MINISTÈRES SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

BAROMETRE 2024

Qualité de vie au travail



5e baromètre

2 749 répondants

Introduction

Le baromètre QVT a été communiqué le 19 septembre 2024 à 8907 agents (directions et délégations d'administration centrale, DREETS, DEETS et opérateurs[1]) et a fait l'objet de ***2 749 réponses (soit un taux de 30,9%).***

Le profil des répondants est représentatif de la population de nos ministères que ce soit en terme de repartition géographique, de catégorie ou de situation.

Cette cinquième édition du baromètre intègre l'enquête du baromètre FP+. Elle a vocation à évaluer l'évolution annuelle du ressenti des agents et à poursuivre les démarches entreprises en faveur de la qualité de vie au travail des agents. Ce baromètre FP+ sera désormais reconduit chaque année.

Le rapport QVT de la DRH permet lui de mesurer l'évolution des écarts comparer les résultats dans les réponses d'une année à l'autre et de mettre en valeur la continuité des ressentis des agents.

L'analyse des résultats et la concertation sociale qui s'en suivra permettront de proposer des actions opérationnelles d'amélioration de la qualité de vie au travail des agents des ministères sociaux.

[1] MNC, INTEFP, CEPS, CNG, CNS, CHATEFP et DNS

Sommaire

Environnement et contexte de travail  P. 4

Attractivité  P. 9

Engagements du programme FP+  P. 16

Conditions de travail  P. 17

Communication  P. 36

Télétravail  P. 40

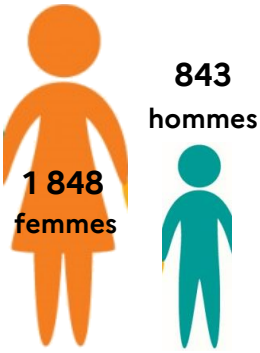


Environnement et contexte de travail

Question 1.1 : Quelle est votre année de naissance ?

L'âge moyen des répondants est de 51, 4 ans.

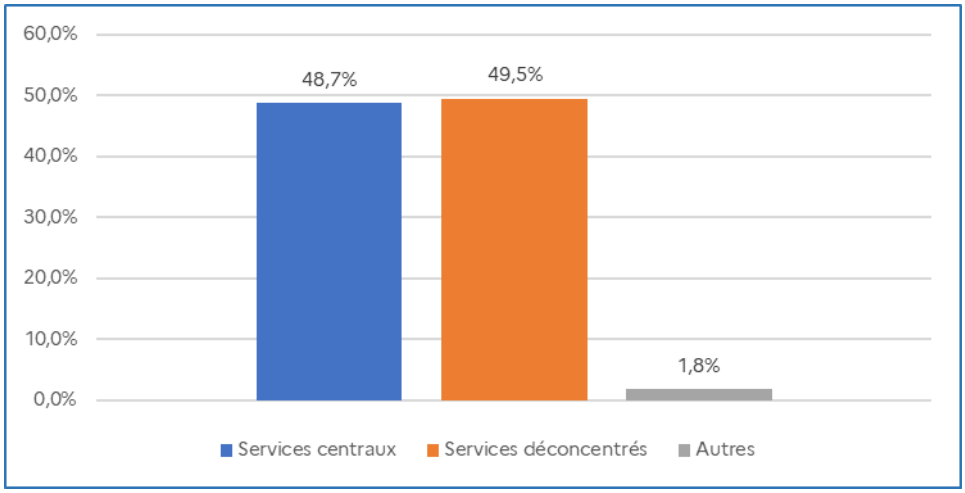
Question 1.2 : Vous êtes :



Parmi les 2 749 répondants :
67% sont des femmes et **31%** sont des hommes

2% ne se prononcent pas.

Question 1.4 : Dans quel service travaillez-vous ?

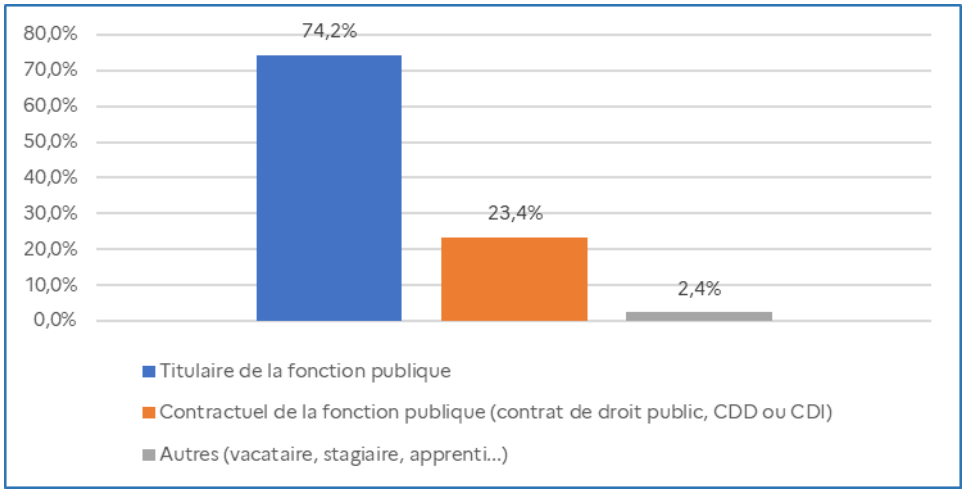


49,5% des agents travaillent en DR(I)EETS ou en DEETS

48,7% des agents travaillent dans une direction d'administration centrale

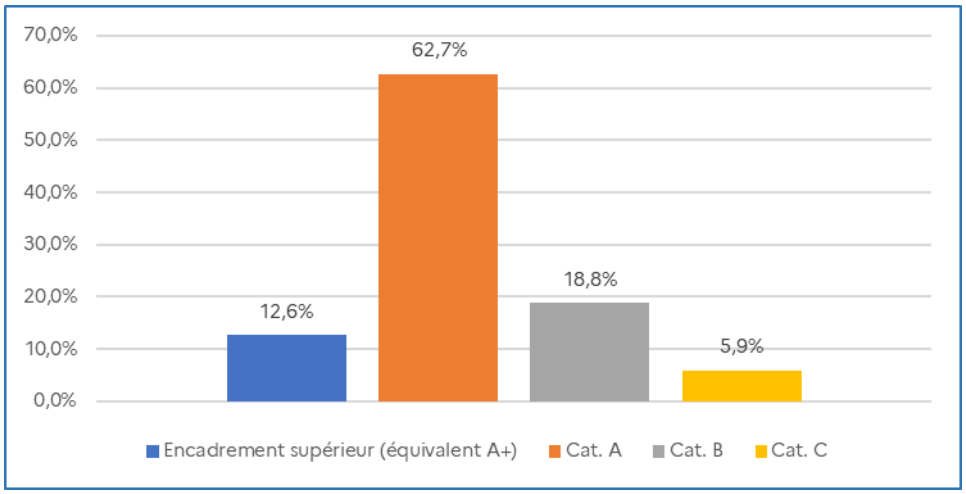
1,8% travaillent dans une autre structure

Question 1.5 : Quel est votre statut ?



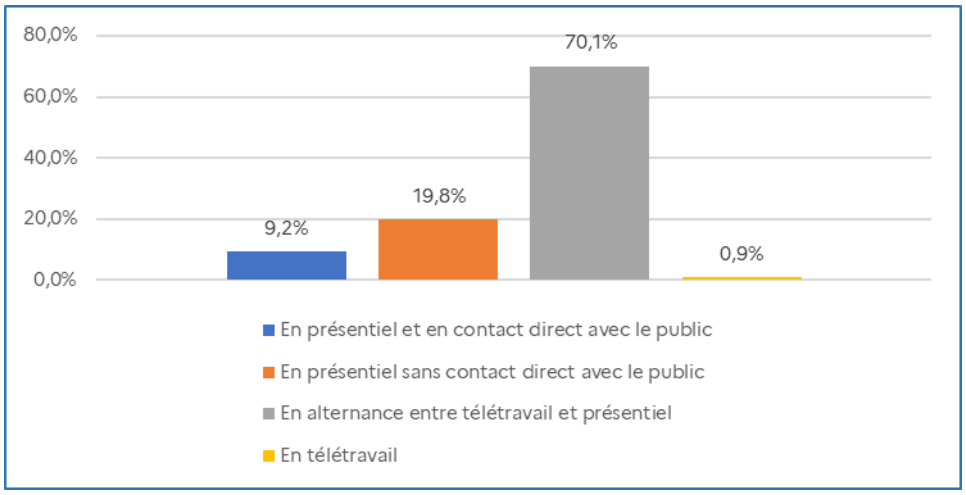
74,2% d'agents titulaires de la fonction publique
23,4% d'agents contractuels de la fonction publique (contrat de droit public, CDD ou CDI)
2,4% autres (vacataire, stagiaire, apprenti…)

Question 1.6 : Vous occupez un poste de catégorie :



12,6% d'agents de l'encadrement supérieur (équivalent A+)
62,7% d'agents de catégorie A
18,8% d'agents de catégorie B
5,9% d'agents de catégorie C

Question 1.6.1 : Vous êtes :

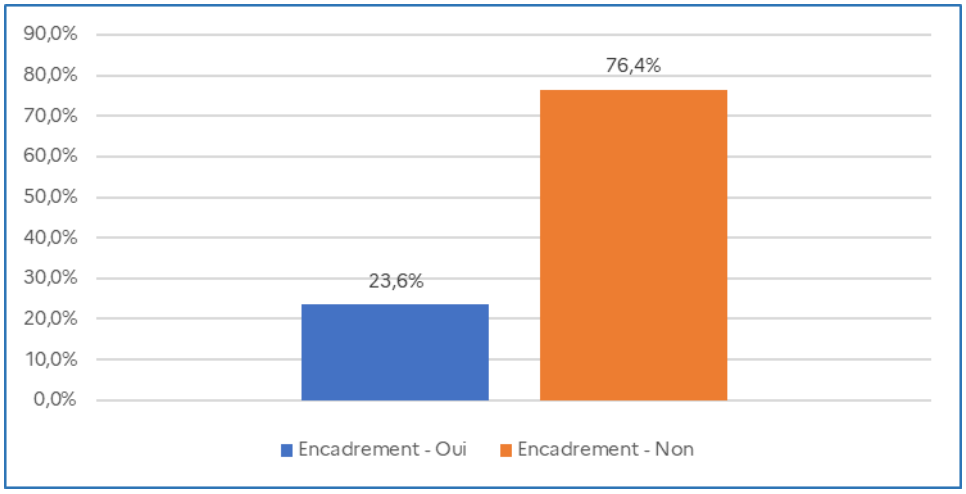


70,1% des agents ont déclaré être en alternance entre télétravail et présentiel

0,9% en télétravail

9,2% en présentiel et en contact direct avec le public et **19,8%** en présentiel, sans contact direct avec le public

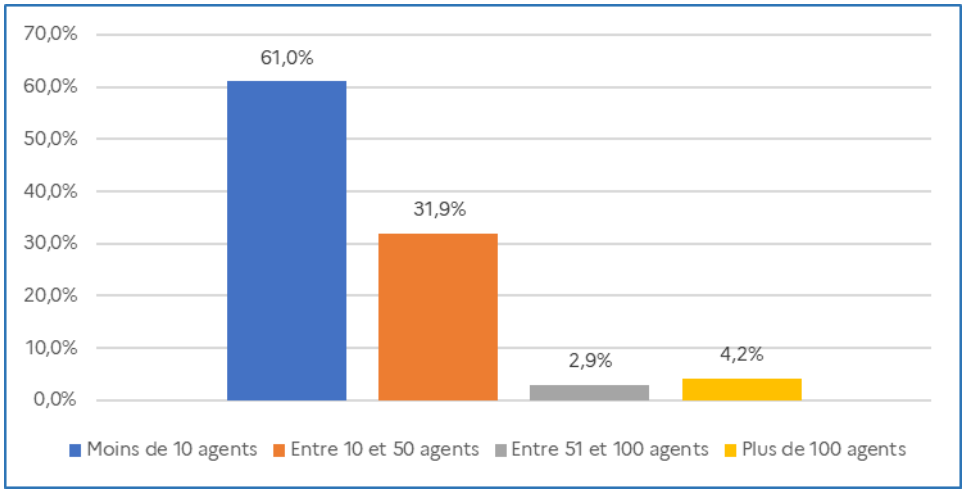
Question 1.7 : Dans le poste que vous occupez actuellement, êtes-vous en situation d'encadrement ?



La majorité des répondants n'exerce pas de fonction d'encadrement (**76,4%**). Les encadrants représentent **23,6%** des répondants.

Question 1.8 : Si oui, taille du service dont vous avez la responsabilité ?

.

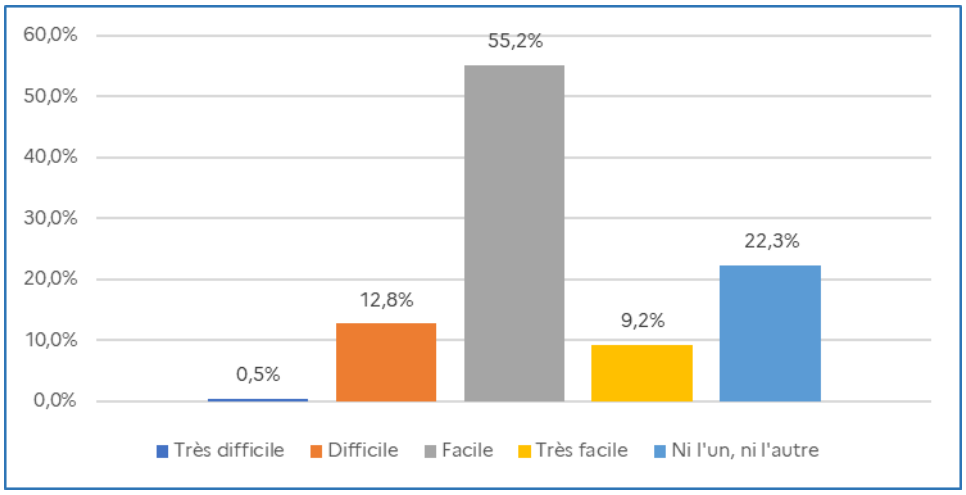


61% des encadrants ayant répondu à l'enquête ont la responsabilité d'un service de moins de 10 agents,

31,9% entre 10 et 50 agents et **2,9%** entre 51 et 100 agents.

4,2% ont la responsabilité d'un service de plus de 100 agents.

Question 1.9 : Si oui, diriez-vous que le management en présentiel de votre équipe est :

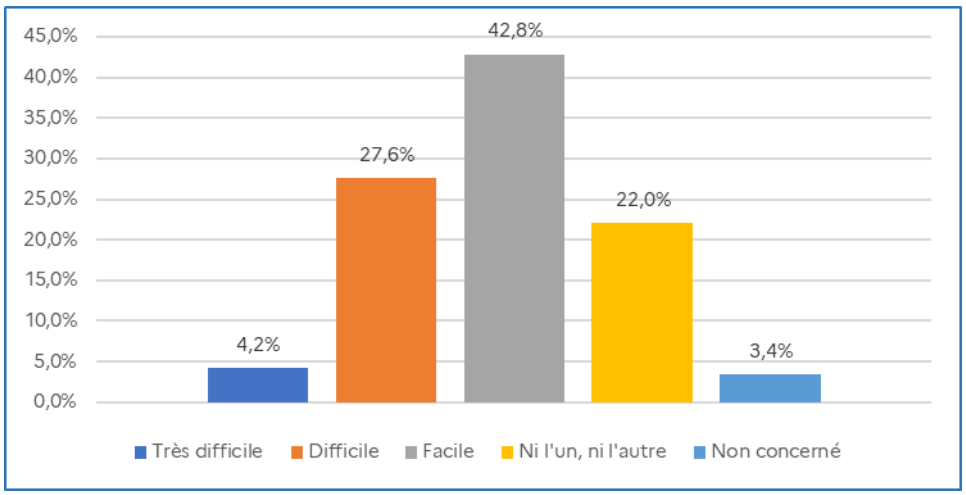


64,4% des encadrants ayant répondu à l'enquête considèrent le management de leur équipe facile ou très facile,

22,3% le considèrent ni facile, ni difficile,

13,3% le considèrent difficile ou très difficile.

Question 1.10 : Si oui, diriez-vous que le management à distance de votre équipe est :

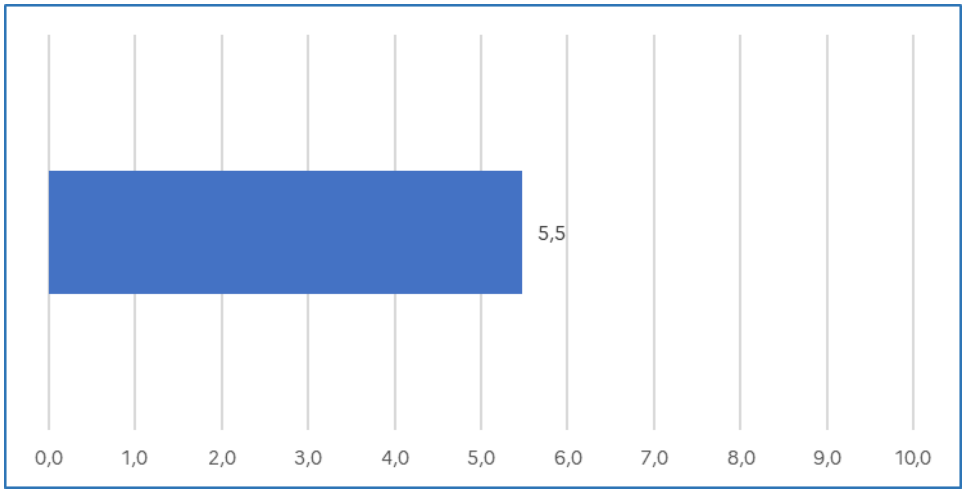


Le management à distance est perçu comme étant facile pour **42,8%** des encadrants, difficile ou très difficile pour **31,8%,** et ni facile, ni difficile pour **22%** des encadrants.
3,4% de managers n'encadrent pas à distance.



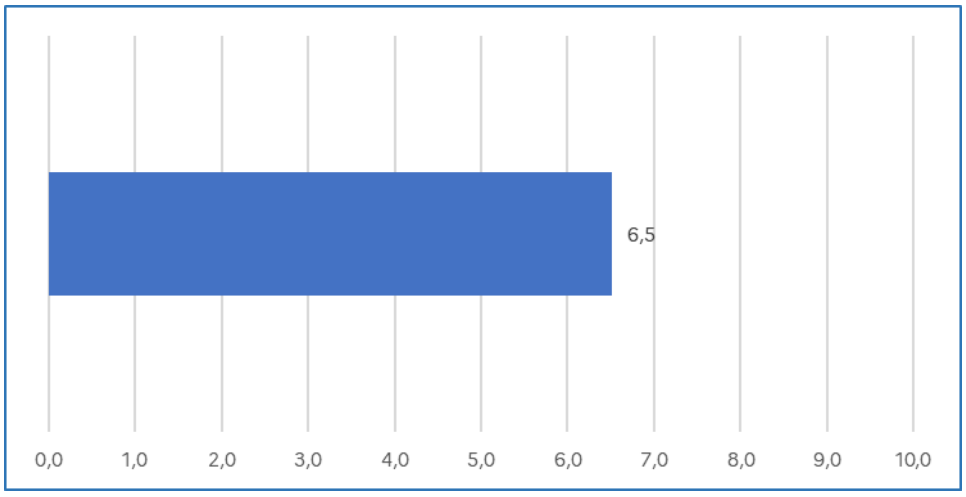
Attractivité

Question 2.1 : Sur une échelle de 1 à 10 ("1" est la note la plus faible), diriez-vous que l'attractivité de votre service s'est améliorée depuis l'année dernière :



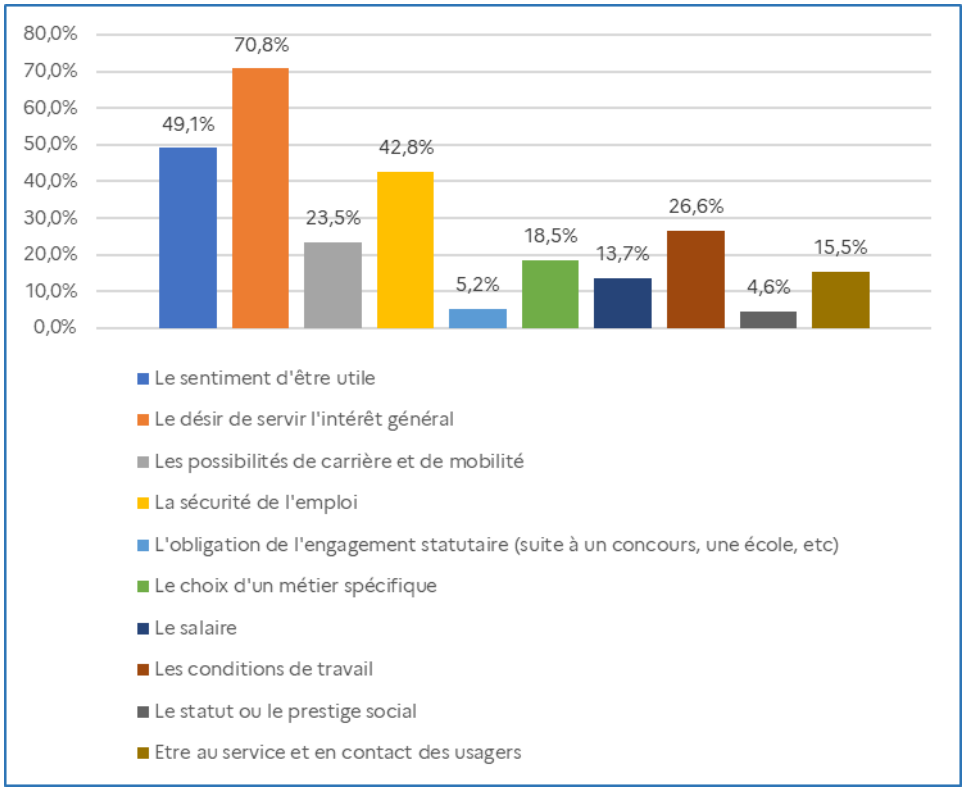
La note moyenne est de 5,5.

Question 2.2 : Sur une échelle de 1 à 10 ("1" est la note la plus faible), recommanderiez-vous à un proche de travailler dans la fonction publique ? :



La note moyenne est de 6,5.

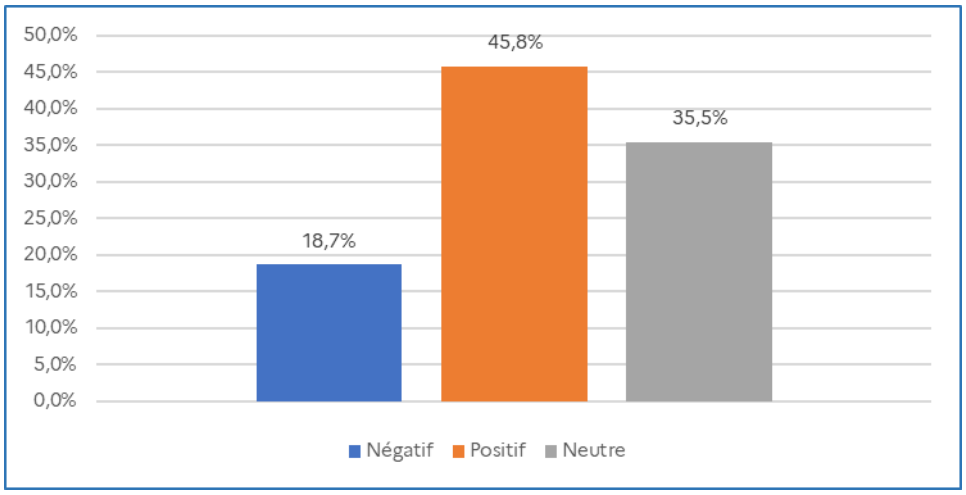
Question 2.3 : Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous continuez à travailler dans la fonction publique cette année ? (plusieurs réponses possibles):



Selon les répondants, les principales raisons pour lesquelles ils continuent à travailler dans la fonction publique cette année sont :

- Le désir de servir l'intérêt général (**70,8%**)
- Le sentiment d'être utile (**49,1%**)
- La sécurité de l'emploi (**42,8%**)
- Les conditions de travail (**26,6%**)
- Les possibilités de carrière et de mobilité (**23,5%**)
- Le choix d'un métier spécifique (**18,5%**)
- Etre au service et en contact des usagers (**15,5%**)
- Le salaire (**13,7%**)
- L'obligation de l'engagement statutaire (suite à un concours, une école, etc) (**5,2%**)
- Le statut ou le prestige social (**4,6%**)

Question 2.3.1 : Lorsque vous vous rendez au travail, votre sentiment est :



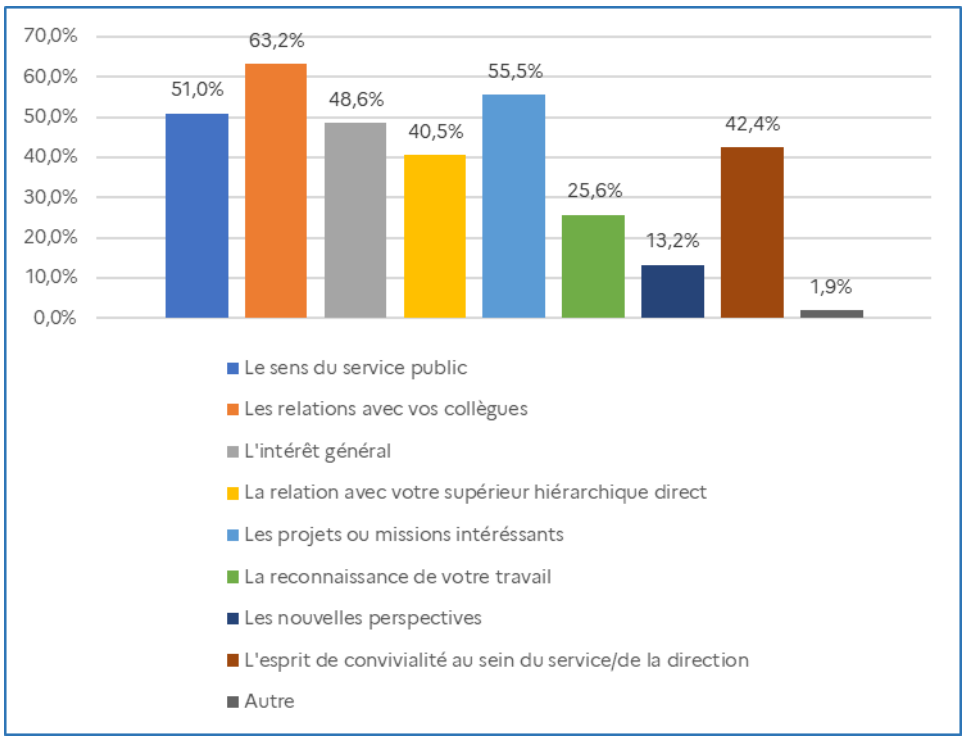
Lorsque les répondants se rendent au travail :

45,8% ont un sentiment positif

35,5% ont un sentiment neutre

18,7% ont un sentiment négatif

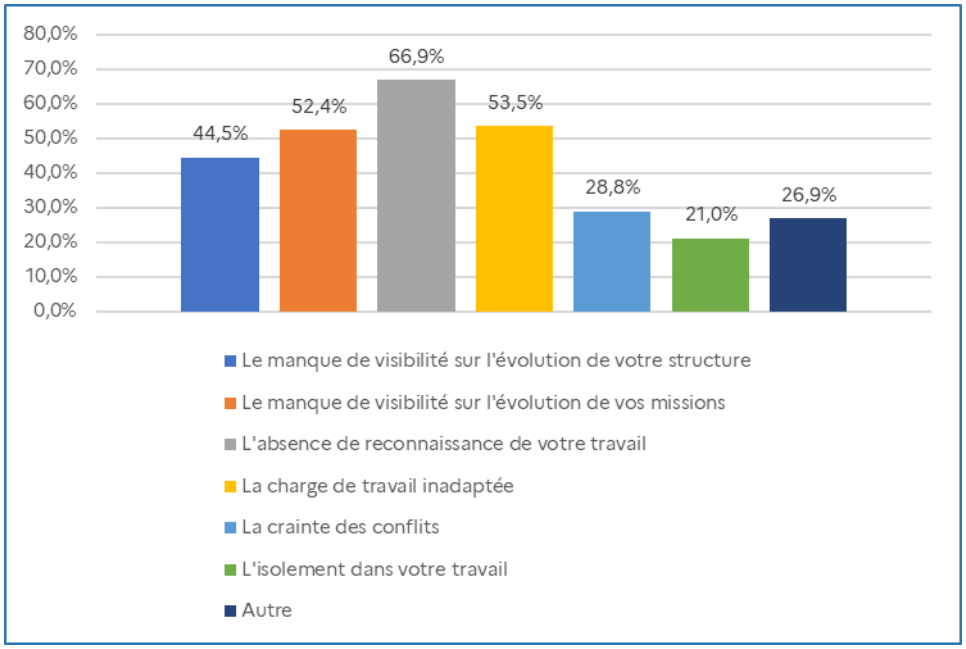
Question 2.3.2 : Quels sont vos motifs (si sentiment positif) (plusieurs choix possibles) :



Parmi les répondants ayant un sentiment positif lorsqu'ils se rendent au travail, les raisons de ce sentiment sont les suivantes :

- Les relations avec vos collègues (**63,2%**)
- Les projets ou missions intéressants (**55,5%**)
- Le sens du service public (**51%**)
- L'intérêt général (**48,6%**)
- L'esprit de convivialité au sein du service / de la direction (**42,4%**)
- La relation avec votre supérieur hiérarchique direct (**40,5%**)
- La reconnaissance de votre travail (**25,6%**)
- Les nouvelles perspectives (**13,2%**)
- Autre (**1,9%**)

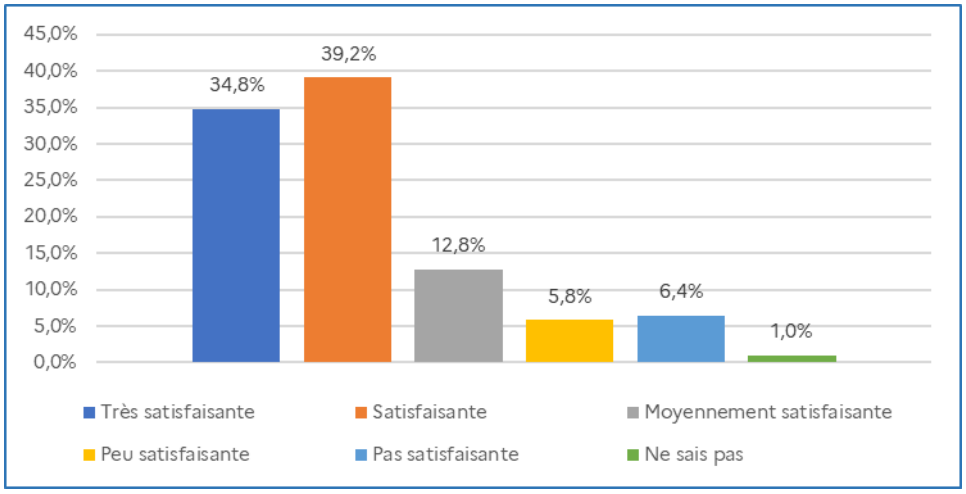
Question 2.3.3 : Quels sont vos motifs (si sentiment négatif) (plusieurs choix possibles) :



Parmi les répondants ayant un sentiment négatif lorsqu'ils se rendent au travail, les raisons de ce sentiment sont les suivantes :

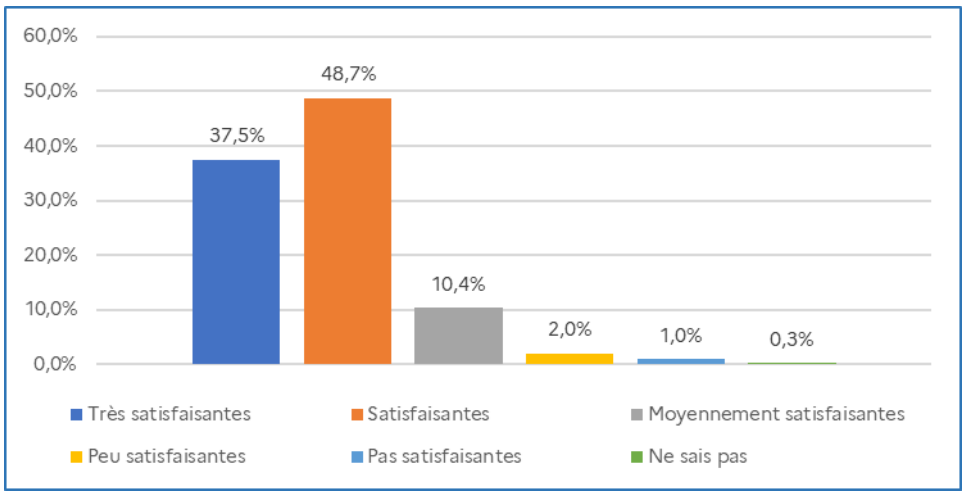
- L'absence de reconnaissance de votre travail (**66,9%**)
- La charge de travail inadaptée (**53,5%**)
- Le manque de visibilité sur l'évolution de vos missions (**52,4%**)
- Le manque de visibilité sur l'évolution de votre structure (**44,5%**)
- La crainte des conflits (**28,8%**)
- Autre (**26,9%**)
- L'isolement dans votre travail (**21%**)

Question 2.3.4 : Diriez-vous que votre relation avec votre supérieur hiérarchique direct est :



Les répondants considèrent largement la qualité de leur relation avec leur responsable hiérarchique direct satisfaisante (**39,2%** satisfaisante et **34,8%** très satisfaisante). **12,8%** considèrent leur relation avec leur responsable moyennement satisfaisante, **5,8%** peu satisfaisante et **6,4%** pas satisfaisante.
1% ne savent pas.

Question 2.3.5 : Diriez-vous que vos relations avec vos collègues sont :

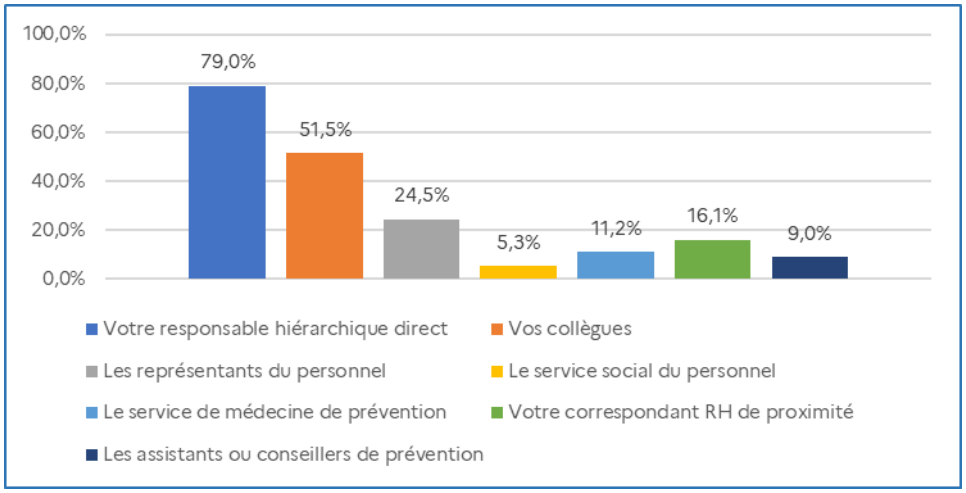


Les répondants considèrent largement la qualité de leur relation avec leurs collègues ou collaborateurs satisfaisante (**48,7%**) ou très satisfaisante (**37,5%**)

Seuls **10,4%** la considèrent moyennement satisfaisante, **2%** peu satisfaisante et **1%** pas satisfaisante.

0,3% ne savent pas.

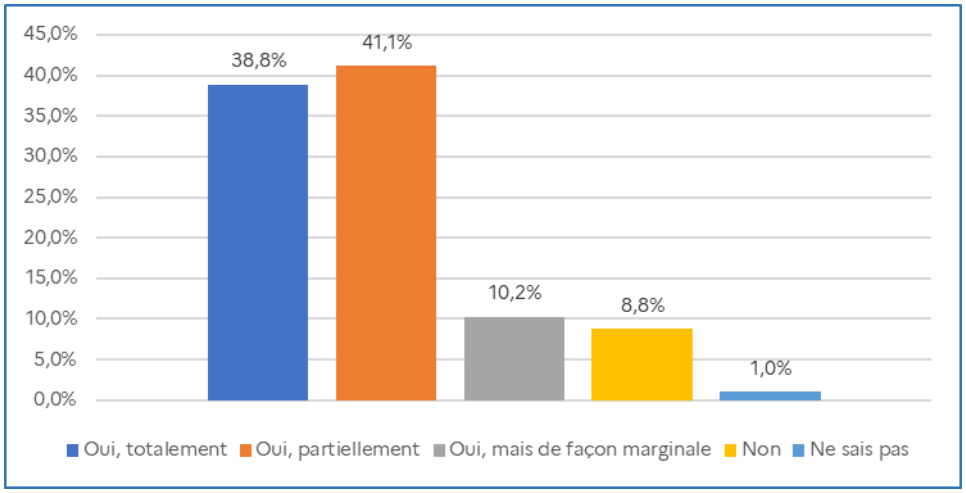
Question 2.3.6 : En cas de conflit au travail, vos interlocuteurs sont (plusieurs choix possibles) :



En cas de conflit au travail, la majorité des répondants se tourne vers le responsable hiérarchique direct (**79%**) ou les collègues (**51,5%**).

Ensuite, les interlocuteurs en cas de conflit sont les représentants du personnel (**24,5%**), le correspondant RH de proximité (**16,1%**), le service de médecine de prévention (**11,2%**), les assistants ou conseillers de prévention (**9%**) ou le service social du personnel (**5,3%**).

Question 2.3.7 : Actuellement, diriez-vous que vous parvenez à bien concilier votre vie personnelle et votre travail ?



En matière de qualité de vie au travail, la majorité des répondants parvient àconcilier vie personnelle et travail (oui totalement ou oui partiellement à **79,9%**). **10,2%** y parviennent de façon marginale. Une proportion plus réduite n'y parvient pas (**8,8%**)

1% ne savent pas.

MANAGEMENT ET COLLECTIFS DE TRAVAIL

L'échantillon des repondants est proche de celui de l'année précédente : une majorité de femmes (67%), d'agents de catégorie A (62,7% contre 57,9% en 2023) et n'exerçant pas de fonction d'encadrement (76,4% contre 76,5% en 2023).

A l'image de l'édition précédente, les résultats du baromètre font apparaitre une satisfaction s'agissant des collectifs de travail avec 86,2% des répondants qui indiquent que leurs relations avec les collègues sont satisfaisantes ou très satisfaisantes (84,9% en 2023) et 74% qui indiquent que leurs relations avec le supérieur hiérarchique direct sont satisfaisantes ou très satisfaisantes (idem en 2023).

L'exercice des fonctions de management en présentiel ne présente pas de difficulté pour 64,4% des managers (64% en 2023). Seuls 13,3% des managers (17% en 2023) considèrent le management en présentiel difficile ou très difficile alors que le management à distance est perçu comme difficile ou très difficile pour 31,8% des managers (36% en 2023). Ces résultats confirment la nécessité de poursuivre l'accompagnement du management à distance.

Enfin, en matière de conflit au travail, les répondants se tournent principalement vers leur supérieur hiérarchique direct (79% contre 74,6% en 2023) ou leurs collègues (51,5% contre 49,5% en 2023).



Engagements du programme FP+

Question 2.4 : Sur une échelle de 1 à 10 ("1" est la note la plus faible), considérez-vous que chacun des 8 engagements du Programme est effectif dans votre quotidien de travail ?

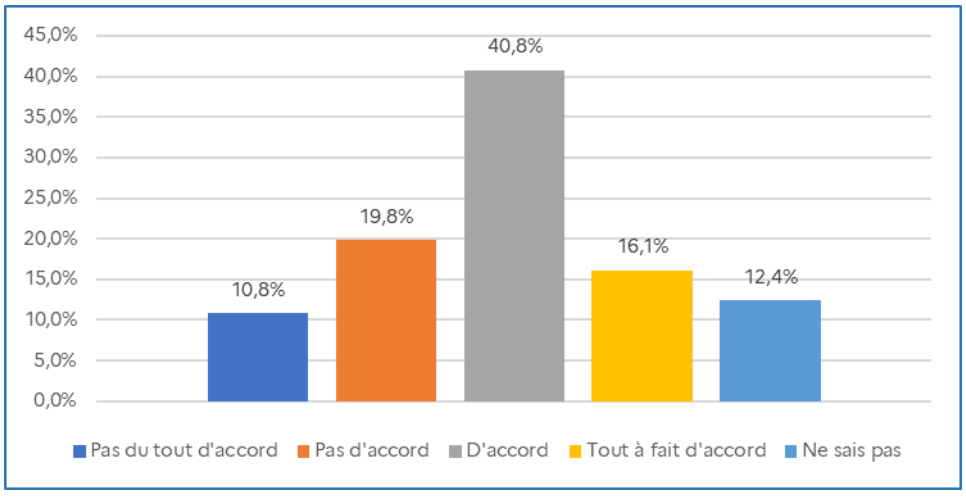
Constitué de 8 engagements, le programme Fonction publique + (FP+) a pour objectif de fluidifier, simplifier et transformer les modes de travail au sein des trois versants de la fonction publique pour renforcer l'attractivité de la fonction publique et améliorer la qualité de vie au travail des agents.

Question 2.4.1 : Une organisation et un management qui responsabilisent les acteurs et augmentent leur capacité d'agir, dans un cadre de confiance	6
Question 2.4.2 : Des équipes engagées pour une meilleure organisation du travail collectif dans toutes ses dimensions?	6,2
Question 2.4.3 : Un environnement numérique performant et des espaces de travail adaptés aux nouveaux usages?	6,4
Question 2.4.4 : Une exemplarité dans la transformation écologique?	5,4
Question 2.4.5 : Un accompagnement RH de proximité au service et au bénéfice des agents tout au long de leur parcours?	5,5
Question 2.4.6 : Des organisations qui préservent la santé et la sécurité des agents au travail?	5,8
Question 2.4.7 : Un engagement continu pour l'égalité professionnelle, la reconnaissance de la diversité des profils et des parcours?	6
Question 2.4.8 : Un meilleur accompagnement des agents publics sur la question du logement?	4,7



Conditions de travail

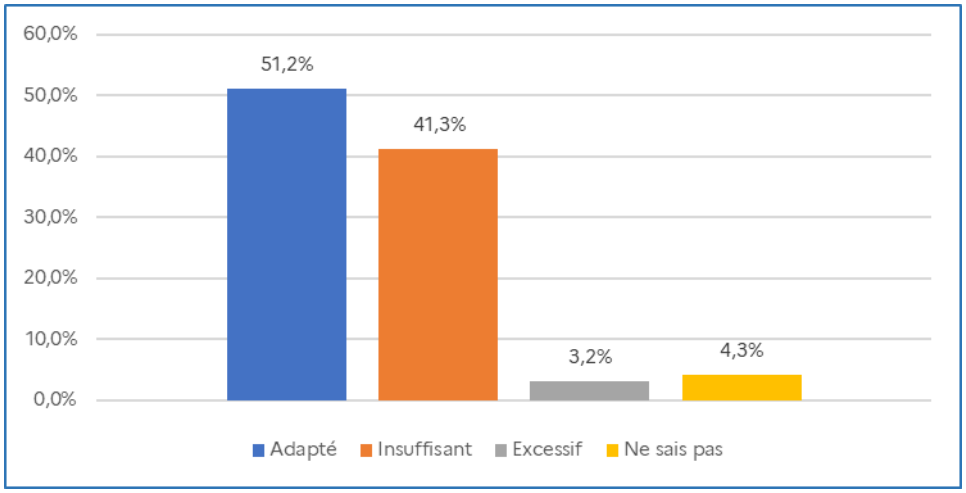
Question 3.1.1 : Par rapport à l'année dernière, j'ai le sentiment d'être responsabilisé sur les résultats et l'impact de mes actions au quotidien dans la réalisation de mes missions (capacité d'agir, prise d'initiatives, autonomie dans la prise de décision, droit) :



56,9% des répondants considèrent être responsabilisé sur les résulats et l'impact de leurs actions au quotidien dans la réalisation de leurs missions. En revanche, **30,6%** ne le considèrent pas.

12,4% ne savent pas.

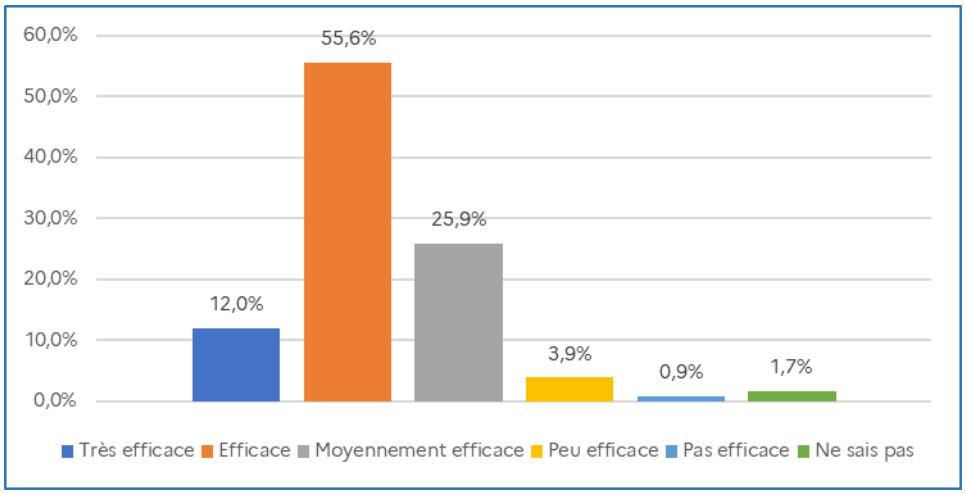
Question 3.1.2 : Actuellement, diriez-vous que le temps dont vous disposez pour effectuer votre travail est :



51,2% des répondants estiment qu'ils disposent d'un temps adapté pour effectuer leur travail, **41,3%** d'un temps insuffisant et **3,2%** d'un temps excessif.

4,3% des répondants ne savent pas.

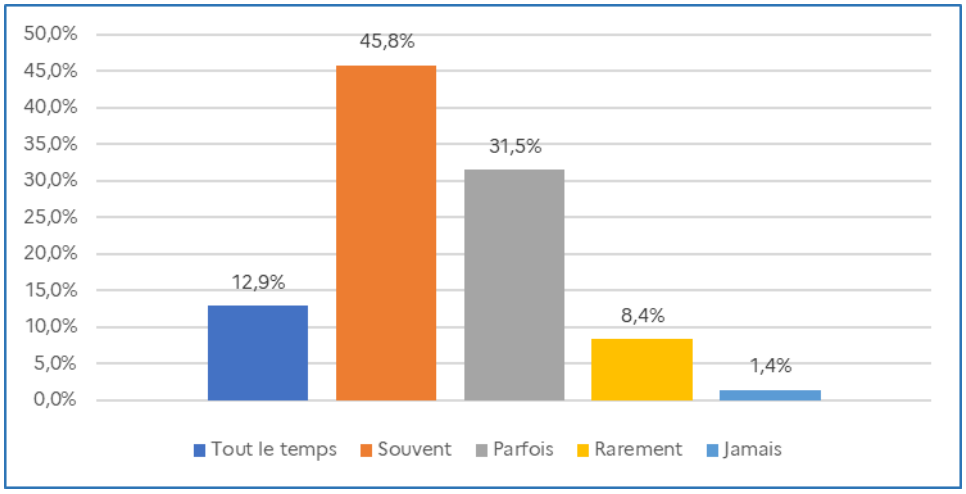
Question 3.1.3 : Actuellement, diriez-vous que vous êtes :



En matière d'efficacité, **67,6%** des répondants se déclarent efficaces ou très efficaces contre **25,9%** qui se déclarent moyennement efficaces et **4,8%** qui se déclarent peu ou pas efficaces.

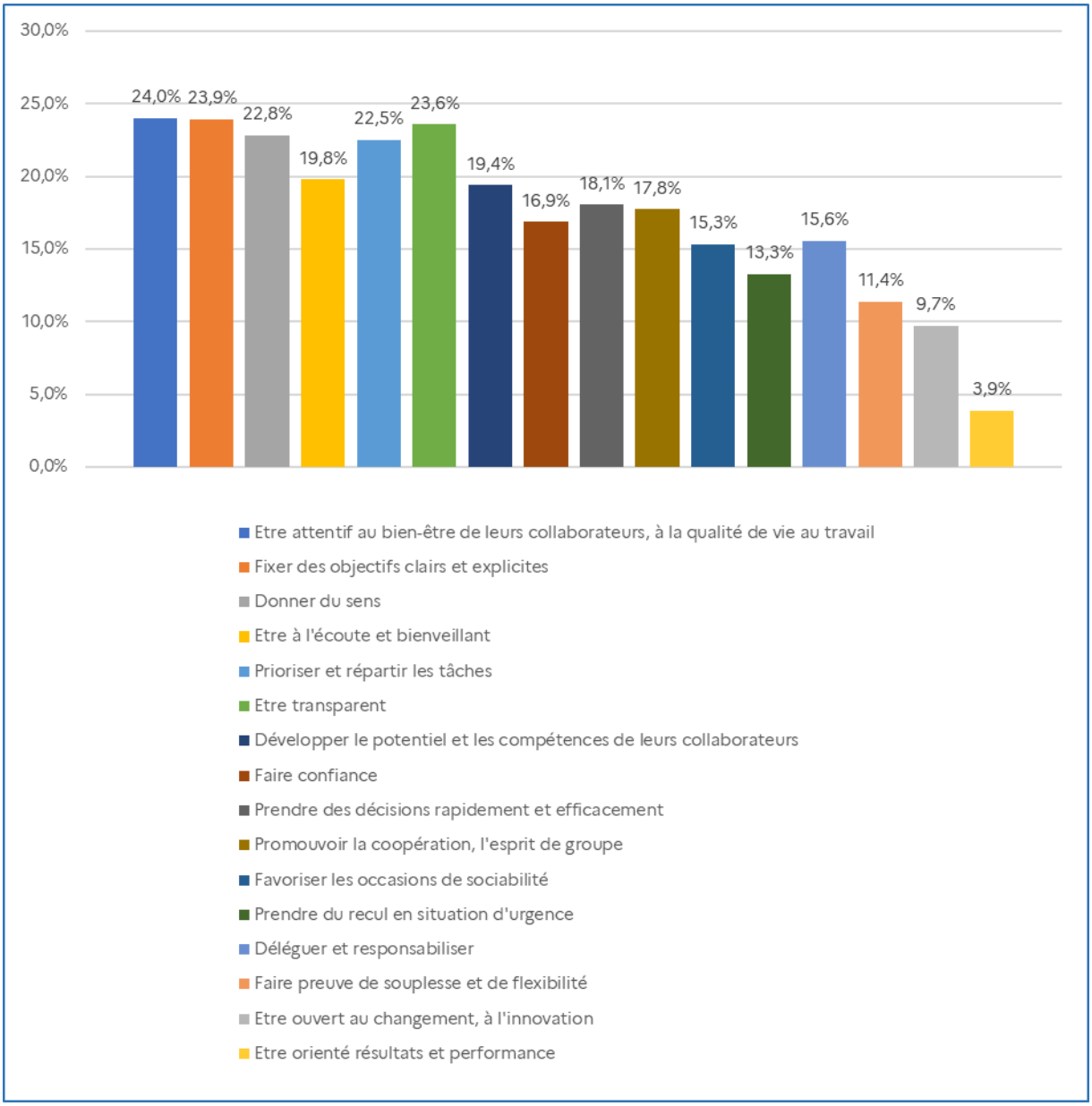
1,7% ne savent pas.

Question 3.1.4 : Vous sentez-vous utile ?



Interrogés sur leur sentiment d'utilité, **12,9%** des répondants déclarent se sentir tout le temps utiles, **45,8%** souvent utiles, **31,5%** parfois utiles, **8,4%** rarement utile et **1,4%** ne se sentent jamais utiles.

Question 3.1.5 : Parmi les pratiques managériales suivantes, quelles sont celles que les managers de votre direction devraient renforcer en priorité (plusieurs choix possibles) ?

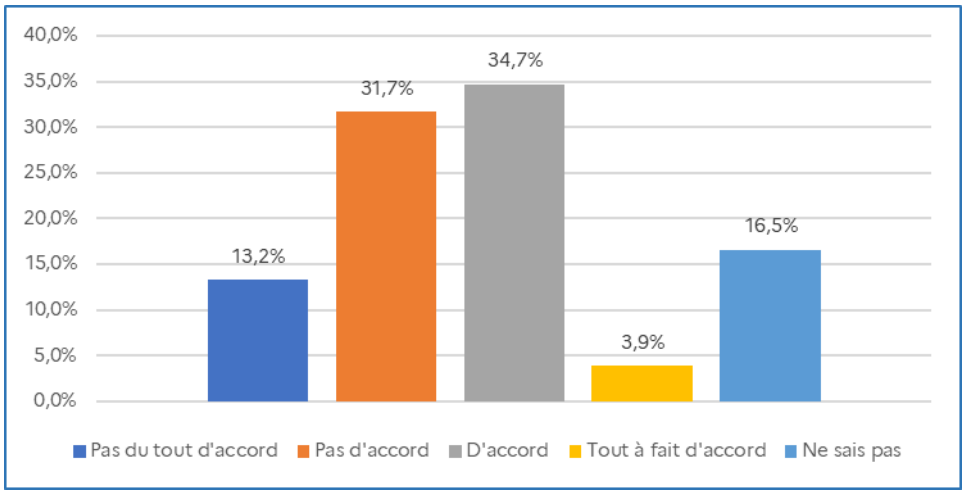


Selon les répondants, les pratiques managériales qui devraient être renforcées en priorité sont :

- Être attentif au bien-être de leurs collaborateurs, à la qualité de vie au travail (**24%**)
- Fixer des objectifs clairs et explicites (**23,9%**)
- Être transparent (**23,6%**)
- Donner du sens (**22,8%**)
- Prioriser et répartir les tâches (**22,5%**)
- Être à l'écoute et bienveillant (**19,8%**)
- Développer le potentiel et les compétences de leurs collaborateurs (**19,4%**)
- Prendre des décisions rapidement/efficacement (**18,1%**)

- Promouvoir la coopération, l'esprit de groupe (**17,8%**)
- Faire confiance (**16,9%**)
- Déléguer et responsabiliser (**15,6%**)
- Favoriser les occasions de sociabilité (**15,3%**)
- Prendre du recul en situation d'urgence (**13,3%**)
- Faire preuve de souplesse et de flexibilité (**11,4%**)
- Être ouvert au changement, à l'innovation (**9,7%**)
- Être orienté résultats et performance (**3,9%**)

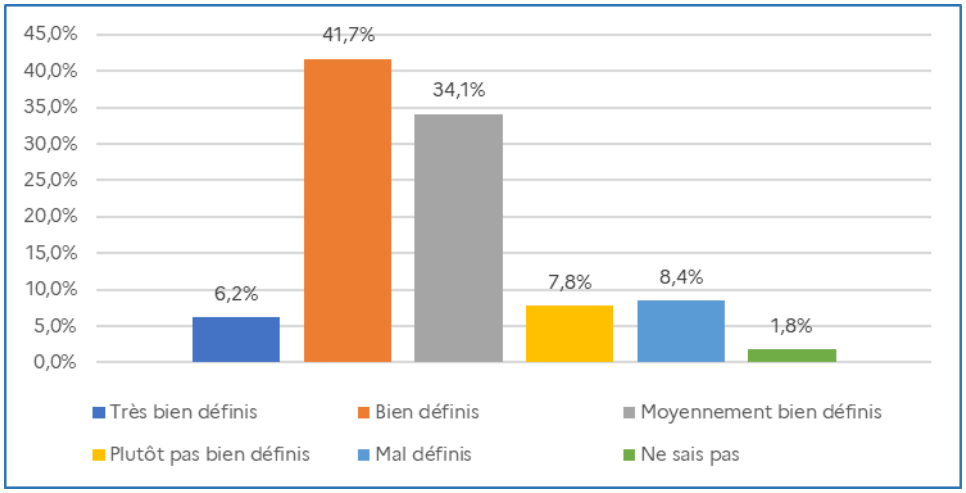
Question 3.2.1 : Par rapport à l'année dernière, j'ai le sentiment que la répartition collective du temps de travail et le pilotage de la charge sont efficients (priorisation et réalisation des missions, équilibre intégrant des temps d'échange et de prise de recul :



38,6% des répondants ont le sentiment que la répartition collective du temps de travail et le pilotage de la charge sont efficients. En revanche, **44,9%** n'ont pas ce sentiment.

16,5% ne savent pas.

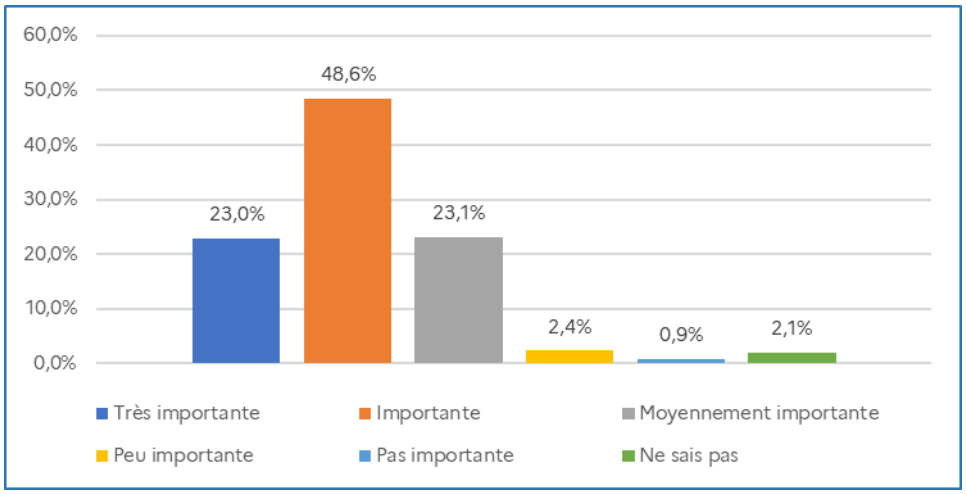
Question 3.2.2 : Actuellement, sans votre structure/service, diriez-vous que les missions, rôles et responsabilités sont :



Les répondants considèrent majoritairement les missions, rôles et responsabilités bien ou très bien définis (**47,9%**).
34,1% les considèrent moyennement bien définis, **7,8%** plutôt pas bien définis et **8,4%** mal définis.

1,8% ne savent pas.

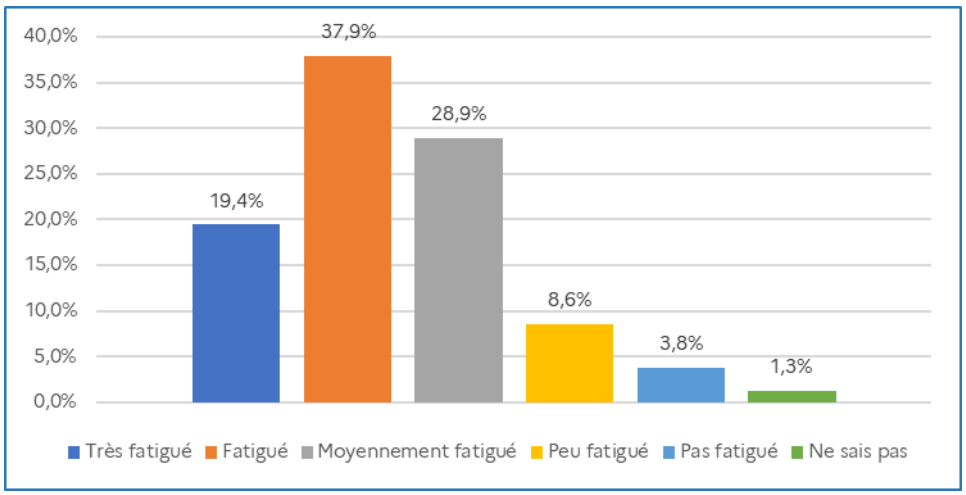
Question 3.2.3 : Diriez-vous que votre charge de travail est :



Actuellement, la majorité des répondants indique que leur charge de travail est importante (**48,6%**) ou très importante (**23%**). Les autres répondants indiquent avoir une charge de travail moyennement importante (**23,1%**), peu importante (**2,4%**) ou pas importante (**0,9%**).

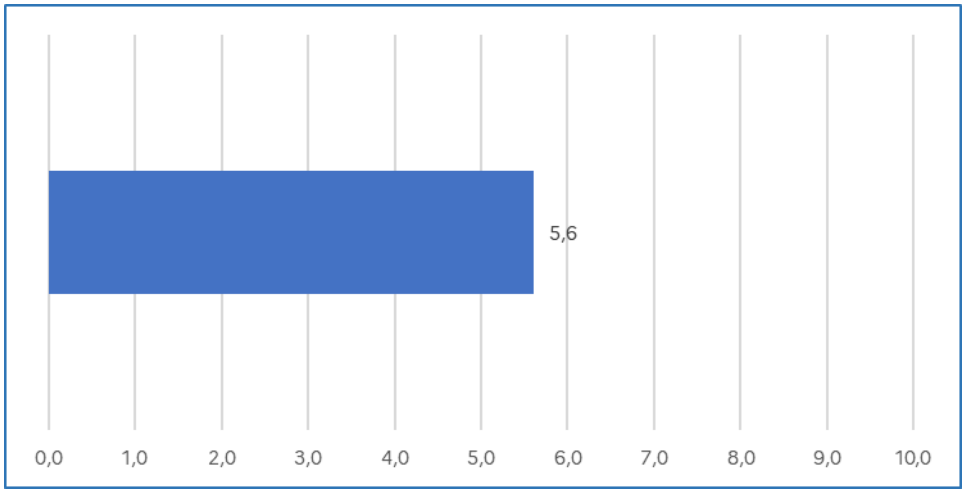
2,1% ne savent pas.

Question 3.2.4 : Actuellement, diriez-vous que vous êtes :



En matière de fatigue, **57,3%** des répondants se déclarent fatigués ou très fatigués contre **28,9%** qui se déclarent moyennement fatigués et **12,4%** qui se déclarent peu ou pas fatigués. **1,3%** ne savent pas.

Question 3.2.5 : Actuellement, sur une échelle allant de 0 (absence totale de stress) à 10 (stress maximal) quel est votre niveau de stress perçu au travail ?

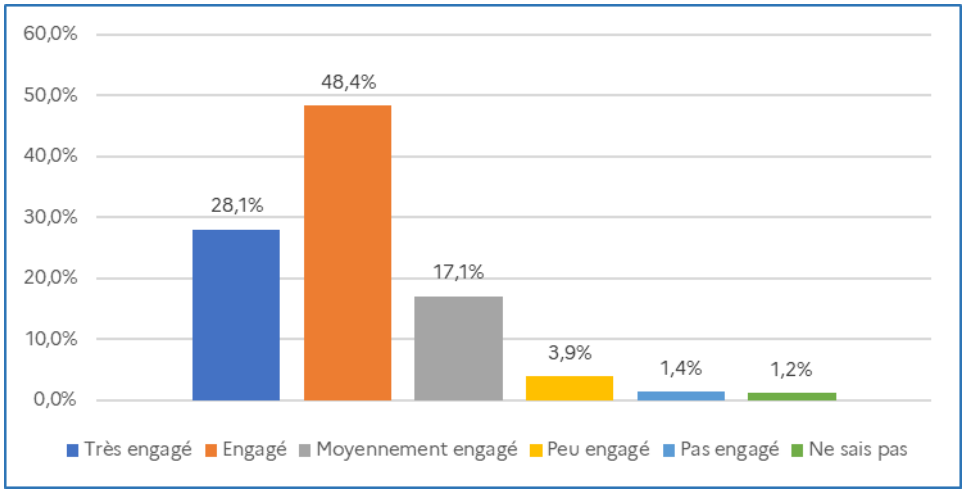


Sur une échelle allant de 0 (absence totale de stress) à 10 (stress maximal imaginable), le niveau moyen de stress ressenti par les répondants est de **5,6.**

Plus précisément, **44,5%** ont un niveau de stress évalué entre de 0 et 5, et **55,5%** ont un niveau de stress évalué entre 6 et 10.

2,4% des agents ont un niveau minimal de stress (0/10) et **3,7%** un niveau maximal de stress (10/10).

Question 3.2.6 : Actuellement, diriez-vous que vous êtes :



En matière d'engagement, **76,5%** des répondants se déclarent engagés ou très engagés contre **17,1%** qui se déclarent moyennement engagés et **5,3%** qui se déclarent peu ou pas engagés.

1,2% ne savent pas.

ACTIVITES ET PERCEPTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

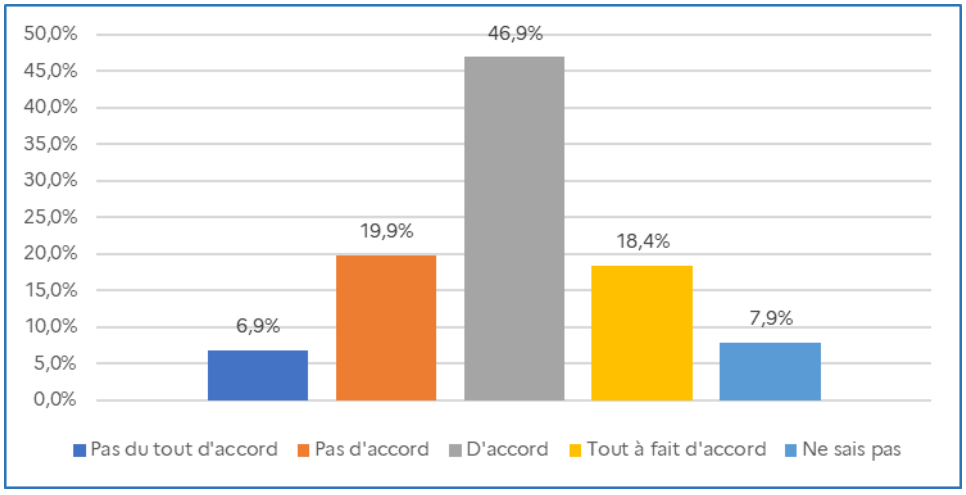
En 2024, les agents déclarent avoir une charge de travail importante ou très importante (71,6%), être fatigués ou très fatigués (57,3%).

Pour la majorité d'entre eux, les répondants se disent engagés ou très engagés (76,5% contre 76% en 2023) et efficaces ou très efficaces (67,6% contre 64,9% en 2023).

Globalement, les répondants ont un sentiment positif (45,8%) ou neutre (35,5%) lorsqu'ils se rendent au travail parce qu'ils apprécient les relations avec leurs collègues (63,2%), que les missions et projets les intéressent (55,5%) ou que le sens du service public les anime (51%). Ceux qui ont un sentiment négatif lorsqu'ils se rendent au travail l'expliquent par le manque de reconnaissance (66,9%), leur charge de travail inadaptée (53,5%) ou encore le manque de visibilité sur l'évolution de leurs missions (52,4%) ou leur structure (44,5%).

Les pratiques managériales que les répondants souhaitent renforcer en priorité sont la capacité des managers à être attentif au bien-être et à la qualité de vie au travail (24%), la capacité à fixer des objectifs clairs et explicites (23,9%) et la transparence (23,6%).

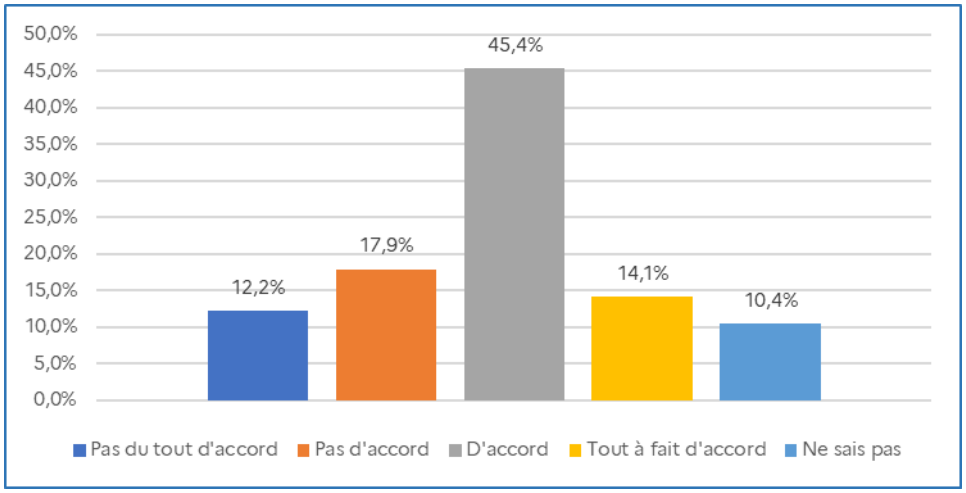
Question 3.3.1 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait des moyens numériques mis à ma disposition pour réaliser mes missions en accord avec les objectifs qui me sont fixés ?



65,3% des répondant sont satisfaits des moyens numériques mis à leur disposition pour réaliser leurs missions contre **26,8%** qui n'en sont pas satisfaits.

7,9% ne savent pas.

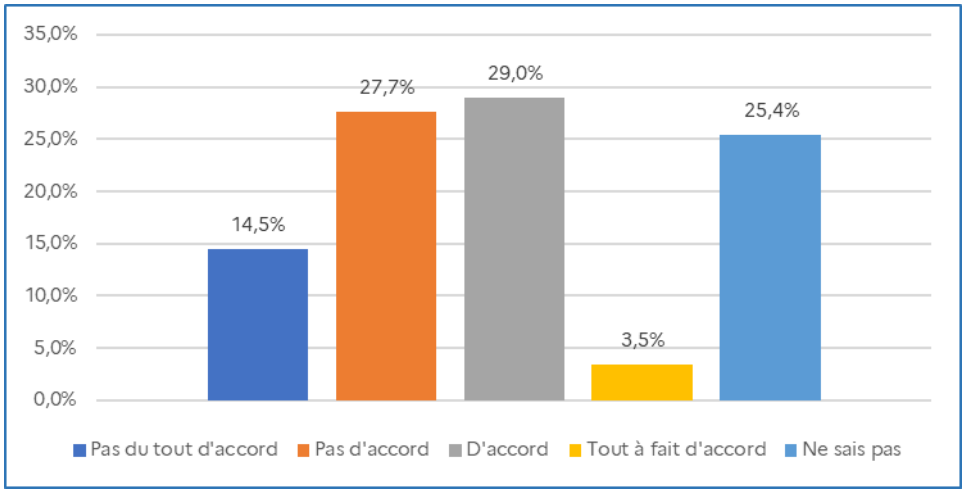
Question 3.3.2 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait de l'adaptation de mon espace de travail (espaces décloisonnés, flexibilité...) ?



59,5% des répondant sont satisfaits de l'adaptation de leur espace de travail contre **30,1%** qui n'en sont pas satisfaits.

10,4% ne savent pas.

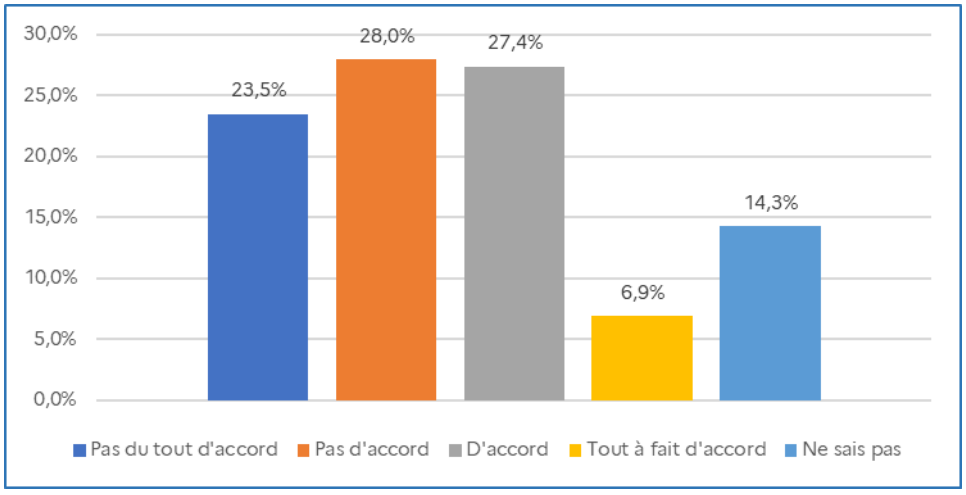
Question 3.4.1 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait de l'engagement de mon administration dans sa transformation écologique (planification, services éco-responsables, objectif d'exemplarité...) ?



32,5% des répondant sont satisfaits de l'engagement de leur administration dans la transformation écologique contre **42,2%** qui n'en sont pas satisfaits.

25,4% ne savent pas.

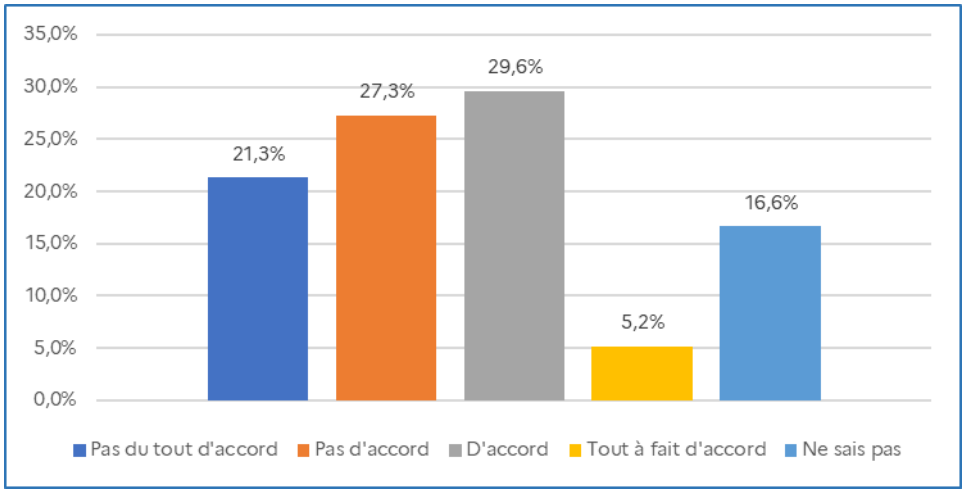
Question 3.5.1 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait de l'accompagnement RH qui m'est proposé aux différentes étapes de mon parcours professionnel (prise de poste, formation, mobilité, réorientation professionnelle, fin de carrière…) ?



34,3% des répondant sont satisfaits de l'accompagnement RH qui leur est proposé aux différentes étapes de leur parcours professionnel contre **51,5%** qui n'en sont pas satisfaits.

14,3% ne savent pas.

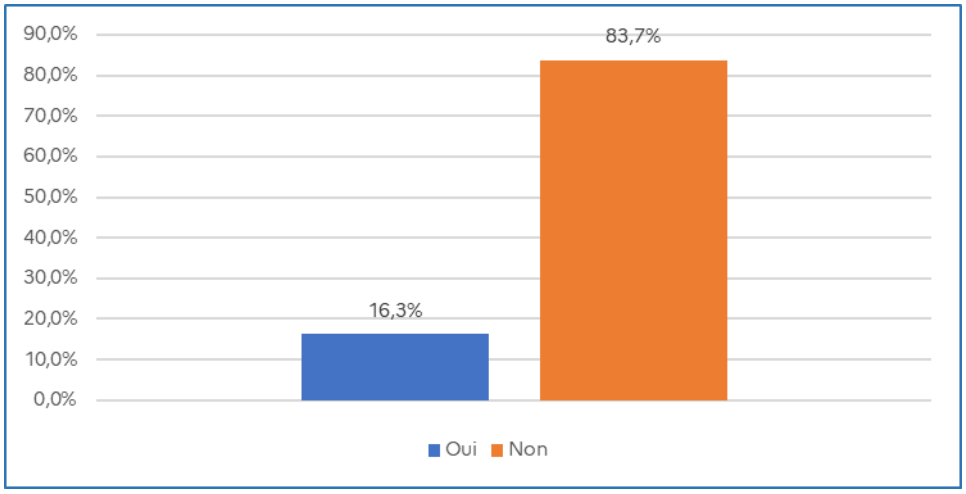
Question 3.6.1 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait des mesures prises par mon administration pour préserver ma santé et ma sécurité (risques psycho-sociaux, santé mentale, risques physiques) ?



34,8% des répondant sont satisfaits des mesures prises par leur administration pour préserver leur santé et leur sécurité contre **48,6%** qui n'en sont pas satisfaits.

16,6% ne savent pas.

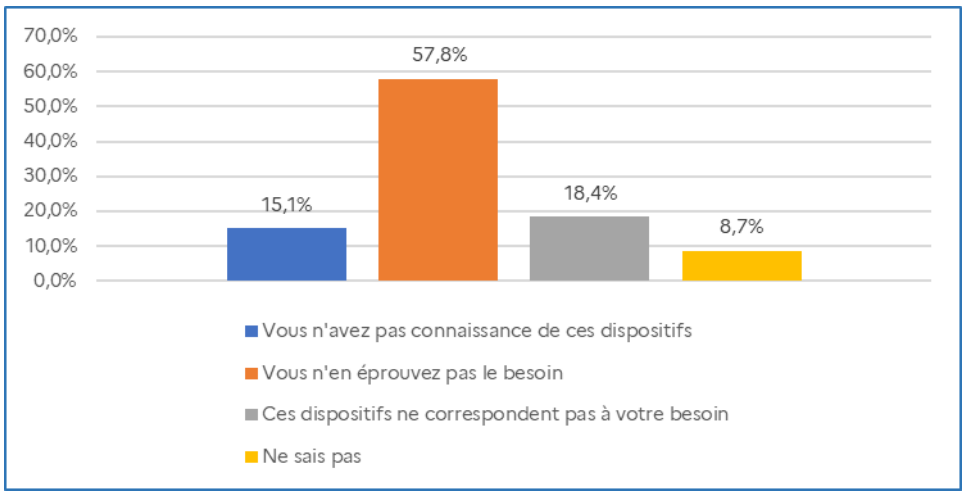
Question 3.6.2 : Dans l'année écoulée, avez-vous contacté la médecine de prévention, le pôle de psychologues internes ou le n° vert de Qualisocial ?



La grande majorité des répondants n'a pas contacté la médecine de prévention, le pôle de psychologues internes ou le n° vert de Qualisocial (**83,7%**).

16,3% des répondants ont contacté la médecine de prévention, le pôle de psychologues internes ou le n° vert de Qualisocial.

Question 3.6.3 : Si non, pourquoi ?



Plus de la moitié des répondants n'ayant pas utilisé ce dispositif n'en éprouvent pas le besoin (**57,8%**), **18,4%** considèrent que ces dispositifs ne correspondent pas à leur besoin, **15,1%** ne connaissent pas ces dispositifs et **8,7%** ne savent pas.

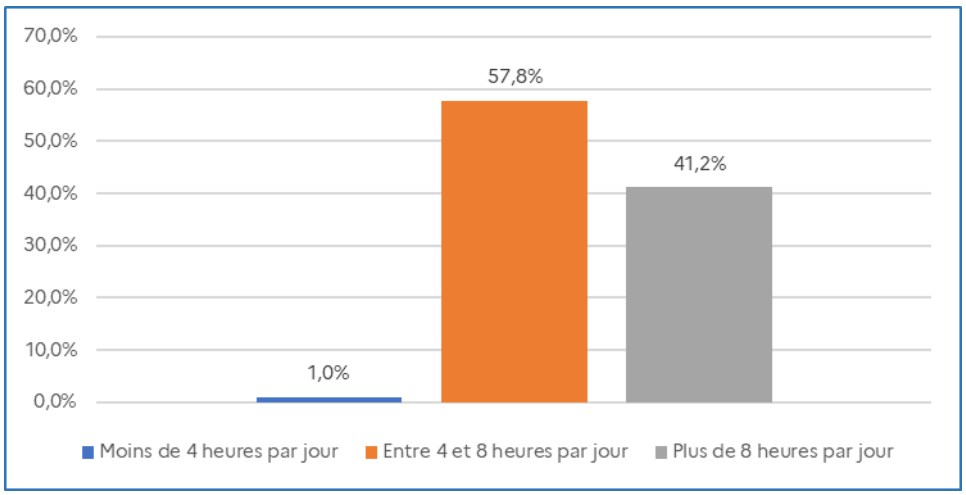
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La majorité des répondants indiquent parvenir à concilier vie personnelle et vie professionnelle (79,9%).

51,2% des répondants indique disposer d'un temps suffisant pour effectuer leur travail et le niveau de stress moyen ressenti est de 5,6/10.

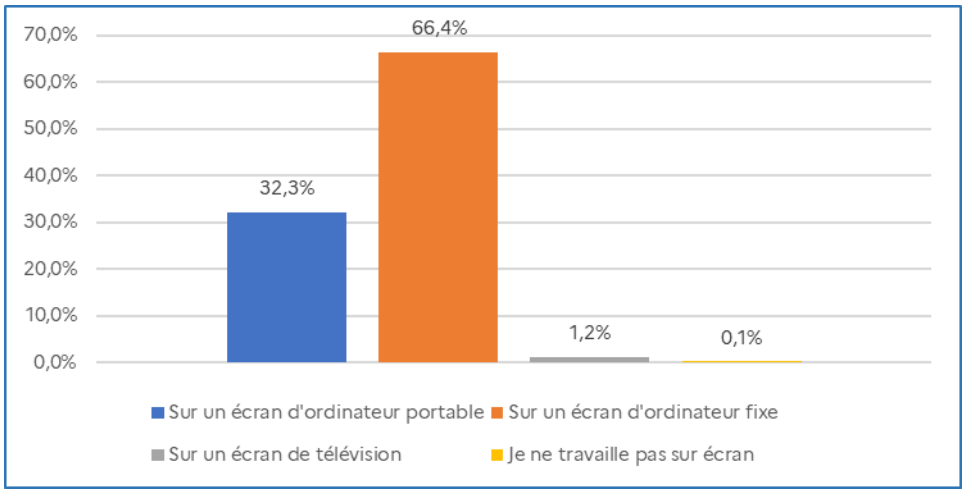
En matière de risques psychosociaux, le taux de recours à la médecine de prévention, au pôle de psychologues internes ou au numéro vert de Qualisocial a légèrement augmenté (16,3% contre 15,5% en 2023).

Question 3.6.4 : Travaillez-vous sur votre écran ?



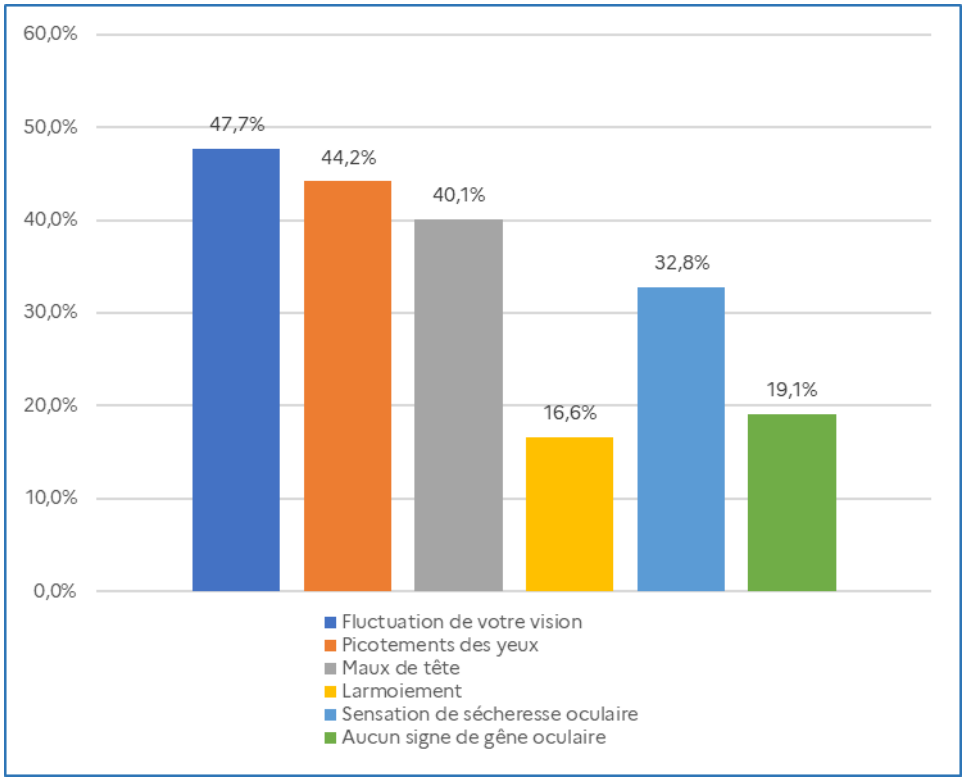
La quasi-totalité des répondants travaille sur écran au moins 4 heures par jours :
- **57,8%** travaillent entre 4 et 8 heures par jour sur leur écran
- **41,2%** plus de 8 heures par jour
- **1%** des répondants travaillent moins de 4 heures par jour sur leur écran.

Question 3.6.5 : Travaillez-vous principalement :



La plupart des répondants travaille sur un écran d'ordinateur fixe (**66,4%**) ou sur un écran d'ordinateur portable (**32,3%**).

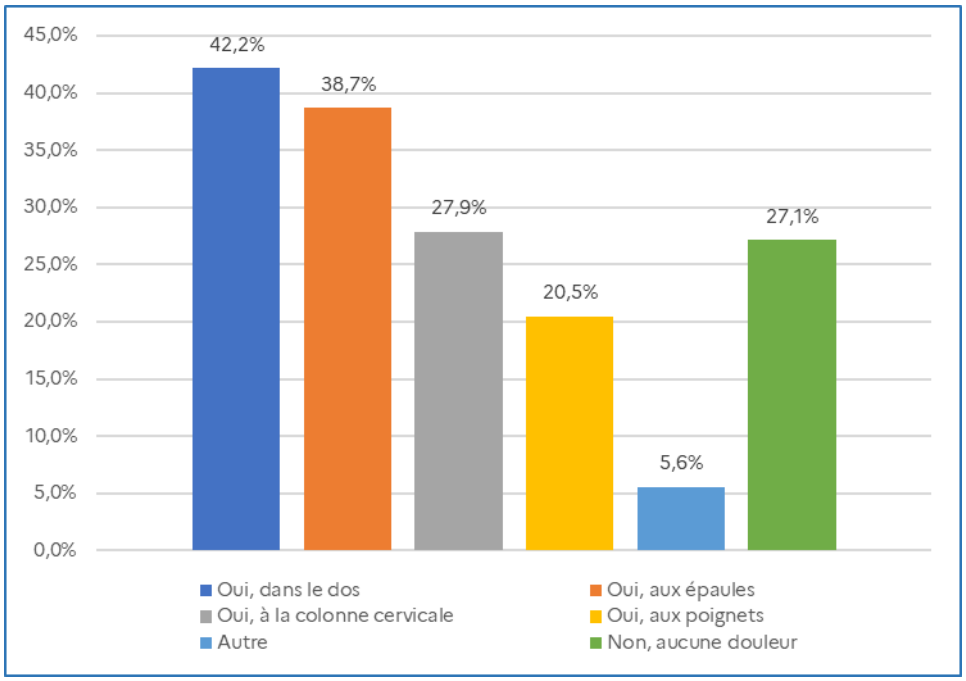
Question 3.6.6 : Au cours de votre journée de travail, ressentez-vous un ou plusieurs des signes suivants (plusieurs choix possibles) ?



Plusieurs manifestations de gêne oculaire sont signalées par les répondants :
- **47,7%** ressentent une fluctuation de leur vision
- **44,2%** ressentent des picotements des yeux
- **40,1%** ressentent des maux de tête
- **32,8%** ressentent une sensation de sécheresse oculaire
- **16,6%** ressentent des larmoiements

19,1% ne ressentent aucun signe de gêne oculaire.

Question 3.6.7 : Ressentez-vous des douleurs inhabituelles ? (plusieurs choix possibles)

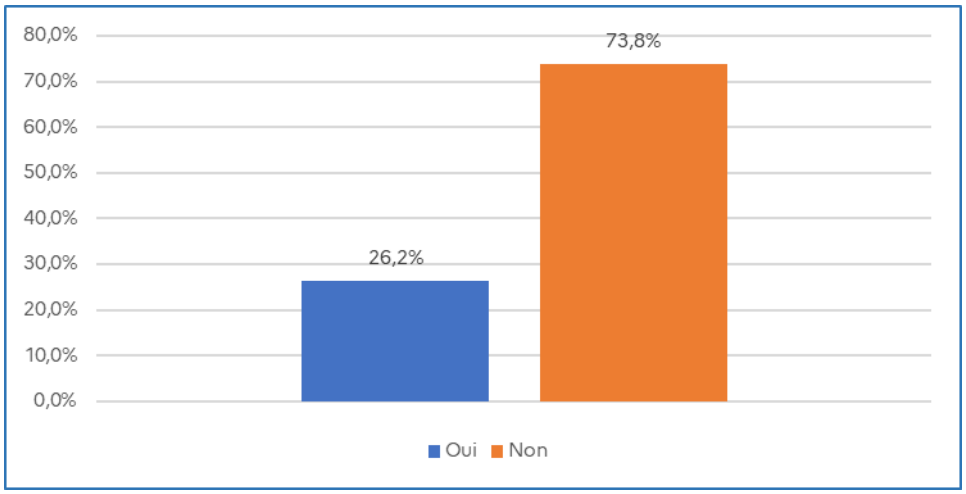


Plusieurs douleurs inhabituelles sont actuellement ressenties par les répondants :

- **42,2%** au dos
- **38,7%** aux épaules
- **27,9%** à la colonne cervicale
- **20,5%** aux poignets
- **5,6%** ressentent d'autres douleurs inhabituelles

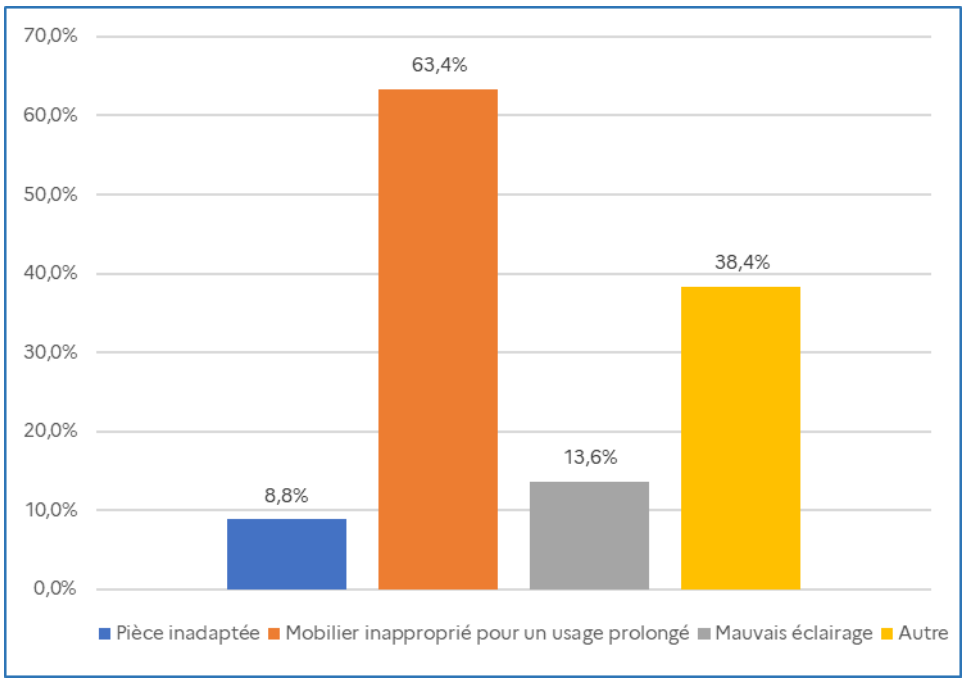
27,1% des répondants ne ressentent aucune douleur

Question 3.6.8 : Ces symptômes musculo-squelettiques sont-ils en lien présumé avec le télétravail ?



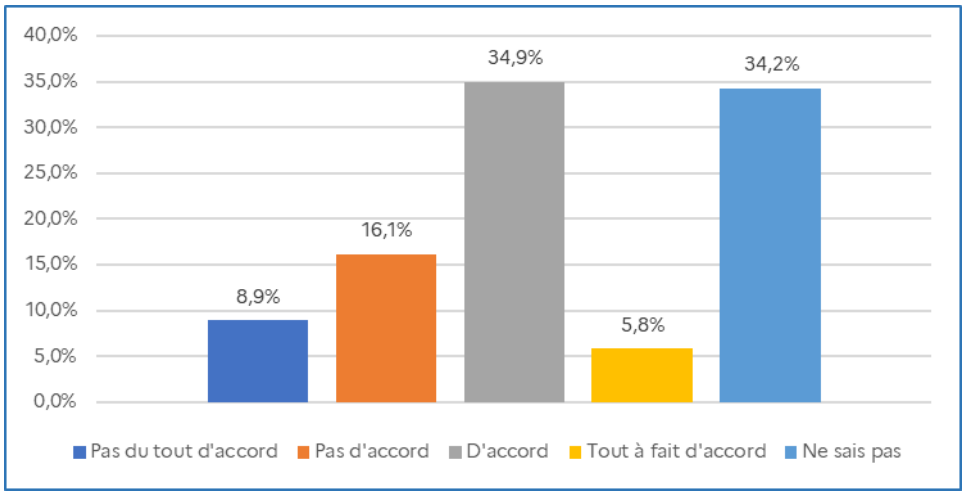
Parmi les répondants ayant signalé des douleurs inhabituelles et/ou des manifestations de gêne oculaire, la plupart indiquent que ces symptômes ne sont pas en lien présumé avec le télétravail (**73,8%**). Pour **26,2%**, ces symptômes sont en lien présumé avec le télétravail.

Question 3.6.9 : Si oui, pour quelle(s) raison(s) d'après-vous ?



La raison principalement indiquée par les répondants qui ressentent des douleurs inhabituelles et/ou des signes de gêne oculaire est le mobilier inapproprié pour un usage prolongé (**63,4%**). **13,6%** indiquent que ces symptômes sont dus à un mauvais éclairage, **8,8%** à une pièce inadaptée et **38,4%** à une autre raison.

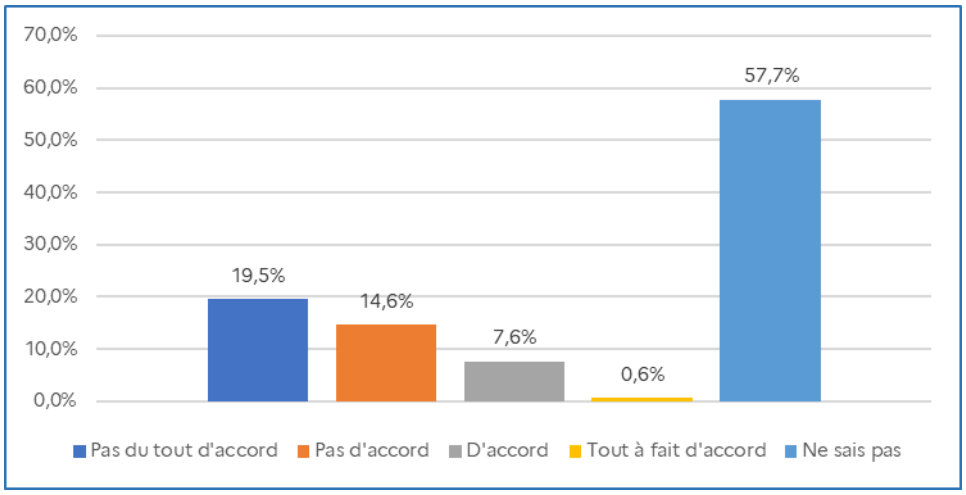
Question 3.7.1 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait des mesures prises au sein de mon administration en matière d'égalité professionnelle, de diversité et pour prévenir les discriminations ?



40,7% des répondant sont satisfaits des mesures prises au sein de leur administration en matière d'égalité professionnelle, de diversité et pour prévenir les discriminations contre **26,8%** qui n'en sont pas satisfaits.

25% ne savent pas.

Question 3.8.1 : Par rapport à l'année dernière, je suis satisfait des mesures prises par mon employeur en matière de logement ?



8,2% des répondant sont satisfaits des mesures prises par leur employeur en matière de logement contre **34,1%** qui n'en sont pas satisfaits.

57,7% ne savent pas.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET EQUIPEMENT PROFESSIONNEL

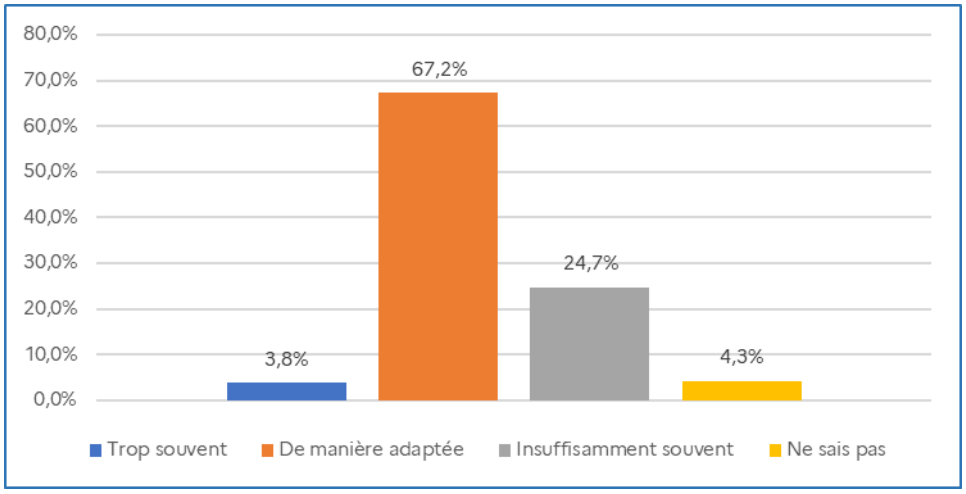
La majorité des répondants travaille entre 4 heures et plus de 8 heures (57,8%) sur écran d'ordinateur portable ou fixe (98,7% contre 99,1% en 2023). Plusieurs d'entre eux ressentent des gênes et/ou des douleurs inhabituelles au dos (42,2%), aux épaules (38,7%) ou des maux de tête (40,1%). 73,8% des répondants indiquent que les symptômes musculosquelettiques ne sont pas en lien présumé avec le télétravail.

Les conditions matérielles de travail et les outils et équipements informatiques sont satisfaisants pour 65,3% des répondants. Ce constat peut être lié à l'augmentation des dotations en matériel informatique ainsi qu'au déploiement d'outils numériques récents (Teams, sharepoint, klaxoon…).



Communication

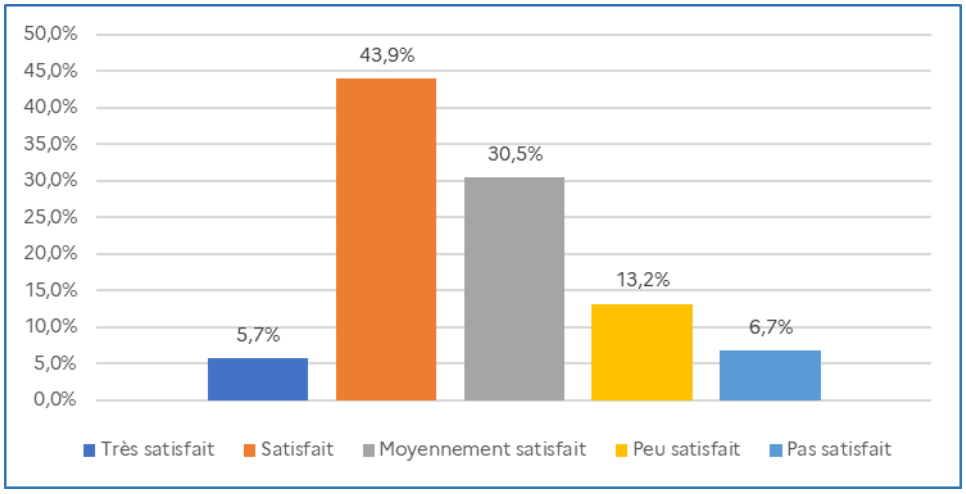
Question 4.1 : Diriez-vous que les échanges avec votre hiérarchie sont mis en place :



Les répondants sont majoritairement satisfaits des échanges avec leur hiérarchie directe et considèrent qu'ils ont été mis en place de manière adaptée (**67,2%**) Une proportion plus faible de répondants considère ces échanges trop fréquents (**3,8%**) ou insuffisamment fréquents (**24,7%**).

4,3% des répondants ne savent pas.

Question 4.2 : Etes-vous satisfait(e) de l'information communiquée par votre direction (nature, quantité, périodicité, qualité) ?



La plupart des agents est satisfait de l'information communiquée par sa direction (**49,6%**).

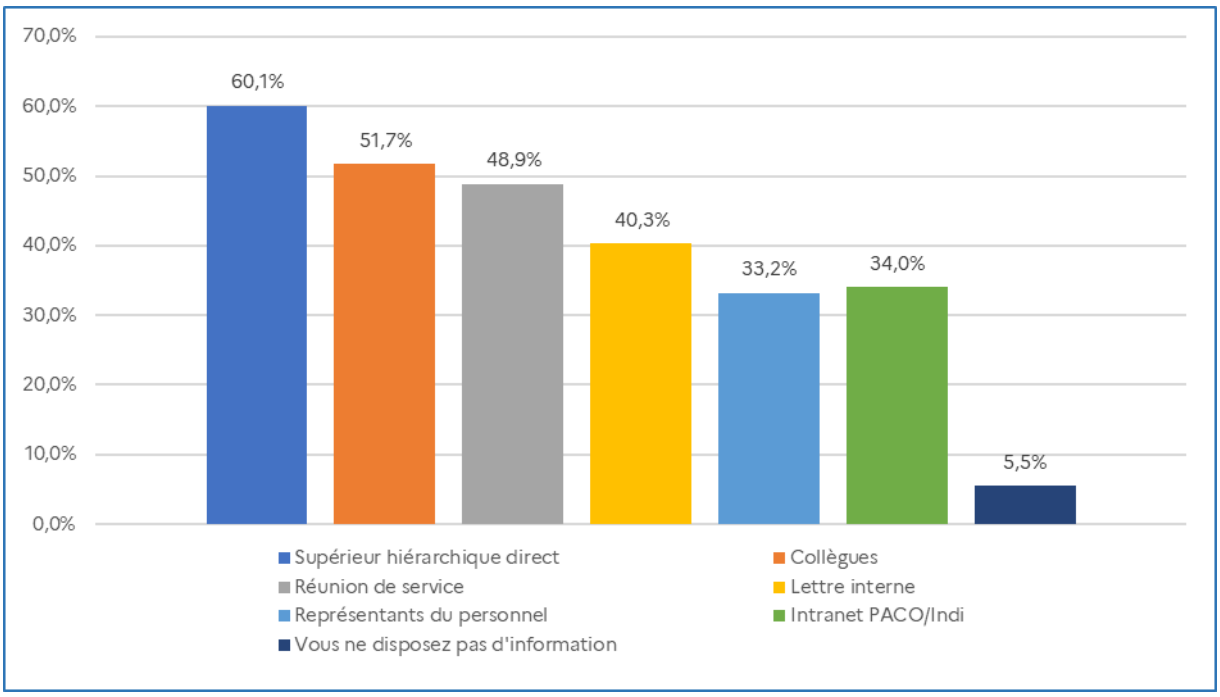
Parmi les autres :

30,5% sont moyennement satisfaits

13,2% sont peu satisfaits

6,7% ne sont pas satisfaits.

Question 4.3 : Vous disposez des informations nécessaires sur l'actualité et l'évolution de votre direction à partir des sources d'information suivantes (plusieurs choix possibles) :

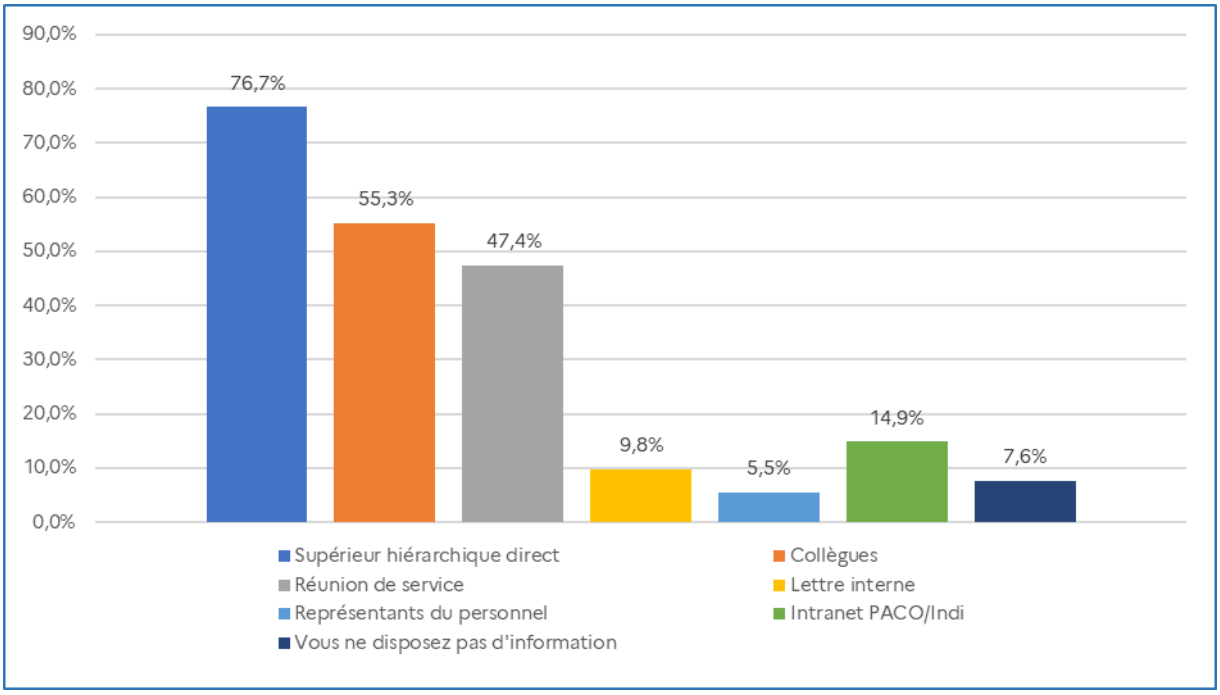


Les répondants indiquent recevoir des informations nécessaires sur l'actualité et l'évolution de leur direction par le biais :

- Du supérieur hiérarchique direct à **60,1%**
- Des collègues à **51,7%**
- Des réunions de service à **48,9%**
- Des lettres internes à **40,3%**
- De l'intranet PACo à **34%**
- Des représentants du personnel à **33,2%**

5,5% des agents indiquent ne pas disposer d'informations nécéssaires sur l'actualité et l'évolution de leur direction.

Question 4.4 : Vous disposez des informations nécessaires à la réalisation de vos missions à partir des sources d'information suivantes (plusieurs choix possibles) :



Les répondants indiquent recevoir des informations nécessaires à la réalisation de leurs missions par le biais :

- Du supérieur hiérarchique direct à **76,7%**
- Des collègues à **55,3%**
- Des réunions de service à **47,4%**
- De l'intranet PACo à **14,9%**
- Des lettres internes à **9,8%**
- Des représentants du personnel à **5,5%**

7,6% des agents indiquent ne pas disposer d'informations nécéssaire à la réalisation de leurs missions.

COMMUNICATION

Les répondants déclarent à 67,2% (contre 63,9% en 2023) que la fréquence des échanges mis en place avec leur hiérarchie est adaptée et 49,6% (idem en 2023) sont satisfaits ou très satisfaits de l'information communiquée par leur direction.

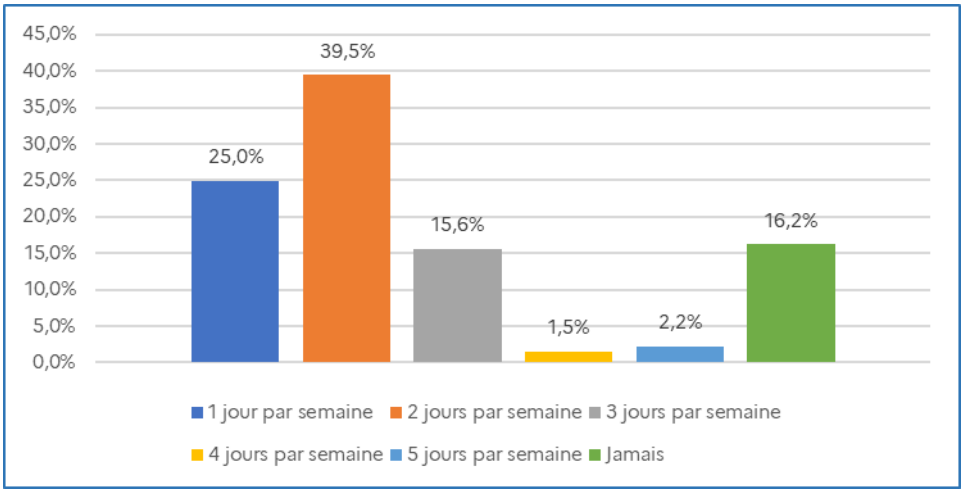
Les trois principaux vecteurs d'information sur les missions d'un agent sont le supérieur hiérarchique direct (76,7%), les collègues (55,3%) ou les réunions de service (47,4%).

Il est à noter que 34% des répondants utilisent l'intranet PACo pour s'informer sur l'actualité et l'évolution de leur direction et 40,3% les lettres internes.



Télétravail

Question 5.1 : Vous télétravaillez en moyenne :

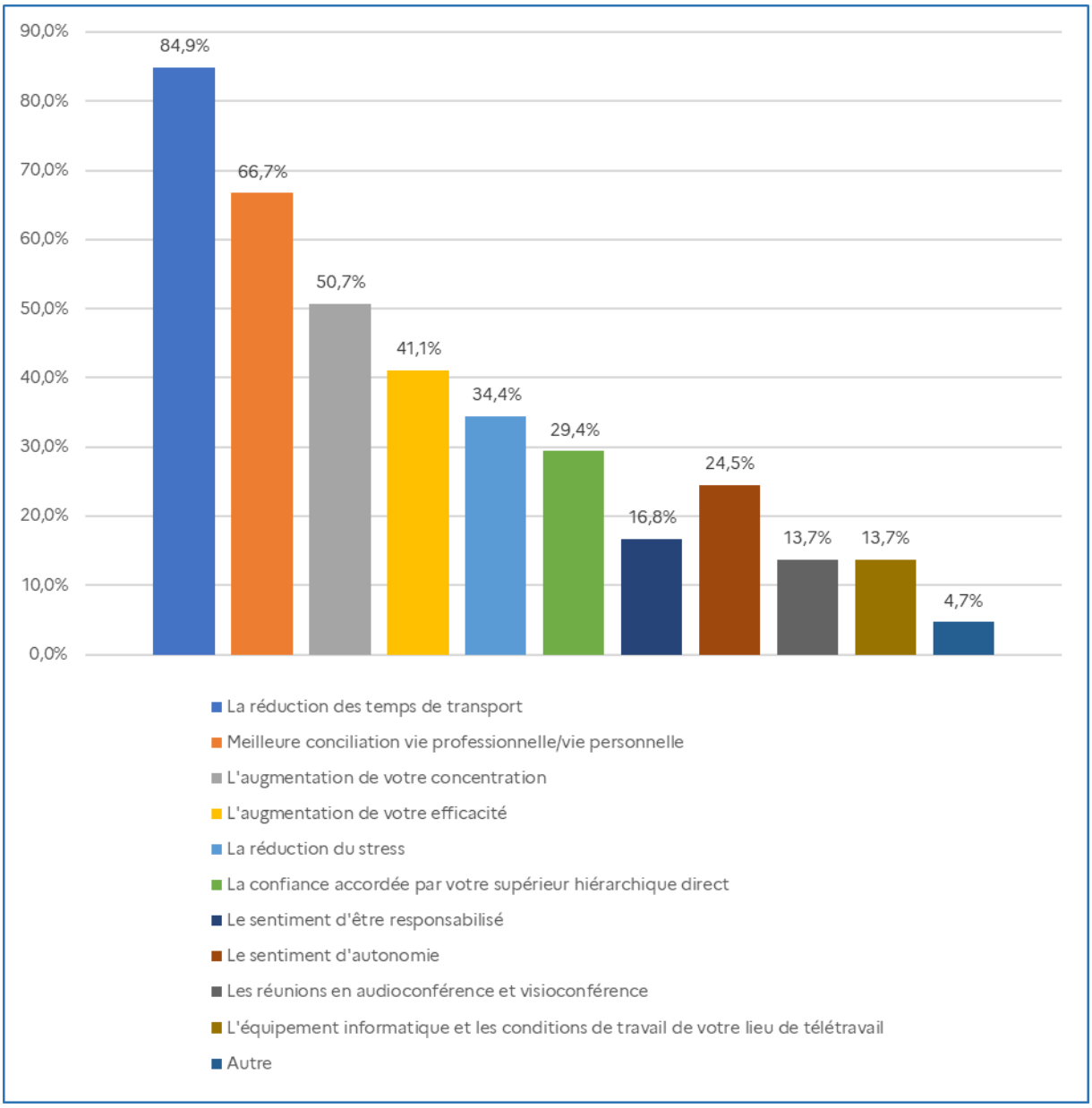


La grande majorité des répondants télétravaille au moins 1 jour par semaine (**83,8%**)

- **25%** télétravaillent un jour par semaine
- **39,5%** deux jours
- **15,6%** trois jours
- **1,5%** quatre jours par semaine
- **2,2%** cinq jours par semaine

16,2% des répondants ne travaillent jamais à distance.

Question 5.2 : Qu'est-ce que vous appréciez le plus dans la possibilité de pouvoir télétravailler ? (plusieurs choix possibles)



Le télétravail présente plusieurs avantages pour les répondants.

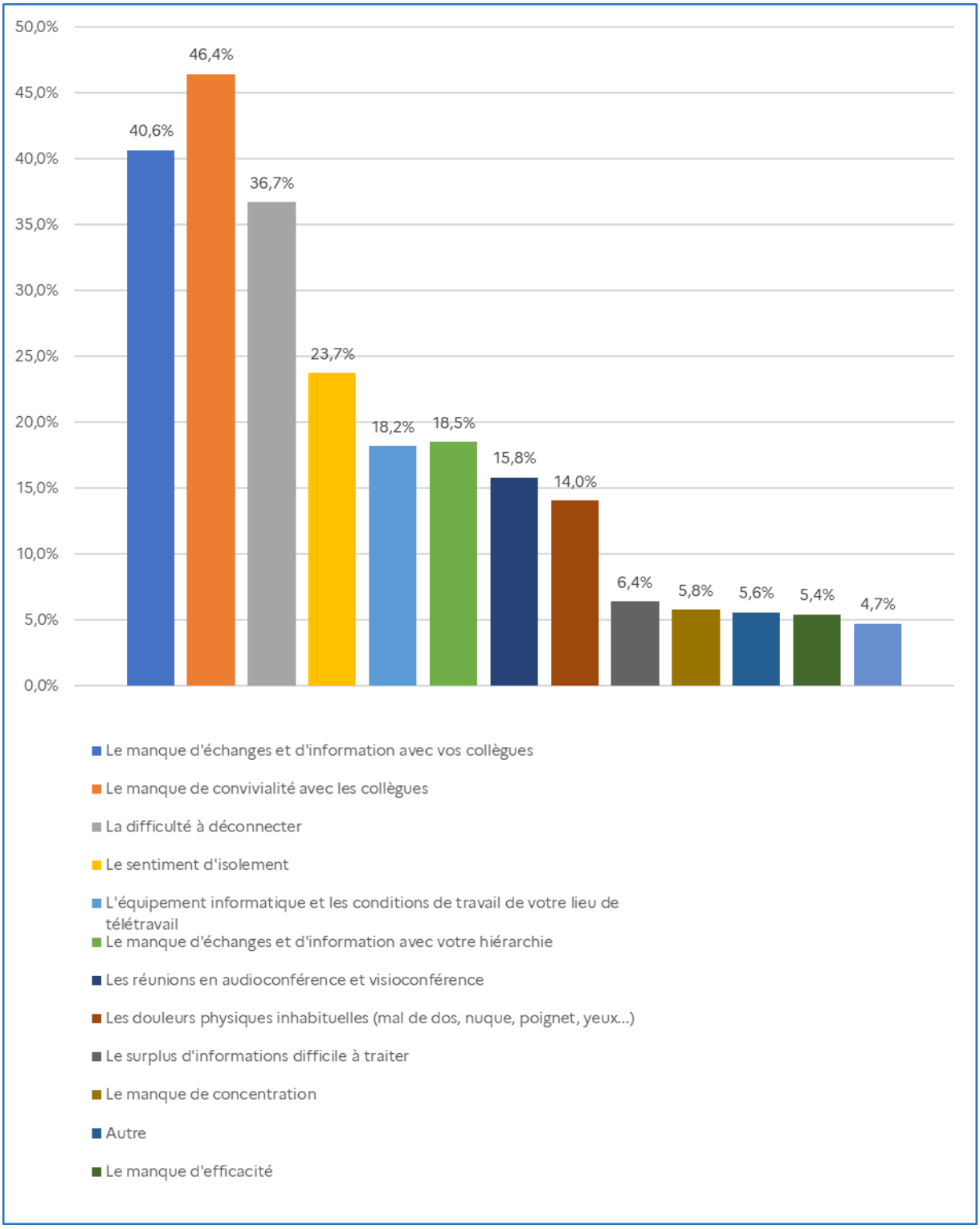
Les trois principaux points forts sont la réduction des temps de transport (**84,9%** des répondants), l'amélioration de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle (**66,7%**) et l'augmentation de la concentration (**50,7%**).

De façon plus marginale, les points suivants sont appréciés par les répondants :

- L'augmentation de l'efficacité (**41,1%**)
- La réduction du stress (**34,4%**)
- La confiance accordée par le supérieur hiérarchique direct (**29,4%**)

- Le sentiment d'autonomie (**24,5%**)
- Le sentiment d'être responsabilisé (**16,8%**)
- Les réunions en audioconférence et visioconférence (**13,7%**)
- L'équipement informatique et les conditions de travail du lieu de télétravail (**13,7%**)
- Autre (**4,7%**).

Question 5.3 : A l'inverse, qu'est-ce que vous appréciez le moins dans le télétravail ? (plusieurs choix possibles)



A l'inverse, le télétravail comporte également des désavantages.

Les répondants indiquent trois inconvénients principaux : le manque de convivialité avec les collègues (**46,4%** des répondants), le manque d'échanges et d'information avec les collègues (**40,6%**), et la difficulté à déconnecter (**36,7%**).

Les répondants relèvent d'autres inconvénients de façon plus marginale :

- Le sentiment d'isolement (**23,7%**)
- Le manque d'échanges et d'information avec la hiérarchie (**18,5%**)
- L'équipement informatique et les conditions de travail du lieu de travail (**18,2%**)
- Les réunions en audioconférence et visioconférence (**15,8%**)
- Les douleurs physiques inhabituelles (mal de dos, nuque, poignets, yeux...) (**14%**)
- Le surplus d'informations difficiles à traiter (**6,4%**)
- Le manque de concentration (**5,8%**)
- Autre (**5,6%**)
- Le manque d'efficacité (**5,4%**)
- Le manque de confiance accordé par le supérieur hiérarchique direct (**4,7%**).

TELETRAVAIL

Dans le prolongement des précédents baromètres, on constate un taux de télétravail important au sein des ministères sociaux. En effet, 83,8% des répondants télétravaillent dont une majorité 2 jours par semaine (39,5%).

Les principaux points positifs du télétravail soulevés par les répondants sont la réduction des temps de transport (84,9%), l'amélioration de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle (66,7%) et l'augmentation de la concentration (50,7%). A l'inverse, ce que les répondants apprécient le moins dans le télétravail concerne le manque de convivialité (46,4%), d'échanges et d'information avec les collègues (40,6%) ainsi que la difficulté à déconnecter (36,7%).

4,7% des télétravailleurs ont relevé un manque de confiance accordé par leur supérieur hiérarchique direct lorsqu'ils télétravaillent. Ce faible taux démontre que le lien de confiance entre agents et encadrants réussit à perdurer à distance dans la grande majorité des situations.