

ENQUÊTE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX CHEZ LES STAFFS SPORTIFS DE RUGBY PROFESSIONNEL

PHASE 2

1. Démarche

L'ENQUÊTE

L'enquête de la phase 2 a été diffusée par courriel, du 20 Novembre 2018 au 11 Décembre 2018 à la demande de TECH XV. Cette enquête réalisée par l'Aract Occitanie vise à mieux repérer les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction au travail pour l'ensemble des membres des staffs sportifs en poste de TOP 14 et PRO D2.



La démarche de la satisfaction au travail du réseau Anact-Aract

La démarche s'appuie sur une enquête par questionnaire construite en partenariat avec le laboratoire de psychologie du travail de l'université de Bordeaux II.

LE QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire de 33 questions couvre les principaux thèmes de la qualité de vie au travail. La satisfaction au travail est ainsi appréhendée au travers de 5 sujets :

- Le management
- La communication et les relations sociales
- Les risques présents dans le travail
- Les conditions et l'organisation de travail
- L'avenir

Et reprend 4 grands thèmes :

THÈME 1..... le club
THÈME 2..... le relationnel
THÈME 3..... le travail
THÈME 4..... l'avenir

2. Présentation du panel

Managers

12 réponses 15 envois soit 80%

Entraîneurs

21 réponses 48 envois soit 44%

Entraîneurs spécifiques

5 réponses 12 envois soit 42%

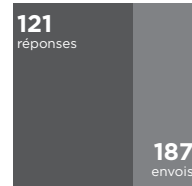
Préparateurs physiques

58 réponses 81 envois soit 72%

Analystes rugby

25 réponses 31 envois soit 81%

TAUX DE RETOUR



soit 65%

Un comité de pilotage pluridisciplinaire pour analyser les résultats.

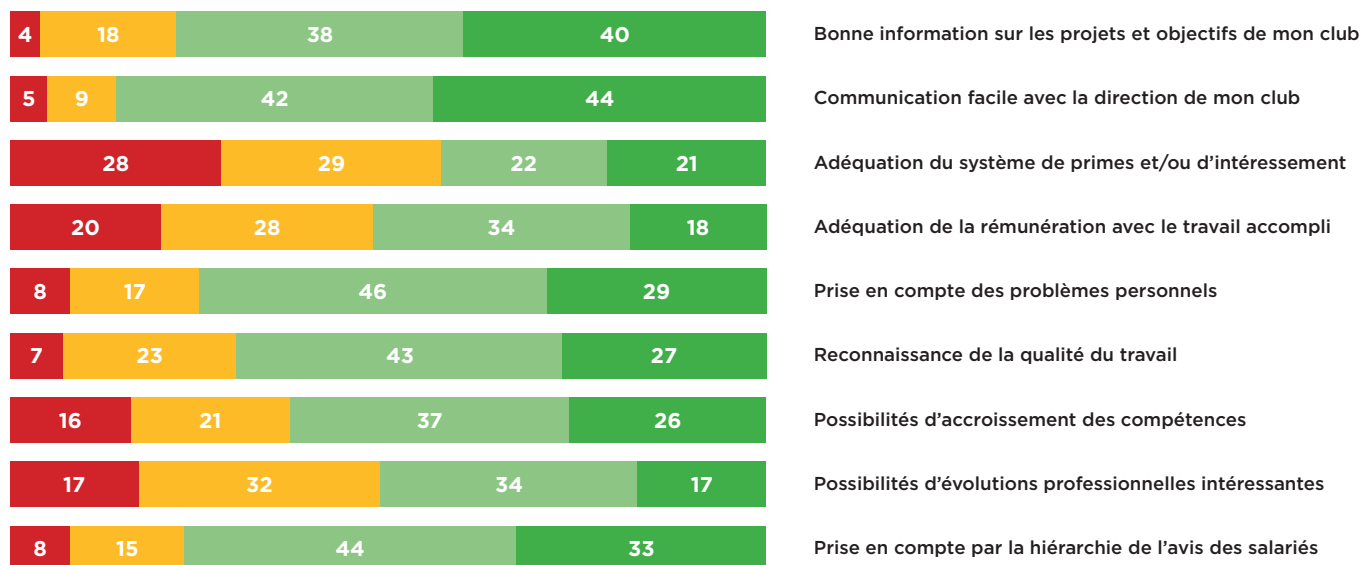
Un comité de pilotage, composé de représentants des entraîneurs, de préparateurs physiques, d'analystes rugby, du président de la commission médicale de la LNR et de représentants de TECH XV, a analysé les résultats et identifié des axes de travail.

3. Les résultats

THÈME 1 : LE CLUB

GLOBALEMENT, UNE BONNE IMAGE DU CLUB MAIS UNE CRITIQUE PARTAGÉE SUR LA RÉMUNÉRATION, LES PRIMES ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, QUI MARQUE UN MANQUE DE RECONNAISSANCE DE CERTAINES POPULATIONS.

PAS DU TOUT SATISFAIT PEU SATISFAIT ASSEZ SATISFAIT TRÈS SATISFAIT



BONNE INFORMATION SUR LES PROJETS DE MON CLUB

78% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont plutôt satisfaits des informations sur les projets et objectifs du club.

COMMUNICATION FACILE AVEC LA DIRECTION DE MON CLUB

86% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont satisfaits de la facilité de communication avec la direction.

« Une satisfaction qui diffère selon les populations sur l'adéquation rémunération et travail accompli »

PRISE EN COMPTE DES PROBLÈMES PERSONNELS, RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL, PRISE EN COMPTE DE L'AVIS DE LA HIÉRARCHIE

Si de nombreux salariés sont satisfaits, ces résultats sont toutefois différents selon les populations. Insatisfaction pour :

32% ANALYSTES RUGBY **31%** PRÉPARATEURS PHYSIQUES **14%** ENTRAÎNEURS

PRIMES / INTÉRESSEMENT

Une partie des membres des staffs en poste sont insatisfaits du système de primes et intéressement :

55% MEMBRES DES STAFFS **74%** PRÉPARATEURS PHYSIQUES **65%** ANALYSTES RUGBY

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, ADÉQUATION RÉMUNÉRATION/TRAVAIL ACCOMPLI

LES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont insatisfaits à **51%** de l'évolution professionnelle et à **48%** de la rémunération.

Ce taux est de **60%** POUR LES ANALYSTES RUGBY.

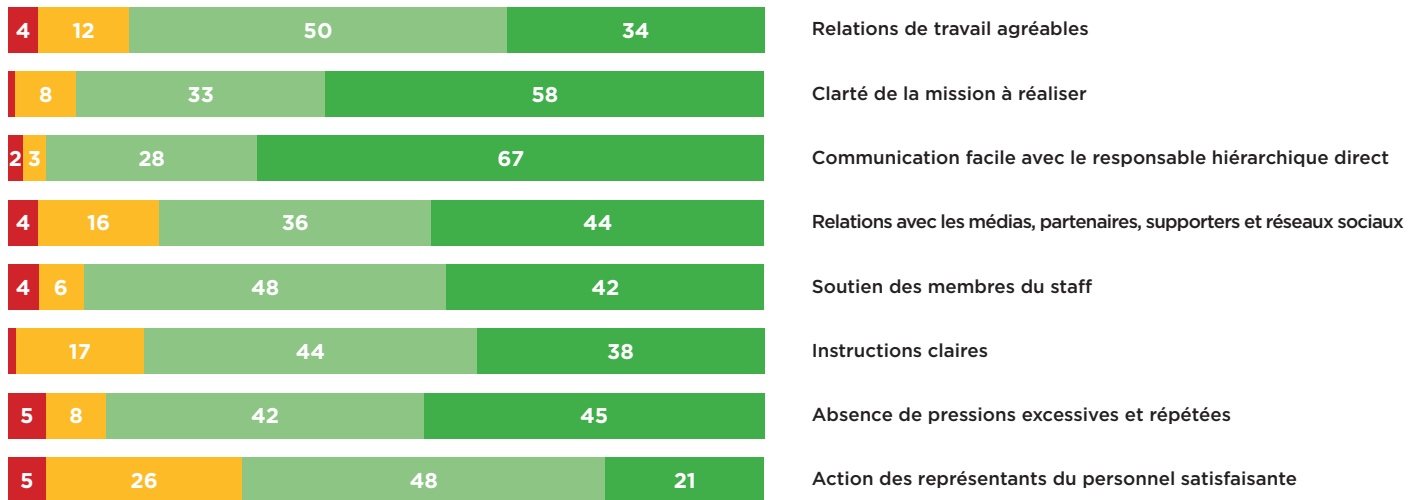
Ce taux est de **58%** POUR LES PRÉPARATEURS PHYSIQUES.

« Des faiblesses dans la fonction managériale de la direction du club et du manager ont été identifiées »

THÈME 2 : LE RELATIONNEL

LE RELATIONNEL, UNE SATISFACTION MAIS PAS POUR TOUS.

PAS DU TOUT SATISFAIT PEU SATISFAIT ASSEZ SATISFAIT TRÈS SATISFAIT



RELATION DE TRAVAIL AGRÉABLE

83% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont satisfaits des relations de travail, de la facilité à communiquer avec son responsable hiérarchique.

SOUTIEN DES MEMBRES DES STAFFS

90% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE apprécient le soutien des collègues en cas de difficultés.

« Forte solidarité
au sein des staffs »

INSTRUCTIONS CLAIRES

Même si de nombreux salariés sont satisfaits, il est à souligner que plus de **30% DES ANALYSTES RUGBY** estiment ne pas recevoir d'instructions claires.

RELATIONS AVEC LES MÉDIAS, PARTENAIRES, SUPPORTERS ET RÉSEAUX SOCIAUX

Les membres des staffs en poste sont insatisfaits à :

36% POUR LES ENTRAÎNEURS ET MANAGERS (principalement médias et réseaux sociaux)

32% POUR LES ANALYSTES RUGBY (principalement partenaires)

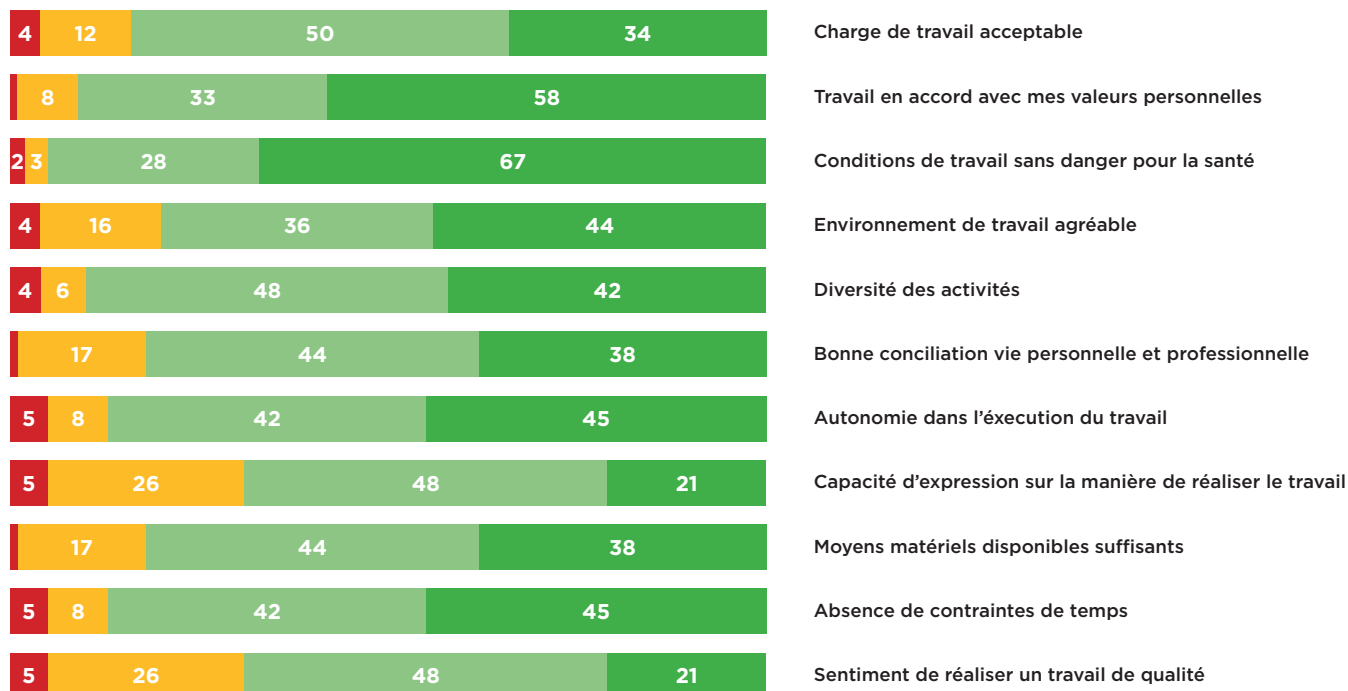
Plus de 30% des collaborateurs sont insatisfaits de l'action des représentants du personnel.

Pour TECH XV, ce sujet renvoie à la question de l'absence d'élus du personnel issus des staffs techniques qui sont majoritairement des personnes en CDD spécifique.

THÈME 3 : LE TRAVAIL

SUR LE TRAVAIL, MÊME LE PARADIS A UN ENVERS DU DÉCOR.

PAS DU TOUT SATISFAIT PEU SATISFAIT ASSEZ SATISFAIT TRÈS SATISFAIT



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AGRÉABLE

85% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE estiment travailler dans un environnement agréable.

AUTONOMIE DANS L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

72% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont satisfaits de leur autonomie dans le travail.

DIVERSITÉ DES ACTIVITÉS

93% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont très satisfaits d'avoir des activités diverses et variées.

CAPACITÉ D'EXPRESSION SUR LA MANIÈRE DE RÉALISER LE TRAVAIL

87% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE sont satisfaits de pouvoir s'exprimer sur la manière de réaliser leur travail et estiment qu'il est de qualité.

« 95% des salariés estiment réaliser un travail de qualité »

BONNE CONCILIATION VIE PERSONNELLE/PROFESSIONNELLE

La majorité des membres des staffs en poste estiment ne pas pouvoir concilier leur vie personnelle et professionnelle :

65% MEMBRES DES STAFFS

88% ANALYSTES RUGBY

29% MOYENNE NATIONALE (tous secteurs confondus)

CHARGE DE TRAVAIL ACCEPTABLE

36% des membres des staffs en poste estiment avoir une charge de travail importante.
Ce taux est de **60% POUR LES ANALYSTES RUGBY**.

ABSENCE DE CONTRAINTES DE TEMPS

Si **42%** des salariés pensent que la contrainte de temps perturbe leur façon de travailler, ces résultats diffèrent selon les populations :

64% ANALYSTES RUGBY

51% MANAGERS

48% MOYENNE NATIONALE (tous secteurs confondus)

TRAVAIL EN ACCORD AVEC SES VALEURS PERSONNELLES

27% DES MANAGERS et **19%** DES PRÉPARATEURS PHYSIQUES estiment ne pas travailler en accord avec leurs valeurs personnelles.

MOYENS MATÉRIELS

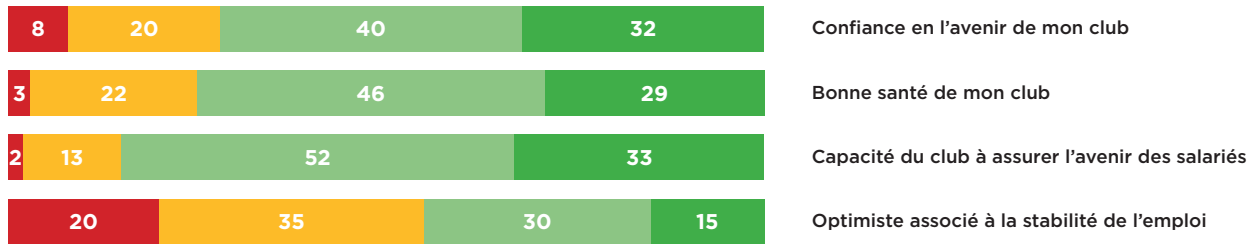
27% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE (principalement en PRO D2) estiment avoir des moyens insuffisants pour travailler.

« Le travail, un risque pour la santé pour 60% des analystes rugby »

THÈME 4 : L'AVENIR

SUR L'AVENIR, DES QUESTIONNEMENTS AUTOUR DES NOUVELLES PRATIQUES DE CONSTITUTION DES STAFFS.

PAS DU TOUT SATISFAIT PEU SATISFAIT ASSEZ SATISFAIT TRÈS SATISFAIT



CONFIANCE EN L'AVENIR DE MON CLUB

72% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE ont confiance en l'avenir de leurs clubs.

BONNE SANTÉ DE MON CLUB

75% DES MEMBRES DES STAFFS EN POSTE apprécient la bonne santé de leurs clubs.

OPTIMISME ASSOCIÉ À LA STABILITÉ DE L'EMPLOI

Une partie des membres des staffs en poste sont pessimistes quant à la stabilité de leur emploi :

55% MEMBRES DES STAFFS **63%** PRÉPARATEURS PHYSIQUES **52%** ANALYSTES RUGBY

Les inquiétudes portant sur l'avenir du club concernent surtout les salariés de PRO D2.
En effet, le risque de descendre en Fédérale 1 et de tomber dans le statut amateur n'est pas neutre dans leurs craintes.

Les inquiétudes sont aussi liées aux nouvelles pratiques de constitution d'un staff où un manager est recruté avec son staff, remettant ainsi en question l'emploi des techniciens du staff précédent sans que leurs compétences ne leur soient reprochées.

4. Analyse par métier

ANALYSTES RUGBY PRÉPARATEURS PHYSIQUES

SUR LA MAJORITÉ DES THÈMES, CES DEUX POPULATIONS PRÉSENTENT DES ALERTES.

Les éléments qui peuvent expliquer ces alertes :

- **réel manque de reconnaissance et de valorisation** de ces fonctions au sein des clubs en dehors de la reconnaissance par les managers/entraîneurs.
- **culture du présentiel** forte sur ces fonctions qui sont en plus soumises à des contraintes horaires en dehors des plannings d'entraînements.
- **multiplication des commandes** des managers/entraîneurs qui donne une très forte charge de travail quotidienne.
- **inadéquation du travail avec les valeurs personnelles** pour une partie des préparateurs physiques.
- **conciliation vie personnelle/professionnelle** difficile pour les deux populations.

Le management des managers sportifs et de la direction du club comme facteur d'amélioration

MANAGERS ENTRAÎNEURS

DE FAÇON GLOBALE, LES MANAGERS ET LES ENTRAÎNEURS SONT SATISFAITS DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES RELATIONS QU'ILS ENTRETIENNENT AU QUOTIDIEN AVEC LEURS COLLABORATEURS.

Les quelques alertes exprimées :

- **relationnel jugé complexe avec les médias et les réseaux sociaux** pour les managers sportifs.
- **inadéquation du travail avec les valeurs personnelles** pour une partie d'entre-eux.
- **insatisfaction quant aux contraintes de temps** liée aux nombreuses obligations (réglementations, blessures, sélectionnés, calendrier...).
- **conciliation vie personnelle/professionnelle** difficile pour les deux populations.

Les contraintes du métier sont toutefois plus facilement acceptées grâce à une rémunération satisfaisante

5. Préconisations

ENRICHIR LA FONCTION MANAGÉRIALE

LE MANAGER N'EST PAS LÀ QUE POUR S'OCCUPER DU JOUEUR

Il doit instaurer **UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE** avec l'ensemble des membres du staff pour que tout le monde partage le projet.

Le manager doit **PRENDRE EN COMPTE LE STAFF DANS SON ENSEMBLE** et apporter une cohérence entre tous les membres.

Il doit, à travers **L'ORGANISATION DE RÉUNIONS FORMELLES**, donner des instructions claires et être capable d'adapter la charge de travail de ses collaborateurs.

PROPOSITION À DESTINATION DES MANAGERS

Définir la fonction managériale de demain

- réunir les managers pour étudier et définir ce que doit être la fonction managériale au sein d'un staff.

VALORISER ET RECONNAÎTRE LES MÉTIERS

PROPOSITIONS À DESTINATION DES MANAGERS

- mettre une obligation dans les contrats d'effectuer un bilan santé une fois par an.
- concevoir des fiches métiers de l'ensemble des membres des staffs pour sensibiliser les managers sur certaines contraintes qu'ils peuvent rencontrer (temps de travail hebdomadaire, statut, type de contrat, texte(s) applicable(s), rémunération minimale...).

PROPOSITION À DESTINATION DES PRÉPARATEURS PHYSIQUES

- valoriser les compétences à travers la création d'un certificat de capacité de préparateur physique et mettre en place une structuration conventionnelle (CCRP).

PROPOSITION À DESTINATION DES ANALYSTES RUGBY

- valoriser les compétences à travers la création d'un certificat de capacité d'analyste rugby et mettre en place une structuration conventionnelle (CCRP).

AMÉLIORER LE QUOTIDIEN DU TRAVAIL

PROPOSITIONS À DESTINATION DES MANAGERS ET DES ENTRAÎNEURS

Formation média-training, réseaux sociaux

- média-training : permettre de s'adresser plus facilement à la presse locale/nationale et en comprendre les rouages.
- réseaux sociaux : gérer l'utilisation des réseaux sociaux et en comprendre les effets néfastes.

Formation gestion de crise, de pression

- permettre aux managers/entraîneurs de savoir comment prendre du recul et gérer les mauvais résultats, les relations internes et externes au club, les critiques des médias et des réseaux sociaux.

PROPOSITION À DESTINATION DES ANALYSTES RUGBY

- mettre en place une « obligation stade » LNR pour permettre aux analystes rugby d'installer le matériel dans les stades sans difficultés et récupérer toutes les données nécessaires.

PROPOSITIONS À L'ENSEMBLE DES POPULATIONS

Offre de formation

- élaborer avec l'IFER des questionnaires sur les besoins en formation des différents membres des staffs et organiser des journées de formation (lieu, date, format, intervenant(s)...).

Proposer des préconisations sur les thèmes suivants

- changer la culture du présentéisme.
- la conciliation temps de travail/temps personnel.
- la deconnexion : étapes à respecter, choses à ne pas réaliser.
- la préparation de la journée de travail.
- documents pour apprendre à gérer et appréhender son stress.