



**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

Baromètre social 2023

Une enquête conduite et analysée par



# 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



# PARTICIPATION

Nombre de Répondants 2023

**11 596**

En 2021

**11 273**

Taux de participation 2023

**33%**

En 2021

**31%**

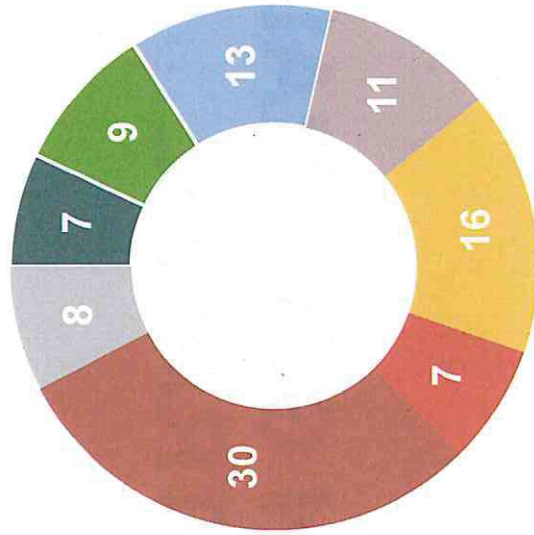
	Répondants 2021	Participation 2021	Répondants 2023	Participation 2023
<b>MTE</b>	<b>11 273</b>	<b>31%</b>	<b>11 596</b>	<b>33%</b>
<b>DGAC</b>	<b>2 939</b>	<b>27%</b>	<b>3 576</b>	<b>33%</b>
<b>AC hors DGAC</b>	<b>2 256</b>	<b>47%</b>	<b>2 225</b>	<b>48%</b>
<b>DIR + DIRIF</b>	<b>1 756</b>	<b>24%</b>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

# 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... (%)

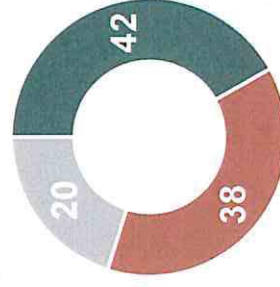
- Optimiste
- Confiant(e)
- Engagé(e), combatif(ve)
- Indifférent(e)
- Découragé(e)
- En colère
- Inquiet(e)
- Ne se prononce pas



**29% état d'esprit positif**

**53% état d'esprit négatif**

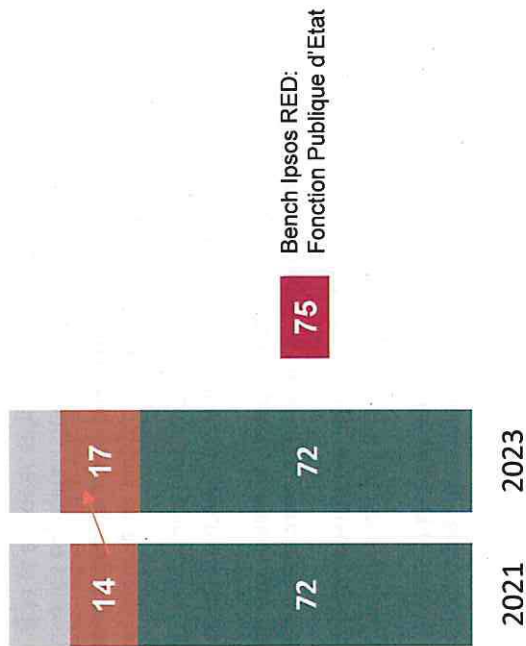
Au sein [de ma Direction]\*, on agit concrètement pour limiter notre impact sur l'environnement



\*[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]

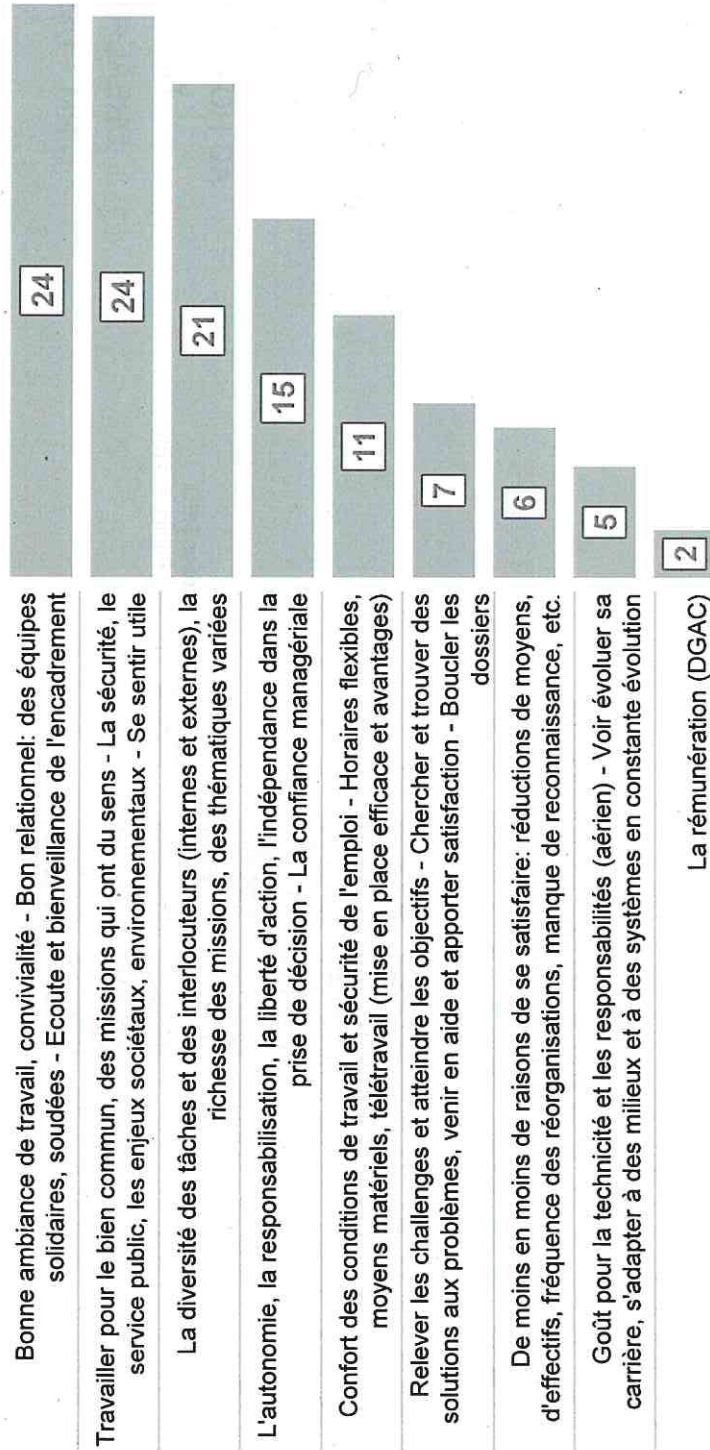


	Fierté vs 2021	
	2023	
MTE	72	=
DGAC	73	+5
AC HORS DGAC	78	-2
DIR+DIRIF	68	-3
DREAL+DEAL	71	-3
DIRM + DM OM	68	-8

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

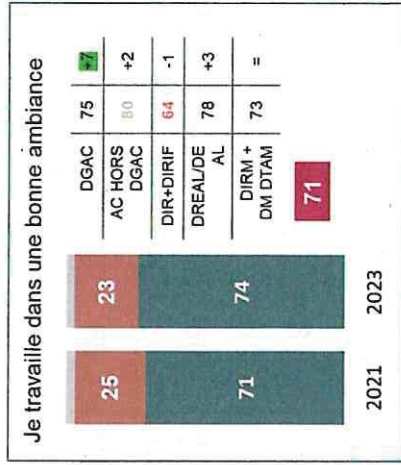
# Une satisfaction nourrie par les bonnes relations au travail, le sens des missions, leur richesse et la diversité

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



7689 verbatim

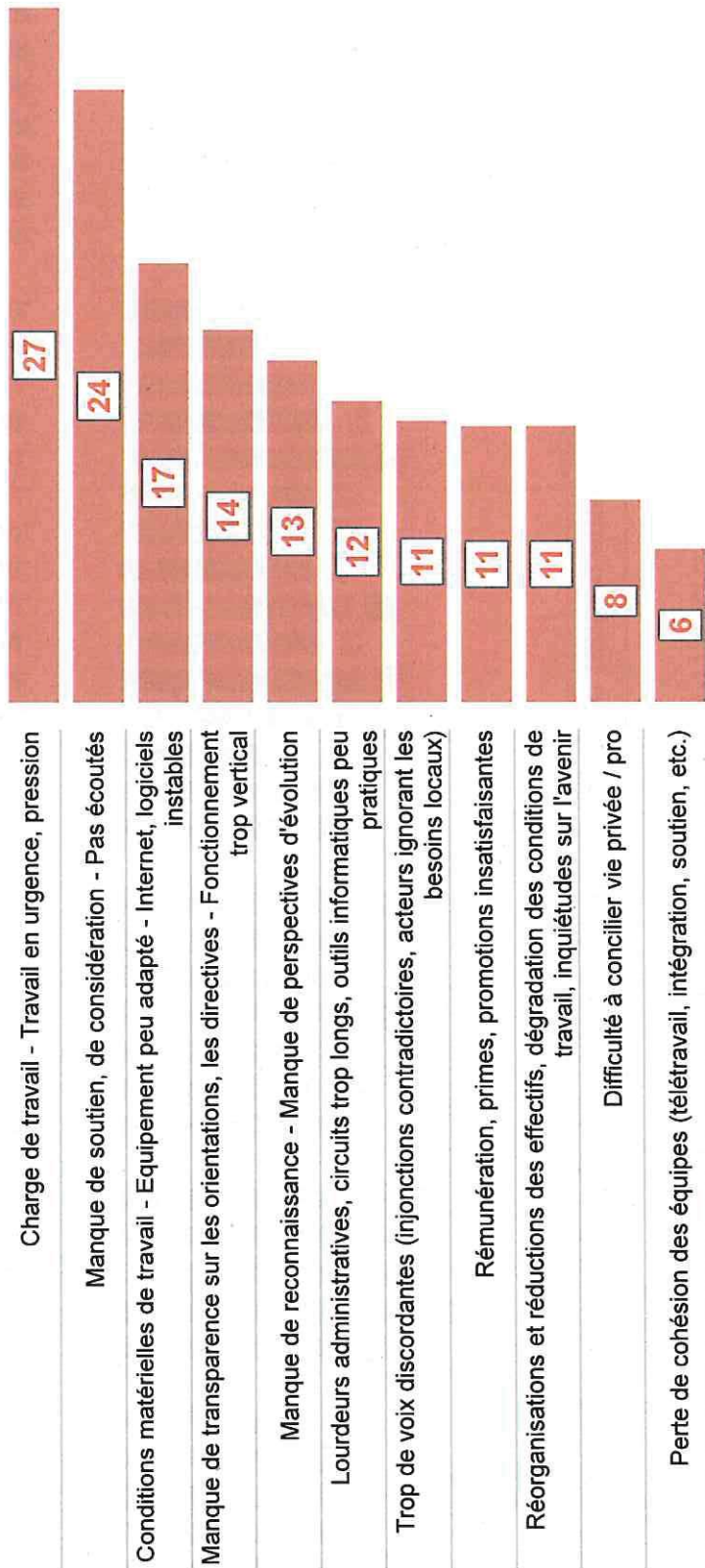
66% des répondants





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

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



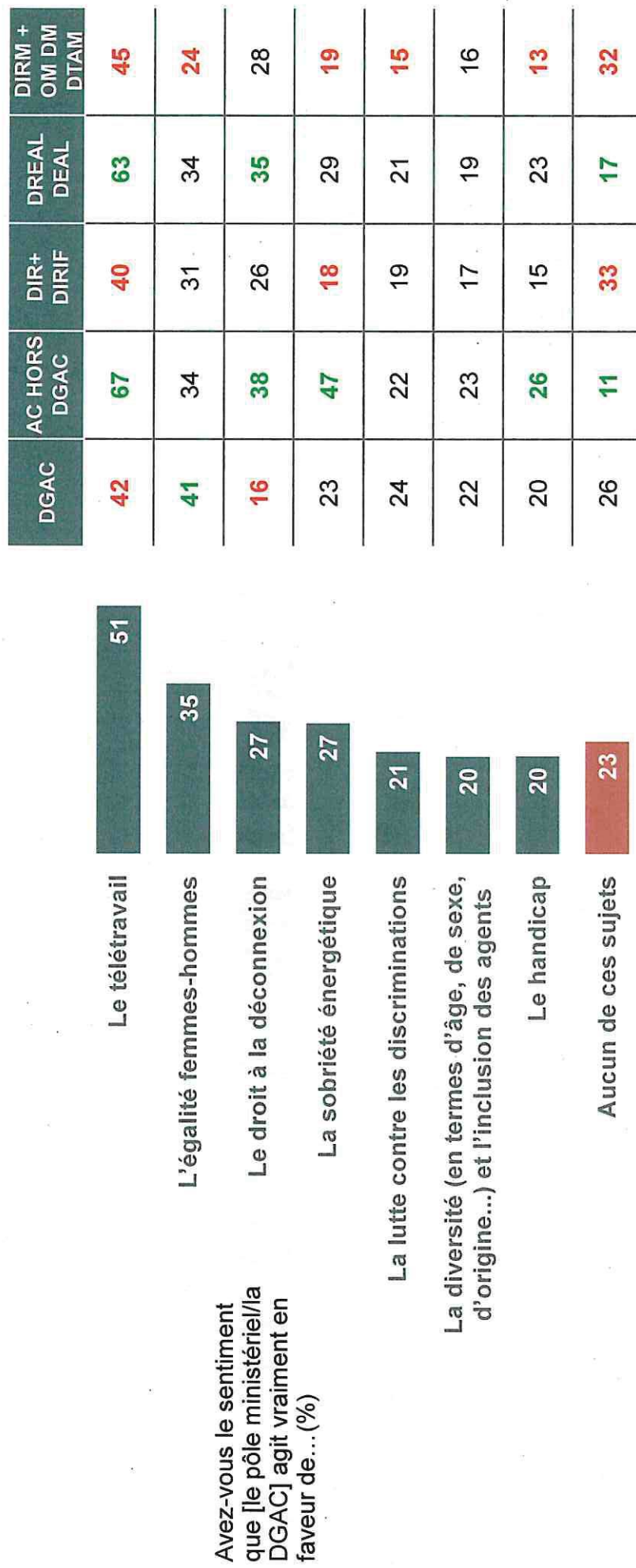
7790 verbatim

67 % des répondants



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

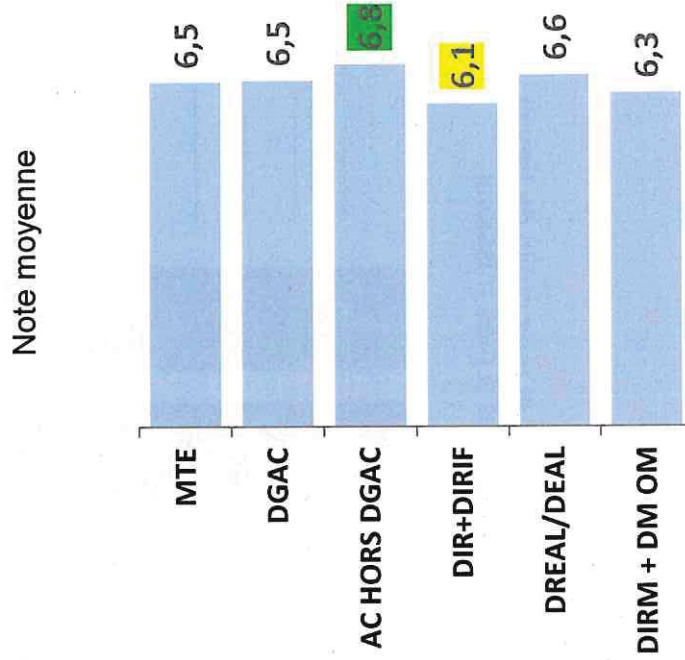
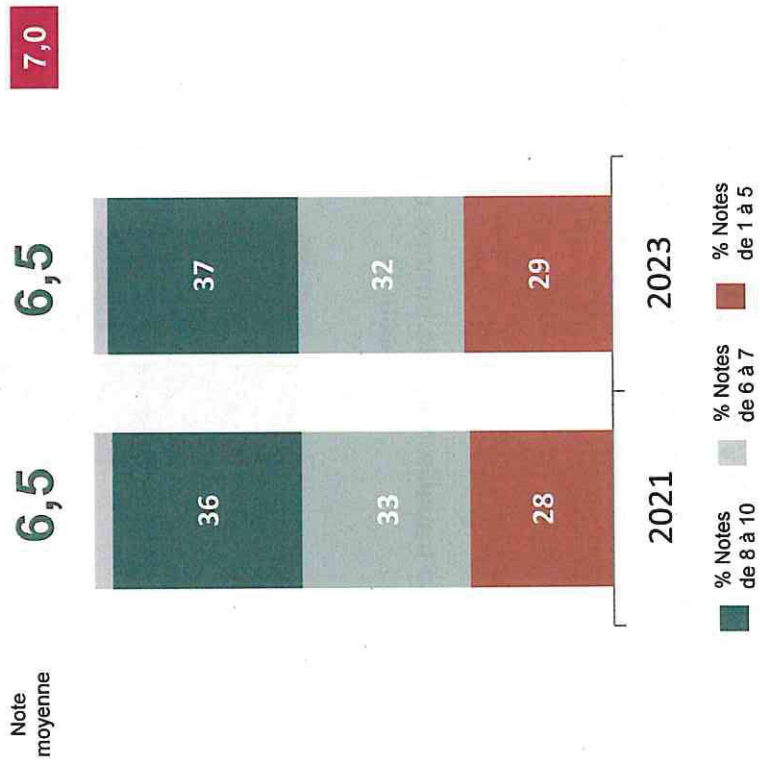
## 3 agents sur 4 estiment que le pôle ministériel agit vraiment sur au moins un des sujets pour améliorer la qualité de vie au travail (télétravail, déconnexion, diversité et inclusion...)



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

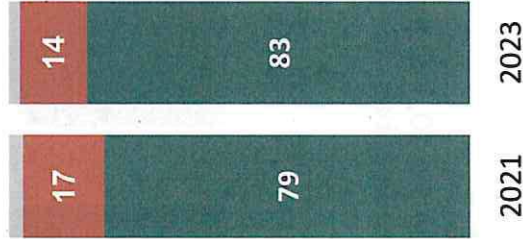
# Un niveau de qualité de vie au travail identique à 2021, en-deçà du benchmark Fonction Publique d'Etat

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

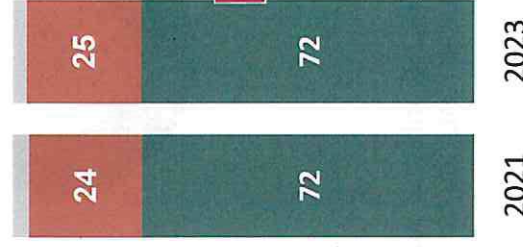
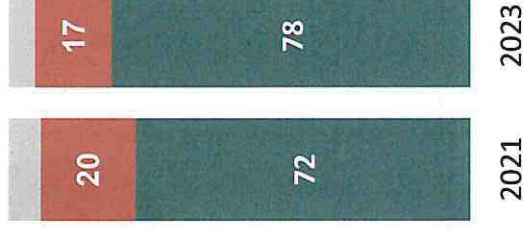
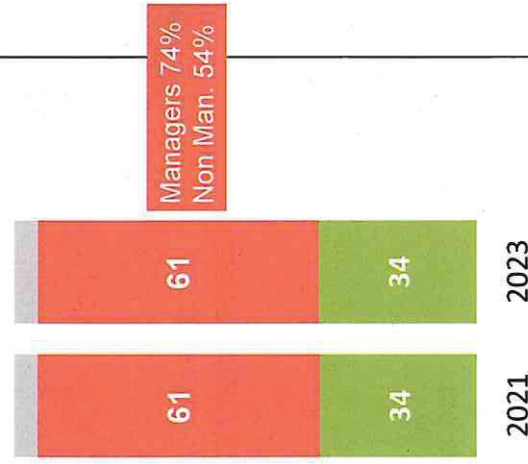
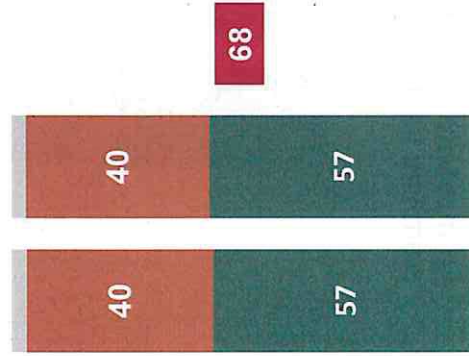
# La charge de travail toujours élevée, des managers dans l'urgence... Mais un droit à la déconnexion bien respecté (+6 vs 2021) et un équilibre de vie qui se maintient à un niveau correct (attention néanmoins aux managers de cat A).

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



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

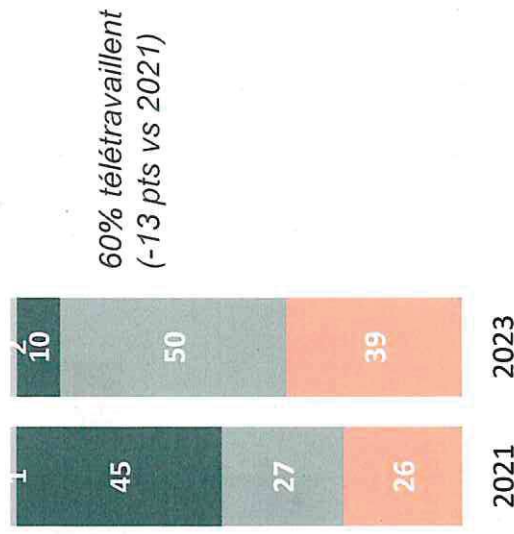
2021 2023

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

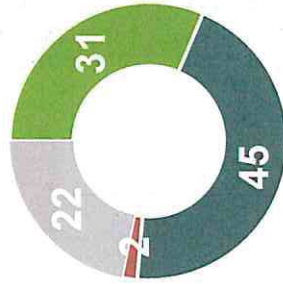
# Le télétravail largement plébiscité

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



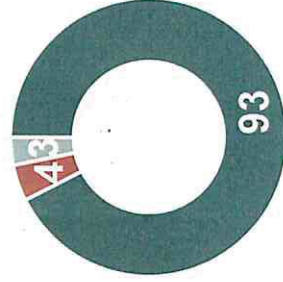
- Pas de télétravail
- Deux jours ou moins
- Trois jours ou plus
- Ne se prononce pas

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)

Vous avez bénéficié d'un parcours ou d'une réunion d'accueil  34

Vous avez bénéficié d'un entretien d'accueil avec votre responsable portant sur le descriptif des missions et besoins de formations d'adaptation à l'emploi  56

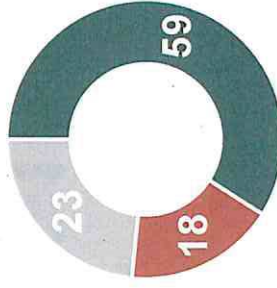
Vous n'avez bénéficié d'aucun dispositif de ce type  21




Ne se prononce pas 

### 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. »

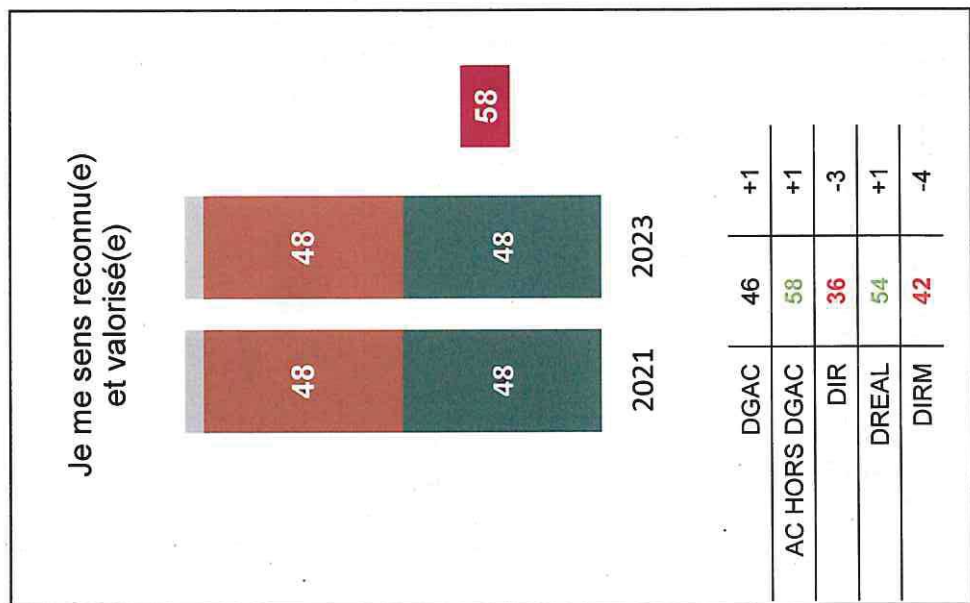
[Ma Direction] offre un environnement de travail ouvert aux différences



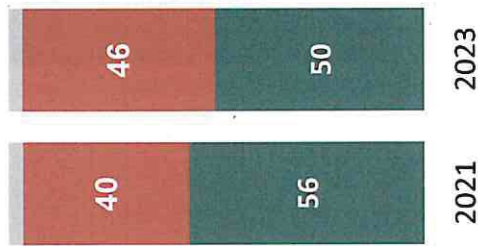
 % D'accord  
 % Pas d'accord  
 Ne se prononce pas

	Parcours ou réunion d'accueil		Environnement de travail ouvert
	% 2023	Vs 21'	
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

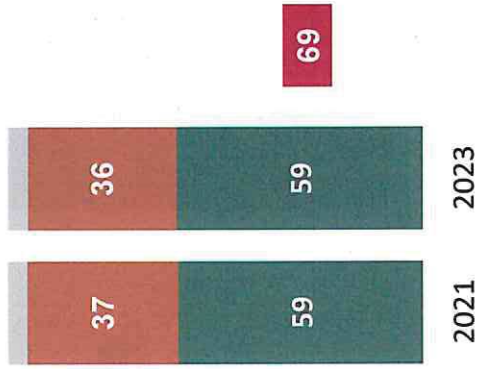
# La reconnaissance au travail en retrait des benchmarks



Je suis satisfait(e) de ma rémunération

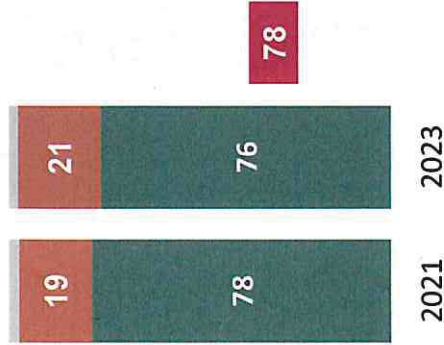


Ma hiérarchie est attentive aux personnes avec qui elle travaille

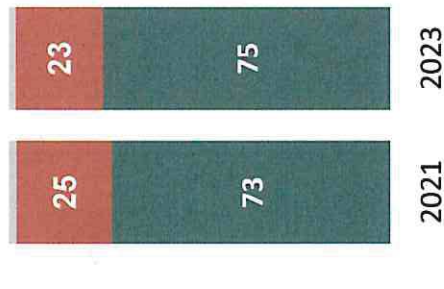


# Des missions claires (moins pour DIR/DIRM) mais une autonomie et des initiatives 'à débrider' (non-managers)

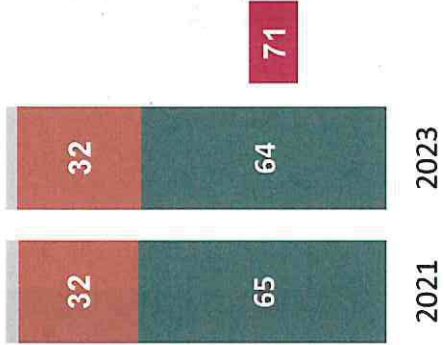
Je suis satisfait(e) du contenu de mon travail (mes missions)



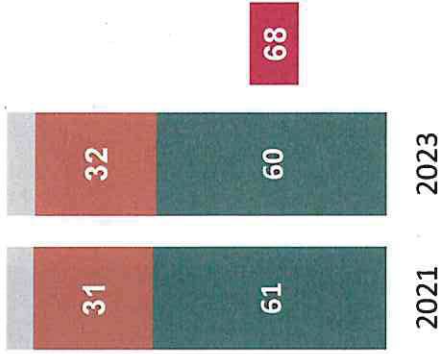
Mes missions et mes objectifs sont clairs



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



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



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

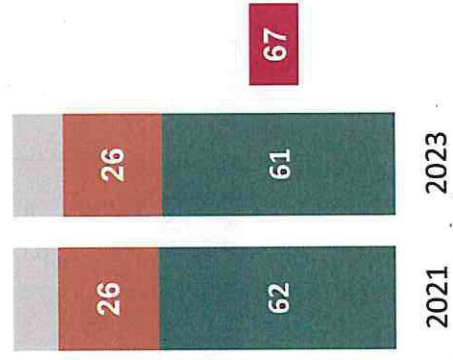
DGAC	77	+4
AC	77	+1
DIR	69	+1
DREAL	79	+2
DIRM	69	-2

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

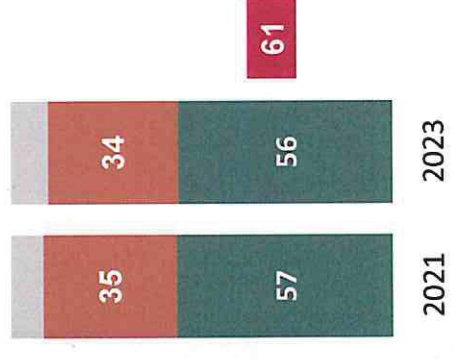
Cat A MAN	73	+1
Cat A NON-MAN	58	-1
Cat B MAN	67	-3
Cat B NON-MAN	61	+1
Cat C	52	-1

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

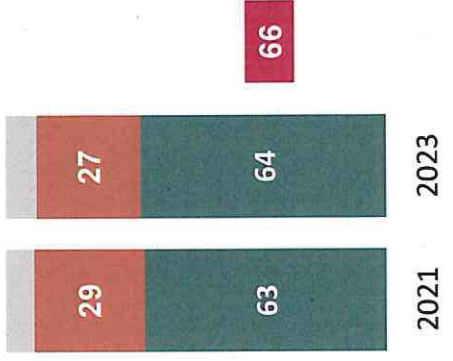
Mon/ma supérieur(e) hiérarchique délègue et me fait gagner en responsabilités



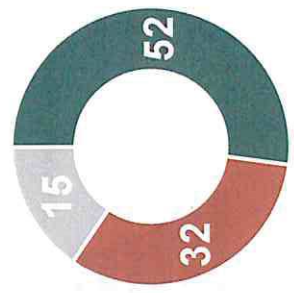
Mon/ma supérieur(e) hiérarchique me fait régulièrement un retour constructif sur mon travail



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

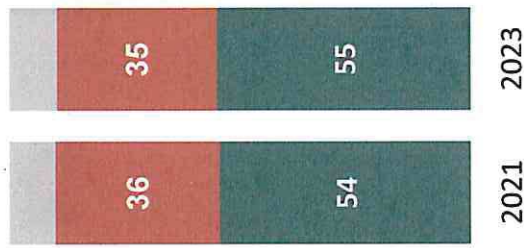
	DGAC	2021	2023	
DGAC	52			+2
AC	61			+1
DIR	52			-5
DREAL	61			-1
DIRM	58			+1

	DGAC	2021	2023	
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

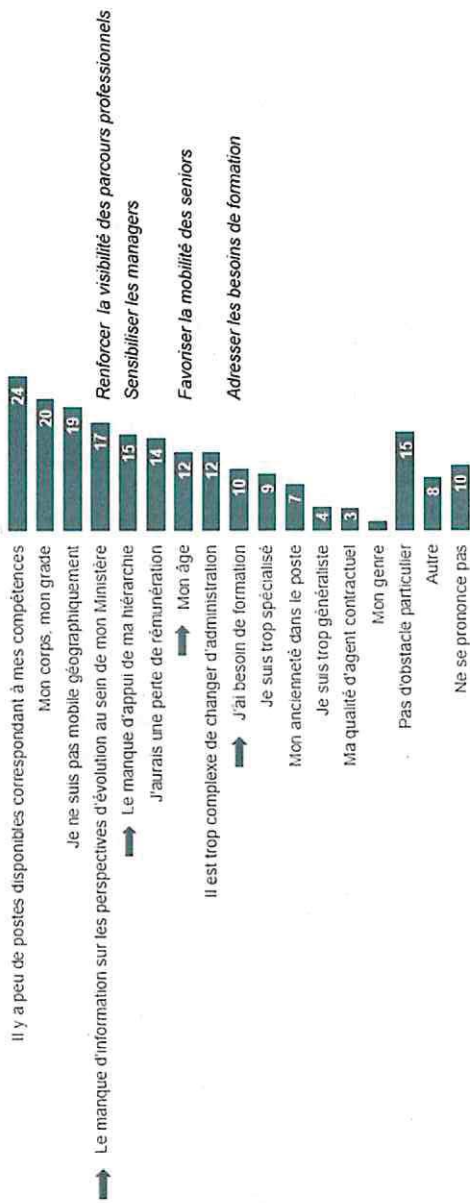
# Une petite majorité voit comment évoluer professionnellement. Des obstacles divers au parcours professionnel. Renforcer l'information sur les parcours possibles et l'appui managérial ?

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



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

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

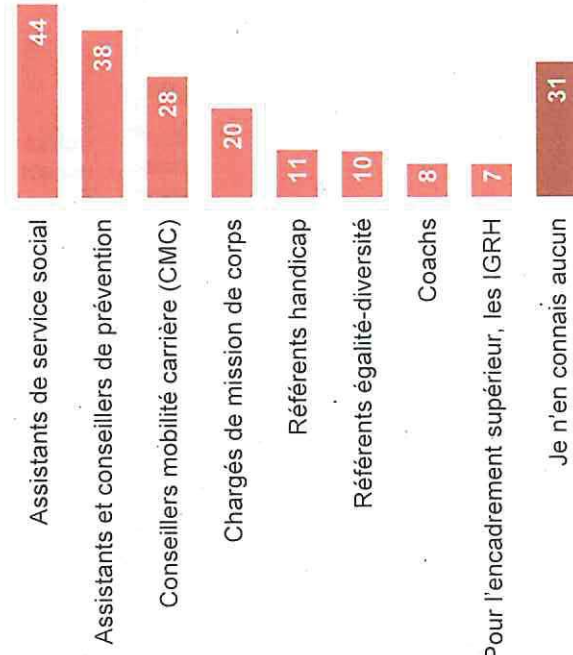


62

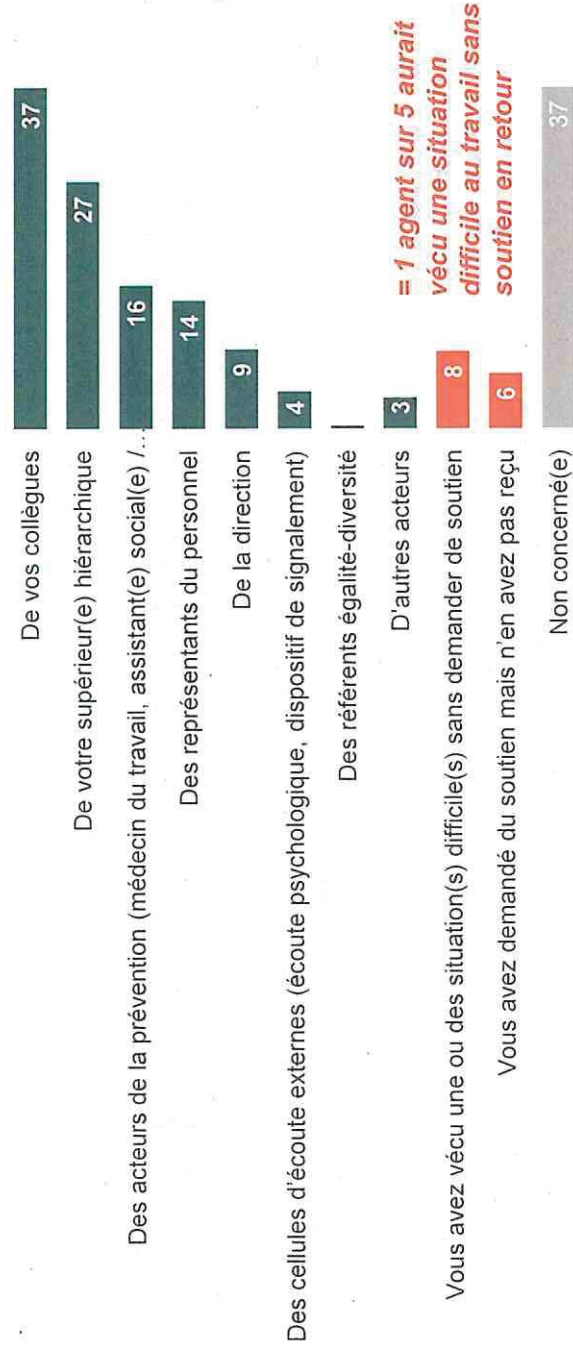
■ % D'accord  
 ■ % Pas d'accord  
 ■ Ne se prononce pas

# 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... (%)



**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



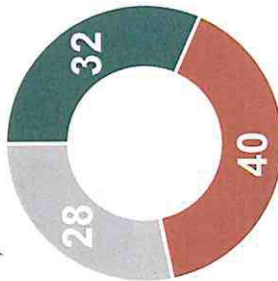
# Des changements insuffisamment partagés avec tous les agents (renforcer les échanges d'informations)

[Ma Direction]\* évolue dans le bon sens

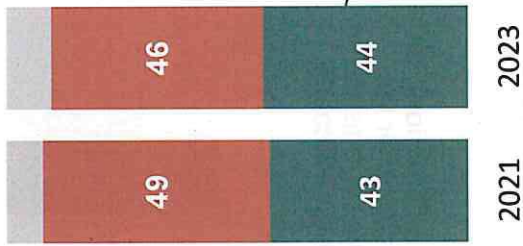
Je suis bien informé(e) sur les réformes  
et les projets en cours au sein [de ma  
Direction]

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

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

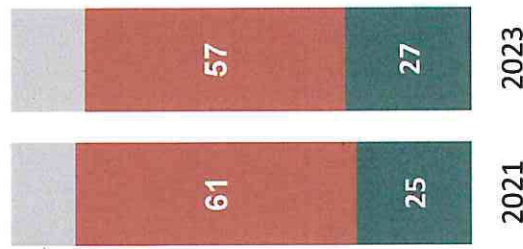


MTE	44	+1
DGAC	42	-4
AC	45	-2
DIR	49	+16
DREAL	46	=
DIRM	34	-5



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

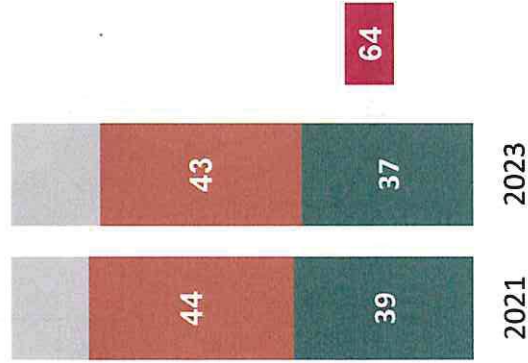
Cat A MAN	58	=
Cat A NON-MAN	40	-3



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

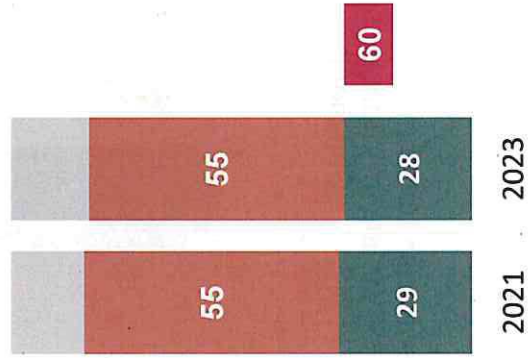
# Des résultats qui stagnent concernant l'efficacité du fonctionnement

Le fonctionnement [de ma Direction] est efficace



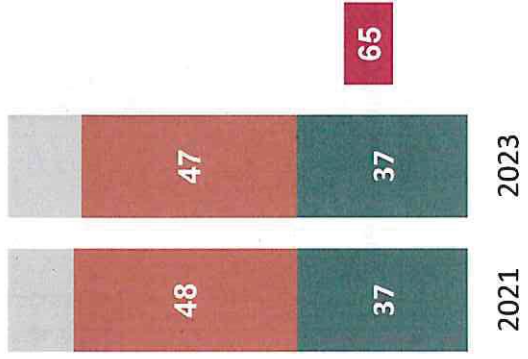
64

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



60

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



65

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

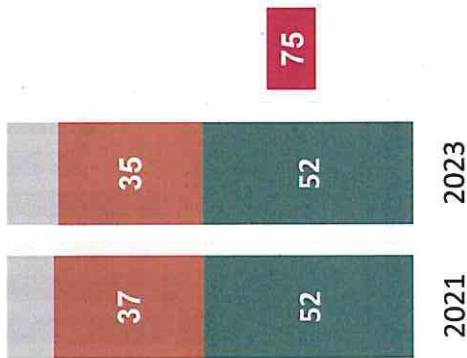




# La collaboration au sein du pôle ministériel ne progresse pas non plus, quelque soit le périmètre. Commencer par clarifier les rôles et les responsabilités au sein de certaines Directions ?

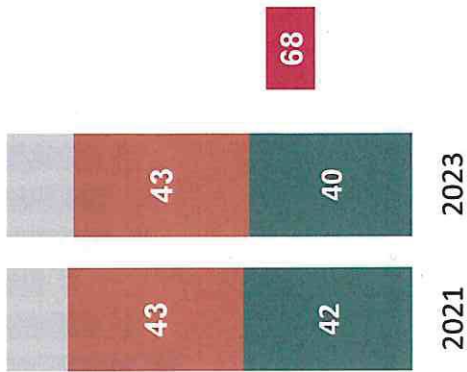
	Rôles et responsabilités clairs		Les entités collaborent facilement	
MTE	52	=	40	-1
DGAC	52	-1	41	=
AC	51	+2	41	+1
DIR	51	+1	38	-4
DREAL	54	+1	41	-1
DIRM	<b>47</b>	-5	39	-4

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



75

Les entités [de ma Direction] collaborent facilement

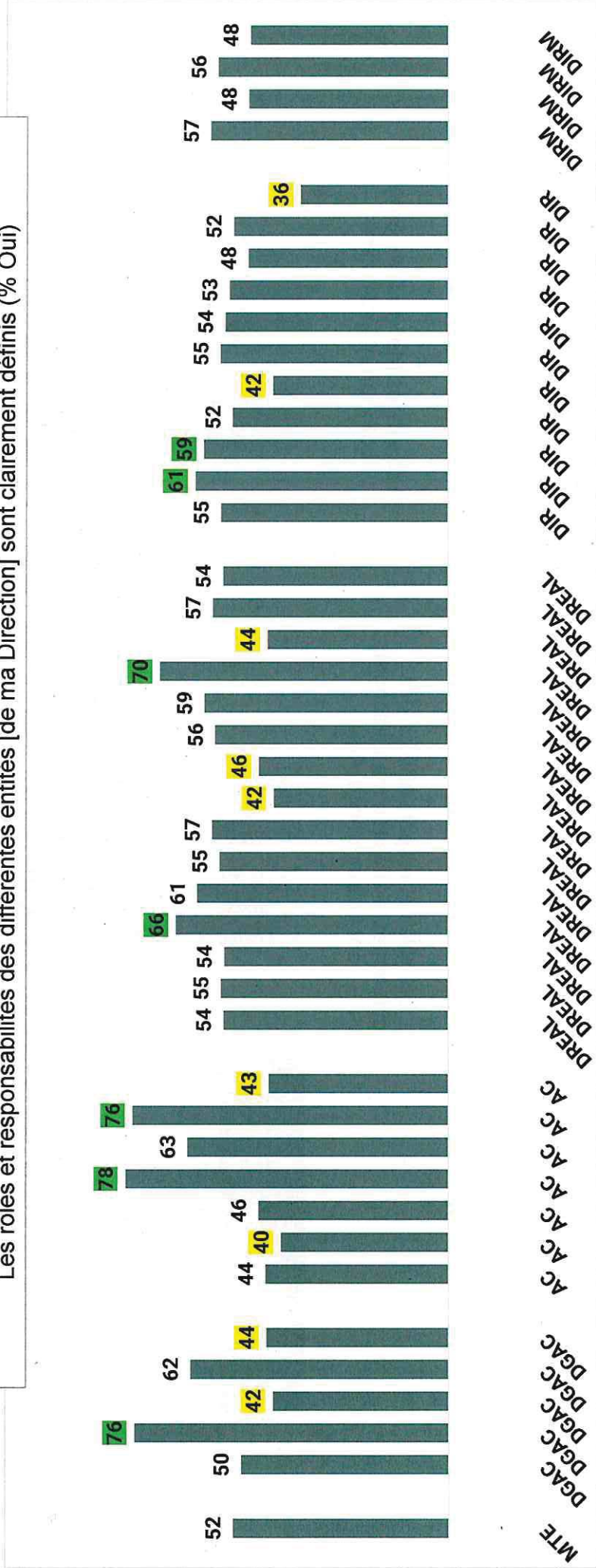


68

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

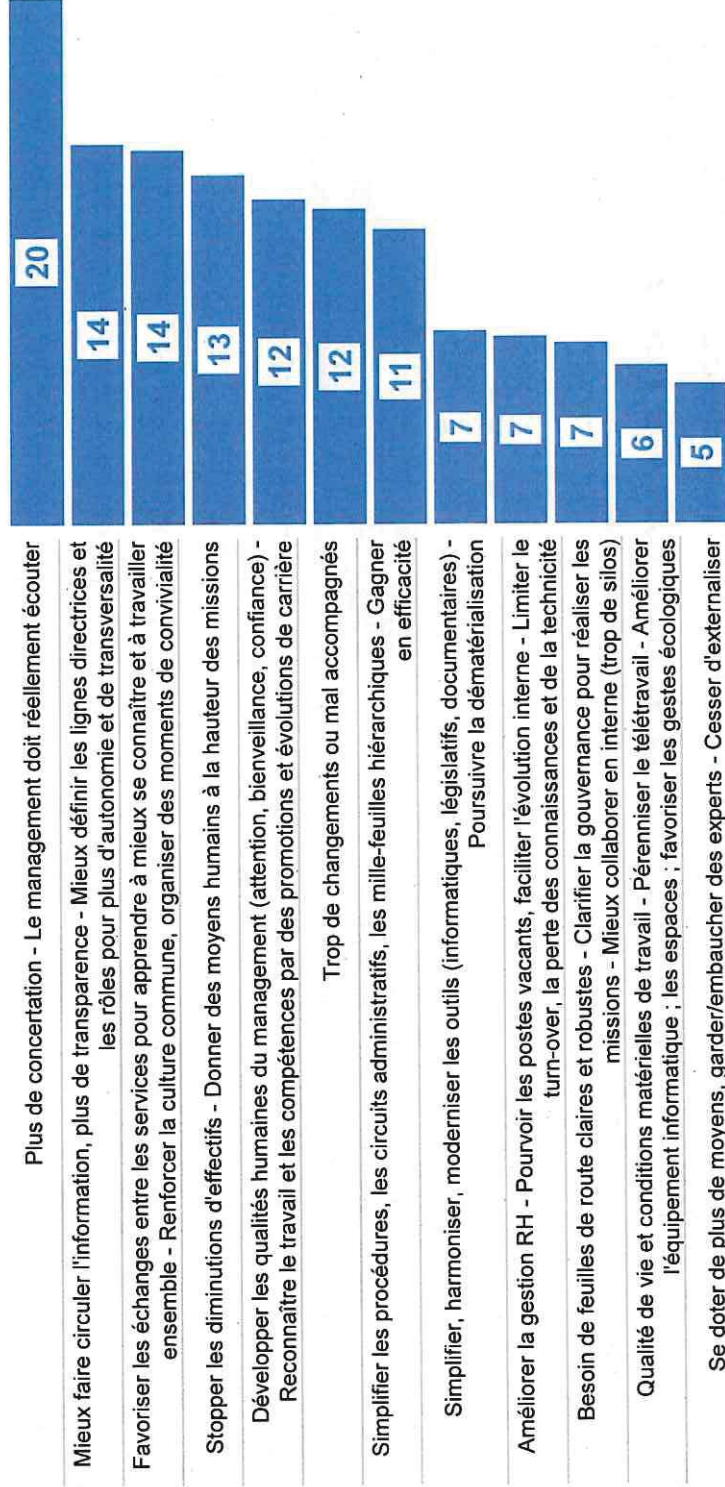
# Clarté des rôles et responsabilités par Direction

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



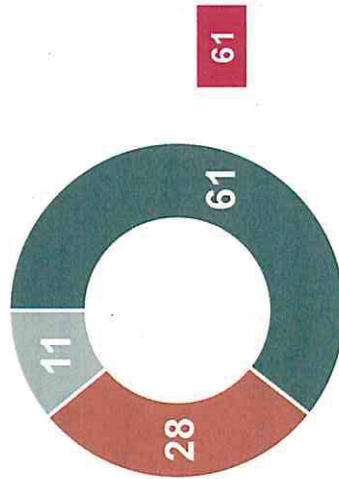
# La parole aux agents : l'information et l'association de tous, des lignes directrices claires, mieux travailler ensemble sont les principales suggestions d'amélioration

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



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.

