

# ÉTUDE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS RÉGIONAUX DANS LES LYCÉES ET CREPS DE LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Journal de projet N°3



La Région Hauts-de-France a déployé une démarche d'étude sur les conditions de travail des agents régionaux des lycées et du CREPS.

Ce diagnostic s'inscrit dans une perspective globale d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. Cette démarche a été élaborée dans la continuité des actions de prévention et d'évaluation des risques professionnels menées depuis plusieurs années par la Région.

Le diagnostic a débuté par le lancement d'un questionnaire au printemps 2020, pour lequel vous aviez été près de **40 % à participer, soit 1 935 agents répondants**. Ce taux de retour tend à souligner le vif intérêt que vous portez à ce sujet. Une phase d'approfondissement avec des entretiens collectifs est venue compléter cette analyse dont vous trouverez une synthèse des constats au verso.

**La démarche se poursuit à travers la définition du plan d'action d'amélioration des conditions de travail pour les agents des lycées et du CREPS**, construit autour de 4 défis présentés ci-après. Des réunions de présentations seront organisées pour exposer les résultats détaillés du diagnostic et les propositions d'amélioration retenues.

Nous vous remercions pour votre implication sur ce projet et nous vous assurons de l'engagement de l'Institution pour mettre en place les mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail en réponse aux constats posés.

#### Brigitte FOURÉ

1<sup>ère</sup> Vice-Présidente en charge de la fusion, de l'administration générale, des affaires juridiques, du personnel, et des relations avec les syndicats

#### Manoëlle MARTIN

Vice-Présidente en charge des lycées et de l'orientation

#### Jean-Paul FONTAINE

Conseiller régional délégué au dialogue social

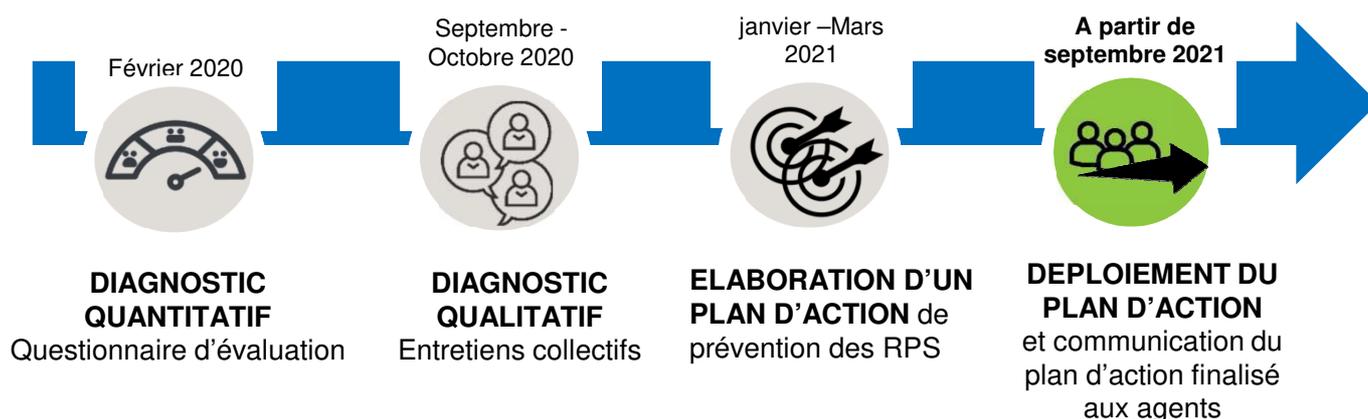
#### Laurent VERCRUYSE

Directeur général des services

#### Xavier

BERTRAND  
Président

## Retour sur la méthodologie et le calendrier de la démarche



**51 groupes d'entretien** en présentiel ont été conduits avec des agents des lycées et du CREPS tirés au sort, et ont regroupé des participants de tout le territoire. L'objectif était d'analyser les conditions de travail, faisant état des difficultés et des ressources des agents. Les résultats présentés relèvent majoritairement de constats transversaux, avec certains focus métier.

L'approche globale, centrée avant tout sur les caractéristiques du travail et non sur les individus, a permis également de recueillir des propositions d'amélioration, sur lesquelles la Région s'est appuyée pour construire le plan d'action.

## La Région s'engage sur les 4 défis du plan d'action et leurs objectifs



Les objectifs présentés constituent des exemples et non pas l'entièreté des actions. Une présentation plus détaillée des 4 défis et de leurs actions constitutives sera faite aux agents fin juin - début juillet

### Défi 1 : Renforcer la politique d'accompagnement envers les agents

Principaux constats	Objectifs d'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un fort besoin d'action de mieux gérer l'usure professionnelle</b> pour une population vieillissante avec des problématiques de santé à prendre en compte</li> <li>• <b>La nécessité de développer la reconnaissance de la pratique du travail</b> et de l'investissement personnel de l'agent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le système de veille et d'alerte RH</li> <li>• Développer l'égalité professionnelle hommes/femmes</li> <li>• Prévenir l'usure professionnelle</li> <li>• Accompagner l'agent dans sa trajectoire professionnelle</li> </ul>

### Défi 2 : Appuyer l'encadrant dans son rôle de soutien et d'accompagnement des équipes

Principaux constats	Objectifs d'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le besoin de renforcer <b>l'accompagnement des encadrants de proximité</b></li> <li>• <b>Le rôle essentiel de l'encadrant de proximité</b> dans la résolution des problématiques techniques, organisationnelles ou relationnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les compétences managériales</li> <li>• Mettre en place un accompagnement de proximité par le référent RH</li> </ul>

### Défi 3 : Mieux répartir les moyens humains

Principaux constats	Objectifs d'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le dimensionnement des équipes à ajuster</b> en lien avec les problématiques d'absentéisme</li> <li>• Une <b>réactivité des remplacements</b> à améliorer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer les effectifs et la répartition des moyens humains</li> <li>• Etablir un diagnostic des charges de travail</li> <li>• Améliorer les modalités de remplacement</li> </ul>

### Défi 4 : Renforcer la collaboration tripartite entre l'autorité hiérarchique, l'autorité fonctionnelle et les agents Région au sein des EPLE

Principaux constats	Objectifs d'action
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Une communication et des liens à développer</b> entre la Région et les agents des lycées et du CREPS</li> <li>• <b>Des collaborations et des échanges à développer avec l'autorité fonctionnelle</b> pour mieux coordonner l'activité au service des élèves</li> <li>• Un besoin de renouvellement de certains matériels de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la collaboration entre Région / managers d'équipe / l'autorité fonctionnelle</li> <li>• Améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail des agents</li> </ul>