

# Résultat des questionnaires QVT et RPS en MDD Sociales

S'informer pour agir ensemble

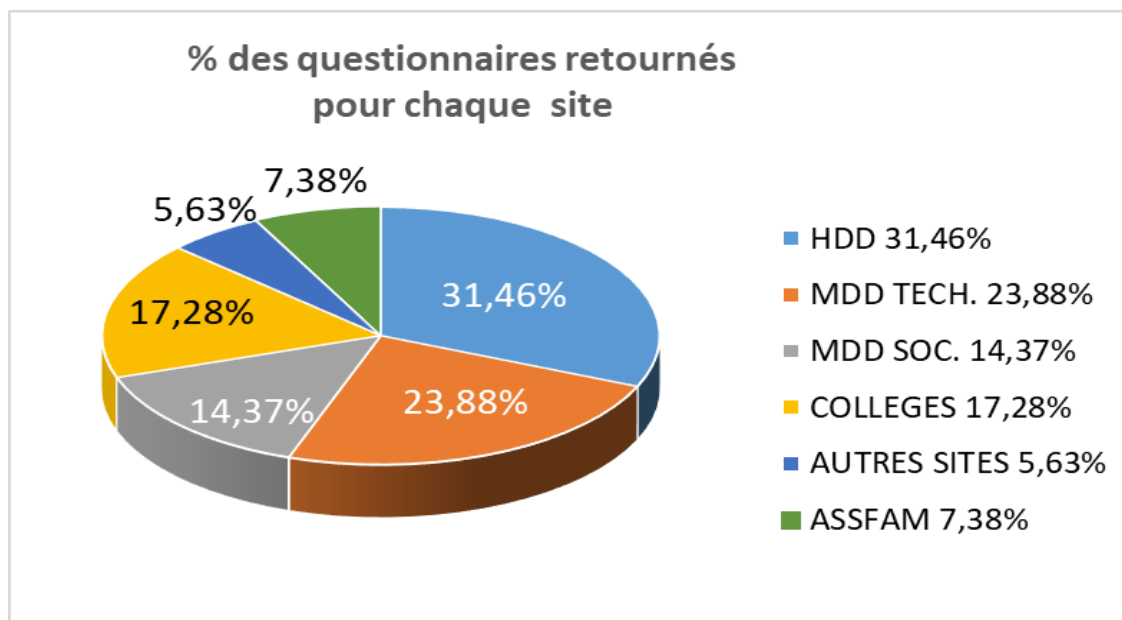
## RESULTATS DU QUESTIONNAIRE QVT et RPS des agents des MDD Sociales

Nous tenons à rappeler que le résultat de cette enquête est une photographie à un instant « T » sur le sentiment des agents au sujet de leurs conditions de travail et de l'émotion qu'elles génèrent. L'interprétation du questionnaire doit être objective. Il est aussi nécessaire de rappeler que le contexte sanitaire, social et politique est difficile. Il y a des sujets sur lesquels il est possible d'agir et d'autres non.

### La participation

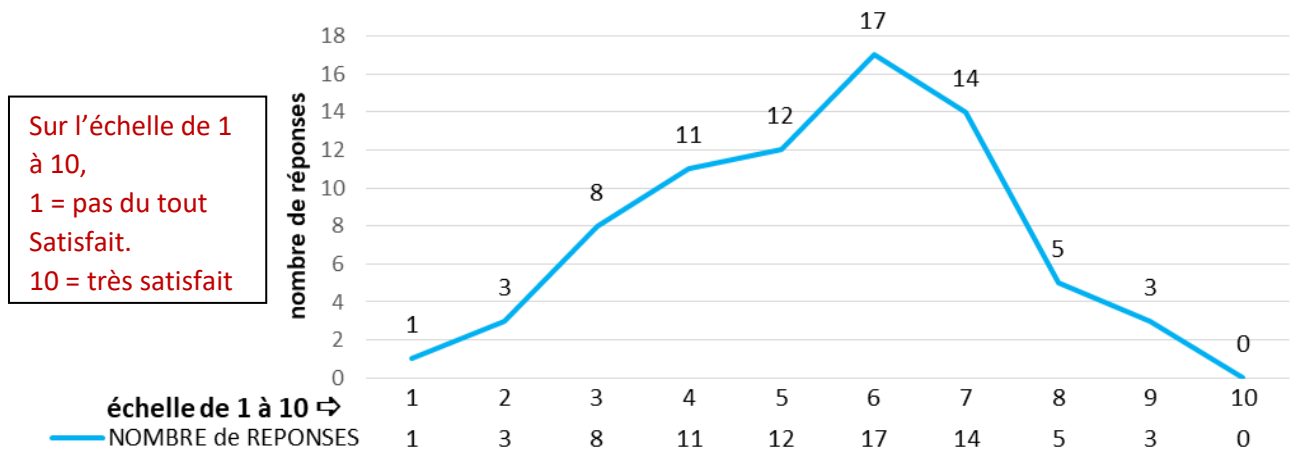
**515 agents** ont répondu au questionnaire répartis de la façon suivante soit 29% de l'effectif.

- 162 agents de l'Hôtel du Département ;
- 123 agents des MDD techniques ;
- 89 agents des collèges ;
- 74 agents dans les MDD sociales ;
- 29 agents des autres sites.).
- 38 ASSFAM. Elles avaient été sollicitées pour répondre au questionnaire RPS juste avant la crise sanitaire.



# Notes de satisfaction que vous avez attribué pour la qualité de la vie au travail sur une échelle de 1 à 10.

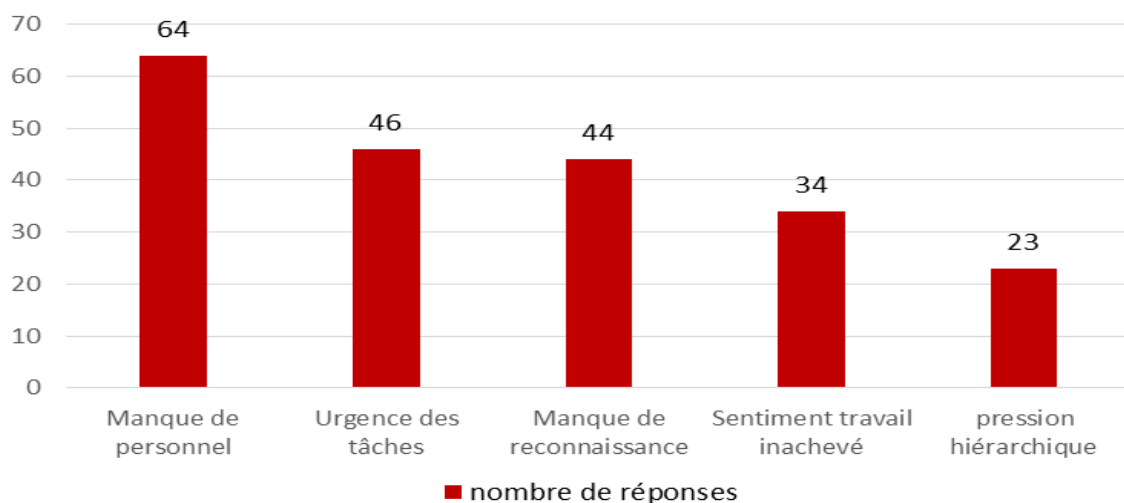
## Courbe de satisfaction de la QVT sur échelle de 1 à 10 pour les agents des MDD Sociales



**Au travail, les différents facteurs de pénibilité auxquels les agent(e)s du social sont confronté(e)s.**  
(plusieurs réponses étaient possibles)

Il y avait 14 items possibles nous avons retenu les 5 principaux.

## 5 principaux facteurs de pénibilité des agents dans les MDD Sociales

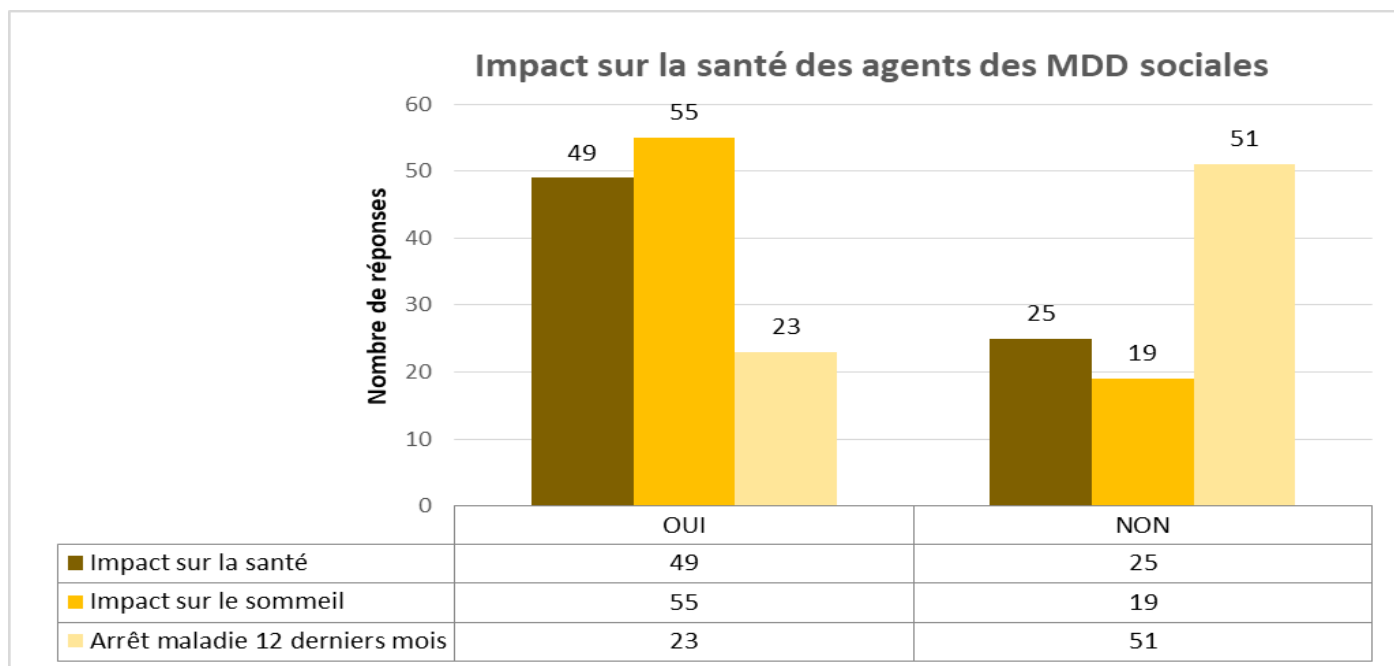


Une case « autre facteurs de pénibilités » était prévue, voici quelques réponses en exemples :

### MDD Sociales

- Masse de travail ;
- Procédures complexe ;
- Informations approximatives.

# L'impact sur la santé, le sommeil des agents et le nombre d'arrêt de maladie de ces 12 derniers mois



## Les réponses de l'enquête sur la Qualité de Vie au Travail en MDD Sociales

<b>MON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b>					
	NON	OUI		NON	OUI
Je subis souvent des interruptions dans mes tâches	12%	88%	J'ai les moyens nécessaires pour bien travailler	35%	65%
Je subis des agressions, des injures liées à mon travail	59%	41%	Je dois apporter des réponses immédiates (aux usagers)	28%	72%
Je me sens en sécurité au travail	30%	70%	Mon environnement de travail est agréable	22%	78%
<b>MON VOLUME ET INTENSITE DE TRAVAIL</b>					
	NON	OUI		NON	OUI
On me demande une quantité de travail excessive	35%	65%	Je travaille essentiellement dans l'urgence	47%	53%
Je me sens souvent débordé(e)	39%	61%	J'ai le temps nécessaire pour effectuer un travail de qualité	65%	26%
J'ai le sentiment que mon travail est utile	23%	77%			
<b>MON AUTONOMIE</b>					
	NON	OUI		NON	OUI
J'ai une autonomie suffisante pour prendre des initiatives	22%	78%	Je peux organiser moi-même mon travail	6%	94%
Je sais clairement ce que j'ai à faire dans mon travail	5%	95%	Ma hiérarchie me fait confiance	20%	80%
Des responsabilités me sont confiées	35%	65%	Je peux interrompre mon travail quand je le souhaite	62%	38%

## MA MOTIVATION

	NON	OUI		NON	OUI
Je fais un travail qui a du sens	16%	84%	J'ai la possibilité de réaliser un travail varié	19%	81%
Les tâches que j'effectue sont valorisantes	35%	65%	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	47%	53%
Mon travail est suffisamment valorisé	70%	30%	J'ai subi une perte de motivation récemment	31%	69%

## LIEN HIERARCHIQUE

On me traite injustement au travail	76%	24%	Ma hiérarchie se soucie de mon bien-être au travail	50%	50%
En cas de problème je suis soutenu(e) par ma hiérarchie	35%	65%	Je dialogue facilement avec ma hiérarchie	24%	76%
Je reçois le respect que je mérite de ma hiérarchie	19%	81%	Je reçois des consignes contradictoires	57%	43%
Ma hiérarchie est facilitante dans mon travail	41%	59%			

## RAPPORT SOCIAUX

Ma hiérarchie se sent concernée par notre bien-être	45%	55%	Ma hiérarchie facilite la collaboration entre agents	50%	50%
Mes collègues me manifestent de l'intérêt, du respect	14%	86%	Nous avons une aide suffisante en situation difficile.	54%	46%
Mes collègues m'aident à mener à bien mes tâches	30%	70%	Des temps de convivialités sont organisés régulièrement	58%	42%

## CIRCULATION DE L'INFORMATION

	NON	OUI		NON	OUI
L'information circule bien dans mon service	57%	43%	Les réunions de services sont suffisantes	47%	53%
Les réunions de services sont efficaces	50%	50%	Je suis informé(e) sur la vie et les projets de mon service	50%	50%
Je suis informé(e) des projets de la collectivité	69%	31%			

## EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les critères d'évaluation de mon travail sont clairs	59%	41%	La qualité de mon travail est reconnue par ma hiérarchie	32%	68%
J'ai confiance dans l'évolution de ma carrière	68%	32%	Mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	73%	27%
Mes souhaits de formation sont pris en compte	23%	77%	Mes souhaits d'évolution de carrière sont pris en compte	55%	45%
La collectivité peut m'aider à évoluer sur le plan professionnel	66%	34%			

## EXIGENCES EMOTIONNELLES et INSECURITE AU TRAVAIL

Dans mon travail, je subis des pressions psychologiques	41%	59%	Je vis des tensions avec mes collègues de travail	69%	31%
Je vis des tensions avec le public	38%	62%	Je vis des tensions avec ma hiérarchie	62%	38%
Je suis informé(e) des projets de réorganisation	66%	34%	Il m'arrive d'avoir peur au mon travail	59%	41%
Dans mon travail, je reçois des ordres contradictoires	54%	46%			

# Réponse du questionnaire sur les risques psycho-sociaux (RPS) en MDD Sociales

Ce questionnaire adapté de Cohen et Williamson est l'un des plus utilisés pour évaluer la perception du stress. Ses items permettent de mesurer simplement et rapidement l'importance avec laquelle des situations de la vie sont perçues comme menaçantes, c'est à dire non prévisibles, incontrôlables et pénibles. En constituant des repères, elle permet d'amorcer une discussion sur le travail lors des visites médicales de santé au travail, par exemple.

Chaque réponse du questionnaire correspond à des points. L'ensemble des points additionné vous donne un score. **L'interprétation des résultats des scores se fait en 3 groupes A,B et C.**

## A / Score inférieur à 21 :

C'est une personne qui sait gérer son stress, qui sait s'adapter et pour laquelle il existe toujours des solutions.

## B / Score compris entre 21 et 26 :

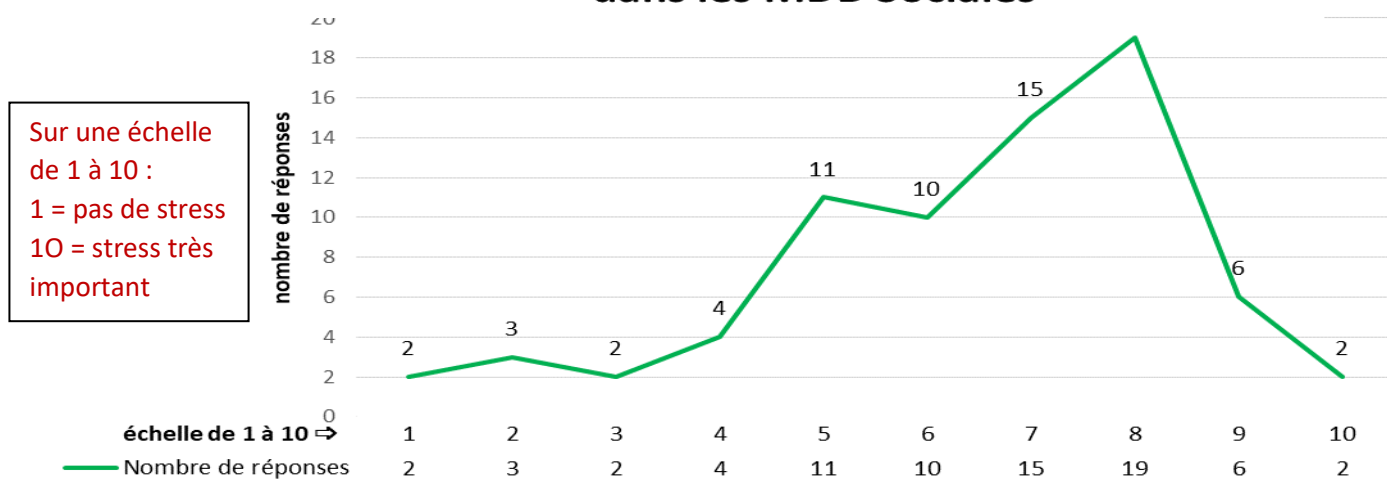
C'est une personne qui sait en général faire face au stress, mais il existe un certain nombre de situations qu'elle ne sait pas gérer. Elle est parfois animée d'un sentiment d'impuissance qui entraîne des perturbations émotionnelles. Elle peut sortir de ce sentiment d'impuissance en apprenant des méthodes de stratégies de changement.

## C / Score supérieur à 27 :

La vie est une menace perpétuelle pour cette personne : elle a le sentiment de subir la plupart des situations et de ne pouvoir rien faire d'autre que de les subir. Ce fort sentiment d'impuissance lié à sa représentation de la vie peut la faire basculer dans la maladie. Un travail sur son schéma de pensée est souhaitable ainsi qu'un changement dans sa manière de réagir.

La moyenne des scores pour les agents des MDD techniques est de **30,58**

## Courbe de stress ressenti sur une échelle de 1 à 10 dans les MDD Sociales



Proche,  
Efficace,  
Solidaire.

## SYNDICAT CGT

du Conseil Départemental  
11, rue François Chénieux CS 83112  
87031 LIMOGES CEDEX 1  
Tél : 05 44 00 11 95 – 06 18 08 13 93  
Email : [cgt@haute-vienne.fr](mailto:cgt@haute-vienne.fr)  
Blog : [cgt-cd87.fr](http://cgt-cd87.fr)