



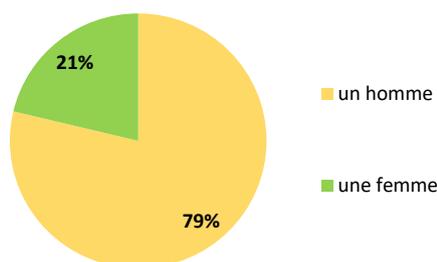
Résultats de l'enquête sur la Qualité du Travail / Télétravail 2020

Nom de l'établissement : **IDEMIA I&S OSNY**

Nombre de réponses

145

3 Vous êtes... ? (question facultative)



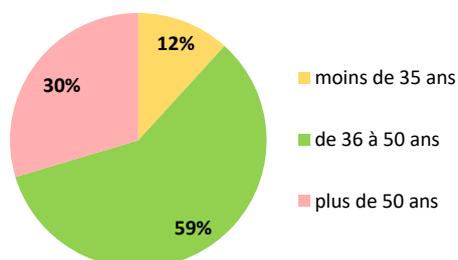
un homme	79%	111
une femme	21%	30

Nombre de personnes qui n'ont pas voulu répondre à cette question

4

La répartition des réponses par sexe est représentative de la répartition de la population des salariés.

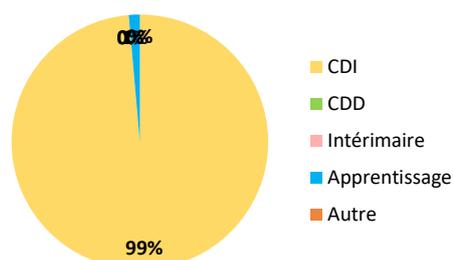
4 Quel âge avez-vous ?



moins de 35 ans	12%	17
de 36 à 50 ans	59%	85
plus de 50 ans	30%	43

La répartition des réponses par âge est très proche de la pyramide des âges de l'établissement.

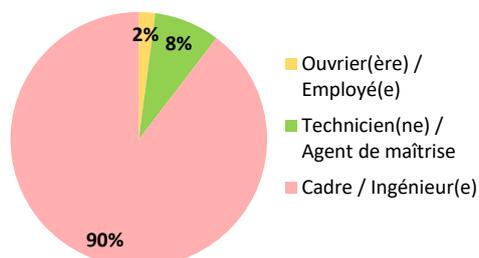
5 Quelle est la nature de votre contrat de travail ?



CDI	99%	143
CDD	0%	0
Intérimaire	0%	0
Apprentissage	1%	2
Autre	0%	0

Les apprentis sont légèrement sous-représentés dans les réponses par rapport à la population réelle.

6 Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?

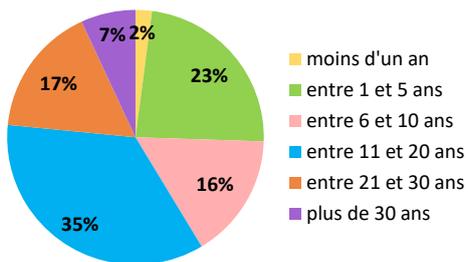


Ouvrier(ère) / Employé(e)	2%	3
Technicien(ne) / Agent de maîtrise	8%	12
Cadre / Ingénieur(e)	90%	130

La population d'Osny est composée à 86% d'Ingénieurs et cadres d'après le Bilan Social 2019.

Les catégories socio-professionnelles sont bien représentées.

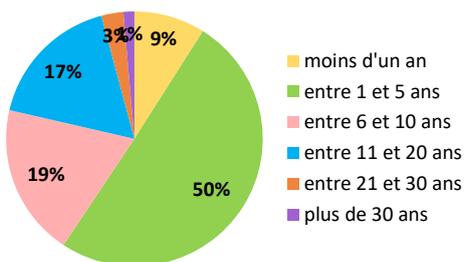
7 Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'établissement ?



moins d'un an	2%	3
entre 1 et 5 ans	23%	34
entre 6 et 10 ans	16%	23
entre 11 et 20 ans	35%	51
entre 21 et 30 ans	17%	24
plus de 30 ans	7%	10

Cette répartition est assez proche des statistiques données par la Direction dans le Bilan Social.

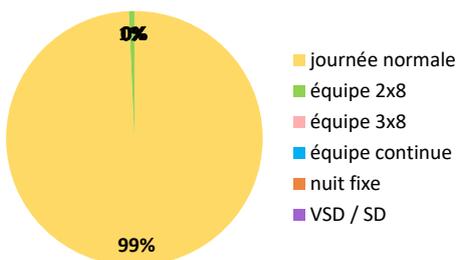
8 Depuis combien de temps travaillez-vous à ce poste ?



moins d'un an	9%	13
entre 1 et 5 ans	50%	73
entre 6 et 10 ans	19%	28
entre 11 et 20 ans	17%	25
entre 21 et 30 ans	3%	4
plus de 30 ans	1%	2

Nous n'avons pas de statistiques officielles sur ce point. L'appréciation est relativement subjective mais on peut considérer qu'une partie non négligeable des salariés ont le sentiment de ne pas avoir évolué dans leur poste depuis plusieurs années.

9 Quels sont vos horaires de travail ?

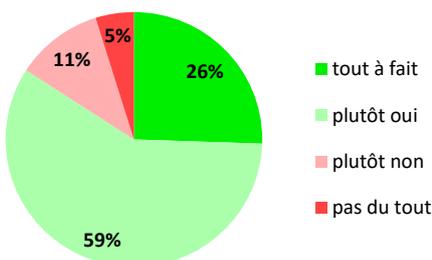


journée normale	99%	144
équipe 2x8	1%	1
équipe 3x8	0%	0
équipe continue	0%	0
nuit fixe	0%	0
VSD / SD	0%	0

A notre connaissance, tous les salariés sont en journée normale à Osny.

Qualité du Travail

10 Globalement, vous sentez-vous bien au travail ?

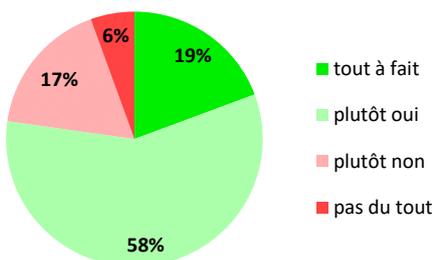


tout à fait	26%	37
plutôt oui	59%	85
plutôt non	11%	16
pas du tout	5%	7

Globalement, nous sommes plutôt heureux au travail. Un salarié sur 6 est tout de même en souffrance. Dans une analyse plus fine, les salariés présents depuis 5 à 10 ans sont les plus critiques.

Ce sont ceux qui ont été embauchés avec la promesse du socle social SAFRAN.

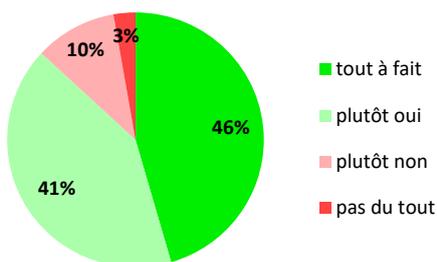
11 Votre charge de travail est-elle acceptable ?



tout à fait	19%	28
plutôt oui	58%	84
plutôt non	17%	25
pas du tout	6%	8

Un salarié sur quatre déclare que sa charge n'est pas acceptable. L'effet des départs de personnes expérimentées se fait assurément sentir sur la charge de ceux qui restent.

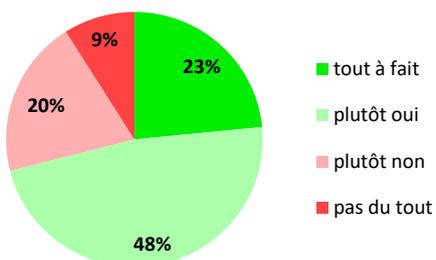
12 Votre travail vous semble-t-il utile ?



tout à fait	46%	66
plutôt oui	41%	60
plutôt non	10%	15
pas du tout	3%	4

Les salariés dans leur écrasante majorité se sentent utiles. C'est une des explications de l'engagement professionnel des salariés d'Osny.

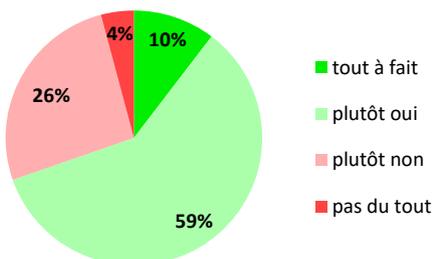
13 Votre investissement dans le travail est-il reconnu ?



tout à fait	23%	34
plutôt oui	48%	69
plutôt non	20%	29
pas du tout	9%	13

Seul 1 salarié sur 4 pense que son investissement est totalement reconnu. Vos réponses libres montrent que la faiblesse de l'évolution de votre rémunération, l'absence de prise en charge de vos besoins matériels posent problème.

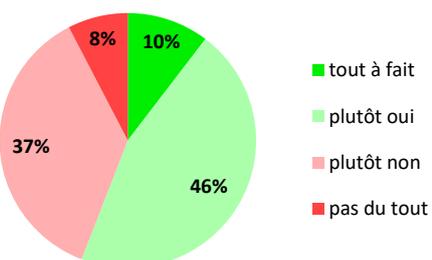
14 Globalement, avez-vous les moyens de faire un travail de qualité ?



tout à fait	10%	15
plutôt oui	59%	86
plutôt non	26%	38
pas du tout	4%	6

Seul un salarié sur dix pense avoir totalement les moyens de faire un travail de qualité. 30% disent ne pas en avoir les moyens. Les problèmes d'équipements obsolètes, de logiciels inadaptés participent à ce sentiment. On retrouve souvent cette thématique dans vos réponses libres.

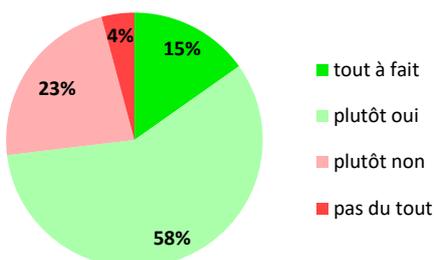
15 Avez-vous assez de temps pour bien faire votre travail ?



tout à fait	10%	15
plutôt oui	46%	66
plutôt non	37%	53
pas du tout	8%	11

Les réponses sont très partagées. Le nombre de salariés qui ne pensent pas avoir le temps de faire un travail de qualité est très élevé. Le départ de salariés expérimentés qui ne sont pas toujours remplacés fait peser une charge importante sur ceux qui restent.

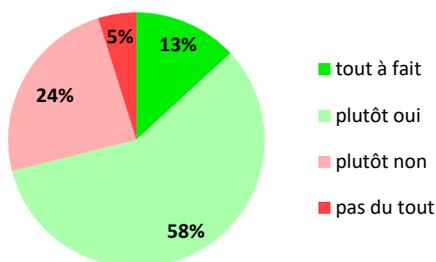
16 Avez-vous les informations suffisantes pour bien faire votre travail ?



tout à fait	15%	22
plutôt oui	58%	84
plutôt non	23%	33
pas du tout	4%	6

Les salariés dans leur majorité ont les informations pour "se débrouiller". Un sur quatre pense ne pas avoir les informations qui lui permettraient de faire un travail de qualité.

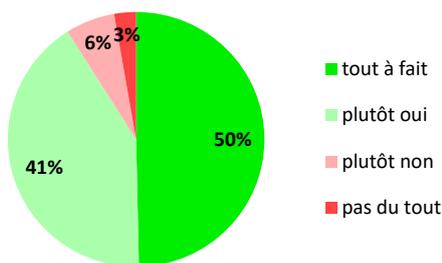
17 Avez-vous les bons outils pour bien faire votre travail ?



tout à fait	13%	19
plutôt oui	58%	84
plutôt non	24%	35
pas du tout	5%	7

Le problème des outils mis à disposition est récurrent. Les restrictions de logiciels par l'IT ne sont pas toujours bien vécues par la population de R&D.

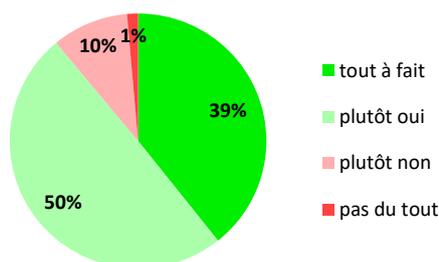
18 Y a-t-il de la coopération et de l'entraide dans votre service ?



tout à fait	50%	72
plutôt oui	41%	60
plutôt non	6%	9
pas du tout	3%	4

C'est un point fort de l'établissement. C'est cet esprit de coopération qui nous permet de sortir des produits et des programmes dans des conditions souvent difficiles.

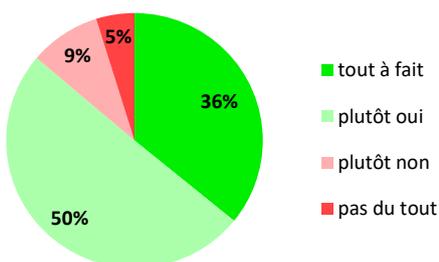
19 Pouvez-vous discuter de vos objectifs avec votre responsable hiérarchique ?



tout à fait	39%	57
plutôt oui	50%	72
plutôt non	10%	14
pas du tout	1%	2

Le dialogue avec les managers de proximité est plutôt bon avec quelques exceptions.

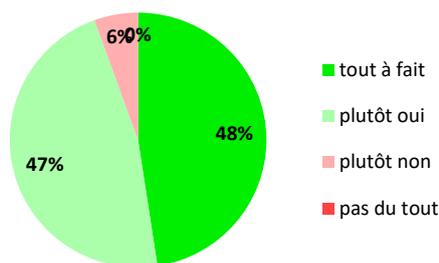
20 Pouvez-vous compter sur lui/elle en cas de problème ?



tout à fait	36%	52
plutôt oui	50%	73
plutôt non	9%	13
pas du tout	5%	7

Les réponses sont assez proches des réponses précédentes. La confiance avec le manager est assez logiquement corrélée avec le niveau d'échange sur les objectifs.

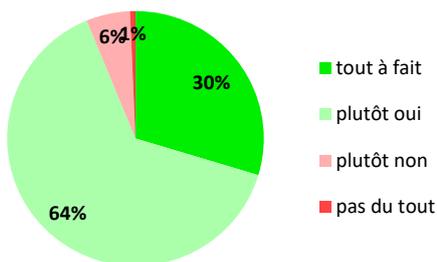
21 Avez-vous de l'autonomie dans la façon de procéder dans votre poste ou fonction ?



tout à fait	48%	69
plutôt oui	47%	68
plutôt non	6%	8
pas du tout	0%	0

Le sentiment d'autonomie dans le travail va au-delà de la seule population de cadres au forfait jour.

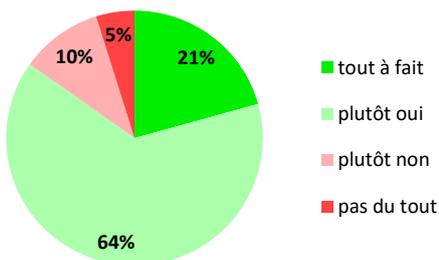
22 Quand vous rencontrez des difficultés dans votre travail, y a-t-il moyen des les régler avec vos collègues ?



tout à fait	30%	43
plutôt oui	64%	93
plutôt non	6%	8
pas du tout	1%	1

En cas de problèmes, les salariés comptent majoritairement sur leurs collègues...

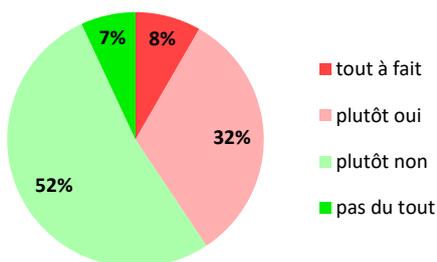
23 Quand vous rencontrez des difficultés dans votre travail, y a-t-il moyen des les régler avec votre hiérarchie ?



tout à fait	21%	30
plutôt oui	64%	93
plutôt non	10%	15
pas du tout	5%	7

... et un tout petit peu moins sur leur hiérarchie.

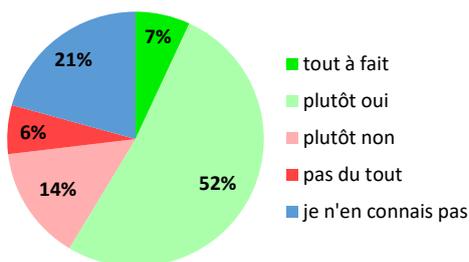
24 Globalement, rencontrez-vous des difficultés récurrentes non résolues dans votre travail ?



tout à fait	8%	12
plutôt oui	32%	47
plutôt non	52%	76
pas du tout	7%	10

Le niveau de personnes ayant des difficultés récurrentes est relativement élevé. On peut le rattacher aux remarques sur les moyens de travail et notamment les outils informatiques qui ne sont pas à la hauteur des attentes.

25 Quand vous rencontrez des difficultés dans votre travail, y a-t-il moyen des les régler avec un représentant du personnel ?



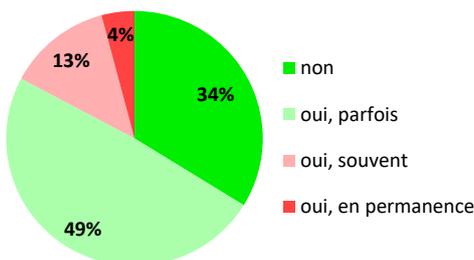
tout à fait	7%	10
plutôt oui	52%	75
plutôt non	14%	21
pas du tout	6%	9
je n'en connais pas	21%	30

Une majorité de salariés pensent que les représentants du personnel peuvent les aider.

1 salarié sur 5 répondant à ce sondage affirme ne pas connaître de représentant du personnel.

Globalement, rencontrez-vous des difficultés récurrentes non résolues dans votre travail ?

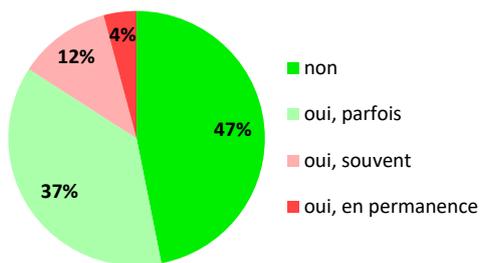
26 Maux (de tête, de dos, articulaires, TMS...)



non	34%	49
oui, parfois	49%	71
oui, souvent	13%	19
oui, en permanence	4%	6

C'est un point de vigilance. C'est un des premiers signes de mal-être au travail. Le télétravail massif peut aussi avoir eu un impact négatif sur cet indicateur pour certains salariés mal équipés. L'entreprise doit fournir aussi des moyens de travail adaptés aux télétravailleurs.

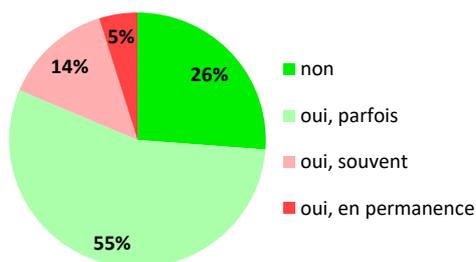
27 Troubles (de la vision, du sommeil, de l'alimentation...)



non	47%	68
oui, parfois	37%	54
oui, souvent	12%	17
oui, en permanence	4%	6

Des troubles ponctuels peuvent être le symptôme de périodes de stress intense. On peut les relier à la surcharge de travail dont se plaignent certains salariés.

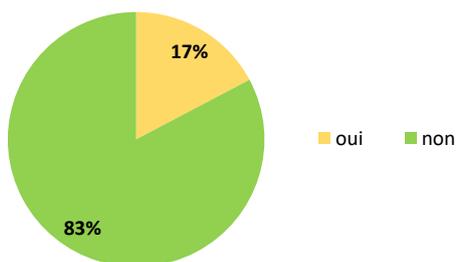
28 Stress, anxiété, état dépressif



non	26%	38
oui, parfois	55%	80
oui, souvent	14%	20
oui, en permanence	5%	7

Ce point est en cohérence avec les précédents. Le nombre de personnes souvent ou en permanence en stress est relativement important et demande une vigilance importante.

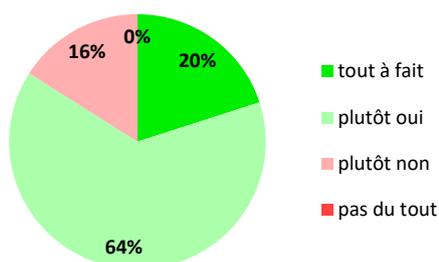
29 Etes-vous responsable d'équipe ?



oui	17%	25
non	83%	120

Responsables d'équipe

30 Avez-vous les moyens d'apporter votre soutien à vos collaborateurs/trices ?



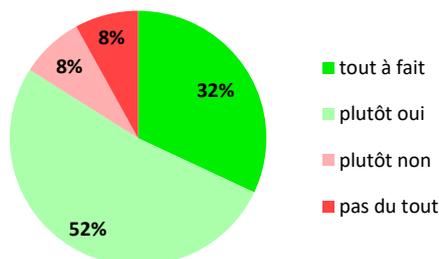
tout à fait	20%	5
plutôt oui	64%	16
plutôt non	16%	4
pas du tout	0%	0

Un manager sur six déclare ne pas être totalement en mesure d'apporter du soutien à ses collaborateurs.

C'est un risque de stress pour eux et leurs équipes.

Le risque serait aussi qu'ils deviennent fatalistes.

31 Votre hiérarchie tient-elle compte des problèmes ou suggestions que vous lui remontez ?

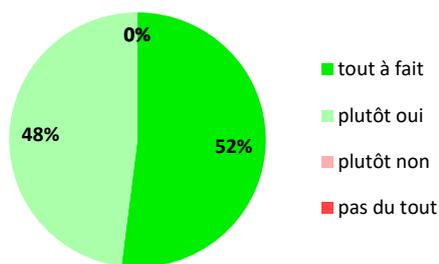


tout à fait	32%	8
plutôt oui	52%	13
plutôt non	8%	2
pas du tout	8%	2

Le nombre de managers qui ne se sentent pas totalement soutenus par leur hiérarchie n'est pas négligeable et peut expliquer les réponses à la question précédente.

Le rôle des managers de proximité entre les besoins de la base et les pressions de la hiérarchie est très difficile chez Idemia.

32 Consultez-vous les membres de votre équipe sur les moyens de régler les difficultés qu'ils rencontrent quotidiennement dans leur travail ?

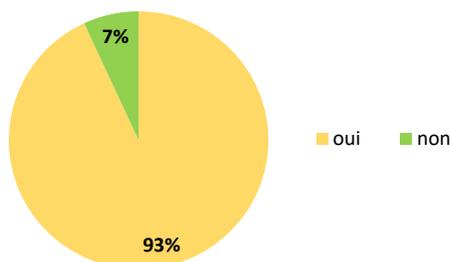


tout à fait	52%	13
plutôt oui	48%	12
plutôt non	0%	0
pas du tout	0%	0

Il y a une volonté affichée de bien faire avec un ressenti légèrement différent de celui des salariés des équipes qui sont un peu moins positifs.

Télétravail

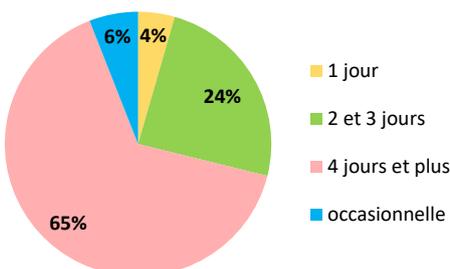
33 Avant, pendant et après le confinement, avez-vous pratiqué et/ou pratiquez-vous le télétravail ?



oui	93%	135
non	7%	10

Le télétravail est une pratique qui était déjà bien ancrée avant la crise. Elle s'est largement répandue en 2020.

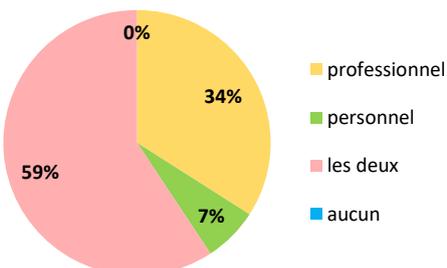
34 Quelle est votre pratique actuelle du télétravail ?



1 jour	4%	6
2 et 3 jours	24%	33
4 jours et plus	65%	88
occasionnelle	6%	8

Les réponses se sont étalées sur décembre et janvier. Normalement la proportion de personnes en télétravail total a augmenté depuis le début de l'année 2021.

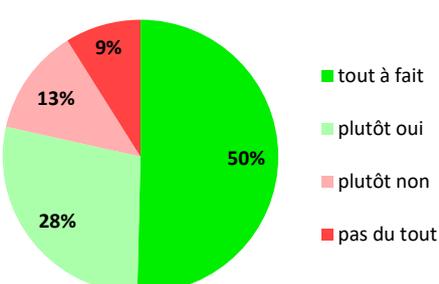
35 En télétravail, de quel type d'équipements et de matériel nécessaires à vos activités disposez-vous ?



professionnel	34%	46
personnel	7%	9
les deux	59%	80
aucun	0%	0

Le nombre de salariés qui utilisent aussi du matériel personnel est très élevé mais pas surprenant. En l'absence de volonté des dirigeants d'Idemia, la fourniture de cet équipement dépend du bon vouloir des managers et du matériel disponible.

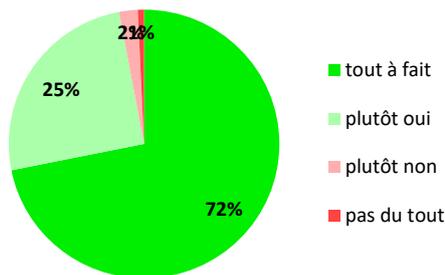
36 Disposez-vous d'une espace dédiée dans votre logement pour télétravailler ?



tout à fait	50%	68
plutôt oui	28%	38
plutôt non	13%	17
pas du tout	9%	12

Plus d'un salarié sur cinq en télétravail est dans des conditions relativement précaires. En dehors des périodes de crise, ce sont des personnes qui auront des difficultés à adhérer au télétravail.

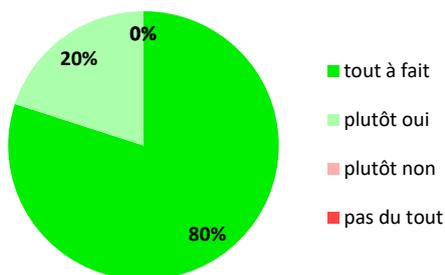
37 Avez-vous accès aux informations utiles à l'activité de travail ? (serveur, documentation, etc.)



tout à fait	72%	97
plutôt oui	25%	34
plutôt non	2%	3
pas du tout	1%	1

Les moyens mis en place pour accéder aux informations dans le cadre du télétravail fonctionnent bien. Les réponses sont plus positives que celles de la question 16. Le message est sûrement que le télétravail ne dégrade pas l'accès à l'information.

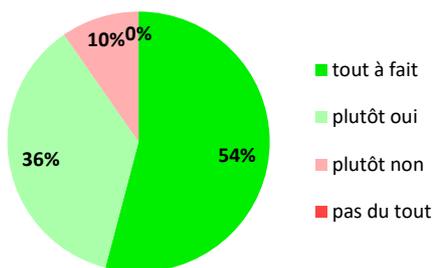
38 Maîtrisez-vous les logiciels nécessaires à la communication à distance (dont la visioconférence) ?



tout à fait	80%	108
plutôt oui	20%	27
plutôt non	0%	0
pas du tout	0%	0

Les salariés maîtrisent bien les outils mis en œuvre pour le télétravail. Les salariés d'Osny ont montré leur capacité d'adaptation à un changement brutal.

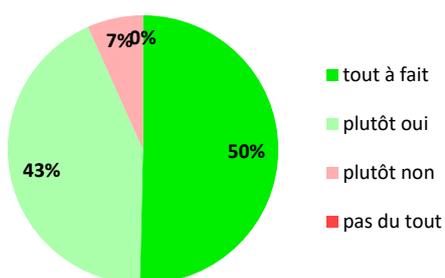
39 Continuez-vous à avoir les relations nécessaire à votre activité avec d'autres équipes ou fonctions de l'entreprise ?



tout à fait	54%	73
plutôt oui	36%	49
plutôt non	10%	13
pas du tout	0%	0

La grande majorité des salariés ne se sent pas désociabilisée dans l'entreprise. Il faudrait tout de même porter attention aux 10% de salariés qui semblent avoir perdu du lien.

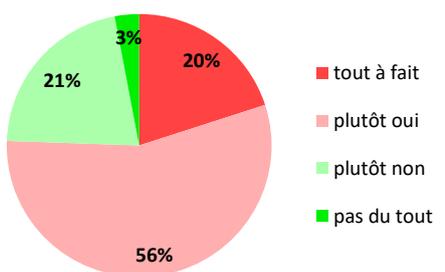
40 Travail en équipe : avez-vous une bonne coopération au sein de l'équipe ? (entre télétravailleurs et et non télétravailleurs)



tout à fait	50%	68
plutôt oui	43%	58
plutôt non	7%	9
pas du tout	0%	0

La coopération fonctionne pour une large majorité de salariés. C'est un point qui ressort toujours des enquêtes. C'est aussi une nécessité sur les systèmes complexes que nous développons. A Osny, la réussite est toujours celle d'une équipe.

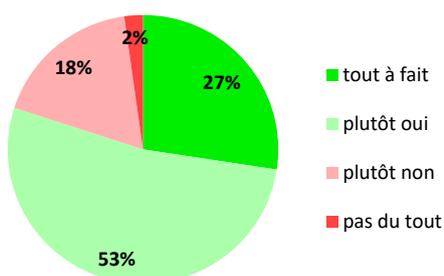
41 Votre amplitude horaire a-t-elle été allongée du fait du télétravail ?



tout à fait	20%	27
plutôt oui	56%	75
plutôt non	21%	29
pas du tout	3%	4

3 salariés sur 4 considèrent qu'ils passent plus de temps sur leur poste de travail depuis leur domicile qu'en présentiel. Il y a assurément un surinvestissement des salariés pour répondre aux challenges de la crise. Pourra-t-il continuer sans reconnaissance concrète de l'entreprise?

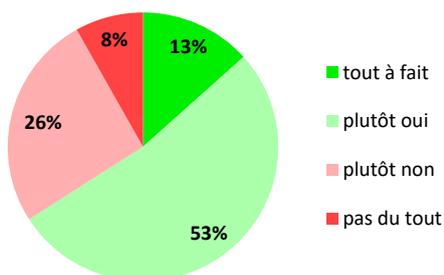
42 Arrivez-vous à organiser votre temps de travail à la maison en respectant vos horaires, vous ménageant une pause,....?



tout à fait	27%	37
plutôt oui	53%	71
plutôt non	18%	24
pas du tout	2%	3

La grande majorité des salariés considèrent être à même de concilier leur temps de travail et leur temps personnel. Un salarié sur cinq a tout de même des difficultés à gérer cette organisation.

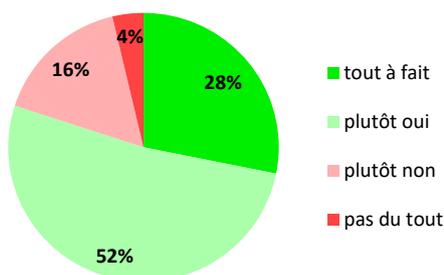
43 Bénéficiez-vous de délais discutés pour réaliser vos activités de travail ?



tout à fait	13%	18
plutôt oui	53%	71
plutôt non	26%	35
pas du tout	8%	11

Cette question a pu être interprétée différemment. De nombreux salariés ont pu considérer qu'ils n'avaient pas besoin de bénéficier de délais liés au télétravail par exemple.

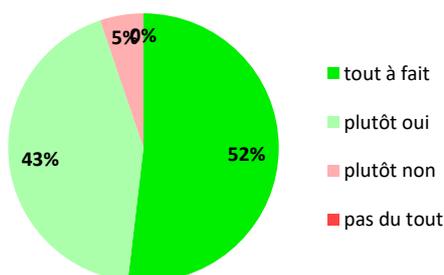
44 La gestion des temps vie professionnelle/vie privée vous permet-elle un droit "réel" à la déconnexion ?



tout à fait	28%	38
plutôt oui	52%	70
plutôt non	16%	22
pas du tout	4%	5

Un salarié sur cinq considère qu'il a du mal à gérer convenablement l'articulation vie professionnelle/vie privée. Ces réponses confirment celles de la question 42.

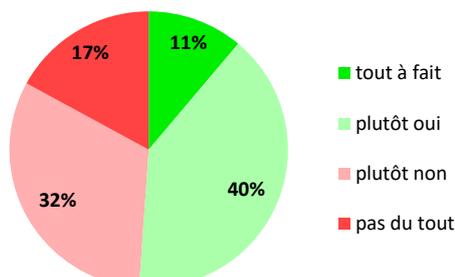
45 Disposez-vous de l'autonomie suffisante pour la réalisation des activités ?



tout à fait	52%	70
plutôt oui	43%	58
plutôt non	5%	7
pas du tout	0%	0

L'autonomie en télétravail est un point important. Elle est aussi le signe de la confiance entre le salarié et son manager de proximité.

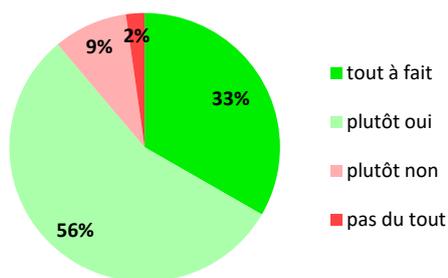
46 Disposez-vous de temps collectifs en présentiel pour réguler l'activité de travail entre télétravailleurs et non-télétravailleurs ?



tout à fait	11%	15
plutôt oui	40%	54
plutôt non	32%	43
pas du tout	17%	23

Les relations entre télétravailleurs et non-télétravailleurs sont un point important à gérer. Ce temps collectif est important pour que ne surviennent pas de tensions entre les différentes populations. Il faut développer de bonnes pratiques dans ce domaine.

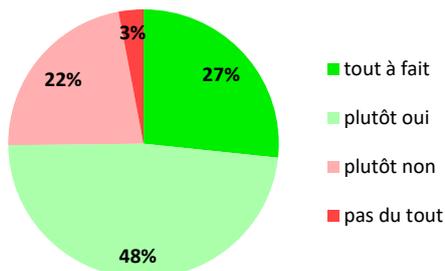
47 Avez-vous le support de votre hiérarchie en cas de difficulté ?



tout à fait	33%	45
plutôt oui	56%	75
plutôt non	9%	12
pas du tout	2%	3

Le télétravail ne semble pas avoir d'impact dans ce domaine quand on compare ces réponses avec les réponses données à la question 20.

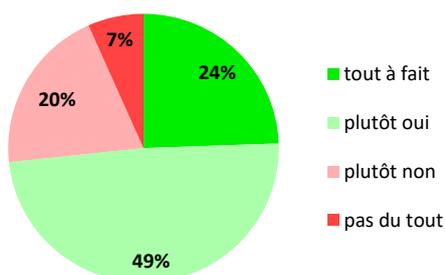
48 Avez-vous pu réguler/adapter votre travail avec votre manager ?



tout à fait	27%	36
plutôt oui	48%	65
plutôt non	22%	30
pas du tout	3%	4

Le nombre de réponses négatives est important. Certaines réponses négatives peuvent venir d'une absence de besoin d'adaptation. Certaines peuvent être liées à l'autonomie revendiquée des salariés.

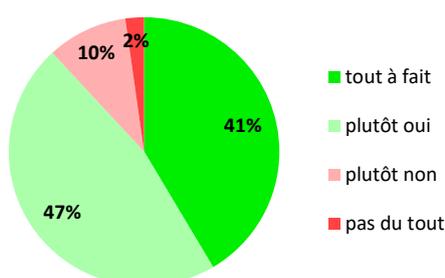
49 La reconnaissance par le manager du travail réalisé vous semble-t-elle juste ?



tout à fait	24%	33
plutôt oui	49%	66
plutôt non	20%	27
pas du tout	7%	9

Les réponses se rapprochent de celles à la question 13 portant sur la reconnaissance globale. Le télétravail n'aurait pas d'impact fort sur le sentiment de reconnaissance du travail par le management.

50 Globalement, votre pratique actuelle du télétravail vous satisfait-elle ?

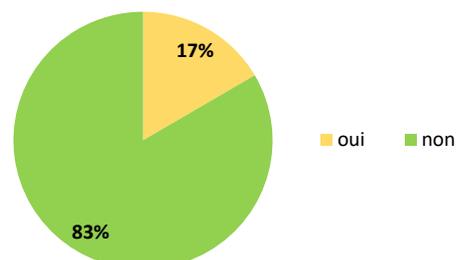


tout à fait	41%	56
plutôt oui	47%	63
plutôt non	10%	13
pas du tout	2%	3

Globalement, les salariés se sentent bien en télétravail. Les salariés qui vivent mal le télétravail invoquent les manques de moyens, les règles de sécurité qui ne sont pas expliquées et mal adaptées, la complexité ajoutée par la sous-traitance offshore, l'infrastructure rigide, le besoin de former les managers à l'encadrement à distance...

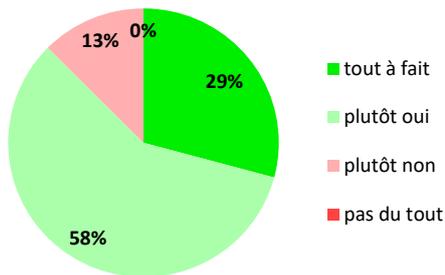
Responsables d'équipe

51 Etes-vous responsable d'une équipe de salariés en télétravail ?



oui	17%	24
non	83%	121

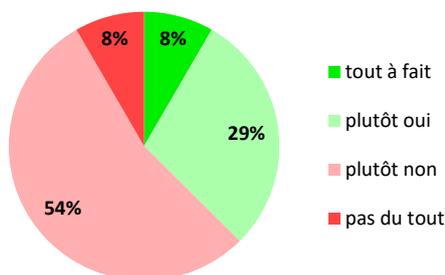
52 Etes-vous à l'aise avec le management à distance ?



tout à fait	29%	7
plutôt oui	58%	14
plutôt non	13%	3
pas du tout	0%	0

Ces réponses sont en ligne avec celles des salariés sur leur ressenti du télétravail. Il y a sûrement une corrélation entre les deux.

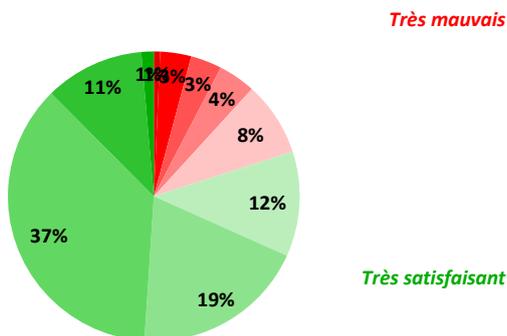
53 Ressentez-vous le besoin d'être formé.e au management à distance ?



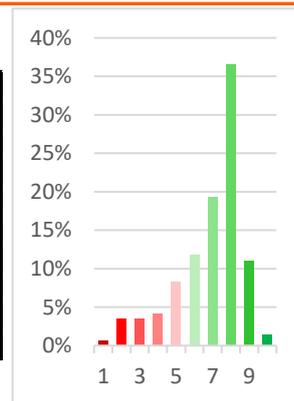
tout à fait	8%	2
plutôt oui	29%	7
plutôt non	54%	13
pas du tout	8%	2

Même s'ils sont relativement à l'aise avec le management à distance, beaucoup de managers qui le pratiquent souhaitent se former. C'est un point intéressant qu'il faudrait prendre en compte dans un accord.

54 Globalement, comment évaluez-vous votre bien-être au travail ?



1	1%	1
2	3%	5
3	3%	5
4	4%	6
5	8%	12
6	12%	17
7	19%	28
8	37%	53
9	11%	16
10	1%	2



*2 salariés sur 3 situent leur satisfaction entre 7 et 9.
1 salarié sur 5 exprime une réelle insatisfaction.*

Éléments de conclusion

Globalement les salariés d'Osny sont heureux au travail. Ils arrivent à gérer leur situation en télétravail.

Les problèmes remontés portent surtout sur la charge de travail et le manque de reconnaissance.

En télétravail, c'est surtout le manque de moyens matériels, l'absence de prise en compte des frais induits par le télétravail qui est remontée dans la question ouverte.

La résilience des salariés d'Osny reste forte dans cette période difficile. Résistera-t-elle à politique antisociale toujours plus agressive de la Direction d'Idemia?