



*Union Syndicale de l'Office Européen des Brevets  
Bureau central, sise, European Patent Office, 2280 HV  
Rijswijk, The Netherlands*

## **Risques psychosociaux**

### Résultats des résultats du questionnaire

**Sous la direction de Gérard RIMBERT**  
*Sociologue – Attaché de Direction Générale*

**Mélanie BOTTIN**  
Chargée d'études statisticienne

Juin 2022  
M211109090

# Sommaire

## Rappels méthodologiques

## Participation

## Vision globale des Risque Psychosociaux

## Evolution globale depuis 2010

## Vision de l'avenir

## Santé perçues et lien entre santé et travail

## Exigence de travail

Temps et rythme de travail

Risque d'épuisement professionnel

## Contraintes professionnelles et conditions de travail

## Management

Votre manager

Haut management

En tant que manager

Accompagnement RH

## Valeurs

Diversité

Fierté d'appartenance

## Relations du travail

Ambiance

Pratiques déviantes

Violences relationnelles

## Conjoncture

## Zoom 2022

Nouvelle carrière

Télétravail



CONFIDENTIEL

## Rappels méthodologiques

- Le total des pourcentages est parfois différent de 100%, quand **le jeu des arrondis peut masquer les décimales**
- **Pour les questions où les réponses multiples sont autorisées, le total peut être supérieur à 100%.**

*Par exemple, si une question a 3 modalités de réponse et autorise plusieurs réponses, il est possible d'obtenir le tableau suivant :*

Question	Effectif	%
Réponse A	45	25%
Réponse B	135	75%
Réponse C	90	50%
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>150%</b>

→ Dans ce cas, 25% des répondants ont coché A, 75% ont coché B, et 50% ont coché C. Au total, 270 réponses ont été cochées. Le total des pourcentages vaut 150%, et il signifie qu'un répondant aura coché en moyenne 1,5 réponses.

Le nombre de personnes qui ont répondu à la question, c'est le nombre de réponses au total (270) divisées par le nombre de réponses par répondant en moyenne (1,5) = 180 répondants.



## Taux de réponse et structure de l'échantillon

CONFIDENTIEL

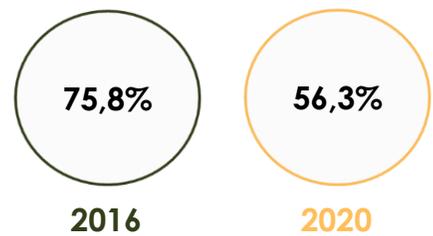
# Participation



L'humain au cœur des décisions



Rappel des années précédentes :

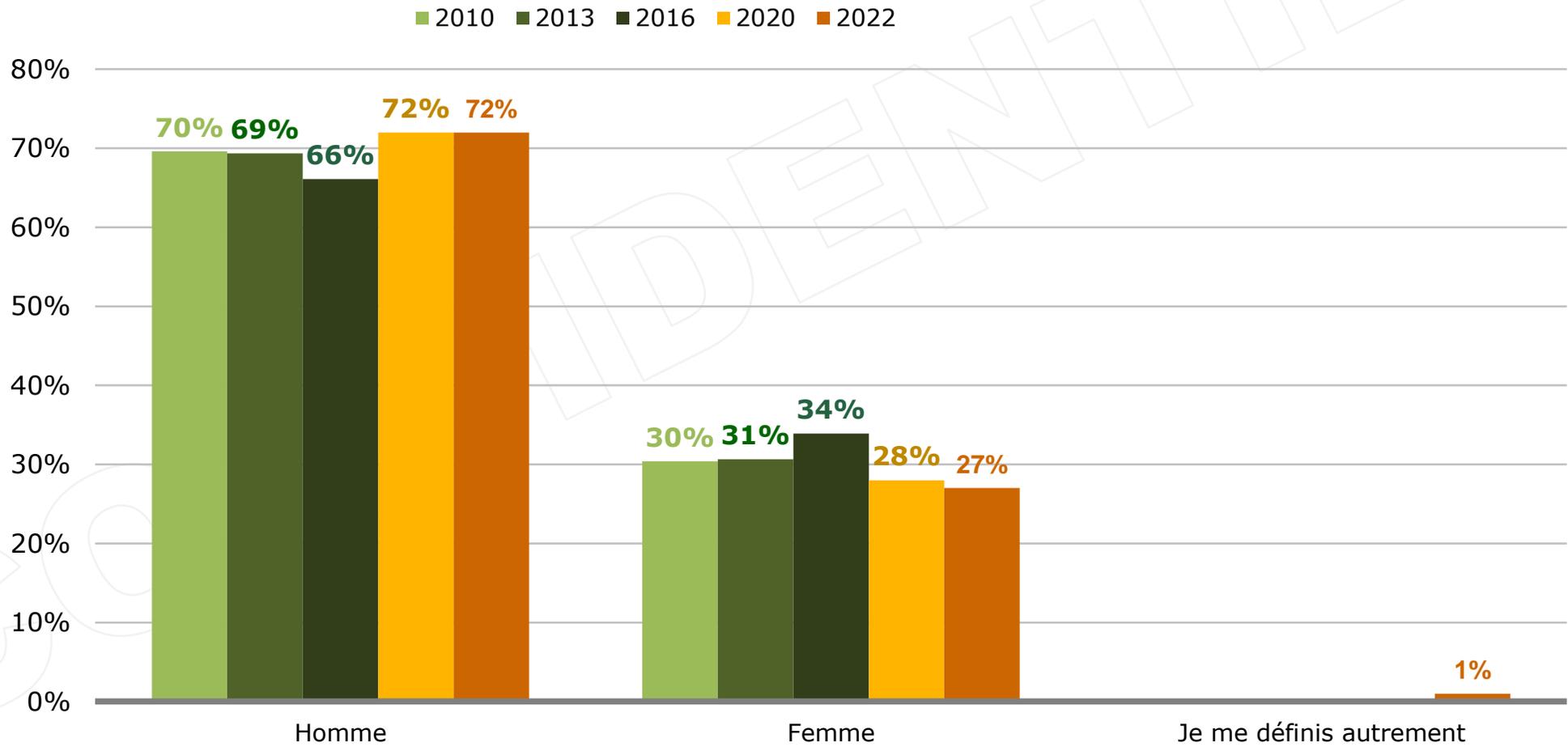


# Structure de l'échantillon brut

## Genre



L'humain au cœur des décisions

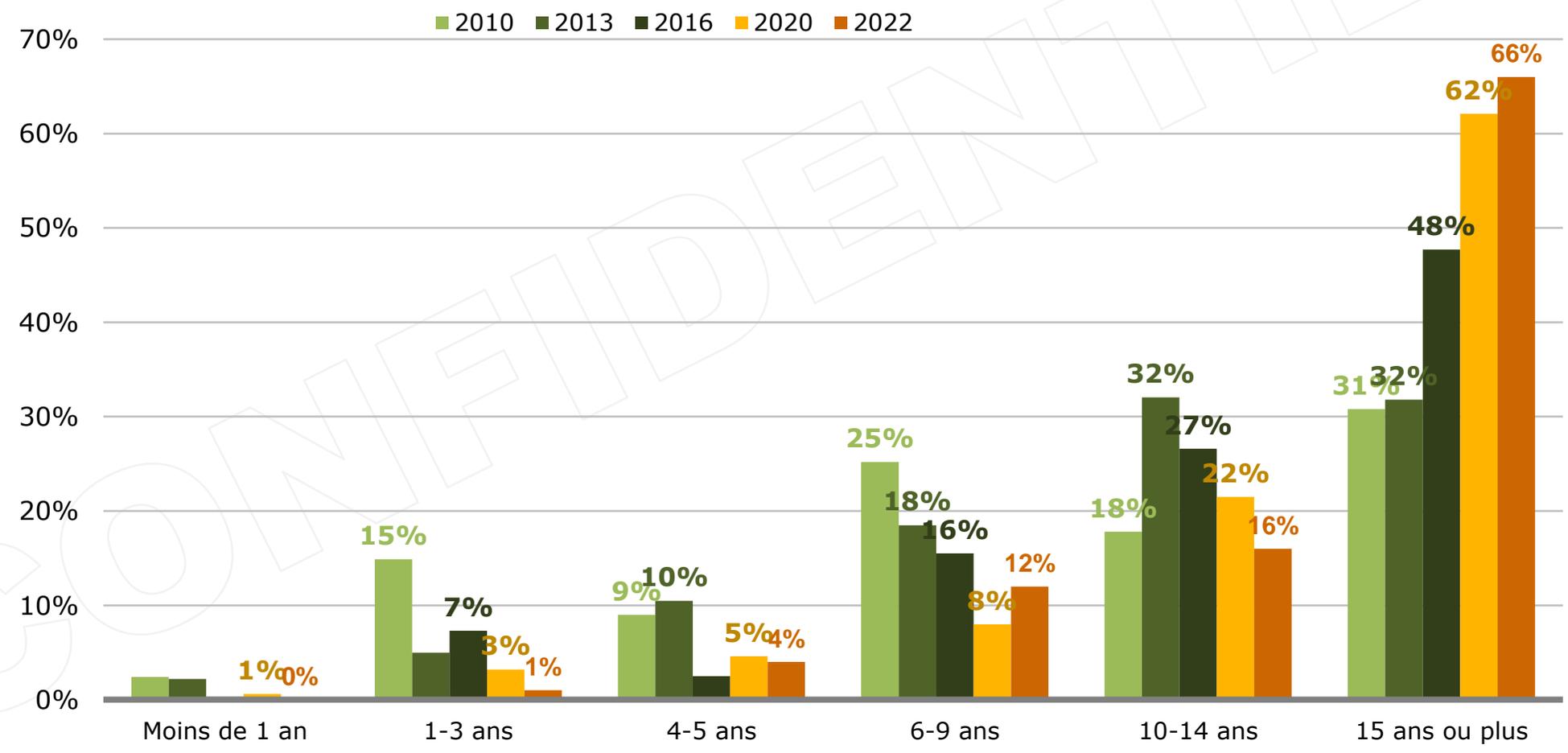


# Structure de l'échantillon brut

## Ancienneté à l'Office Européen des Brevets



L'humain au cœur des décisions

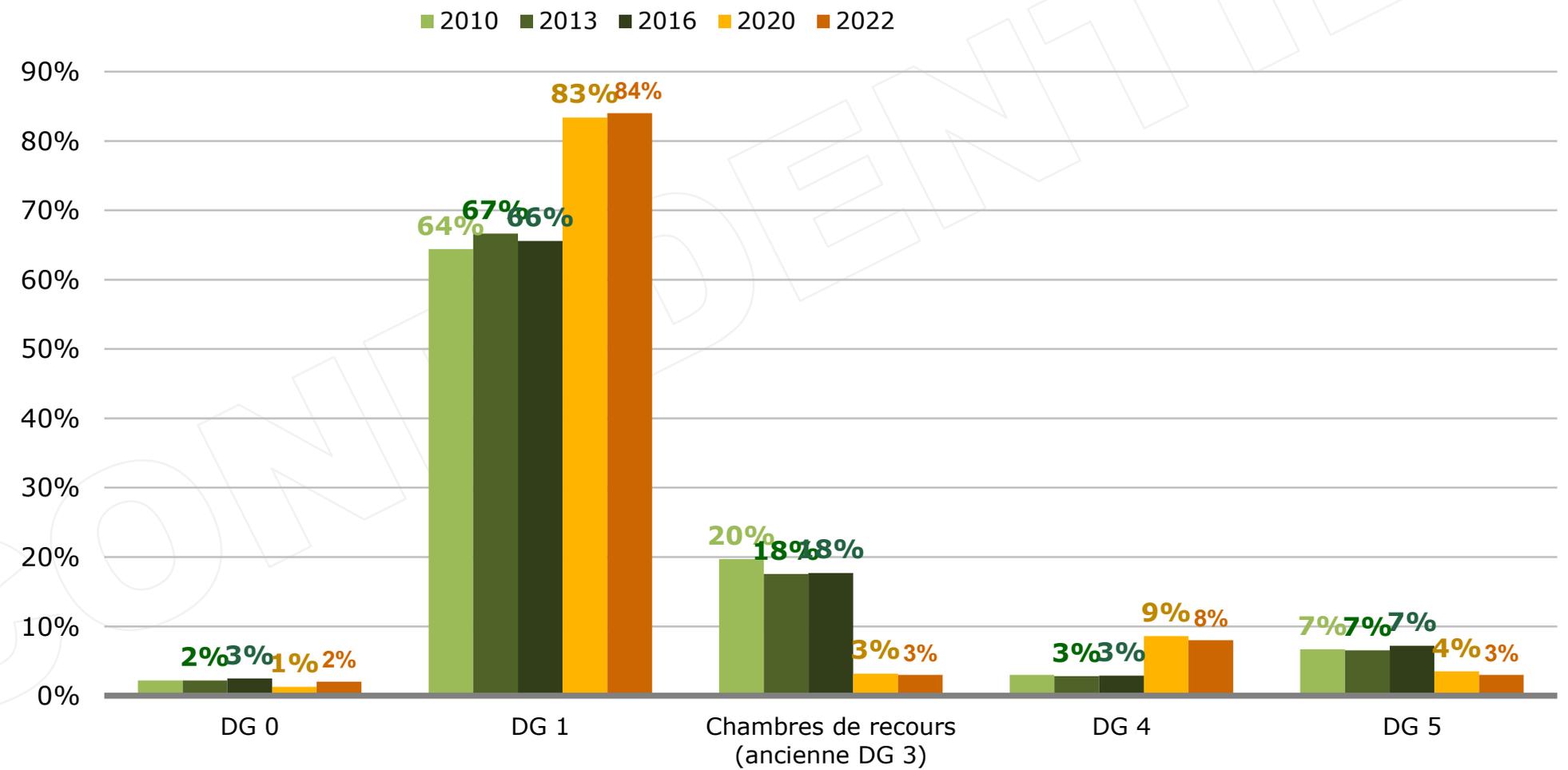


# Structure de l'échantillon brut

## La direction générale



L'humain au cœur des décisions

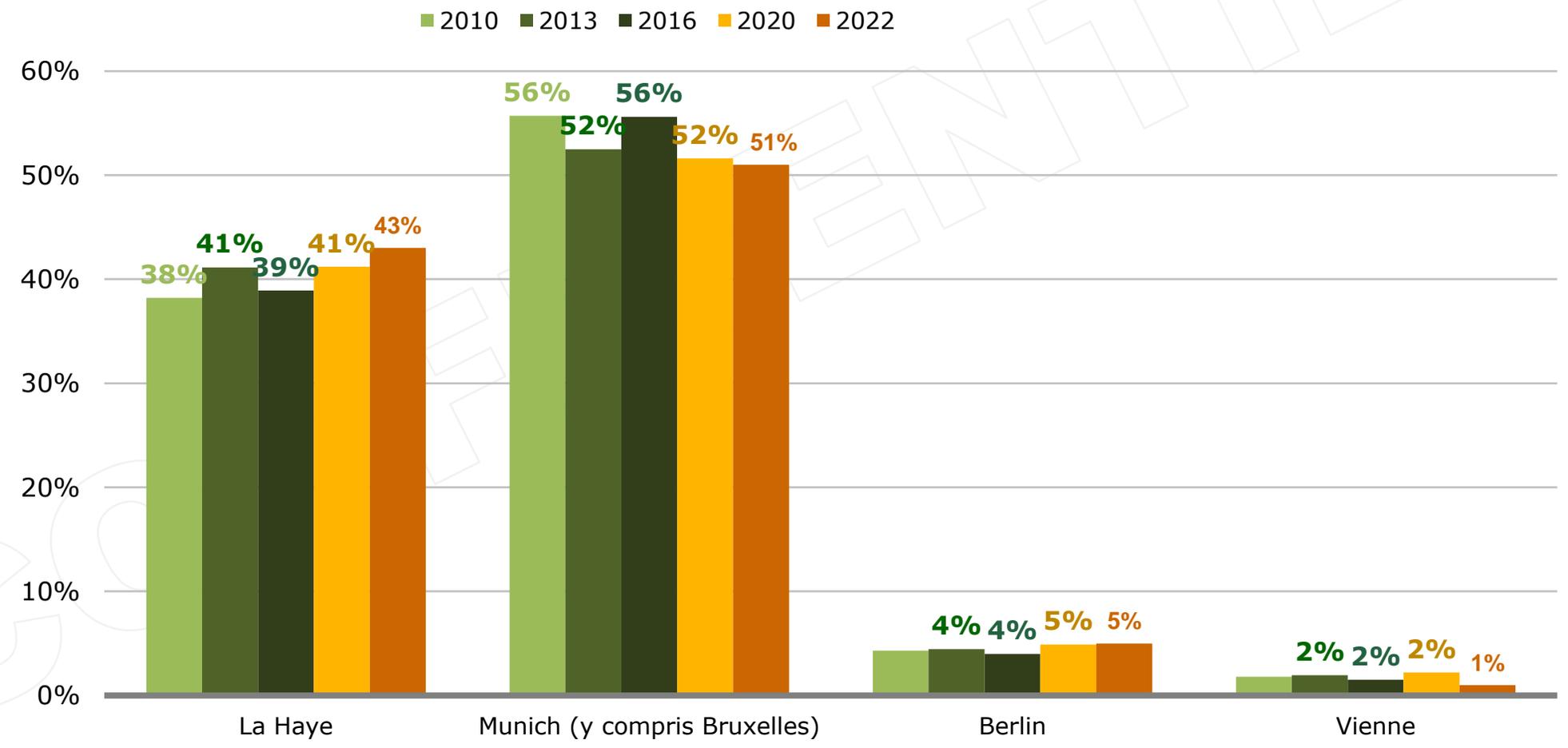


# Structure de l'échantillon brut

## Le site



L'humain au cœur des décisions

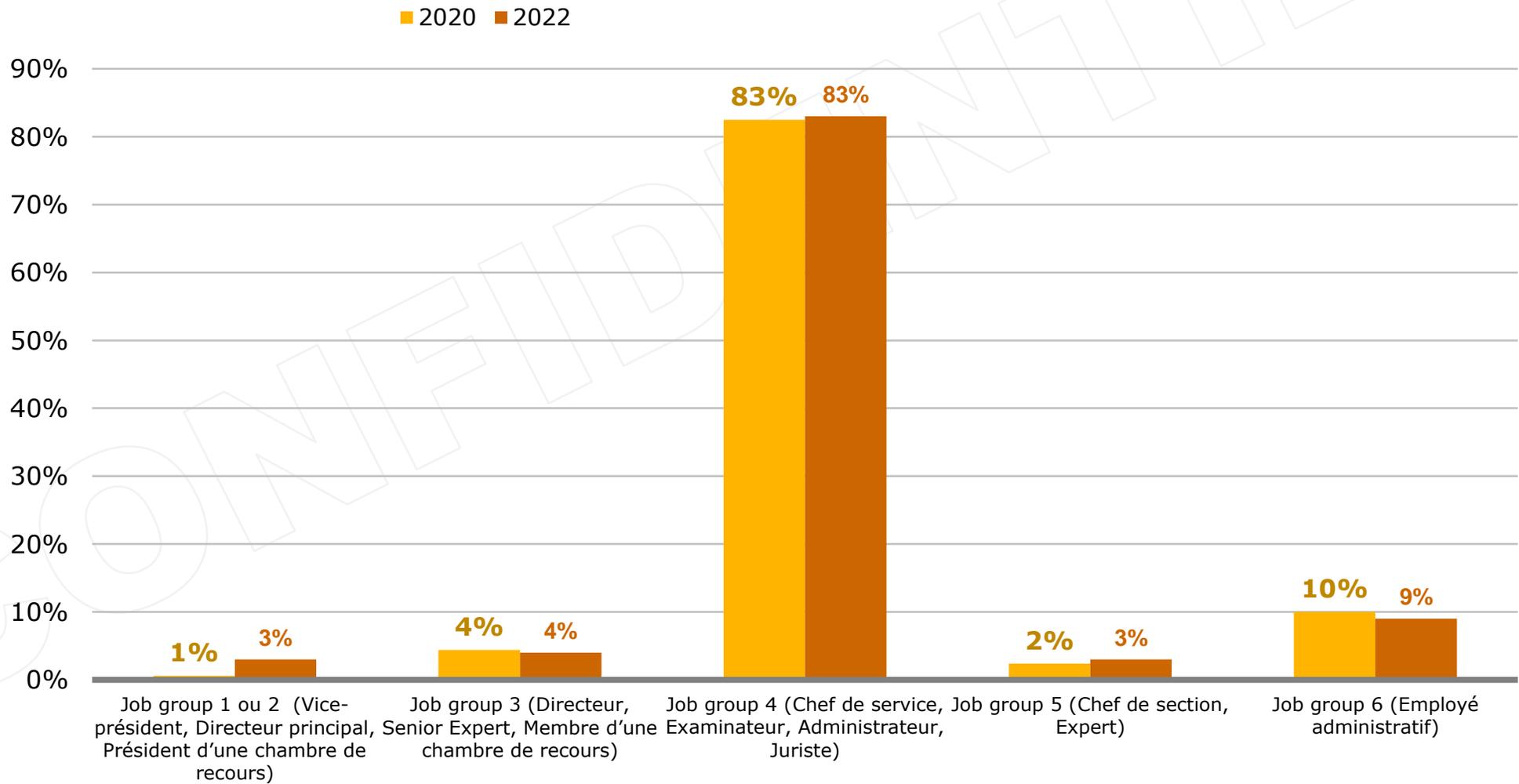


# Structure de l'échantillon brut

## Le job Groupe



L'humain au cœur des décisions



# Structure de l'échantillon brut en 2022

Genre	Effectif répondants	Répartition répondants
Homme	1258	72%
Femme	481	27%
Je me définis autrement	--	1%

Ancienneté	Effectif répondants	Répartition répondants
Moins de 1 an	--	1%
1-3 ans	20	1%
4-5 ans	72	4%
6-9 ans	219	12%
10-14 ans	277	16%
15 ans ou plus	1163	66%

Afin d'analyser des effectifs plus homogènes, ces tranches ont été regroupées pour la suite de l'analyse

DG	Effectif répondants	Répartition répondants
DG 0	40	2%
DG 1	1473	84%
Chambres de recours (ancienne DG 3)	56	3%
DG 4	147	8%
DG 5	44	3%

Site	Effectif répondants	Répartition répondants
La Haye	762	43%
Munich (y compris Bruxelles)	896	51%
Berlin	81	5%
Vienne	22	1%

A noter : Les taux de participation des différentes catégories de segmentation sont en moyenne inférieurs au taux de participation global, du fait que quelques répondants n'ont pas répondu aux questions relatives aux caractéristiques individuelles.

**En rouge**, les résultats avec un poids plus faible. Modification par SUEPO: Un nombre exact moins élevé que 20 est omis pour des raisons de confidentialité.

# Structure de l'échantillon brut en 2022

Job Groupe	Effectif répondants	Répartition répondants
Job group 1 ou 2 (Vice-président, Directeur principal, Président d'une chambre de recours)	--	1%
Job group 3 (Directeur, Senior Expert, Membre d'une chambre de recours)	75	4%
Job group 4 (Chef de service, Examineur, Administrateur, Juriste)	1466	83%
Job group 5 (Chef de section, Expert)	46	3%
Job group 6 (Employé administratif)	164	9%

A noter : Les taux de participation des différentes catégories de segmentation sont en moyenne inférieurs au taux de participation global, du fait que quelques répondants n'ont pas répondu aux questions relatives aux caractéristiques individuelles.

**En rouge**, les résultats avec un poids plus faible. Modification par SUEPO: Un nombre exact moins élevé que 20 est omis pour des raisons de confidentialité.



CONFIDENTIEL

## Vision globale des RPS



# La prévention

## Risques & troubles psychosociaux



Dysfonctionnements  
dans les  
situations de travail

Risques  
psychosociaux



Manifestations  
& ressentis  
des salariés

Troubles  
psychosociaux



Actions  
Mise en œuvre  
Suivi

Prévention des risques  
psychosociaux

Agir sur les situations de travail  
pour réduire les risques et donc les troubles

# Les facteurs explicatifs

## Un ensemble systémique expliquant les comportements



L'humain au cœur des décisions

### Facteurs

- Conjoncture
- Exigences du travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie
- Management
- Reconnaissance
- Relations de travail
- Valeurs
- Vision de l'avenir
- Environnement



Ensemble systémique où les facteurs dégradés sont parfois compensés par les facteurs de satisfaction et d'engagement

### Expressions

- Santé
- Satisfaction
- Engagement

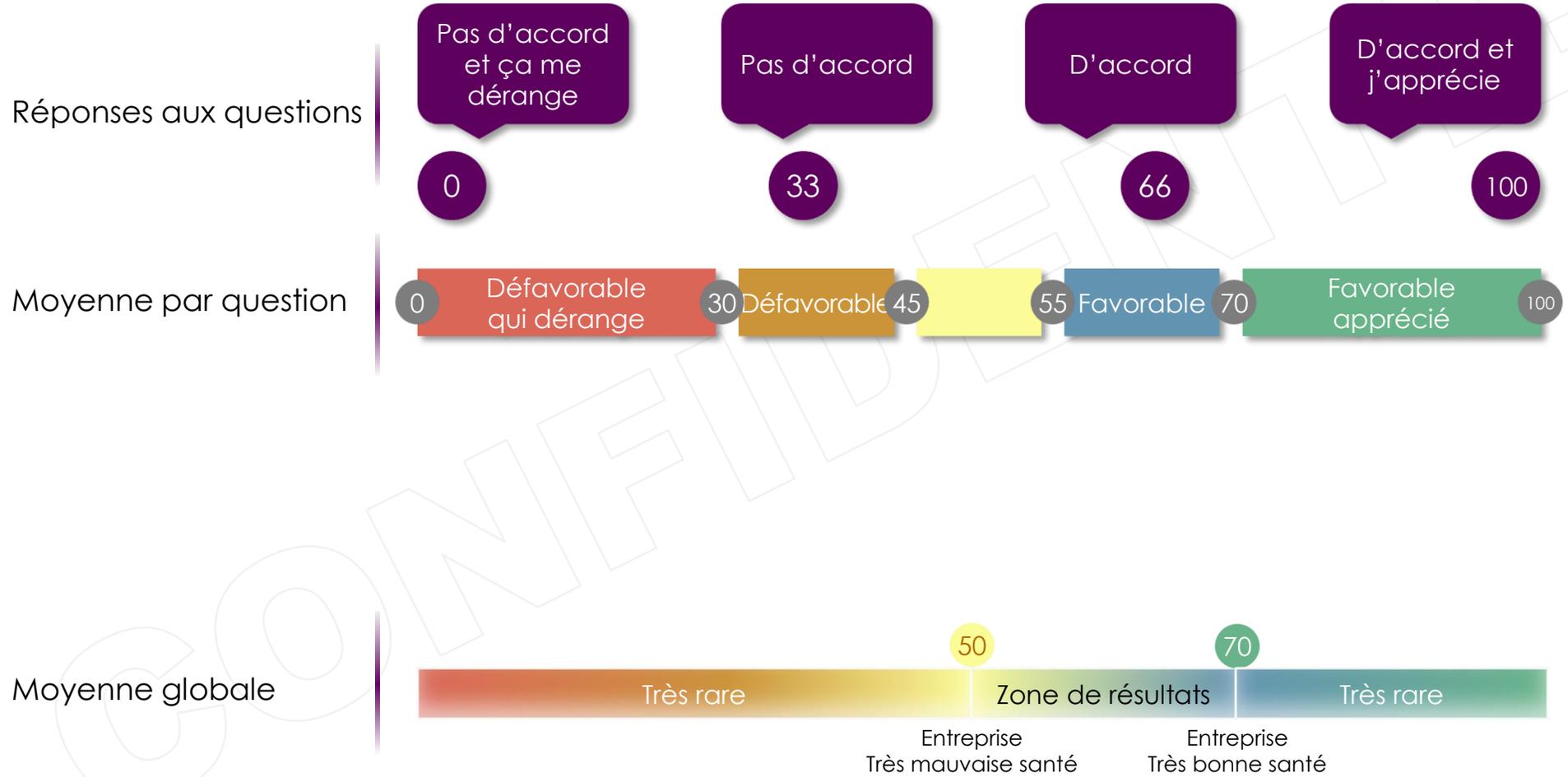
# Les 10 dimensions dans le détail



 <b>Conjoncture</b>	Economie Image
 <b>Exigences du travail</b>	Quantité de travail Pression temporelle Complexité du travail Moyens matériels du travail Equilibre vie pro / vie privée
 <b>Exigences émotionnelles</b>	Relations au public Contact avec la souffrance Devoir cacher ses émotions Situations suscitant la peur
 <b>Autonomie</b>	Autonomie dans la tâche Prévisibilité du travail Utilisation des compétences Développement des compétences Participation / Représentation
 <b>Management</b>	Management humain Management opérationnel Confiance envers le management Confiance envers la DG Système de management

 <b>Reconnaissance</b>	Reconnaissance symbolique Collègues Reconnaissance symbolique Hiérarchie Reconnaissance financière Gestion des Ressources Humaines Communication de l'entreprise
 <b>Relations de travail</b>	Soutien dans le travail Tensions Informations et décisions Représentant du personnel
 <b>Valeurs</b>	Conflits éthiques Qualité empêchée Intérêt du travail Sens du travail Fierté d'appartenance Relations avec l'extérieur
 <b>Vision de l'avenir</b>	Sécurité économique Evolution de l'activité Risque de changement
 <b>Environnement</b>	Environnement géographique Accessibilité Espaces de travail Ergonomie du poste de travail Equipements / outils

# Lecture des scores



# Cartographie Par site



L'humain au cœur des décisions

		Conjoncture	Exigence du travail	Exigences émotionnelles	Autonomie	Management	Reconnaissance	Relations de travail	Valeurs	Vision de l'avenir	Environnement de travail	Facteurs Pro.	
		Situation économique Image	Quantité de travail Rythme de travail Complexité du travail Moyens matériels du travail Equilibre vie pro / vie privée	Relations aux interlocuteurs autres que les coll Contact avec la souffrance Pouvoir exprimer ses émotions Peurs ou inquiétudes	Autonomie dans la tâche Prévisibilité des tâches Utilisation des compétences Développement des compétences Contribution aux décisions	Management humain Management opérationnel Confiance envers le management Confiance envers la Direction Générale Système de management	Reconnaissance symbolique des collègues Reconnaissance symbolique de la hiérarchie Reconnaissance financière Accompagnement en matière de GRH Communication institutionnelle	Collaboration et soutien de l'entourage pro Tensions verbales ou physiques Circulation des informations utiles Action des représentants du personnel Conflits éthiques	Moyens de faire un travail de qualité Intérêt du travail Sens de l'activité réalisée Fierté d'appartenance Reconnaissance de l'utilité du travail en externe	Confiance face aux évolutions de l'emploi Confiance face aux évolutions du métier Confiance face à un changement de métier	Lieu de travail Accessibilité Espaces de travail Poste de travail Outils de travail		
<b>Ensemble des répondants</b>	1766	60	42	54	50	47	55	65	51	31	70	52	
		72 49	37 42 41 42 47	67 56 50 44 48 50	67 48 38 64 62 62 16 31	73 59 55 48 38 69 69 48 73 33 44 64 61 51 53	24 34 36 69 74 69 73 65						
<b>La Haye</b>	761	60	41	54	48	47	53	65	50	29	70	52	
		71 49	36 39 40 43 46	69 55 49 44 47 49	64 46 34 64 63 61 14 31	72 57 53 44 36 69 68 47 75 32 43 61 60 51 51	20 32 35 68 74 71 71 64						
<b>Munich / Bruxelles</b>	896	60	43	54	52	48	57	65	52	34	70	53	
		72 49	39 43 42 42 47	66 56 50 44 48 51	69 49 42 65 63 63 17 31	74 61 56 52 41 69 70 50 71 34 46 65 62 52 54	28 36 38 70 74 69 75 65						
<b>Berlin</b>	81	62	36	51	48	38	54	64	46	29	63	49	
		80 45	33 39 33 34 41	56 57 47 43 44 52	63 39 40 50 49 52 14 25 75 55 55 45 39 69 64 45 80 32 32 61 57 41 50	23 28 37 63 70 56 67 60							
<b>Vienne</b>	22	60	50	58	52	45	57	62	52	37	76	55	
		70 51	41 52 55 49 52	73 63 56 41 57 38 67 56 41 65 64 63 13 21 73 68 59 51 37 72 59 44 73 33 52 67 59 48 55 33 32 45 71 86 65 78 79									

# Cartographie Par Direction Générale



L'humain au cœur des décisions

		Conjoncture	Exigence du travail	Exigences émotionnelles	Autonomie	Management	Reconnaissance	Relations de travail	Valeurs	Vision de l'avenir	Environnement de travail	Facteurs Pro.
		Situation économique Image	Quantité de travail Rythme de travail Complexité du travail Moyens matériels du travail Equilibre vie pro / vie privée	Relations aux interlocuteurs autres que les coll. Contact avec la souffrance Pouvoir exprimer ses émotions Peurs ou inquiétudes	Autonomie dans la tâche Prévisibilité des tâches Utilisation des compétences Développement des compétences Contribution aux décisions	Management humain Management opérationnel Confiance envers le management Confiance envers la Direction Générale Système de management	Reconnaissance symbolique des collègues Reconnaissance symbolique de la hiérarchie Reconnaissance financière Accompagnement en matière de GRH Communication institutionnelle	Collaboration et soutien de l'entourage prof. Tensions verbales ou physiques Circulation des informations utiles Action des représentants du personnel	Conflits éthiques Moyens de faire un travail de qualité Intérêt du travail Sens de l'activité réalisée Fierté d'appartenance Reconnaissance de l'utilité du travail en externe	Confiance face aux évolutions de l'emploi Confiance face aux évolutions du métier Confiance face à un changement de métier	Lieu de travail Accessibilité Espaces de travail Poste de travail Outils de travail	
<b>Ensemble des répondants</b>	1766	60	42	54	50	47	55	65	51	31	70	52
		72 49	37 42 41 42 47	67 56 50 44	48 50 67 48 38	64 62 62 16 31	73 59 55 48 38	69 69 48 73	33 44 64 61 51 53	24 34 36	69 74 69 73 65	
<b>DG 0</b>	40	57	48	50	55	41	51	60	50	33	66	51
		71 43	47 49 54 53 39	64 52 48 36 57 51	67 51 48 57 52 50	15 30 67 54	60 40 32 68 54 47	72 31 50 64 62 49 43	25 35 38	64 78 61 60 67		
<b>DG 1</b>	1472	60	40	53	49	46	54	65	50	30	70	52
		72 49	35 39 38 40 46	67 55 49 43	45 50 67 46 36	63 62 61 14 30	73 58 54 48 38	68 69 48 74	32 42 62 60 50 52	23 32 35	69 75 70 74 64	
<b>Chambres de recours (ancienne DG 3)</b>	56	59	57	58	70	54	65	75	63	44	57	60
		76 43	57 56 57 58 57	67 51 54 59 71 67 80 67 67	73 71 73 18 37	81 74 71 57 44	80 81 63 75	39 67 77 73 55 65	37 50 46	55 45 53 68 65		
<b>DG 4</b>	147	63	56	60	55	52	58	65	56	41	72	58
		73 53	54 56 59 55 57	69 63 56 53	62 47 65 56 43	67 65 68 25 35	76 65 55 48 44	73 70 50 66	40 55 68 66 59 50	32 44 46	71 76 70 71 74	
<b>DG 5</b>	44	58	42	58	52	49	60	61	54	40	71	55
		67 50	36 43 45 42 46	74 61 54 42	53 37 66 57 46	66 62 63 18 33	73 68 66 52 41	69 61 46 68	32 45 73 61 53 61	31 41 49	68 79 67 73 68	

# Cartographie Par Job Groupe

L'humain au cœur des décisions

	Conjoncture	Exigence du travail	Exigences émotionnelles	Autonomie	Management	Reconnaissance	Relations de travail	Valeurs	Vision de l'avenir	Environnement de travail	Facteurs Pro.	
<b>Ensemble des répondants</b>	1766	60	42	54	50	47	55	65	51	31	70	52
	Situation économique Image	Quantité de travail Rythme de travail Complexité du travail Moyens matériels du travail Equilibre vie pro / vie privée	Relations aux interlocuteurs autres que les coll Contact avec la souffrance Pouvoir exprimer ses émotions Peurs ou inquiétudes	Autonomie dans la tâche Prévisibilité des tâches Utilisation des compétences Développement des compétences Contribution aux décisions	Management humain Management opérationnel Confiance envers le management Confiance envers la Direction Générale Système de management	Reconnaissance symbolique des collègues Reconnaissance symbolique de la hiérarchie Reconnaissance financière Accompagnement en matière de GRH Communication institutionnelle	Collaboration et soutien de l'entourage pro Tensions verbales ou physiques Circulation des informations utiles Action des représentants du personnel	Conflits éthiques Moyens de faire un travail de qualité Intérêt du travail Sens de l'activité réalisée Fierté d'appartenance Reconnaissance de l'utilité du travail en externe	Confiance face aux évolutions de l'emploi Confiance face aux évolutions du métier Confiance face à un changement de métier	Lieu de travail Accessibilité Espaces de travail Poste de travail Outils de travail		
	72 49	37 42 41 42 47	67 56 50 44	48 50 67 48 38	64 62 62 16 31	73 59 55 48 38	69 69 48 73	33 44 64 61 51 53	24 34 36	69 74 69 73 65		
<b>Job group 1 ou 2 (Vice-président, Directeur principal, Président d'une chambre de recours)</b>	--	53	40	63	67	24	53	67	54	40	43	50
	73 33	42 40 40 33 47	83 67 33 67	73 67 87 53 53	33 20 27 7 33	87 40 60 53 25	80 67 47 73	20 53 80 67 47 60	20 42 58	33 40 33 47 60		
<b>Job group 3 (Directeur, Senior Expert, Membre d'une chambre de recours)</b>	75	61	52	55	64	53	62	70	59	42	63	58
	77 45	50 51 54 50 52	66 51 51 53	62 63 74 59 59	72 69 71 18 34	78 70 70 52 40	76 76 56 74	38 60 72 69 52 59	36 45 44	64 56 62 72 61		
<b>Job group 4 (Chef de service, Examinateur, Team manager, Administrateur, Juriste)</b>	1465	60	39	53	49	46	54	64	50	30	71	52
	72 49	34 39 38 40 45	67 55 49 43	45 49 67 46 37	63 61 61 14 30	73 57 54 47 37	68 68 48 74	32 41 63 60 50 52	23 33 35	69 76 70 74 64		
<b>Job group 5 (Chef de section, Expert)</b>	46	65	55	57	52	50	55	65	55	40	72	57
	77 53	53 51 59 52 59	63 66 52 47	59 47 64 51 41	65 64 65 21 37	74 62 43 46 48	72 70 52 67	38 52 65 66 53 57	31 38 51	68 72 71 72 77		
<b>Job group 6 (Employé administratif)</b>	164	62	56	58	57	53	60	66	58	36	68	57
	69 54	53 55 57 56 57	67 62 54 50	63 53 67 59 43	67 69 69 24 35	76 70 57 53 44	74 69 51 71	41 58 64 66 63 56	31 37 41	66 70 66 67 71		

# Cartographie

## Par statut Manager/non-Manager



L'humain au cœur des décisions

		Conjoncture	Exigence du travail	Exigences émotionnelles	Autonomie	Management	Reconnaissance	Relations de travail	Valeurs	Vision de l'avenir	Environnement de travail	Facteurs Pro.
		Situation économique Image	Quantité de travail Rythme de travail Complexité du travail Moyens matériels du travail Equilibre vie pro / vie privée	Relations aux interlocuteurs autres que les coll Contact avec la souffrance Pouvoir exprimer ses émotions Peurs ou inquiétudes	Autonomie dans la tâche Prévisibilité des tâches Utilisation des compétences Développement des compétences Contribution aux décisions	Management humain Management opérationnel Confiance envers le management Confiance envers la Direction Générale Système de management	Reconnaissance symbolique des collègues Reconnaissance symbolique de la hiérarchie Reconnaissance financière Accompagnement en matière de GRH Communication institutionnelle	Collaboration et soutien de l'entourage pro Tensions verbales ou physiques Circulation des informations utiles Action des représentants du personnel	Conflits éthiques Moyens de faire un travail de qualité Intérêt du travail Sens de l'activité réalisée Fierté d'appartenance Reconnaissance de l'utilité du travail en externe	Confiance face aux évolutions de l'emploi Confiance face aux évolutions du métier Confiance face à un changement de métier	Lieu de travail Accessibilité Espaces de travail Poste de travail Outils de travail	
<b>Ensemble des répondants</b>	1766	60	42	54	50	47	55	65	51	31	70	52
		72 49	37 42 41 42 47	67 56 50 44	48 50 67 48 38	64 62 62 16 31	73 59 55 48 38	69 69 48 73	33 44 64 61 51 53	24 34 36	69 74 69 73 65	
<b>Manager / Team manager</b>	89	65	47	66	61	52	60	65	63	46	76	60
		71 60	43 46 49 48 50	73 72 60 58 62 53	73 59 58 63 60 63 33 40	79 62 59 51 50	76 66 56 63	49 59 74 71 67 59	41 50 47	76 78 73 79 72		
<b>Non manager</b>	1662	60	42	53	50	47	54	65	50	31	70	52
		72 48	37 41 41 42 47	67 55 49 43	47 50 67 47 37	64 63 62 15 30	73 59 55 48 38	69 69 48 74	32 43 63 61 50 52	23 33 36	68 74 69 73 64	

# Cartographie Par ancienneté



L'humain au cœur des décisions

		Conjoncture	Exigence du travail	Exigences émotionnelles	Autonomie	Management	Reconnaissance	Relations de travail	Valeurs	Vision de l'avenir	Environnement de travail	Facteurs Pro.
		Situation économique Image	Quantité de travail Rythme de travail Complexité du travail Moyens matériels du travail Equilibre vie pro / vie privée	Relations aux interlocuteurs autres que les coll Contact avec la souffrance Pouvoir exprimer ses émotions Peurs ou inquiétudes	Autonomie dans la tâche Prévisibilité des tâches Utilisation des compétences Développement des compétences Contribution aux décisions	Management humain Management opérationnel Confiance envers le management Confiance envers la Direction Générale Système de management	Reconnaissance symbolique des collègues Reconnaissance symbolique de la hiérarchie Reconnaissance financière Accompagnement en matière de GRH Communication institutionnelle	Collaboration et soutien de l'entourage prof Tensions verbales ou physiques Circulation des informations utiles Action des représentants du personnel	Conflits éthiques Moyens de faire un travail de qualité Intérêt du travail Sens de l'activité réalisée Fierté d'appartenance Reconnaissance de l'utilité du travail en externe	Confiance face aux évolutions de l'emploi Confiance face aux évolutions du métier Confiance face à un changement de métier	Lieu de travail Accessibilité Espaces de travail Poste de travail Outils de travail	
<b>Ensemble des répondants</b>	1766	60	42	54	50	47	55	65	51	31	70	52
		72 49	37 42 41 42 47	67 56 50 44	48 50 67 48 38	64 62 62 16 31	73 59 55 48 38	69 69 48 73	33 44 64 61 51 53	24 34 36	69 74 69 73 65	
<b>Moins de 10 ans</b>	314	60	44	54	52	49	55	67	54	31	75	54
		70 50	38 42 42 48 49	70 55 50 43 53	55 69 48 35 66 65 65	16 33 76 60 50 48 39	72 71 50 73 35 47 65 63 59 54	20 37 37 73 77 74 78 71				
<b>10-14 ans</b>	277	60	40	52	49	48	53	65	50	30	69	51
		71 49	35 41 39 39 46	64 53 48 42 44 48	65 47 40 65 64 64 15 29	70 61 52 46 38 68 68 50 72	33 42 61 58 50 55	22 31 35 68 75 67 72 62				
<b>15 ans et plus</b>	1162	60	42	54	50	46	55	64	50	32	69	52
		72 48	38 42 41 42 46	67 56 50 45	47 49 67 48 39	63 61 60 16 30	73 58 57 48 38	69 68 47 73	32 44 64 61 50 52	26 34 37	68 73 68 72 64	

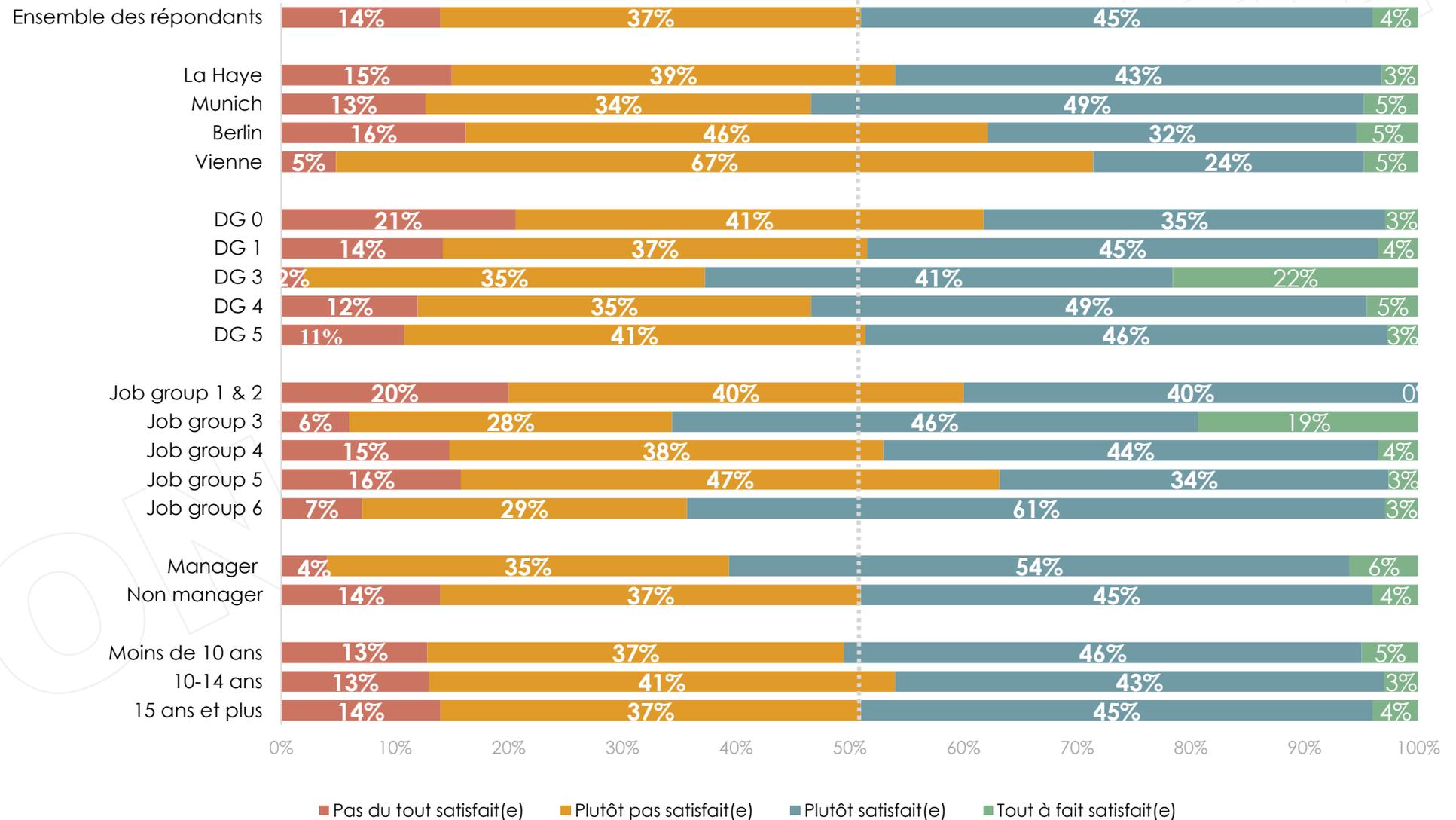


Satisfaction & Engagement & Stress & Fatigue & Conditions de travail

CONFIDENTIEL

# Satisfaction

Q.176 Concernant ma situation professionnelle prise dans sa globalité, je suis :

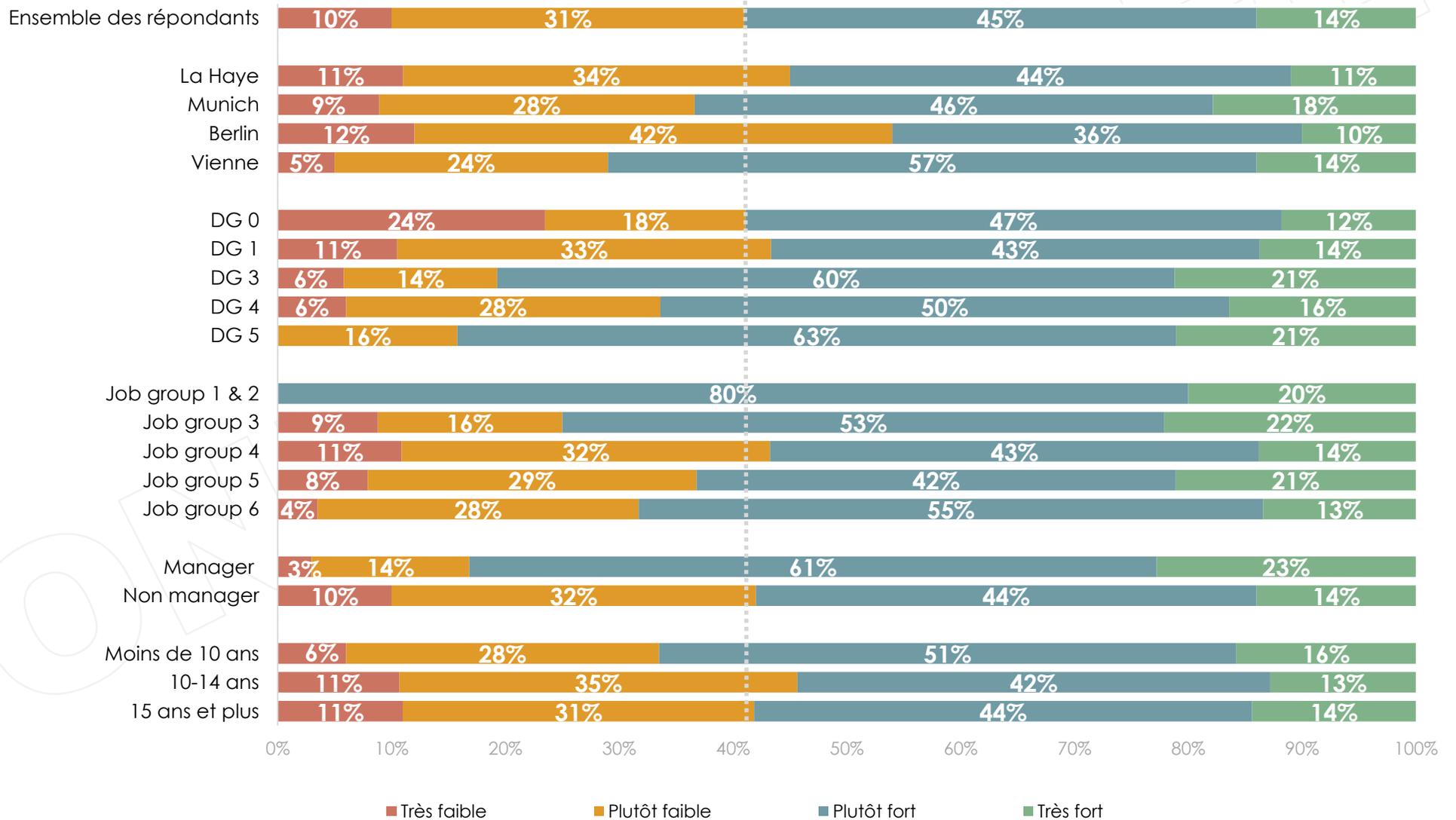


# Engagement

Q.177 Mon niveau d'engagement chez l'OEB est :

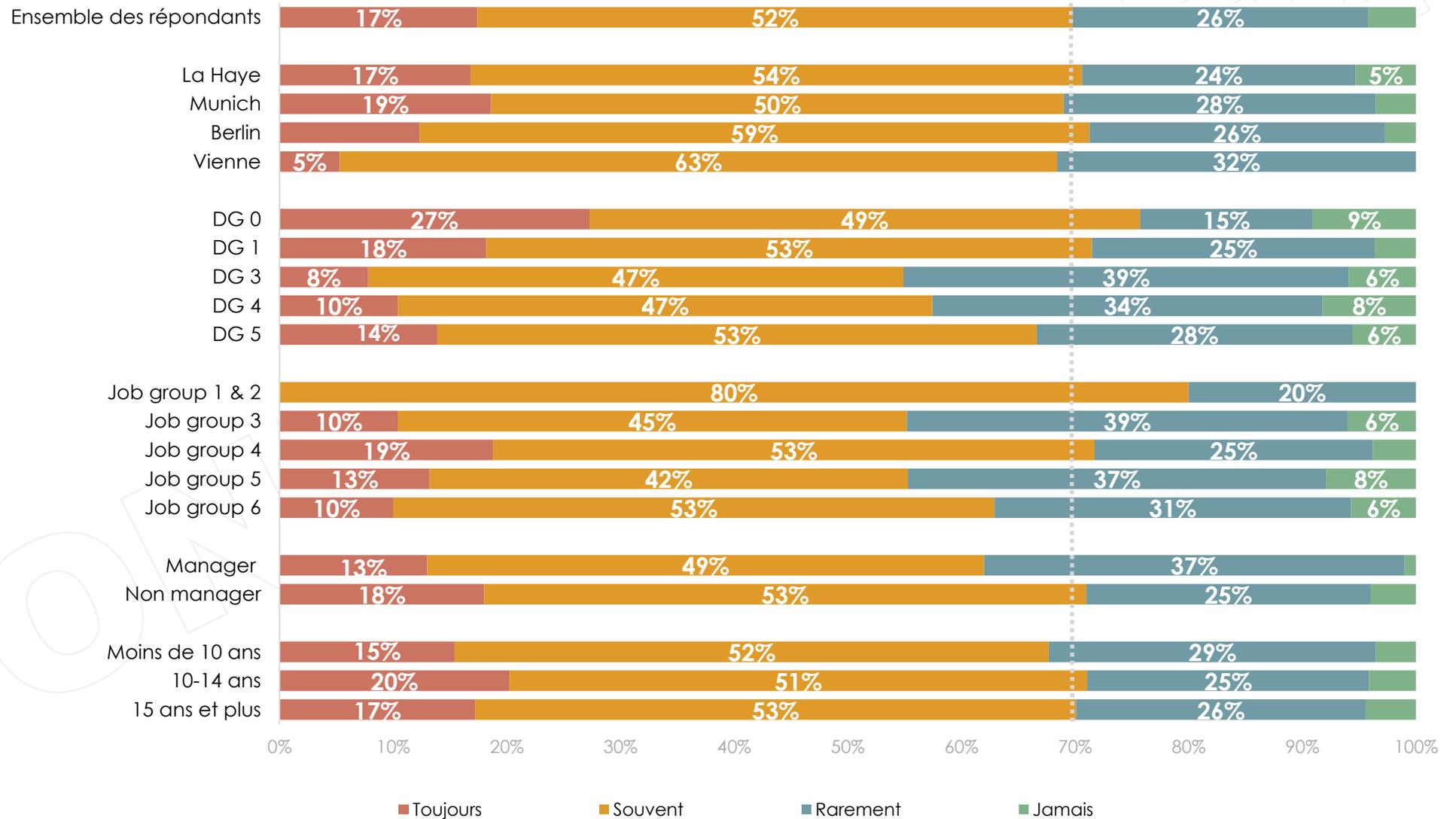


L'humain au cœur des décisions



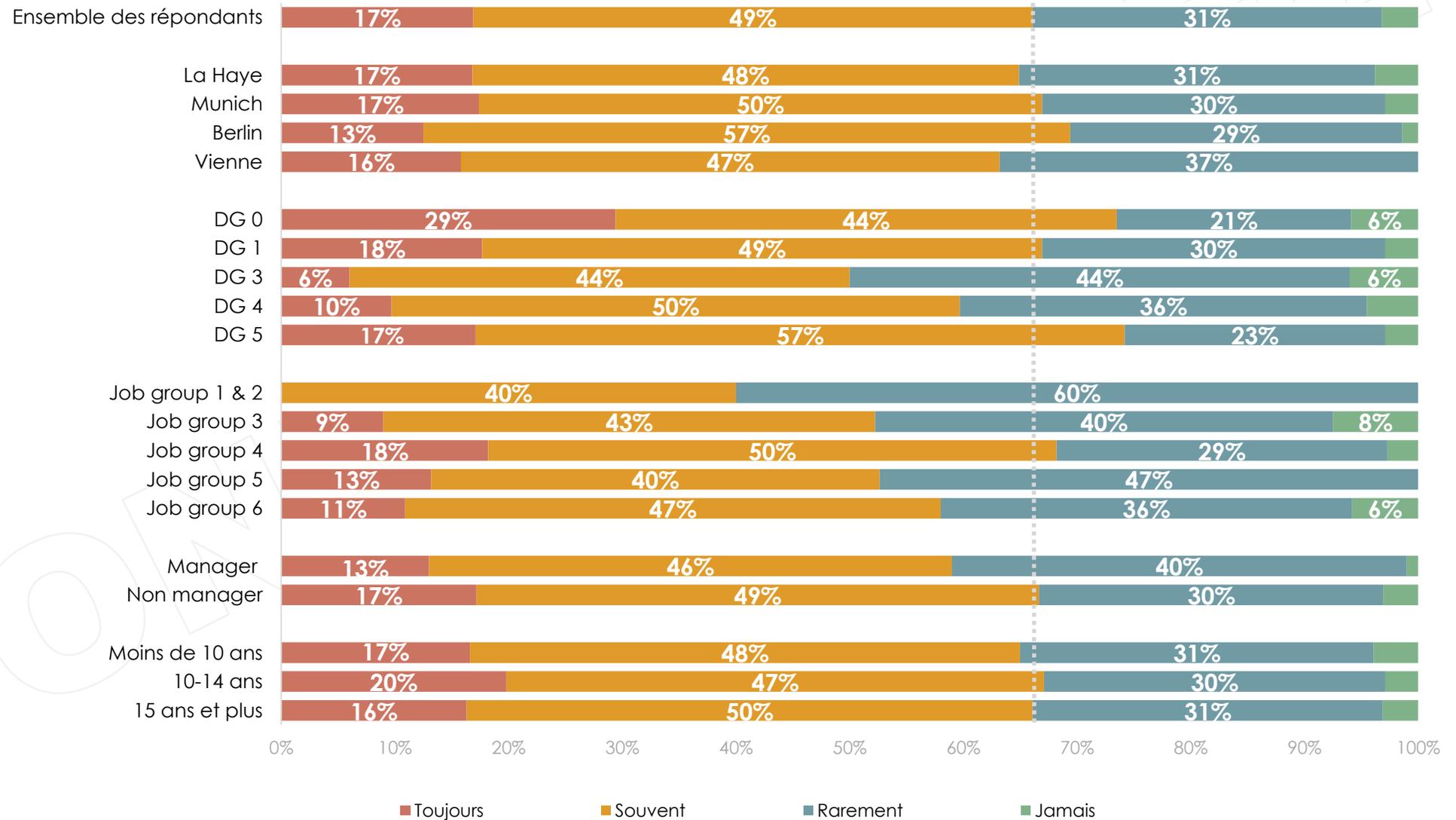
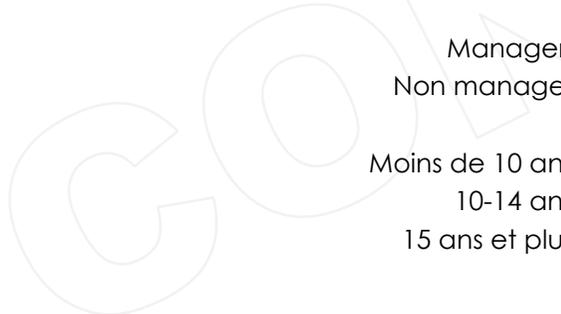
# Fatigue

Q. 145 Au cours des 12 derniers mois, je me suis senti(e) très fatigué(e) par mon travail



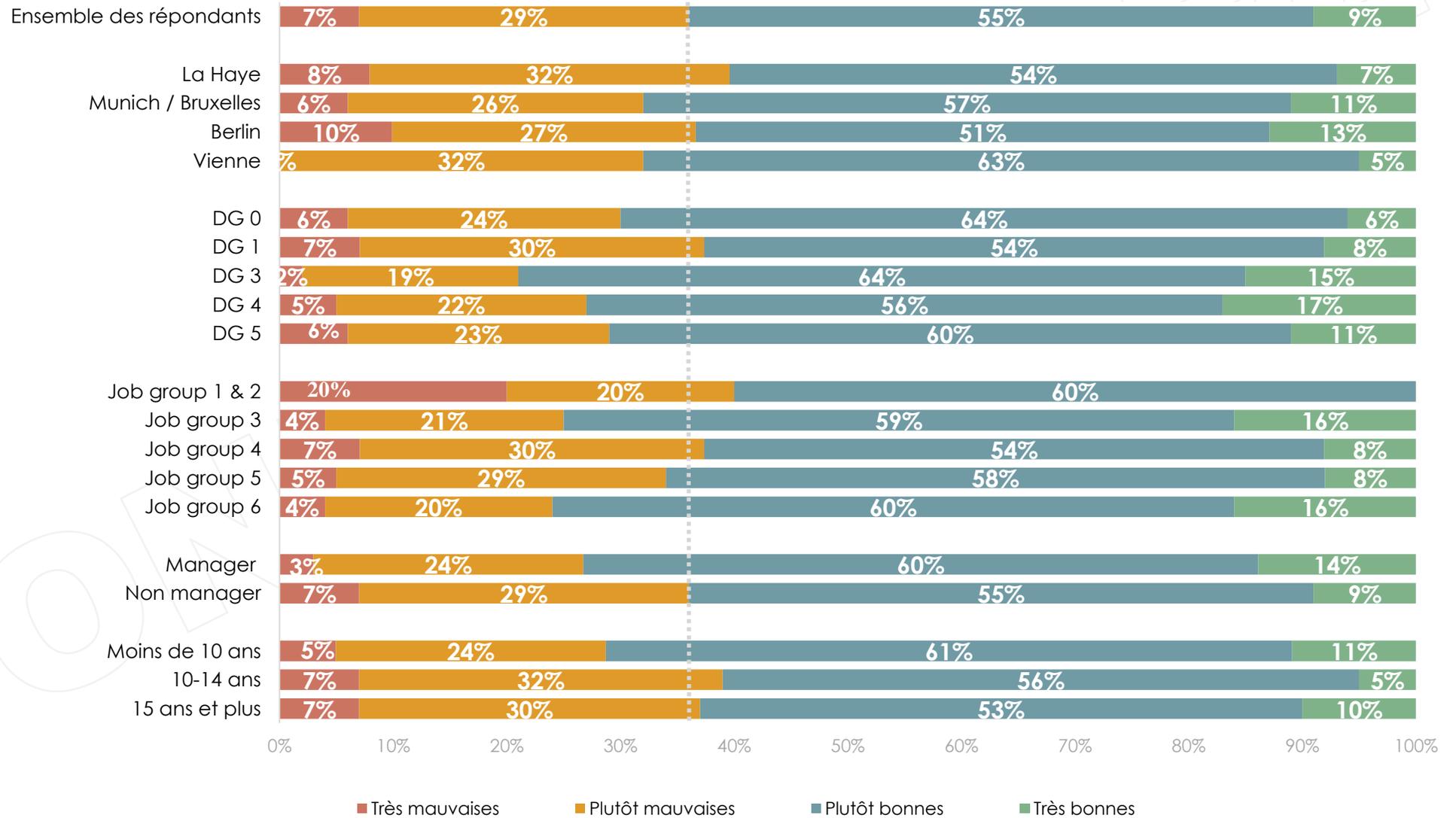
# Stress

Q. 146 Au cours des 12 derniers mois, je me suis senti(e) très stressé(e) par mon travail



# Conditions de travail

Q. 132 Mes conditions de travail prises dans leur globalité sont :





CONFIDENTIEL

## Vision globale



# Guide de lecture des facteurs professionnels

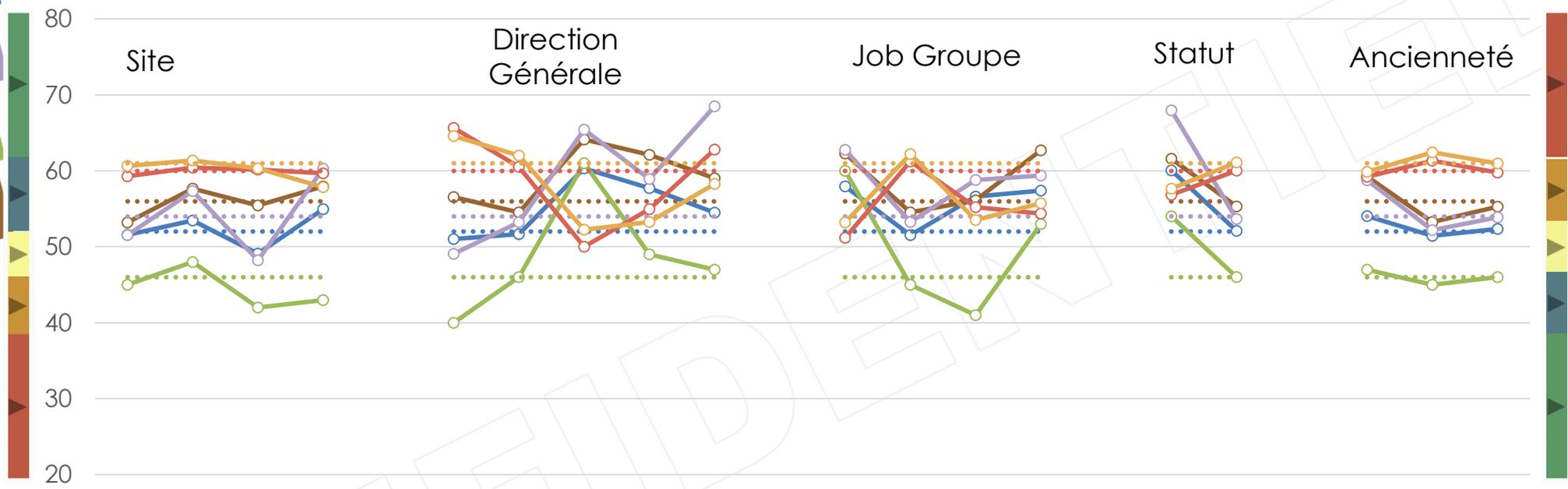
- Les courbes des facteurs professionnels satisfaction et engagement traduisent des informations positives. On cherchera à maximiser ces scores
- La courbe de stress et fatigue traduit une information qu'on cherchera à minimiser
- Ces aspects ne sont pas hermétiques aux facteurs extra-professionnels. Ils ne peuvent donc pas atteindre les valeurs extrêmes (hautes ou basses)
- Chacun de ces scores (Facteurs Professionnels, satisfaction, engagement et fatigue) n'est pas à analyser de façon isolée, il faut examiner l'équilibre entre les différents éléments.
  - ⊗ Configuration positive :
    - Engagement fort associé à une satisfaction forte et une fatigue faible
  - ⊗ Configuration négative :
    - Engagement fort associé à une forte fatigue (et une satisfaction faible) = surexposition au risque d'épuisement professionnel
    - Engagement faible associé à une forte fatigue (même si la QVT n'est pas au plus bas) = risque de démobilisation, désinvestissement ou retrait amotivationnel

# Niveaux des facteurs professionnels, satisfaction, engagement, fatigue et stress



L'humain au cœur des décisions

- Facteurs QVCT
- Engagement
- Satisfaction
- Conditions de travail



- Fatigue
- Stress

Site: La Haye, Munich (Bruxelles), Berlin, Vienne  
 Direction Générale: DG 0, DG 1, Chambres de recours (DG 3), DG 4, DG 5  
 Job Groupe: Job group 3, Job group 4, Job group 5, Job group 6  
 Statut: Manager, Non manager  
 Ancienneté: Moins de 10 ans, 10-14 ans, 15 ans et plus

- Facteurs Pro.
- Conditions de travail
- Satisfaction
- Engagement
- Stress
- Fatigue
- Moy Fact Pro
- Moy conditions de travail
- Moy satisfaction
- Moy Engagement
- Moy Stress
- Moy Fatigue

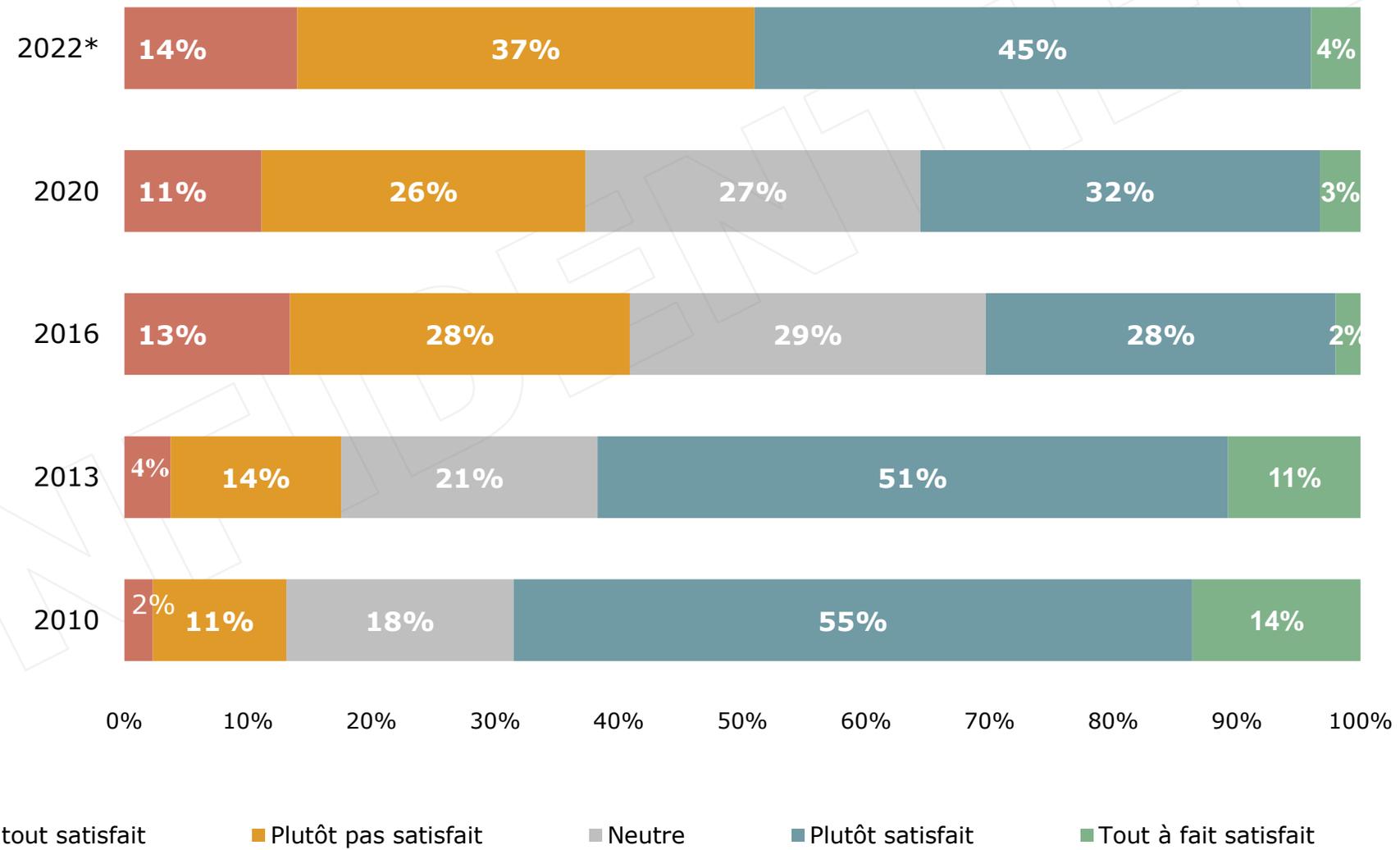


L'évolution d'une vision générale  
*Satisfaction, conditions de travail et fierté d'appartenance*



# Satisfaction 2010 – 2013 – 2016 – 2020 – 2022

Q. 176 Concernant ma situation professionnelle prise dans sa globalité, je suis :

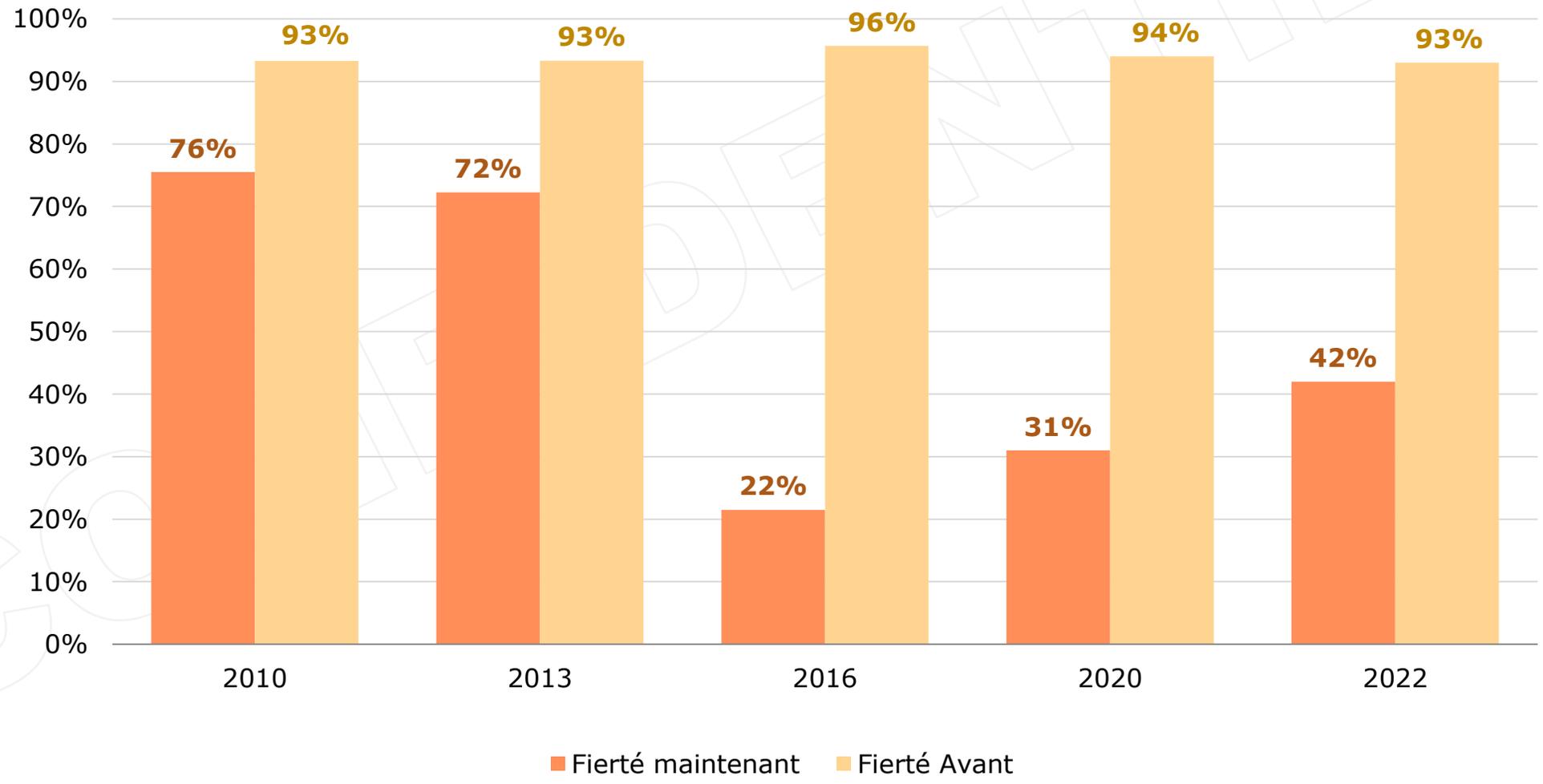


\* En 2022 la modalité « neutre » n'était pas proposée aux répondants



# Fierté d'appartenance à l'OEB 2010 – 2013 – 2016 – 2020 – 2022

Q. 174 Auparavant, étiez-vous / Q. 175 Aujourd'hui, êtes-vous fier d'appartenir à l'Office Européen des Brevets ?



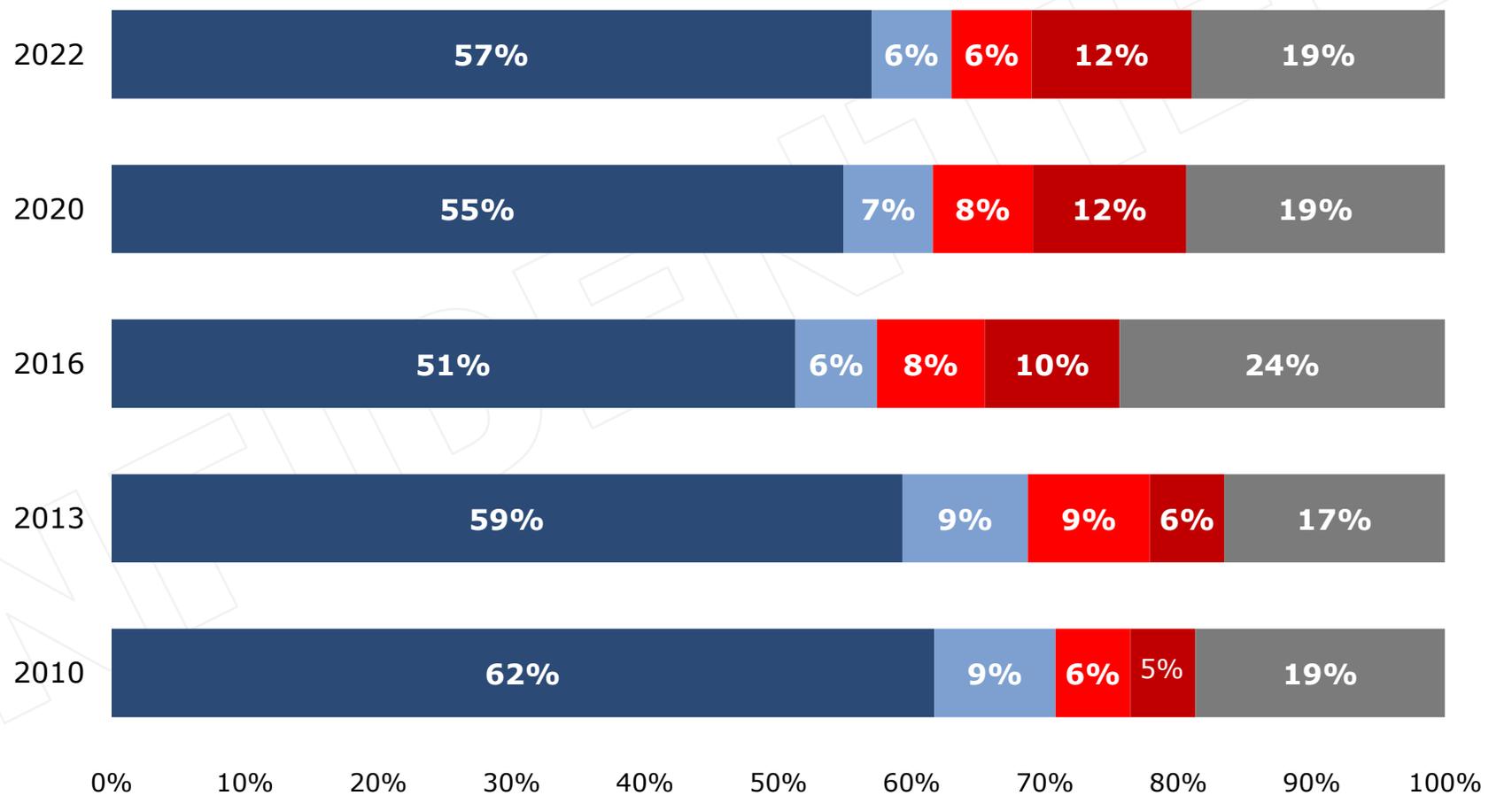


CONFIDENTIEL

## Vision de l'avenir

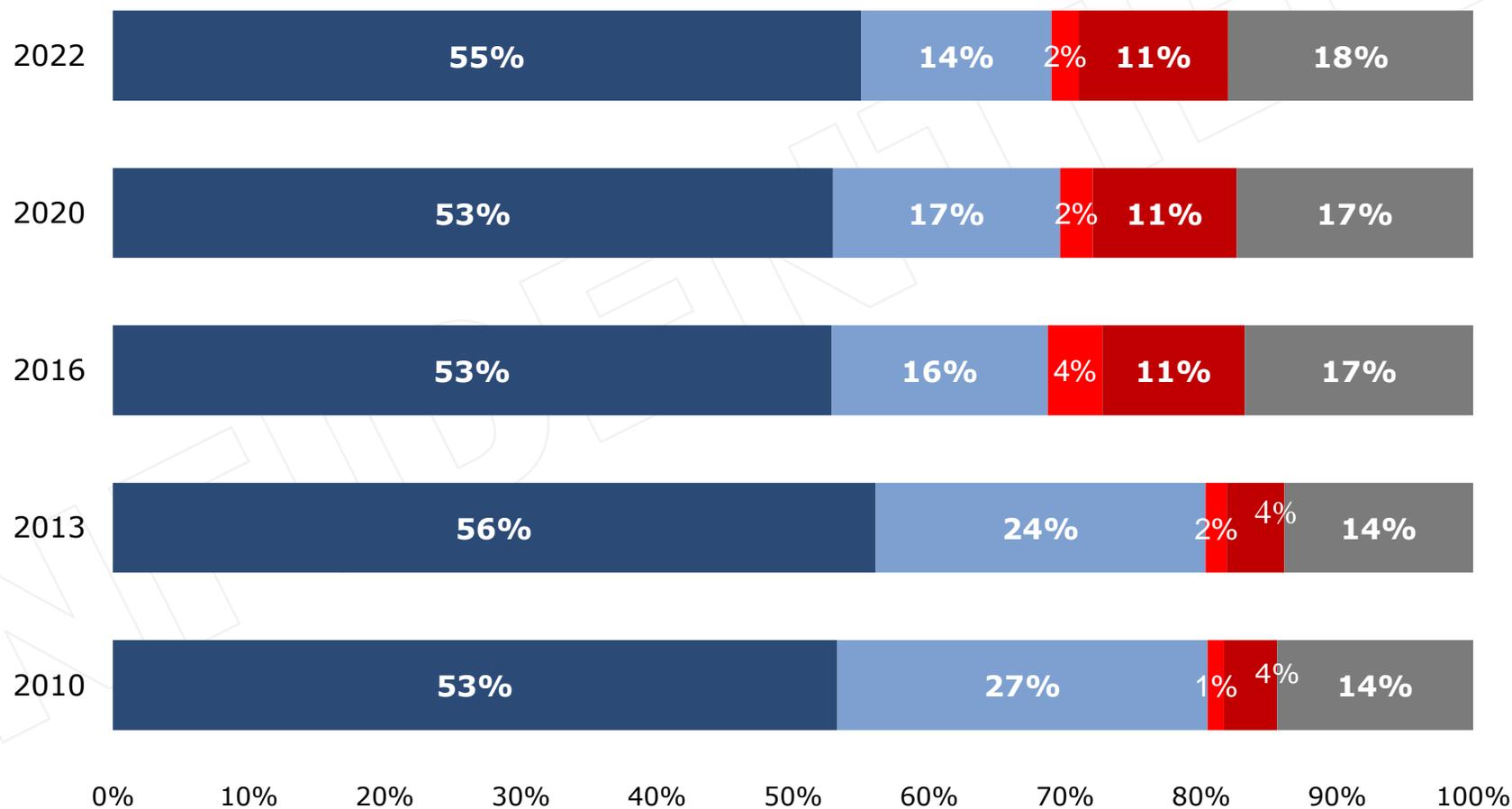


# Q. 110 Dans trois ans, vous pensez que :



- Vous travaillerez encore au même poste
- Vous aurez choisi de prendre un autre poste
- Vous aurez été obligé de prendre un autre poste
- Vous aurez été amené à quitter l'Office Européen des Brevets
- Ne sait pas

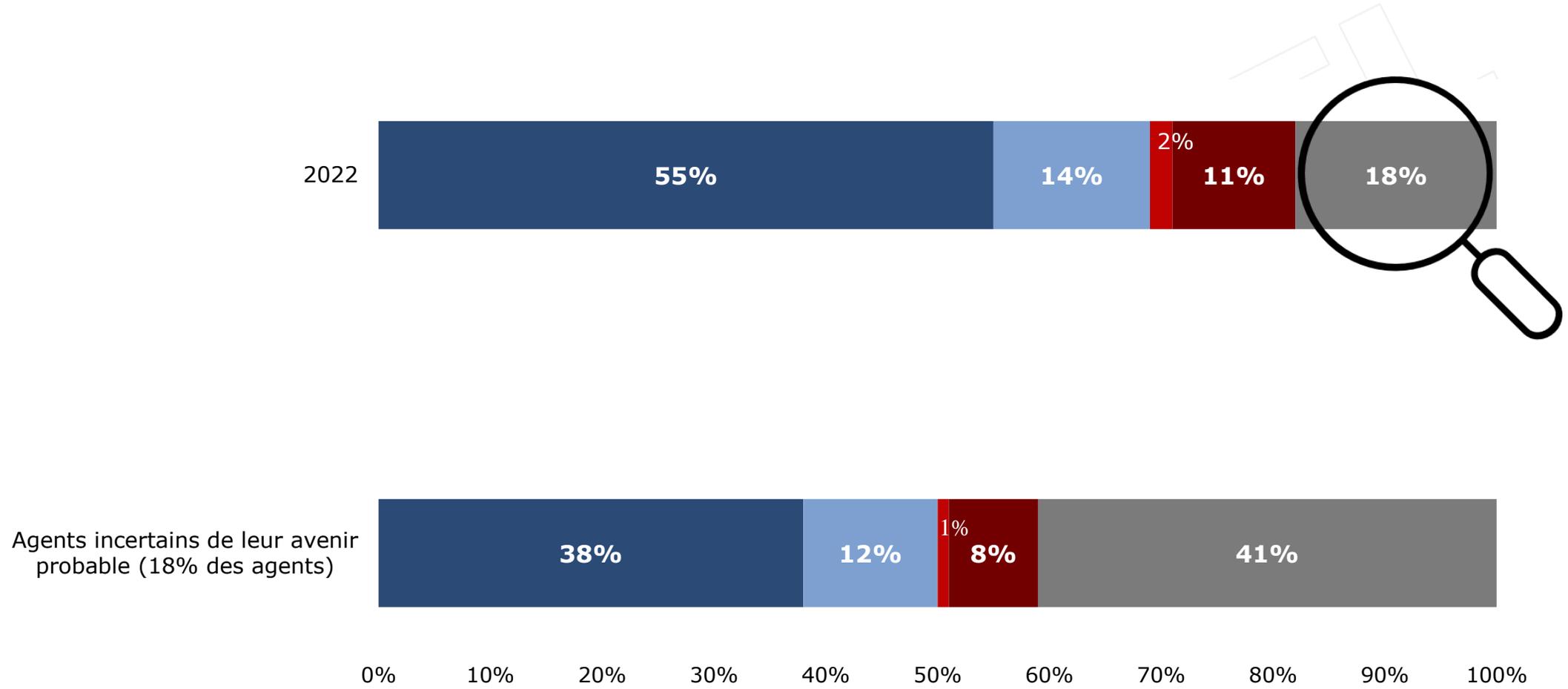
Q. 111 Dans trois ans, dans l'idéal :



- Vous travaillerez encore au même poste
- Vous aurez choisi de prendre un autre poste
- Vous aurez été obligé de prendre un autre poste
- Vous aurez été amené à quitter l'Office Européen des Brevets
- Ne sait pas



# Q. 111 Dans trois ans, dans l'idéal :



- Vous travaillerez encore au même poste au sein de l'Office Européen des Brevets
- Vous aurez évolué vers un autre poste au sein de l'Office Européen des Brevets
- Vous souhaitez quitter l'Office Européen des Brevets pour un métier similaire
- Vous souhaitez quitter l'Office Européen des Brevets pour un métier différent
- Ne sait pas

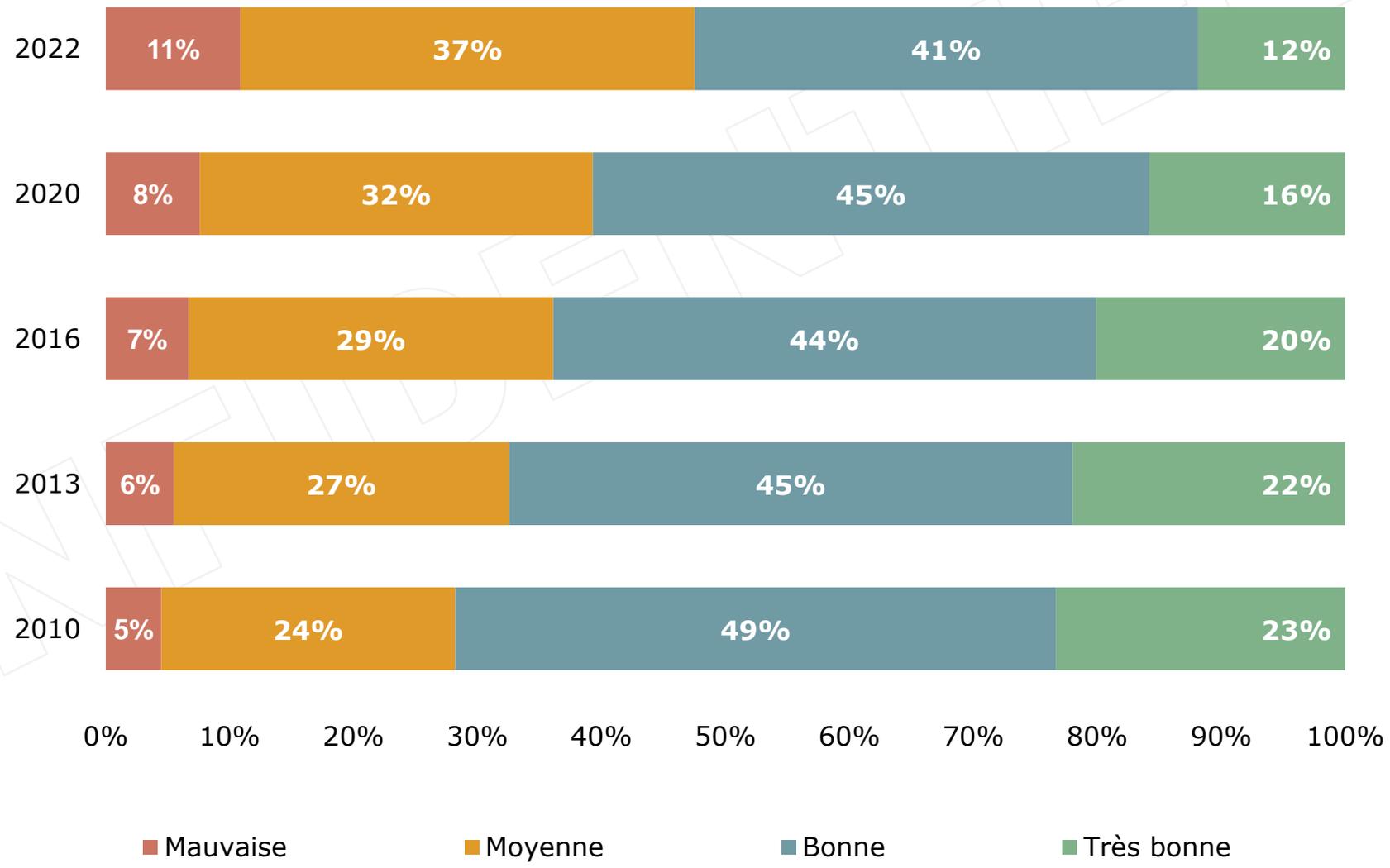


## La santé perçue et le lien entre travail et santé

CONFIDENTIEL

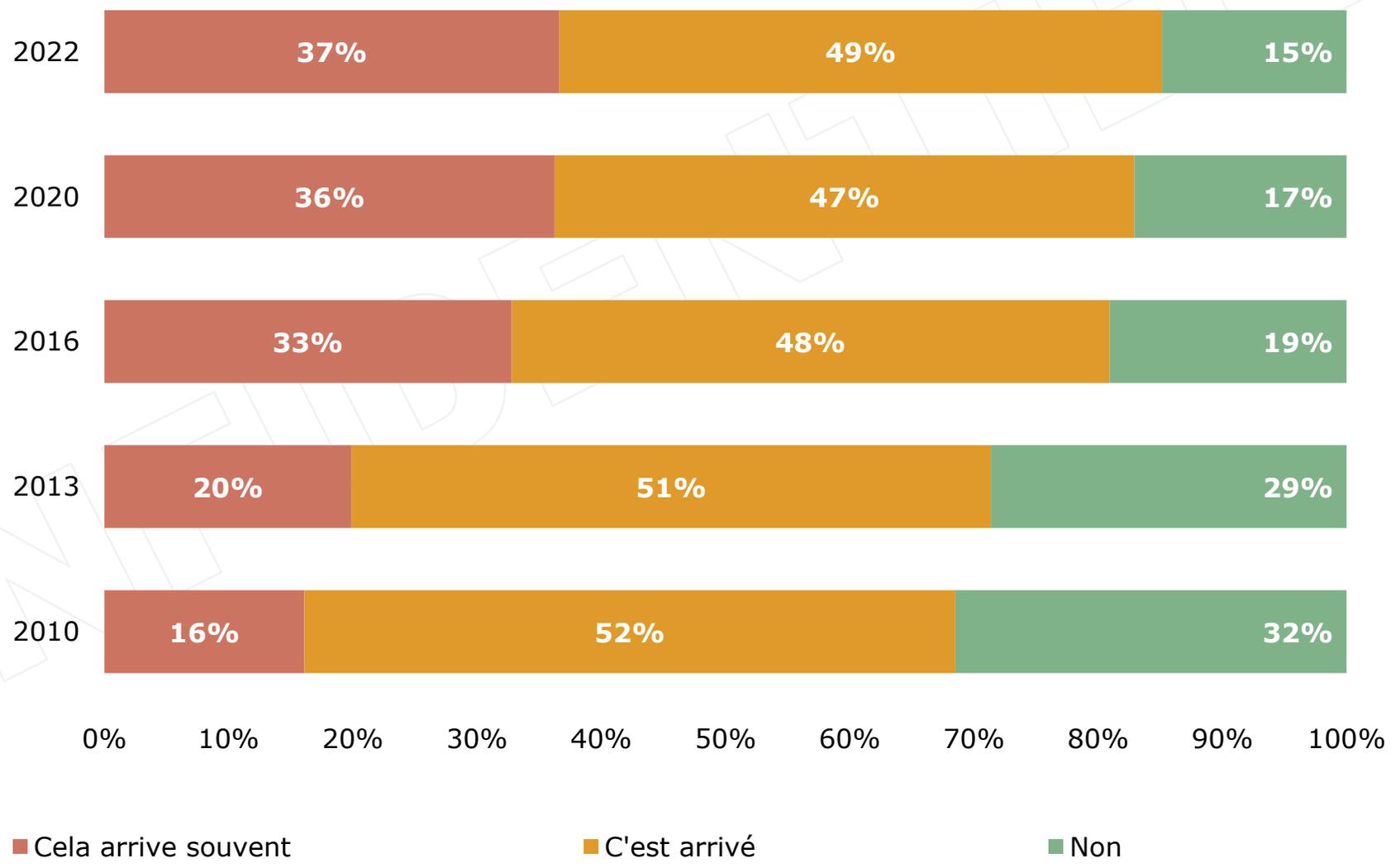


Q. 157 Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est plutôt :





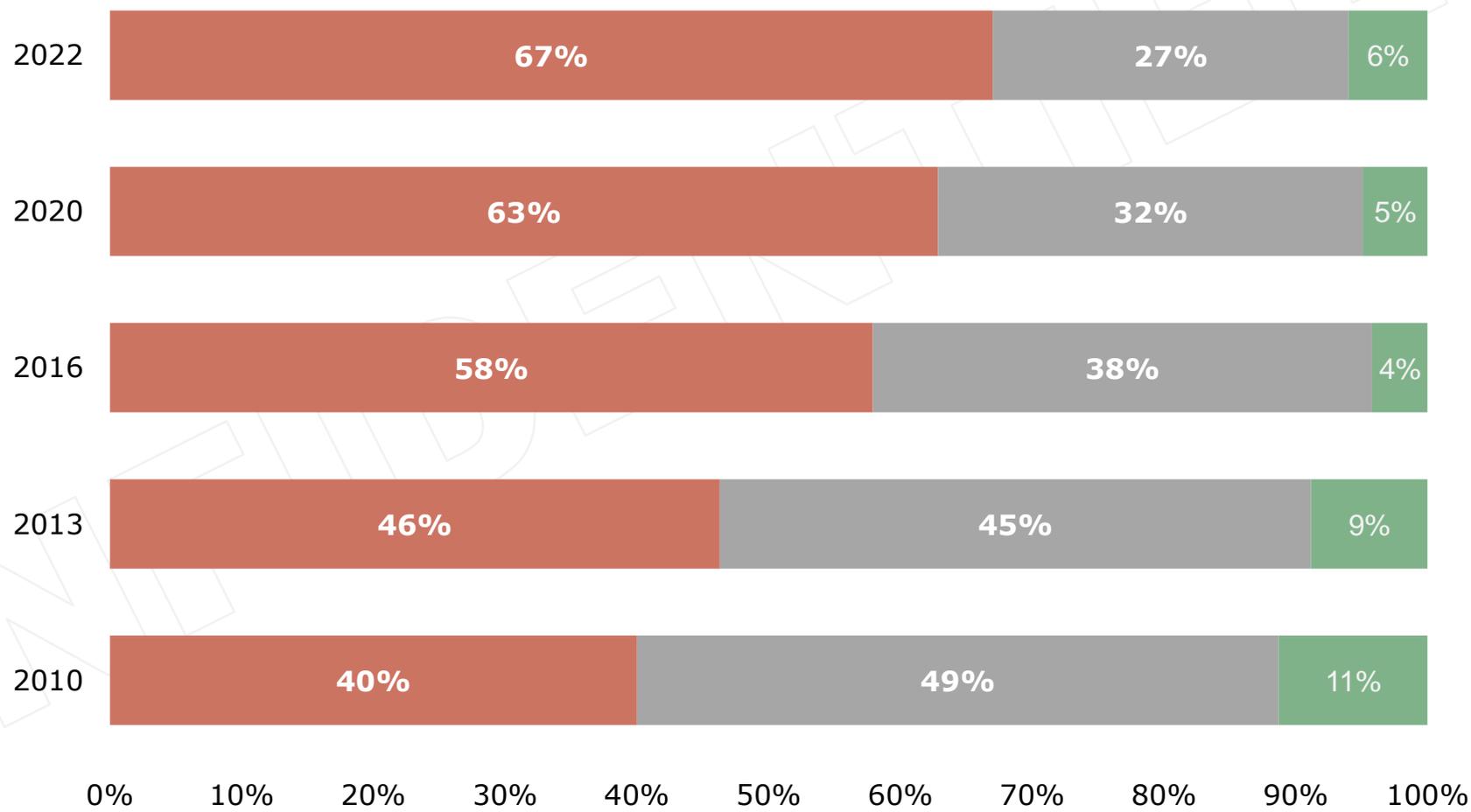
Q. 162 Vous arrive-t-il ou vous est-il arrivé au cours des 12 derniers mois de vous sentir très fatigué(e) ou stressé(e) par votre travail ?



Q. 159 Pensez-vous que votre vie professionnelle actuelle a une incidence sur votre santé ?



L'humain au cœur des décisions



- Oui, ma vie professionnelle actuelle a une incidence négative sur ma santé
- Non, ma vie professionnelle actuelle n'a pas d'incidence sur ma santé
- Oui, ma vie professionnelle actuelle a une incidence positive sur ma santé



CONFIDENTIEL

## Exigences de travail

Temps & rythme de travail ET épuisement professionnel



CONFIDENTIEL

## Temps & rythme de travail

# Débordements du temps de travail vs Récupération



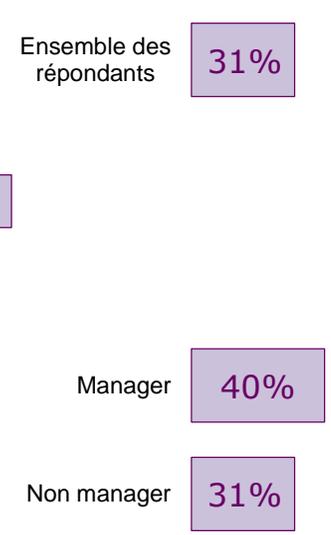
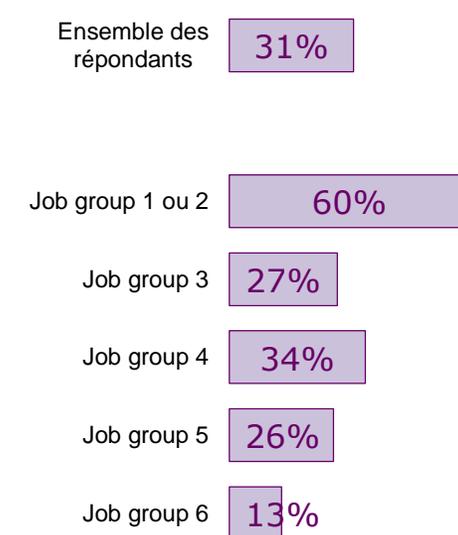
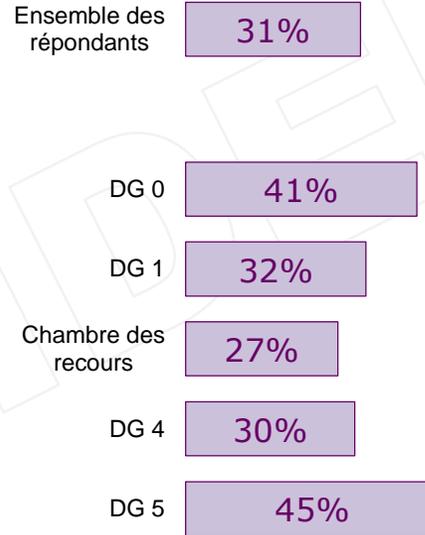
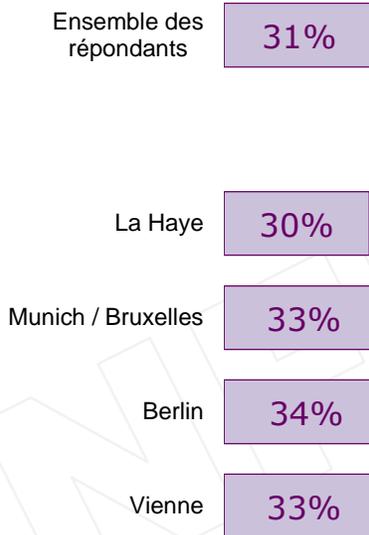
L'humain au cœur des décisions



# Débordements du temps de travail vs Récupération



L'humain au cœur des décisions





## Exposition au risque d'épuisement professionnel

CONFIDENTIEL



# Exposition au risque d'épuisement professionnel

- L'épuisement professionnel correspond à « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par une longue implication dans des situations exigeantes émotionnellement » (Pines et Aronson).
- Pour l'évaluation de l'épuisement physique, mental et émotionnel nous utilisons **l'échelle du burnout de Pines** (version courte). En voici les 10 questions traduites de l'anglais et validées (Q.147 -156) :

1. Je me sens fatigué(e)
2. Je me sens déçu(e) par certaines personnes
3. Je me sens désespéré(e)
4. Je me sens « sous pression »
5. Je me sens physiquement faible ou malade
6. Je me sens « sans valeur » ou « en échec »
7. Je ressens des difficultés de sommeil
8. Je me sens délaissé(e)
9. Je me sens déprimé(e)
10. Je peux dire « j'en ai assez » / « ça suffit »

- Les modalités de réponse représentent une échelle de fréquence :

**Jamais**

Risque d'épuisement très faible

**Presque  
jamais**

**Rarement**

Risque  
d'épuisement  
faible

**Parfois**

Risque  
d'épuisement  
moyen

**Souvent**

Risque  
d'épuisement  
élevé

**Très  
souvent**

Risque d'épuisement très  
élevé

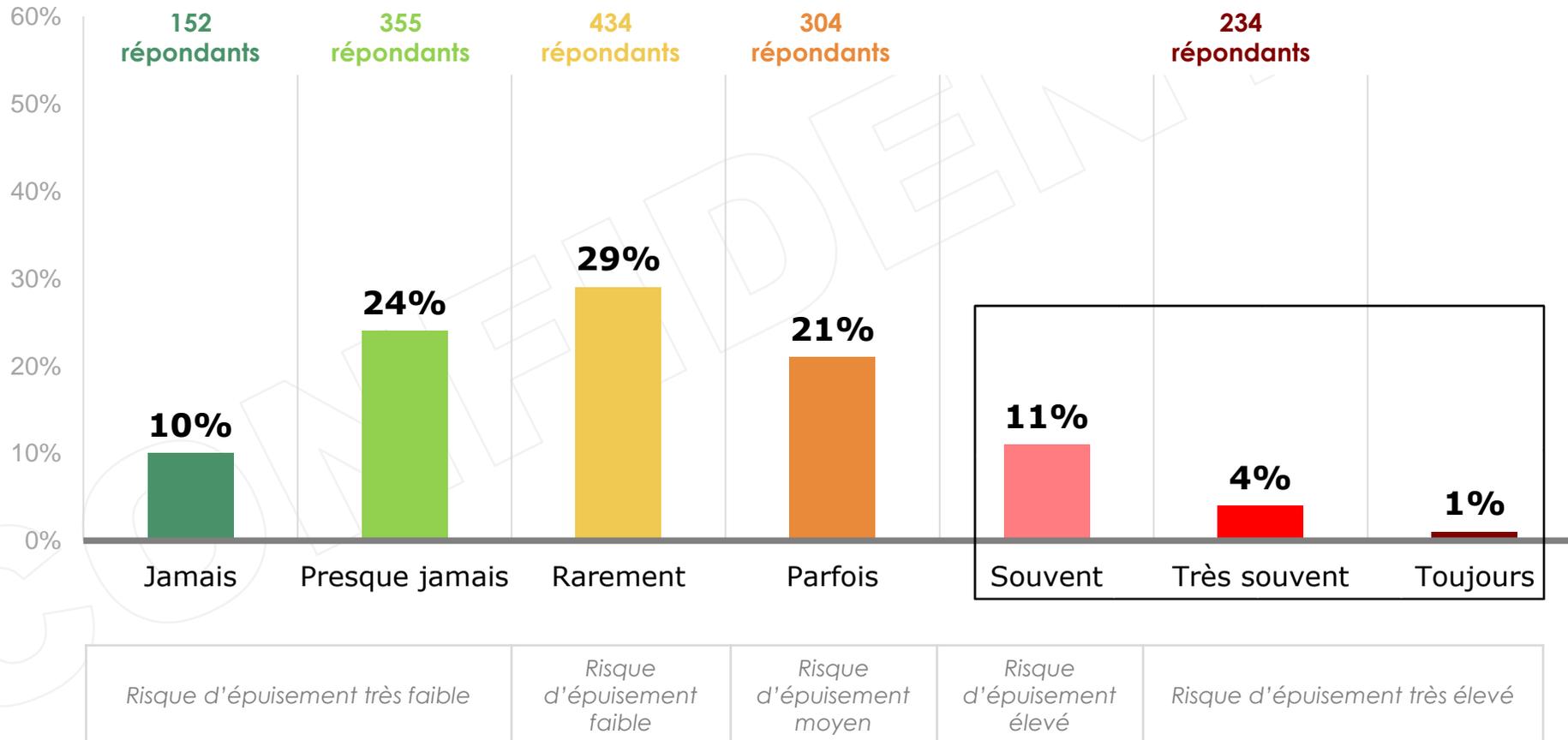
**Toujours**



# Exposition au risque d'épuisement professionnel



**16% des répondants** sont exposés à un risque élevé ou très élevé d'épuisement professionnel.

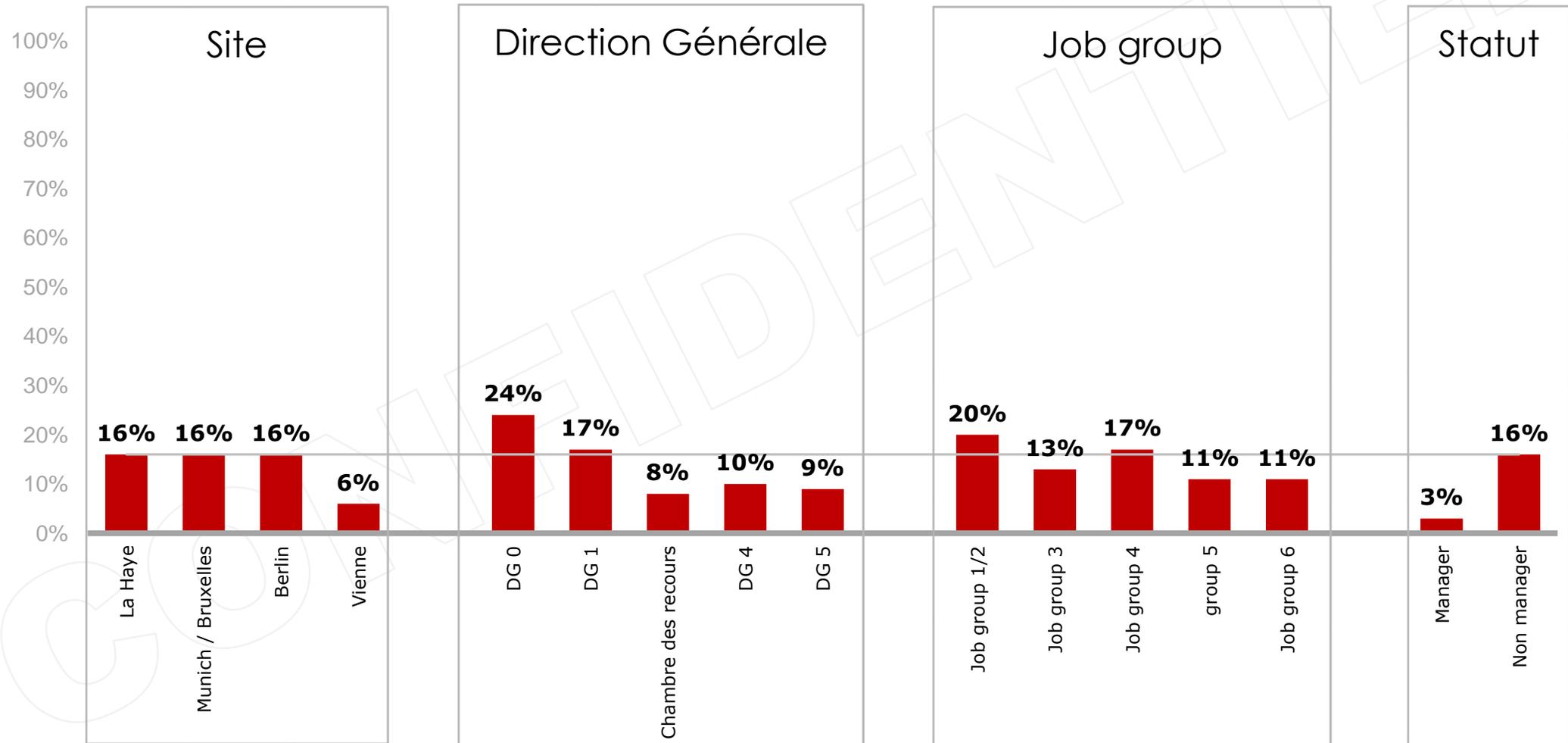


# Exposition au risque d'épuisement professionnel

## Site, Direction Générale et Job group

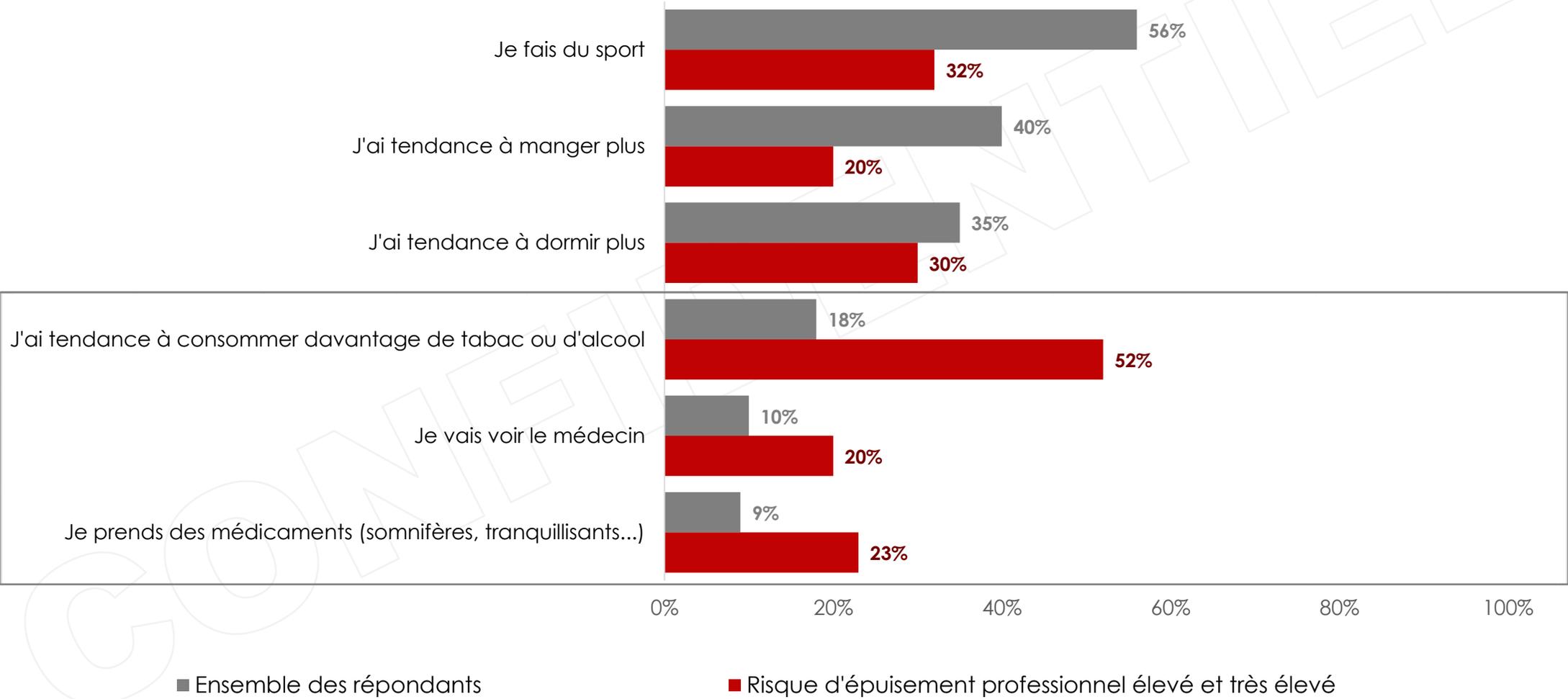


Répartition des 16% de répondants exposés à un risque élevé ou très élevé d'épuisement professionnel.



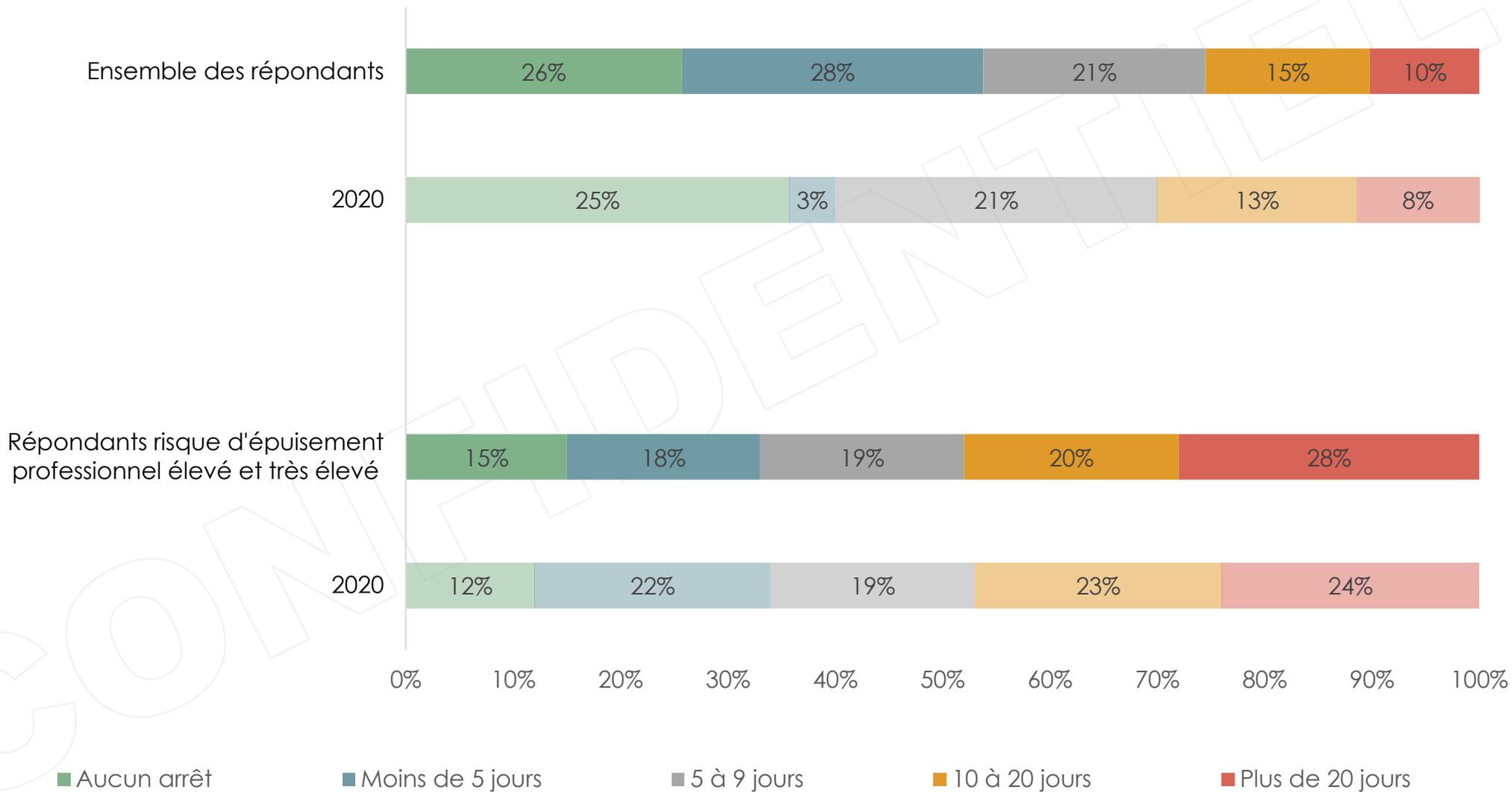


Q. 163 Quand vous avez des périodes où vous êtes très fatigué(e) ou stressé(e) par votre travail, lorsque vous "saturez" ou en avez marre, que faites-vous généralement ?





# Q158. Combien de jours ces arrêts ont-ils représenté au total sur les 12 derniers mois ?





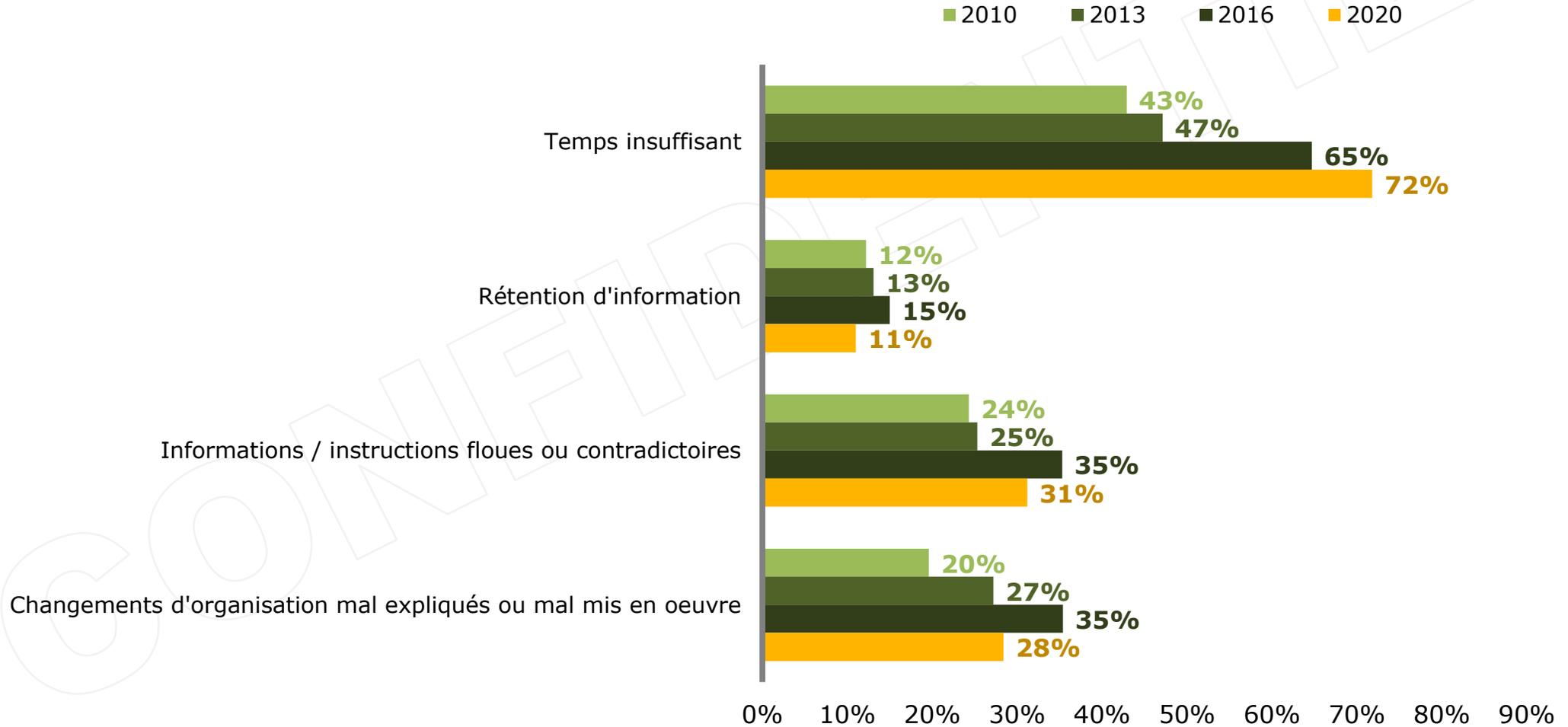
CONFIDENTIEL

## Les contraintes professionnelles



## Rappel des éléments qui contraignent le travail 2010 – 2013 – 2016 – 2020

*Il arrive souvent que je ne puisse pas effectuer correctement mon travail en raison des éléments suivants :*

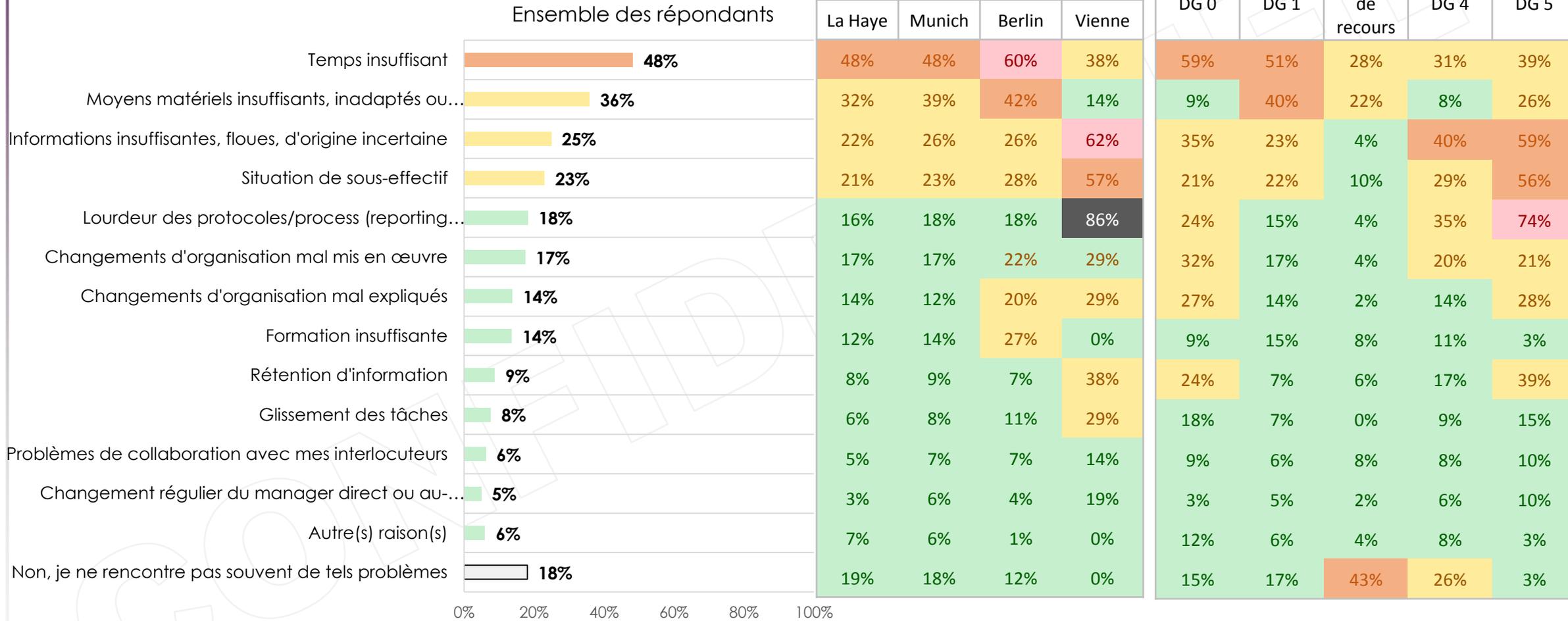


# Les éléments empêchant d'effectuer correctement son travail (Q. 130)

## Site et Direction Générale



L'humain au cœur des décisions

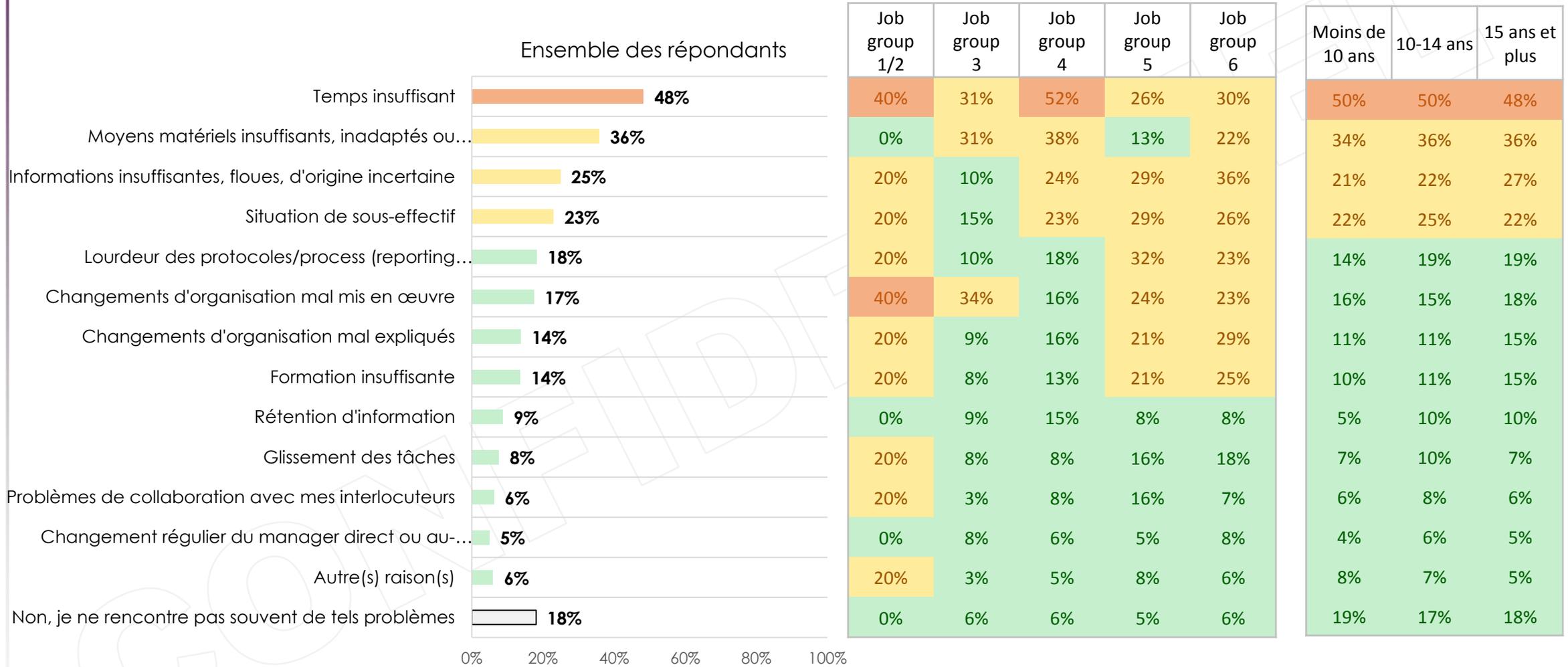


# Les éléments empêchant d'effectuer correctement son travail (Q. 130)

## Job group et ancienneté

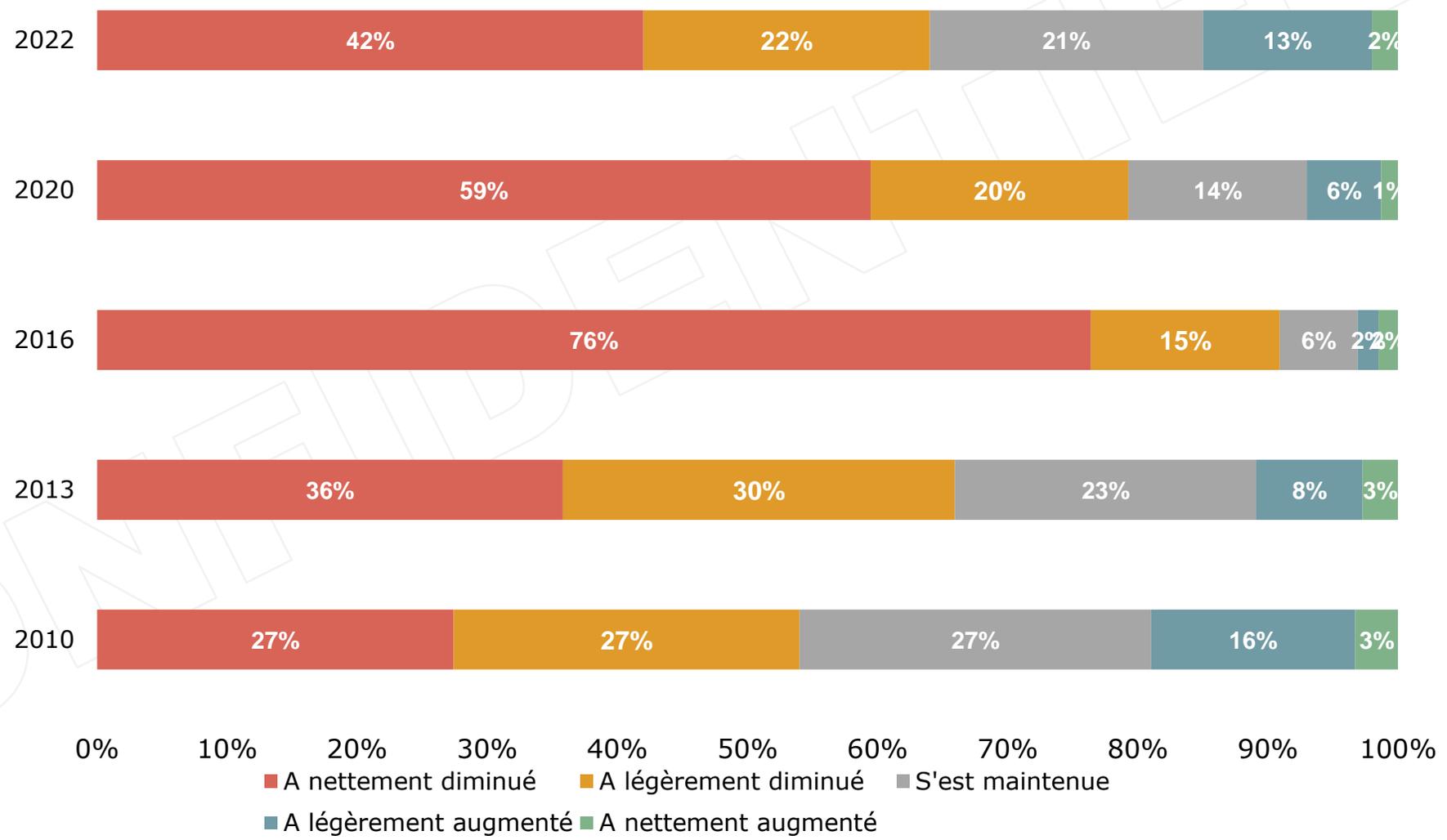


L'humain au cœur des décisions





Q. 39 Depuis les trois dernières années, la place de la qualité au regard des objectifs quantitatifs :





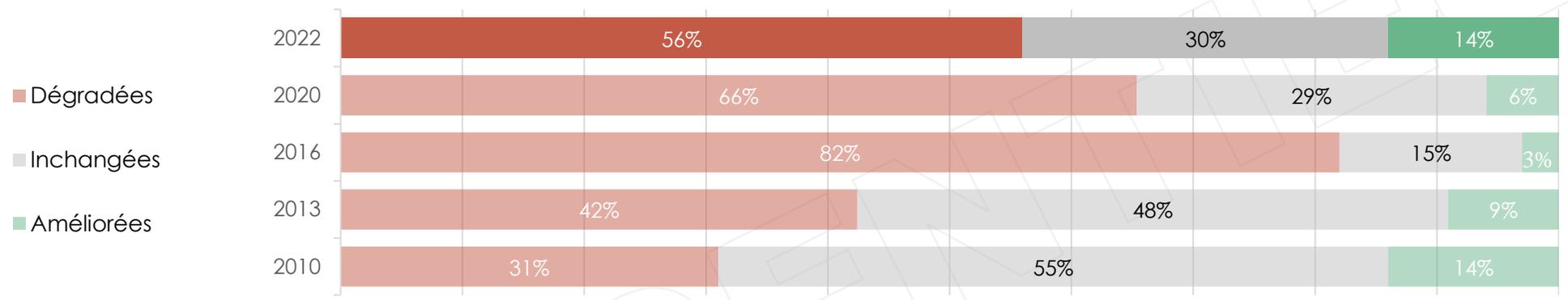
CONFIDENTIEL

## L'évolution des conditions de travail

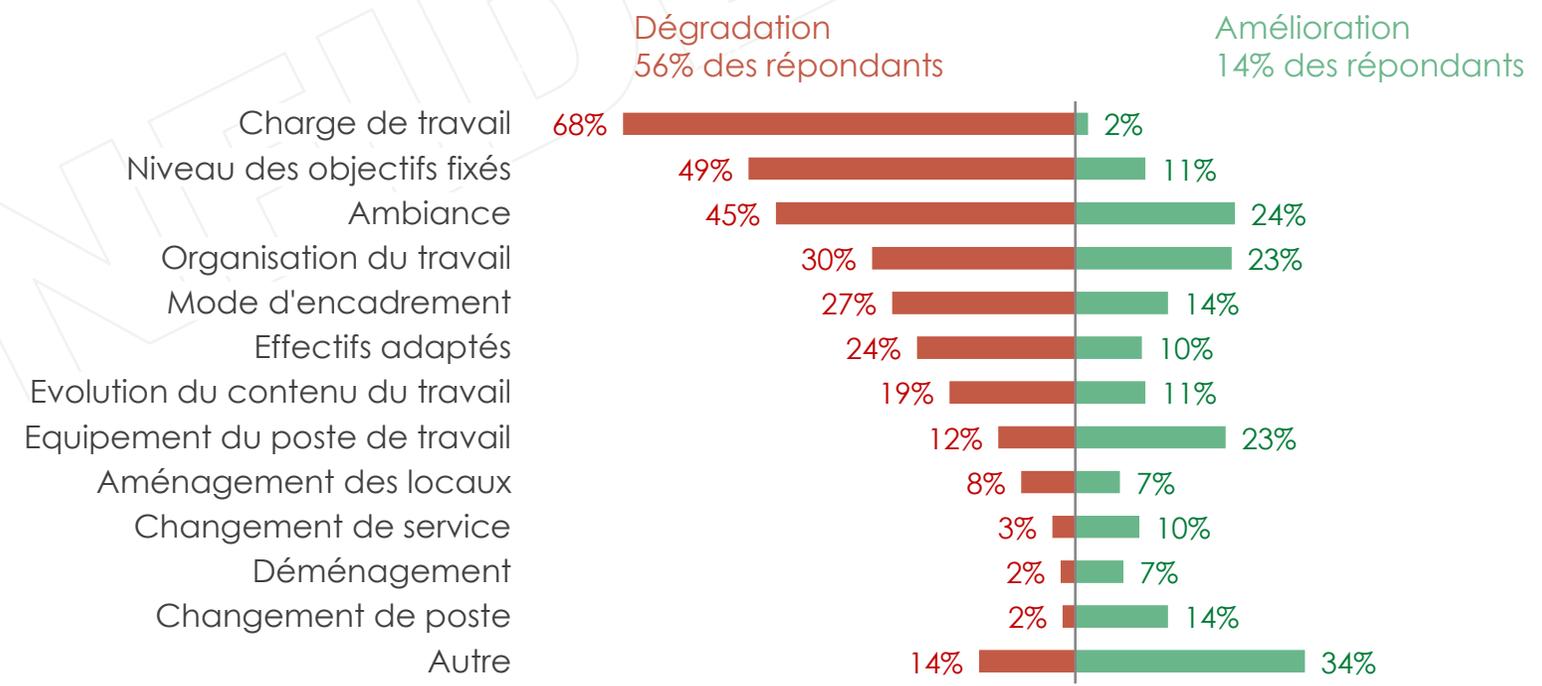


# Evolution des conditions de travail au cours des 12 derniers mois (2010 – 2022)

## Raisons de l'évolution des conditions de travail 2022



### En raison de...





CONFIDENTIEL

## Management



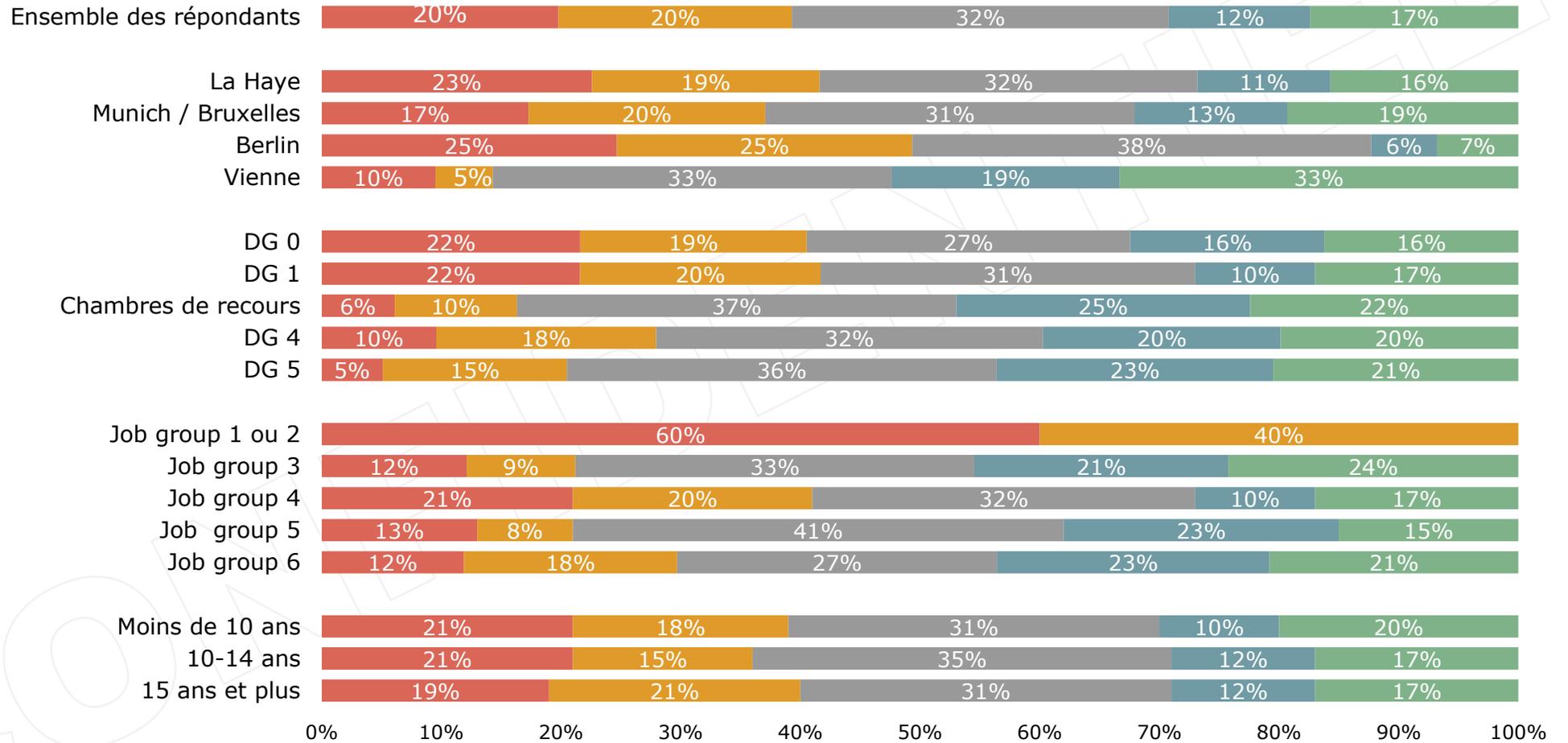
CONFIDENTIEL

**Management**  
Votre manager

# Q. 67 Comment votre manager prend-t-il ses décisions ?



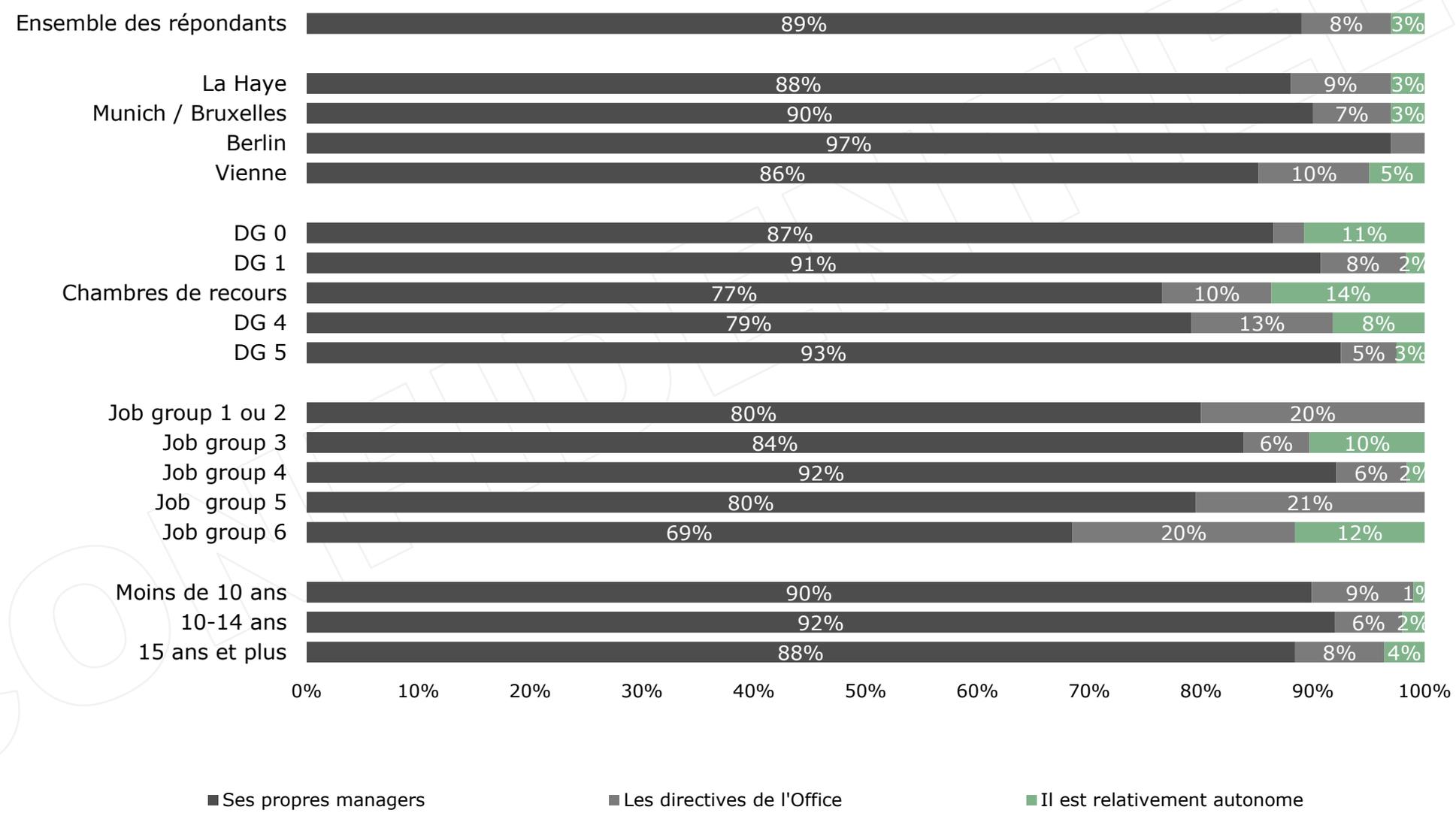
L'humain au cœur des décisions



- Votre manager décide seul(e) sans vous consulter
- Votre manager décide de presque tout et seulement quelques décisions sont déléguées
- Votre manager décide en consultant auparavant ses subordonnés
- Les décisions sont prises conjointement par votre manager et ses subordonnés
- Votre manager laisse libres ses subordonnés pourvu que certaines contraintes soient respectées

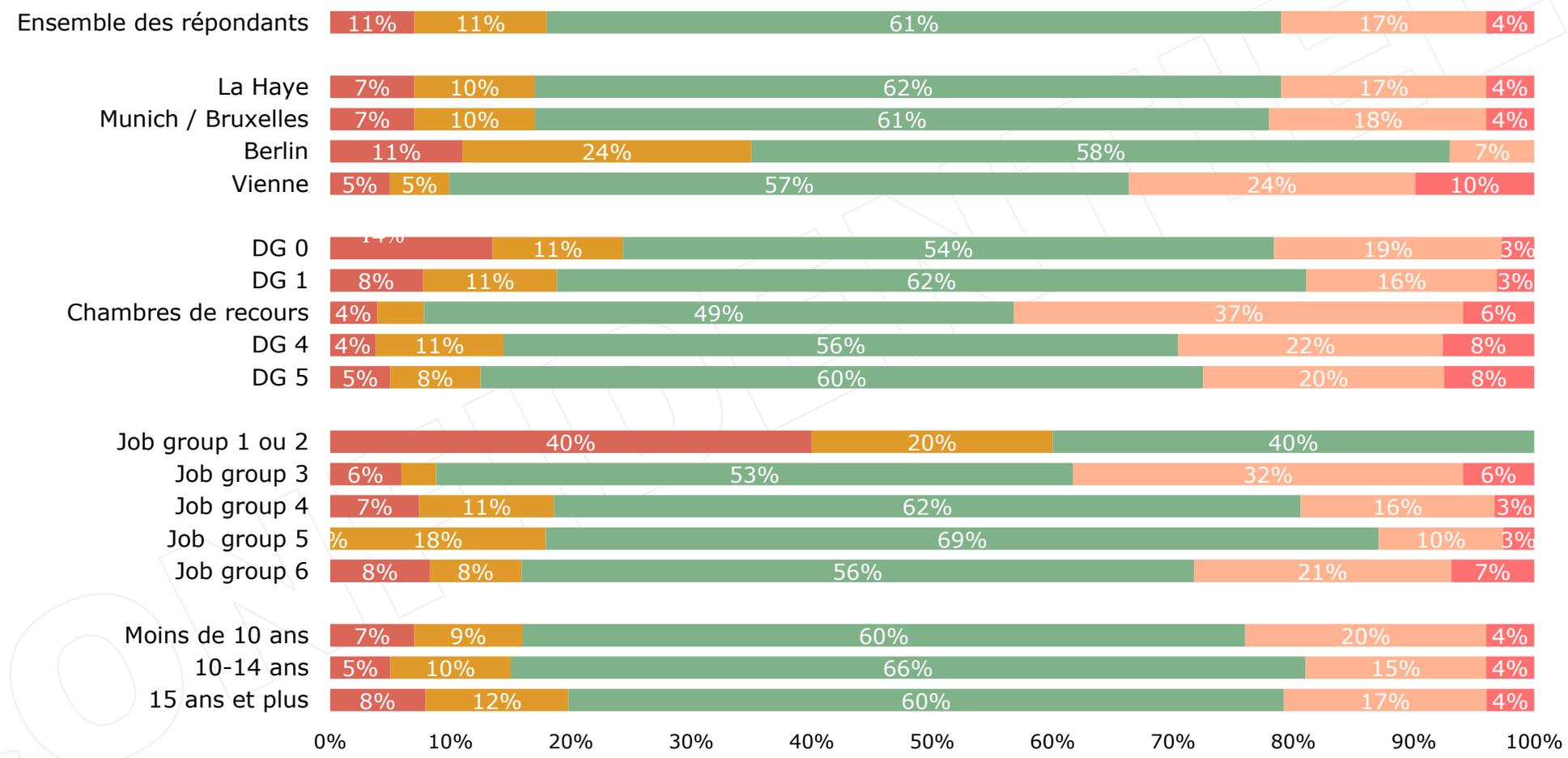


# Q. 68 Pensez-vous que votre manager est lui-même contraint dans les décisions qu'il prend par :





# Q. 69 Globalement, pensez-vous que votre manager est aussi exigeant envers lui-même qu'envers vous ?



- Nettement moins exigeant envers lui/elle qu'envers les autres
- Moins exigeant envers lui/elle qu'envers les autres
- Autant exigeant envers lui/elle qu'envers les autres
- Plutôt plus exigeant envers lui/elle qu'envers les autres
- Beaucoup plus exigeant envers lui/elle qu'envers les autres



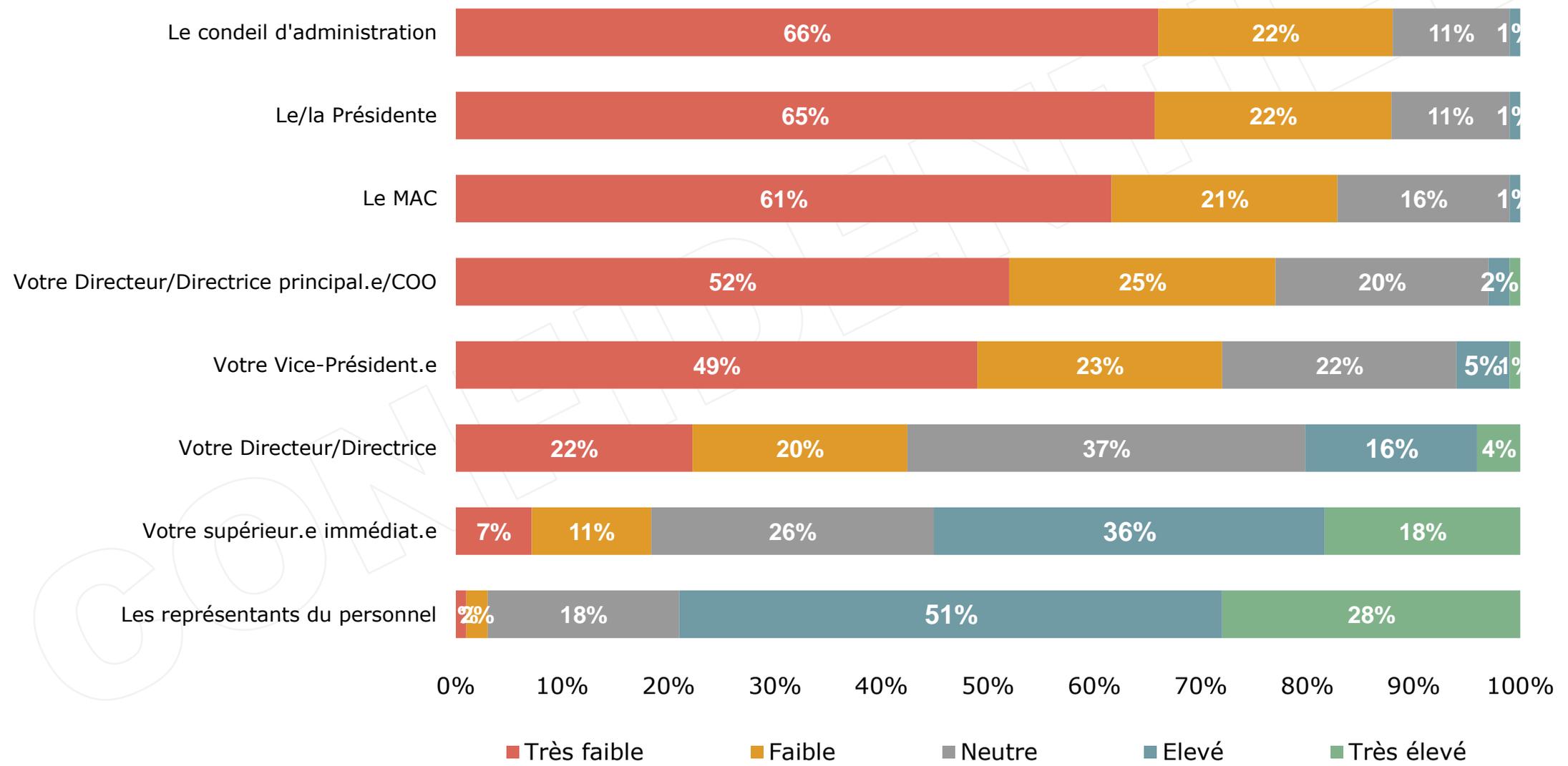
CONFIDENTIEL

## **Management** Haut management



# Confiance en chacun des intervenants

Q. 29 – 36 Quel est votre niveau de confiance en chacun des intervenant.e.s suivant.e.s :

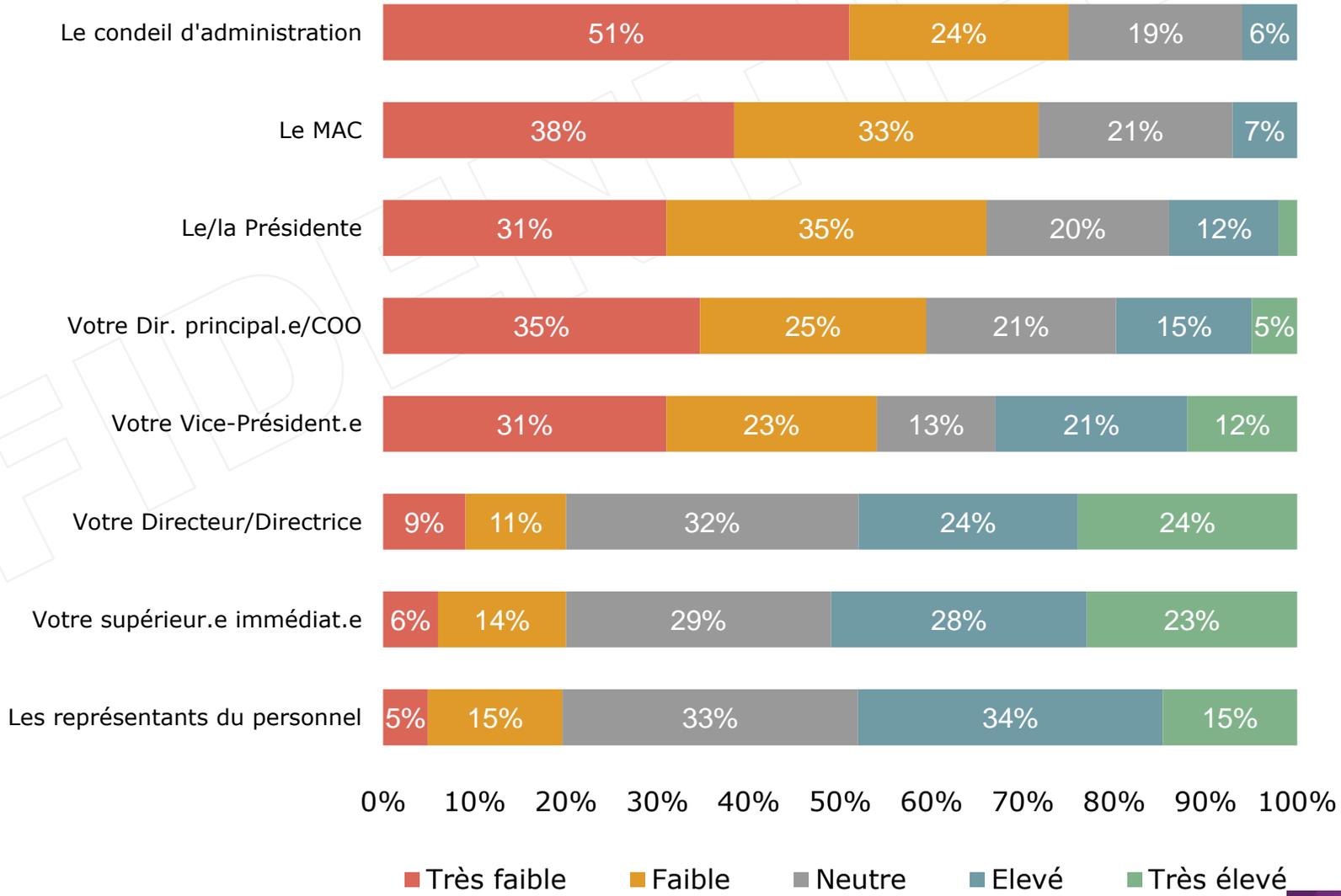
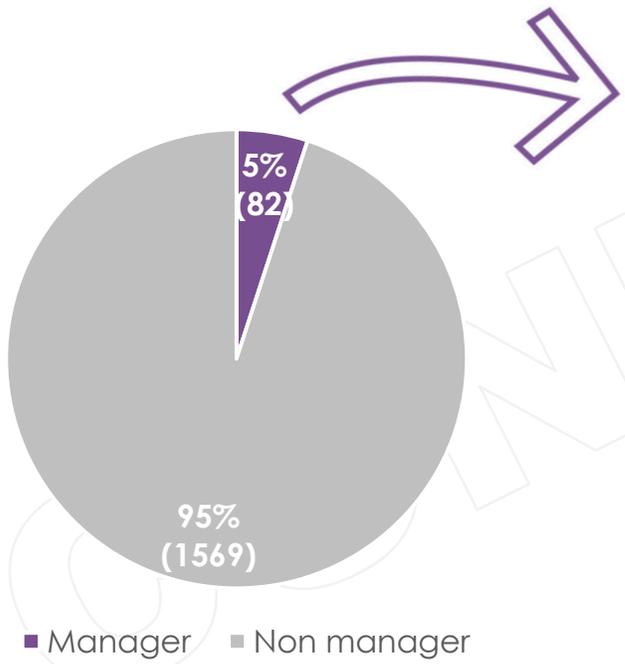




# Confiance des managers en chacun des intervenants

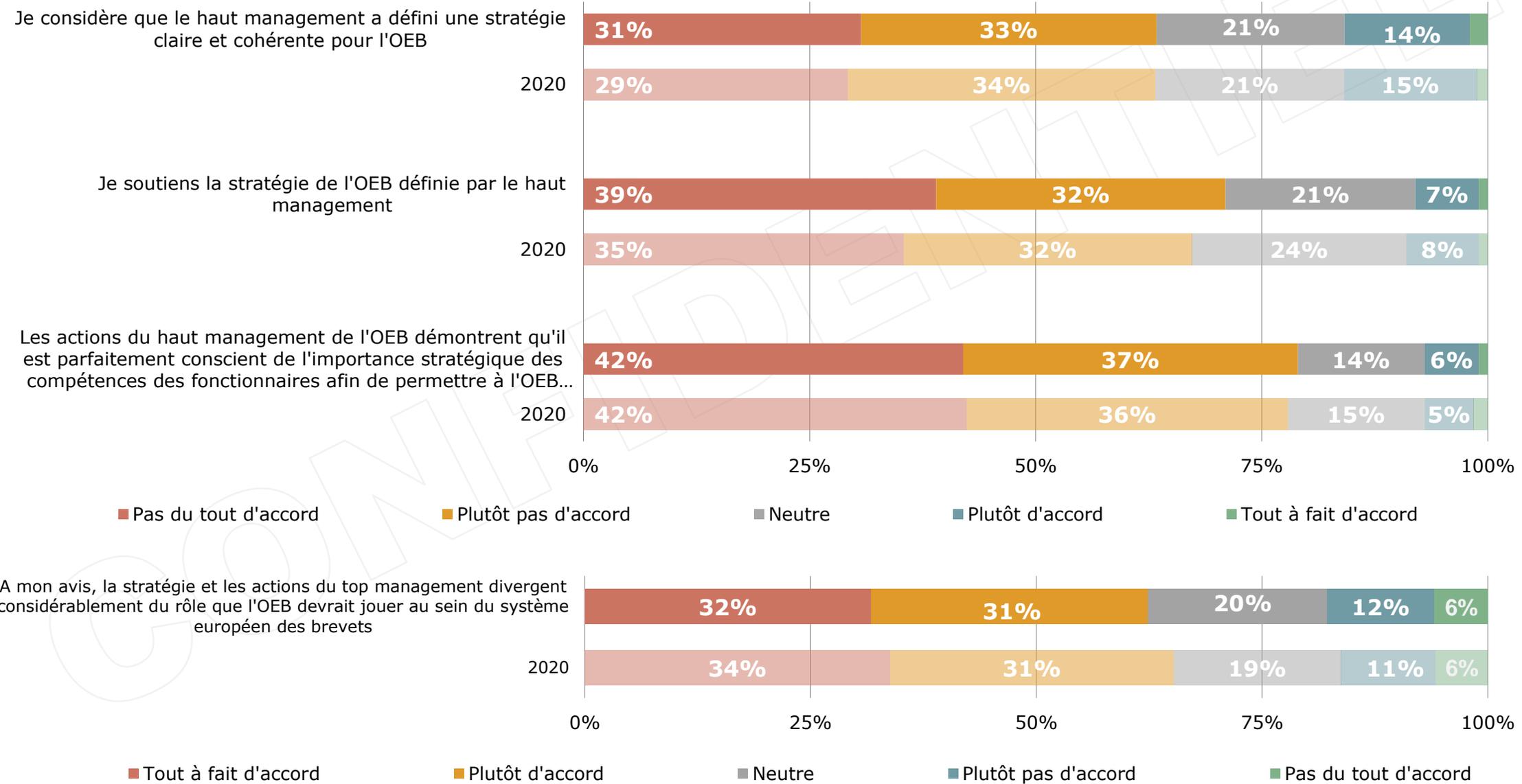
Q. 29 – 36 Quel est votre niveau de confiance en chacun des intervenant.e.s suivant.e.s :

Les résultats de la part des managers concernant leur niveau de confiance pour chacun des intervenant.e.s :





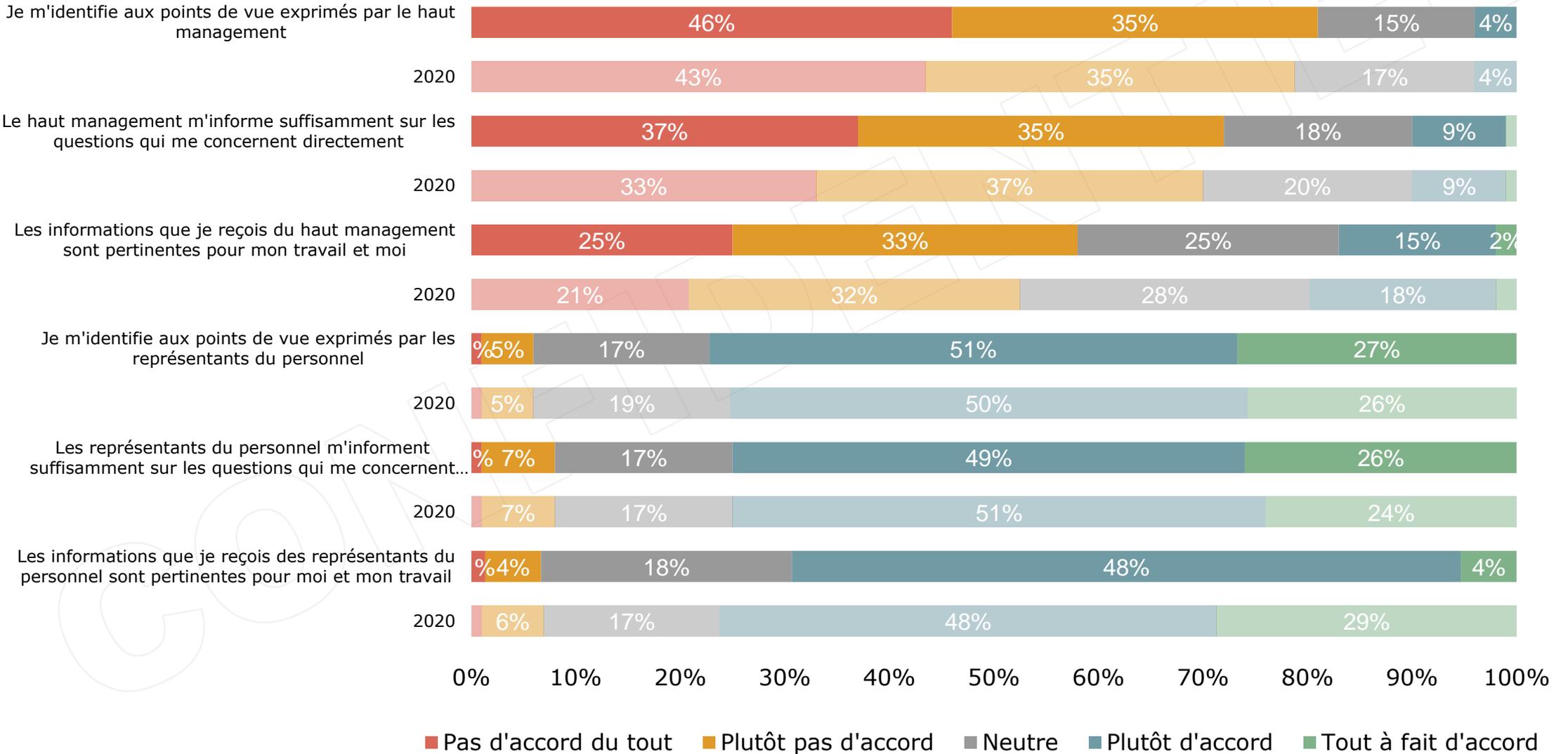
# Stratégie et actions du management (Q. 15 - 18)



# Communication du haut management

Q. 22 – 27 La pertinence des informations fournies par le haut management ou votre représentation du Personnel :

L'humain au cœur des décisions

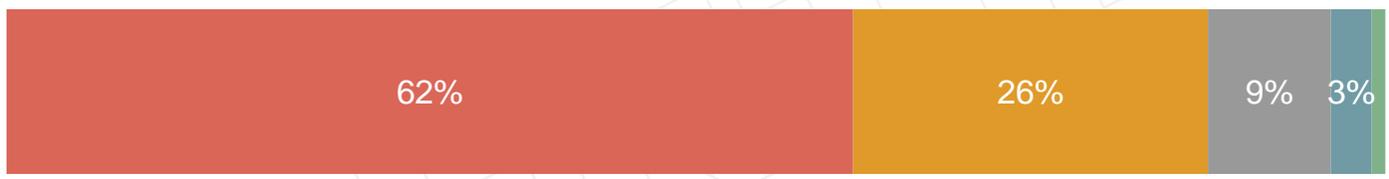




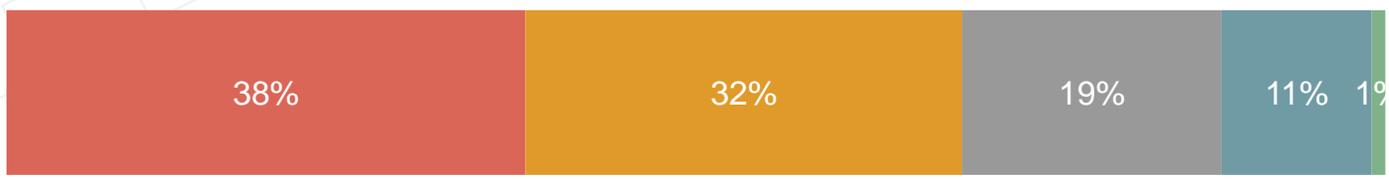
## Action du haut management

Q. 37 & Q. 40 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'énoncé suivant :

"Le haut management actuel a démontré qu'il est à la recherche d'un dialogue sincère et constructif avec les représentants du personnel sur les questions fondamentales qui préoccupent le personnel" ?



"Le Président et haut management actuels ont pris des actions utiles afin de maintenir et améliorer la qualité de nos produits et services" ?



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Pas d'accord du tout ■ Plutôt pas d'accord ■ Neutre ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



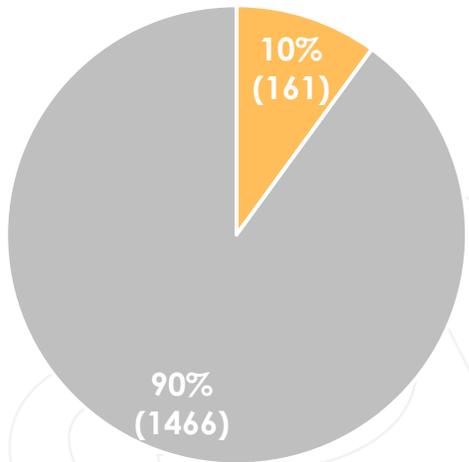
CONFIDENTIEL

## **Management** En tant que *Manager*

# En tant que manager\*

\* Répondant « oui » à la Q. 80 « Encadrez-vous le travail d'autres personnes (y compris encadrement de personnels extérieurs) ? »

Les résultats de la part des managers ayant répondu « oui » à la question « Encadrez-vous le travail d'autres personnes (y compris encadrement de personnels extérieurs) ? :



■ Manager ■ Non manager

Q. 82 Vous considérez disposer des moyens et de l'autorité nécessaires pour mener à bien cet encadrement



Q. 83 Vous parvenez facilement à faire respecter vos décisions par vos subordonnés



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Pas d'accord du tout

■ Plutôt pas d'accord

■ Plutôt d'accord



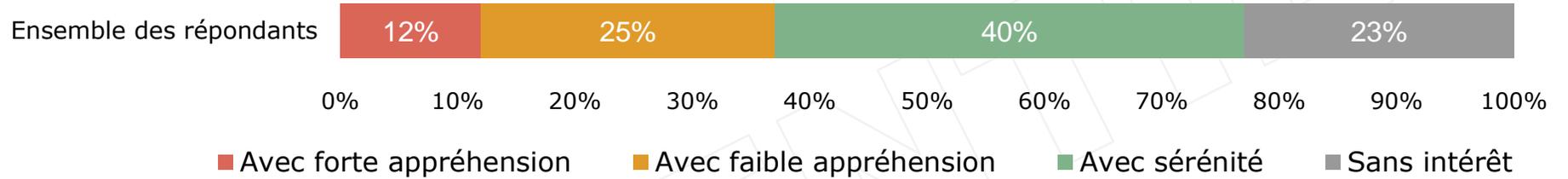
CONFIDENTIEL

# Management

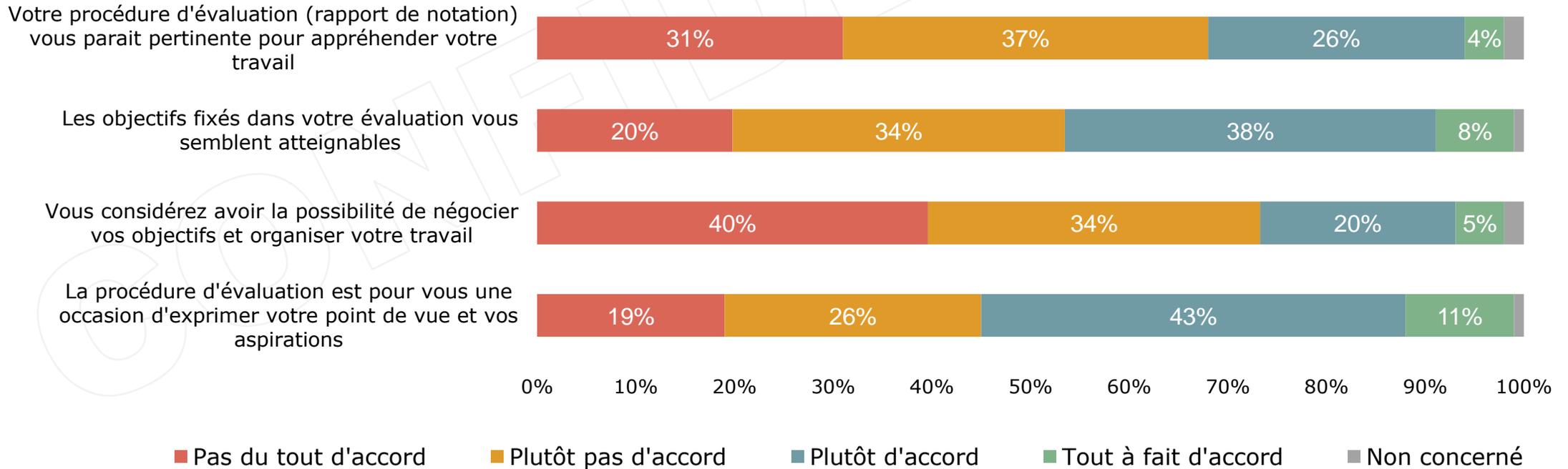
## Management et accompagnement RH

# Les entretiens individuels

Q. 70 Comment appréhendez-vous vos entretiens d'évaluation ?

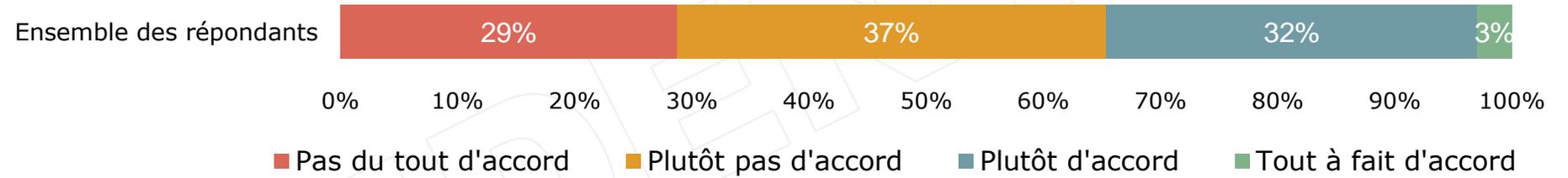


Q. 71 – 74 Votre opinion concernant le suivi de votre performance :

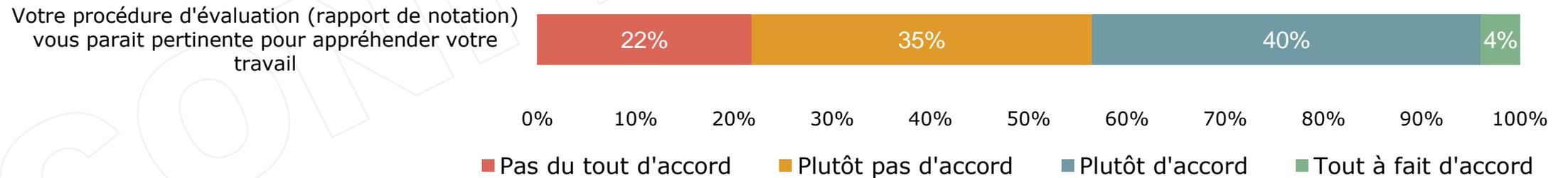




Q. 141 Le département des Ressources Humaines (DG 4) vous soutient dans votre cadre professionnel et social



Q. 142 L'accès à la formation professionnelle est suffisant





CONFIDENTIEL

## Valeurs



CONFIDENTIEL

## **Valeurs** Diversité et égalité des chances



Q. 42 Les collaborateurs sont traités de manière égale à l'OEB



Q. 43 Les fonctionnaires de l'OEB sont considérés sur la seule base de leurs mérites et de leurs aptitudes professionnelles sans distinction de race, culture, religion ou de toute autre aspect étranger à leur fonction



2020



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Neutre ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



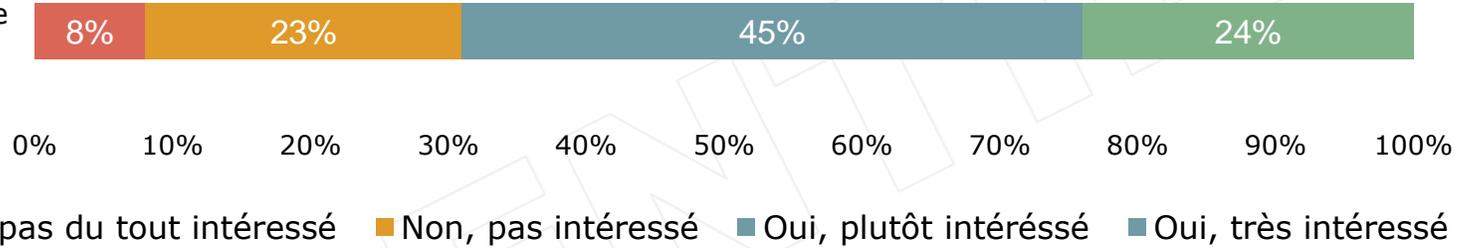
CONFIDENTIEL

**Valeurs**  
Attachement à l'OEB

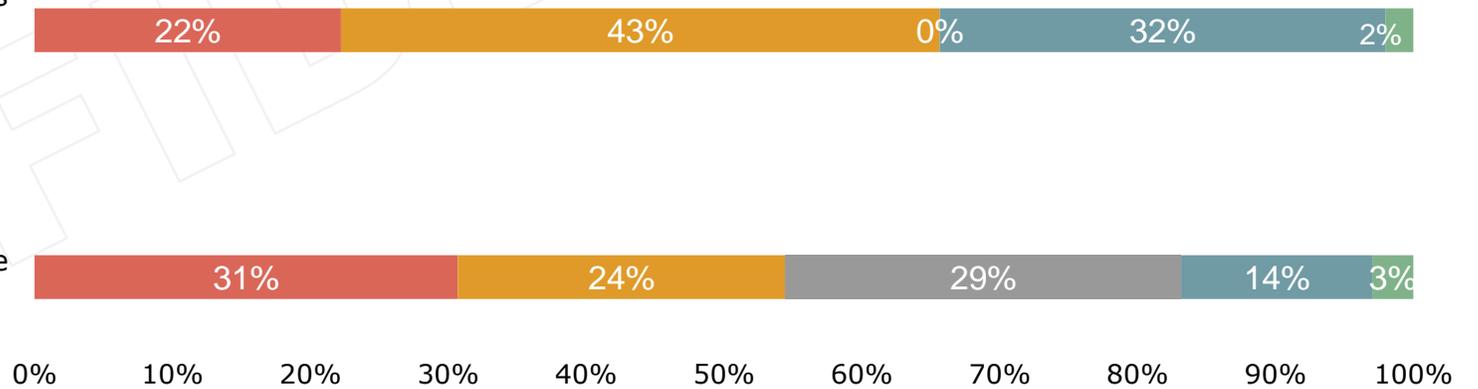
# Attachement à l'OEB

Ensemble des répondants

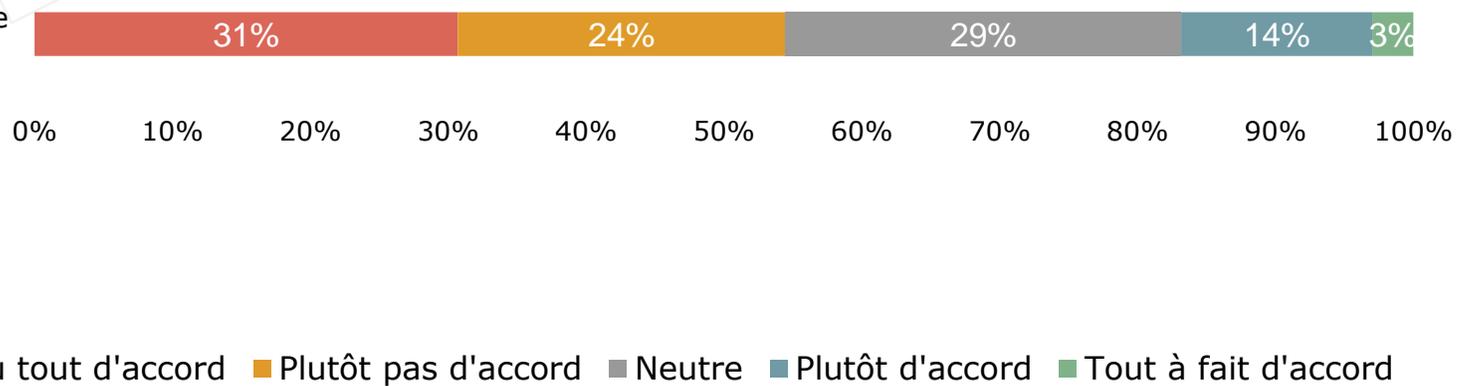
Q. 171 Êtes-vous intéressé par la place de l'Office Européen des Brevets et son évolution ?



Q. 172 L'activité actuelle de l'Office Européen des Brevets est en accord avec l'esprit et les valeurs de la Convention sur le Brevet Européen



Q. 178 Je pourrais recommander l'OEB comme employeur à un ami





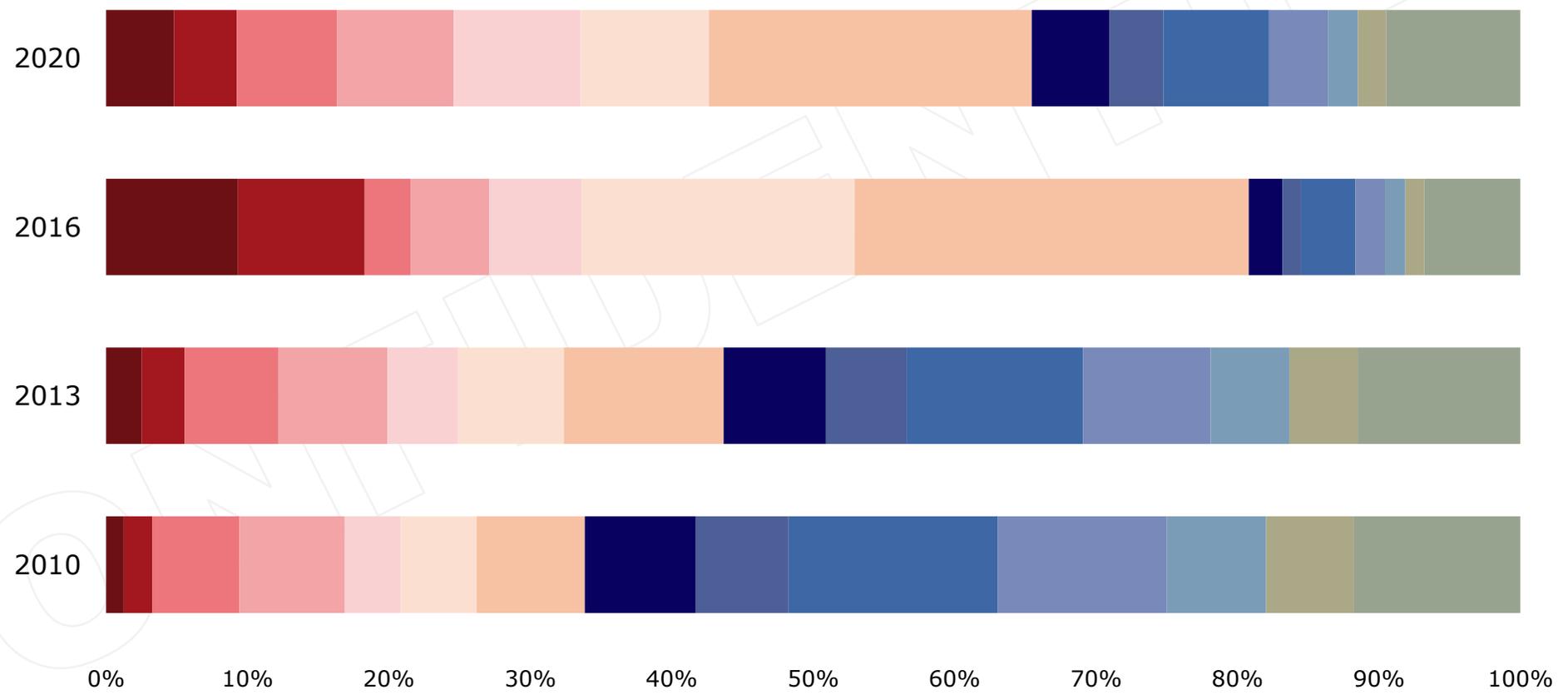
CONFIDENTIEL

## Relations au travail



# Je trouve que l'ambiance au travail est : 2010 – 2013 – 2016 – 2020

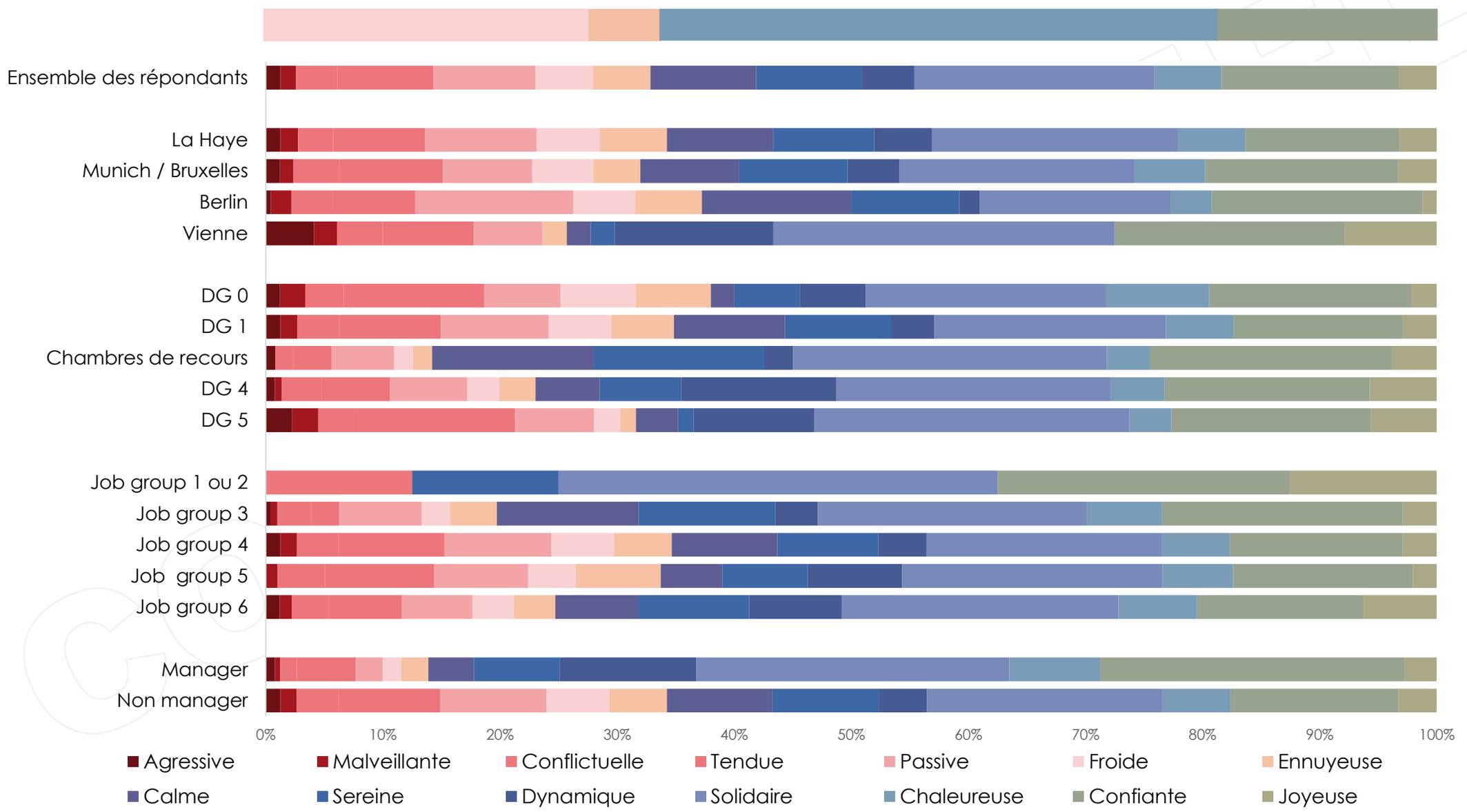
Pour rappel



- Malveillante
- Agressive
- Ennuyeuse
- Passive
- Froide
- Conflictuelle
- Tendue
- Dynamique
- Confiante
- Calme
- Sereine
- Joyeuse
- Chaleureuse
- Solidaire

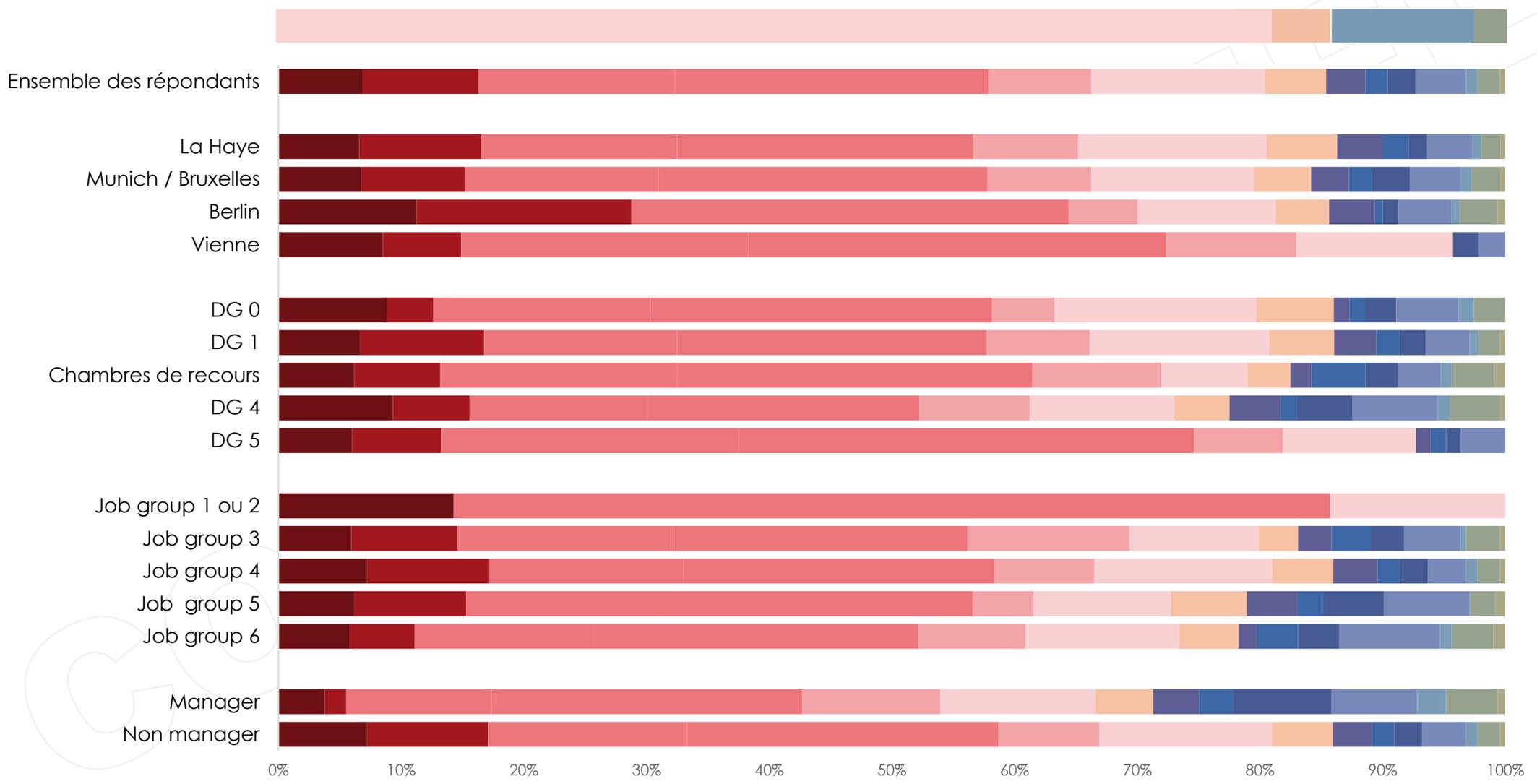


# Q. 59 Je trouve que l'ambiance au travail au niveau de l'équipe/service est surtout : 2022



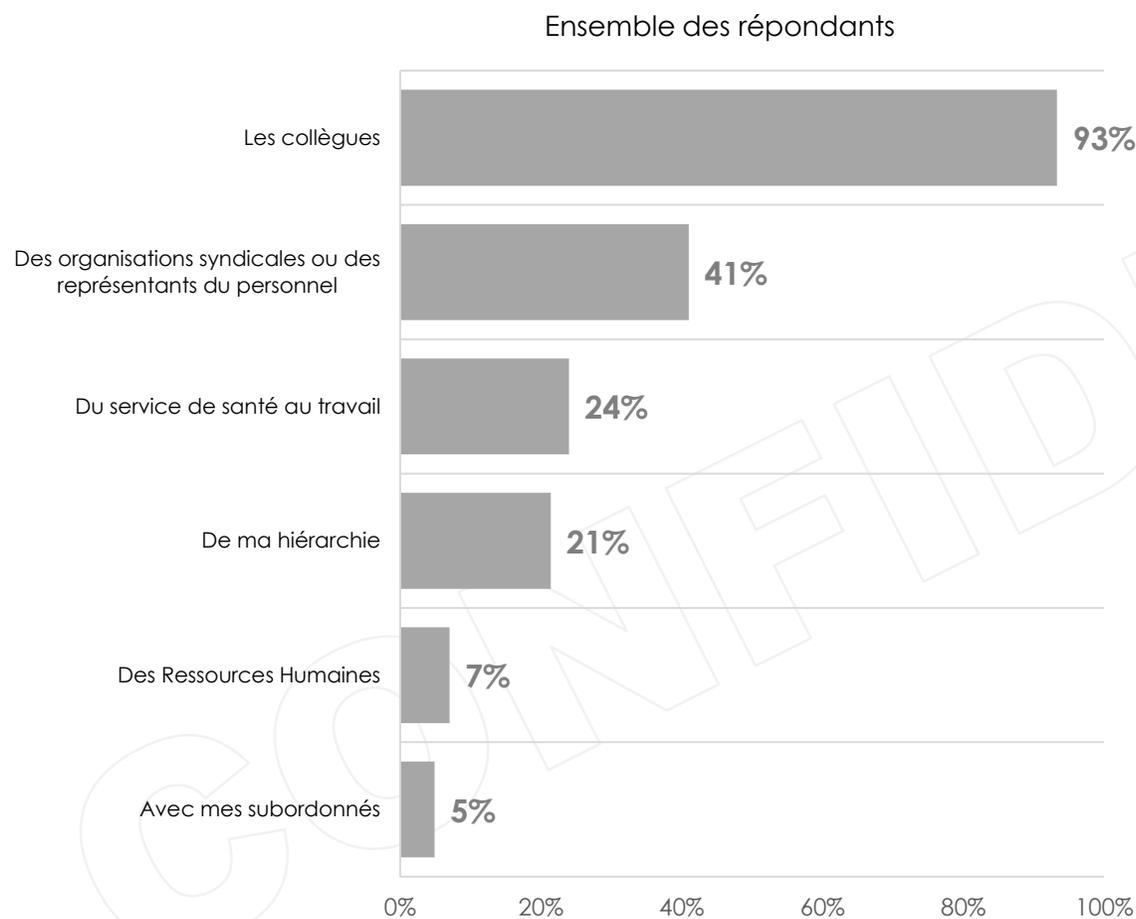


# Q. 60 Je trouve que l'ambiance au travail au niveau de l'OEB est surtout 2022



- Agressive
- Malveillante
- Conflictuelle
- Tendue
- Passive
- Froide
- Ennuyeuse
- Calme
- Sereine
- Dynamique
- Solidaire
- Chaleureuse
- Confiante
- Joyeuse

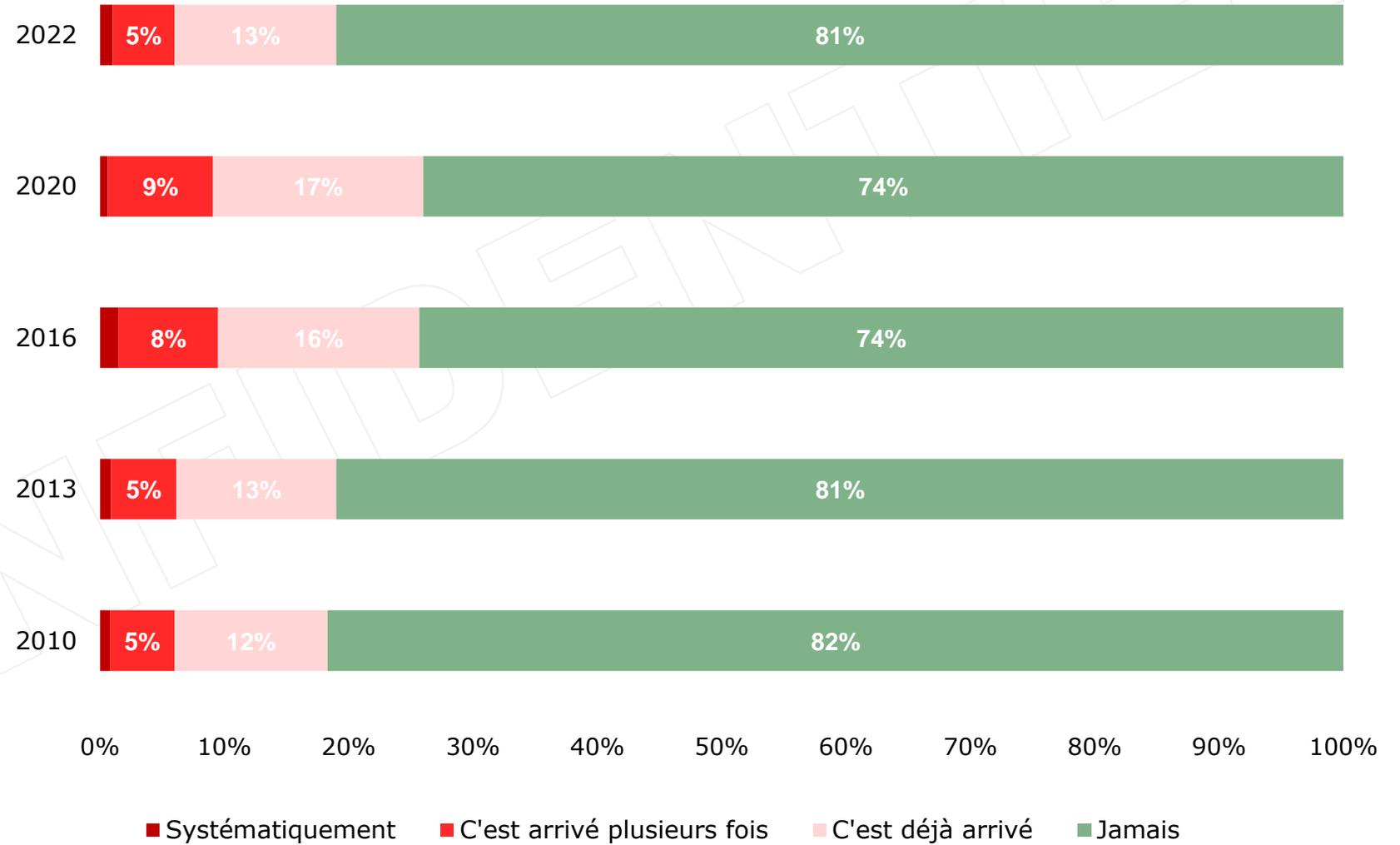
# Q. 61 Lorsque je rencontre des difficultés dans mon travail, je peux facilement obtenir de l'aide ou un soutien de la part



	La Haye	Munich / Bruxelles	Berlin	Vienne	DG 0	DG 1	Chambres de recours	DG 4	DG 5	Manager	Non manager
Les collègues	91%	95%	94%	95%	97%	93%	94%	95%	95%	95%	93%
Des organisations syndicales ou des représentants du personnel	46%	34%	69%	45%	24%	44%	40%	23%	24%	18%	42%
Du service de santé au travail	34%	16%	24%	30%	11%	25%	18%	17%	18%	24%	24%
De ma hiérarchie	19%	23%	20%	35%	19%	20%	30%	35%	26%	39%	21%
Des Ressources Humaines	6%	8%	13%	10%	0%	7%	6%	7%	13%	13%	7%
Avec mes subordonnés	4%	6%	4%	5%	3%	4%	4%	14%	5%	50%	2%



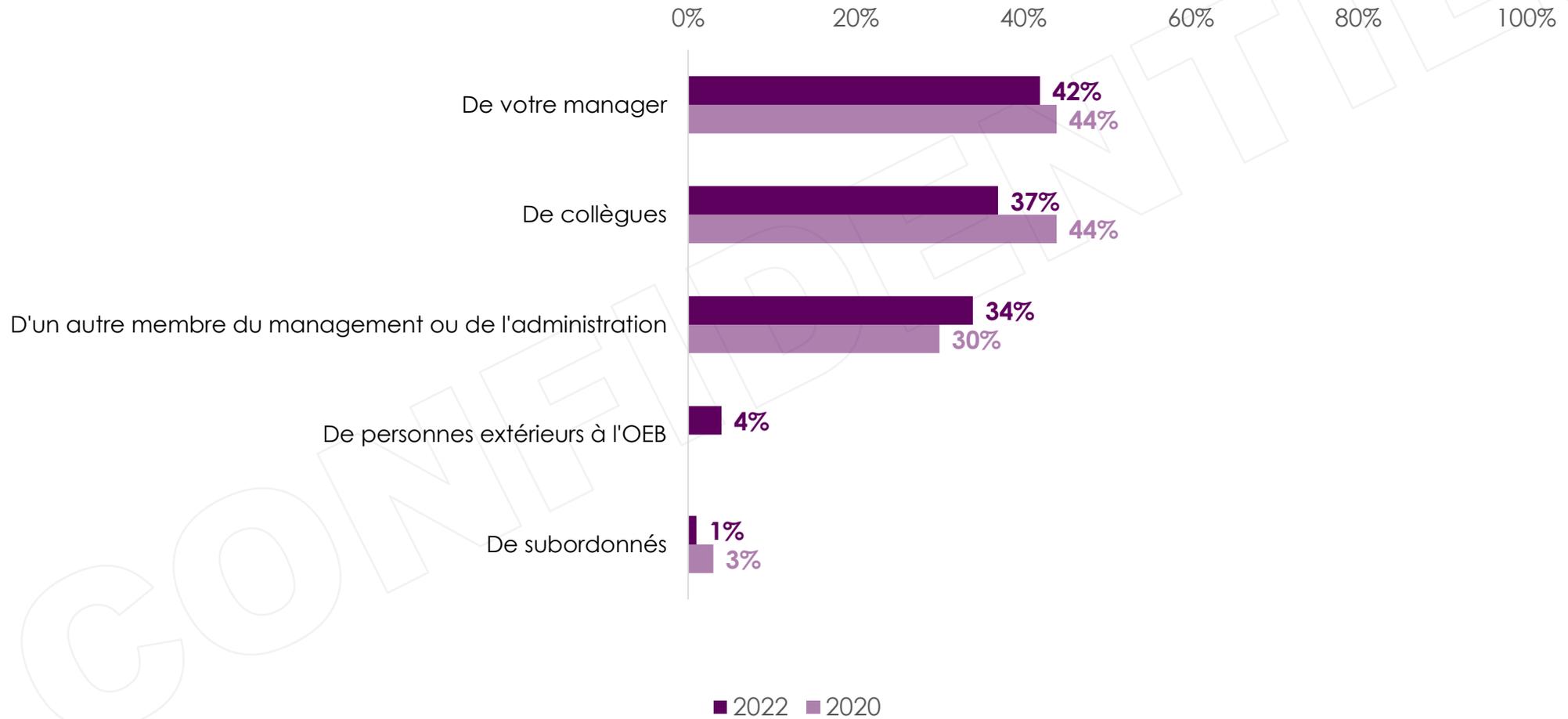
Q. 168 Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre activité professionnelle, avez-vous été confronté(e) à des agressions verbales, menaces ou chantage ?





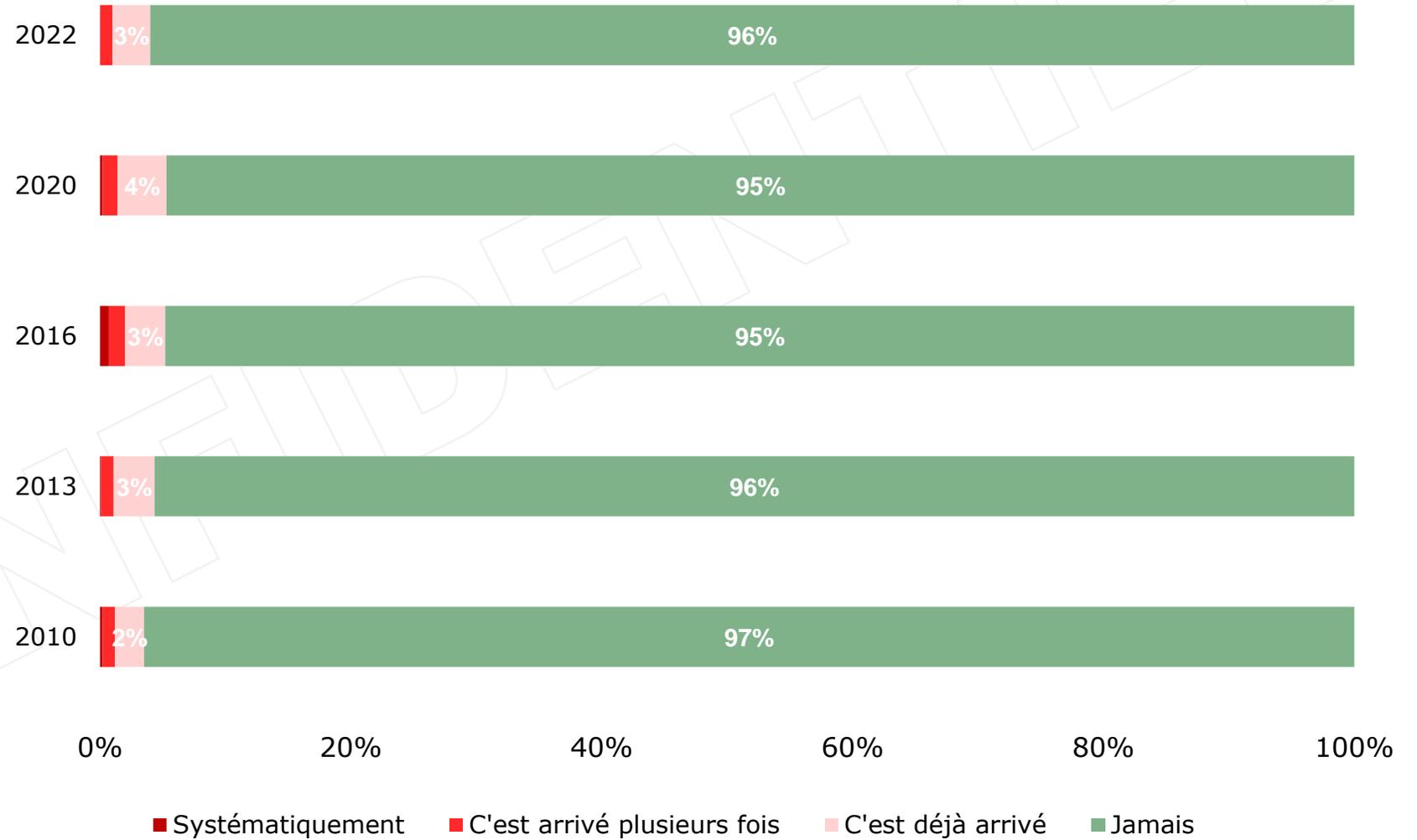
## Q. 169 Ces agressions verbales, menaces ou chantage étaient le fait :

\* Parmi les 19% ayant répondu avoir été confronté.e.s à des agressions verbales, menaces ou chantage à la question précédente





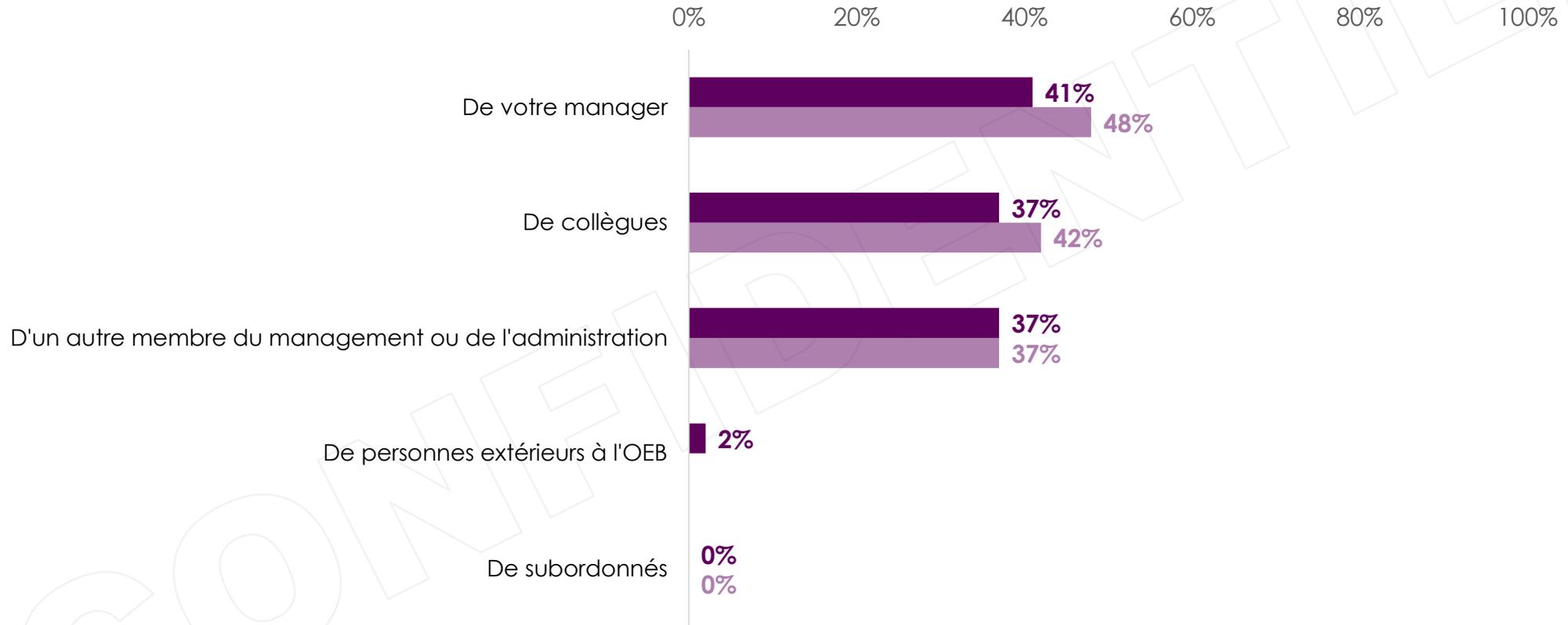
Q. 170 Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre activité professionnelle, avez-vous été confronté(e) à des agressions ou intimidations physiques ?





## Q. 171 Ces agressions ou intimidations physiques étaient le fait :

\* Parmi les 4% ayant répondu avoir été confronté.e.s à des agressions ou intimidations physiques à la question précédente





# Echelle des violences relationnelles

- Un ensemble de 4 questions interroge les répondants sur leur exposition à une forme de violence relationnelle (dénigrement, culpabilisation) ou ses conséquences (isolement, malaise) (Q. 164 – 167) :

Dans mon travail au quotidien, il arrive qu'une personne, ou certaines personnes..

Me fasse me sentir isolé(e) du reste de mes collègues

Me dénigre, me fasse me sentir incompetent(e)

Me donne l'impression que « c'est toujours de ma faute »

Me mette « mal à l'aise », voire me fasse peur parfois

- Les modalités de réponse représentent une échelle de fréquence :

**Jamais**

**Presque  
jamais**

*Exposition très faible*

**Rarement**

*Exposition  
faible*

**Parfois**

*Exposition  
moyenne*

**Souvent**

*Exposition  
élevée*

**Très  
souvent**

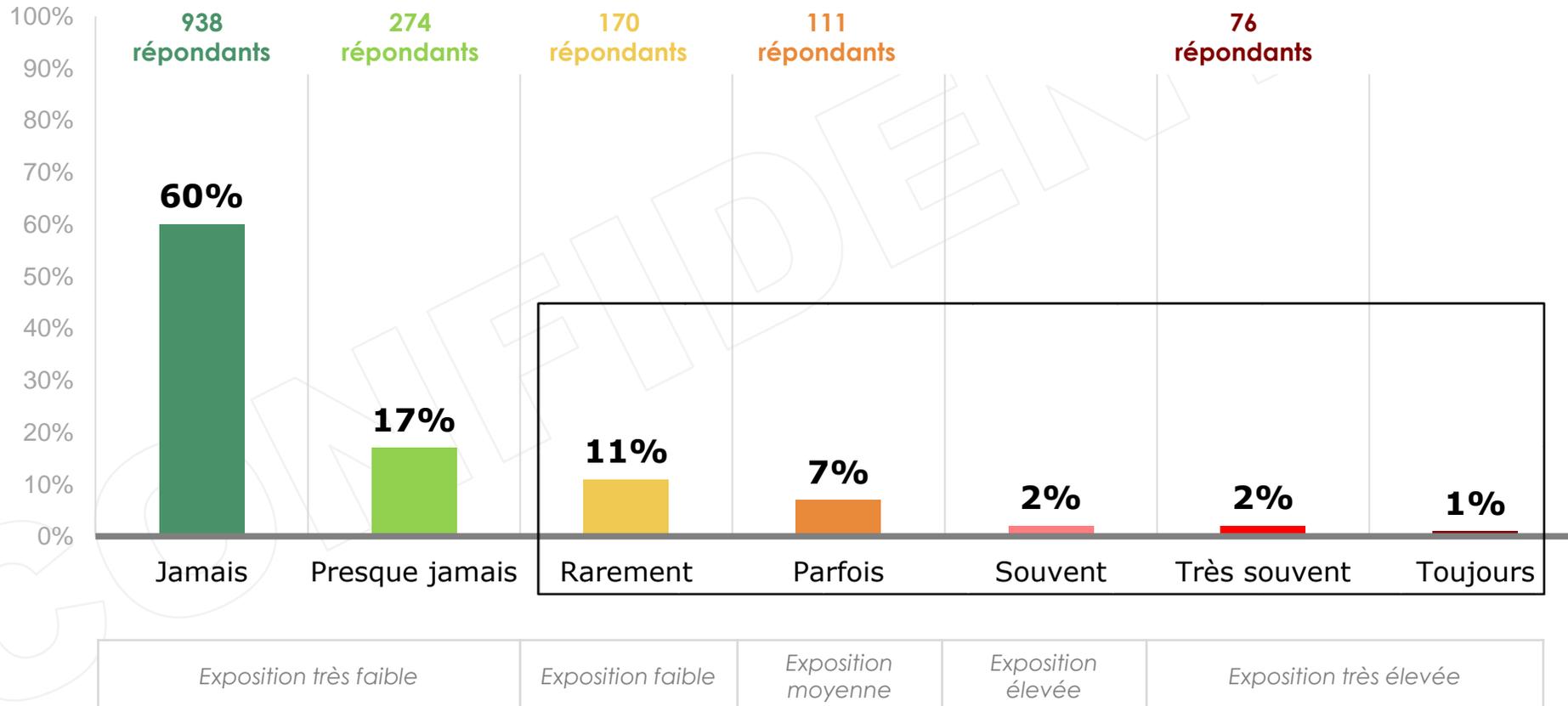
*Exposition très élevée*

**Toujours**



# Echelle des violences relationnelles

**23% des répondants** sont exposés à des violences relationnelles.

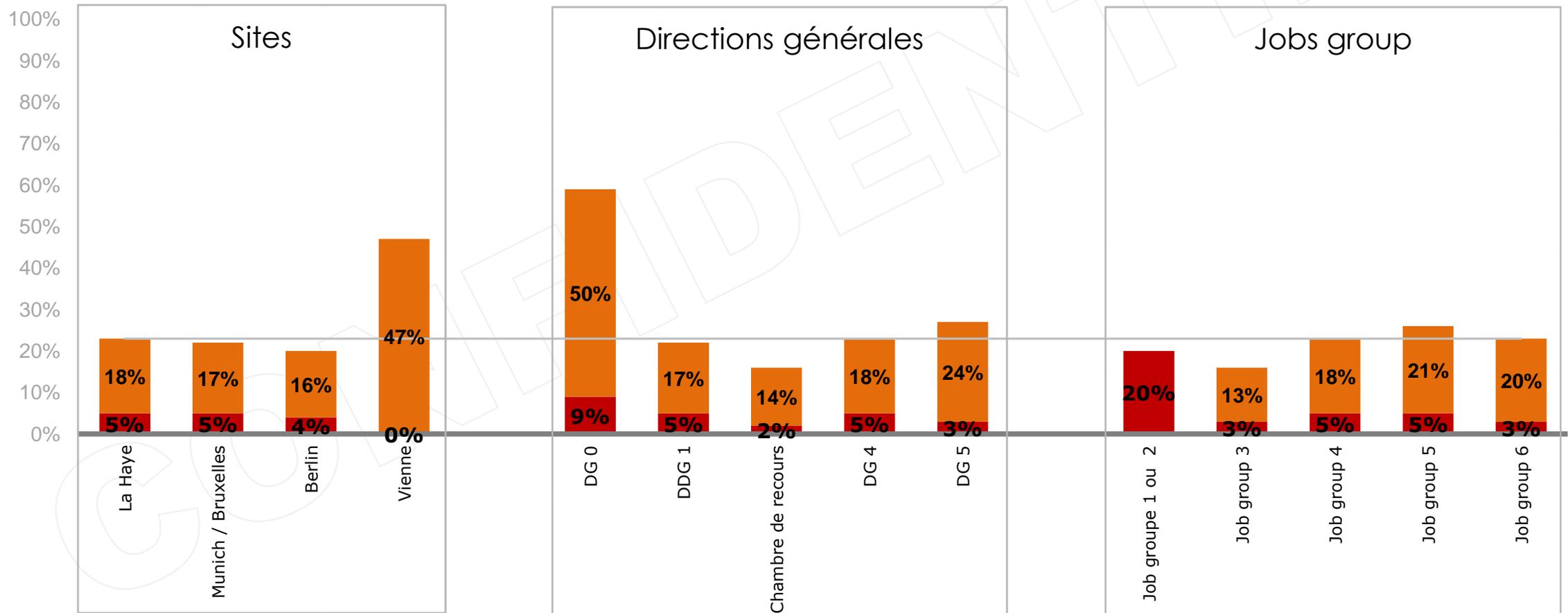


# Echelle des violences relationnelles

## Directions générales et Sites

Répartition par Sites, Directions Générales et Jobs group selon exposition aux violences relationnelles **faible / moyenne** et **élevée / très élevée**

L'humain au cœur des décisions





CONFIDENTIEL

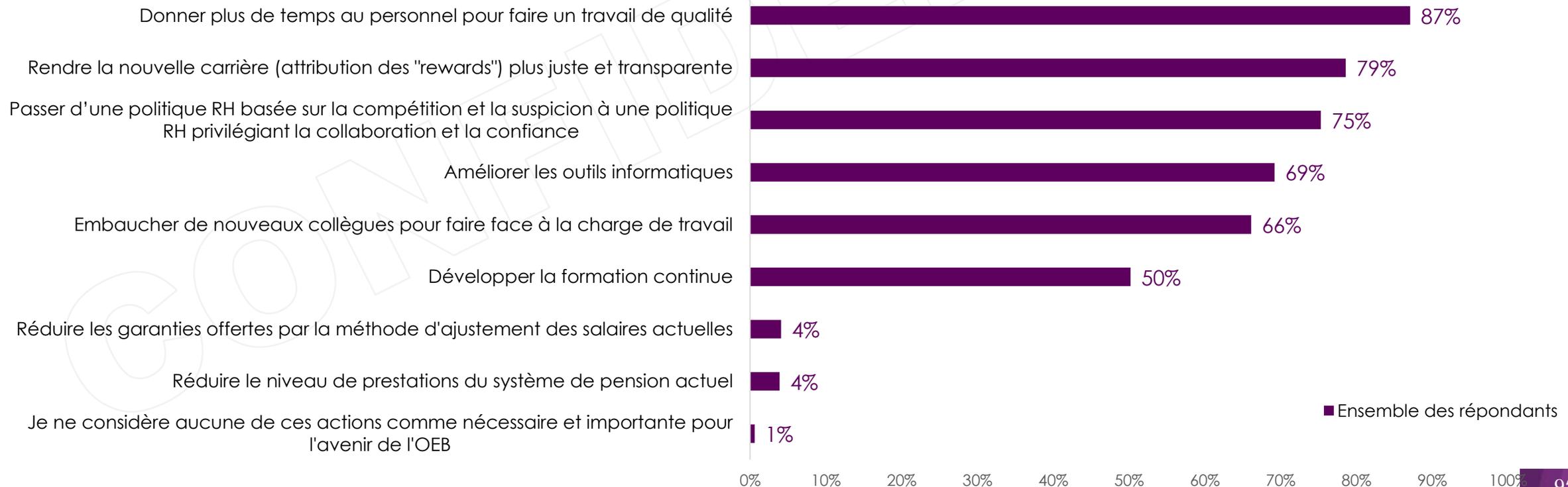
## Conjoncture

# Objectifs de l'OEB

Q. 13 Je considère que la feuille de route définie par le "Plan stratégique 2023" est nécessaire et importante pour l'avenir de l'OEB



Q. 14 Je considère que les actions suivantes sont nécessaires et importantes pour l'avenir de l'OEB





CONFIDENTIEL

## Zoom 2022 Nouvelle carrière et télétravail



CONFIDENTIEL

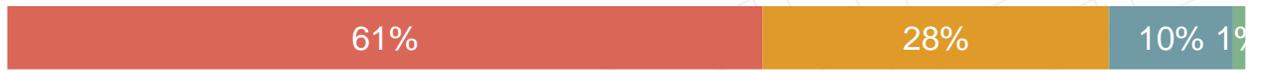
Nouvelle carrière



# Les avis sur la formule « Nouvelle carrière » mis en œuvre en 2015

Ensemble des répondants

Q. 75 Considérez-vous que l'instauration d'un bonus individuel en lien avec une " performance " individuelle est une bonne chose pour la QUALITÉ DU TRAVAIL produit par l'Office Européen des Brevets ?



Q. 76 Considérez-vous que l'instauration d'un bonus individuel en lien avec une " performance " individuelle est une bonne chose pour VOTRE PROPRE SITUATION PROFESSIONNELLE ?



Q. 78 Considérez-vous que la suppression de l'avancement automatique d'échelon annuel au profit d'un avancement décidé unilatéralement par le management est une bonne chose pour la QUALITÉ DU TRAVAIL produit par l'Office Européen des Brevets ?



Q. 79 Considérez-vous que la suppression de l'avancement automatique d'échelon annuel au profit d'un avancement décidé unilatéralement par le management est une bonne chose pour VOTRE PROPRE SITUATION PROFESSIONNELLE ?



■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord ■ Non concerné

Q. 77 L'évaluation individuelle et l'attribution de récompenses individuelles chaque année génère...



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Plus de pression individuelle ■ Moins de pression individuelle ■ Ni l'un ni l'autre



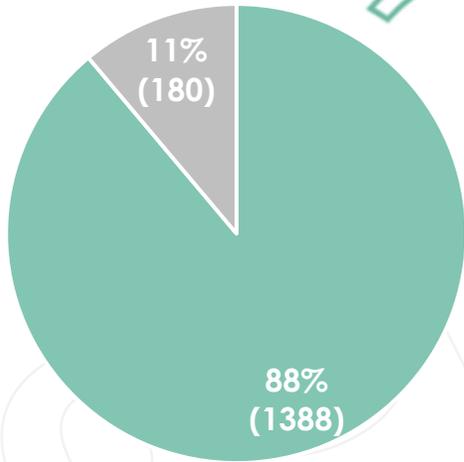
CONFIDENTIEL

Télétravail

## Environnement de travail à la maison

\* Les répondants « oui » à la question « Je travaille en télétravail »

Les résultats de la part des répondants ayant répondu « oui » à la question « Je travaille en télétravail » :



- Télétravailleur.euse.s
- Non télétravailleur.euse.s

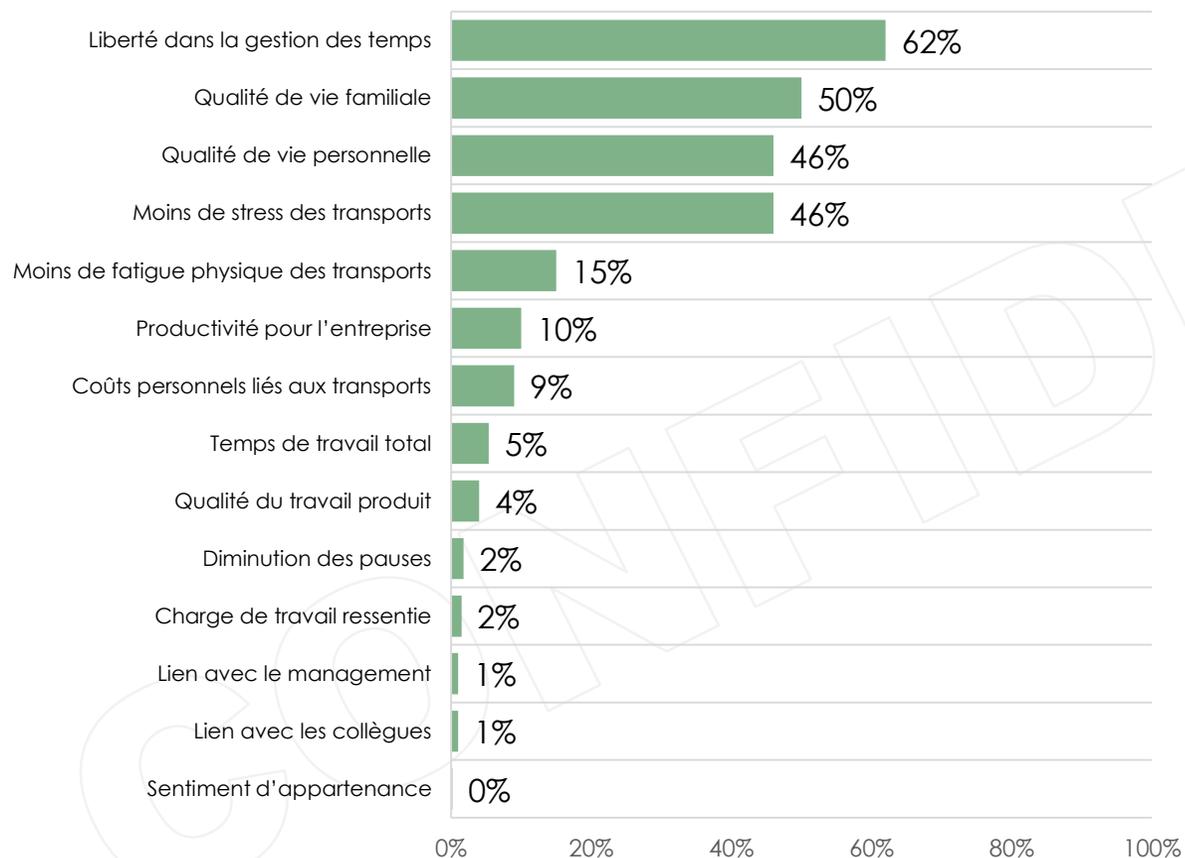


■ Pas d'accord et ça me dérange ■ Pas d'accord ■ D'accord ■ D'accord et j'apprécie

# Les impacts positifs du télétravail les plus importants sont : (Q. 122)



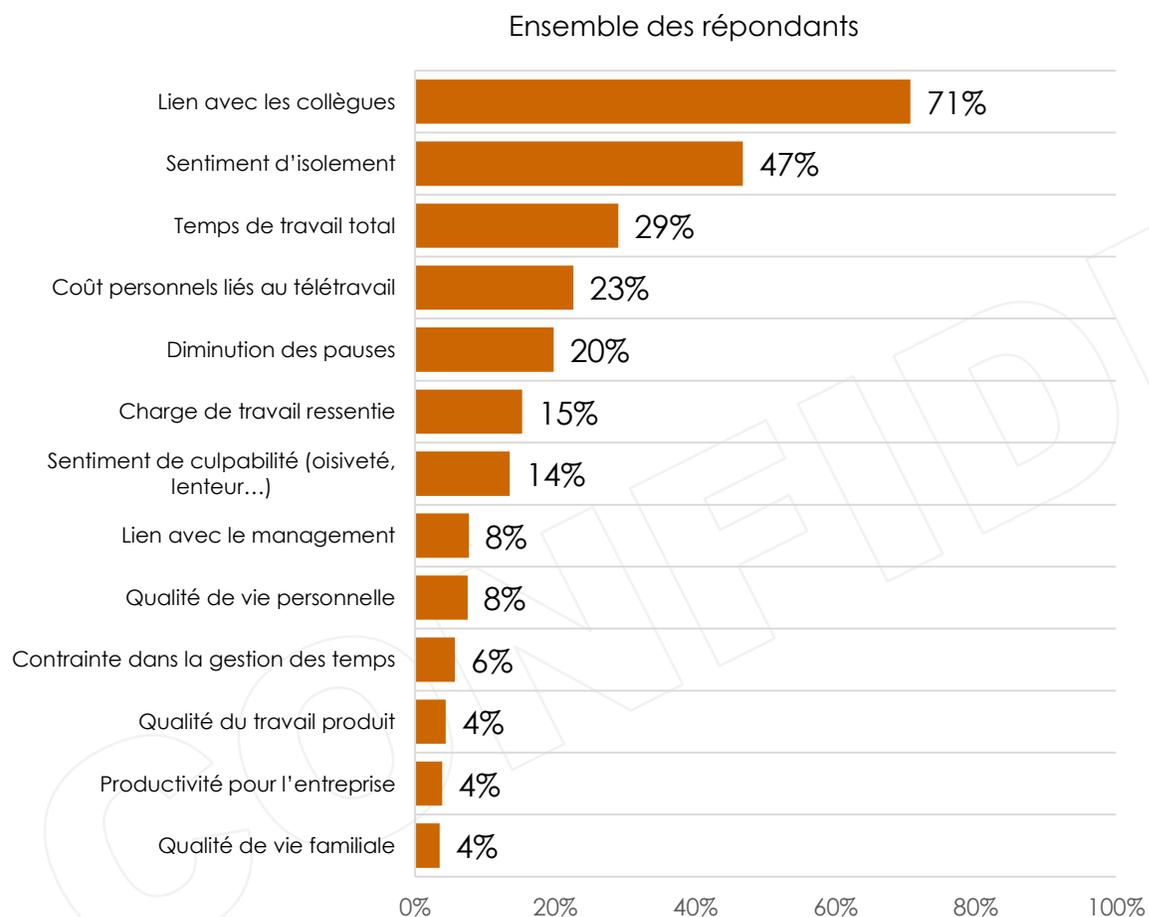
Ensemble des répondants



	La Haye	Munich / Bruxelles	Berlin	Vienne
Liberté dans la gestion des temps	63%	60%	60%	67%
Qualité de vie familiale	52%	48%	45%	60%
Qualité de vie personnelle	39%	51%	58%	33%
Moins de stress des transports	49%	42%	45%	40%
Moins de fatigue physique des transports	14%	17%	13%	7%
Productivité pour l'entreprise	11%	9%	13%	0%
Coûts personnels liés aux transports	8%	11%	3%	13%
Temps de travail total	6%	5%	3%	7%
Qualité du travail produit	4%	4%	7%	7%
Diminution des pauses	2%	2%	0%	7%
Charge de travail ressentie	1%	2%	3%	0%
Lien avec le management	2%	0%	2%	7%
Lien avec les collègues	1%	1%	0%	0%
Sentiment d'appartenance	0%	0%	0%	0%

	DG 0	DG 1	Chambre des recours	DG 4	DG 5
Liberté dans la gestion des temps	57%	63%	52%	51%	62%
Qualité de vie familiale	33%	51%	46%	42%	59%
Qualité de vie personnelle	43%	46%	61%	42%	48%
Moins de stress des transports	50%	44%	50%	56%	38%
Moins de fatigue physique des transports	23%	15%	27%	16%	3%
Productivité pour l'entreprise	7%	10%	9%	10%	14%
Coûts personnels liés aux transports	17%	9%	9%	14%	14%
Temps de travail total	7%	5%	5%	9%	3%
Qualité du travail produit	7%	3%	0%	11%	7%
Diminution des pauses	0%	2%	0%	2%	3%
Charge de travail ressentie	0%	2%	0%	3%	0%
Lien avec le management	0%	1%	0%	1%	3%
Lien avec les collègues	0%	1%	0%	2%	0%
Sentiment d'appartenance	0%	0%	0%	1%	0%

# Les impacts négatifs du télétravail les plus importants sont : (Q. 123)



	La Haye	Munich / Bruxelles	Berlin	Vienne
Lien avec les collègues	71%	71%	68%	67%
Sentiment d'isolement	46%	48%	49%	33%
Temps de travail total	28%	31%	21%	27%
Coût personnels liés au télétravail	22%	23%	23%	47%
Diminution des pauses	19%	21%	16%	33%
Charge de travail ressentie	14%	16%	21%	20%
Sentiment de culpabilité (oisiveté, lenteur...)	15%	13%	12%	0%
Lien avec le management	8%	8%	4%	0%
Qualité de vie personnelle	7%	8%	5%	0%
Contrainte dans la gestion des temps	5%	6%	7%	7%
Qualité du travail produit	4%	4%	7%	0%
Productivité pour l'entreprise	4%	4%	5%	0%
Qualité de vie familiale	3%	4%	4%	0%

	DG 0	DG 1	Chambre des recours	DG 4	DG 5
Lien avec les collègues	60%	71%	77%	70%	55%
Sentiment d'isolement	50%	48%	48%	41%	38%
Temps de travail total	33%	29%	34%	26%	41%
Coût personnels liés au télétravail	23%	23%	14%	21%	31%
Diminution des pauses	30%	19%	23%	26%	24%
Charge de travail ressentie	20%	15%	7%	14%	38%
Sentiment de culpabilité (oisiveté, lenteur...)	13%	14%	16%	8%	0%
Lien avec le management	10%	6%	9%	19%	10%
Qualité de vie personnelle	7%	8%	5%	5%	10%
Contrainte dans la gestion des temps	7%	5%	7%	10%	3%
Qualité du travail produit	0%	5%	7%	0%	0%
Productivité pour l'entreprise	0%	5%	0%	1%	0%
Qualité de vie familiale	3%	4%	5%	1%	3%



CONFIDENTIEL

Merci pour votre attention



# Technologia

📍 29 rue du Louvre - 75002 Paris

☎ 01 40 22 93 63

✉ [contact@technologia.fr](mailto:contact@technologia.fr)

🌐 [www.technologia.fr](http://www.technologia.fr)

SAS au capital de 225.000 € – RC 378 558 050 00068

APE 7112B – NAF 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR05378558050

