



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BAROMÈTRE SOCIAL DU PÔLE MINISTÉRIEL

Edition 2023

Présentation des résultats du pôle ministériel – 5 octobre 2023

PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE SOCIAL

- ✓ Le premier baromètre social permettant de mesurer la satisfaction des agents travaillant au sein du pôle ministériel a été conduit en 2021.
- ✓ Ce baromètre a nourri des plans d'actions visant à améliorer les conditions de vie au travail et l'engagement des agents au regard des résultats constatés.
- ✓ Deux ans plus tard, cette seconde édition permet de faire un nouvel état des lieux de la qualité de la relation au travail au sein du pôle ministériel, d'observer les évolutions et d'ajuster les actions à mener au sein des différentes directions.

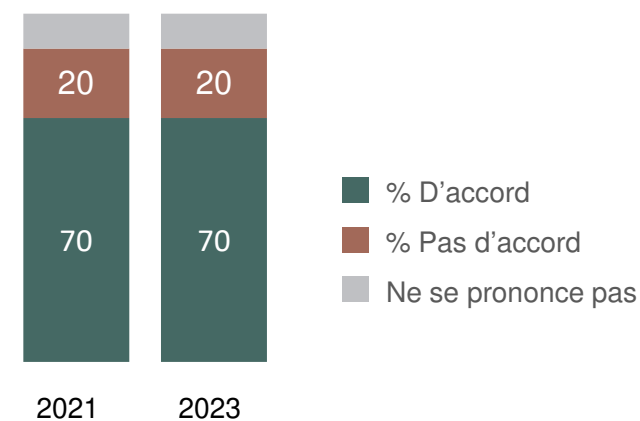
- **Enquête online auprès de l'ensemble des agents du pôle ministériel hors DDI**
- **Conduite du 30 mai au 14 juillet 2023**
- **35 000 agents ont été invités à participer au baromètre**
- **33% ont répondu à l'enquête (vs 31% en 2021)**

CLÉS DE LECTURE

- 1 agent sur 3 ayant répondu à l'enquête, les résultats ont été **redressés pour être représentatifs** des agents du pôle ministériel (redressement selon la structure organisationnelle et selon les proportions par catégorie d'agents A/B/C).
- **Aucun résultat n'est publié pour des groupes de moins de 20 répondants** pour des raisons de confidentialité.
- Les résultats sont comparés au **benchmark Ipsos RED*** auprès des agents de la Fonction Publique d'Etat.

**Representative Employee Data: enquête menée chaque année par Ipsos auprès d'un échantillon représentatif travaillant dans des organisations d'au moins 100 personnes.*

Libellé de la question



XX Bench Ipsos RED: Fonction Publique d'Etat 2022

PARTICIPATION

Nombre de
Répondants 2023

11 596

En 2021

11 273

Taux de participation
2023

33%

En 2021

31%

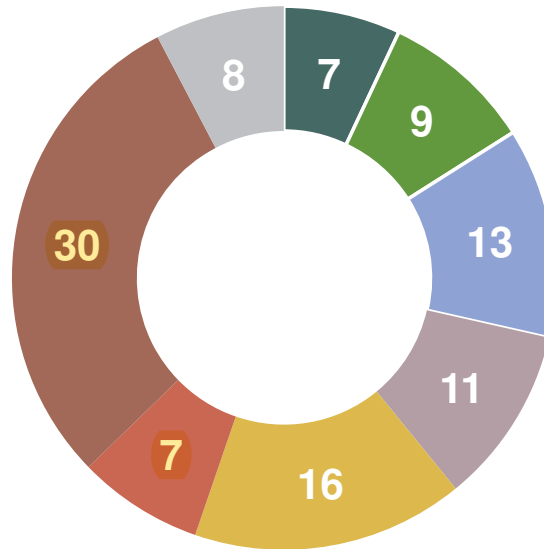
	Répondants 2021	Participation 2021	Répondants 2023	Participation 2023
MTE	11 273	31%	11 596	33%
DGAC	2 939	27%	3 576	33%
AC hors DGAC	2 256	47%	2 225	48%
DIR + DIRIF	1 756	24%	1 713	25%
DREAL + DEAL	3 777	38%	3 479	36%
DIRM + DM OM	429	26%	497	28%

APPRÉCIATION GÉNÉRALE DE LA RELATION AU TRAVAIL

Un état d'esprit au travail inquiet face à l'urgence climatique et écologique - 29% des agents se montrent confiants ou engagés pour y faire face

Dans mon travail, face à l'urgence climatique et écologique, je me sens plutôt...(%)

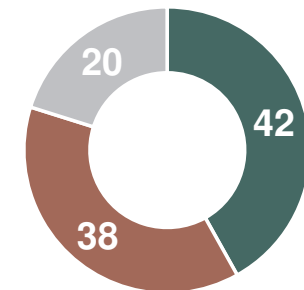
- Optimiste
- Confiant(e)
- Engagé(e), combatif(ve)
- Indifférent(e)
- Découragé(e)
- En colère
- Inquiet(e)
- Ne se prononce pas



29% état d'esprit positif

53% état d'esprit négatif

Au sein [de ma Direction]*, on agit concrètement pour limiter notre impact sur l'environnement



MTE	42
DGAC	33
AC	50
DIR	40
DREAL	49
DIRM	38

**[de ma Direction] : le libellé était personnalisé dans le questionnaire en ligne (DREAL X, DIR Y...)*

La fierté se maintient à un niveau légèrement inférieur au benchmark Fonction Publique d'Etat grâce à la hausse de DGAC, tandis qu'elle baisse dans les autres grands périmètres (notamment DIRM)

Je suis fier(e) de travailler pour
 [le pôle ministériel/la DGAC]



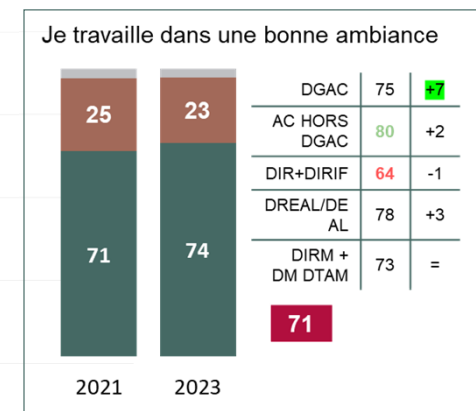
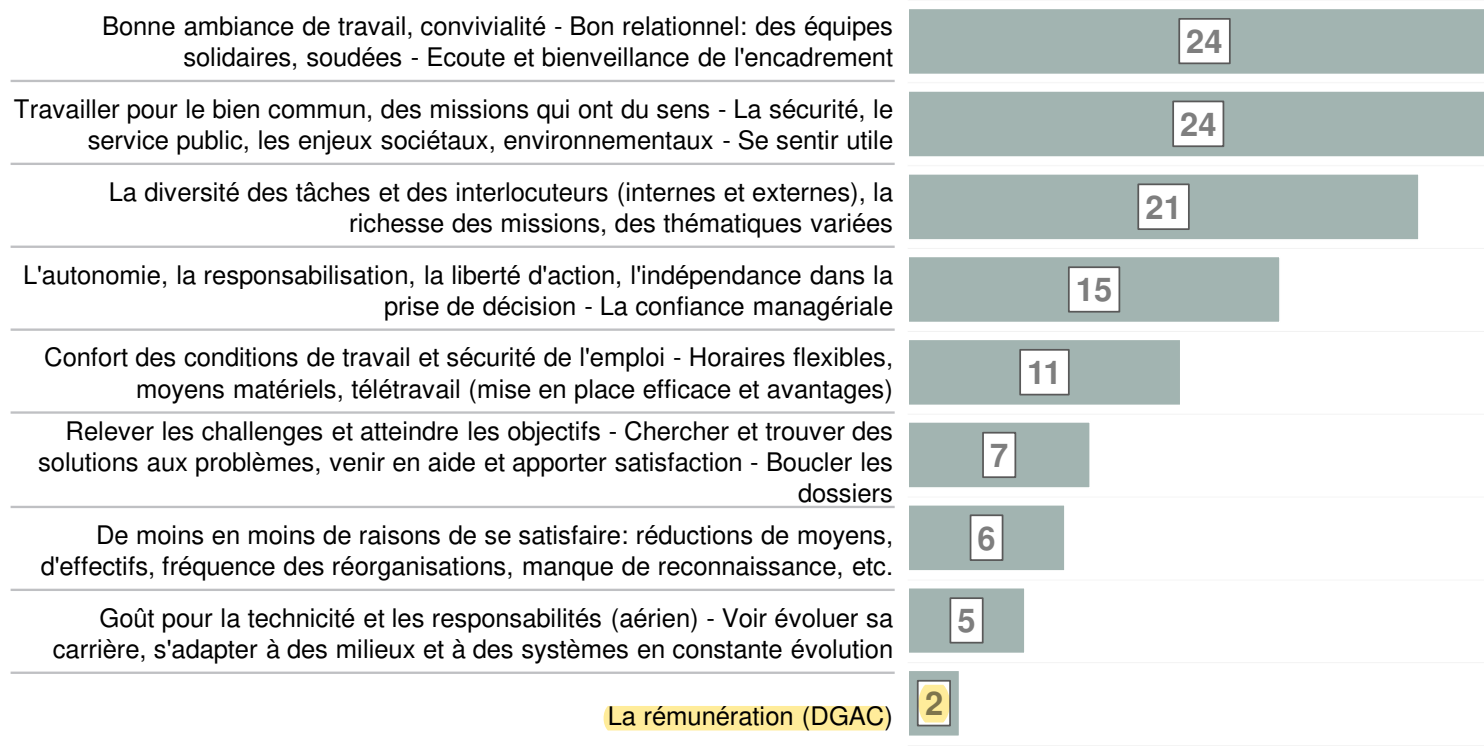
75 Bench Ipsos RED:
 Fonction Publique d'Etat

	%	Fierté	
		2023	vs 2021
MTE	72	72	=
DGAC	73	73	+5
AC HORS DGAC	78	78	-2
DIR+DIRIF	68	68	-3
DREAL+DEAL	71	71	-3
DIRM + DM OM	68	68	-8

- % D'accord
- % Pas d'accord
- Ne se prononce pas

Une satisfaction nourrie par les bonnes relations au travail, le sens des missions, leur richesse et la diversité

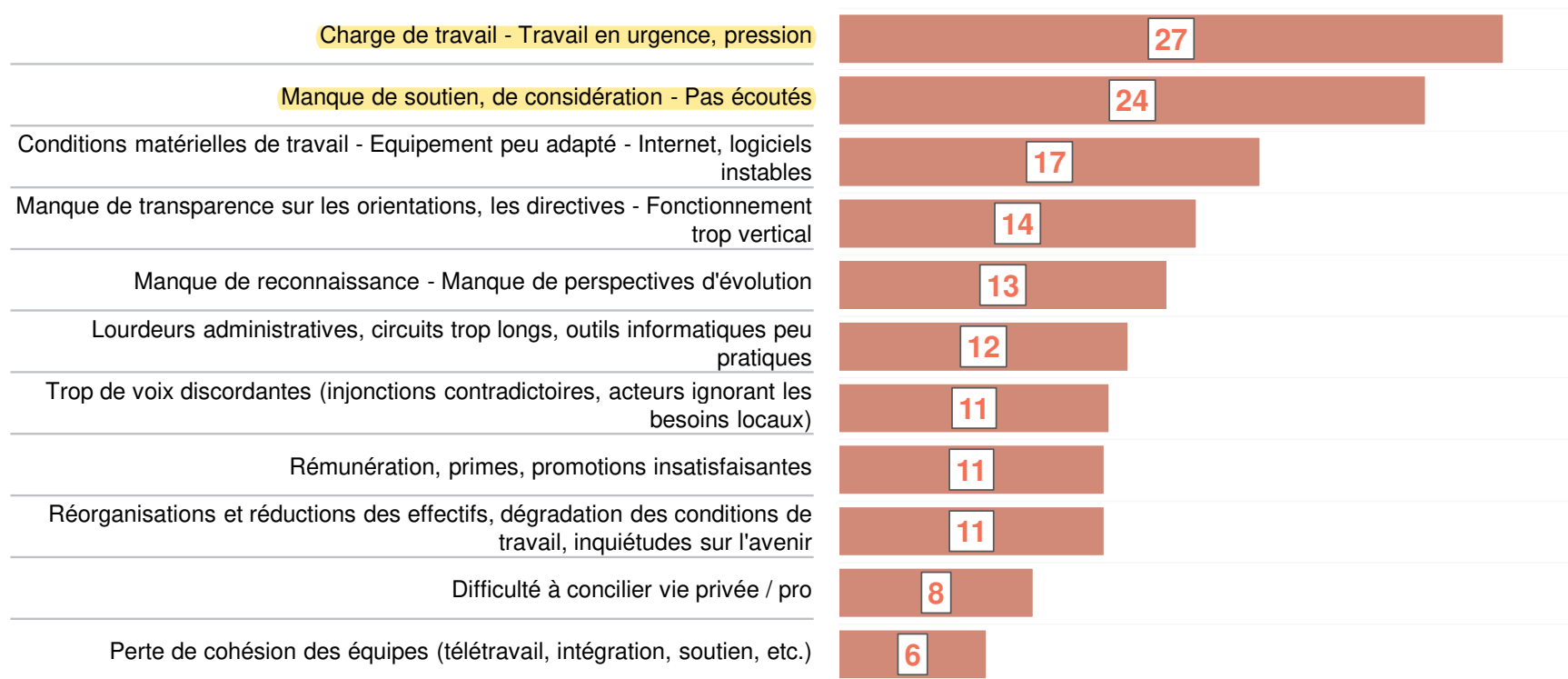
Qu'est-ce qui vous satisfait le plus dans votre travail ? (Question ouverte, % de citations)



7689 verbatim → 66% des répondants

Les principales difficultés: les conditions de travail (charge/outils) et le manque de considération perçue dans un fonctionnement très vertical

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez le plus souvent dans votre travail ? (Question ouverte, % de citations)



7790 verbatim

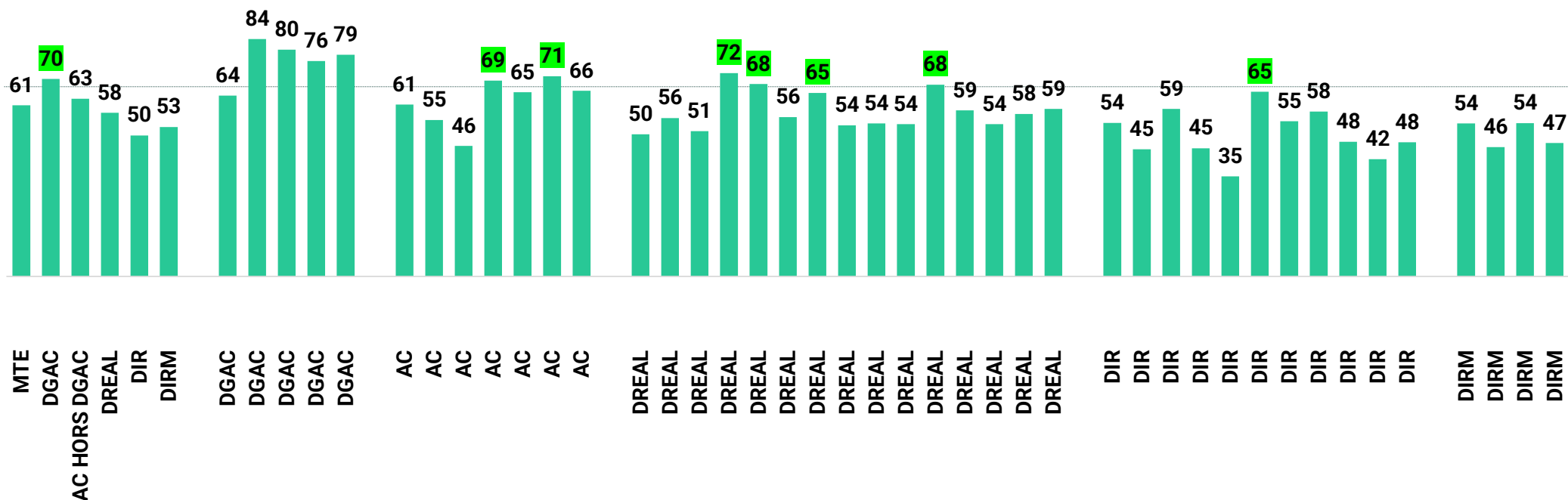


67 % des répondants

La recommandation employeur au niveau du benchmark Fonction Publique, avec une grande disparité au sein d'un même univers (entre DREAL ou DIR ou Directions de l'AC)

Je recommanderais [le pôle ministériel/la DGAC] en tant qu'employeur à des proches ou connaissances (% oui)

61



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

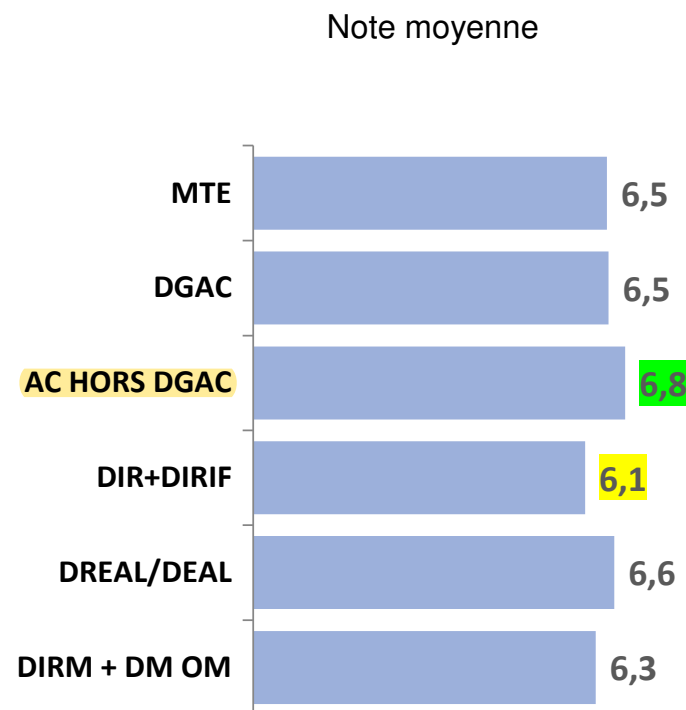
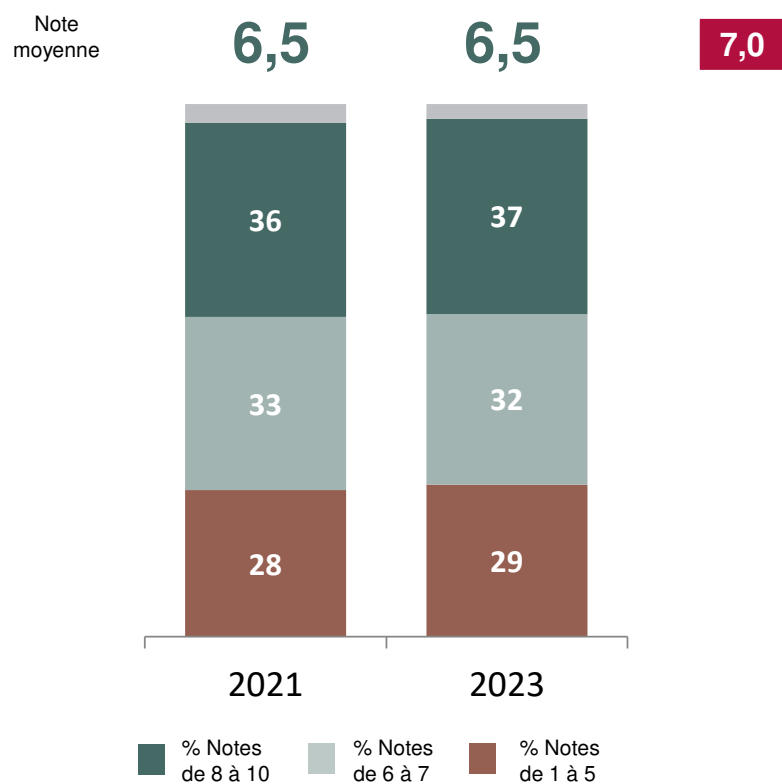
3 agents sur 4 estiment que le pôle ministériel agit vraiment sur au moins un des sujets pour améliorer la qualité de vie au travail (télétravail, déconnexion, diversité et inclusion...)

		DGAC	AC HORS DGAC	DIR+ DIRIF	DREAL DEAL	DIRM + OM DM DTAM	
Avez-vous le sentiment que [le pôle ministériel/la DGAC] agit vraiment en faveur de... (%)	Le télétravail	51	42	67	40	63	45
	L'égalité femmes-hommes	35	41	34	31	34	24
	Le droit à la déconnexion	27	16	38	26	35	28
	La sobriété énergétique	27	23	47	18	29	19
	La lutte contre les discriminations	21	24	22	19	21	15
	La diversité (en termes d'âge, de sexe, d'origine...) et l'inclusion des agents	20	22	23	17	19	16
	Le handicap	20	20	26	15	23	13
	Aucun de ces sujets	23	26	11	33	17	32

i Quatre accords ministériels ont été signés, portant sur le télétravail, la lutte contre les discriminations, le handicap et le droit à la déconnexion

Un niveau de qualité de vie au travail identique à 2021, en-deçà du benchmark Fonction Publique d'Etat

Sur une échelle de 1 à 10, ma qualité de vie au travail est...
 (1=extrêmement bas, 10=extrêmement haut)



Un environnement de travail sûr (+4 pts vs 2021), avec des efforts à poursuivre dans les DIR. DGAC en attente d'outils plus adaptés.

Je travaille dans de bonnes conditions de sécurité



DGAC	84	+3
AC HORS DGAC	92	+6
DIR	71	+3
DREAL	86	+4
DIRM	78	+1

67

Mon équipement et mes outils de travail sont adaptés à mes missions



DGAC	64	-1
AC HORS DGAC	84	+3
DIR	69	-1
DREAL	80	=
DIRM	72	-3

70

■ % D'accord
■ % Pas d'accord
■ Ne se prononce pas

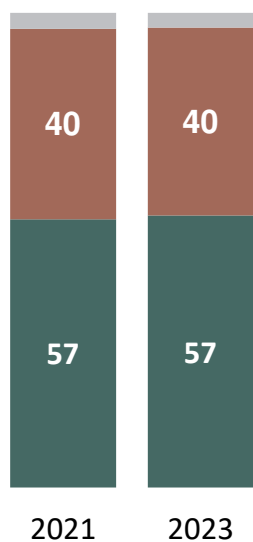
La charge de travail toujours élevée, des managers dans l'urgence... Mais un droit à la déconnexion bien respecté (+6 vs 2021) et un équilibre de vie qui se maintient à un niveau correct (attention néanmoins aux managers de cat A).

Ma charge de travail est adaptée à mon temps de travail

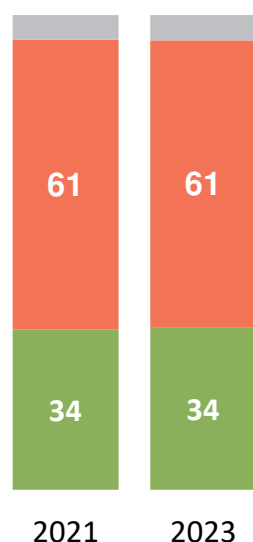
Je dois souvent effectuer mon travail dans l'urgence

Le droit à la déconnexion est bien respecté par ma hiérarchie

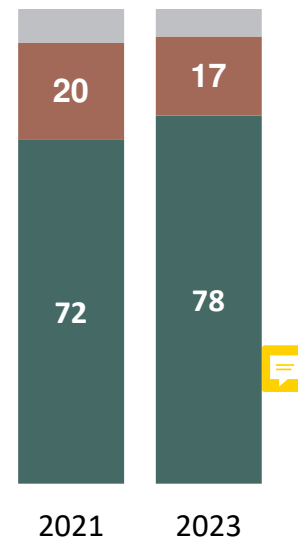
J'ai un bon équilibre vie professionnelle/vie privée



68



Managers 74%
Non Man. 54%



76

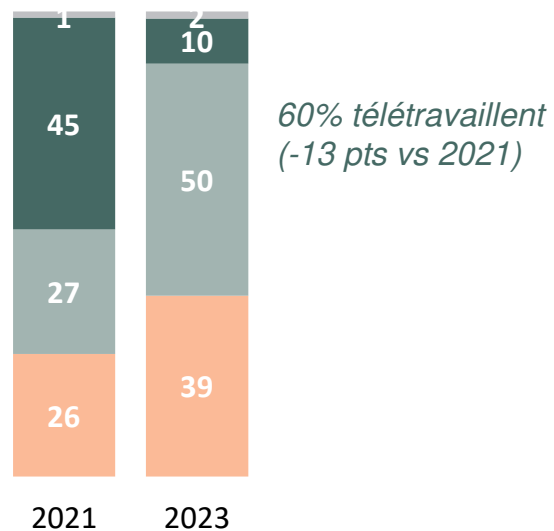
DGAC	62	+1
AC	56	=
DIR	59	+3
DREAL	52	=
DIRM	58	-3

- % Ne travaille pas souvent dans l'urgence
- % Travaille souvent dans l'urgence
- Ne se prononce pas

DGAC	75	-1
AC HORS DGAC	72	+3
DIR	64	-4
DREAL	75	+2
DIRM	72	=
Cat A MAN	62	=
Cat A NON-MAN	76	=
Cat B MAN	70	-4
Cat B NON-MAN	80	+4
Cat C	70	-2

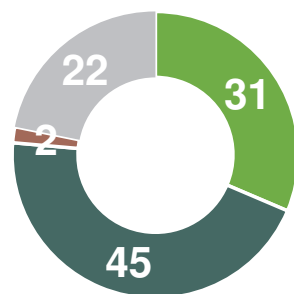
Le télétravail largement plébiscité

En moyenne, combien de jours par semaine télétravaillez-vous ? (%)



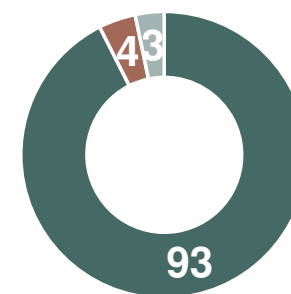
- Pas de télétravail
- Deux jours ou moins
- Trois jours ou plus
- Ne se prononce pas

A l'avenir, souhaiteriez-vous télétravailler... (%)



- Plus qu'aujourd'hui
- Comme aujourd'hui
- Moins qu'aujourd'hui
- Ne se prononce pas

Aujourd'hui, quel bilan faites-vous de votre pratique du télétravail ? (%)

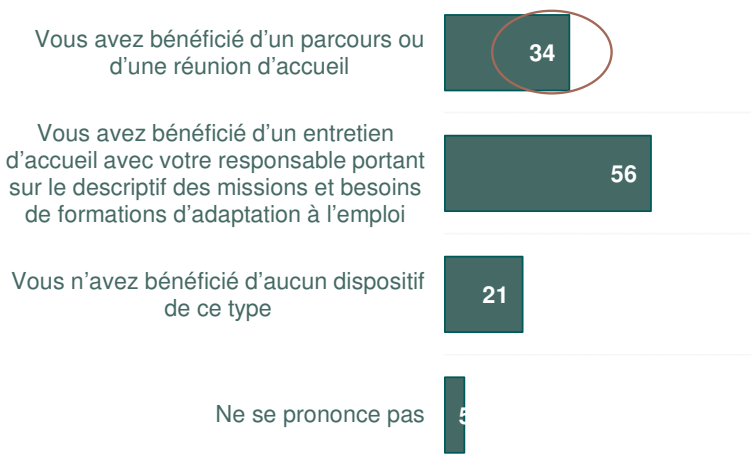


- Bilan Positif
- Bilan Négatif
- Ne se prononce pas

4. ACCOMPAGNEMENT ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Renforcer l'intégration dès l'accueil des agents

A votre arrivée dans ce poste...
(plusieurs réponses possibles)

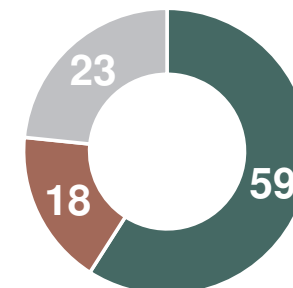


exemple de verbatim:

« intégration dans le nouveau service difficile : collègues occupés pas disponibles, difficile de trouver la doc/les procédures, pas de soutien ni conseils, etc. »

	%	Parcours ou réunion d'accueil		Environnement de travail ouvert
		2023	Vs 21'	2023
MTE	34	1	59	
DGAC	35	-1	58	
AC HORS DGAC	36	3	60	
DIR	24	-3	59	
DREAL	39	3	62	
DIRM	18	-8	50	
Cat A MAN	33	1	67	
Cat A NON-MAN	44	2	57	
Cat B MAN	23	-2	64	
Cat B NON-MAN	35	1	59	
Cat C	25	1	56	

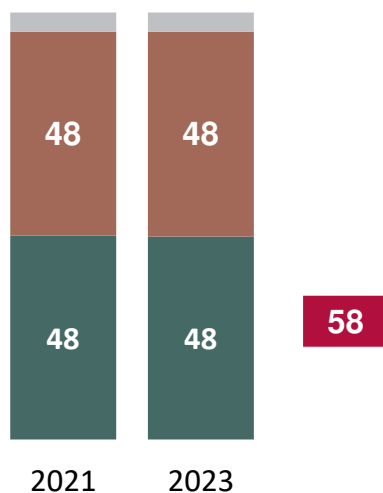
[Ma Direction] offre un environnement de travail ouvert aux différences



■ % D'accord
■ % Pas d'accord
■ Ne se prononce pas

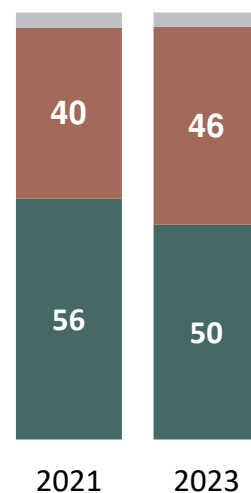
La reconnaissance au travail en retrait des benchmarks

Je me sens reconnu(e)
et valorisé(e)



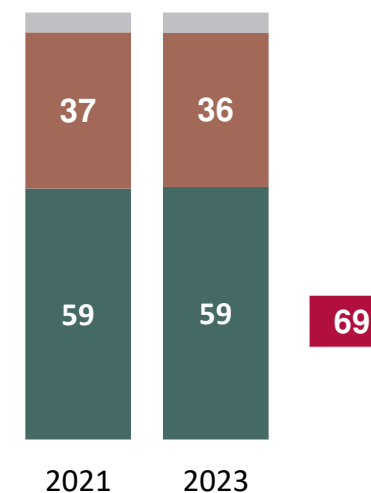
DGAC	46	+1
AC HORS DGAC	58	+1
DIR	36	-3
DREAL	54	+1
DIRM	42	-4

Je suis satisfait(e) de
ma rémunération



DGAC	71	-8
AC	50	-3
DIR	29	-6
DREAL	45	-7
DIRM	39	-10

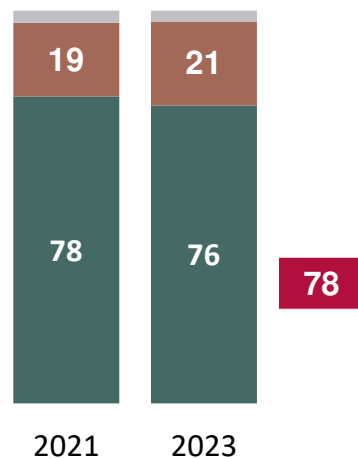
Ma hiérarchie est
attentive aux personnes
avec qui elle travaille



DGAC	53	+1
AC	67	=
DIR	54	-1
DREAL	67	+2
DIRM	54	-2

Des missions claires (moins pour DIR/DIRM) mais une autonomie et des initiatives 'à débrider' (non-managers)

Je suis satisfait(e) du contenu de mon travail (mes missions)



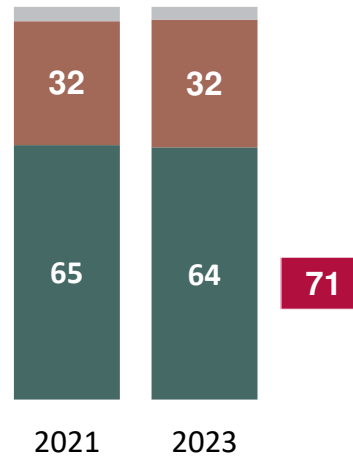
DGAC	78	-2
AC	79	-1
DIR	69	-6
DREAL	78	-1
DIRM	75	-5

Mes missions et mes objectifs sont clairs



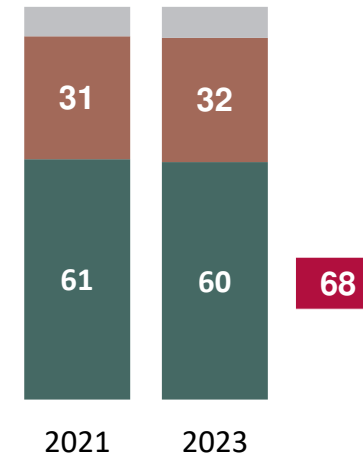
DGAC	77	+4
AC	77	+1
DIR	69	+1
DREAL	79	+2
DIRM	69	-2

Je dispose d'une marge de manœuvre suffisante pour bien remplir mes missions



DGAC	63	+1
AC	70	=
DIR	60	-1
DREAL	67	=
DIRM	62	-5

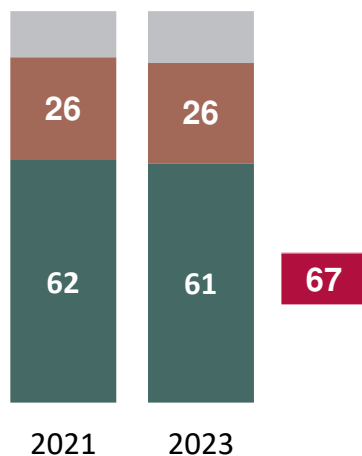
Dans mon équipe, les idées nouvelles sont encouragées et prises en compte



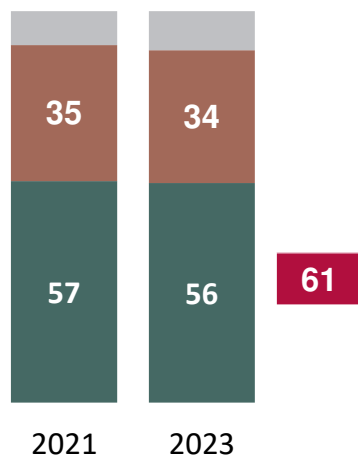
Cat A MAN	73	+1
Cat A NON-MAN	58	-1
Cat B MAN	67	-3
Cat B NON-MAN	61	+1
Cat C	52	-1

Des efforts à porter sur le rôle managérial + ajuster l'offre de formation aux besoins

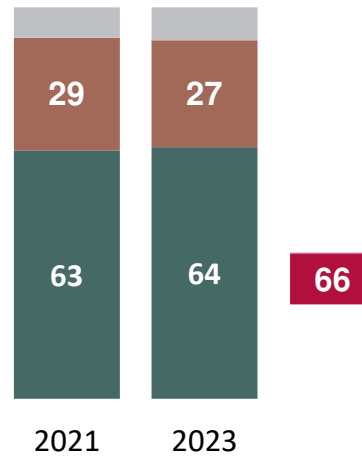
Mon/ma supérieur(e) hiérarchique délègue et me fait gagner en responsabilités



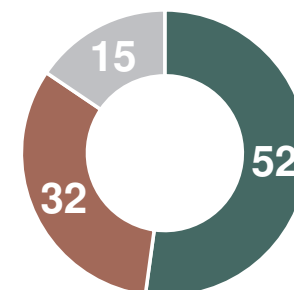
Mon/ma supérieur(e) hiérarchique me fait régulièrement un retour constructif sur mon travail



Au cours des 6 derniers mois, j'ai appris des choses nouvelles et j'ai gagné en compétences



L'offre de formation et de développement des compétences répond à mes besoins



Cat A MAN	71	=
Cat A NON-MAN	57	-2
Cat B MAN	72	=
Cat B NON-MAN	61	=
Cat C	55	-1

DGAC	52	+2
AC	61	+1
DIR	52	-5
DREAL	61	-1
DIRM	58	+1

DGAC	63	+3
AC	71	+1
DIR	54	-2
DREAL	69	+1
DIRM	65	+3

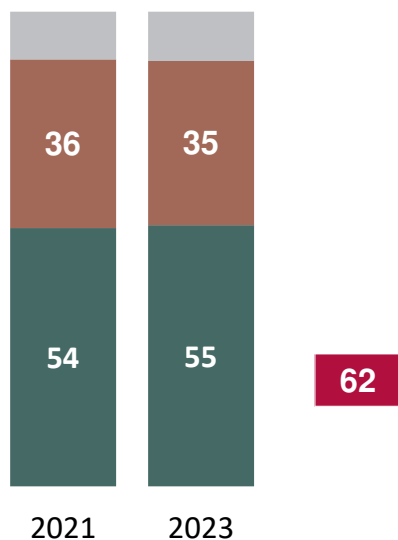
DGAC	52
AC	48
DIR	52
DREAL	56
DIRM	51

Une petite majorité voit comment évoluer professionnellement.

Des obstacles divers au parcours professionnel. Renforcer l'information sur les parcours possibles et l'appui managérial ?

J'ai une idée assez claire de mes perspectives d'évolution professionnelle

	%	2023	Vs 2021
MTE	55	55	+1
DGAC	59	59	-1
AC HORS DGAC	50	50	=
DIR+DIRIF	55	55	+2
DREAL/DEAL	54	54	+1
DIRM + DM	54	54	+1



■ % D'accord
■ % Pas d'accord
■ Ne se prononce pas

Les principaux obstacles que je rencontre aujourd'hui dans mon parcours professionnel (%)

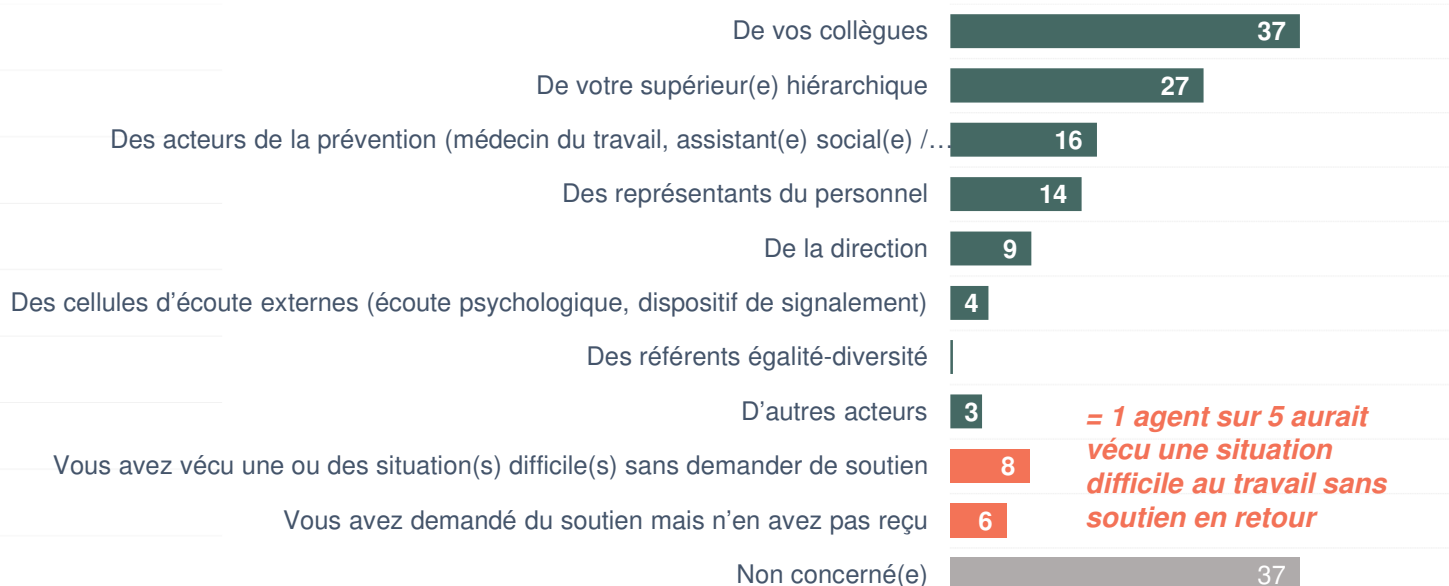


Situations difficiles: sensibiliser aux dispositifs de soutien en place

Parmi les acteurs suivants de l'accompagnement RH, lesquels connaissez-vous ? (%)



En cas de situations difficiles au travail, vous avez reçu du soutien... (%)



= 1 agent sur 5 aurait vécu une situation difficile au travail sans soutien en retour

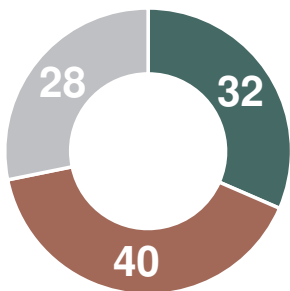
i 13% des répondants ont le sentiment d'avoir été victime de discriminations, de violences ou de comportements de haines dans leur cadre professionnel au cours des deux dernières années.

5. DYNAMIQUE ET FONCTIONNEMENTS COLLECTIFS

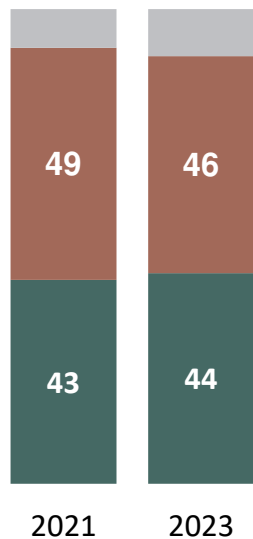
Des changements insuffisamment partagés avec tous les agents (renforcer les échanges d'informations)

[Ma Direction]* évolue dans le bon sens

MTE	32
DGAC	30
AC	39
DIR	26
DREAL	32
DIRM	36



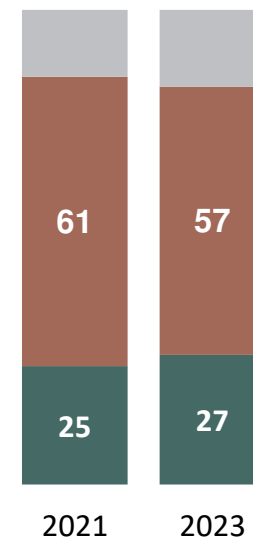
Je suis bien informé(e) sur les réformes
et les projets en cours [de ma
Direction]



MTE	44	+1
DGAC	42	-4
AC	45	-2
DIR	49	+16
DREAL	46	=
DIRM	34	-5

Cat A MAN	58	=
Cat A NON-MAN	40	-3

Je me sens acteur(trice) des
changements qui sont conduits au sein
[de ma Direction]

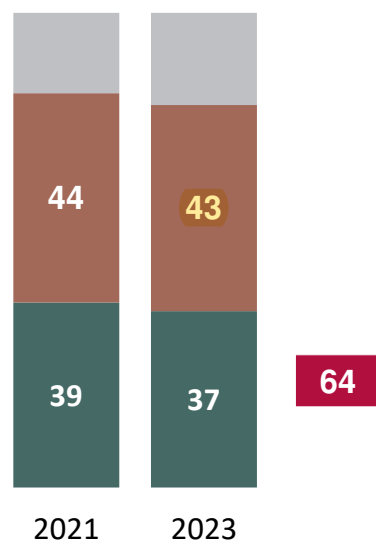


Cat A MAN	44	+3
Cat A NON-MAN	23	+2

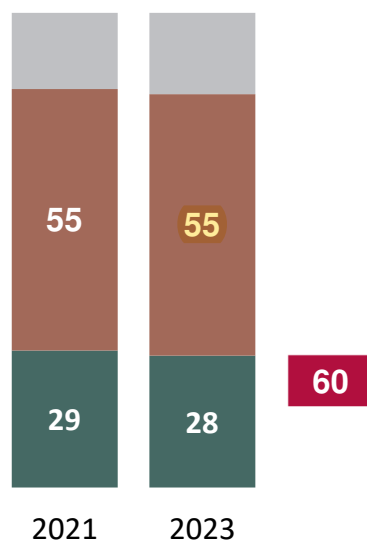
*[ma Direction] : le libellé était personnalisé dans le questionnaire en ligne (DREAL X, DIR Y...)

Des résultats qui stagnent concernant l'efficacité du fonctionnement

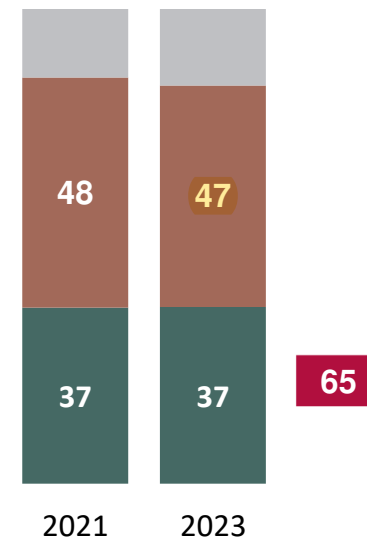
Le fonctionnement [de ma Direction] est efficace



Au sein [de ma Direction], on cherche à simplifier les processus et les organisations pour gagner en efficacité



Au sein [de ma Direction], le processus de prise de décision est clair et structuré

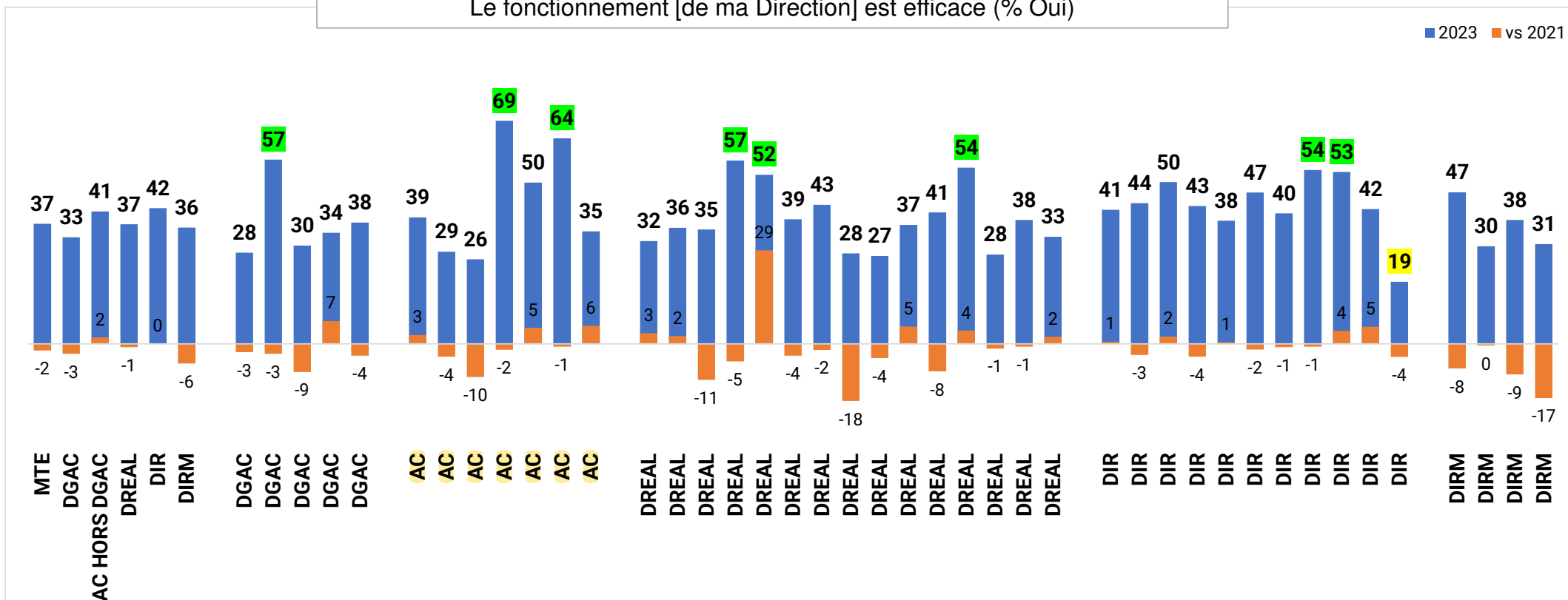


■ % D'accord
■ % Pas d'accord
■ Ne se prononce pas

Certaines Directions fonctionnent mieux, d'autres ont vu leur fonctionnement se dégrader en 2 ans

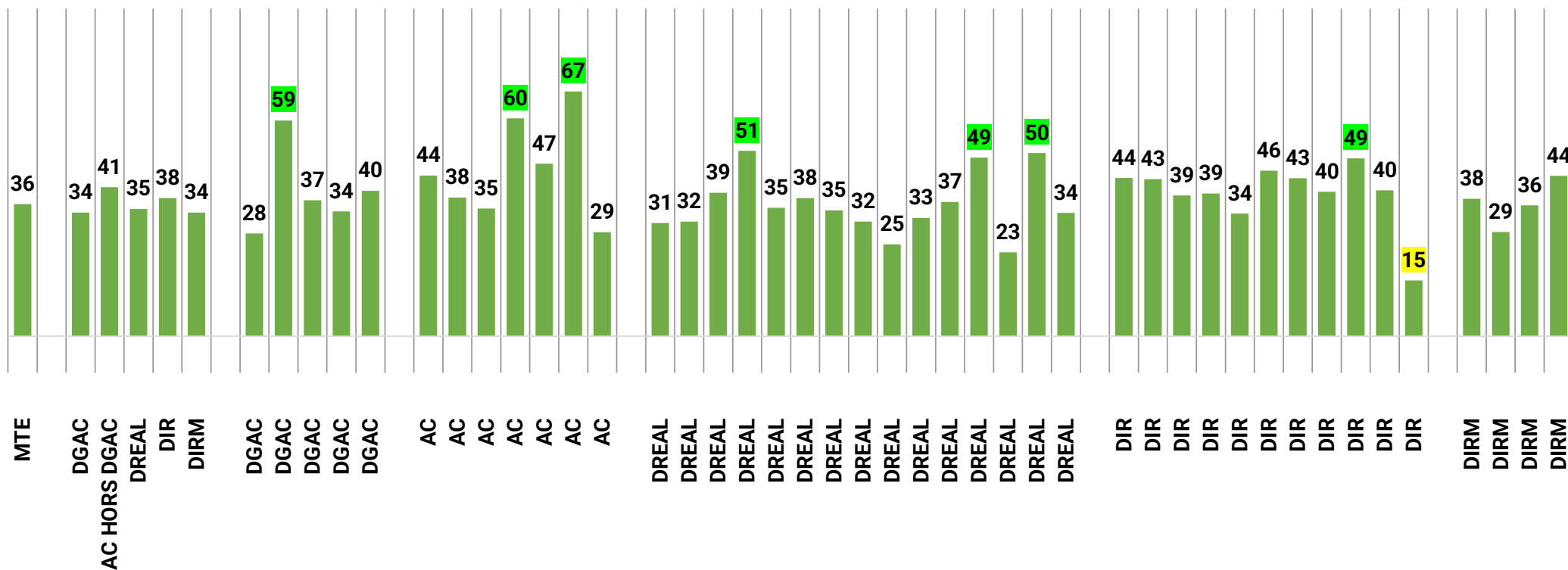
Le fonctionnement [de ma Direction] est efficace (% Oui)

■ 2023 ■ vs 2021



Le partage des valeurs et des objectifs de la Direction: un premier levier pour un fonctionnement collectif efficace

Il existe une vraie culture (des valeurs, des objectifs communs...) au sein [de ma Direction] (% Oui)

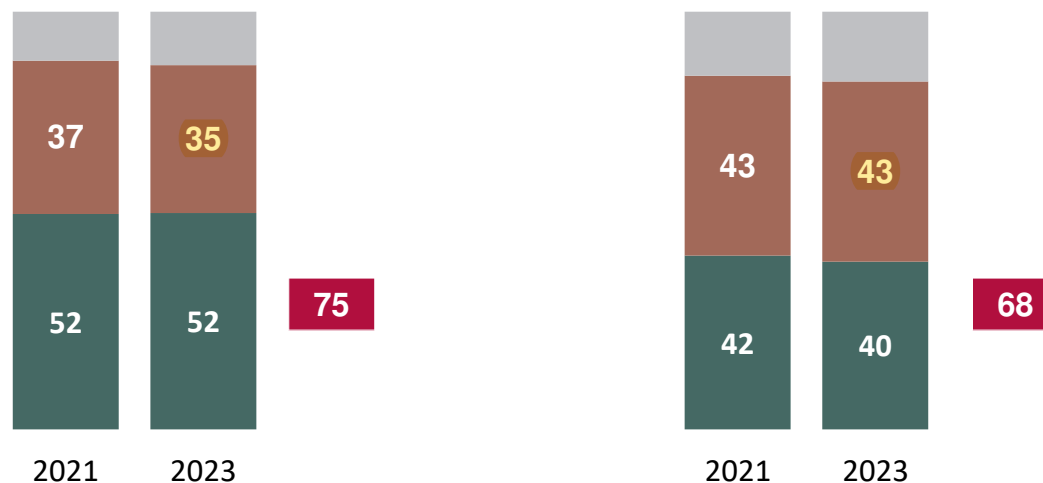


La collaboration au sein du pôle ministériel ne progresse pas non plus, quelque soit le périmètre. Commencer par clarifier les rôles et les responsabilités au sein de certaines Directions ?

Les rôles et responsabilités des différentes entités [de ma Direction] sont clairement définis

	Rôles et responsabilités clairs		Les entités collaborent facilement	
MTE	52	=	40	-1
DGAC	52	-1	41	=
AC	51	+2	41	+1
DIR	51	+1	38	-4
DREAL	54	+1	41	-1
DIRM	47	-5	39	-4

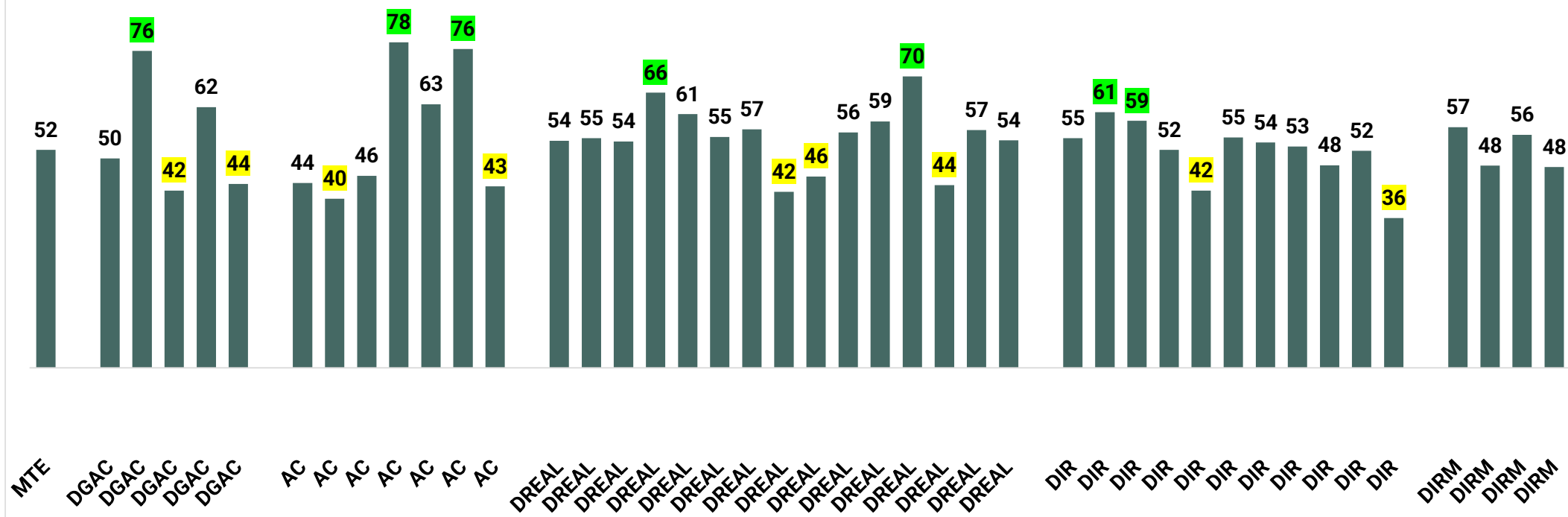
Les entités [de ma Direction] collaborent facilement



- % D'accord
- % Pas d'accord
- Ne se prononce pas

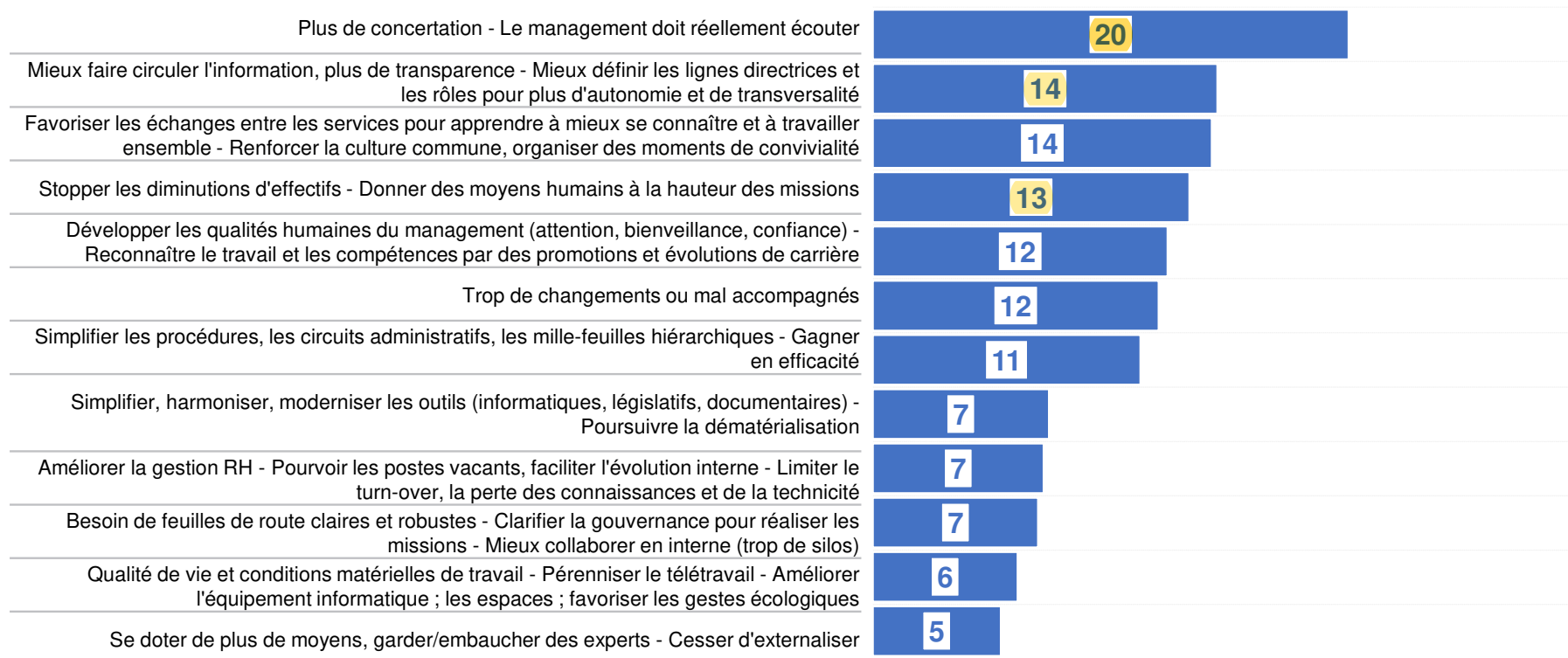
Clarté des rôles et responsabilités par Direction

Les rôles et responsabilités des différentes entités [de ma Direction] sont clairement définis (% Oui)



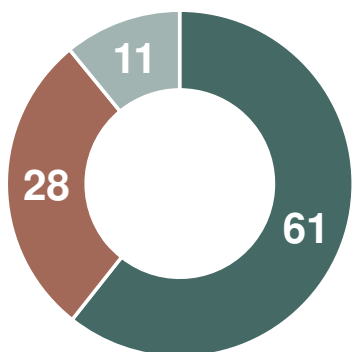
La parole aux agents : l'information et l'association de tous, des lignes directrices claires, mieux travailler ensemble sont les principales suggestions d'amélioration

Quelles sont vos suggestions pour améliorer le fonctionnement de votre [Direction] ? (% de verbatim – 5118 verbatim soit 44% des répondants qui ont écrit une suggestion)



Au-delà des considérations individuelles, ce sont bien ‘l’humain’ et ‘le collectif’ qui donnent envie ou non de recommander son employeur

Je recommanderais [le pôle ministériel/la DGAC] en tant qu'employeur à des proches ou connaissances



61

Principaux leviers* de la recommandation employeur au niveau du pôle ministériel	% positif
Reconnu(e) et valorisé(e)	48%
Rémunération	50%
Fonctionnement efficace	37%
Ma Direction s'intéresse à moi	28%
Hierarchie attentive aux personnes	59%
Contenu du travail	76%
Charge de travail adaptée	57%
Culture commune (valeurs, objectifs communs)	36%
Ambiance de travail	74%
Marges de manœuvre	64%

*issus d'une analyse statistique de contribution

EN CONCLUSION



- Une participation légèrement meilleure qu'en 2021 et un dispositif récurrent → **importance de communiquer en retour sur les résultats-clés et les actions qui vont en découler.**
- Une satisfaction au travail toujours sous-tendue par **les bonnes relations au travail et la fierté d'œuvrer pour ce pôle ministériel, fierté qui tend néanmoins à baisser comparé à 2021. Une minorité se sent en capacité d'agir dans son travail face à l'urgence climatique et écologique.**
- Les difficultés résident avant tout dans **la charge de travail**, corrélée (au-delà des ressources) au **manque d'efficacité d'un fonctionnement** perçu comme très vertical et **peu collaboratif.**
- La disparité des résultats au sein de mêmes univers engage à partager et à harmoniser les bonnes pratiques.
- **Leviers d'action** pour développer les agents et engager les équipes :
 - Au niveau des Directions, **clarifier les rôles et responsabilités** où nécessaire, (re)partager les objectifs (en lien avec la planification écologique) et les attendus pour y parvenir, **informer régulièrement l'ensemble des agents sur les projets en cours**, promouvoir la **transversalité**
 - Au niveau des Managers, **(re)poser le 'modèle managérial' pour renforcer les pratiques** (favoriser les initiatives, donner du feedback régulier, échanger davantage – descente et remontée des informations) **et l'appartenance au collectif** (partage des objectifs, attention portée aux équipes)
 - Au niveau RH, **renforcer l'offre de formation** pour répondre aux besoins et mieux informer sur les possibilités d'évolution professionnelle / visibilité des parcours.