2%	3%	4%	23%	-	5%	-	-	-	6%	-	6%	-	9%
Au changement climatique	**2%**	-	-	2%	4%	-	9%	-	-	-	-	-	-	-	-	5%	1%
Je ne sais pas	**<1%**	-	-	-	<1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Je ne veux pas répondre	**2%**	-	1%	2%	1%	-	-	-	3%	-	-	-	-	-	-	6%	3%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré – Résultats détaillés (1/4)

Q9. Pour moi, les raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré sont* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » du à des raisons professionnelles en Q8 (755)

Au global		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	755	61	94	106	5	38	208	2	9	9	120	26	77
Des rapports sociaux dégradés au travail	75%	67%	69%	74%	-	50%	74%	-	-	-	78%	82%	79%
Des conflits de valeurs	62%	70%	70%	66%	-	38%	60%	-	-	-	58%	61%	64%
L'intensité et le temps de travail	53%	69%	61%	54%	-	68%	53%	-	-	-	47%	42%	57%
Un manque d'autonomie	23%	23%	20%	26%	-	28%	23%	-	-	-	28%	16%	22%
Une insécurité de la situation de travail	11%	5%	8%	2%	-	14%	12%	-	-	-	10%	39%	4%
Des exigences émotionnelles – tensions avec le public	8%	5%	9%	8%	-	-	11%	-	-	-	5%	6%	10%
Aucune de ces raisons	2%	-	1%	1%	-	-	3%	-	-	-	4%	-	-

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré – Résultats détaillés (2/4)

Q9. Pour moi, les raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré sont* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » du à des raisons professionnelles en Q8 (755)

Au global		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	755	194	560	563	192	255	500	127	366	7	81	2	103	5	64
Des rapports sociaux dégradés au travail	75%	74%	75%	76%	72%	76%	74%	67%	75%	-	75%	-	65%	-	85%
Des conflits de valeurs	62%	46%	67%	63%	58%	52%	70%	56%	74%	-	45%	-	60%	-	49%
L'intensité et le temps de travail	53%	61%	50%	51%	61%	41%	63%	73%	60%	-	67%	-	63%	-	16%
Un manque d'autonomie	23%	13%	26%	23%	19%	27%	19%	17%	20%	-	18%	-	13%	-	40%
Une insécurité de la situation de travail	11%	12%	10%	12%	6%	17%	5%	3%	6%	-	14%	-	11%	-	19%
Des exigences émotionnelles – tensions avec le public	8%	8%	8%	8%	7%	8%	8%	5%	9%	-	12%	-	15%	-	2%
Aucune de ces raisons	2%	3%	1%	2%	1%	3%	1%	1%	1%	-	-	-	2%	-	5%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré – Résultats détaillés (3/4)

Q9. Pour moi, les raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré sont* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » du à des raisons professionnelles en Q8 (755)

		Âge						Ancienneté			
Au global	**Total**	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	755	70	185	255	212	288	60	119	234	234	287
Des rapports sociaux dégradés au travail	**75%**	66%	76%	73%	77%	75%	73%	74%	73%	79%	73%
Des conflits de valeurs	**62%**	59%	67%	64%	57%	63%	58%	56%	62%	63%	60%
L'intensité et le temps de travail	**53%**	50%	50%	50%	52%	58%	55%	55%	54%	48%	57%
Un manque d'autonomie	**23%**	26%	22%	23%	21%	24%	24%	24%	22%	23%	23%
Une insécurité de la situation de travail	**11%**	18%	13%	15%	12%	5%	3%	12%	12%	11%	9%
Des exigences émotionnelles – tensions avec le public	**8%**	14%	12%	12%	6%	4%	8%	12%	9%	9%	5%
Aucune de ces raisons	**2%**	4%	2%	3%	1%	1%	-	1%	1%	3%	1%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré – Résultats détaillés (4/4)

Q9. Pour moi, les raisons professionnelles d'un état de santé psychologique altéré sont* :
Base : à ceux ayant un état de santé psychologique « mauvais » du à des raisons professionnelles en Q8 (755)

Au global		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	755	12	30	28	449	25	7	8	85	1	6	2	21	3	26	13	39
Des rapports sociaux dégradés au travail	75%	49%	88%	80%	69%	85%	-	-	84%	-	-	-	89%	-	63%	64%	79%
Des conflits de valeurs	62%	45%	41%	61%	72%	50%	-	-	49%	-	-	-	52%	-	56%	41%	56%
L'intensité et le temps de travail	53%	92%	72%	53%	64%	43%	-	-	22%	-	-	-	32%	-	57%	58%	65%
Un manque d'autonomie	23%	25%	9%	12%	17%	19%	-	-	37%	-	-	-	29%	-	24%	17%	23%
Une insécurité de la situation de travail	11%	-	11%	13%	7%	14%	-	-	18%	-	-	-	3%	-	16%	23%	14%
Des exigences émotionnelles – tensions avec le public	8%	-	-	14%	12%	4%	-	-	2%	-	-	-	-	-	5%	-	-
Aucune de ces raisons	2%	-	-	-	<1%	8%	-	-	5%	-	-	-	-	-	-	-	2%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

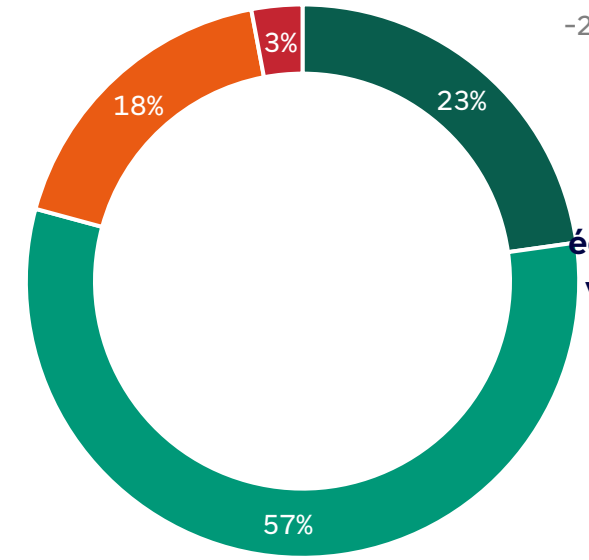
Les agents parviennent à trouver un bon équilibre vie privée / vie professionnelle malgré une charge de travail jugée importante

Q10. Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée/vie professionnelle :
Base : à tous les participants (4 322)
Q11. En règle générale, j'estime que ma charge de travail est...
Base : à tous les participants (4 322)

79% des agents
sont satisfaits de leur équilibre vie privée / vie professionnelle

Sous-total Non	Sous-total Oui
21%	79%

-2 points vs benchmark

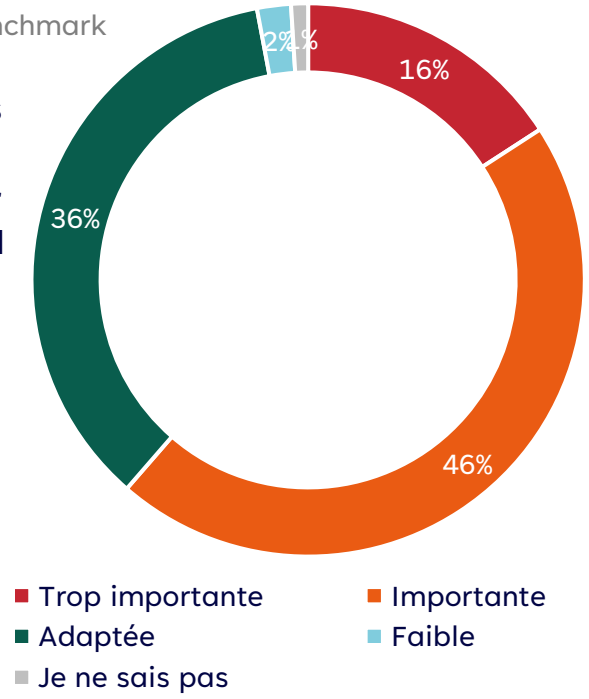


En 2005, 59% des agents étaient satisfaits de leur équilibre vie privée / vie professionnelle

62% des agents
estiment que leur charge de travail est « importante »

Sous-total importante
62%

-1 point vs benchmark



En 2005, 48% des agents étaient satisfaits de leur charge de travail

Charge de travail et équilibre – Résultats détaillés (1/4)

Q10. Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée/vie professionnelle :
Base : à tous les participants (4 322)
Q11. En règle général, j'estime que ma charge de travail est…
Base : à tous les participants (4 322)

DIRECTION

ST Oui	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée / vie professionnelle	**79%**	83%	78%	80%	79%	80%	79%	85%	66%	64%	80%	74%	78%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
ST Importante*	**62%**	63%	64%	60%	48%	62%	63%	78%	72%	78%	56%	62%	61%
Trop importante*	**16%**	16%	16%	14%	24%	14%	17%	13%	18%	14%	14%	18%	18%
Importante*	**46%**	47%	48%	46%	24%	48%	46%	65%	54%	64%	42%	44%	43%
Adaptée	**36%**	34%	35%	38%	49%	32%	34%	22%	21%	22%	41%	35%	38%
Faible*	**2%**	3%	1%	2%	3%	4%	1%	-	-	-	2%	4%	1%
Je ne sais pas	**1%**	1%	1%	1%	-	2%	1%	-	7%	-	1%	-	1%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Charge de travail et équilibre – Résultats détaillés (2/4)

Q10. Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée/vie professionnelle :
Base : à tous les participants (4 322)
Q11. En règle général, j'estime que ma charge de travail est…
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée / vie professionnelle	**79%**	76%	80%	79%	79%	83%	74%	69%	75%	85%	78%	87%	79%	93%	87%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
ST Importante*	**62%**	75%	57%	62%	62%	50%	78%	87%	75%	55%	72%	40%	60%	20%	38%
Trop importante*	**16%**	24%	13%	16%	17%	9%	25%	34%	23%	13%	22%	6%	11%	2%	3%
Importante*	**46%**	51%	44%	46%	45%	41%	52%	53%	53%	42%	51%	34%	49%	18%	35%
Adaptée	**36%**	24%	40%	37%	34%	48%	20%	12%	22%	37%	26%	50%	38%	72%	60%
Faible*	**2%**	1%	2%	1%	3%	2%	1%	1%	2%	5%	1%	3%	2%	5%	1%
Je ne sais pas	**1%**	-	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	3%	1%	7%	1%	3%	1%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Charge de travail et équilibre – Résultats détaillés (3/4)

Q10. Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée/vie professionnelle :
Base : à tous les participants (4 322)
Q11. En règle général, j'estime que ma charge de travail est…
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée / vie professionnelle	**79%**	84%	77%	80%	77%	79%	83%	84%	81%	77%	77%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
ST Importante*	**62%**	43%	62%	53%	67%	69%	63%	48%	53%	66%	71%
Trop importante*	**16%**	7%	17%	12%	19%	19%	19%	10%	12%	17%	21%
Importante*	**46%**	36%	45%	41%	48%	50%	45%	38%	41%	48%	50%
Adaptée	**36%**	53%	36%	44%	31%	29%	34%	48%	44%	32%	27%
Faible*	**2%**	3%	2%	2%	2%	1%	1%	3%	2%	1%	1%
Je ne sais pas	**1%**	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Charge de travail et équilibre – Résultats détaillés (4/4)

Q10. Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée/vie professionnelle :
Base : à tous les participants (4 322)
Q11. En règle général, j'estime que ma charge de travail est…
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je suis satisfait(e) de mon équilibre vie privée / vie professionnelle	**79%**	70%	78%	82%	75%	78%	73%	77%	86%	-	64%	87%	81%	90%	81%	84%	84%

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
ST Importante*	**62%**	97%	63%	59%	71%	54%	56%	76%	42%	-	49%	45%	63%	89%	63%	54%	66%
Trop importante*	**16%**	32%	17%	16%	21%	20%	15%	27%	4%	-	16%	9%	12%	20%	15%	13%	18%
Importante*	**46%**	65%	46%	43%	49%	34%	41%	50%	38%	-	33%	36%	52%	69%	48%	41%	48%
Adaptée	**36%**	3%	33%	37%	28%	37%	45%	23%	56%	-	51%	37%	33%	11%	32%	45%	29%
Faible*	**2%**	-	3%	3%	1%	7%	-	-	1%	-	-	17%	2%	-	3%	-	3%
Je ne sais pas	**1%**	-	1%	1%	1%	2%	-	1%	1%	-	-	2%	1%	-	1%	1%	3%

**Attention, sur ces items, les significativités sont inversées*

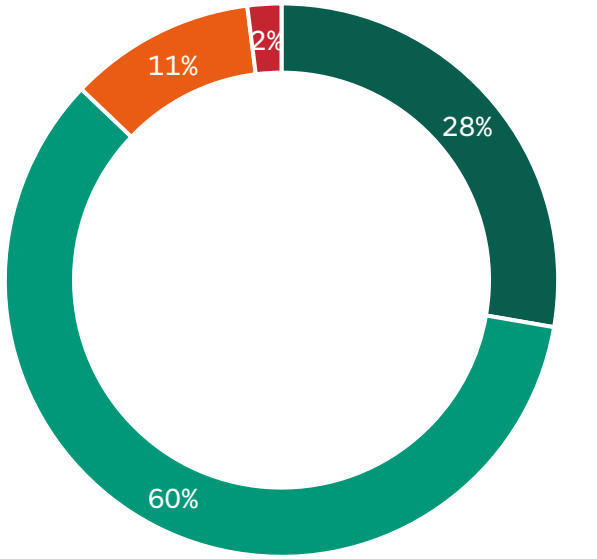
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Une organisation du temps de travail qui convient à une large majorité des agents même si certains ne parviennent pas à s'appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion

Q11Bis.1. L'organisation du temps de travail me convient (plages horaires, répartition hebdomadaires)
Base : à tous les participants (4 322)
Q11Bis.2. J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion
Base : à tous les participants (4 322)

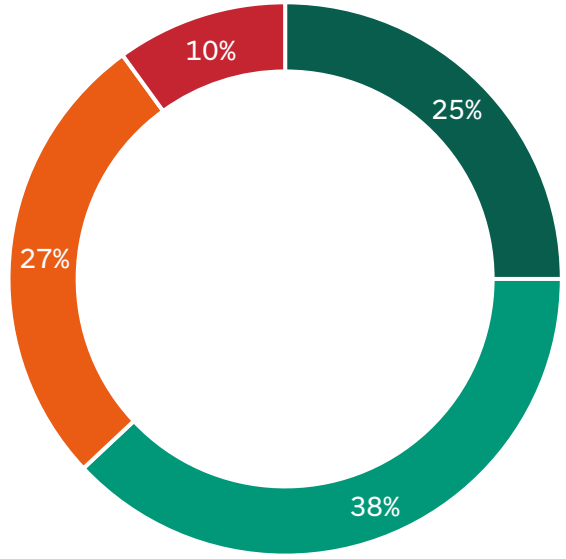
88% des agents
indiquent que l'organisation du temps de travail leur convient

Sous-total Non	Sous-total Oui
12%	88%



62% des agents
indiquent qu'ils arrivent à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion

Sous-total non	Sous-total Oui
37%	62%



Droit à la déconnexion – Résultats détaillés (1/4)

Q11Bis.1. L'organisation du temps de travail me convient (plages horaires, répartition hebdomadaires)
Base : à tous les participants (4 322)
Q11Bis.2. J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
L'organisation du temps de travail me convient	88%	90%	87%	85%	97%	90%	89%	87%	85%	79%	88%	88%	87%
J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion	62%	63%	59%	65%	67%	75%	59%	60%	61%	59%	67%	61%	61%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Droit à la déconnexion – Résultats détaillés (2/4)

Q11Bis.1. L'organisation du temps de travail me convient (plages horaires, répartition hebdomadaires)
Base : à tous les participants (4 322)
Q11Bis.2. J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
L'organisation du temps de travail me convient	**88%**	86%	88%	87%	89%	88%	88%	86%	88%	93%	89%	81%	92%	95%	82%
J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion	**62%**	54%	65%	59%	72%	70%	52%	51%	50%	90%	66%	78%	61%	86%	77%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Droit à la déconnexion – Résultats détaillés (3/4)

Q11Bis.1. L'organisation du temps de travail me convient (plages horaires, répartition hebdomadaires)
Base : à tous les participants (4 322)
Q11Bis.2. J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
L'organisation du temps de travail me convient	**88%**	91%	86%	88%	87%	88%	90%	90%	89%	85%	88%
J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion	**62%**	69%	59%	64%	57%	65%	67%	72%	67%	59%	59%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Droit à la déconnexion – Résultats détaillés (4/4)

Q11Bis.1. L'organisation du temps de travail me convient (plages horaires, répartition hebdomadaires)
Base : à tous les participants (4 322)
Q11Bis.2. J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion
Base : à tous les participants (4 322)

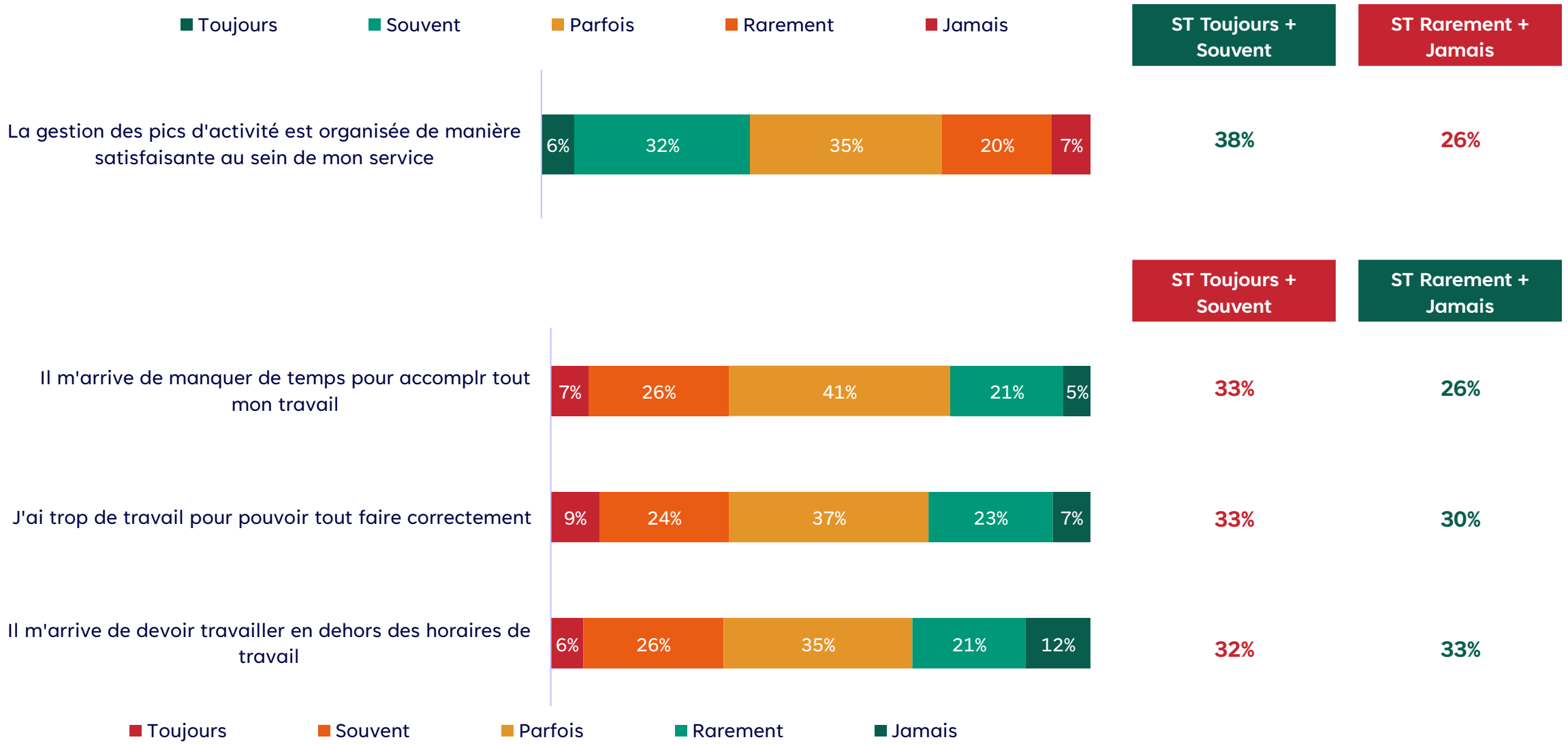
FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
L'organisation du temps de travail me convient	88%	89%	91%	88%	89%	87%	83%	93%	84%	-	82%	89%	90%	96%	87%	94%	92%
J'arrive à appliquer les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion	62%	45%	66%	73%	51%	81%	72%	47%	74%	-	74%	76%	78%	77%	78%	77%	71%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Environ 1/3 des agents éprouvent des difficultés à réaliser un travail de qualité ou d'accomplir tout le travail demandé en raison de leur charge de travail

Q12.
Base : à tous les participants (4 322)



Intensité et rythme de travail – Résultats détaillés (1/4)

Q12.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Toujours ou souvent	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
La gestion des pics d'activité est organisée de manière satisfaisante au sein de mon service	**38%**	42%	38%	35%	54%	45%	39%	15%	45%	15%	41%	32%	36%
Il m'arrive de manquer de temps pour accomplir tout mon travail*	**33%**	34%	37%	34%	28%	32%	34%	37%	46%	35%	28%	29%	35%
J'ai trop de travail pour pouvoir tout faire correctement*	**33%**	30%	36%	32%	28%	30%	34%	26%	38%	49%	28%	34%	36%
Il m'arrive de devoir travailler en dehors des horaires de travail*	**32%**	30%	34%	29%	28%	28%	36%	43%	52%	35%	27%	27%	36%

**Attention, sur ces 3 items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Intensité et rythme de travail – Résultats détaillés (2/4)

Q12.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Toujours ou souvent		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
La gestion des pics d'activité est organisée de manière satisfaisante au sein de mon service	**38%**	40%	38%	38%	40%	45%	30%	36%	27%	41%	40%	60%	43%	65%	42%
Il m'arrive de manquer de temps pour accomplir tout mon travail*	**33%**	45%	30%	33%	35%	24%	46%	59%	42%	13%	46%	12%	28%	9%	15%
J'ai trop de travail pour pouvoir tout faire correctement*	**33%**	40%	30%	33%	32%	22%	48%	54%	46%	22%	42%	15%	29%	9%	9%
Il m'arrive de devoir travailler en dehors des horaires de travail*	**32%**	46%	28%	33%	28%	21%	47%	57%	44%	8%	37%	14%	31%	9%	9%

**Attention, sur ces 3 items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Intensité et rythme de travail – Résultats détaillés (3/4)

Q12.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Toujours ou souvent		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**4 322**	**731**	**995**	**1 726**	**1 126**	**1 470**	**339**	**1301**	**1 918**	**1 037**	**1 367**
La gestion des pics d'activité est organisée de manière satisfaisante au sein de mon service	**38%**	51%	33%	42%	32%	40%	40%	50%	46%	32%	32%
Il m'arrive de manquer de temps pour accomplir tout mon travail*	**33%**	22%	36%	30%	37%	35%	30%	24%	28%	39%	38%
J'ai trop de travail pour pouvoir tout faire correctement*	**33%**	21%	36%	29%	37%	34%	32%	23%	28%	36%	38%
Il m'arrive de devoir travailler en dehors des horaires de travail*	**32%**	23%	33%	28%	35%	35%	39%	23%	26%	34%	40%

**Attention, sur ces 3 items, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Intensité et rythme de travail – Résultats détaillés (4/4)

Q12.
Base : à tous les participants (4 322)

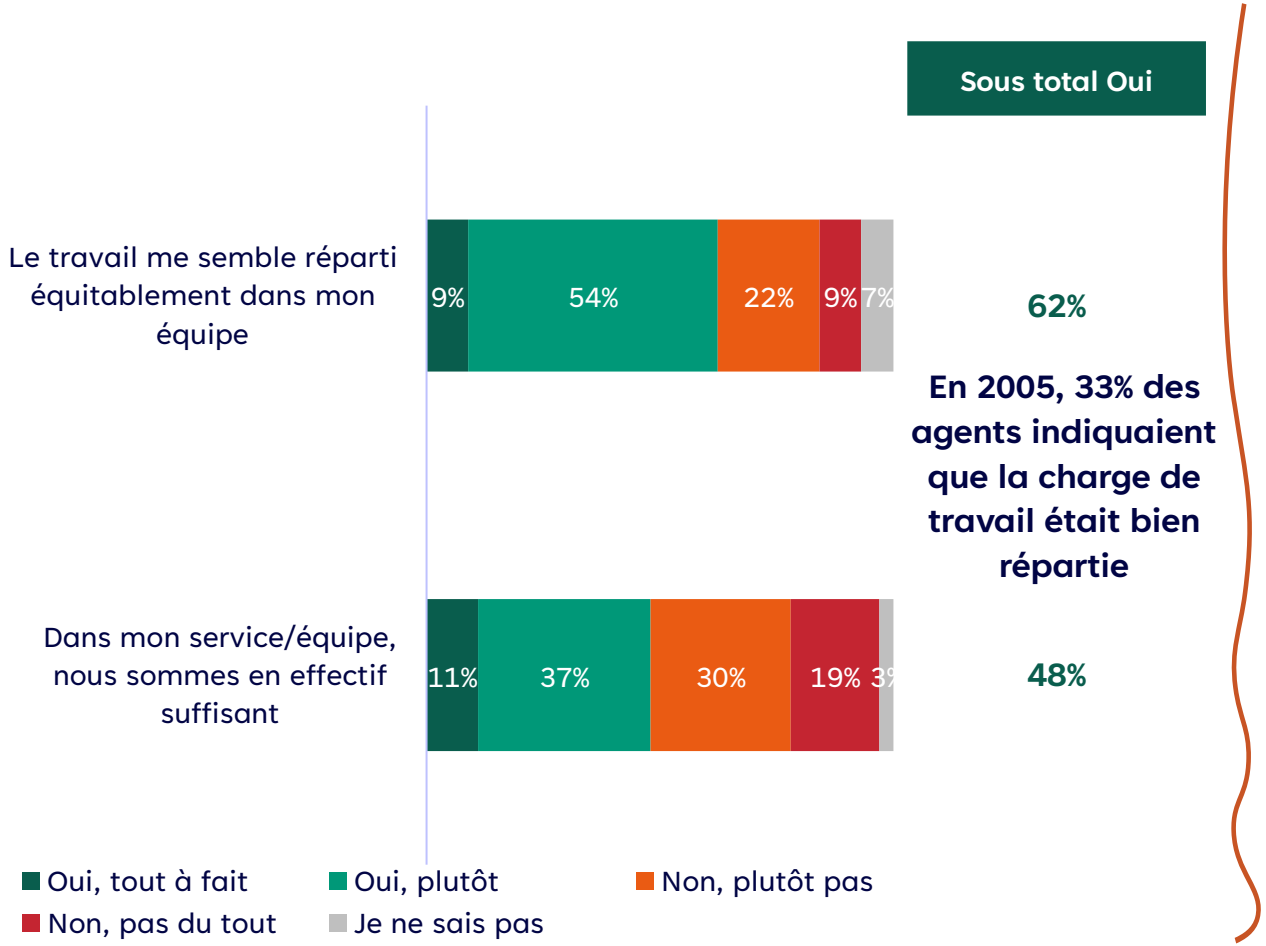
ST Toujours ou souvent	FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
La gestion des pics d'activité est organisée de manière satisfaisante au sein de mon service	38%	50%	47%	39%	33%	25%	51%	41%	43%	-	44%	49%	44%	31%	45%	51%	43%
Il m'arrive de manquer de temps pour accomplir tout mon travail*	33%	52%	35%	33%	41%	35%	45%	48%	16%	-	37%	15%	30%	58%	30%	30%	35%
J'ai trop de travail pour pouvoir tout faire correctement*	33%	51%	33%	29%	44%	30%	38%	38%	11%	-	26%	15%	29%	49%	29%	26%	35%
Il m'arrive de devoir travailler en dehors des horaires de travail*	32%	73%	33%	29%	44%	17%	42%	42%	13%	-	16%	24%	20%	32%	18%	16%	28%

**Attention, sur ces 3 items, les significativités sont inversées*

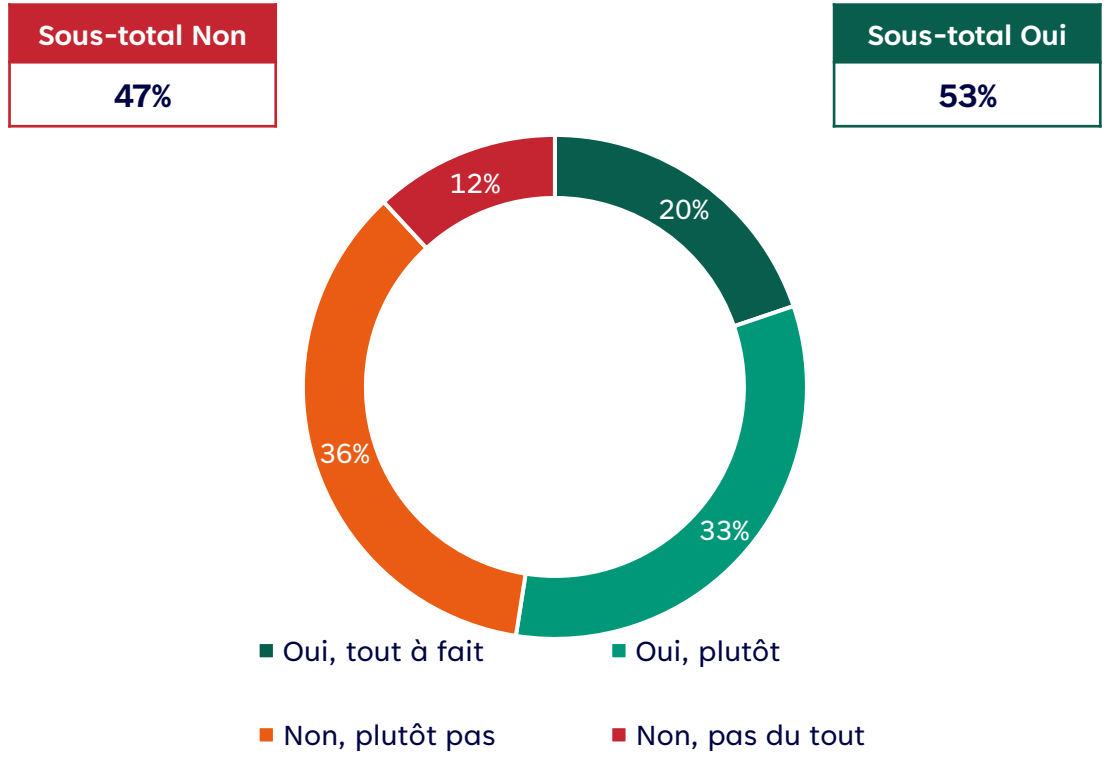
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Une meilleure répartition de la charge de travail malgré le constat d'un manque de moyen humain au sein de l'équipe

Q13.
Base : à tous les participants (4 322)
Q14. Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*
Base : à tous les participants (4 322)



53% des agents concernés*
indiquent que les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de leur temps de travail



*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Avant ce recalcul, le ST « Oui » représentait 46%, le ST « Non » 42%, et les « Non concerné » 12%

Répartition du travail – Résultats détaillés (1/4)

Q13.
Base : à tous les participants (4 322)
Q14. Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	Total	DIRECTION											
		AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Le travail me semble réparti équitablement dans mon équipe	62%	64%	66%	56%	61%	63%	66%	49%	60%	31%	62%	53%	61%
Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*	53%	59%	42%	61%	77%	40%	47%	61%	53%	35%	65%	55%	43%
Dans mon service/équipe, nous sommes en effectif suffisant	48%	50%	53%	43%	46%	48%	48%	21%	23%	33%	50%	18%	52%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Répartition du travail – Résultats détaillés (2/4)

Q13.
Base : à tous les participants (4 322)
Q14. Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Le travail me semble réparti équitablement dans mon équipe	**62%**	70%	60%	63%	60%	67%	56%	67%	52%	53%	64%	72%	62%	66%	74%
Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*	**53%**	53%	52%	55%	43%	53%	52%	51%	53%	27%	47%	63%	55%	45%	56%
Dans mon service/équipe, nous sommes en effectif suffisant	**48%**	46%	48%	47%	49%	48%	46%	45%	46%	60%	45%	69%	51%	56%	44%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Répartition du travail – Résultats détaillés (3/4)

Q13.
Base : à tous les participants (4 322)
Q14. Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
ST Oui	**Total**	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Le travail me semble réparti équitablement dans mon équipe	**62%**	67%	60%	63%	61%	62%	62%	65%	65%	61%	60%
Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*	**53%**	51%	51%	51%	55%	52%	54%	50%	50%	54%	55%
Dans mon service/équipe, nous sommes en effectif suffisant	**48%**	54%	46%	50%	44%	47%	52%	52%	51%	45%	44%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Répartition du travail – Résultats détaillés (4/4)

Q13.
Base : à tous les participants (4 322)
Q14. Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Le travail me semble réparti équitablement dans mon équipe	62%	79%	66%	59%	56%	56%	62%	68%	75%	-	62%	78%	59%	48%	59%	60%	57%
Les temps de déplacement professionnels représentent une part importante de mon temps de travail (hors temps de trajet domicile/travail)*	53%	55%	53%	57%	53%	15%	61%	64%	59%	-	22%	35%	13%	6%	48%	27%	40%
Dans mon service/équipe, nous sommes en effectif suffisant	48%	60%	60%	46%	47%	49%	39%	24%	46%	-	65%	51%	51%	28%	47%	59%	46%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Attention les significativités sont inversées sur cet item

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

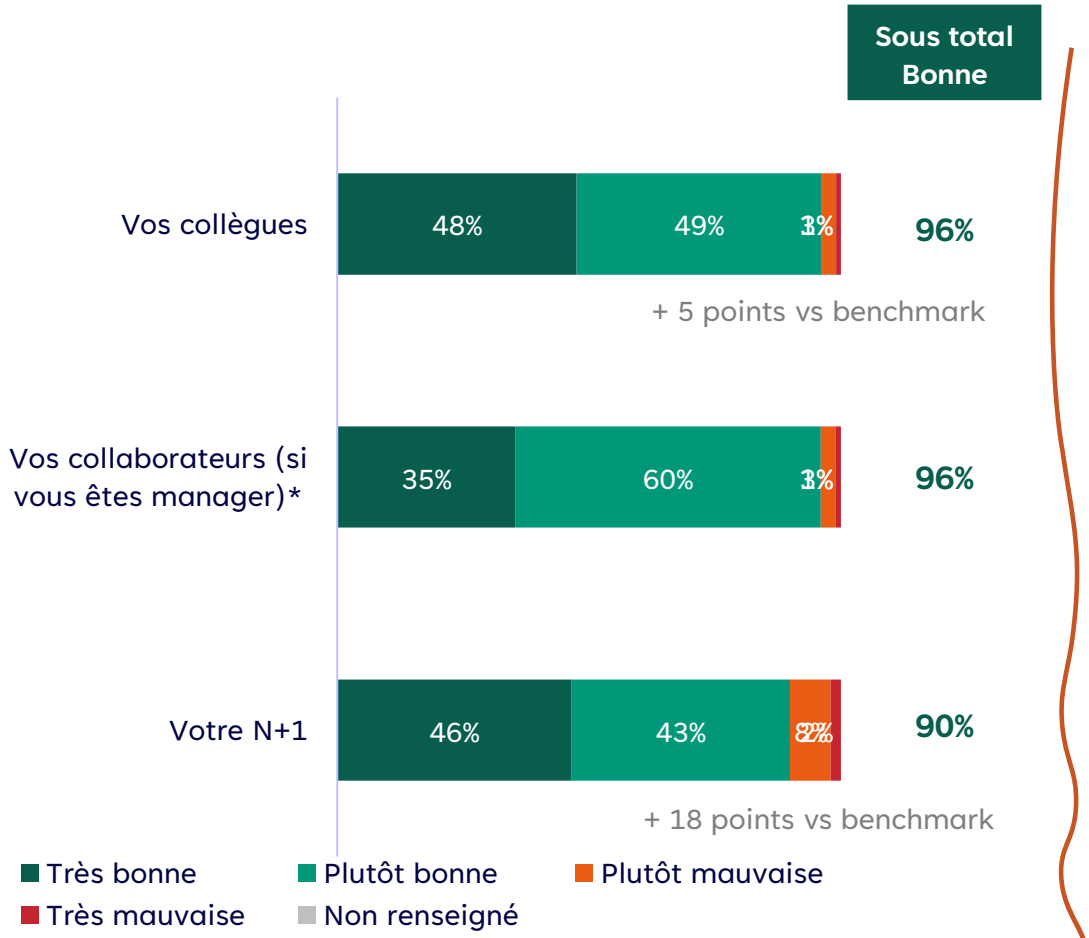
04 Résultats détaillés

RELATIONS DE TRAVAIL ET ENCADREMENT

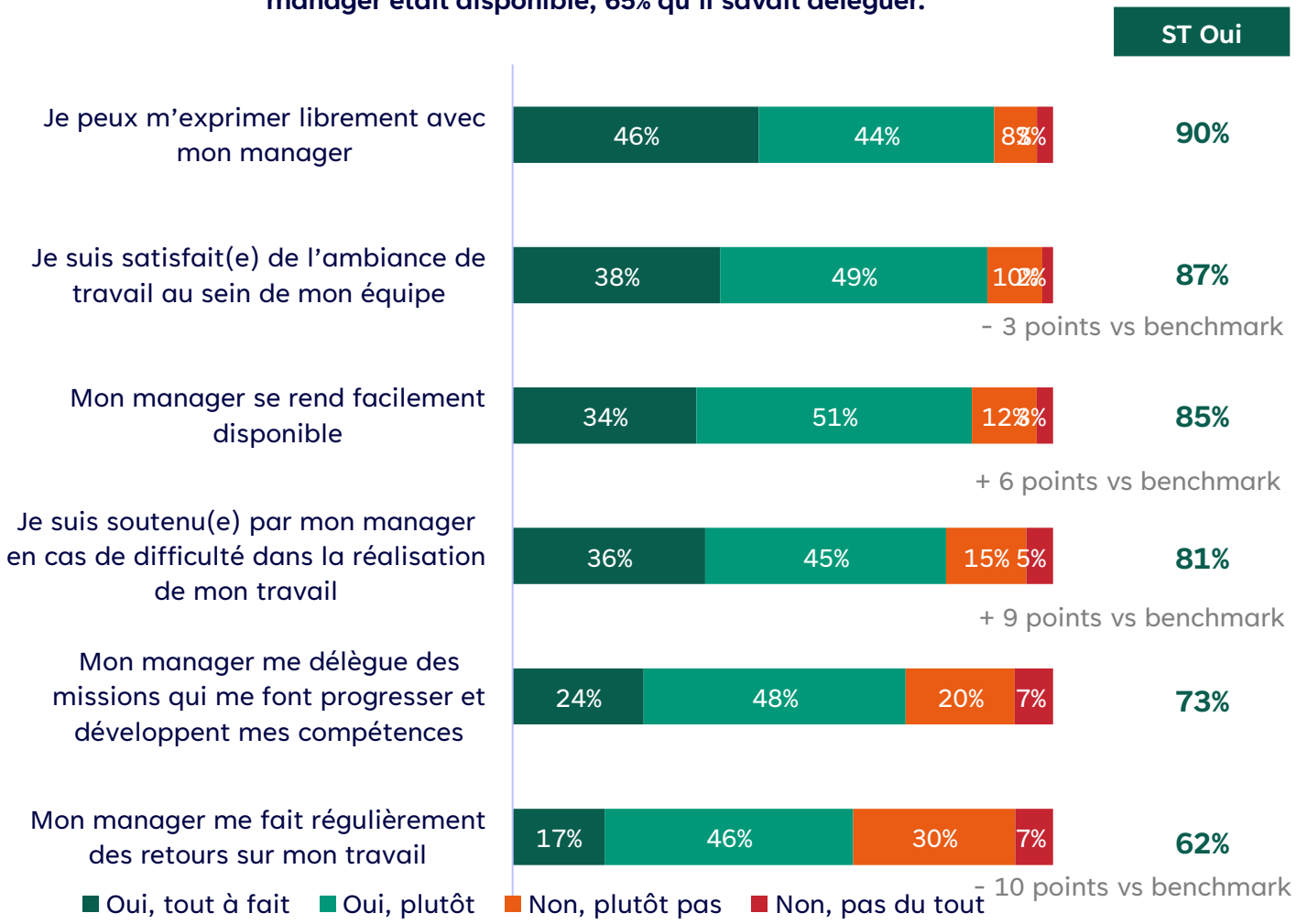
Des relations entre collègues et avec le manager très appréciées qui contribuent à la bonne ambiance de travail au sein de l'équipe

Q12Bis. Comment qualifieriez-vous vos relations avec :
Base : à tous les participants (4 322)
Q15.
Base : à tous les participants (4 322)

En 2005, 56% des agents étaient satisfaits de l'ambiance de travail. 76% indiquaient que leur manager était disponible, 65% qu'il savait déléguer.



*Les pourcentages présentés ont été recalculés sur la base des agents s'étant déclarés managers (1 121) en Q16 « Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ? »



Relations au sein du collectif – Résultats détaillés (1/4)

Q12Bis. Comment qualifieriez-vous vos relations avec :
Base : à tous les participants (4 322)

ST Bonne		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Vos collègues	**96%**	97%	97%	94%	100%	98%	97%	100%	100%	100%	94%	94%	95%
Vos collaborateurs (si vous êtes manager)*	**96%**	93%	98%	98%	100%	100%	95%	-**	100%	-**	95%	97%	96%
Votre N+1	**90%**	93%	90%	87%	97%	94%	89%	75%	83%	95%	89%	79%	90%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés sur la base des agents s'étant déclarés managers, hors non concerné (1 031) en Q16 « Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ? »

**Pour ces deux directions, la base passe sous le seuil des 10 répondants hors « non concerné »

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relations au sein du collectif – Résultats détaillés (2/4)

Q12Bis. Comment qualifieriez-vous vos relations avec :
Base : à tous les participants (4 322)

ST Bonne		Encadrement		Sexe		Type		Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Vos collègues	96%	97%	96%	96%	96%	96%	96%	98%	95%	98%	97%	97%	98%	99%	93%
Vos collaborateurs (si vous êtes manager)*	96%	96%	-	95%	99%	95%	97%	97%	97%	-	98%	-	93%	-	93%
Votre N+1	90%	91%	89%	89%	90%	90%	89%	92%	88%	87%	91%	97%	94%	93%	84%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés sur la base des agents s'étant déclarés managers, hors non concerné (1 031) en Q16 « Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ? »

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relations au sein du collectif – Résultats détaillés (3/4)

Q12Bis. Comment qualifieriez-vous vos relations avec :
Base : à tous les participants (4 322)

ST Bonne		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Vos collègues	**96%**	98%	96%	97%	96%	95%	96%	98%	97%	95%	95%
Vos collaborateurs (si vous êtes manager)*	**96%**	94%	96%	95%	95%	97%	96%	97%	95%	96%	97%
Votre N+1	**90%**	93%	90%	91%	88%	88%	91%	93%	93%	87%	87%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés sur la base des agents s'étant déclarés managers, hors non concerné (1 031) en Q16 « Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ? »

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relations au sein du collectif – Résultats détaillés (4/4)

Q12Bis. Comment qualifieriez-vous vos relations avec :
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

ST Bonne	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Vos collègues	**96%**	99%	97%	99%	97%	97%	93%	99%	93%	-	95%	100%	96%	100%	96%	97%	97%
Vos collaborateurs (si vous êtes manager)*	**96%**	99%	95%	100%	97%	95%	100%	100%	92%	-	-	100%	100%	-	100%	100%	99%
Votre N+1	**90%**	94%	93%	93%	91%	80%	90%	95%	85%	-	91%	100%	92%	79%	91%	99%	90%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés sur la base des agents s'étant déclarés managers, hors non concerné (1 031) en Q16 « Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ? »

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relation avec le/la manager – Résultats détaillés (1/4)

Q15.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
		DIRECTION											
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je peux m'exprimer librement avec mon manager	90%	91%	91%	88%	100%	90%	89%	71%	83%	95%	90%	80%	92%
Je suis satisfait(e) de l'ambiance de travail au sein de mon équipe	87%	91%	89%	85%	97%	92%	88%	67%	89%	84%	88%	72%	85%
Mon manager se rend facilement disponible	85%	89%	90%	81%	79%	86%	84%	76%	85%	69%	85%	73%	85%
Je suis soutenu(e) par mon manager en cas de difficulté dans la réalisation de mon travail	81%	84%	84%	80%	88%	85%	81%	38%	81%	57%	79%	63%	81%
Mon manager me délègue des missions qui me font progresser et développement mes compétences	73%	77%	73%	67%	73%	77%	71%	75%	77%	78%	74%	63%	74%
Mon manager me fait régulièrement des retours sur mon travail	62%	70%	61%	56%	68%	72%	63%	12%	68%	40%	65%	49%	62%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relation avec le/la manager – Résultats détaillés (2/4)

Q15.
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je peux m'exprimer librement avec mon manager	**90%**	90%	89%	90%	88%	90%	89%	90%	88%	87%	90%	100%	94%	95%	85%
Je suis satisfait(e) de l'ambiance de travail au sein de mon équipe	**87%**	90%	86%	88%	86%	89%	85%	91%	84%	77%	88%	92%	90%	90%	87%
Mon manager se rend facilement disponible	**85%**	84%	86%	84%	87%	86%	83%	82%	84%	72%	83%	97%	91%	94%	81%
Je suis soutenu(e) par mon manager en cas de difficulté dans la réalisation de mon travail	**81%**	80%	81%	80%	82%	82%	79%	80%	79%	67%	82%	91%	90%	91%	70%
Mon manager me délègue des missions qui me font progresser et développement mes compétences	**73%**	78%	71%	72%	74%	75%	70%	79%	67%	60%	78%	86%	81%	89%	62%
Mon manager me fait régulièrement des retours sur mon travail	**62%**	62%	62%	62%	62%	65%	59%	60%	59%	60%	62%	70%	68%	84%	57%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relation avec le/la manager – Résultats détaillés (3/4)

Q15.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je peux m'exprimer librement avec mon manager	90%	93%	88%	90%	89%	88%	89%	94%	92%	87%	87%
Je suis satisfait(e) de l'ambiance de travail au sein de mon équipe	87%	91%	86%	88%	88%	86%	85%	90%	89%	86%	85%
Mon manager se rend facilement disponible	85%	90%	85%	87%	85%	82%	85%	90%	89%	82%	81%
Je suis soutenu(e) par mon manager en cas de difficulté dans la réalisation de mon travail	81%	89%	78%	83%	79%	78%	80%	89%	86%	74%	77%
Mon manager me délègue des missions qui me font progresser et développement mes compétences	73%	82%	72%	77%	71%	68%	69%	82%	79%	68%	66%
Mon manager me fait régulièrement des retours sur mon travail	62%	71%	60%	65%	61%	60%	80%	70%	67%	59%	57%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Relation avec le/la manager – Résultats détaillés (4/4)

Q15.
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

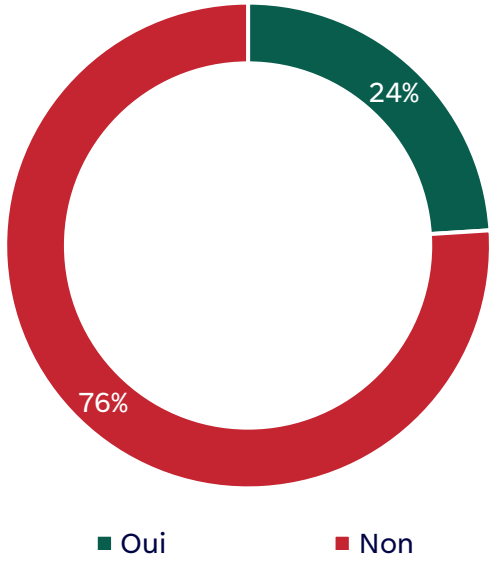
ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je peux m'exprimer librement avec mon manager	90%	93%	93%	90%	91%	85%	95%	97%	87%	-	88%	96%	91%	82%	89%	96%	88%
Je suis satisfait(e) de l'ambiance de travail au sein de mon équipe	87%	95%	91%	88%	87%	64%	86%	96%	87%	-	87%	100%	89%	84%	83%	93%	88%
Mon manager se rend facilement disponible	85%	87%	87%	87%	87%	67%	90%	88%	82%	-	84%	93%	87%	78%	86%	92%	83%
Je suis soutenu(e) par mon manager en cas de difficulté dans la réalisation de mon travail	81%	85%	86%	80%	83%	65%	89%	89%	73%	-	82%	95%	85%	69%	85%	93%	81%
Mon manager me délègue des missions qui me font progresser et développement mes compétences	73%	89%	79%	77%	73%	58%	78%	93%	66%	-	67%	80%	73%	71%	78%	81%	75%
Mon manager me fait régulièrement des retours sur mon travail	62%	67%	62%	62%	62%	47%	63%	72%	59%	-	75%	87%	63%	50%	69%	78%	69%

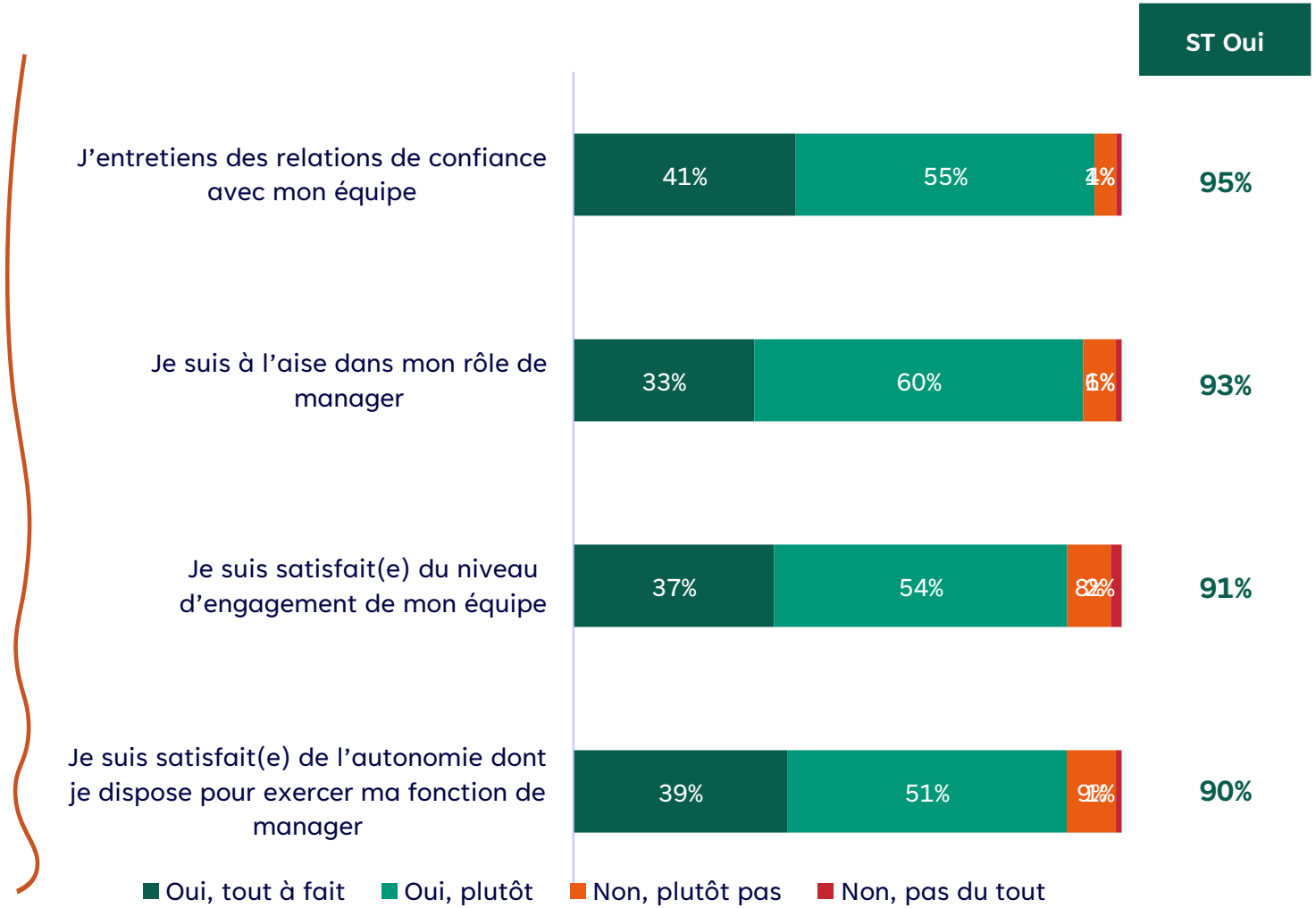
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

De leur côté, les managers se sentent confortés dans leurs missions en s'appuyant sur une équipe de confiance et mobilisée dans leur travail

Q16. Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q17. En tant que manager, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
Base : aux managers (à ceux ayant répondu « oui » en Q16 = 1 121)

24% des agents sont des managers





Encadrement – Résultats détaillés (1/4)

Q16. Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q17. En tant que manager, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
Base : aux managers (à ceux ayant répondu « oui » en Q16 = 1 121)

DIRECTION

Encadrement	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Oui	24%	25%	16%	20%	37%	25%	26%	52%	39%	27%	28%	29%	23%
Non	76%	75%	84%	80%	63%	75%	74%	48%	61%	73%	72%	71%	77%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

DIRECTION

ST Oui	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	1 121	120	114	106	11	73	293	8	13	6	236	28	113
J'entretiens des relations de confiance avec mon équipe	95%	99%	97%	94%	91%	98%	95%	-	100%	-	95%	94%	93%
Je suis à l'aise dans mon rôle de manager	93%	94%	89%	92%	93%	97%	93%	-	86%	-	94%	97%	96%
Je suis satisfait(e) du niveau d'engagement de mon équipe	91%	96%	96%	91%	91%	96%	88%	-	90%	-	87%	91%	92%
Je suis satisfait(e) de l'autonomie dont je dispose pour exercer ma fonction de manager	90%	88%	90%	89%	91%	90%	90%	-	92%	-	87%	94%	96%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Encadrement – Résultats détaillés (2/4)

Q16. Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q17. En tant que manager, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
Base : aux managers (à ceux ayant répondu « oui » en Q16 = 1 121)

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
Encadrement	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Oui	**24%**	100%	-	26%	19%	23%	26%	70%	11%	-	48%	3%	16%	1%	26%
Non	**76%**	-	100%	74%	81%	77%	74%	30%	89%	100%	52%	97%	85%	99%	73%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	1 121	1 121	0	822	299	482	639	466	173	0	245	1	133	1	102
J'entretiens des relations de confiance avec mon équipe	**95%**	95%	-	95%	97%	94%	96%	97%	95%	-	98%	-	91%	-	93%
Je suis à l'aise dans mon rôle de manager	**93%**	93%	-	93%	91%	93%	92%	94%	88%	-	89%	-	95%	-	96%
Je suis satisfait(e) du niveau d'engagement de mon équipe	**91%**	91%	-	91%	91%	89%	93%	94%	89%	-	91%	-	83%	-	92%
Je suis satisfait(e) de l'autonomie dont je dispose pour exercer ma fonction de manager	**90%**	90%	-	90%	91%	89%	90%	91%	89%	-	89%	-	95%	-	86%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Encadrement – Résultats détaillés (3/4)

Q16. Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q17. En tant que manager, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
Base : aux managers (à ceux ayant répondu « oui » en Q16 = 1 121)

Encadrement		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Oui	**24%**	11%	22%	17%	31%	29%	32%	16%	19%	28%	30%
Non	**76%**	88%	78%	83%	68%	71%	68%	84%	81%	71%	70%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	1 121	96	220	316	369	436	109	250	408	301	412
J'entretiens des relations de confiance avec mon équipe	**95%**	96%	97%	96%	95%	94%	92%	97%	94%	97%	95%
Je suis à l'aise dans mon rôle de manager	**93%**	85%	89%	88%	95%	95%	94%	92%	91%	94%	93%
Je suis satisfait(e) du niveau d'engagement de mon équipe	**91%**	90%	88%	88%	91%	93%	92%	90%	88%	91%	93%
Je suis satisfait(e) de l'autonomie dont je dispose pour exercer ma fonction de manager	**90%**	92%	88%	89%	90%	91%	89%	93%	90%	92%	88%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Encadrement – Résultats détaillés (4/4)

Q16. Encadrez-vous une ou plusieurs personnes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q17. En tant que manager, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
Base : aux managers (à ceux ayant répondu « oui » en Q16 = 1 121)

FILIERE METIER

Encadrement	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Oui	24%	97%	23%	12%	17%	24%	35%	32%	35%	-	10%	20%	21%	25%	16%	20%	28%
Non	76%	3%	77%	88%	83%	77%	65%	68%	64%	-	90%	80%	79%	75%	84%	80%	72%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	1 121	105	61	29	425	19	19	27	241	1	3	11	27	5	34	16	98
J'entretiens des relations de confiance avec mon équipe	95%	100%	100%	100%	96%	87%	90%	100%	93%	-	-	100%	90%	-	100%	100%	95%
Je suis à l'aise dans mon rôle de manager	93%	100%	94%	95%	89%	55%	77%	97%	96%	-	-	100%	94%	-	98%	94%	93%
Je suis satisfait(e) du niveau d'engagement de mon équipe	91%	97%	92%	91%	91%	91%	90%	96%	89%	-	-	100%	91%	-	95%	100%	87%
Je suis satisfait(e) de l'autonomie dont je dispose pour exercer ma fonction de manager	90%	93%	90%	91%	90%	88%	95%	96%	89%	-	-	90%	84%	-	97%	94%	85%

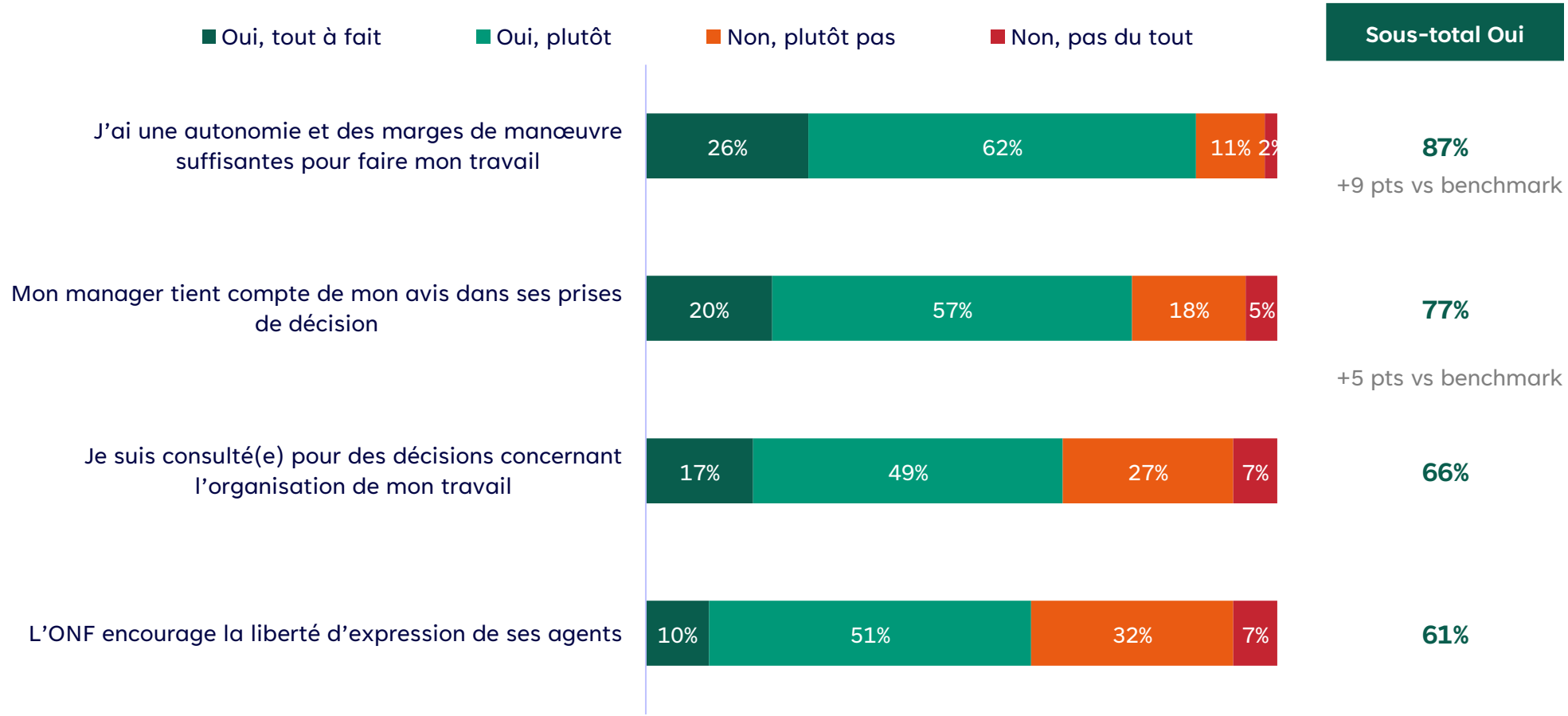
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

05 Résultats détaillés

AUTONOMIE, CONSULTATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les agents font état d'un bon niveau d'autonomie dans leur travail et les deux tiers des agents ont le sentiment de prendre part aux décisions concernant l'organisation de leur travail.

Q21.
Base : à tous les participants (4 322)



En 2005, 76% des agents indiquaient avoir suffisamment d'autonomie

Autonomie et consultation – Résultats détaillés (1/4)

Q21.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	Total	DIRECTION											
		AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
J'ai une autonomie et des marges de manœuvre suffisantes pour faire mon travail	**87%**	89%	88%	87%	97%	88%	86%	82%	90%	83%	86%	88%	89%
Mon manager tient compte de mon avis dans ses prises de décision	**77%**	80%	80%	74%	82%	82%	75%	69%	80%	79%	77%	64%	80%
Je suis consulté(e) pour des décisions concernant l'organisation de mon travail	**66%**	72%	61%	64%	67%	73%	62%	73%	77%	63%	71%	56%	68%
L'ONF encourage la liberté d'expression de ses agents	**61%**	64%	63%	55%	71%	70%	57%	63%	46%	50%	64%	52%	60%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Autonomie et consultation – Résultats détaillés (2/4)

Q21.
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
J'ai une autonomie et des marges de manœuvre suffisantes pour faire mon travail	**87%**	87%	87%	86%	90%	88%	87%	89%	86%	80%	90%	95%	92%	97%	79%
Mon manager tient compte de mon avis dans ses prises de décision	**77%**	83%	75%	77%	78%	78%	76%	81%	75%	52%	82%	79%	85%	87%	66%
Je suis consulté(e) pour des décisions concernant l'organisation de mon travail	**66%**	76%	63%	64%	70%	68%	63%	74%	59%	58%	76%	69%	71%	77%	59%
L'ONF encourage la liberté d'expression de ses agents	**61%**	69%	58%	60%	62%	68%	50%	66%	45%	55%	67%	76%	69%	81%	63%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Autonomie et consultation – Résultats détaillés (3/4)

Q21.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
J'ai une autonomie et des marges de manœuvre suffisantes pour faire mon travail	87%	93%	86%	89%	86%	86%	86%	91%	91%	84%	84%
Mon manager tient compte de mon avis dans ses prises de décision	77%	82%	76%	79%	77%	74%	73%	83%	81%	73%	74%
Je suis consulté(e) pour des décisions concernant l'organisation de mon travail	66%	71%	64%	67%	65%	64%	6%7	72%	70%	61%	63%
L'ONF encourage la liberté d'expression de ses agents	61%	71%	59%	65%	59%	56%	56%	73%	68%	54%	53%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Autonomie et consultation – Résultats détaillés (4/4)

Q21.
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
J'ai une autonomie et des marges de manœuvre suffisantes pour faire mon travail	87%	91%	89%	94%	89%	79%	91%	94%	80%	-	96%	96%	90%	100%	89%	92%	88%
Mon manager tient compte de mon avis dans ses prises de décision	77%	90%	82%	83%	78%	63%	89%	92%	69%	-	78%	89%	77%	91%	79%	90%	81%
Je suis consulté(e) pour des décisions concernant l'organisation de mon travail	66%	87%	71%	78%	63%	42%	73%	88%	62%	-	63%	85%	67%	64%	71%	81%	73%
L'ONF encourage la liberté d'expression de ses agents	61%	87%	67%	64%	53%	43%	67%	74%	65%	-	56%	73%	63%	70%	75%	73%	70%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

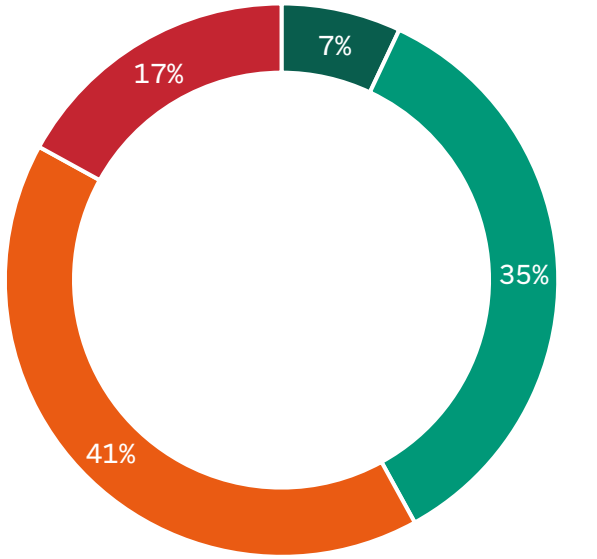
Les agents se sentent moins associés aux sujets en lien avec la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques et à la QVCT

Q22.1. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques
Base : à tous les participants (4 322)
Q22.2. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la qualité de vie au travail et les conditions de travail
Base : à tous les participants (4 322)

42% des agents

disent avoir la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques

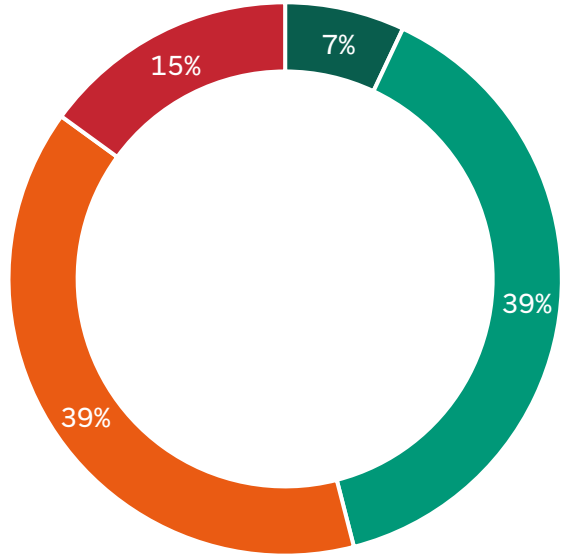
Sous-total Non	Sous-total Oui
58%	42%



46% des agents

disent avoir la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail

Sous-total non	Sous-total Oui
54%	46%



Participation à l'élaboration des orientations - Résultats détaillés (1/4)

Q22.1. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques
Base : à tous les participants (4 322)
Q22.2. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la qualité de vie au travail et les conditions de travail
Base : à tous les participants (4 322)

		DIRECTION											
ST Oui	**Total**	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
La qualité de vie au travail et les conditions de travail	**46%**	49%	44%	44%	53%	49%	46%	63%	61%	15%	45%	35%	49%
La prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques	**42%**	45%	42%	40%	56%	44%	42%	56%	66%	33%	36%	36%	47%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Participation à l'élaboration des orientations - Résultats détaillés (2/4)

Q22.1. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques
Base : à tous les participants (4 322)
Q22.2. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la qualité de vie au travail et les conditions de travail
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
La qualité de vie au travail et les conditions de travail	**46%**	58%	42%	48%	41%	53%	36%	53%	31%	22%	47%	53%	52%	63%	53%
La prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques	**42%**	52%	38%	44%	36%	47%	35%	48%	31%	20%	41%	47%	47%	55%	47%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Participation à l'élaboration des orientations - Résultats détaillés (3/4)

Q22.1. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques
Base : à tous les participants (4 322)
Q22.2. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la qualité de vie au travail et les conditions de travail
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
ST Oui	**Total**	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
La qualité de vie au travail et les conditions de travail	**46%**	57%	43%	50%	44%	42%	39%	56%	53%	41%	39%
La prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques	**42%**	48%	38%	43%	41%	40%	40%	49%	46%	38%	37%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Participation à l'élaboration des orientations - Résultats détaillés (4/4)

Q22.1. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques
Base : à tous les participants (4 322)
Q22.2. J'ai la possibilité de participer à l'élaboration des orientations sur : la qualité de vie au travail et les conditions de travail
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
La qualité de vie au travail et les conditions de travail	46%	78%	43%	39%	40%	29%	52%	49%	55%	-	19%	58%	39%	26%	54%	51%	49%
La prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques	42%	77%	35%	32%	38%	26%	34%	42%	49%	-	19%	36%	35%	20%	49%	47%	44%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

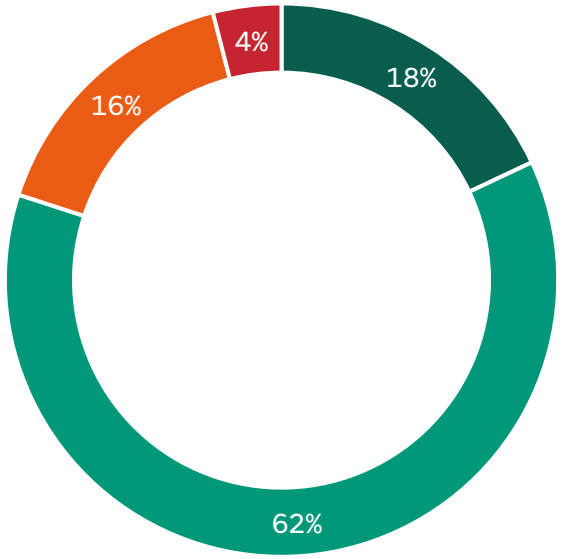
Les ¾ des agents ont le sentiment de pouvoir développer de nouvelles compétences professionnelles et ils sont encore plus nombreux à déclarer bénéficier de formations professionnelles

Q33.1. Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q33.2. L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles
Base : à tous les participants (4 322)

80% des agents
indiquent bénéficier de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire leur travail

Sous-total Non	Sous-total Oui
20%	80%

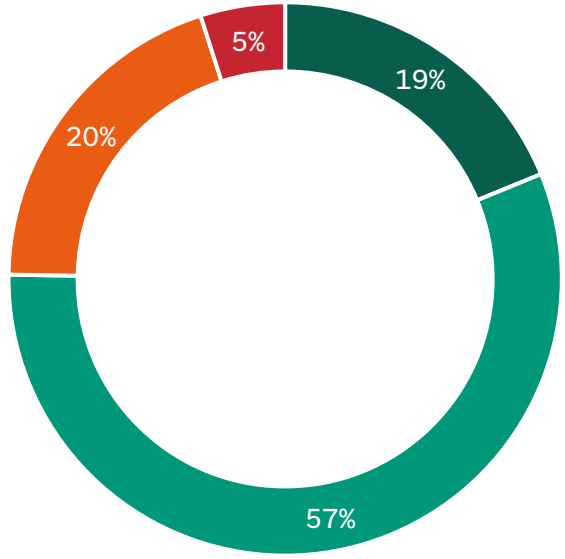
= au benchmark



En 2005, 52% des agents étaient satisfaits des possibilités de formation

76% des agents
indiquent que l'ONF leur permet de développer de nouvelles compétences professionnelles

Sous-total non	Sous-total Oui
24%	76%



Accompagnement professionnel et formations – Résultats détaillés (1/4)

Q33.1. Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q33.2. L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		DIRECTION											
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail	80%	85%	83%	79%	86%	81%	79%	58%	65%	59%	77%	59%	86%
L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles	76%	76%	77%	73%	78%	75%	76%	82%	75%	62%	75%	67%	81%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Accompagnement professionnel et formations – Résultats détaillés (2/4)

Q33.1. Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q33.2. L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
ST Oui	**Total**	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail	**80%**	82%	79%	80%	80%	80%	78%	82%	77%	75%	85%	91%	86%	85%	71%
L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles	**76%**	79%	75%	75%	78%	78%	73%	80%	70%	73%	83%	80%	85%	93%	64%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Accompagnement professionnel et formations – Résultats détaillés (3/4)

Q33.1. Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q33.2. L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail	**80%**	85%	77%	81%	80%	78%	78%	82%	82%	78%	78%
L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles	**76%**	88%	76%	81%	73%	70%	69%	86%	84%	69%	69%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Accompagnement professionnel et formations – Résultats détaillés (4/4)

Q33.1. Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail
Base : à tous les participants (4 322)
Q33.2. L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

ST Oui	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je bénéficie de formations et d'accompagnements nécessaires pour bien faire mon travail	**80%**	92%	80%	79%	82%	77%	75%	93%	74%	-	70%	76%	72%	65%	83%	71%	81%
L'ONF me permet de développer de nouvelles compétences professionnelles	**76%**	92%	77%	82%	79%	78%	84%	89%	68%	-	62%	80%	54%	73%	81%	68%	79%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

06 Résultats détaillés

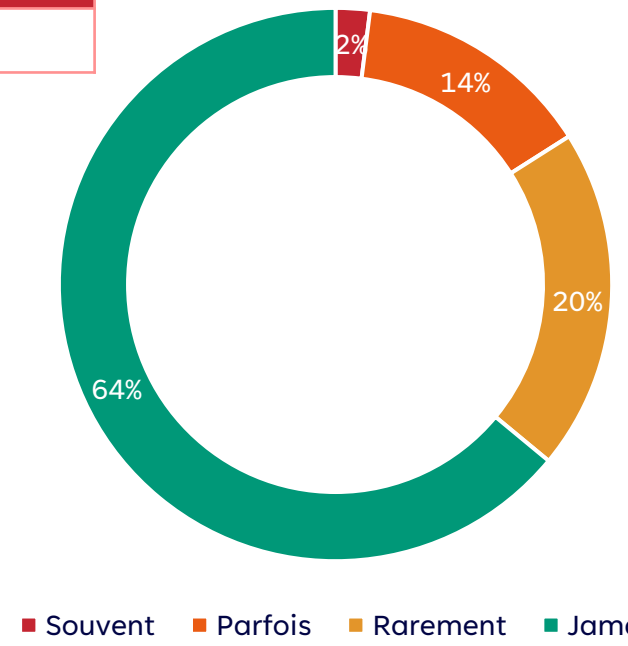
VIOLENCES, HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATIONS

Une part significative d'agents remontent des faits de violences physiques/ verbales, harcèlement ou agissements sexistes aussi bien en interne qu'en externe

Q23. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes externes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q24. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes internes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

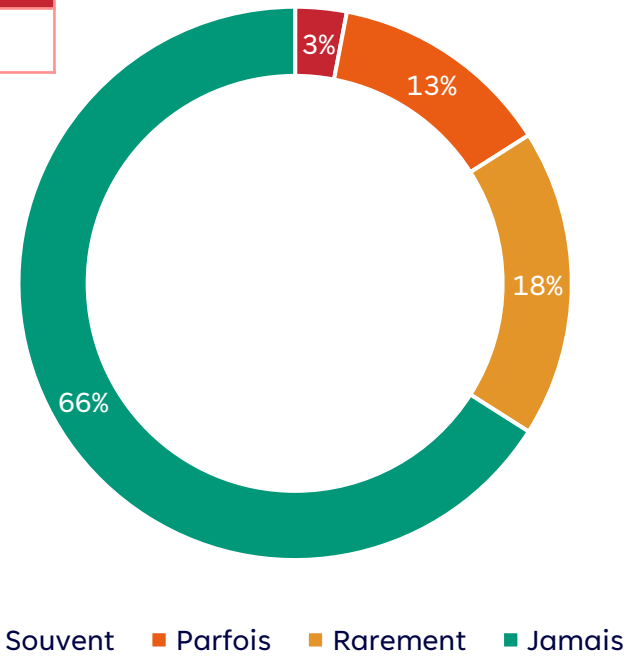
36% des agents disent avoir été confronté à des violences physiques/verbales, harcèlement ou agissements sexistes émanant de personnes externes à l'ONF au cours des 24 derniers mois

Sous-total Souvent + Parfois + Rarement
36%



34% des agents disent avoir été confronté à des violences physiques/verbales, harcèlement ou agissements sexistes émanant de personnes internes à l'ONF au cours des 24 derniers mois

Sous-total Souvent + Parfois + Rarement
34%



Violences, harcèlement, agissements sexistes – Résultats détaillés (1/4)

Q23. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes externes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q24. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes internes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
ST Souvent, parfois ou rarement*	36%	30%	38%	39%	33%	22%	38%	60%	52%	49%	32%	40%	43%
Jamais	64%	71%	62%	61%	68%	78%	62%	40%	48%	51%	68%	61%	57%

**Attention, les significativités sont inversées*

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
ST Souvent, parfois ou rarement*	34%	30%	31%	35%	35%	27%	33%	81%	58%	76%	32%	53%	32%
Jamais	66%	70%	69%	65%	65%	73%	67%	19%	42%	24%	67%	48%	68%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Violences, harcèlement, agissements sexistes – Résultats détaillés (2/4)

Q23. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes externes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q24. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes internes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
ST Souvent, parfois ou rarement*	**36%**	35%	37%	37%	33%	29%	45%	37%	49%	35%	30%	16%	39%	15%	24%
Jamais	**64%**	65%	63%	63%	67%	71%	55%	63%	51%	65%	70%	84%	61%	85%	76%

**Attention, les significativités sont inversées*

		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
ST Souvent, parfois ou rarement*	**34%**	39%	32%	32%	40%	30%	39%	41%	39%	39%	39%	25%	33%	14%	28%
Jamais	**66%**	61%	68%	68%	61%	70%	61%	59%	61%	61%	61%	75%	67%	86%	72%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Violences, harcèlement, agissements sexistes – Résultats détaillés (3/4)

Q23. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes externes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q24. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes internes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
ST Souvent, parfois ou rarement*	**36%**	32%	40%	36%	38%	34%	32%	29%	32%	41%	39%
Jamais	**64%**	68%	60%	64%	62%	66%	69%	71%	68%	59%	61%

**Attention, les significativités sont inversées*

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
ST Souvent, parfois ou rarement*	**34%**	26%	36%	31%	37%	36%	33%	27%	29%	41%	37%
Jamais	**66%**	74%	64%	69%	63%	64%	67%	73%	71%	59%	63%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Violences, harcèlement, agissements sexistes – Résultats détaillés (4/4)

Q23. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes externes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q24. Au cours des 24 derniers mois, j'ai été confronté(e) à des violences physiques/verbales, du harcèlement ou des agissements sexistes émanant de personnes internes à l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
ST Souvent, parfois ou rarement*	**36%**	32%	26%	28%	49%	30%	36%	27%	25%	-	10%	26%	27%	6%	17%	14%	28%
Jamais	**64%**	68%	74%	72%	51%	70%	64%	73%	75%	-	90%	74%	73%	94%	83%	86%	72%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

**Attention, les significativités sont inversées*

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
ST Souvent, parfois ou rarement*	**34%**	49%	30%	40%	36%	44%	33%	18%	30%	-	27%	22%	36%	37%	29%	33%	37%
Jamais	**66%**	51%	70%	60%	64%	56%	67%	82%	70%	-	73%	78%	64%	64%	71%	67%	63%

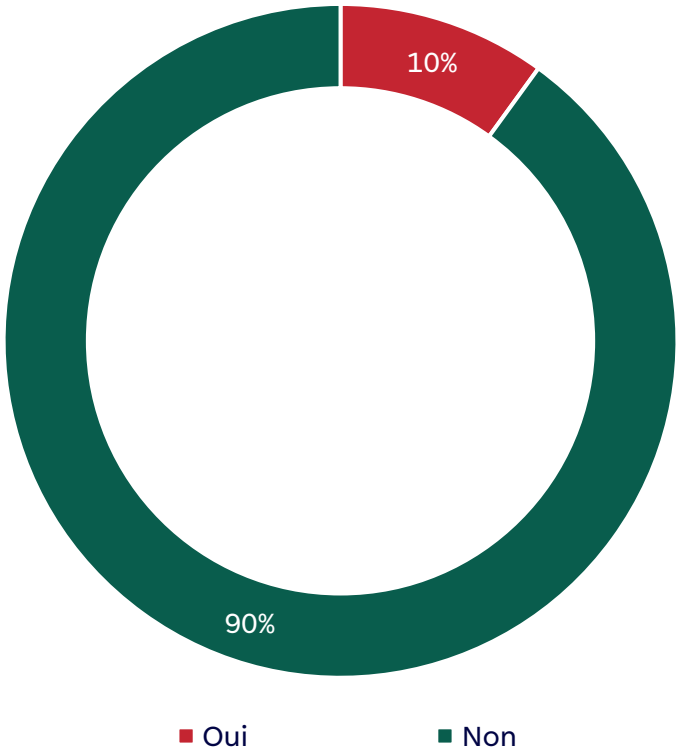
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Un agent sur dix a remonté un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes au cours des 24 derniers mois et parmi eux seulement 37% déclarent que cela a été pris en compte

Q25. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement contre un acte de violence (physique ou verbal), du harcèlement ou des agissements sexistes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q26. Votre signalement contre cet acte de violence (physique ou verbal), d'harcèlement ou d'agissement sexiste a-t-il été pris en considération par l'ONF
Base : à ceux ayant réalisé un signalement contre un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes : « oui » en Q25 (436)

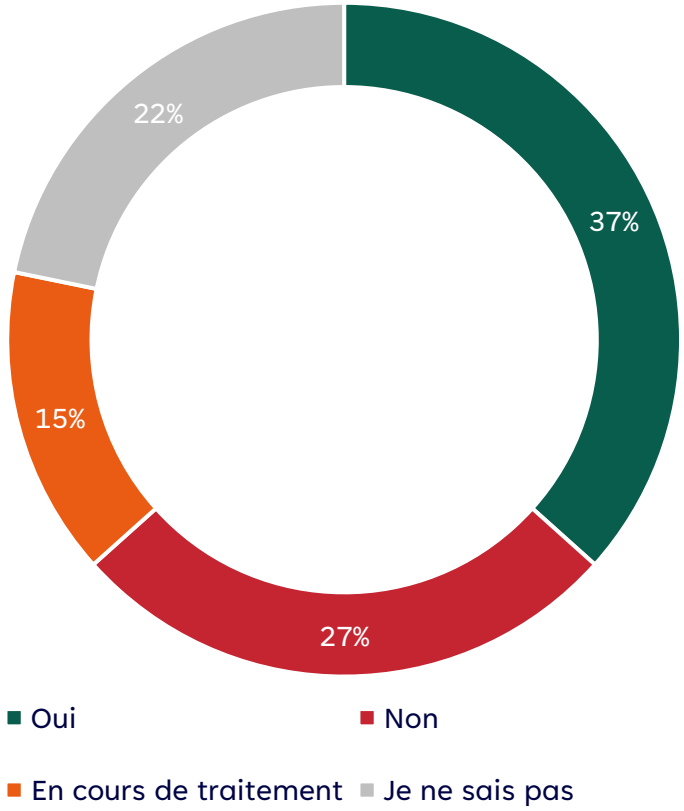
10% des agents

indiquent avoir réalisé un signalement contre un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes au cours des 24 derniers mois



37% des agents

indiquent que leur signalement a été pris en considération par l'ONF



Signalement d'un acte de violence, harcèlement ou agissement sexiste – Résultats détaillés (1/4)

Q25. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement contre un acte de violence (physique ou verbal), du harcèlement ou des agissements sexistes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q26. Votre signalement contre cet acte de violence (physique ou verbal), d'harcèlement ou d'agissement sexiste a-t-il été pris en considération par l'ONF
Base : à ceux ayant réalisé un signalement contre un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes : « oui » en Q25 (436)

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Oui*	**10%**	5%	7%	12%	12%	12%	8%	33%	14%	38%	11%	21%	10%

**Attention, les significativités sont inversées*

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	436	27	49	62	3	32	98	5	5	6	92	20	37
Oui	**37%**	41%	40%	47%	-	25%	38%	-	-	-	43%	25%	30%
Non*	**27%**	20%	19%	18%	-	40%	35%	-	-	-	24%	15%	41%
En cours de traitement*	**15%**	26%	23%	4%	-	15%	15%	-	-	-	10%	43%	8%
Je ne sais pas*	**22%**	13%	19%	31%	-	20%	12%	-	-	-	23%	17%	22%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Signalement d'un acte de violence, harcèlement ou agissement sexiste – Résultats détaillés (2/4)

Q25. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement contre un acte de violence (physique ou verbal), du harcèlement ou des agissements sexistes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q26. Votre signalement contre cet acte de violence (physique ou verbal), d'harcèlement ou d'agissement sexiste a-t-il été pris en considération par l'ONF
Base : à ceux ayant réalisé un signalement contre un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes : « oui » en Q25 (436)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Oui*	10%	14%	9%	10%	11%	8%	12%	14%	11%	20%	10%	5%	8%	4%	8%

**Attention, les significativités sont inversées*

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	436	152	284	301	135	162	274	92	174	8	48	2	75	6	31
Oui	37%	42%	34%	36%	39%	33%	40%	52%	35%	-	41%	-	45%	-	15%
Non*	27%	20%	31%	31%	17%	28%	27%	10%	33%	-	24%	-	22%	-	41%
En cours de traitement*	15%	18%	13%	15%	15%	13%	16%	22%	14%	-	15%	-	10%	-	13%
Je ne sais pas*	22%	20%	22%	19%	30%	26%	17%	16%	18%	-	20%	-	24%	-	30%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Signalement d'un acte de violence, harcèlement ou agissement sexiste – Résultats détaillés (3/4)

Q25. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement contre un acte de violence (physique ou verbal), du harcèlement ou des agissements sexistes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q26. Votre signalement contre cet acte de violence (physique ou verbal), d'harcèlement ou d'agissement sexiste a-t-il été pris en considération par l'ONF
Base : à ceux ayant réalisé un signalement contre un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes : « oui » en Q25 (436)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Oui*	**10%**	6%	10%	8%	11%	11%	11%	7%	8%	13%	11%

**Attention, les significativités sont inversées*

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	436	48	100	148	123	165	35	86	153	134	149
Oui	**37%**	45%	32%	36%	34%	39%	35%	36%	40%	36%	34%
Non*	**27%**	13%	28%	23%	33%	26%	18%	21%	20%	30%	32%
En cours de traitement*	**15%**	8%	16%	13%	19%	13%	23%	10%	12%	17%	17%
Je ne sais pas*	**22%**	34%	23%	27%	14%	22%	24%	33%	29%	17%	18%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Signalement d'un acte de violence, harcèlement ou agissement sexiste – Résultats détaillés (4/4)

Q25. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement contre un acte de violence (physique ou verbal), du harcèlement ou des agissements sexistes ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q26. Votre signalement contre cet acte de violence (physique ou verbal), d'harcèlement ou d'agissement sexiste a-t-il été pris en considération par l'ONF
Base : à ceux ayant réalisé un signalement contre un acte de violence, du harcèlement ou des agissements sexistes : « oui » en Q25 (436)

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Oui*	10%	22%	4%	7%	10%	9%	5%	7%	10%	-	9%	7%	10%	9%	14%	10%	11%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

**Attention, les significativités sont inversées sur ces items*

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	436	24	11	13	222	5	3	6	66	0	2	2	10	2	26	8	36
Oui	37%	63%	59%	47%	37%	-	-	-	26%	-	-	-	20%	-	52%	-	31%
Non*	27%	8%	34%	23%	27%	-	-	-	34%	-	-	-	30%	-	24%	-	19%
En cours de traitement*	15%	24%	-	10%	14%	-	-	-	14%	-	-	-	-	-	-	-	29%
Je ne sais pas*	22%	5%	7%	19%	22%	-	-	-	25%	-	-	-	49%	-	24%	-	21%

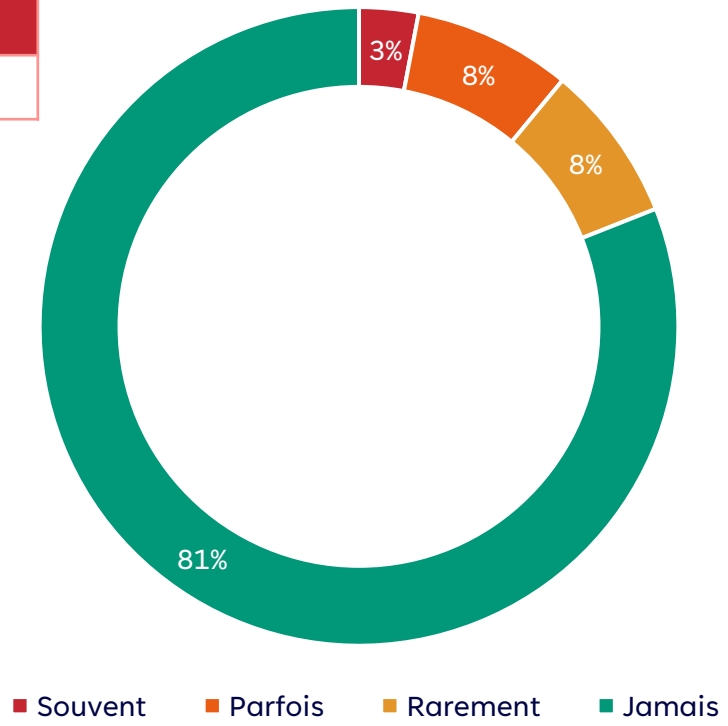
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Une proportion significative d'agents déclare avoir fait l'objet de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois

Q27. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination au travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

19% des agents disent avoir le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois

Sous-total Souvent + Parfois + Rarement
19%



Discrimination au travail – Résultats détaillés (1/4)

Q27. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination au travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
ST Souvent, parfois ou rarement*	**19%**	15%	17%	22%	24%	13%	19%	26%	27%	42%	18%	40%	14%
Jamais	**81%**	85%	84%	78%	76%	87%	81%	74%	73%	58%	81%	60%	86%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Discrimination au travail – Résultats détaillés (2/4)

Q27. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination au travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
ST Souvent, parfois ou rarement*	**19%**	17%	19%	17%	23%	18%	19%	17%	20%	30%	18%	16%	17%	9%	23%
Jamais	**81%**	83%	81%	83%	77%	81%	81%	83%	80%	70%	82%	85%	83%	91%	76%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Discrimination au travail – Résultats détaillés (3/4)

Q27. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination au travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
ST Souvent, parfois ou rarement*	**19%**	13%	21%	18%	19%	20%	17%	13%	15%	24%	20%
Jamais	**81%**	87%	79%	82%	80%	80%	83%	87%	85%	76%	80%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Discrimination au travail – Résultats détaillés (4/4)

Q27. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait l'objet de discrimination au travail ?
Base : à tous les participants (4 322)

		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
ST Souvent, parfois ou rarement*	**19%**	9%	17%	19%	18%	28%	14%	2%	23%	-	28%	14%	27%	13%	12%	21%	18%
Jamais	**81%**	91%	83%	81%	83%	72%	86%	98%	77%	40%	73%	86%	73%	87%	88%	79%	82%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Le statut est le premier critère de discrimination cité par les agents devant les activités syndicales et les critères d'âge et de sexe

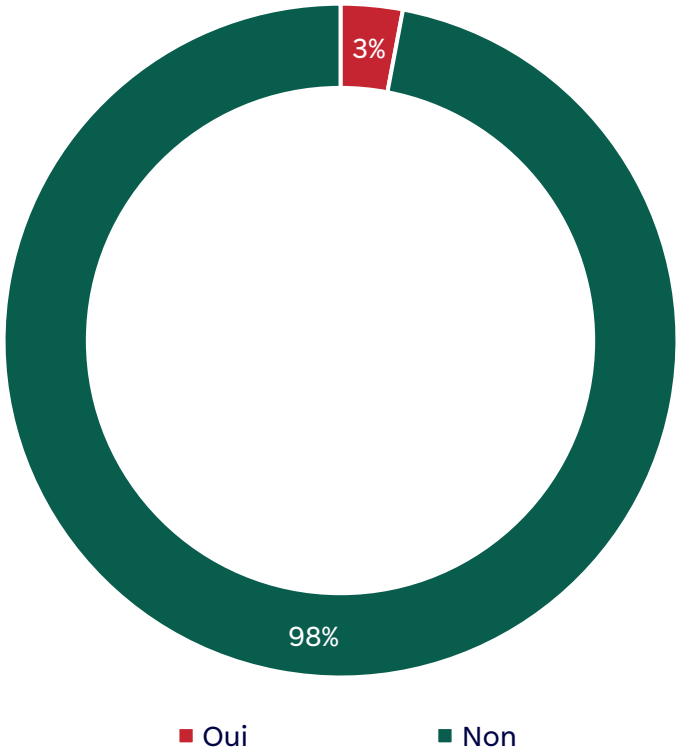
Q28. J'estime faire l'objet de discrimination sur les critères suivants :
Base : à ceux qui déclarent avoir fait l'objet de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois (792)



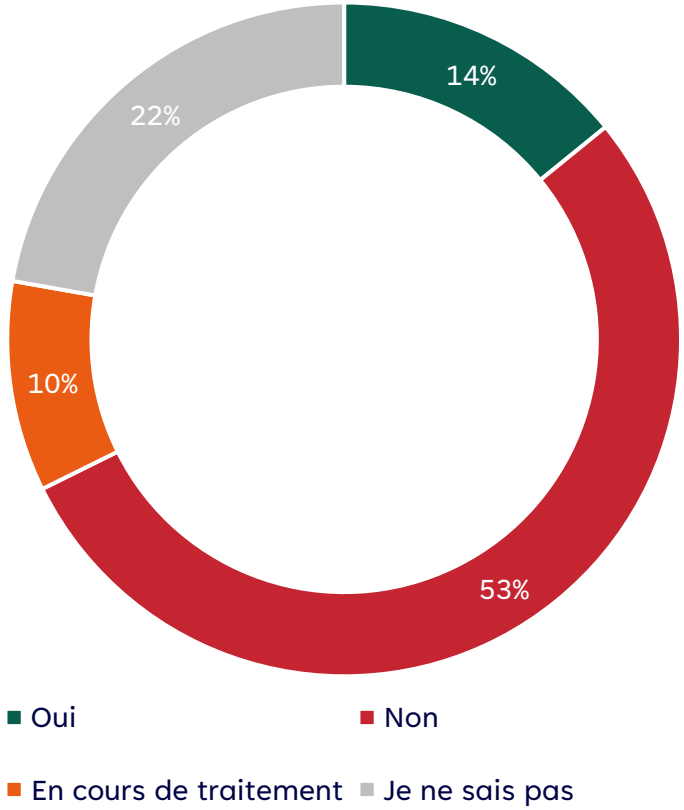
Seule une faible proportion de personnes discriminées indique l'avoir remontée et pour ceux qui l'ont fait, très peu ont le sentiment que cela a été pris en compte

Q29. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement de discrimination à votre égard ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q30. Votre signalement de discrimination à votre égard a-t-il été pris en considération par l'ONF ?
Base : à ceux ayant réalisé un signalement de discrimination à leur égard : « oui » en Q29 (95)

3% des agents
indiquent avoir réalisé un signalement de discrimination à leur égard



53% des agents
indiquent que leur signalement n'a pas été pris en considération par l'ONF



Signalement d'une discrimination – Résultats détaillés (1/4)

Q29. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement de discrimination à votre égard ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q30. Votre signalement de discrimination à votre égard a-t-il été pris en considération par l'ONF ?
Base : à ceux ayant réalisé un signalement de discrimination à leur égard : « oui » en Q29 (95)

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Oui*	**3%**	1%	2%	2%	-	4%	2%	5%	3%	24%	3%	7%	3%

**Attention, les significativités sont inversées*

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	95	6	11	8	0	10	17	1	1	3	22	6	10
Oui	**14%**	-	21%	-	-	21%	18%	-	-	-	23%	-	7%
Non*	**53%**	-	37%	-	-	49%	42%	-	-	-	45%	-	70%
En cours de traitement*	**10%**	-	25%	-	-	10%	8%	-	-	-	7%	-	-
Je ne sais pas*	**22%**	-	17%	-	-	20%	32%	-	-	-	25%	-	23%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Signalement d'une discrimination – Résultats détaillés (2/4)

Q29. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement de discrimination à votre égard ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q30. Votre signalement de discrimination à votre égard a-t-il été pris en considération par l'ONF ?
Base : à ceux ayant réalisé un signalement de discrimination à leur égard : « oui » en Q29 (95)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Oui*	**3%**	2%	3%	2%	3%	3%	2%	2%	3%	5%	1%	9%	2%	-	4%

**Attention, les significativités sont inversées*

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	95	22	73	62	33	43	52	10	40	2	8	3	18	0	14
Oui	**14%**	14%	14%	14%	17%	15%	13%	-	17%	-	-	-	20%	-	6%
Non*	**53%**	43%	56%	57%	42%	53%	54%	65%	49%	-	-	-	41%	-	66%
En cours de traitement*	**10%**	9%	10%	5%	24%	9%	12%	17%	11%	-	-	-	6%	-	8%
Je ne sais pas*	**22%**	33%	19%	24%	17%	23%	21%	18%	23%	-	-	-	32%	-	20%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Signalement d'une discrimination – Résultats détaillés (3/4)

Q29. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement de discrimination à votre égard ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q30. Votre signalement de discrimination à votre égard a-t-il été pris en considération par l'ONF ?
Base : à ceux ayant réalisé un signalement de discrimination à leur égard : « oui » en Q29 (95)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Oui*	**3%**	1%	2%	2%	3%	3%	4%	2%	2%	4%	3%

**Attention, les significativités sont inversées*

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	95	10	16	26	25	44	13	20	32	26	37
Oui	**14%**	16%	16%	16%	16%	12%	14%	16%	15%	11%	18%
Non*	**53%**	7%	22%	16%	65%	68%	80%	43%	42%	51%	65%
En cours de traitement*	**10%**	10%	14%	12%	13%	7%	-	9%	15%	10%	6%
Je ne sais pas*	**22%**	67%	48%	56%	5%	14%	6%	31%	28%	29%	11%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Signalement d'une discrimination – Résultats détaillés (4/4)

Q29. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous réalisé un signalement de discrimination à votre égard ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q30. Votre signalement de discrimination à votre égard a-t-il été pris en considération par l'ONF ?
Base : à ceux ayant réalisé un signalement de discrimination à leur égard : « oui » en Q29 (95)

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Oui*	3%	4%	1%	3%	2%	-	2%	-	4%	-	11%	-	4%	-	2%	4%	2%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

**Attention, les significativités sont inversées sur ces items*

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	95	4	2	4	44	0	1	0	20	0	2	0	5	0	3	3	7
Oui	14%	-	-	-	15%	-	-	-	8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Non*	53%	-	-	-	37%	-	-	-	67%	-	-	-	-	-	-	-	-
En cours de traitement*	10%	-	-	-	17%	-	-	-	7%	-	-	-	-	-	-	-	-
Je ne sais pas*	22%	-	-	-	32%	-	-	-	19%	-	-	-	-	-	-	-	-

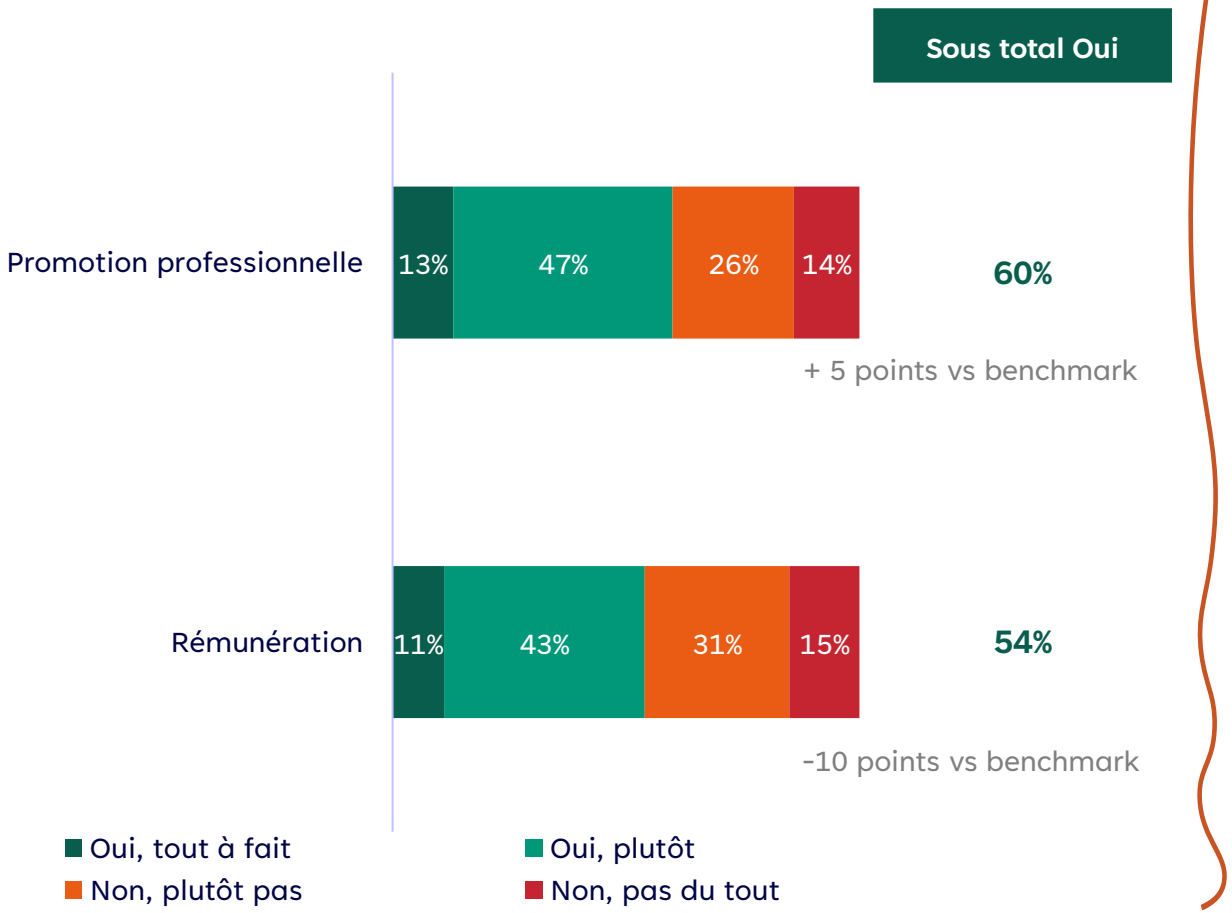
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

07 Résultats détaillés

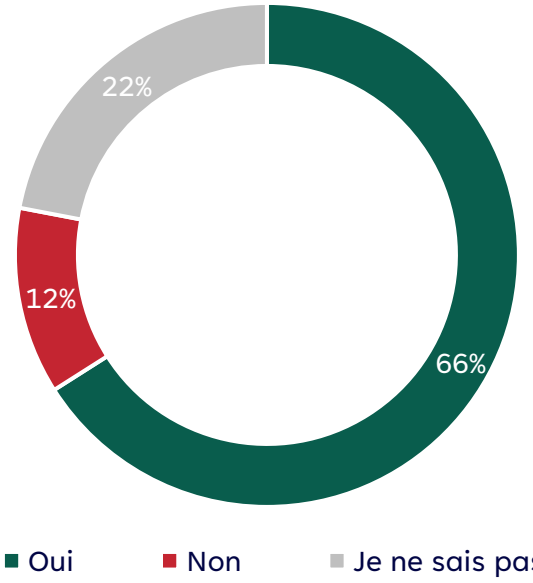
ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ONF

Les agents ont le sentiment que la politique d'égalité entre les hommes et les femmes est perfectible et qu'il subsiste une iniquité en matière de rémunération des agents

Q31. J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de :
Base : à tous les participants (4 322)
Q32. L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service / équipe
Base : à tous les participants (4 322)



66% des agents concernés*
indiquent que l'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de leur service/équipe



*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ». Avant ce recalcul, le « Oui » représentait 52%, le ST « Non » 10%, le « Je ne sais pas » 18% et le « Non concerné » 20%

Equité et égalité au sein de l'ONF – Résultats détaillés (1/4)

Q31. J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de :
Base : à tous les participants (4 322)
Q32. L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service / équipe
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service/équipe*	**66%**	66%	69%	61%	73%	64%	68%	61%	61%	53%	66%	52%	64%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de promotion professionnelle	**60%**	60%	60%	52%	63%	73%	60%	69%	60%	39%	63%	44%	61%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de rémunération	**54%**	59%	55%	50%	59%	68%	52%	69%	43%	38%	55%	45%	48%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ».

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Equité et égalité au sein de l'ONF – Résultats détaillés (2/4)

Q31. J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de :
Base : à tous les participants (4 322)
Q32. L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service / équipe
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service/équipe*	66%	72%	63%	68%	60%	63%	69%	79%	66%	49%	65%	56%	64%	74%	56%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de promotion professionnelle	60%	68%	57%	58%	64%	64%	54%	70%	49%	27%	70%	79%	67%	79%	53%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de rémunération	54%	56%	53%	51%	60%	51%	57%	73%	52%	35%	55%	47%	49%	82%	42%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ».

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Equité et égalité au sein de l'ONF – Résultats détaillés (3/4)

Q31. J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de :
Base : à tous les participants (4 322)
Q32. L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service / équipe
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service/équipe*	66%	72%	62%	67%	62%	67%	70%	67%	66%	64%	66%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de promotion professionnelle	60%	73%	54%	63%	58%	56%	57%	74%	68%	52%	53%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de rémunération	54%	62%	46%	54%	52%	54%	56%	61%	57%	49%	51%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ».

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Equité et égalité au sein de l'ONF – Résultats détaillés (4/4)

Q31. J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de :
Base : à tous les participants (4 322)
Q32. L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service / équipe
Base : à tous les participants (4 322)

		FILIERE METIER														
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
L'égalité entre les hommes et les femmes est respectée au sein de mon service/équipe*	**66%**	92%	70%	59%	70%	62%	74%	59%	56%	-	69%	78%	58%	38%	54%	66%	62%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de promotion professionnelle	**60%**	91%	65%	58%	58%	46%	68%	64%	56%	-	45%	73%	59%	52%	70%	66%	66%
J'ai le sentiment d'être traité(e) de manière équitable en matière de rémunération	**54%**	82%	55%	54%	55%	53%	68%	56%	44%	-	31%	66%	46%	42%	68%	58%	65%

*Les pourcentages présentés ont été recalculés hors « Non concerné ».

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

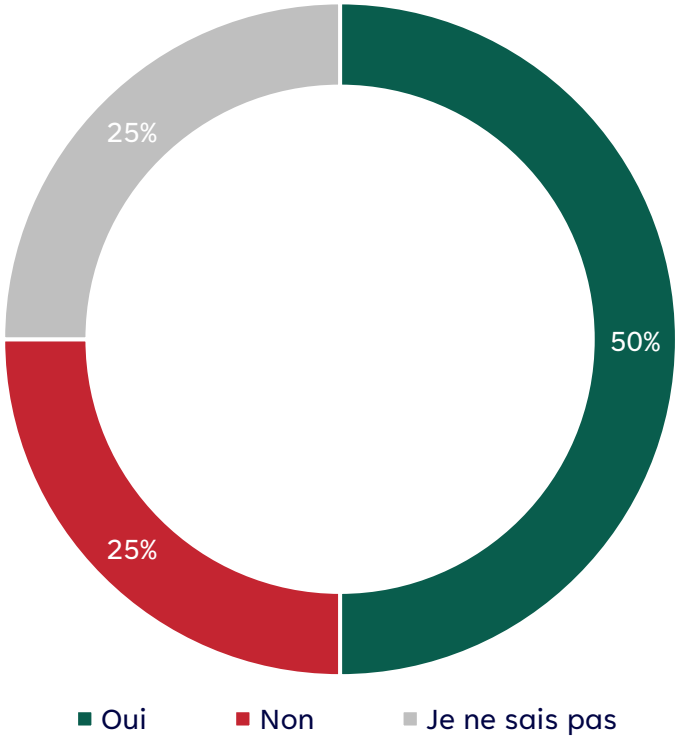
08 Résultats détaillés

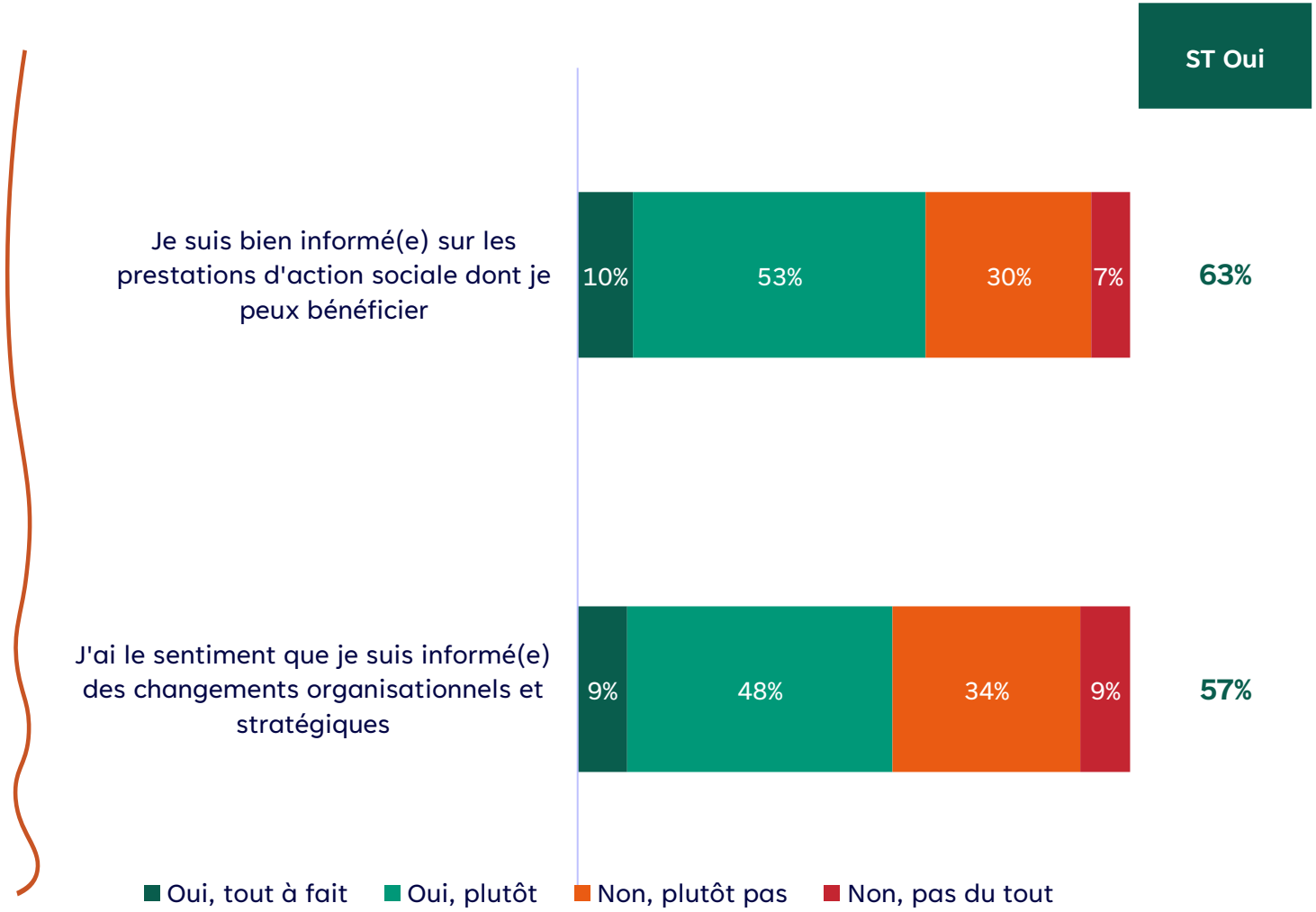
NIVEAUX D'INFORMATION AU SEIN DE L'ONF

Les agents sont partagés sur le niveau d'information reçu concernant le développement de leur parcours professionnel

Q34. J'ai le bon niveau d'information sur le développement de mon parcours professionnel :
Base : à tous les participants (4 322)
Q35.
Base : à tous les participants (4 322)

50% des agents
disent avoir le bon niveau d'information sur le développement de leur parcours professionnel





Circulation de l'information – Résultats détaillés (1/4)

Q34. J'ai le bon niveau d'information sur le développement de mon parcours professionnel :
Base : à tous les participants (4 322)
Q35.
Base : à tous les participants (4 322)

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Oui	**50%**	53%	51%	47%	62%	45%	54%	48%	44%	31%	45%	30%	52%
Non*	**25%**	23%	25%	27%	23%	23%	22%	13%	35%	34%	26%	55%	24%
Je ne sais pas*	**25%**	25%	25%	26%	15%	32%	24%	40%	21%	35%	29%	16%	25%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

DIRECTION

ST Oui

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je suis bien informé(e) sur les prestations d'action sociale dont je peux bénéficier	**63%**	72%	71%	68%	53%	62%	57%	63%	57%	29%	61%	45%	66%
J'ai le sentiment que je suis informé(e) des changements organisationnels et stratégiques	**57%**	59%	59%	59%	41%	70%	57%	41%	42%	36%	57%	44%	57%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Circulation de l'information – Résultats détaillés (2/4)

Q34. J'ai le bon niveau d'information sur le développement de mon parcours professionnel :
Base : à tous les participants (4 322)
Q35.
Base : à tous les participants (4 322)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Oui	**50%**	59%	46%	50%	47%	48%	51%	56%	49%	52%	50%	56%	47%	55%	47%
Non*	**25%**	23%	26%	26%	24%	25%	26%	25%	27%	25%	25%	16%	25%	16%	27%
Je ne sais pas*	**25%**	18%	28%	24%	30%	27%	23%	19%	25%	23%	25%	28%	28%	30%	26%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

**Attention, les significativités sont inversées*

ST Oui

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Je suis bien informé(e) sur les prestations d'action sociale dont je peux bénéficier	**63%**	66%	62%	63%	63%	64%	61%	62%	61%	67%	69%	72%	63%	67%	63%
J'ai le sentiment que je suis informé(e) des changements organisationnels et stratégiques	**57%**	69%	53%	57%	57%	59%	55%	73%	49%	42%	65%	50%	63%	73%	49%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Circulation de l'information – Résultats détaillés (3/4)

Q34. J'ai le bon niveau d'information sur le développement de mon parcours professionnel :
Base : à tous les participants (4 322)
Q35.
Base : à tous les participants (4 322)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Oui	**50%**	51%	48%	49%	50%	50%	57%	50%	50%	48%	49%
Non*	**25%**	22%	29%	26%	26%	24%	22%	21%	23%	30%	24%
Je ne sais pas*	**25%**	28%	23%	25%	25%	26%	21%	29%	26%	22%	27%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

ST Oui

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Je suis bien informé(e) sur les prestations d'action sociale dont je peux bénéficier	**63%**	60%	60%	60%	63%	67%	70%	63%	62%	61%	67%
J'ai le sentiment que je suis informé(e) des changements organisationnels et stratégiques	**57%**	65%	54%	59%	56%	56%	59%	65%	62%	52%	54%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Circulation de l'information – Résultats détaillés (4/4)

Q34. J'ai le bon niveau d'information sur le développement de mon parcours professionnel :
Base : à tous les participants (4 322)
Q35.
Base : à tous les participants (4 322)

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Oui	50%	76%	46%	51%	51%	31%	35%	46%	49%	-	58%	34%	37%	31%	56%	41%	53%
Non*	25%	11%	26%	26%	26%	32%	34%	31%	25%	-	28%	38%	28%	32%	18%	23%	21%
Je ne sais pas*	25%	13%	29%	23%	24%	38%	31%	23%	26%	-	14%	29%	34%	38%	26%	36%	27%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

**Attention, les significativités sont inversées*

ST Oui

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je suis bien informé(e) sur les prestations d'action sociale dont je peux bénéficier	63%	76%	64%	62%	62%	61%	59%	58%	63%	-	73%	66%	60%	42%	72%	61%	62%
J'ai le sentiment que je suis informé(e) des changements organisationnels et stratégiques	57%	97%	60%	58%	57%	26%	72%	65%	53%	-	62%	64%	53%	46%	66%	54%	68%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

09 Résultats détaillés

CONFIANCE EN L'AVENIR ET MOBILITÉS

Une majorité d'agents se disent confiants en leur avenir au sein de l'ONF

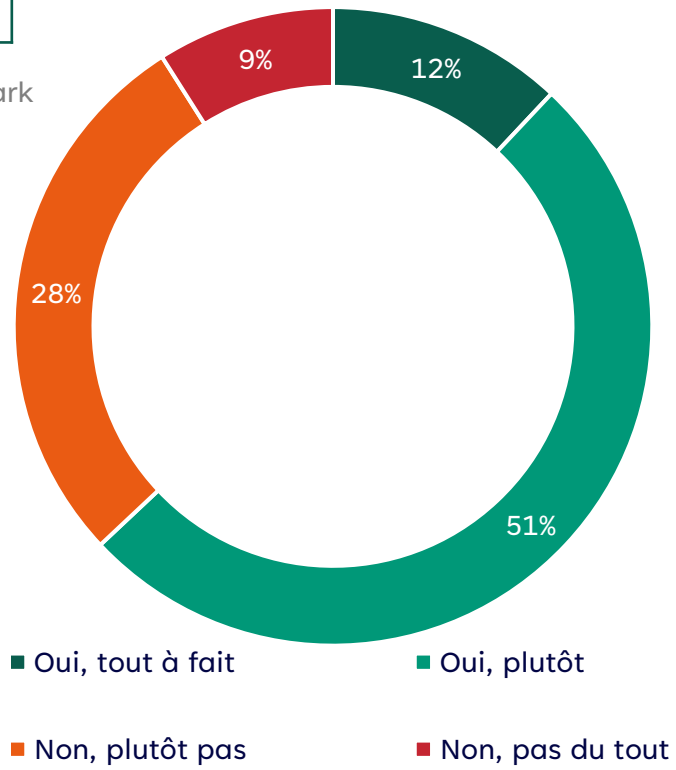
Q35. Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

63% des agents disent être confiants dans leur avenir au sein de l'ONF

Sous-total Oui
63%

- 12 points vs benchmark

Résultats 2005
34%



Confiance en l'avenir – Résultats détaillés (1/4)

Q35. Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui	DIRECTION												
	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF	**63%**	62%	67%	58%	48%	71%	62%	74%	32%	37%	67%	44%	69%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Confiance en l'avenir – Résultats détaillés (2/4)

Q35. Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Encadrement		Sexe		Type			Contrat						
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	**4 322**	**1121**	**3197**	**2987**	**1335**	**1991**	**2331**	**675**	**1617**	**39**	**517**	**32**	**933**	**124**	**385**
Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF	**63%**	70%	61%	62%	65%	66%	59%	72%	55%	55%	71%	74%	73%	68%	55%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Confiance en l'avenir – Résultats détaillés (3/4)

Q35. Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	**4 322**	**731**	**995**	**1 726**	**1 126**	**1 470**	**339**	**1301**	**1 918**	**1 037**	**1 367**
Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF	**63%**	69%	60%	64%	60%	64%	66%	73%	69%	56%	60%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Confiance en l'avenir – Résultats détaillés (4/4)

Q35. Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF
Base : à tous les participants (4 322)

ST Oui		FILIERE METIER															
	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de l'ONF	63%	87%	69%	66%	62%	49%	75%	78%	58%	-	83%	66%	62%	67%	68%	57%	70%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Confiance des agents dans leur avenir au sein de l'ONF – Question ouverte
Les agents sont notamment confiants en raison d'un sentiment de sécurisation de leur emploi et d'un secteur porteur

Q36. Pour quelle(s) raison(s) dites-vous que vous êtes confiant(e) dans votre avenir au sein de l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

2 786 agents ont indiqué être « confiant » dans leur avenir au sein de l'ONF en Q35. Parmi eux, 1 766 ont cité au moins un élément.

Carrières / emploi	35%
La carrière / l'évolution / la mobilité	*14%*
Le niveau de stabilité de l'emploi, le statut	*11%*
La fin de carrière qui approche	*7%*
Le développement de ses compétences	*5%*
Les besoins en personnel du secteur	*3%*
L'accompagnement au développement des RH	*2%*
L'évolution salariale	*1%*
La stratégie / intérêt porté sur le secteur	19%
A l'échelle nationale/internationale	*12%*
L'économie du marché de la forêt / L'intérêt sociétal pour la forêt	*10%*
Les décisions politiques / Le niveau d'engagement de l'Etat	*2%*
Envie d'un nouveau poste, envie d'ailleurs	*2%*
A l'échelle de l'ONF	*11%*
La vision / la stratégie définie de l'ONF	*8%*
L'organisation et le fonctionnement de la structure	*2%*
La santé économique de l'organisme	*1%*
Raisons personnelles / intrinsèques	16%
Epanouissement / motivation / passion du métier	*8%*
Le sens donné au travail / L'utilité publique	*4%*
L'identité professionnelle / Le sentiment d'appartenance	*3%*
Optimisme général	*1%*

Les conditions de travail	10%
Nature des métiers / des postes / des tâches	*4%*
La qualité du travail fourni / L'implication personnelle dans le travail	*3%*
La charge de travail	*2%*
Les moyens mis à disposition	*1%*
Les résultats / la performance	*1%*
La santé au travail	*1%*
Le management des ressources humaines	6%
La reconnaissance au travail	*3%*
La qualité du management opérationnel, de proximité	*2%*
La qualité relationnelle au sein des équipes	*2%*
Autres	5%
Notoriété et image de la structure	
Rien / ne se prononce pas	1%

Confiance des agents dans leur avenir au sein de l'ONF – Question ouverte - Verbatim

Q36. Pour quelle(s) raison(s) dites-vous que vous êtes confiant(e) dans votre avenir au sein de l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

« Les défis sont immenses pour la forêt demain. »

« J'ai le sentiment d'avoir trouvé ce qui me correspond professionnellement à l'ONF et je souhaite m'y inscrire dans la durée. »

« Je suis confiant dans mon avenir au sein de l'ONF : une belle maison qui s'inscrit dans la durée puisqu'elle gère les forêts sur des siècles afin qu'elles continuent à procurer à la société les nombreux services écosystémiques au quotidien. Le fait que je contribue à ce travail de gestion et de protection des forêts donne du sens à mon travail au quotidien, en me disant que je contribue à mon niveau à la sauvegarde de ce patrimoine pour les générations futures. »

« En tant que nouvel arrivant (1 an à l'ONF et venant du secteur privé), je découvre une structure bienveillante, offrant la possibilité de se former et de progresser. Vu les moyens mis en place pour intégrer les nouveaux arrivants et la qualité des formations, je considère que les perspectives sont très positives, d'où ma confiance. »

« L'ONF, avec offre des perspectives d'évolution professionnelle intéressantes à moyen terme. Après une période de fort chamboulement, une certaine stabilité de l'établissement permet d'envisager l'avenir de manière moins anxiogène.»

« L'établissement est largement reconnu pour sa part. Me concernant, les missions exercées répondent aux attentes de mes supérieurs avec qui j'entretiens d'excellentes relations ; idem auprès de mes autres collègues que ce soit en UT ou en agence. »

« Je suis confiante, car dans ma structure, nos encadrants sont à l'écoute, nous transmettent les informations, et dans la mesure possible nous permettent d'évoluer. »

« L'organisation et le fonctionnement de l'ONF se modernise, et les nouvelles applications informatiques tiendront plus compte des besoins pratiques des collègues pour améliorer leur quotidien, et c'est tant mieux.»

« Avec 20 ans de présence au sein de l'établissement, une certaine évolution professionnelle en termes de poste et de statut, je suis confiante dans mon avenir au sein de l'établissement. J'ai su trouver par moi-même et souvent à l'aide de manager des possibilités d'évolution qui me correspondait et ai été écoutée lorsque j'ai fait des demandes de changements de postes ou d'amélioration dans l'organisation du travail ou du service où je me trouvais.»

« Nouvellement arrivé fin 2023 j'ai reçu un bon accueil et bénéficié d'un bon accompagnement qui me donnent confiance dans mon avenir au sein de l'ONF»

Non-confiance des agents dans leur avenir au sein de l'ONF – Question ouverte
Le manque de confiance des agents pour leur avenir au sein de l'ONF est justifié par des carrières à l'arrêt, des conditions de travail dégradées et également par les orientations de l'ONF qui suscitent des inquiétudes

Q36. Pour quelle(s) raison(s) dites-vous que vous êtes n'êtes pas confiant(e) dans votre avenir au sein de l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

1 592 agents ont indiqué ne pas être « confiant » dans leur avenir au sein de l'ONF en Q35. Parmi eux, 1 261 ont cité au moins un élément.

Carrières	46%
Le manque de possibilité d'évolution / de mobilité	*17%*
Les besoins en personnel	*14%*
Le niveau de stabilité de l'emploi / le statut de fonctionnaire vs droit privé	*13%*
Le manque d'accompagnement au niveau des ressources humaines	*6%*
Le manque de possibilité pour développer ses compétences	*4%*
L'évolution salariale	*2%*
La stratégie	34%
A l'échelle de l'ONF	*26%*
La vision / la stratégie définie de l'ONF	*15%*
L'organisation et le fonctionnement de la structure	*9%*
La santé économique de l'organisme	*5%*
La qualité du management stratégique	*1%*
A l'échelle nationale/internationale	*13%*
L'économie du marché de la forêt / L'intérêt sociétal pour la forêt	*8%*
Les décisions politiques / Le niveau d'engagement de l'Etat	*5%*
Le contexte politico-économique national et international	*2%*
Les conditions de travail	21%
La charge de travail	*8%*
La nature des métiers / des postes / des tâches	*7%*
Les moyens mis à disposition	*4%*
La santé au travail	*4%*
La qualité du travail fourni	*3%*
Les résultats, la performance	*1%*

Le management des ressources humaines	17%
La reconnaissance au travail	*9%*
La qualité du management opérationnel, de proximité	*8%*
La qualité relationnelle au sein des équipes	*2%*
Autres éléments relatifs au management des RH	*1%*
Raisons personnelles, intrinsèques	12%
Le manque d'épanouissement, de motivation, de passion du métier	*6%*
Le manque de sens donné au travail	*4%*
Le manque de sentiment d'appartenance	*3%*
Pessimisme général	*1%*
Autres	5%
Tout va mal, volonté de démissionner	2%

Non-confiance des agents dans leur avenir au sein de l'ONF – Question ouverte - Verbatim

Q36. Pour quelle(s) raison(s) dites-vous que vous êtes n'êtes pas confiant(e) dans votre avenir au sein de l'ONF ?
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

« Volonté de l'ONF (ou Etat) de supprimer le statut de fonctionnaire et baisse drastique des personnels tous statuts confondus au profit de contractuels. »

« Les orientations de la Direction sont en désaccord avec mes valeurs personnelles. »

« Charge de travail et priorisation : De nouvelles missions ou tâches ou orientations sont souvent ajoutées sans que les priorités existantes soient réévaluées. Cela crée une charge de travail croissante et un flou sur ce à quoi l'Office renonce réellement. Expression et dialogue : Il existe peu d'espaces où l'expression des émotions et des ressentis peut se faire librement. Cela peut engendrer un manque de reconnaissance des difficultés vécues sur le terrain et freiner l'émergence de solutions co-construites.»

« L'augmentation des missions en plus du travail habituel sans aucune contrepartie (salaire, évolution de carrière) ni aucune reconnaissance de la part de l'établissement.»

« Les conditions de travail ne cessent de se dégrader. De moins en moins de personnel et de plus en plus de missions à assumer... La notion de rentabilité à n'importe quel prix, que ce soit au détriment des personnels ou de la forêt, me déplait fortement. ».

« Poste supprimé ou délocalisé en cas de départ à la retraite. Salaire fonctionnaire insuffisant comparé à la charge de travail pour une rémunération supérieure avec parfois même 13ème mois dans le privé. Non réévaluation correcte des primes et salaires suite à l'inflation. »

« Le niveau de confiance dans mon avenir au sein de l'ONF est très mitigé. Je suis attaché aux missions de service public que porte l'Office et je reconnais l'engagement des équipes. Cependant, plusieurs facteurs suscitent des interrogations quant à la clarté et à la cohérence de l'organisation. Vision et objectifs : La vision stratégique, bien qu'exprimée au niveau national, gagnerait à être davantage partagée et traduite en objectifs opérationnels clairs. Cette clarification est essentielle pour aligner les équipes sur des priorités communes et donner du sens aux actions quotidiennes. »

« Application des directives : Les stratégies et directives nationales, lorsqu'elles ne sont pas contraignantes, sont parfois interprétées de manière hétérogène, voire parfois non appliquées. Cette variabilité peut nuire à la cohérence globale des actions et à l'équité entre les différents territoires. »

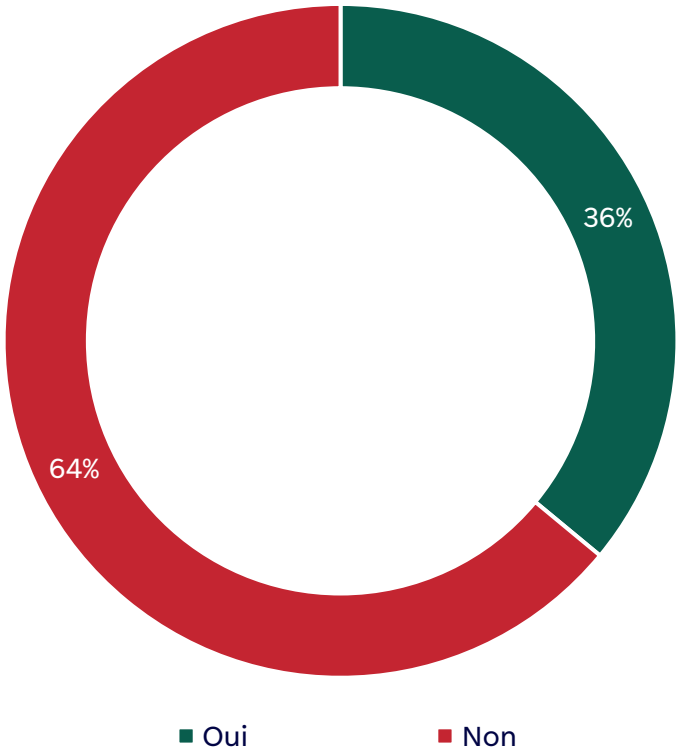
« Organisation du travail et fonctionnement interne : L'organisation en silos, perceptible à différents niveaux, peut créer des cloisonnements qui nuisent à la coopération et à l'efficacité collective. Ce mode de fonctionnement peut parfois être ressenti comme maltraitant, car il limite les échanges fluides entre services et impacte fortement les missions ou la charge de travail de ceux qui mettent en œuvre. »

« Oppositions internes : Je constate des tensions structurelles héritées d'un autre âge : direction générale VS territoires, fonctionnaires VS salariés, administratif VS technique. Ces clivages ralentissent la dynamique collective et compliquent la mise en œuvre d'objectifs communs. »

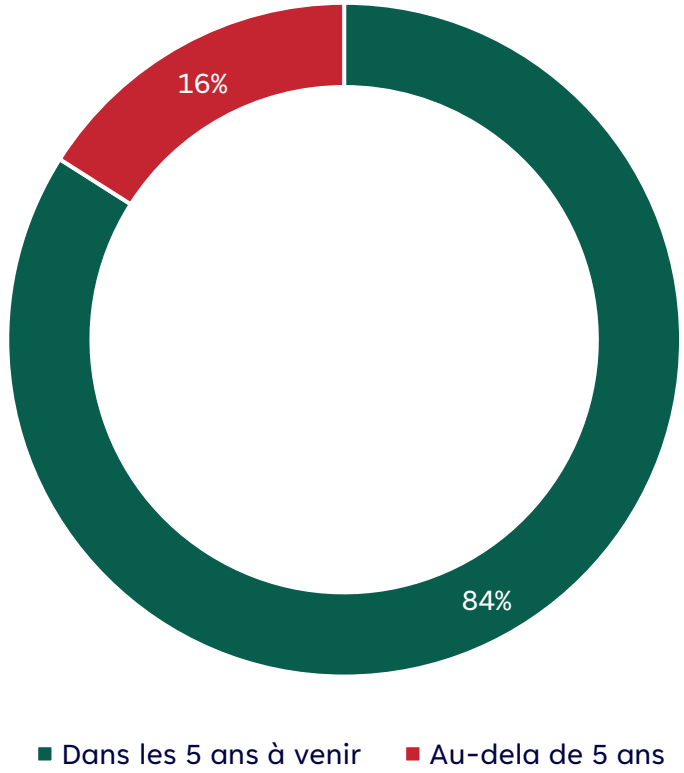
Un peu plus d'un tiers des agents envisagent une mobilité interne

Q36Bis. Envisagez-vous une mobilité interne ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Ter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité interne (« oui » en Q36Bis = 1 532)

36% des agents
indiquent envisager une mobilité interne



84% des agents l'envisageant
indiquent envisager cette mobilité interne dans les 5 ans à venir



Volonté de mobilité interne – Résultats détaillés (1/4)

Q36Bis. Envisagez-vous une mobilité interne ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Ter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité interne (« oui » en Q36Bis = 1 532)

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Oui	**36%**	34%	37%	34%	25%	29%	37%	41%	36%	14%	40%	32%	40%
Non	**64%**	67%	63%	66%	76%	71%	63%	59%	64%	86%	60%	68%	60%

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	1 532	164	201	178	7	79	390	5	9	3	302	26	168
Dans les 5 ans à venir	**84%**	85%	83%	81%	-	95%	86%	-	-	-	87%	88%	70%
Au-delà des 5 ans	**16%**	14%	17%	19%	-	5%	14%	-	-	-	13%	12%	30%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Volonté de mobilité interne – Résultats détaillés (2/4)

Q36Bis. Envisagez-vous une mobilité interne ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Ter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité interne (« oui » en Q36Bis = 1 532)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Oui	**36%**	39%	36%	38%	31%	39%	32%	38%	31%	13%	38%	25%	39%	41%	41%
Non	**64%**	61%	65%	62%	69%	61%	68%	62%	69%	88%	62%	75%	61%	59%	60%

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	1 532	429	1 101	1 122	410	776	756	257	494	5	195	8	366	50	157
Dans les 5 ans à venir	**84%**	85%	83%	83%	88%	83%	86%	92%	83%	-	87%	-	82%	93%	78%
Au-delà des 5 ans	**16%**	14%	17%	17%	12%	17%	14%	8%	17%	-	13%	-	19%	7%	21%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Volonté de mobilité interne – Résultats détaillés (3/4)

Q36Bis. Envisagez-vous une mobilité interne ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Ter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité interne (« oui » en Q36Bis = 1 532)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Oui	**36%**	45%	45%	45%	39%	22%	7%	42%	42%	40%	24%
Non	**64%**	55%	55%	55%	61%	78%	93%	58%	58%	60%	76%

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	1 532	321	431	752	442	338	24*	526	778	412	342
Dans les 5 ans à venir	**84%**	83%	80%	82%	83%	92%	89%	82%	83%	80%	91%
Au-delà des 5 ans	**16%**	17%	20%	19%	17%	8%	-	18%	17%	19%	9%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Volonté de mobilité interne – Résultats détaillés (4/4)

Q36Bis. Envisagez-vous une mobilité interne ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Ter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité interne (« oui » en Q36Bis = 1 532)

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Oui	**36%**	41%	36%	37%	37%	36%	45%	32%	41%	-	22%	27%	23%	26%	25%	16%	32%
Non	**64%**	59%	64%	63%	63%	64%	55%	69%	59%	-	78%	73%	77%	75%	75%	84%	68%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	1 532	44	89	78	813	29	21	26	225	2	6	10	28	5	47	12	97
Dans les 5 ans à venir	**84%**	93%	88%	84%	83%	94%	91%	87%	80%	-	-	100%	90%	-	89%	100%	90%
Au-delà des 5 ans	**16%**	7%	12%	16%	17%	6%	9%	13%	19%	-	-	-	11%	-	11%	-	10%

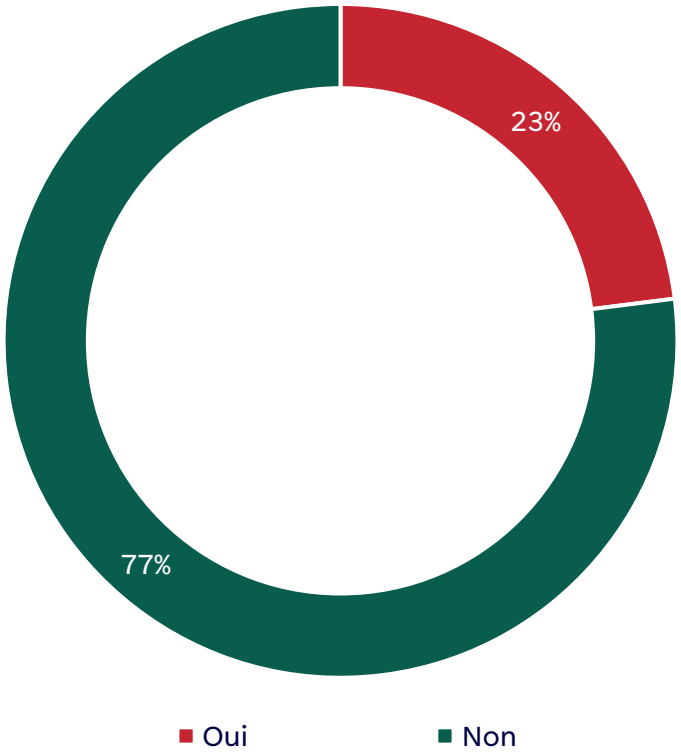
Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Un peu moins d'un quart des agents envisagent une mobilité externe, un résultat en baisse comparativement à l'enquête de 2005

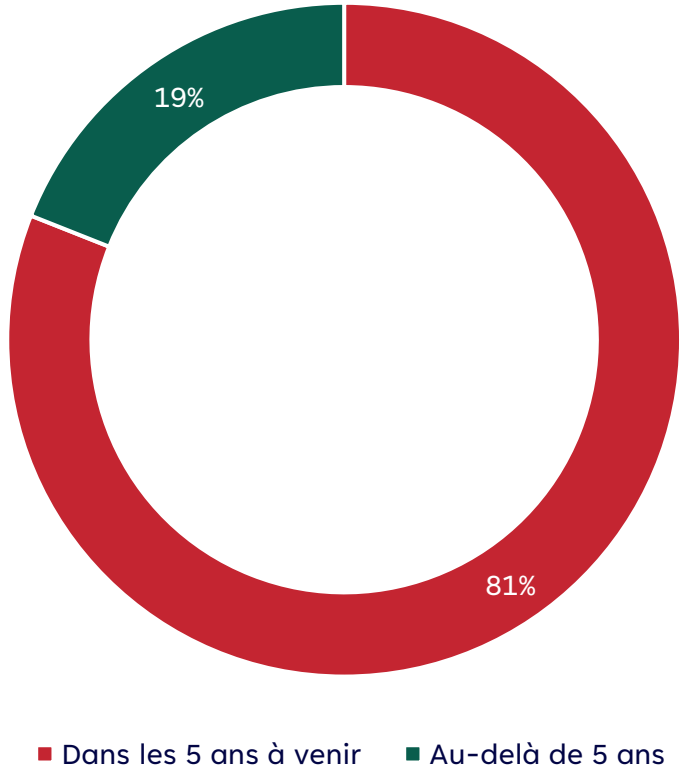
Q36Quater. Envisagez-vous une mobilité externe ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Quinter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité externe (« oui » en Q36Quater = 1 035)

En 2005, 65% des répondants disaient vouloir poursuivre à l'ONF

23% des agents
indiquent envisager une mobilité externe



81% des agents l'envisageant
indiquent envisager cette mobilité externe dans les 5 ans à venir



Volonté de mobilité externe – Résultats détaillés (1/4)

Q36Quater. Envisagez-vous une mobilité externe ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Quinter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité externe (« oui » en Q36Quater = 1 035)

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	4 322	479	600	509	27	260	1 077	14	31	19	792	75	439
Oui	**23%**	22%	23%	24%	21%	29%	19%	34%	52%	39%	24%	39%	22%
Non	**77%**	77%	77%	76%	79%	71%	81%	67%	48%	61%	76%	61%	78%

DIRECTION

	Total	AURA	BFC	COA	CORSE	DG	GE	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	MM	REUNION	S-N
Base	1 035	112	137	133	6	74	224	4	15	7	188	30	105
Dans les 5 ans à venir	**81%**	76%	75%	85%	-	94%	81%	-	82%	-	84%	72%	72%
Au-delà des 5 ans	**19%**	22%	25%	15%	-	7%	19%	-	18%	-	16%	28%	28%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Volonté de mobilité externe – Résultats détaillés (2/4)

Q36Quater. Envisagez-vous une mobilité externe ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Quinter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité externe (« oui » en Q36Quater = 1 035)

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	4 322	1121	3197	2987	1335	1991	2331	675	1617	39	517	32	933	124	385
Oui	23%	26%	23%	23%	26%	23%	24%	29%	22%	13%	35%	9%	21%	38%	17%
Non	77%	74%	77%	77%	74%	76%	77%	71%	78%	88%	65%	91%	79%	62%	83%

		Encadrement		Sexe		Type		Contrat							
	Total	Manager	Non-manager	Homme	Femme	Privé	Public	A	B	C	Cadre	Employé	TAM	Emplois aidés	OF
Base	1 035	315	718	712	323	484	551	198	348	5	175	3	196	46	64
Dans les 5 ans à venir	81%	86%	79%	79%	87%	83%	78%	87%	74%	-	84%	-	76%	90%	85%
Au-delà des 5 ans	19%	14%	21%	21%	13%	17%	22%	13%	26%	-	17%	-	24%	10%	14%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Volonté de mobilité externe – Résultats détaillés (3/4)

Q36Quater. Envisagez-vous une mobilité externe ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Quinter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité externe (« oui » en Q36Quater = 1 035)

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	4 322	731	995	1 726	1 126	1 470	339	1301	1 918	1 037	1 367
Oui	**23%**	29%	28%	28%	24%	16%	8%	26%	26%	27%	15%
Non	**77%**	71%	72%	72%	76%	84%	92%	74%	73%	73%	85%

		Âge						Ancienneté			
	Total	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	ST Moins de 40 ans	Entre 40 et 49 ans	ST 50 ans et plus	Plus de 60 ans	Moins de 5 ans	ST Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	ST 20 ans et plus
Base	1 035	205	285	490	292	253	27	328	507	302	226
Dans les 5 ans à venir	**81%**	81%	76%	79%	79%	88%	100%	82%	80%	81%	82%
Au-delà des 5 ans	**19%**	19%	24%	21%	21%	11%	-	18%	20%	19%	17%

**Attention, les significativités sont inversées*

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Volonté de mobilité externe – Résultats détaillés (4/4)

Q36Quater. Envisagez-vous une mobilité externe ?
Base : à tous les participants (4 322)
Q36Quinter.
Base : à ceux ayant indiqué envisager une mobilité externe (« oui » en Q36Quater = 1 035)

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	4 322	108	247	218	2 225	87	47	81	538	5	24	38	124	22	177	70	311
Oui	**23%**	27%	22%	34%	23%	42%	40%	25%	18%	-	18%	53%	24%	37%	23%	30%	29%
Non	**77%**	73%	78%	66%	77%	58%	60%	75%	82%	-	82%	47%	76%	63%	78%	70%	71%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

FILIERE METIER

	Total	MMA	PCC	PET	PGF	PGM	PRD	PRN	PTX	S99	SAI	SCO	SFI	SJU	SRH	SSI	STV
Base	1 035	29	52	64	518	34	17	20	98	0	5	18	26	5	42	21	86
Dans les 5 ans à venir	**81%**	93%	87%	84%	73%	91%	82%	75%	84%	-	-	97%	86%	-	85%	92%	91%
Au-delà des 5 ans	**19%**	7%	13%	16%	27%	9%	18%	25%	15%	-	-	3%	14%	-	15%	8%	10%

Xx% : Significativement supérieur à l'ensemble Xx% : Significativement inférieur à l'ensemble

Ce que les agents aimeraient continuer à faire – Question ouverte

Q37A. Dans mes missions au sein de l'ONF, j'aimerais continuer à ...
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées
2 800 agents ont cité au moins un élément (63%).

Travailler et accomplir mes tâches	33%
Travailler, faire mon travail	*10%*
Faire du terrain / Aller en forêt	*9%*
Être autonome	*6%*
M'investir / Atteindre des objectifs	*4%*
Être forestier	*3%*
Être sylviculteur	*2%*
Travailler à l'ONF	*2%*
Faire de la police	*1%*
Être TFT/Technicien	*1%*
Produire et commercialiser le bois	*1%*
Evoluer / progresser	19%
Apprendre / me former / performer	*7%*
Manager / Déléguer / Former	*5%*
Evoluer / progresser	*5%*
Être pluridisciplinaire	*5%*
S'épanouir et donner du sens à mon travail	7%
M'épanouir et donner du sens à mon travail	*5%*
Travailler dans l'intérêt général (service public)	*2%*

Assumer de nouvelles responsabilités	6%
Prendre des initiatives / innover	*3%*
Avoir un nouveau poste / De nouvelles missions	*3%*
Autres	19%
Gérer la forêt / Servir la forêt / Sauver la forêt	*11%*
Avoir une qualité relationnelle (avec les collègues, les partenaires)	*8%*

Ce que les agents aimeraient continuer à faire – Question ouverte - Verbatim

Q37A. Dans mes missions au sein de l'ONF, j'aimerais continuer à ...
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

« M'épanouir dans mon travail. »

« Travailler la forêt de demain pour les générations futures et à communiquer sur nos missions auprès du grand public. faire respecter la réglementation environnementale et forestière. »

« Développer mes compétences au sein du réseau mammifères; agir pour l'avenir des forêts. »

« Evoluer en me voyant confier des taches diversifiées et découvrir les autres métiers ONF en faisant des immersions. »

« Gérer des massifs domaniaux magnifiques avec des équipes de collaborateurs passionnés et des partenaires externes qui portent de nombreux projets intéressants. Passer du temps sur le terrain. »

« Gérer tant de sujets divers Avoir des relations avec tant de partenaires différents Rencontrer des collègues engagés et bienveillants! Gérer la complexité. »

« Développer mon savoir, savoir adapter mes connaissances aux demandes d'une société qui aspire à rencontrer des forestiers qui savent parler de gestion aussi bien que des divers enjeux naturalistes et environnementaux. Nous devons étoffer nos profils! Nous ne sommes "plus à la mode" en l'état. je ne dis pas qu'il faut tout révolutionner pour être ce que la société attend de nous, mais nous devons nous adapter aux nouveaux enjeux! »

« Progresser, lier du contact, expérimenter, échanger avec des partenaires externes.»

« M'épanouir dans mes activités professionnelles, me former et me concentrer à utiliser mon savoir-faire pour faire mon métier. »

« Travailler avec des gens formidables, c'est pour cela que je reste à l'ONF... C'est une chance rare que de travailler dans l'équipe à laquelle j'appartiens. »

Ce que les agents aimeraient arrêter de faire – Question ouverte
De nombreux irritants sont mentionnés par les agents parmi lesquels la place trop importante qu'occupe le reporting administratif et les outils inefficients

Q37B. Dans mes missions au sein de l'ONF, j'aimerais arrêter de ...
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées
2 380 agents ont cité au moins un élément (51%).

Perdre du temps et faire des tâches inutiles	19%
Faire trop d'administratif / de secrétariat	*8%*
Perdre du temps / Faire des choses inutiles / Se battre inutilement	*7%*
Travailler de façon répétitive	*3%*
Faire le travail des autres	*3%*
Faire trop de réunions	*2%*
Gérer autant de mails	*1%*
Travailler dans de mauvaises conditions et avec des outils inefficaces	18%
Utiliser des outils dysfonctionnels / inadaptés	*5%*
Subir (les changements, la charge de travail, la mauvaise organisation...)	*5%*
L'isolement, le manque de reconnaissance et de soutien	*4%*
Compenser le sous-effectif	*2%*
Faire trop de déplacements	*2%*
Changer constamment (de logiciel, de processus)	*2%*
Manager du personnel peu motivé	*1%*
Stresser et être sous pression	11%
Être surchargé / Avoir la pression	*4%*
Travailler tard / Trop travailler	*3%*
Me presser / Courir après le temps	*2%*
Stresser	*2%*

Travailler sans trouver de sens et être focalisé sur la rentabilité	7%
Travailler sans donner du sens	*4%*
Être dans une démarche de rentabilité	*2%*
Survoler mon travail	*2%*
Faire mon métier actuel sans évoluer	6%
Faire mon métier actuel / mes missions actuelles	*5%*
M'ennuyer / ne rien faire / stagner	*1%*
Autres	2%

Ce que les agents aimeraient arrêter de faire – Question ouverte - Verbatim

Q37B. Dans mes missions au sein de l'ONF, j'aimerais arrêter de ...
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

« Courir partout et survoler l'ensemble des tâches multifonctionnelles qui nous sont confiées. »

« Faire les mêmes choses 2 voire 3 fois car chacun au niveau des services de soutien y va de son application ou de son suivi sans se soucier de ce qui existe déjà; faire n'importe quoi n'importe quand et retrouver la saisonnalité des taches et des travaux; jeter l'argent par les fenêtres côté "bois" (exploitations coûteuses, déplacements de bois inutiles, contrats de ventes à prix bradés). »

« Passer trop de temps en administratif (procédures trop lourdes et redondantes). »

« Perdre mon temps avec des outils informatiques qui dysfonctionnent régulièrement et font perdre du temps. »

« Sur-comptabiliser le temps de travail, vouloir rentabiliser la moindre tâche, surcharger l'emploi du temps, travailler sur des projets trop déconnectés du coeur de métier, etc... Car tout cela est source d'un grand stress et d'une forte perte de motivation. »

« Se disperser dans des actions vides de sens, de perdre du temps dans la gestion interne avec les autres services et les changements répétitifs d'application/logiciel/note de service pour des gains minimes. »

« Gérer des "forêts de Mail" Perdre du temps avec des applications chronophages et instable en perpétuel changement alors que des applications gratuites et fonctionnelles existent. »

« De perdre du temps sur l'ordinateur, de faire des visio-conférences et du e-learning, d'avoir l'angoisse du futur et de faire les mauvais choix, de présenter aux élus des devis de plus en plus cher tout en sachant très bien que le travail sera de moins bonne qualité. »

« De m'attarder sur des actions qui me font perdre du temps. Arrêté d'avoir un management toxique complétement comptable de la direction, qui est complétement contraire à toute logique technique et de terrain. »

« De ne pas être écouté ni entendu. »

Ce que les agents aimeraient commencer à faire – Question ouverte
Des attentes fortes en matière d'évolution de carrières et le souhait de pouvoir également mieux prendre en compte sa santé

Q37C. Dans mes missions au sein de l'ONF, j'aimerais commencer à ...
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées
2 075 agents ont cité au moins un élément (45%).

Evoluer / progresser professionnellement	22%
Evoluer / progresser / être augmenté	*6%*
Me former / performer	*5%*
Manager / former / encadrer une équipe	*5%*
Changer de missions / postes / métiers	*4%*
M'investir / atteindre des objectifs / gagner en efficacité	*2%*
Faire du terrain / davantage de terrain	*2%*
Gagner en autonomie	*1%*
Prendre soin de moi et de ma santé	14%
M'épanouir / donner du sens à mon travail	*5%*
Me donner du temps, être moins pris par le temps	*5%*
Penser à moi et à ma santé	*2%*
M'affirmer	*2%*
Prendre davantage de recul	*1%*
Réduire mes horaires	*1%*
Penser à mon avenir	5%

Disposer de meilleures conditions de travail	3%
Améliorer les relations au travail	3%
Faire évoluer les choses / process	2%
Avoir / S'impliquer dans une vision à moyen long terme (stratégie)	1%
Autres	1%

Ce que les agents aimeraient commencer à faire – Question ouverte - Verbatim

Q37C. Dans mes missions au sein de l'ONF, j'aimerais commencer à ...
Base : à tous les participants (4 322)

Question ouverte, réponses spontanées

« Aller plus souvent sur le terrain au contact des équipes. »

« Retrouver de la cohérence au niveau des services de soutien pour que ceux-ci retrouvent leur fonction de soutien au service des UT; investir à un juste niveau pour garantir la pérennité des forêts et de leurs infrastructures. Avoir un cap et des consignes claires concernant le renouvellement des forêts. »

« Equilibrer ma vie pro et perso, à prendre soin de ma santé mentale/physique et accompagner le collectif de travail dans cette démarche de mieux être au travail. »

« Prendre du temps pour me former (ou me tenir informée) aux nouvelles techniques/méthodes/appli, et pouvoir évoluer en interne, à défaut en externe. »

« Être mieux reconnu dans les missions affectées à mon poste afin qu'elles soient rémunérées à juste titre. Mon travail dans la grosse agence où je suis (3 départements et 588 forêts) est rémunéré de la même façon que si j'étais dans une agence unie ou infra départementale de bien moindre envergure. »

« Recommencer à encadrer une équipe : j'ai été manager (RUT) et l'encadrement d'une équipe me manque. »

« Avoir plus de temps pour des missions environnementales qui changent du quotidien (coupes & travaux) Les missions ne sont pas assez diversifiées faute de temps. »

« Avoir plus de relations techniques avec les services de gestion ou travaux. »

« Développer des missions alternatives liées à mon cœur de métier, commencer à faire valoir les compétences des collègues qui sont motivés et impliqués dans nos missions communes, ainsi que dans les tâches que je leur demande de réaliser. »

« Reconnaitre l'activité des personnels, prendre en compte leur charge de travail grandissante et donc augmenter le nombre de postes fonctionnaires car les contractuels TFT ont des moyens limités. »

Annexes

SYNTHÈSE PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Des agents pleinement investis dans leurs missions et fiers de travailler pour l'ONF

- Les agents de l'ONF sont dans de bonnes dispositions par rapport à leur travail ; ils expriment dans une large majorité un état d'un esprit positif ou neutre dans leur travail (81%) et seulement 19% mentionnent un état d'esprit négatif. Dans le détail, les agents de la Direction Martinique ou de la Réunion expriment un état d'esprit moins positif que l'ensemble des répondants (respectivement 51% Direction Martinique et 62% Direction Réunion pour le sous total positif + neutre) , de même que certaines populations de l'ONF tels que les agents du public, les catégories B, les 50 ans et plus et les plus de 10 ans d'ancienneté. Dans l'ensemble, l'état d'esprit plus négatif de ces populations rejoins également leurs jugements plus critiques à l'égard de leur travail et de ses composantes.
- Par ailleurs, le sentiment de fierté des agents à travailler au sein de l'ONF s'est considérablement renforcé par rapport à 2005. Aujourd'hui 9 agents sur 10 se déclarent fiers de travailler au sein de l'ONF (contre 71% en 2005). C'est à mettre en perspective avec le sens donné à leur travail (88% déclarent que leur travail a du sens) et la forte utilité sociale attribuée à leur travail (88%) dans le cadre des défis environnementaux aux premiers rangs desquels les agents de l'ONF sont confrontés.
- Ce sens des responsabilités fait écho avec le lien privilégié qu'entretiennent les agents avec la forêt et qui constitue la première source de satisfaction dans leur travail (37% en première citation), devant les différents aspects relatifs à leurs conditions de travail tels que l'autonomie (23%), la diversité des activités (19%) ou encore l'ambiance de travail (14%). C'est sans conteste le premier moteur de leur engagement dans l'exercice de leur fonction.
- Au global, les agents attribuent une note plutôt satisfaisante à leur QVCT au sein de l'ONF (6,6/ 10) mais elle demeure néanmoins inférieure à celle des salariés français travaillant dans une entreprise publique ou nationale. Même si le niveau de satisfaction est plutôt encourageant une partie des agents manifeste des attentes fortes autour de l'amélioration de leur QVCT.

Des conditions de travail satisfaisantes dans l'ensemble mais une partie des agents fragilisés par des relations dégradées ou de l'intensification de la charge de travail

- Concernant les conditions de santé et de sécurité, les agents de l'ONF soulignent une amélioration depuis 2005 et ils sont aujourd'hui 83% à déclarer travailler dans de bonnes conditions de santé et sécurité (contre 76% en 2023) et les équipements de protection individuelle répondent aux attentes d'une large proportion de salariés (91%). A noter que les agents en Martinique ou Guyanne sont moins satisfaits à l'égard de leur EPI (respectivement 58% et 61%).
- Sur le plan des moyens matériels, les agents se déclarent satisfaits des outils matériels informatiques mis à leur disposition (86%) et notamment par rapport à 2005 où ils n'étaient que 45% à déclarer disposer du matériel informatique nécessaire. Les agents se montrent néanmoins plus nuancés quant aux applications, logiciels qui facilitent la réalisation de leur travail (62%).
- Au niveau de l'environnement de travail, les agents le juge plutôt satisfaisant (sous total satisfait 77%) bien qu'une partie des agents considère que leur santé est mise à l'épreuve par le travail : 75% se sentent fatigués par leur travail et 27% sont gênés par les efforts physiques imposés par leur travail. Sur ce dernier point, la pénibilité est encore plus accentuée auprès des hommes et des agents qui ont le plus d'ancienneté.
- Si dans l'ensemble l'état de santé psychologique est plutôt bon (72%), une attention particulière est à porter à une petite partie des agents qui le considère très mauvais (4%). C'est notamment le cas des agents martiniquais (17%) ou réunionnais (10%) et de certaines filières métiers.
- Le travail et notamment les rapports sociaux dégradés au travail sont les principales causes mises en avant par les agents pour justifier leur mauvais état psychologique. Les raisons d'ordre personnelles sont très peu citées par les agents.
- En comparaison à 2005, les agents sont davantage satisfaits de leur équilibre vie privée / vie professionnel (79% contre 59% en 2005) malgré une charge de travail jugée importante par une majorité des agents (62%). L'importante charge de travail est particulièrement soulignée par les managers (score trop importante 24%), les agents du public (25%) et les catégories A (34%) et B (23%) et également certaines filières métier.

Des conditions de travail satisfaisantes dans l'ensemble mais une partie des agents fragilisés par des relations dégradées ou de l'intensification de la charge de travail

- Cette charge de travail importante pour une partie des agents a une incidence directe sur la qualité même de leur travail. Environ 1/3 d'entre eux éprouvent des difficultés à réaliser un travail de qualité. Compte tenu du fort sentiment d'utilité lié à leur travail, il faut être attentif à ce que leur travail ne soit pas empêché et qu'il ne génère pas des conflits de valeur dans leur travail pour ces agents en particulier.
- Au niveau organisationnel, l'organisation du travail mise en place convient au plus grand nombre (88%) et c'est un constat partagé par l'ensemble des populations de l'ONF. La répartition du travail est jugée plus équitable qu'en 2005 (62% versus 33% en 2005) malgré des moyens humains jugés insuffisants pour une partie des agents (48% seulement estiment être en effectif suffisant dans leur service / équipe).

Le manager valorisé par son équipe et perçu comme proche des agents

- Les relations sont appréciées au sein de l'équipe de travail, aussi bien entre collègues (96%) qu'avec son manager (90%) et par conséquent il règne une bonne ambiance au sein de l'équipe (87% versus 56% en 2005).
- Le manager est perçu comme étant proche et accessible par ses équipes (entre 85% et 90% de satisfaction) et comme un bon appui dans l'accompagnement (entre 73% et 81% de satisfaction). En revanche, les agents sont plus nuancés sur les retours qu'il peut faire de leur travail (62%).
- En miroir, les managers confirment l'appréciation des agents, et dans ce climat de confiance, se sentent confortés dans leurs missions.

Un renforcement du niveau d'autonomie des agents et une politique de formation jugée satisfaisante

- Au sein de l'équipe de travail, les agents bénéficient d'un bon niveau d'autonomie, à la fois en progression par rapport à 2005 (87% contre 76% en 2005) et par rapport à notre benchmark (87%).
- De plus les agents ont le sentiment que leur manager prend en considération leur avis dans les prises de décisions (77% ; +5 points par rapport au benchmark). Ils sont un peu plus nuancés sur le fait d'être consultés pour des choix liés à l'organisation de leur travail (66%) et sur le fait que l'ONF encourage la liberté d'expression (61%). Les agents du public sont plus critiques sur ce dernier point.
- Concernant la politique de formation, 80% des agents déclarent bénéficier de formations pour bien faire leur travail (contre 52% seulement en 2005) et les ¾ des agents estiment que l'ONF leur permet de développer de nouvelles compétences professionnelles (76%). Les agents de plus de 50 ans sont plus nuancés sur le développement de nouvelles compétences.
- Seule une partie des agents a le sentiment de pouvoir contribuer à l'élaboration à la fois des orientations sur la prévention des risques professionnels physiques et/ou psychologiques et aux orientations sur la QVCT (respectivement 42% et 46%). A noter que les agents de catégories B et C se sentent encore moins partie prenante sur ces orientations.

Une partie des agents exposée à des faits de violence, harcèlement ou discriminatoires mais peu nombreux encore à remonter ces actes

- Une partie des agents sont exposés à des faits de violences physiques / verbales, harcèlement ou agissements sexistes. Les actes remontés peuvent être aussi bien liés à des personnes externes à l'ONF (36%) qu'à des personnes internes (34%). Les agents des DROM sont plus exposés à ce type d'actes, tout comme certaines catégories d'agents (cat B) ou les agents du public.
- Parmi les agents ayant déjà remonté un acte de violence, de harcèlement ou agissements sexistes (10%), ils ne sont que 37% à déclarer que leur signalement a été pris en compte et près d'un quart (22%) qui ne savent pas quelle suite a été donnée à leur signalement. Certaines catégories de populations semblent plus exposées comme les managers (14%) et la filière MMA (63%).
- Et les agents sont encore plus nombreux à faire état de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois (19%) et notamment les agents de la Réunion mais au final ils sont très peu à avoir effectués un signalement (3%).
- Le statut est le premier critère de discrimination cité par les agents devant les activités syndicales et les critères d'âge et de sexe.

Une politique d’égalité entre les hommes et les femmes qui gagnerait à être davantage connue et un sujet autour de l’équité salariale

- La politique d’égalité entre les hommes et les femmes au sein de l’ONF est respectée par les agents concernés par le sujet (66%) mais une partie importante des agents ne se prononcent pas sur le sujet (22%). Une sensibilisation autour du sujet pourrait permettre d’impliquer davantage les agents sur ces problématiques (notamment les non concernés et ceux qui ne se prononcent pas).
- D’autre part, sur le plan de l’équité professionnelle, les agents se sentent plutôt traités équitablement au niveau de la promotion professionnelle (60%), en revanche ils sont beaucoup plus partagés au niveau de la rémunération (54%). C’est notamment le cas des agents dans une tranche d’âge intermédiaire (score 46% pour les agents de 30 à 39 ans) et qui ont un niveau d’ancienneté de 10 à 19 ans (49%).

Le niveau d’information reçu par les agents n’est pas pleinement satisfaisant et constitue un axe d’amélioration

- Les agents sont partagés sur le niveau d’information reçu concernant le développement de leur parcours professionnel : la moitié en sont satisfaits et un quart ne le sont pas et un autre quart des répondants ne se prononce pas. Les non managers et les femmes sont plus critiques dans leur jugement sur le niveau d’information reçu ainsi que certaines filières métiers telles que SFI, PGM.

- Sur d’autres sujets, le niveau d’information est jugé un peu plus satisfaisant, notamment en ce qui concerne le niveau d’information sur les prestations sociales (63%) et également sur les changements organisationnels et stratégiques (57%).

Un niveau de confiance en l'avenir plus marqué et des attentes fortes en matière d'évolution professionnelle et d'épanouissement dans le travail

- Les agents se montrent plus affirmés qu'en 2005 quant à leur confiance en l'avenir (63% versus 34% en 2005) mais ils demeurent moins confiants par rapport à leur avenir au sein de l'ONF que les salariés d'entreprises publiques ou nationales (75%). Les agents du public ainsi que les agents de catégorie B sont moins confiants que l'ensemble (respectivement 59% et 55%).
- Les agents qui se déclarent confiants en leur avenir mettent en avant les opportunités de carrière, le secteur porteur de la filière bois et de la protection de la forêt et passion du métier. Dans une moindre mesure, ils citent également les conditions de travail et les bonnes relations managériales. De leur côté, ceux qui sont moins confiants dans leur avenir au sein de l'ONF citent les mêmes raisons en négatif ; manque d'opportunité de carrière, la stratégie ou encore les mauvaises conditions de travail.
- Sur le sujet de la mobilité, un peu plus d'un tiers des agents envisagent une mobilité interne et parmi eux 84% l'envisagent à horizon 5 ans. Près d'un quart des agents (23%) envisagent une mobilité à l'extérieur de l'ONF et parmi eux 81% l'envisagent dans les 5 ans.
- En conclusion, les agents expriment spontanément le souhait de pouvoir continuer à s'investir dans leurs missions tout en ayant l'opportunité de pouvoir progresser. Ils réaffirment le lien fort entretenu avec la forêt (gérer la forêt, servir la forêt, sauver la forêt).
- Dans les irritants qui pèsent sur leur travail, ils aimeraient pouvoir s'affranchir de tâches administratives, chronophages et travailler dans de meilleures conditions avec des outils plus adaptés et au sein d'une organisation plus performante.
- Ultérieurement, ils aspirent à évoluer dans leur carrière professionnelle et à gagner également en QVCT.