



Anonyme. Simple. Utile.

Résultat pulse n 1 - Global

Participations : 20 collaborateurs - 100%

Pulse réalisé pour l'entreprise Le Port Bleu

Rapport du 14 août 2026

Table des matières

1. Indicateurs globaux	2
1.1. Lecture immédiate	2
2. Analyse par thème	2
2.1. Commencer la journée (Climat – Accueil – Clarté)	2
2.2. Communiquer et collaborer	2
2.3. Organiser le travail	3
2.4. Être reconnu·e	3
2.5. Apprendre et progresser	4
2.6. Fierté et sens	4
2.7. Synthèse	5
3. Synthèse croisée quantitatif / qualitatif	5
3.1. Forces issues des verbatims les plus représentés	5
4. Leviers d'amélioration pour la gouvernance	6
4.1. Améliorations issues des verbatims les plus représentés	6

1. Indicateurs globaux

Indicateur	Score
Score global du Pulse	72.6 / 100
Score global Expérience (ce que les personnes vivent)	74.6 / 100
Score global Facilité (ce qui est simple ou difficile)	70.6 / 100

1.1. Lecture immédiate

- Le sens et la fierté portent l'ensemble : 4,15 et 4,05/5, avec 10 réponses à 5/5 sur la compréhension de l'utilité du travail.
- La communication sur les sujets délicats est le point le plus bas (3,05/5), avec une dispersion.
- Savoir à qui s'adresser pour apprendre ou être aidé-e est fragile : 3,2/5, dont 11 réponses sur 20 au score médian 3, révélant une incertitude majoritaire.
- Le niveau d'expérience vécue (3,73/5) dépasse le niveau de facilité perçue (3,53/5), indiquant des frictions opérationnelles malgré une ambiance globale acceptable.
- Les priorités apparaissent peu réalistes pour une partie de l'équipe : 8 réponses à 3/5 et un score de 3,65/5, tandis que le temps et les moyens sont mieux notés (3,7/5).

2. Analyse par thème

2.1. Commencer la journée (Climat – Accueil – Clarté)

Question	Moyenne	Écart-type	Notes aux extrémités observées
Quand j'arrive au travail, je me sens bien accueilli-e et respecté-e.	74 / 100	1.38	5 apparu 8 fois – 1 apparu 2 fois
Je sais clairement ce que je dois faire en premier quand je commence ma journée.	74 / 100	1.13	5 apparu 5 fois – 1 apparu 1 fois

Les scores moyens identiques (3,7/5) pour l'accueil et la clarté du début de journée masquent des expériences très contrastées : une partie des personnes se sent bien accueillie et sait comment démarrer sa journée, tandis qu'une minorité significative souffre d'un climat tendu, ponctué de remarques dévalorisantes et d'un manque de bienveillance. Les réponses qualitatives révèlent que le sentiment d'être légitime et respecté le matin dépend fortement des interactions entre pairs, alors que de nombreux collaborateurs compensent ce climat hétérogène en développant des routines individuelles de calme et de préparation.

Cohérence : Les verbatims confirment la dispersion des scores élevée sur l'accueil, en opposant explicitement le besoin de « bonjour » sincères et de calme aux tensions observée, ce qui justifie la moyenne mitigée de 3,7.

2.2. Communiquer et collaborer

Question	Moyenne	Écart-type	Notes aux extrémités observées
Dans mon équipe, on se dit les choses simplement même quand c'est difficile.	61 / 100	1.23	5 apparu 3 fois – 1 apparu 2 fois
Quand j'ai un problème au travail, je trouve quelqu'un à qui parler.	73 / 100	1.23	5 apparu 5 fois – 1 apparu 2 fois

Les projets pédagogiques croisés et l'entraide individuelle fonctionnent bien, comme en témoignent les nombreuses collaborations transversales réussies. Cependant, la communication collective reste fragile : les réunions sont perçues comme des espaces de tension ponctués de non-dits et de règlements de comptes, ce qui explique le score modéré sur la franchise dans l'équipe. Les collaborateurs réclament davantage de structure et de cadre pour sécuriser les échanges et reconstruire la confiance.

Cohérence : Les verbatims confirment le paradoxe des scores : une entraide personnelle accessible (3,65) coexiste avec une communication collective difficile (3,05), révélant des relations de proximité mais un climat d'équipe dégradé.

2.3. Organiser le travail

Question	Moyenne	Écart-type	Notes aux extrémités observées
J'ai le temps et les moyens pour faire mon travail correctement.	74 / 100	1.08	5 apparu 4 fois – 1 apparu 1 fois
Mes priorités sont claires et réalistes.	73 / 100	1.14	5 apparu 6 fois – 1 apparu 1 fois

Les scores moyens autour de 3,6/5 traduisent une organisation du travail ressentie comme partiellement satisfaisante mais sous tension. La charge et les tâches administratives, parfois jugées inutiles, empiètent sur le temps professionnel et personnel, tandis que le manque de délégation et de mutualisation des outils freine l'efficacité au quotidien. Les attentes portent sur un allègement des tâches périphériques et une meilleure structuration du temps pour se concentrer sur le cœur de métier.

Cohérence : Les scores modérés s'expliquent par la tension entre une capacité globale à travailler correctement et la présence de frictions organisationnelles fortes, documentées dans les verbatims, qui pèsent sur le temps et l'énergie disponibles.

2.4. Être reconnu-e

Question	Moyenne	Écart-type	Notes aux extrémités observées
Quand je fais du bon travail, ça se voit et c'est reconnu.	74 / 100	1.17	5 apparu 7 fois – 1 apparu 1 fois
Je reçois des retours utiles pour progresser (pas seulement des critiques).	69 / 100	1.1	5 apparu 3 fois – 1 apparu 1 fois

Les scores moyens (3,7 et 3,45) traduisent une reconnaissance vécue de manière inégale, fortement dépendante des retours des élèves et anciens étudiants. Les verbatims montrent que les collaborateurs tirent leur fierté de l'impact concret de leur enseignement, mais déplorent l'indifférence polie de la hiérarchie et des collègues. L'amélioration de la reconnaissance passe avant tout par des gestes simples et institutionnalisés de la part de la direction et des pairs.

Cohérence : Les scores moyens reflètent fidèlement cette dualité : une reconnaissance externe (élèves) qui porte la note, masquant un déficit structurel de reconnaissance interne (collègues, direction).

2.5. Apprendre et progresser

Question	Moyenne	Écart-type	Notes aux extrémités observées
J'ai des occasions réelles d'apprendre dans mon travail.	72 / 100	1.19	5 apparu 4 fois – 1 apparu 1 fois
Quand j'ai besoin d'aide pour apprendre (outil, tâche, formation), je sais à qui m'adresser.	64 / 100	0.95	5 apparu 2 fois – 1 apparu 1 fois

Les scores modérés (3,2 et 3,6/5) traduisent des opportunités d'apprentissage ressenties de façon inégale et une orientation vers l'aide parfois floue. Les verbatims révèlent des attentes très diversifiées, allant des compétences techniques (IA, data) aux savoir-être relationnels, avec une demande forte de formats concrets, appliqués et adaptés aux réalités du terrain.

Cohérence : Les scores modérés rejoignent les verbatims : les collaborateurs ressentent des opportunités d'apprentissage inégales et un accompagnement insuffisamment structuré pour couvrir des besoins aussi variés.

2.6. Fierté et sens

Question	Moyenne	Écart-type	Notes aux extrémités observées
Je suis fier-e de dire où je travaille	81 / 100	1.1	5 apparu 9 fois – 1 apparu 1 fois
Je comprends à quoi sert mon travail et en quoi il est utile.	83 / 100	1.09	5 apparu 10 fois – 1 apparu 1 fois

Les répondants affichent une forte fierté individuelle et un sentiment de sens profondément ancré dans l'impact concret sur les clients, qu'il soit professionnel ou humain. Toutefois, cette fierté apparaît souvent comme une expérience solitaire, peu reconnue par les pairs ou l'institution, ce qui nourrit une demande de reconnaissance collective plutôt que d'activités de cohésion artificielles.

Cohérence : Les scores élevés traduisent une fierté et un sens du travail réels mais vécus individuellement, ce qui explique la cohabitation de moyennes supérieures à 4 avec des verbatims soulignant l'invisibilisation de ces réussites au sein de l'équipe.

2.7. Synthèse

Les réponses révèlent une communauté profondément attachée à l'exigence académique et à la rigueur pédagogique, qu'elle souhaite à la fois renforcer et préserver face aux évolutions institutionnelles. Parallèlement, un malaise relationnel persiste : plusieurs personnes expriment un sentiment de méfiance ou de manque de reconnaissance de la part de leurs pairs, ce qui pèse lourdement sur le quotidien. L'enjeu principal est donc de restaurer un climat professionnel de confiance sans renoncer aux standards élevés qui fondent l'identité de l'établissement.

Cohérence : Il existe une cohérence forte entre les deux registres : ce que les enseignants veulent changer touche principalement aux conditions relationnelles et organisationnelles, tandis que ce qu'ils veulent préserver est presque unanimement l'exigence académique, révélant une fracture entre des valeurs partagées et une expérience vécue dégradée par les tensions interpersonnelles.

3. Synthèse croisée quantitatif / qualitatif

L'enquête révèle une équipe pédagogique fière de son métier et profondément attachée à l'exigence académique (4,05–4,15/5), mais dont le quotidien est dégradé par un climat relationnel tendu et une organisation sous pression (3,05–3,53/5). Si le sens du travail et l'entraide individuelle relèvent l'expérience vécue, la communication collective, la reconnaissance par les pairs et la fluidité des processus d'appui pèsent sur la facilité perçue. Les collaborateurs ne demandent ni moins d'exigence ni plus de cohésion artificielle, mais un cadre professionnel de confiance qui libère l'énergie aujourd'hui absorbée par les conflits interpersonnels et les tâches administratives superflues.

3.1. Forces issues des verbatims les plus représentés

1. Fort sentiment de fierté et de sens au travail, ancré dans l'impact concret sur les étudiants (scores 4,05 et 4,15) : les verbatims soulignent la fierté de voir un élève timide progresser ou un ancien étudiant devenu directeur marketing citer encore un cas donné en cours.
2. Solidarité opérationnelle et entraide individuelle entre pairs (3,65/5) : les répondants témoignent du remplacement facilité pour une grossesse ou de projets transversaux réussis, « chacune apportant sa touche ».
3. Reconnaissance pédagogique authentique portée par les anciens étudiants (3,7/5) : les verbatims montrent qu'un étudiant « fier » de reproduire un concept en client réel ou un simple « vous expliquez bien, madame » valent « toutes les félicitations » face à l'indifférence institutionnelle.
4. Exigence académique et culture du réalisme partagée comme valeur cardinale : malgré les tensions, les collaborateurs veulent absolument préserver « l'exigence et la discipline », sans quoi l'école deviendrait « une garderie déguisée » formant des profils déconnectés du marché.
5. Capacité à développer des routines personnelles efficaces et à disposer globalement des moyens pour travailler correctement (3,7/5) : nombreux 4 et 5 sur cette question, avec des verbatims décrivant des rituels de préparation matinale « café en main » et de calme avant l'agitation des couloirs.

4. Leviers d'amélioration pour la gouvernance

4.1. Améliorations issues des verbatims les plus représentés

1. Instaurer une réunion pédagogique courte et hebdomadaire strictement centrée sur les élèves, afin de désamorcer les non-dits et règlements de comptes qui pourrissent le climat collectif actuel.
2. Créer un rituel mensuel de partage des « petites victoires pédagogiques » en équipe pour transformer la fierté individuelle en reconnaissance collective et interrompre l'invisibilisation des réussites.
3. Réaliser un audit rapide des tâches administratives périphériques, puis allouer une personne dédiée à la logistique événementielle pour libérer le temps des enseignants sur le fond pédagogique.
4. Déployer un programme de formation appliquée sur trois sujets identifiés : IA générative dans le marketing, communication non violente et gestion des conflits, et observation croisée de pairs en situation de classe.
5. Clarifier et communiquer un référent unique par domaine d'apprentissage (outil, tâche, formation) pour lever le flou qui freine la demande d'aide.
6. Établir et afficher un cadre explicite de respect professionnel entre collègues : arrêt des critiques dans le dos et des alliances de couloir, avec un accompagnement par la direction si nécessaire.
7. Protéger des plages de calme et de « lenteur réflexive » sans pression de résultat immédiat pour restaurer l'énergie intellectuelle et émotionnelle des équipes.
8. Mettre en place des aménagements de souplesse horaire pour concilier vie professionnelle et familiale, notamment pour les profils avec charge parentale forte.
9. Réduire la charge de correction en soirée en testant des outils de mutualisation ou de correction numérique assistée pour alléger le travail personnel périphérique.
10. Institutionnaliser la reconnaissance managériale par des retours réguliers et ciblés : la direction et les pairs doivent verbaliser l'impact observé, et non laisser la reconnaissance reposer uniquement sur les élèves.

Ces propositions seront soumises à la priorisation effectuée par la gouvernance via :

- Bénéfice : dans quelle mesure cette action améliorerait concrètement le fonctionnement ou le climat.
- Confiance : dans quelle mesure la gouvernance croit que cette action peut fonctionner dans son contexte réel.
- Facilité : dans quelle mesure cette action est réalisable sans complexité excessive.