

BAROMÈTRE SOCIAL

RAPPORT ADMINISTRATION CENTRALE ET SERVICES DE COMPETENCE NATIONALE

VOS CONTACTS IPSOS FRANCE

Stéphane Zumsteeg
stephane.zumsteeg@ipsos.com

Alice Tétaz
alice.tetaz@ipsos.com

Diane Lamotte
diane.lamotte@ipsos.com













MINISTÈRE
DE LA CULTURE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

GAME CHANGERS



SOMMAIRE

	FICHE TECHNIQUE	3
	PARTIE 1 Engagement	6
	PARTIE 2 La satisfaction professionnelle	10
	PARTIE 3 La satisfaction à l'égard des encadrants	20
	PARTIE 4 L'organisation du travail	24
	PARTIE 5 La mise en œuvre du télétravail	28
	PARTIE 6 Information et communication	30
	PARTIE 7 Stratégie et gestion des changements	33
	PARTIE 8 Diversité et égalité	42
	PARTIE 9 Santé au travail	46
	PARTIE 10 Avenir et suggestion	56
	ANNEXES	58

FICHE TECHNIQUE



LE PROTOCOLE DE LA CONSULTATION

Les agents de l'administration centrale et des SCN ont été sollicités directement par le Ministère, à partir de leur base de contacts



ÉCHANTILLON

Au total, 758 agents de l'administration centrale et des SCN ont participé à la consultation. Ils sont issus d'un échantillon global de 4 403 agents du Ministère de la Culture, dont les résultats sont mentionnés pour certaines questions.



Enquête réalisée pour



*Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ».
Ce rapport a été relu par Alice Tetaz, Directrice de clientèle (Ipsos Public Affairs).*



DATES DE TERRAIN

La consultation a été accessible du 25 mai au 24 juillet 2023



LE TRAITEMENT DES RÉPONSES

Les réponses ont été collectées et traitées par Ipsos sur un serveur sécurisé auquel seule l'équipe travaillant sur l'étude a eu accès. Aucun lien n'a été établi entre les adresses de contact et les réponses aux questions.



LE MODE D'INTERROGATION

Les participants ont répondu à la consultation par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview).

Aucune question n'impliquait une obligation de répondre. Les personnes n'ayant pas répondu à une question sont donc présentées sous le libellé « ne souhaite pas se prononcer/répondre ».

Notes de lecture :

Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%). Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance*) il est présenté sur fond vert. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance*), il est présenté sur un fond rouge. [*Le calcul des différences significatives (avec des seuils à 95%) s'appuie sur la méthode du khi2.]

STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON (1/2)

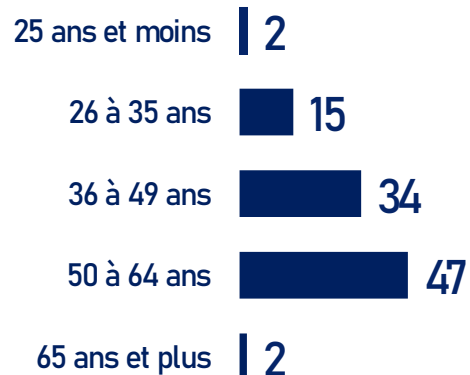


Les résultats sont présentés en %

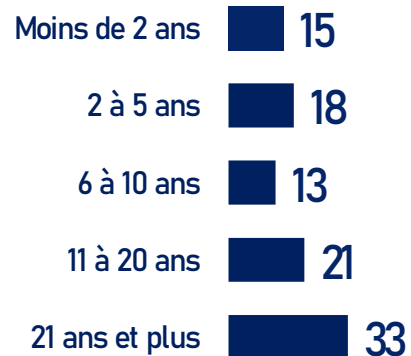
SEXE



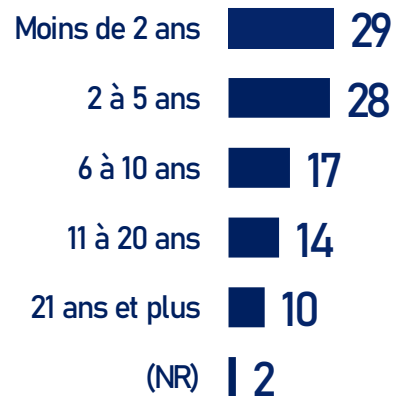
AGE



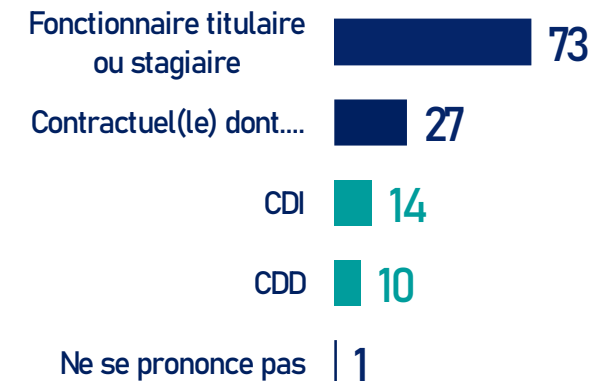
ANCIENNETE AU SEIN DU MINISTERE



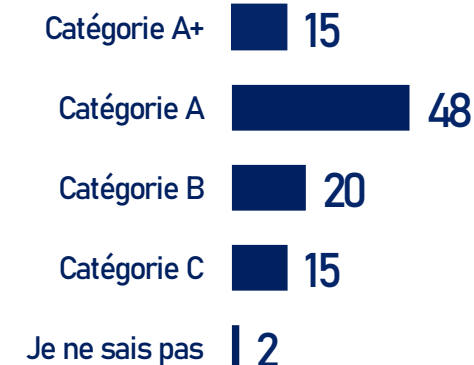
ANCIENNETE AU SEIN DU POSTE



STATUT



CATEGORIE



STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON (2/2)



Les résultats sont présentés en %

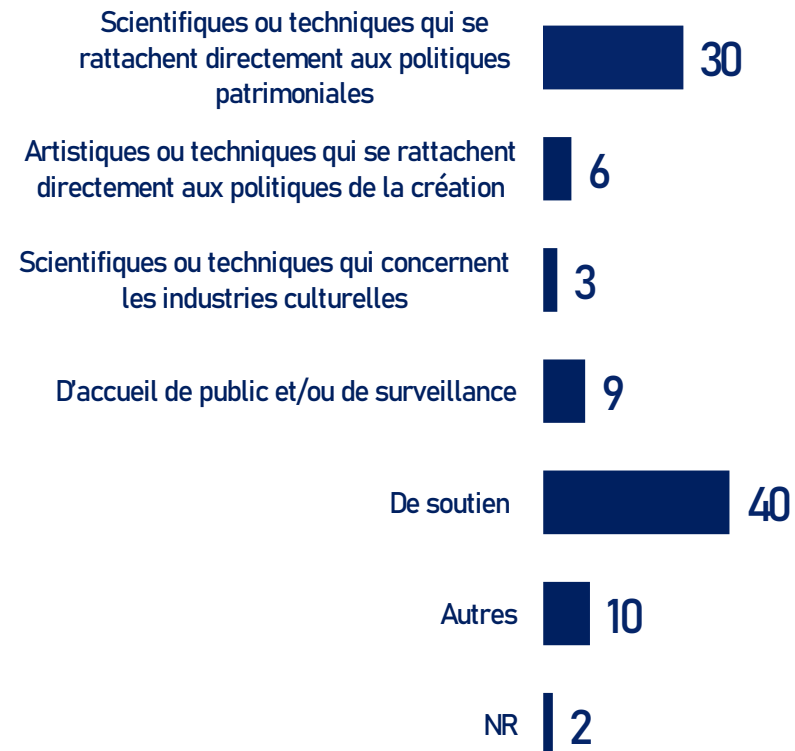
STRUCTURE DE RATTACHEMENT



MISSIONS DU SERVICE



MISSIONS PERSONNELLES



PARTIE 1

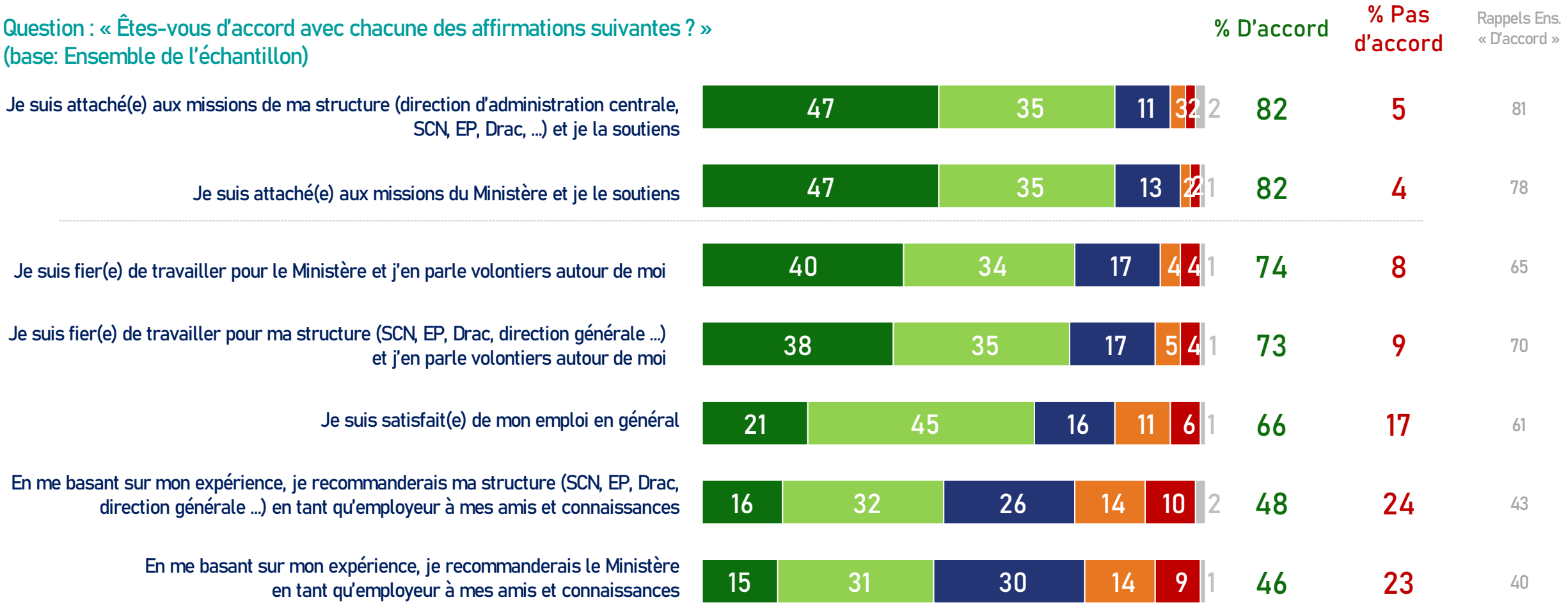
ENGAGEMENT





Les agents de l'administration centrale et des SCN montrent un fort attachement aux missions de leur structure et du Ministère

Question : « Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



Dans le détail, la satisfaction est partagée entre les différentes structures

Question : « Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

Résultats selon la structure

En % D'accord	Ensemble	Admi. centrale	Secrétariat Général (SG)	Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)	Direction générale de la création artistique (DGCA)*	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)**	Autres**	SCN	SCN relevant de la sphère Archives (AN, ANOM et ANMT)*	SCN relevant de la sphère Musées (musées et C2RMF)	SCN relevant de la sphère Patrimoine (LRMH, DRASSM, MPP)**
Je suis attaché(e) aux missions de ma structure et je la soutiens	82	83	82	86	83	85	82	81	82	80	83
Je suis attaché(e) aux missions du Ministère et je le soutiens	82	84	85	84	78	87	80	79	71	81	81
Je suis fier(e) de travailler pour le Ministère et j'en parle volontiers autour de moi	74	75	74	75	76	82	75	72	69	70	81
Je suis fier(e) de travailler pour ma structure et j'en parle volontiers autour de moi	73	70	67	74	70	80	65	76	81	74	75
Je suis satisfait(e) de mon emploi en général	66	66	70	64	59	67	65	66	77	61	60
En me basant sur mon expérience, je recommanderais ma structure en tant qu'employeur à mes amis et connaissances	48	49	47	48	37	62	57	46	60	36	48
En me basant sur mon expérience, je recommanderais le Ministère en tant qu'employeur à mes amis et connaissances	46	49	52	43	37	61	55	40	45	36	44

Focus sur la recommandation du Ministère en tant qu'employeur

Question : « Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



Caractéristiques des personnes qui recommanderaient le Ministère

- Des conditions de travail mieux perçues que par l'ensemble des agents

59% déclarent avoir un niveau de stress acceptable et 60% que leur charge de travail est satisfaisante (contre 47% au global)

- Des possibilités d'évolutions

Plus que les autres, elles estiment avoir des possibilités d'évolution et de promotion (40% contre 26%) et que leurs efforts sont récompensés (50% contre 33%). Ainsi, 21% s'estiment plutôt gagnants en termes de rémunération et 21% en matière d'évolution de carrière (contre 13% et 11% au global).

- Une adhésion et un optimisme envers les objectifs du Ministère

Plus que les autres, ces agents déclarent connaître les orientations stratégiques du Ministère (40% contre 30% au global). Elles sont plutôt approuvées : 46% se disent optimistes à propos de l'avenir du Ministère (contre 28% au global) et 40% sur leur évolution professionnelle (contre 23%).



Caractéristiques des personnes qui ne recommanderaient pas le Ministère

- Un travail qui ne plaît plus et des conditions de travail détériorées

22% déclarent que leur travail n'est pas intéressant (contre 10% au global). De plus, ces agents estiment de ne pas avoir de bonnes conditions matérielles de travail (45% contre 22%). Seuls 26% déclarent s'épanouir au travail (contre 54%).

- Une reconnaissance limitée

56% sont « pas du tout d'accord » avec l'idée que leurs efforts sont récompensés (25% au global). Ainsi, ils s'estiment très majoritairement « plutôt perdants » en termes de rémunération (77% contre 54%) et d'évolution (80% contre 53%). Dans cette logique, 43% envisagent de changer de poste hors du périmètre du Ministère (contre 26%).

- Une défiance envers la hiérarchie

Plus que les autres, ces agents sont mécontents à l'égard de leur manager direct. Cela est d'autant plus le cas face aux changements : 56% jugent que leur hiérarchie ne les aide pas à s'adapter face aux changements qui surviennent au Ministère (contre 34%).



PARTIE 2

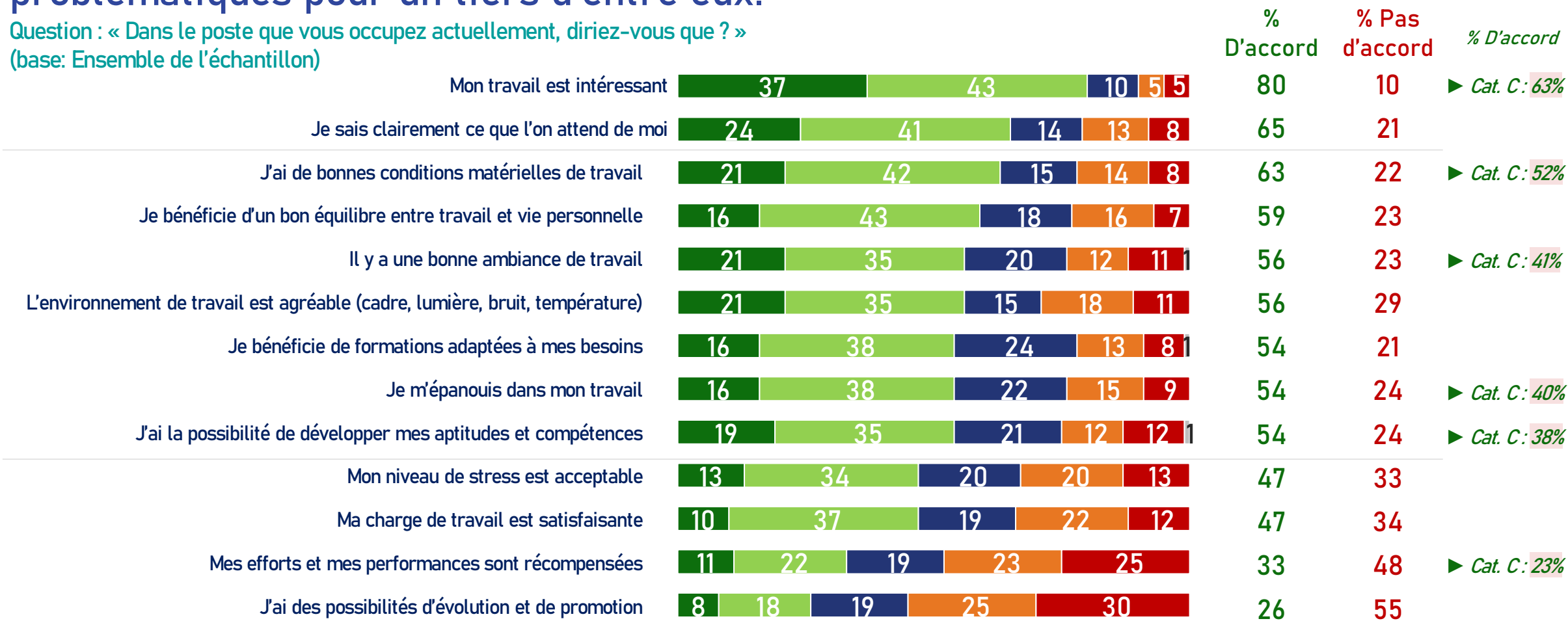
SATISFACTION PROFESSIONNELLE





D'une manière générale, les agents jugent leur travail intéressant avec des attentes claires. Néanmoins, leur niveau de stress et leur charge de travail sont problématiques pour un tiers d'entre eux.

Question : « Dans le poste que vous occupez actuellement, diriez-vous que ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



Dans le détail, les agents de la DGCA et des SCN relevant des Musées se montrent moins satisfaits que l'ensemble

Question : « Dans le poste que vous occupez actuellement, diriez-vous que ? »

(base: Ensemble de l'échantillon)

Résultats selon la structure

En % D'accord	Ensemble	Admi. centrale	Secrétariat Général (SG)	Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)	Direction générale de la création artistique (DGCA)*	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)**	Autres**	SCN	SCN relevant de la sphère Archives (AN, ANOM et ANMT)*	SCN relevant de la sphère Musées (musées et C2RMF)	SCN relevant de la sphère Patrimoine (LRMH, DRASSM, MPP)**
Mon travail est intéressant	80	81	78	83	83	87	75	79	81	75	90
Je sais clairement ce que l'on attend de moi	65	65	62	73	65	59	65	66	75	56	77
J'ai de bonnes conditions matérielles de travail	63	66	71	69	37	77	62	57	72	47	54
Je bénéficie d'un bon équilibre entre travail et vie personnelle	59	59	60	57	48	82	55	58	64	53	62
Il y a une bonne ambiance de travail	56	60	64	62	48	75	45	50	65	41	50
L'environnement de travail est agréable	56	56	61	54	26	72	52	55	71	46	50
Je bénéficie de formations adaptées à mes besoins	54	56	56	53	56	67	60	52	66	41	54
Je m'épanouis dans mon travail	54	54	55	61	46	51	47	55	63	48	62
J'ai la possibilité de développer mes aptitudes et compétences	54	55	51	65	48	64	50	51	63	44	56
Mon niveau de stress est acceptable	47	48	46	52	39	62	52	46	58	39	44
Ma charge de travail est satisfaisante	47	47	44	52	33	67	52	48	52	41	60
Mes efforts et mes performances sont récompensés	33	35	36	40	17	33	42	31	41	23	35
J'ai des possibilités d'évolution et de promotion	26	28	30	34	13	28	25	23	31	20	19



La majorité des agents estime que leur service/direction est engagée pour améliorer la qualité de service rendu aux usagers, autant que le Ministère

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)





A noter que cette recherche d'amélioration de la qualité de service est partagée dans l'ensemble des structures

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

Résultats selon la structure

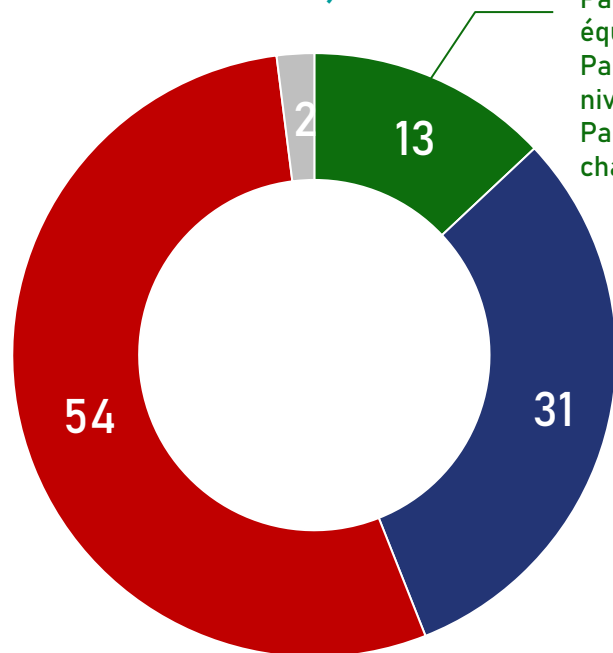
En % D'accord	Ensemble	Admi. centrale	Secrétariat Général (SG)	Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)	Direction générale de la création artistique (DGCA)*	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)**	Autres**	SCN	SCN relevant de la sphère Archives (AN, ANOM et ANMT)*	SCN relevant de la sphère Musées (musées et C2RMF)	SCN relevant de la sphère Patrimoine (LRMH, DRASSM, MPP)**
Dans mon service / ma direction, les agents ont à cœur d'améliorer la qualité de service pour les usagers auxquels nous nous adressons en priorité	70	71	75	74	67	67	52	68	72	63	75
De façon générale, les agents du Ministère ont à cœur d'améliorer la qualité du service pour tous les usagers du Ministère (grand public, professionnels de la culture, autres types d'usagers)	68	70	70	77	71	59	52	66	67	66	64
De façon générale, les usagers auxquels notre service / direction s'adresse sont satisfaits de la qualité de service rendu	63	61	57	67	56	67	65	66	76	61	61



En revanche, les agents s'estiment majoritairement perdants que cela soit en termes de rémunération ou d'évolution

Question : « Entre ce que vous investissez dans votre travail (compétence, temps ...) et ce que vous recevez en retour en matière de rémunération, estimez-vous que vous êtes ... »

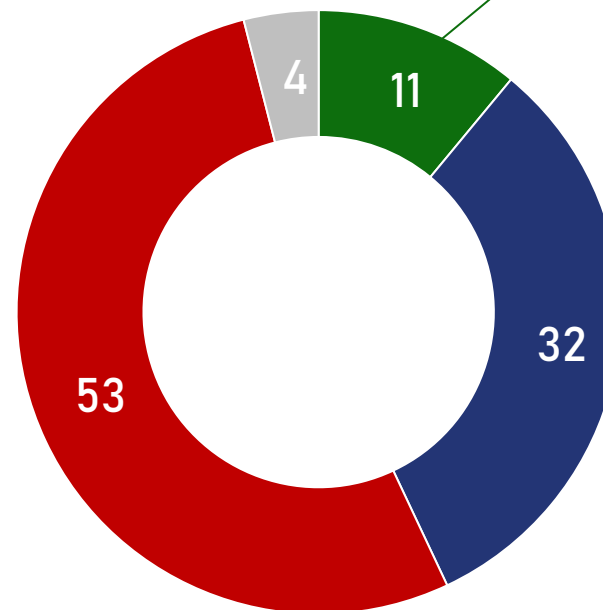
(base: Ensemble de l'échantillon)



Parmi ceux qui estiment avoir un bon équilibre vie pro/vie perso : 18%
 Parmi ceux qui estiment avoir un niveau de stress acceptable: 21%
 Parmi ceux qui estiment avoir une charge de travail satisfaisante : 21%

Question : « Entre ce que vous investissez dans votre travail (compétence, temps ...) et ce que vous recevez en retour en matière d'évolution de carrière, estimez-vous que vous êtes ... »

(base: Ensemble de l'échantillon)



AC : 14% vs SNC: 8%
 Parmi ceux qui estiment avoir un bon équilibre vie pro/vie perso : 16%
 Parmi ceux qui estiment avoir un niveau de stress acceptable: 20%
 Parmi ceux qui estiment avoir une charge de travail satisfaisante : 20%

42% des agents s'estiment perdants à la fois sur la rémunération et sur l'évolution de carrière
 (vs 46% au global)

PLUTÔT GAGNANT(E)

NI PERDANT(E), NI GAGNANT(E)

PLUTÔT PERDANT(E)

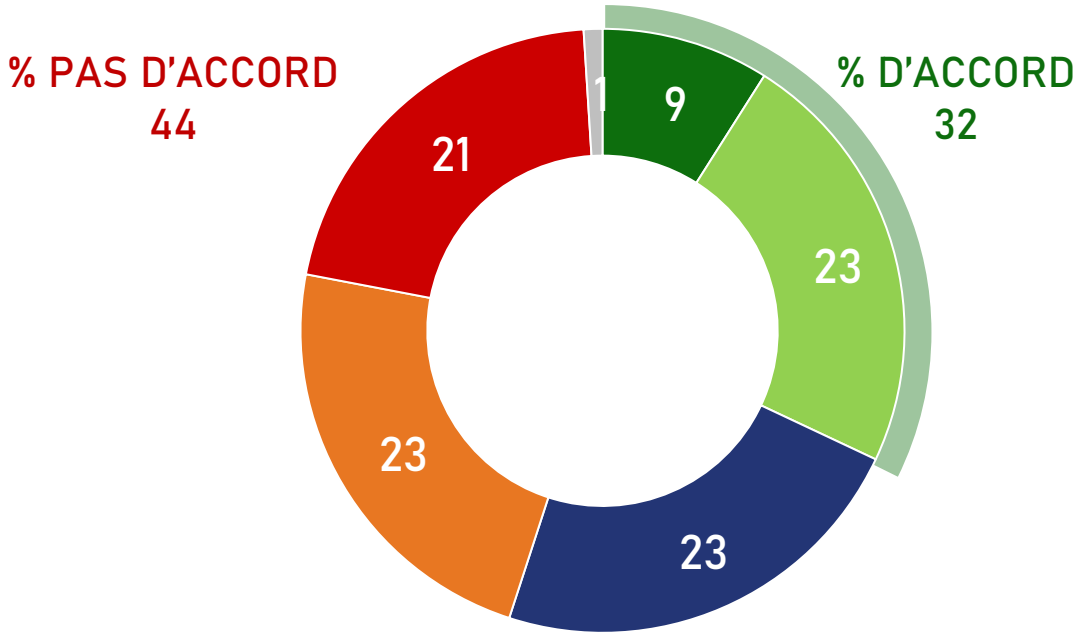
NE SE PRONONCE PAS



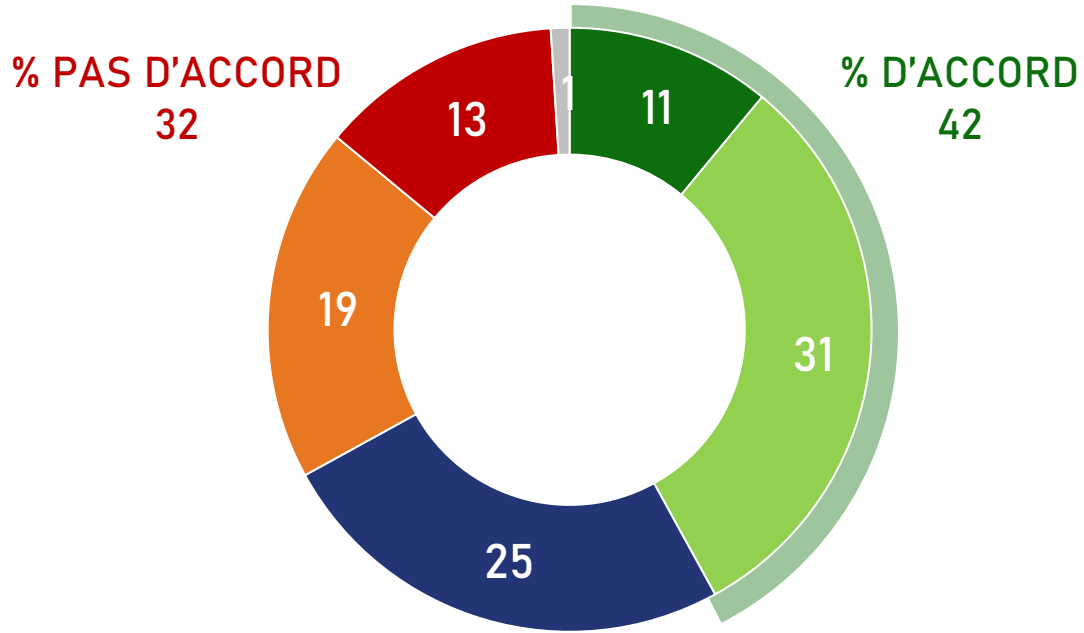
Pour les agents de l'administration centrale, les possibilités de mobilité sont davantage perçues à l'extérieur de la structure qu'en son sein

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes : J'ai des possibilités de mobilité... »
(base: Aux agents de l'administration centrale)

au sein de ma structure



au sein d'autres structures du Ministère

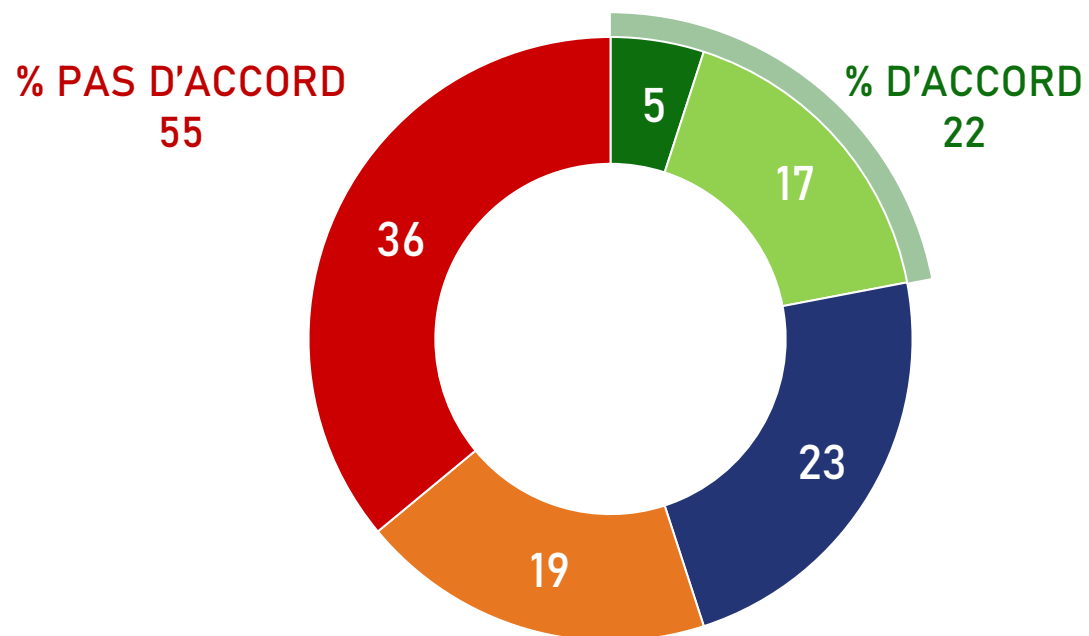




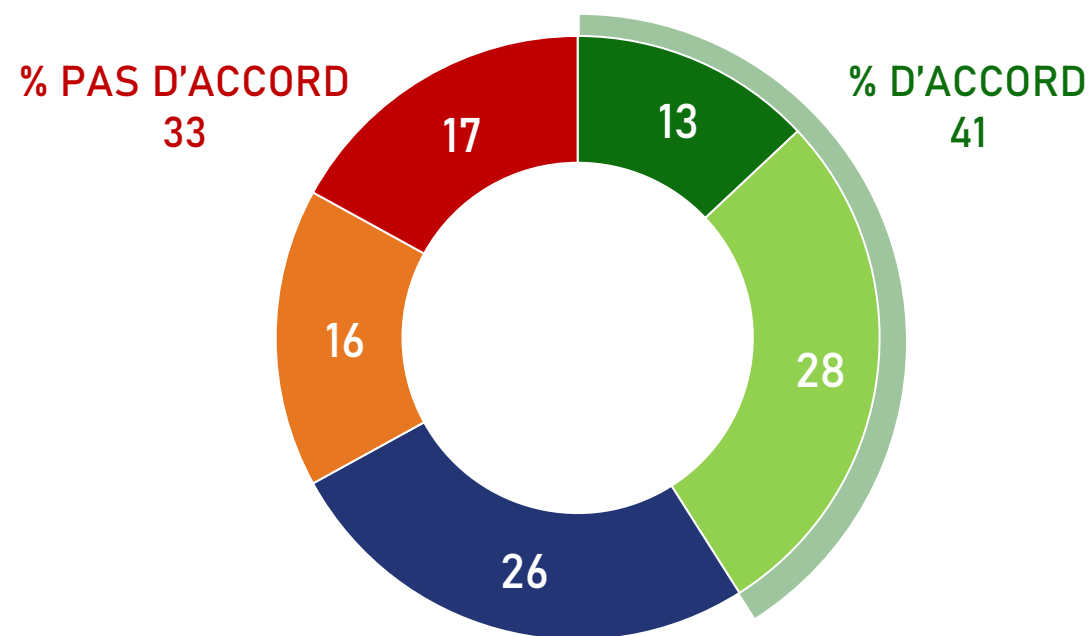
Et cette perception est encore plus forte parmi les agents des SCN

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes : J'ai des possibilités de mobilité... »
(base: Aux agents de SCN)

au sein de ma structure



au sein d'autres structures du Ministère



TOUT À FAIT D'ACCORD

PLUTÔT D'ACCORD

NI D'ACCORD, NI PAS D'ACCORD

PLUTÔT PAS D'ACCORD

PAS DU TOUT D'ACCORD

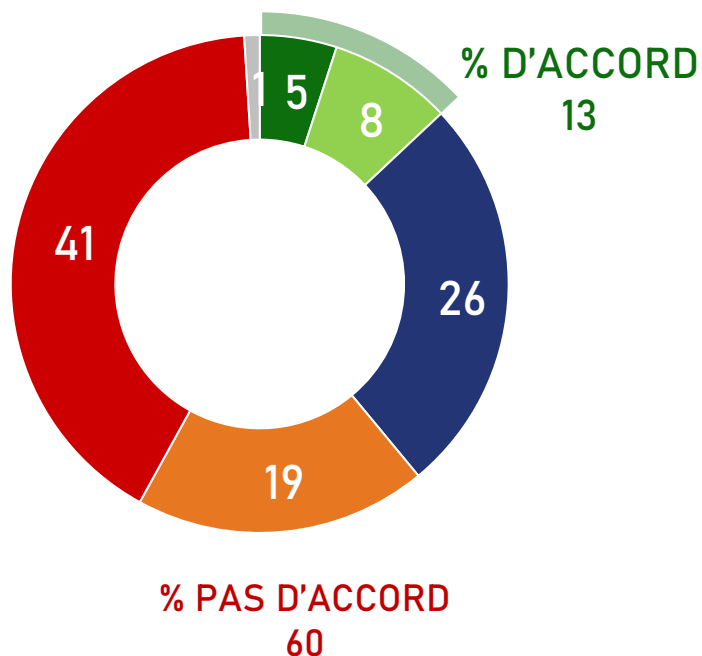
NE SE PRONONCE PAS



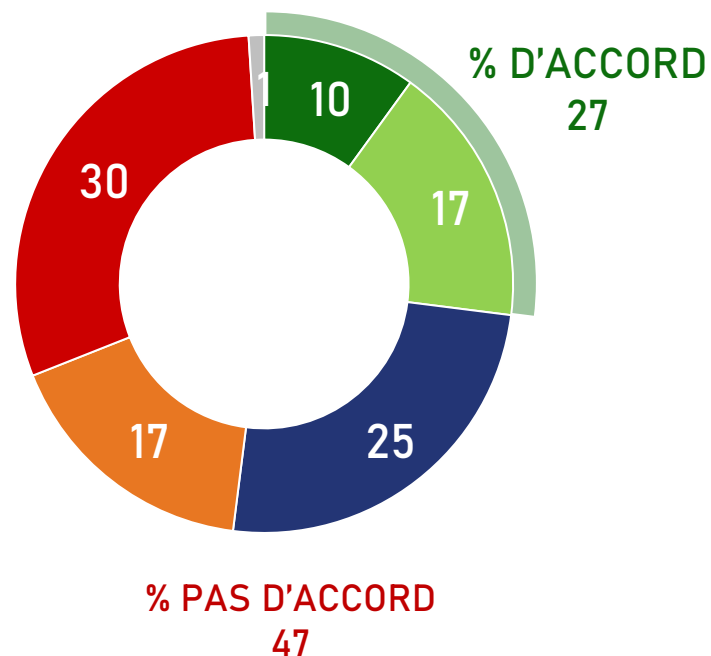
Au sein de l'administration centrale et des SCN, les agents envisagent davantage de rester dans leur poste que de changer

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes : Dans les prochains mois, j'envisage de changer de poste »
(base: ensemble)

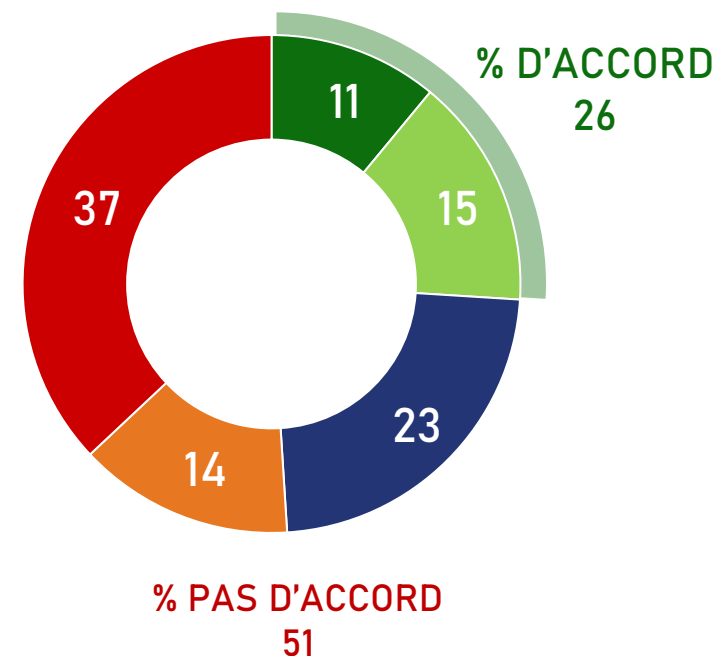
**au sein
de ma structure**



**au sein du périmètre du
Ministère de la Culture**



**hors du périmètre du
Ministère de la Culture**



TOUT À FAIT
D'ACCORD

PLUTÔT D'ACCORD

NI D'ACCORD,
NI PAS D'ACCORD

PLUTÔT PAS
D'ACCORD

PAS DU TOUT
D'ACCORD

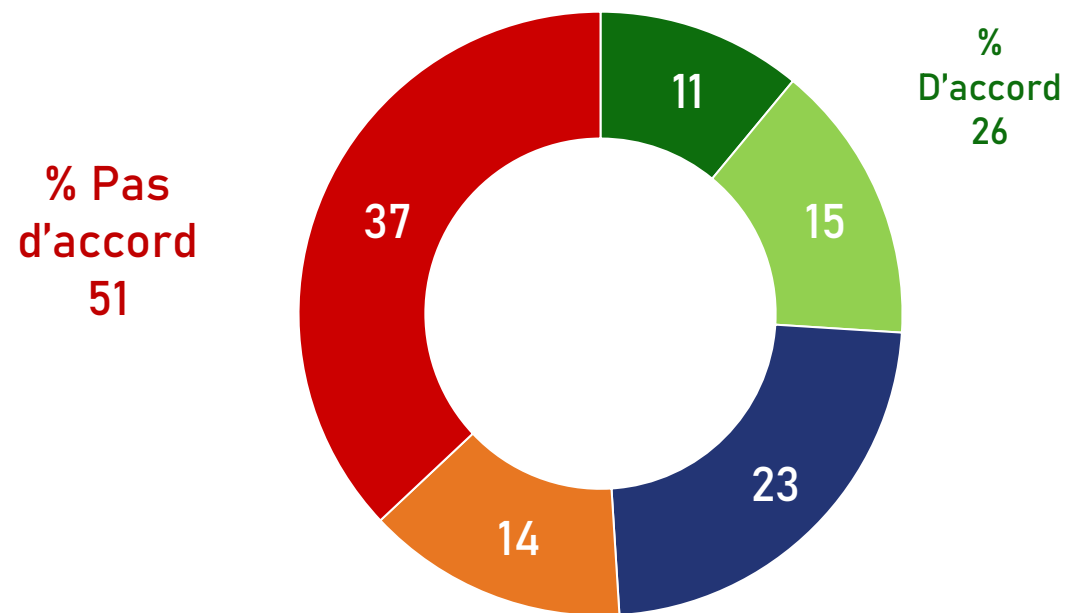
NE SE PRONONCE PAS



Dans le détail, les agents qui ont entre 2 et 5 ans d'expérience sont les plus nombreux à déclarer vouloir quitter le périmètre du Ministère

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes : Dans les prochains mois, j'envisage de changer de poste »
(base: Ensemble de l'échantillon)

hors du périmètre du Ministère de la Culture



					% D'accord	% Pas d'accord	
SELON L'ÂGE							
ST Moins de 35 ans	11	16	27	11	34	27	45
ST Plus de 35 ans	11	14	23	15	37	25	52
SELON LA CATÉGORIE							
Catégorie A+	14	19	23	15	29	33	44
Catégorie A	10	16	25	15	33	26	48
Catégorie B	15	11	20	10	44	26	54
Catégorie C	6	13	20	13	47	19	60
SELON L'ANCIENNETÉ DANS LE POSTE							
Moins de 2 ans	8	16	25	14	37	24	51
2 à 5 ans	12	20	23	16	29	32	45
6 à 10 ans	17	9	29	9	35	26	44
11 à 20 ans	9	14	24	15	37	23	52
21 ans et plus	5	8	17	18	52	13	70
SELON L'ANCIENNETÉ DANS LE MINISTÈRE							
Moins de 2 ans	10	12	25	13	39	22	52
2 à 5 ans	11	20	20	17	32	31	49
6 à 10 ans	12	22	27	11	27	34	38
11 à 20 ans	13	16	25	13	32	29	45
21 ans et plus	10	9	22	15	44	19	59





PARTIE 3

SATISFACTION À L'ÉGARD DES ENCADRANTS





Les agents de l'administration centrale et des SCN se montrent globalement plus satisfaits de leur responsable hiérarchique que l'ensemble des agents du Ministère

Question : « Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant votre responsable hiérarchique direct ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

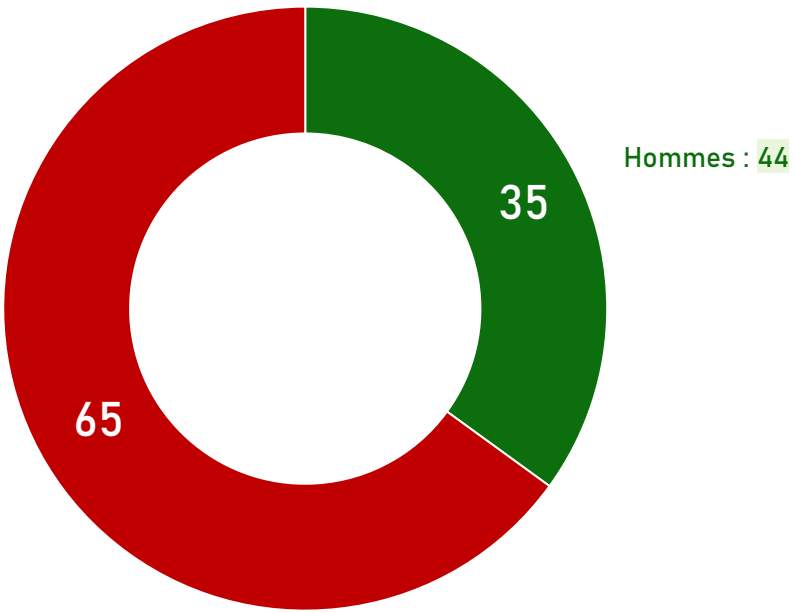
						% D'accord	% Pas d'accord	Rappels Ens. « D'accord »
Sait reconnaître la qualité du travail accompli	31	33	15	10	11	64	21	60
Sait prendre des décisions	30	31	17	11	11	61	22	58
S'efforce d'améliorer l'efficacité de notre service	27	34	16	10	13	61	23	55
Sait expliquer et décliner clairement les orientations de mon service	24	34	16	14	12	58	26	52
Sait fixer des objectifs clairs à ses collaborateurs	22	35	15	14	14	57	28	50
Sait créer une atmosphère d'ouverture et de confiance	28	27	15	14	16	55	30	53
Informe bien ses collaborateurs	24	31	14	16	15	55	31	49
Sait expliquer clairement les grandes orientations du Ministère	21	30	23	14	12	51	26	43
Dispose d'autonomie suffisante pour prendre des décisions	21	29	23	17	10	50	27	47
Sait donner du sens à mon travail	20	30	20	15	15	50	30	46
Sait motiver son équipe	21	23	22	15	19	44	34	42





Un peu plus d'un tiers dit avoir des fonctions d'encadrement, des postes plus occupés par les hommes que par les femmes

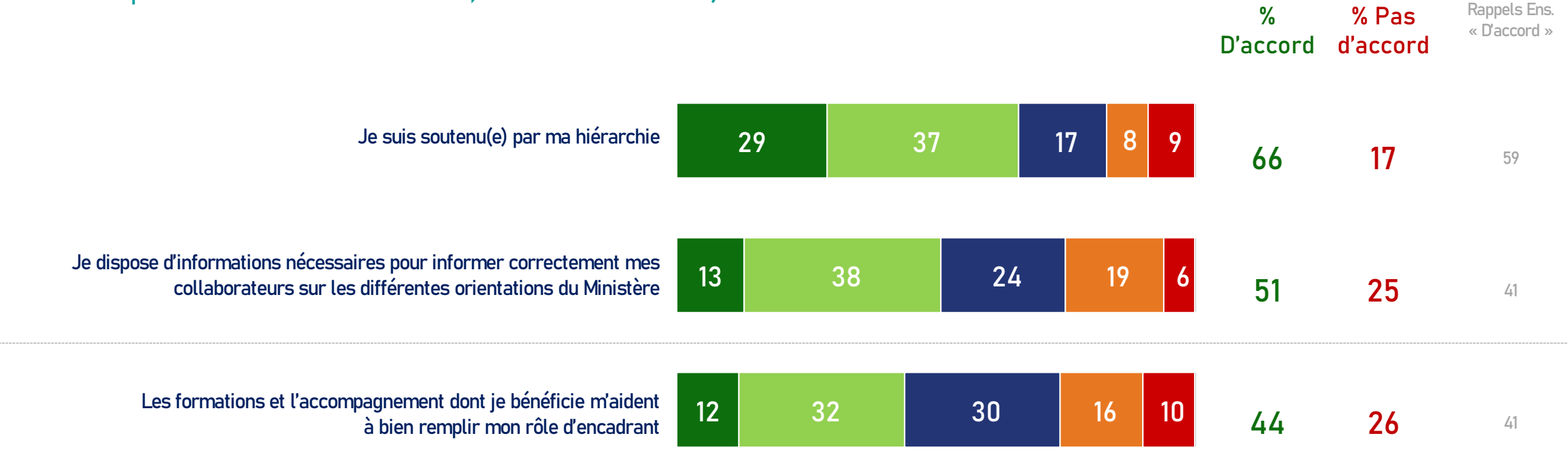
Question : « Avez-vous des fonctions d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel) ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)





Si ces encadrants se sentent majoritairement soutenus par leur hiérarchie, seule une minorité estime bénéficier de formations au management adéquates

Question : « Vous-même en tant qu'encadrant, diriez-vous que... ? »
 (base: A ceux qui ont des fonctions d'encadrement, soit 35% de l'échantillon)





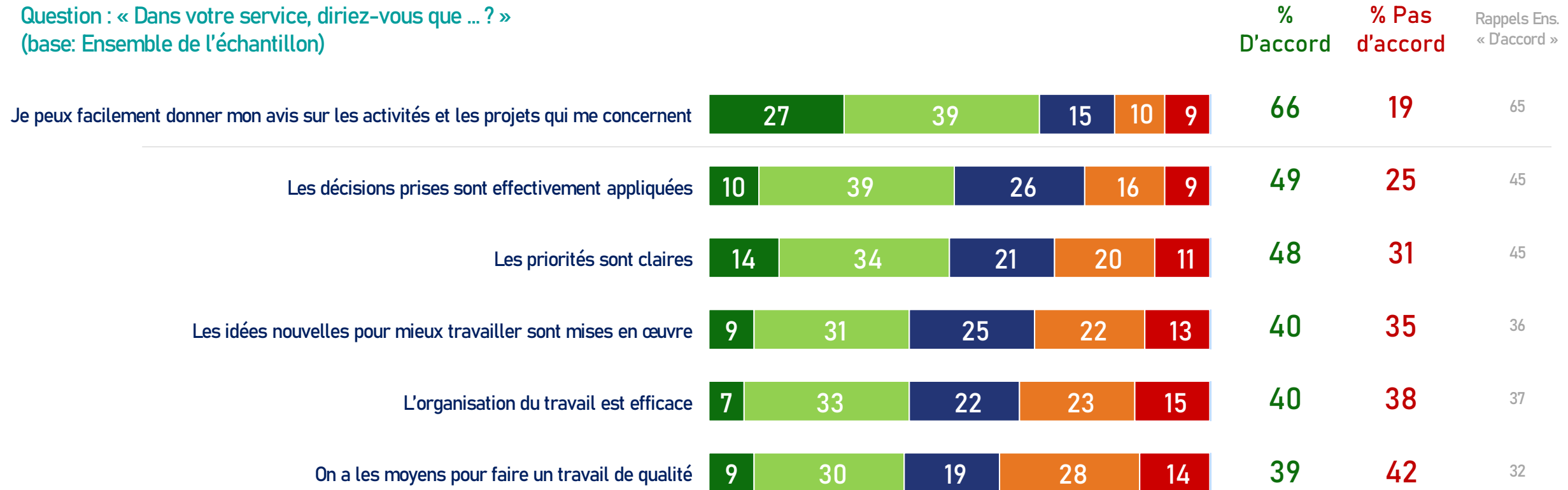
PARTIE 4

ORGANISATION DU TRAVAIL



S'il est aisé selon les deux-tiers des répondants de donner son avis sur les projets les concernant, les autres aspects sont moins évidents, en particulier le fait d'avoir les moyens de faire un travail de qualité

Question : « Dans votre service, diriez-vous que ... ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



TOUT À FAIT D'ACCORD

PLUTÔT D'ACCORD

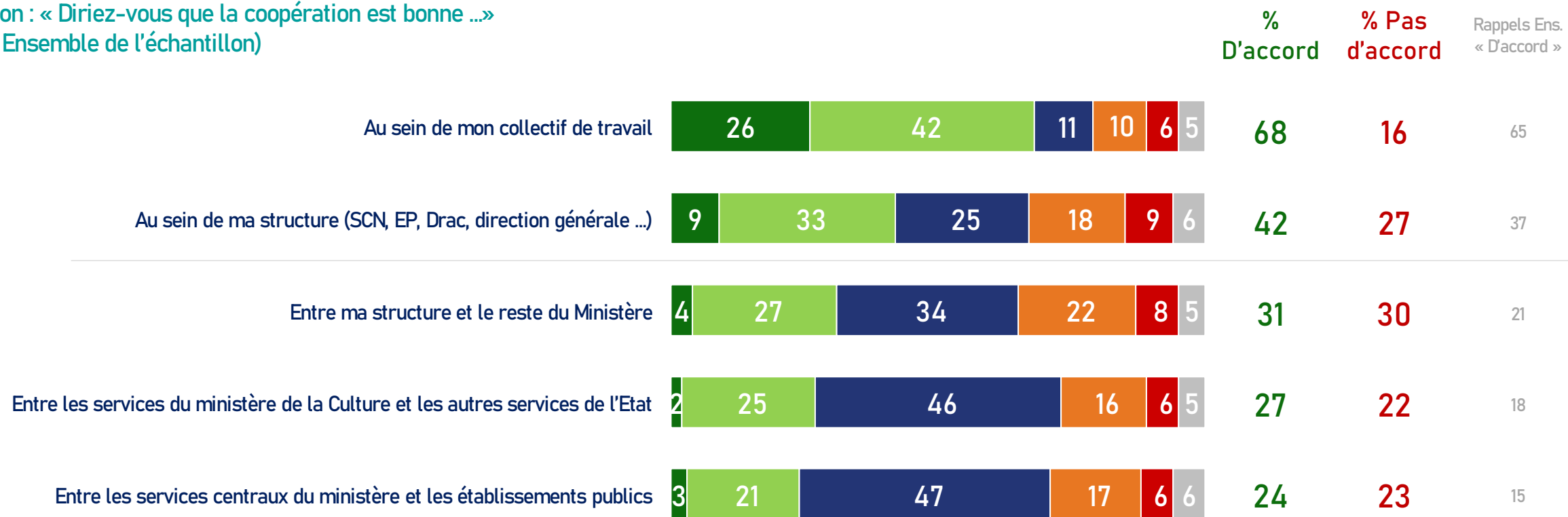
NI D'ACCORD,
NI PAS D'ACCORD

PLUTÔT PAS D'ACCORD

PAS DU TOUT D'ACCORD

A l'ensemble des niveaux, la coopération est jugée un peu meilleure par les agents de l'AC et des SCN qu'au niveau global

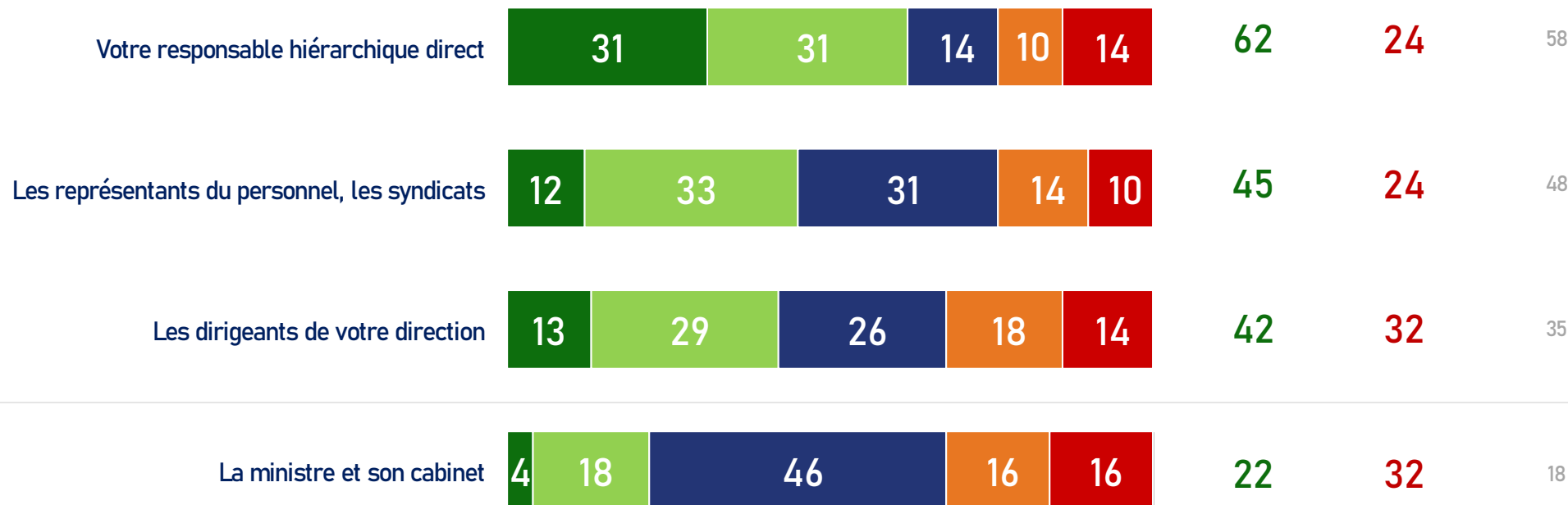
Question : « Diriez-vous que la coopération est bonne ... »
(base: Ensemble de l'échantillon)



De même, ils expriment une plus forte confiance dans l'action de chacun des acteurs que l'ensemble des agents – hormis envers les représentants du personnel

Question : « Globalement, avez-vous confiance dans l'action de ... »
(base: Ensemble de l'échantillon)

%
D'accord % Pas
d'accord Rappels Ens.
« D'accord »



TOUT À FAIT D'ACCORD

PLUTÔT D'ACCORD

NI D'ACCORD,
NI PAS D'ACCORD

PLUTÔT PAS D'ACCORD

PAS DU TOUT D'ACCORD



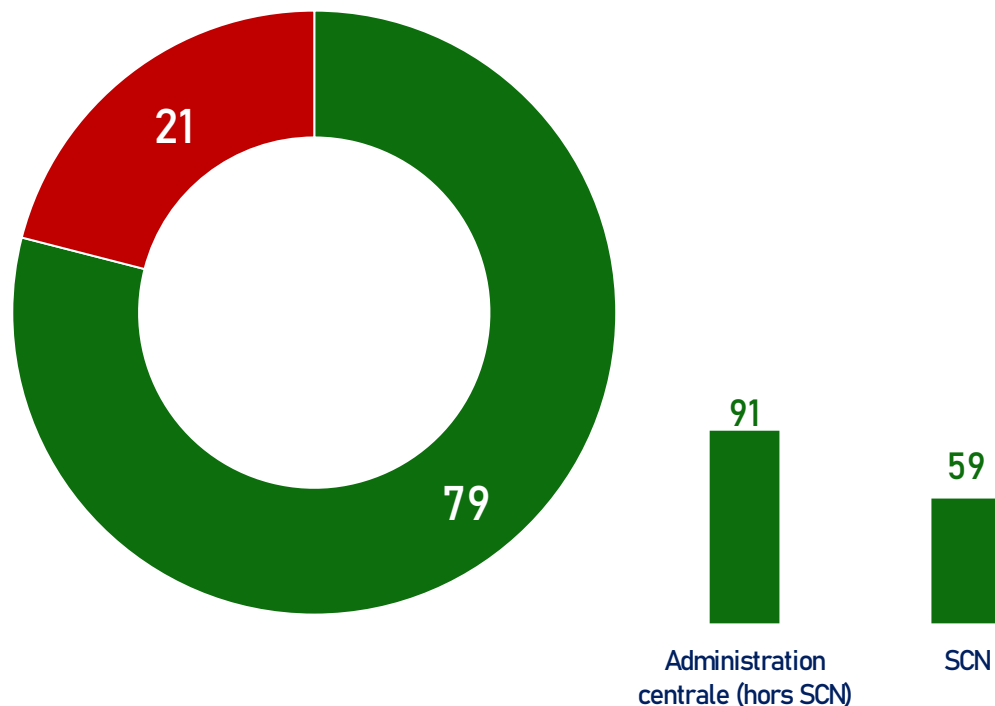
PARTIE 5

MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL



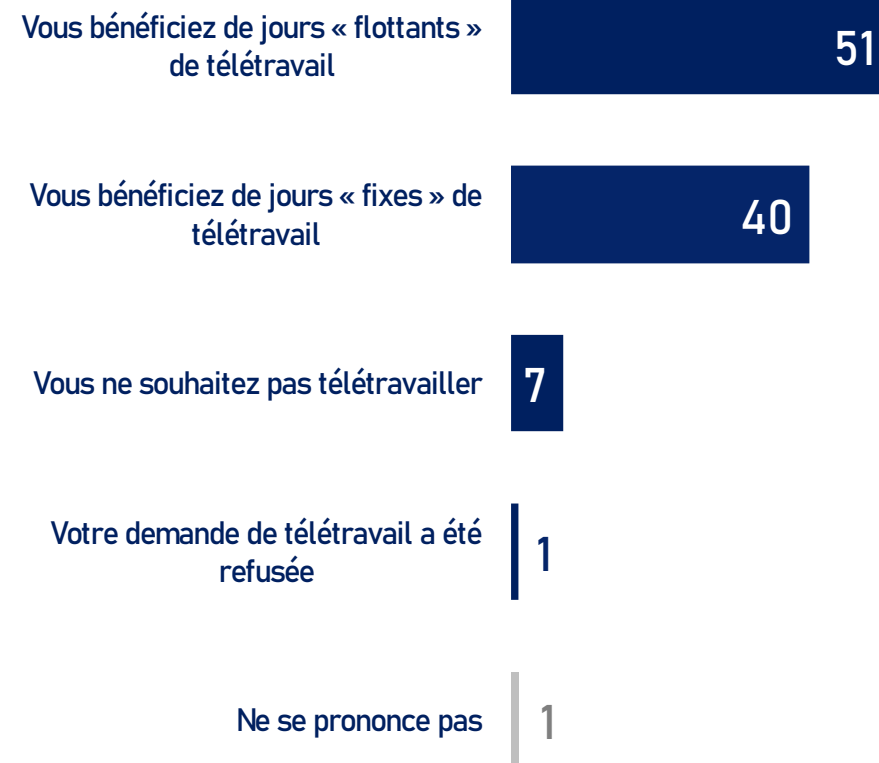
Le télétravail est pratiqué par une majorité, voire la quasi-totalité des agents au sein de l'administration centrale

Question : « Vos missions peuvent-elles être réalisées pour tout ou partie en télétravail ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



Si oui.... ?

(base: à ceux qui considèrent que leurs missions peuvent se réaliser en télétravail, soit 79% de l'échantillon)





PARTIE 6

INFORMATION ET COMMUNICATION



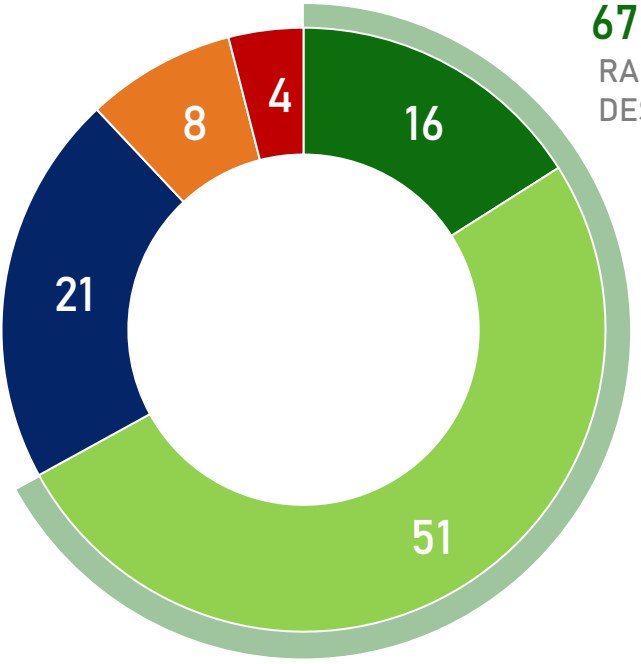


Au global, 67% des agents s'estiment bien informés sur l'actualité au Ministère, soit 19 points de plus que l'ensemble des agents

Question : « Globalement, estimez-vous que vous êtes bien informé(é) sur l'actualité, les projets et la vie quotidienne au Ministère ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

% PAS D'ACCORD
12

% D'ACCORD
67



RAPPEL ENSEMBLE DES AGENTS : 48%

SELON LA STRUCTURE

Structure	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	% D'accord	% Pas d'accord
Administration centrale hors SCN	18	53	18	7	3	71	10
Service de compétence nationale	12	48	26	10	4	60	14

SELON LES MISSIONS DU POSTE

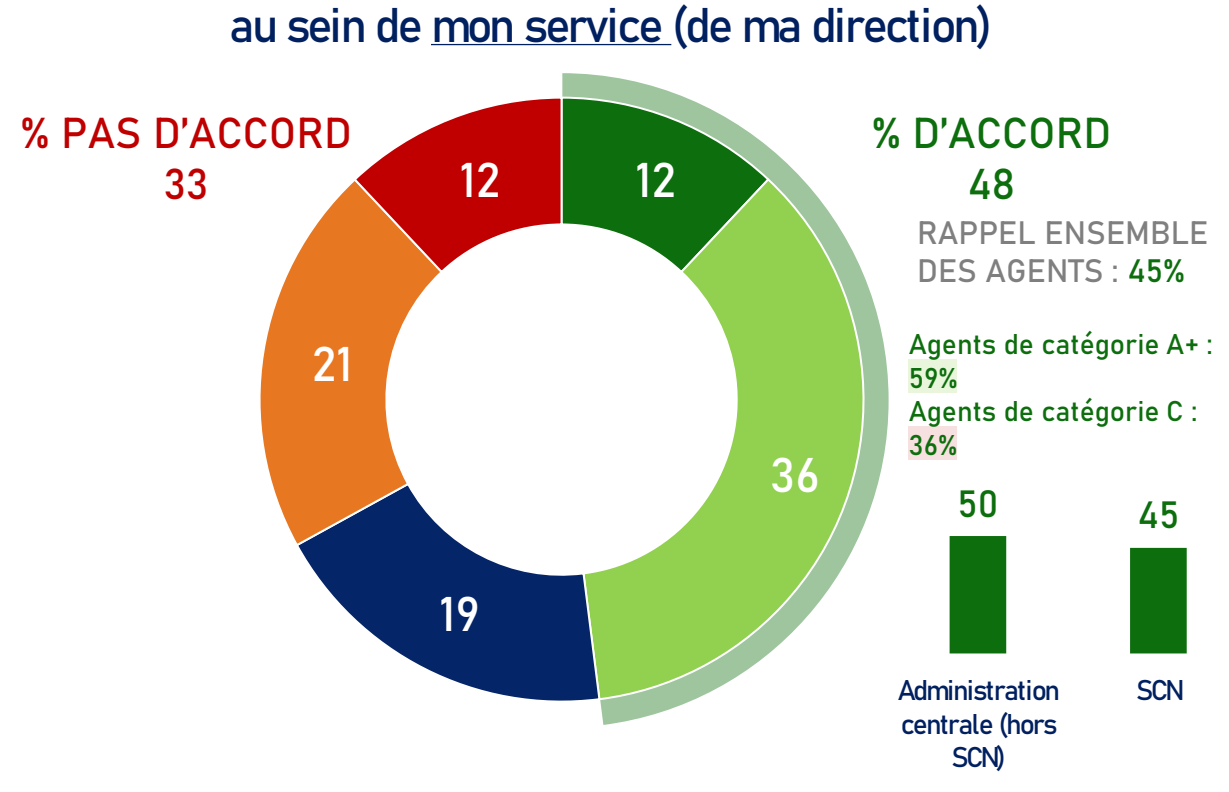
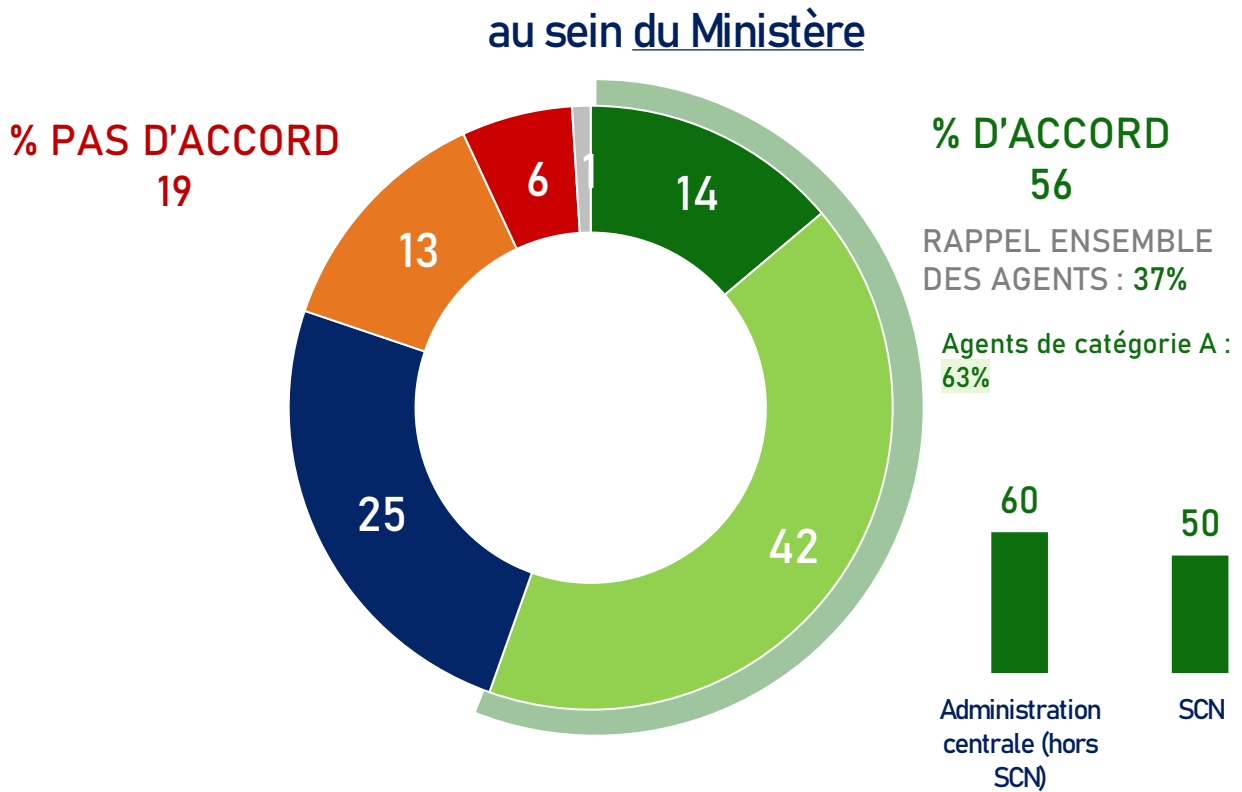
Mission	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	% D'accord	% Pas d'accord
Scientifiques ou techniques qui se rattachent directement aux politiques patrimoniales	15	49	23	9	4	64	13
D'accueil de public et/ou de surveillance*	10	33	29	18	10	43	28
De soutien	19	54	19	5	2	73	7
Autres*	17	60	14	5	4	77	9

*Base inférieure à 100 répondants



Les agents de l'administration centrale et des SCN se montrent également plus satisfaits que l'ensemble à propos de la communication interne au sein du Ministère

Question : « Diriez-vous que la communication interne est satisfaisante... »
 (base: Ensemble de l'échantillon)





PARTIE 7

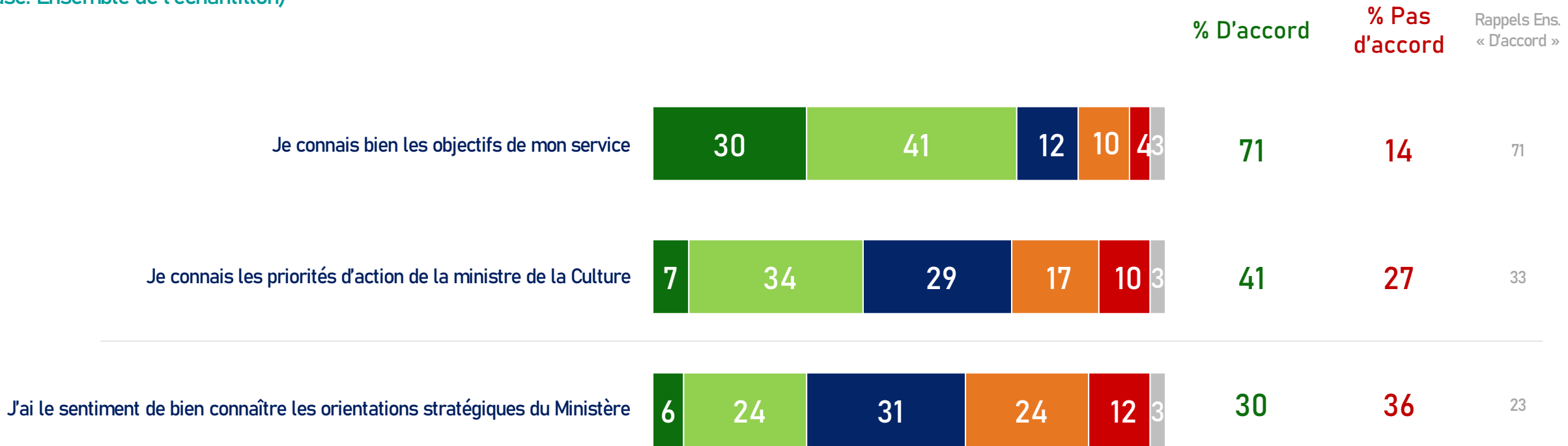
STRATÉGIE ET GESTION DES CHANGEMENTS





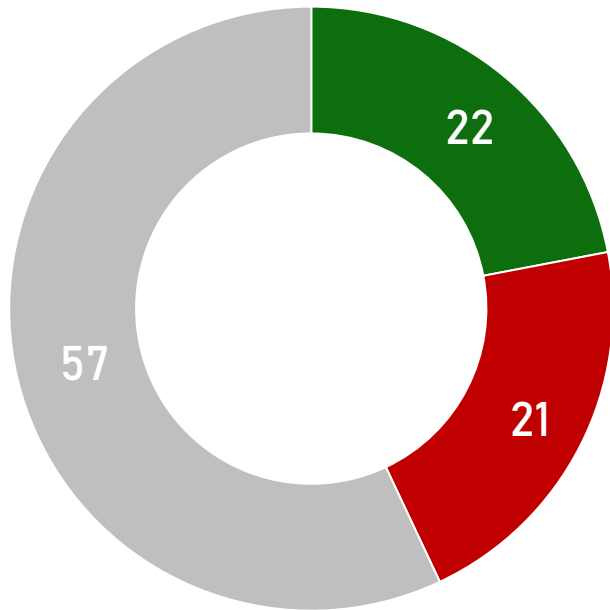
Si les objectifs de leur service sont bien connus, ceux du Ministère le sont beaucoup moins. Ils sont toutefois mieux connus dans ces structures qu'au global

Question : « Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ... »
(base: Ensemble de l'échantillon)

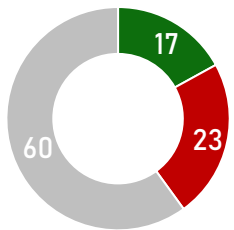


Logiquement, la majorité des agents ne sait pas se prononcer sur les orientations stratégiques du Ministère

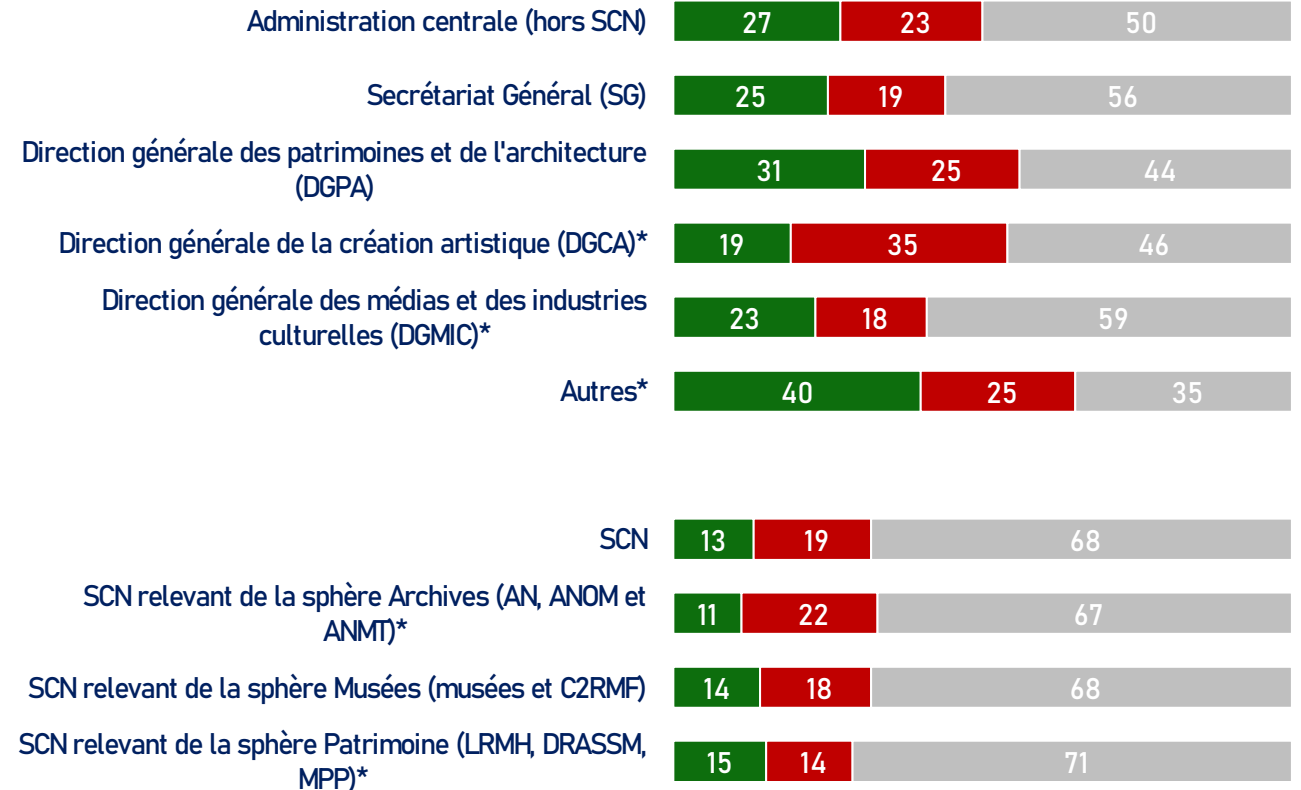
Question : « Diriez-vous que les orientations stratégiques du Ministère ... »
(base: Ensemble de l'échantillon)



ENSEMBLE DES AGENTS
RAPPELS



SELON LA STRUCTURE



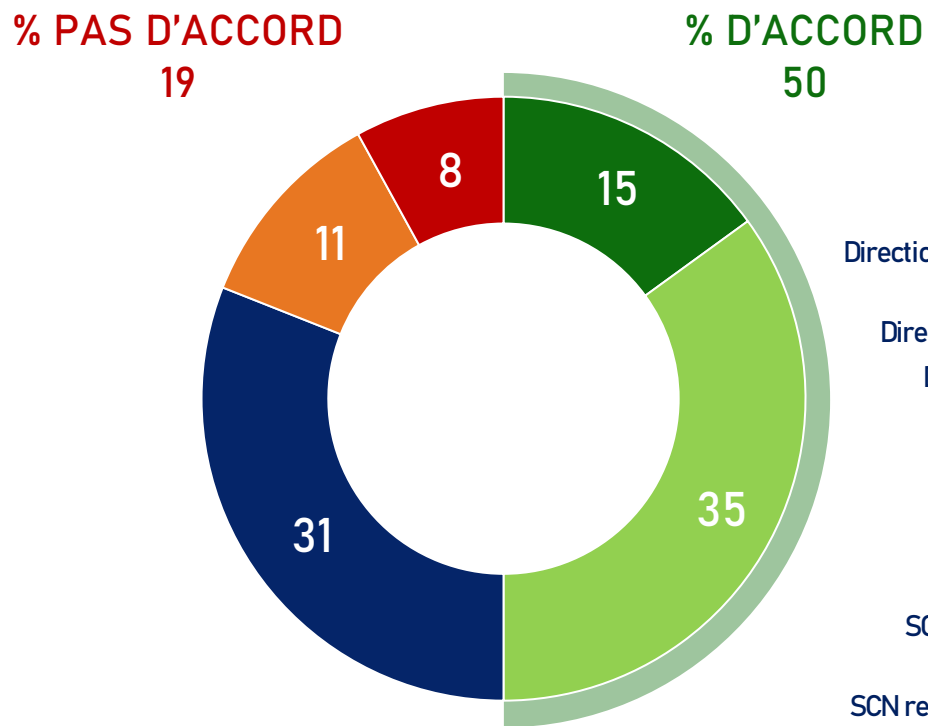
VONT PLUTÔT DANS LA BONNE DIRECTION

NE VONT PLUTÔT PAS DANS LA BONNE DIRECTION

JE NE SAIS PAS

Et seule la moitié des agents déclare voir clairement en quoi son travail contribue à l'atteinte des objectifs du Ministère (+10 pts par rapport au global)

Question : « Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Je vois clairement en quoi mon travail contribue à l'atteinte des objectifs du Ministère » ...»
(base: Ensemble de l'échantillon)



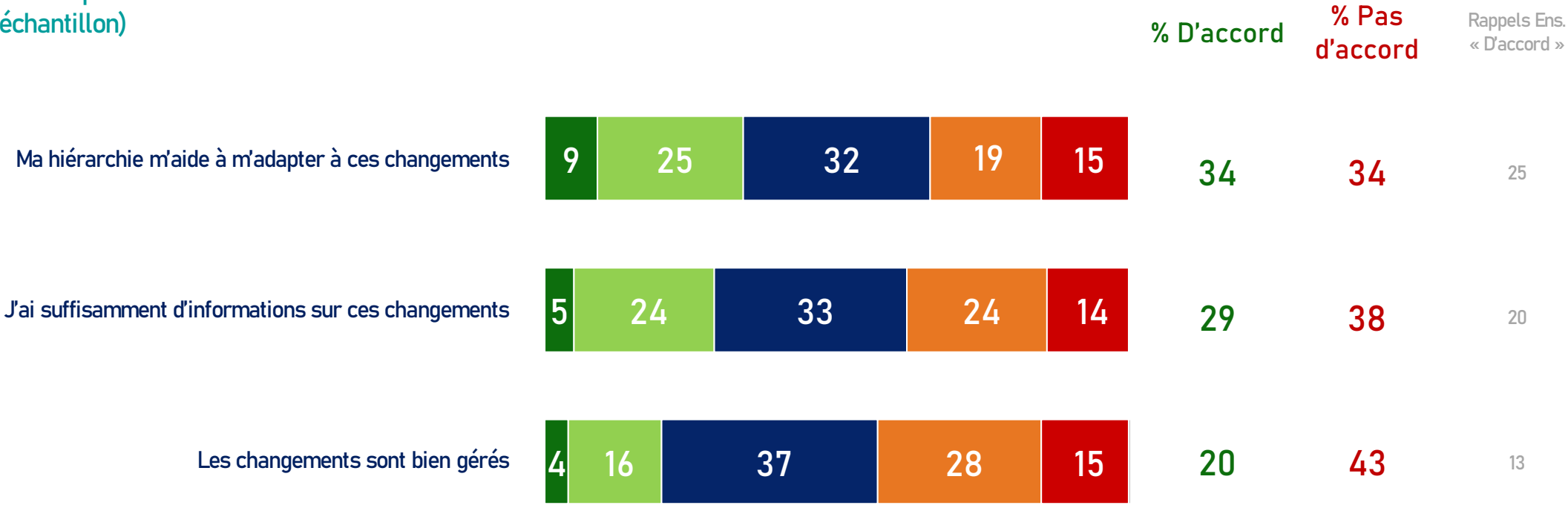
	RAPPELS					% D'accord	% Pas d'accord
Ensemble des agents	11	29	37	14	9	40	23
SELON LA STRUCTURE							
Administration centrale (hors SCN)	17	36	30	10	7	53	17
Secrétariat Général (SG)	19	35	31	11	4	54	15
Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)	17	42	24	8	9	59	17
Direction générale de la création artistique (DGCA)*	4	41	35	15	5	45	20
Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)*	18	38	26	5	13	56	18
Autres*	17	20	35	15	13	37	28
SCN							
SCN relevant de la sphère Archives (AN, ANOM et ANMT)*	13	33	31	14	9	46	23
SCN relevant de la sphère Musées (musées et C2RMF)	8	31	33	16	12	39	28
SCN relevant de la sphère Patrimoine (LRMH, DRASSM, MPP)*	19	31	35	6	7	50	13





Dans le même temps, les agents estiment manquer d'informations sur les changements du Ministère, qui sont perçus comme mal gérés

Question : « Face aux changements (nouvelles priorités, réorganisations, réformes, nouveaux outils ...) qui surviennent au sein du Ministère, pensez-vous généralement que ... »
 (base: Ensemble de l'échantillon)





Dans le détail, l'accompagnement au changement est mieux perçu dans l'administration centrale que dans les SCN

Question : « Face aux changements (nouvelles priorités, réorganisations, réformes, nouveaux outils ...) qui surviennent au sein du Ministère, pensez-vous généralement que ... »

(base: Ensemble de l'échantillon)

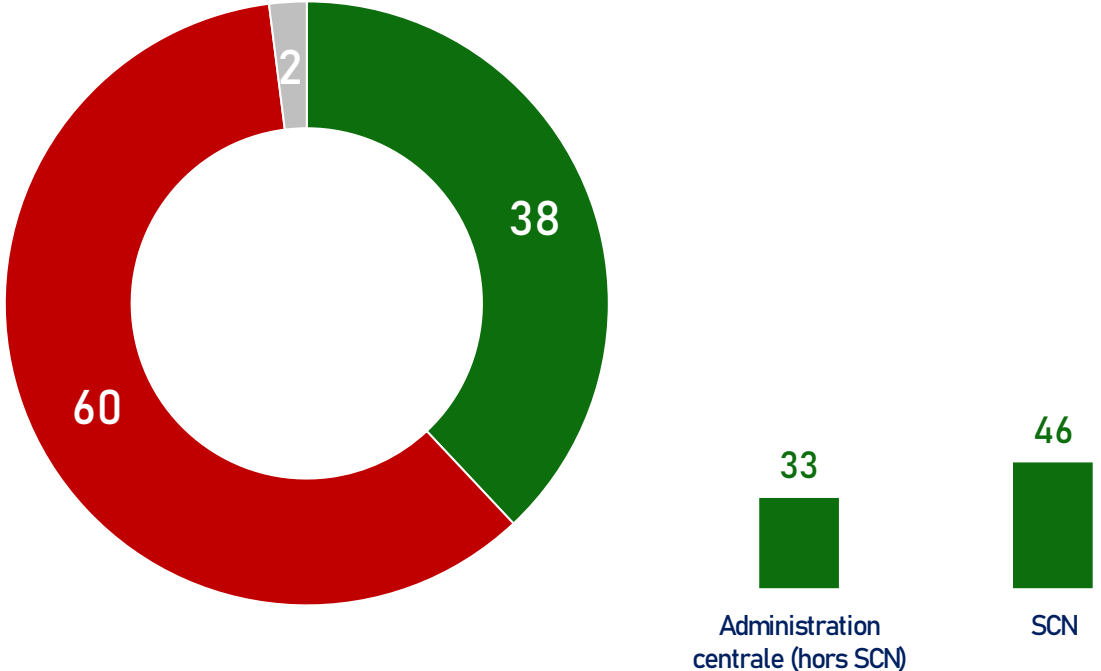
Résultats selon la structure

En % D'accord	Ensemble	Admi. centrale	Secrétariat Général (SG)	Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)	Direction générale de la création artistique (DGCA)*	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMI)**	Autres**	SCN	SCN relevant de la sphère Archives (AN, ANOM et ANMT)*	SCN relevant de la sphère Musées (musées et C2RMF)	SCN relevant de la sphère Patrimoine (LRMH, DRASSM, MPP)**
Ma hiérarchie m'aide à m'adapter à ces changements	34	38	42	35	28	36	32	27	33	20	31
J'ai suffisamment d'informations sur ces changements	29	35	38	33	19	49	33	20	23	16	23
Les changements sont bien gérés	20	23	25	24	4	33	22	15	17	13	15



Dans ce contexte, au cours des 12 derniers mois, 38% des agents ont sollicité un soutien suite à des difficultés liées au travail

Question : « Durant les 12 derniers mois, en cas de difficultés liées au travail, avez-vous sollicité un soutien ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)





C'est avant auprès de leur hiérarchie puis de leurs collègues que les agents se sont tournés

Si oui, précisez vers quel(s) interlocuteur(s) vous êtes-vous tourné ?

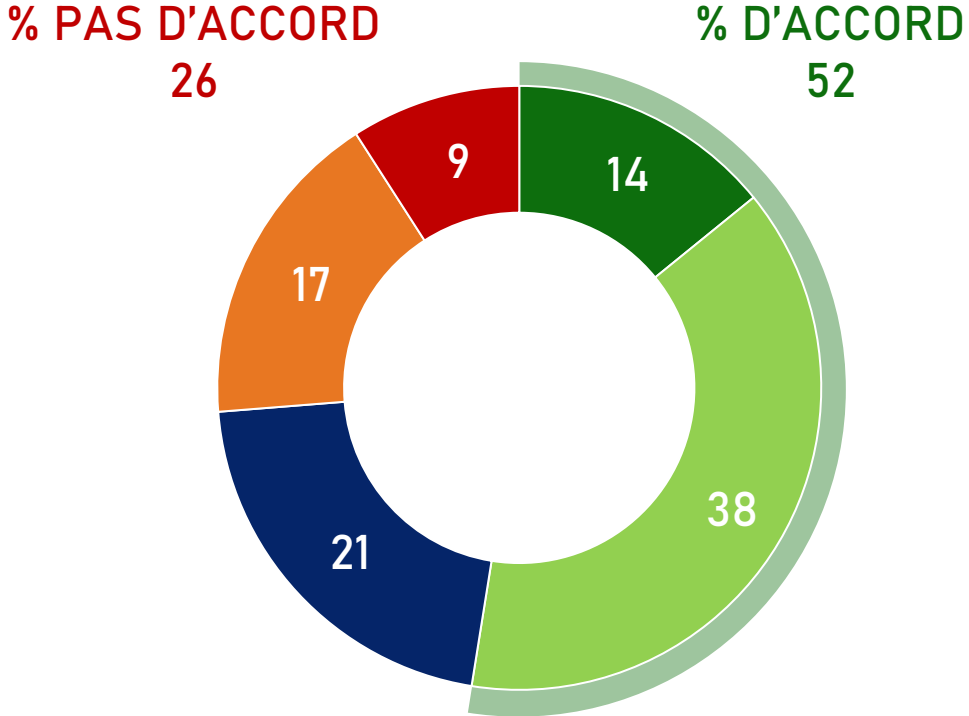
(base : A ceux qui ont sollicité un soutien, soit 38% de l'échantillon – Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles)





Une majorité se dit satisfaite du soutien apporté

Question : « Si oui, êtes-vous satisfait(e) du soutien apporté ? »
(base: A ceux qui ont sollicité un soutien, soit 38% de l'échantillon)



	% Oui	% Non
%Satisfaction selon le soutien sollicité :		
Votre hiérarchie	50	31
Vos collègues	56	22
Vos proches (famille, amis)	54	19
Votre médecin traitant ou spécialistes	45	22
Les représentants du personnel*	56	21
La médecine du travail*	41	29
Le service RH de proximité*	64	26

*Base inférieure à 100 répondants





PARTIE 8

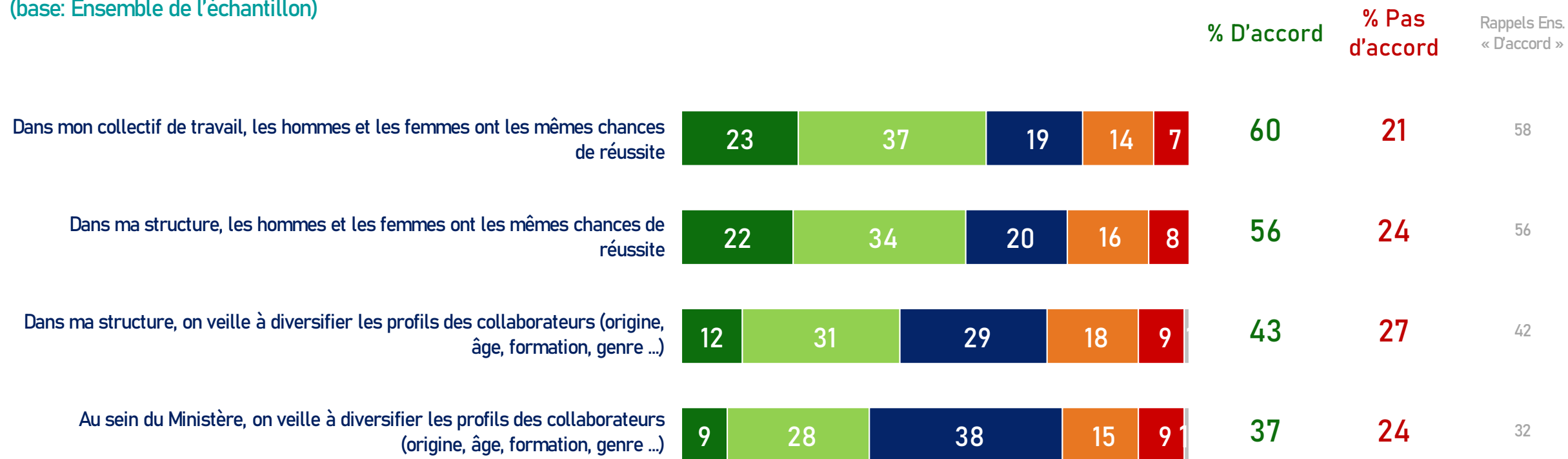
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ





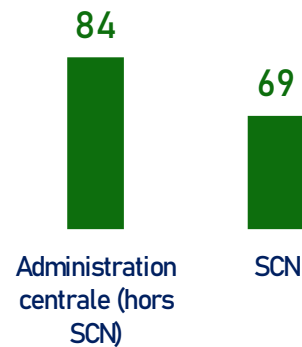
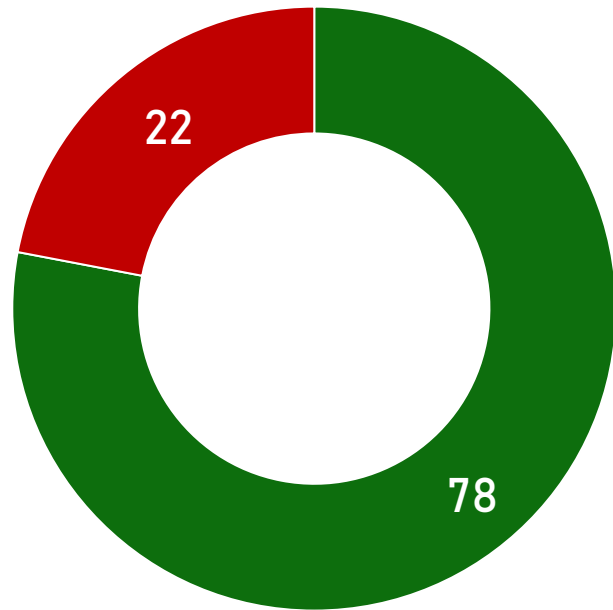
Les chances de réussite entre hommes et femmes sont jugées semblables par une majorité. En revanche, la question de la diversité des profils fait davantage débat

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

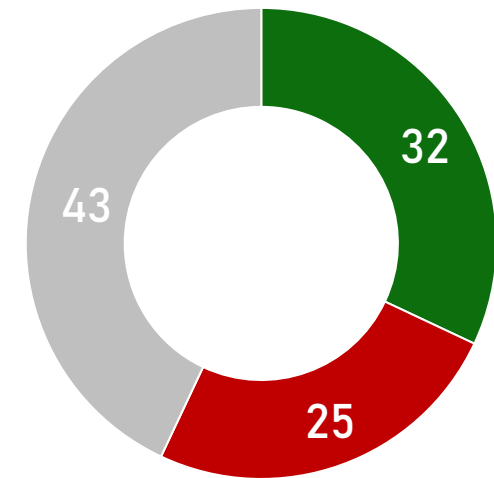


La labellisation Égalité et Diversité du Ministère est mieux identifiée par les agents de l'AC et des SCN qu'au global

Question : « Avez-vous connaissance de la labellisation « Égalité et Diversité » du ministère ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



Si oui, considérez-vous que les exigences du label « Égalité et Diversité » sont respectées ?
(base : A ceux qui connaissent la labellisation, soit 78% de l'échantillon)



67% des agents du Ministère de la Culture déclarent en avoir connaissance

30% des agents du Ministère de la Culture estiment que ces exigences sont respectées

OUI

NON

JE NE SAIS PAS / JE NE CONNAIS PAS SUFFISAMMENT POUR ME PRONONCER

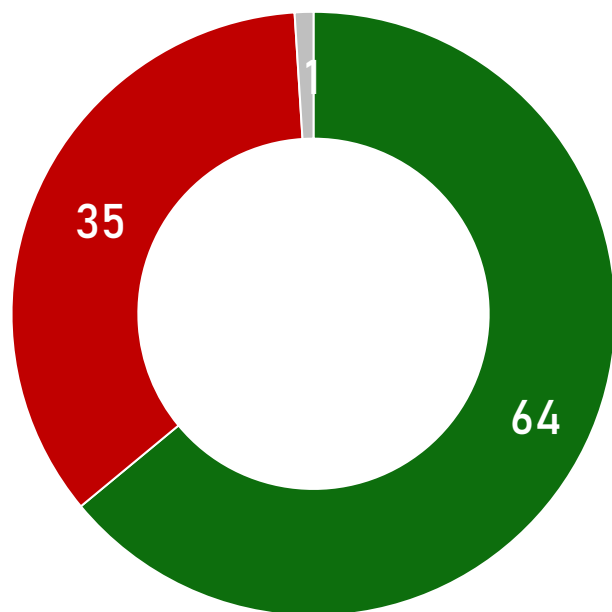


Les canaux internes et la cellule externe de signalement bénéficient d'une bonne notoriété parmi les agents SCN et de l'administration centrale

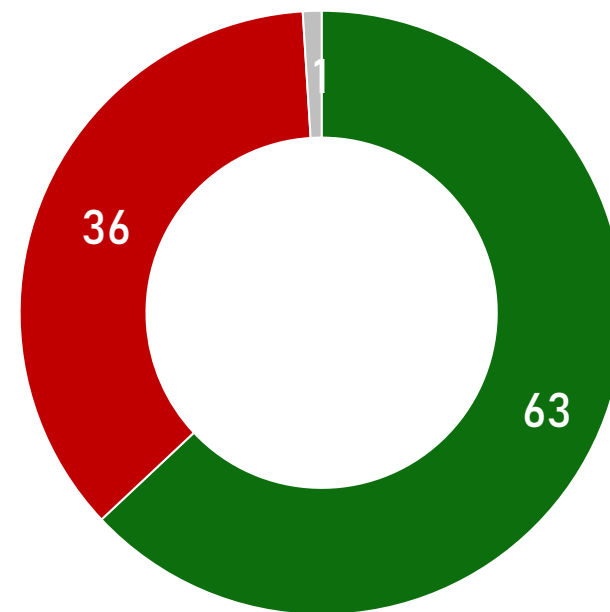
Question : « Avez-vous connaissance des dispositifs de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture (Existence de la cellule externe, connaissance des canaux internes) ? »

(base: Ensemble de l'échantillon)

La cellule externe de signalement



Les canaux internes de signalement





PARTIE 9

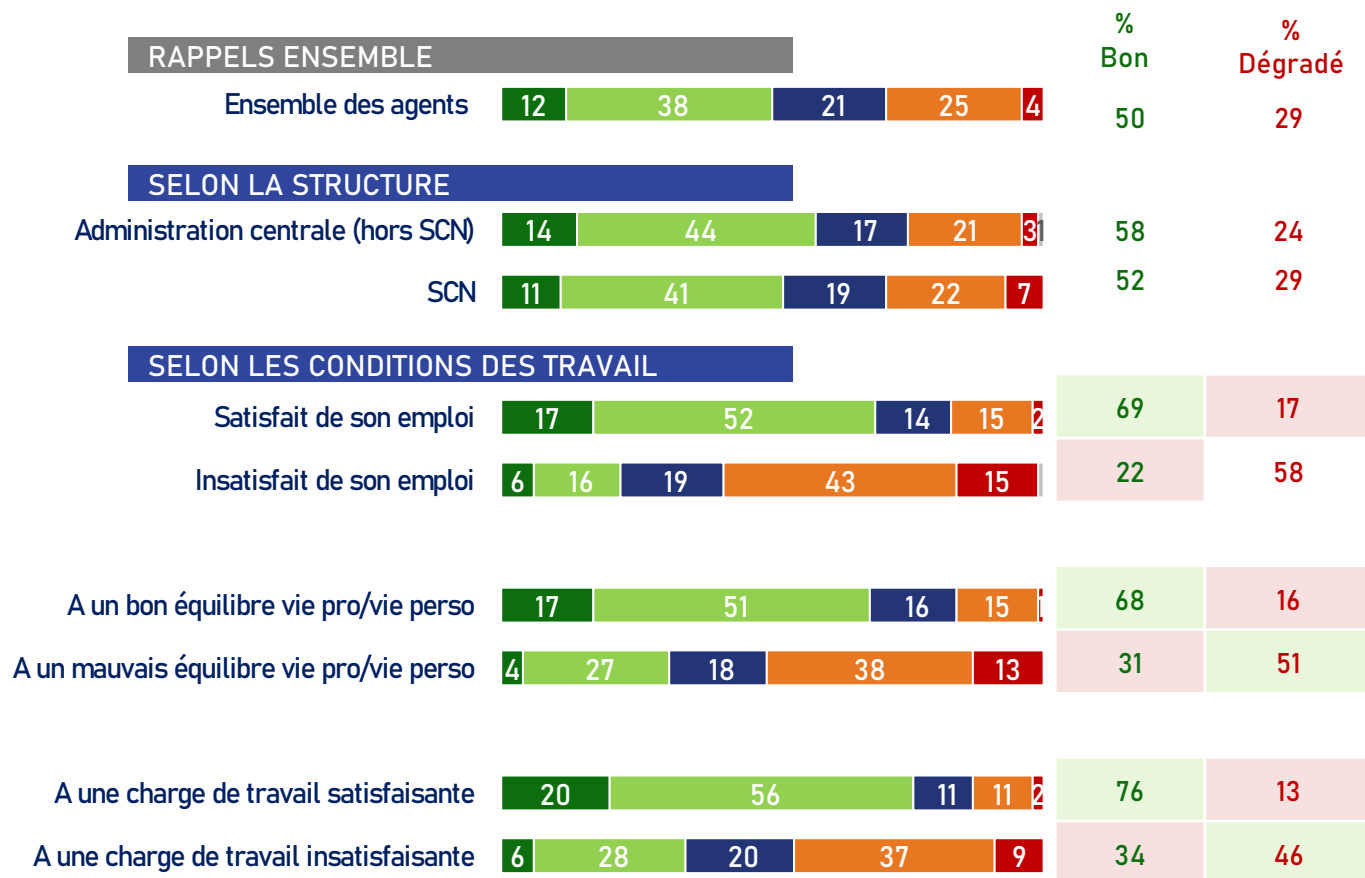
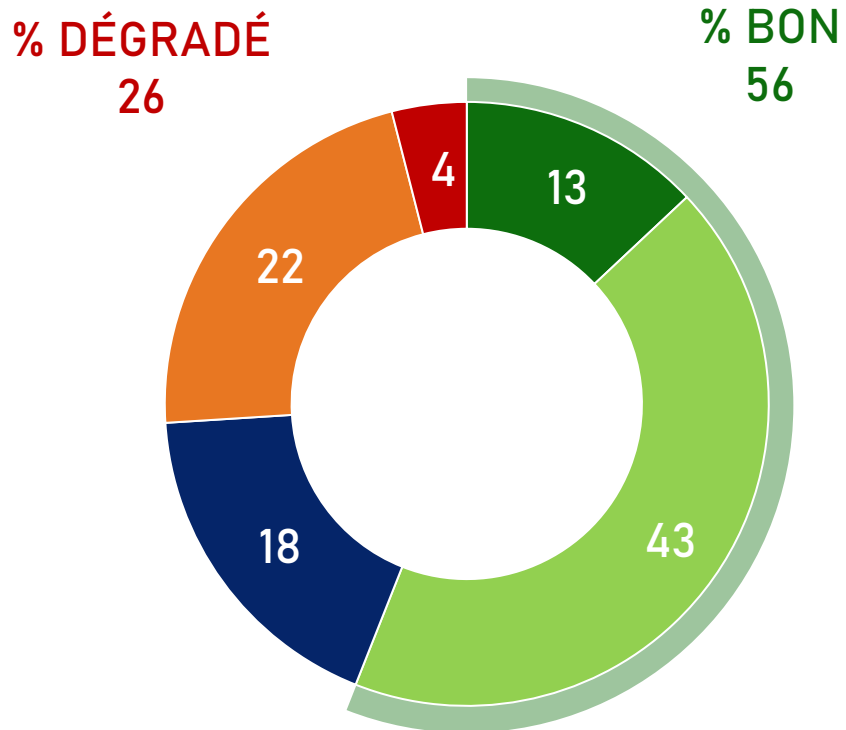
SANTÉ AU TRAVAIL





Les agents de l'AC et des SCN déclarent un état de santé meilleur que le reste des agents

Question : « De manière générale, diriez-vous que votre état de santé est : »
(base: Ensemble de l'échantillon)

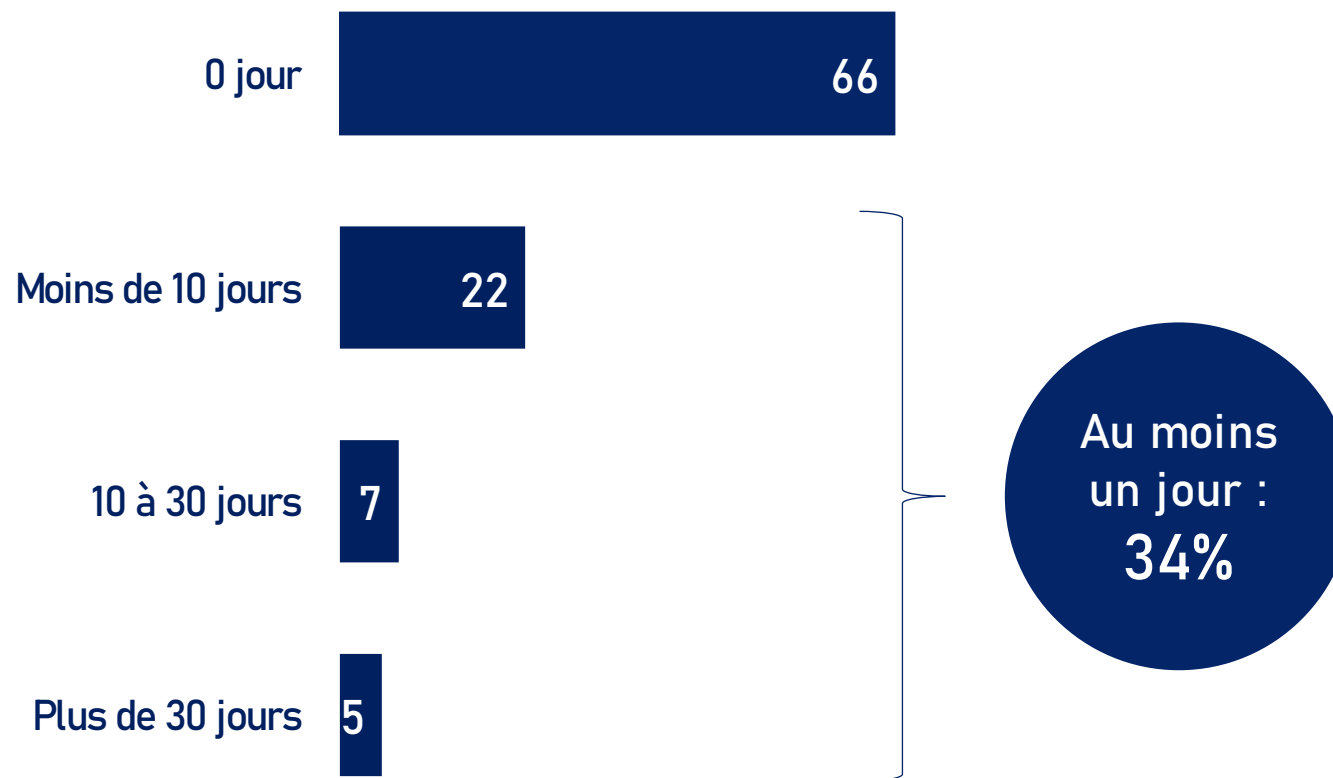




34% des agents ont connu des absences pour des raisons de santé causée ou aggravée par leur travail

Question : « Au cours des 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent(e) du travail pour raison de santé causée ou aggravée par votre travail (maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident du travail) ? »

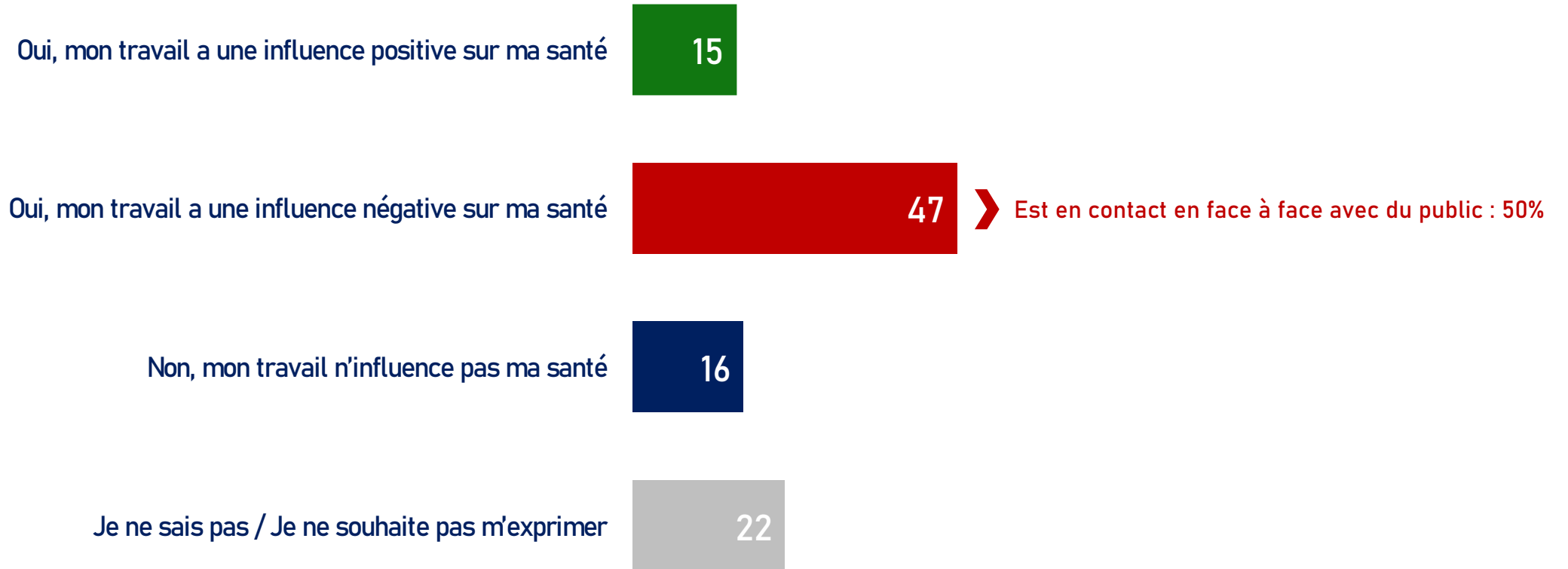
(base: Ensemble de l'échantillon)



Pour près d'un agent sur deux, le travail a une influence négative sur sa santé



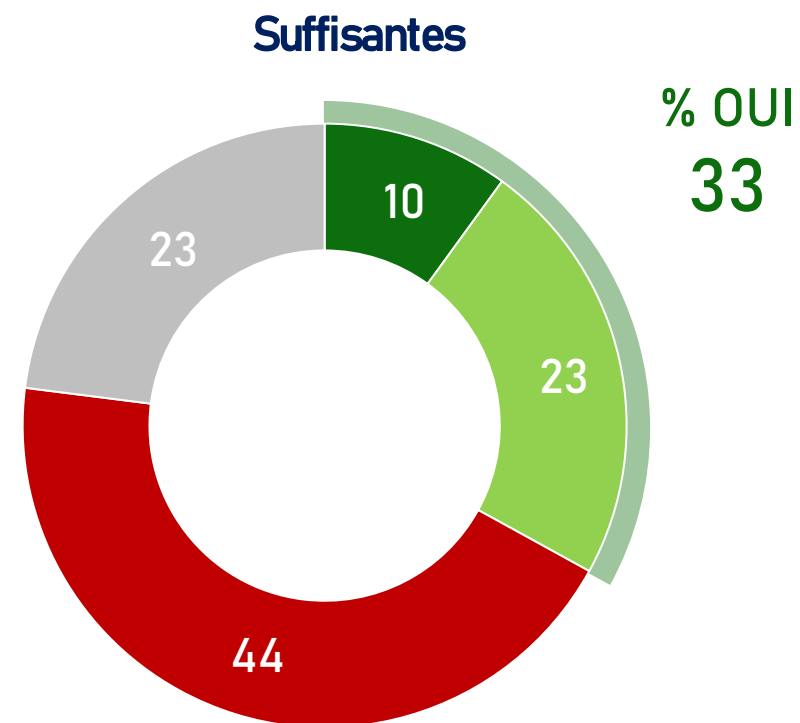
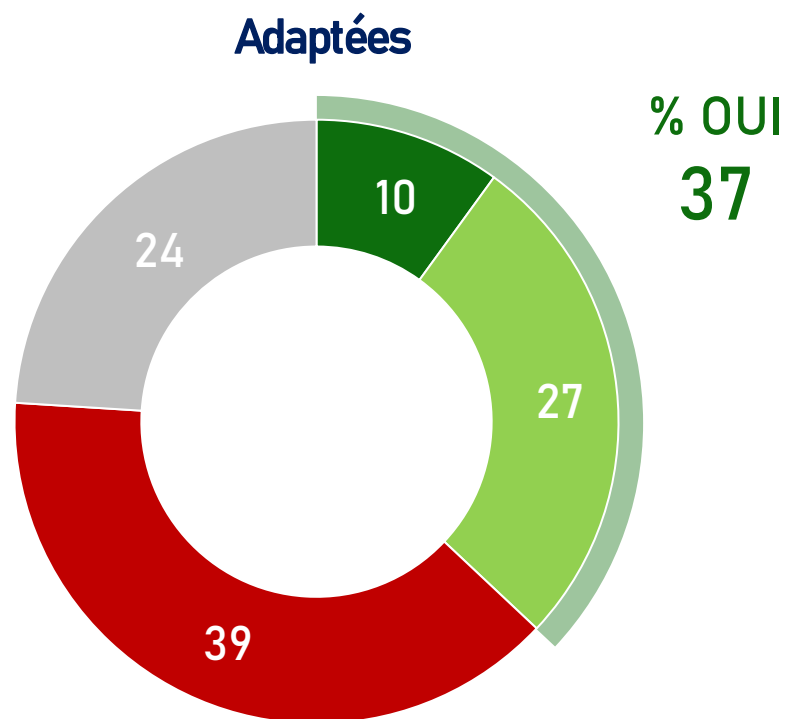
Question : « Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)





Les mesures mises en place pour protéger la santé au travail ne sont ni adaptées, ni suffisantes aux yeux des agents

Question : « Selon vous, les mesures mises en place pour protéger votre santé dans le cadre de votre travail sont : »
(base: Ensemble de l'échantillon)



OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

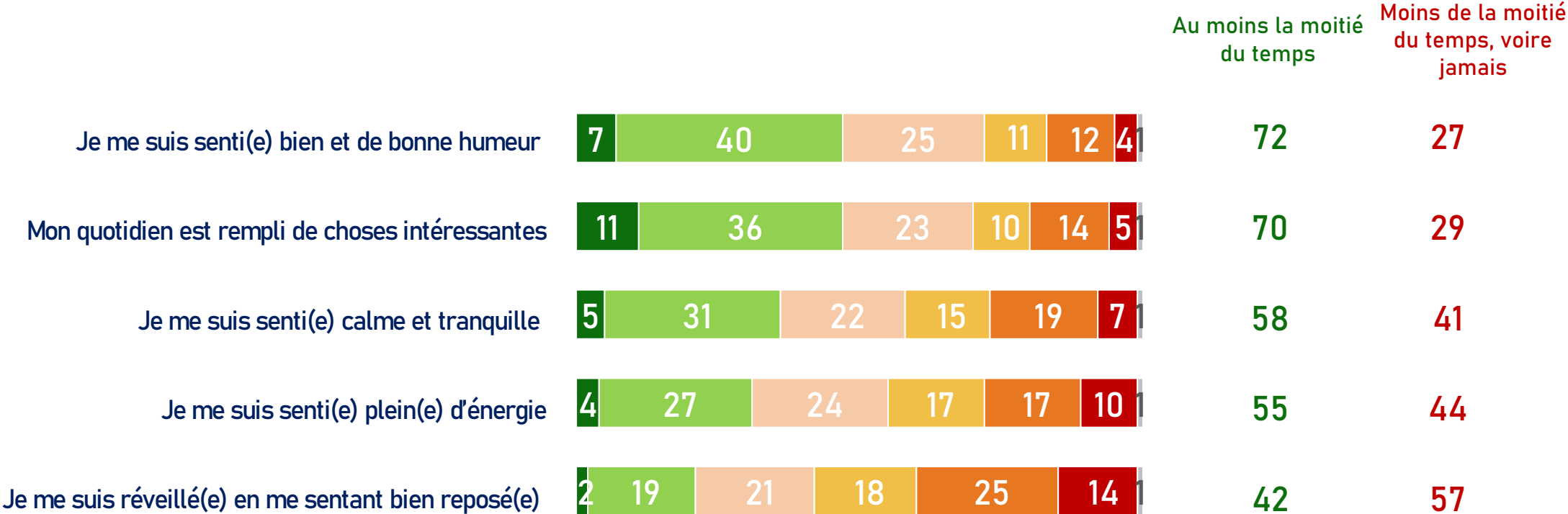
NON

JE NE SAIS PAS / JE NE SOUHAITE PAS M'EXPRIMER



Au cours des deux dernières semaines, une majorité d'agents affirment s'être sentis bien au moins la moitié du temps. Seul le sommeil a fait défaut pour une majorité d'entre eux.

Question : « Au cours des deux dernières semaines ... »
(base: Ensemble de l'échantillon)

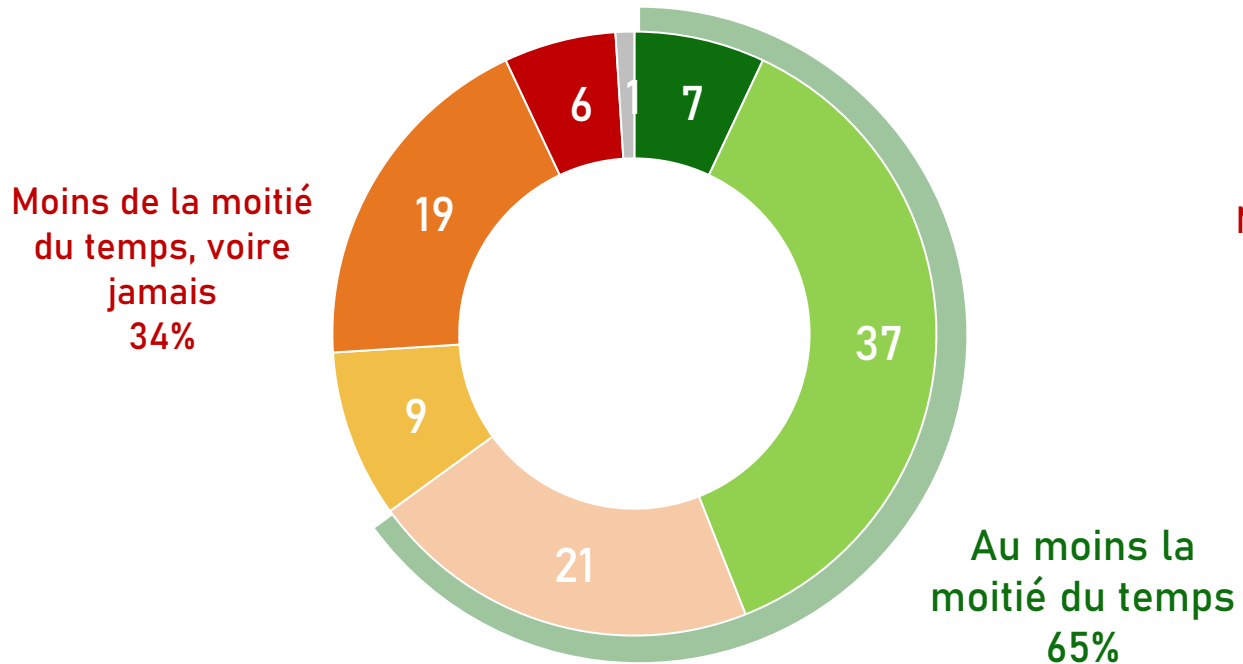




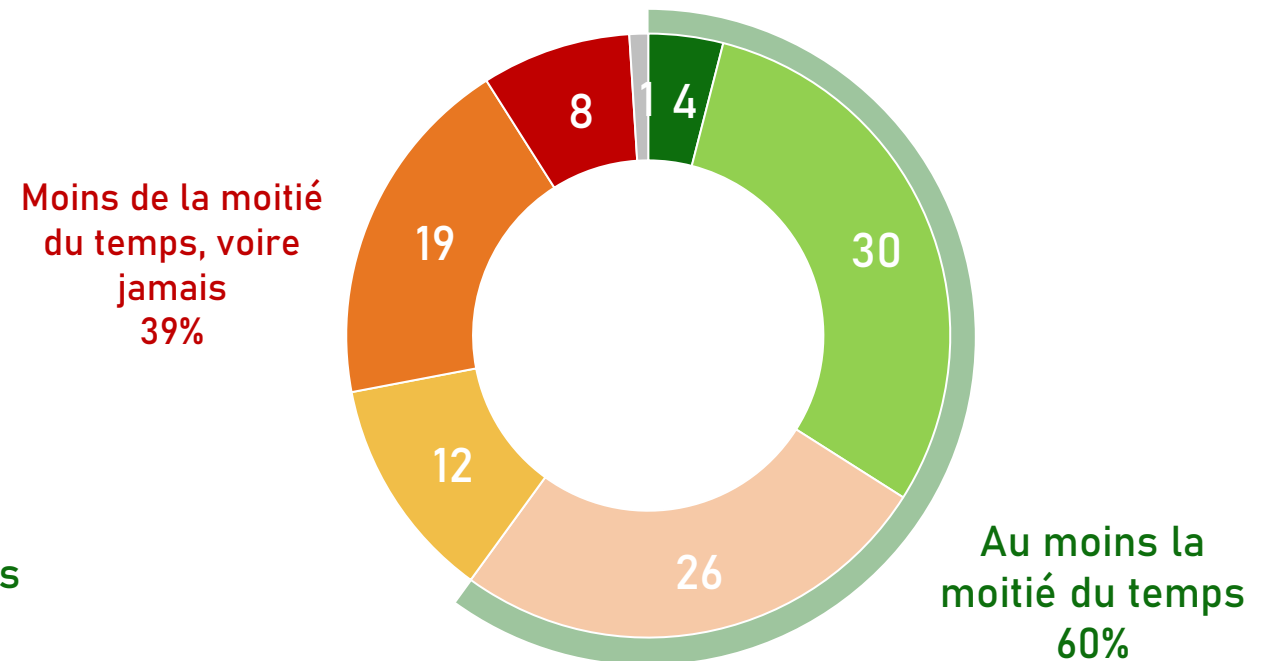
Parmi les agents AC et SCN, 6 sur 10 disent avoir été enthousiaste vis-à-vis de leur travail et s'y être sentis plein d'énergie au moins la moitié du temps ces 12 derniers mois

Question : « Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous éprouvé les sentiments suivants ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

J'ai été enthousiaste vis-à-vis de mon travail



Au travail, je me suis senti(e) plein(e) d'énergie



TOUT LE TEMPS

LA PLUPART DU TEMPS

LA MOITIÉ DU TEMPS

MOINS DE LA MOITIÉ DU TEMPS

DE TEMPS EN TEMPS

JAMAIS

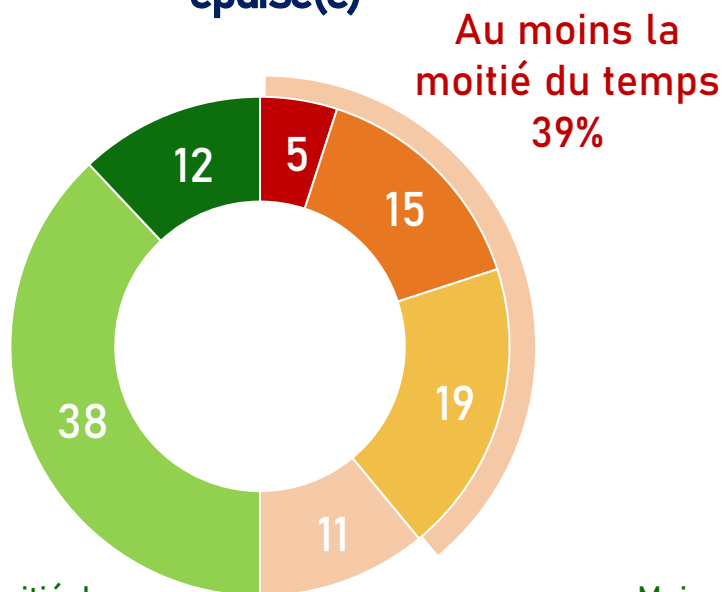
NE SE PRONONCE PAS



Dans le même temps, au cours des 12 derniers mois, l'épuisement et le manque de motivation ont été éprouvés par plus du tiers des agents au moins la moitié du temps

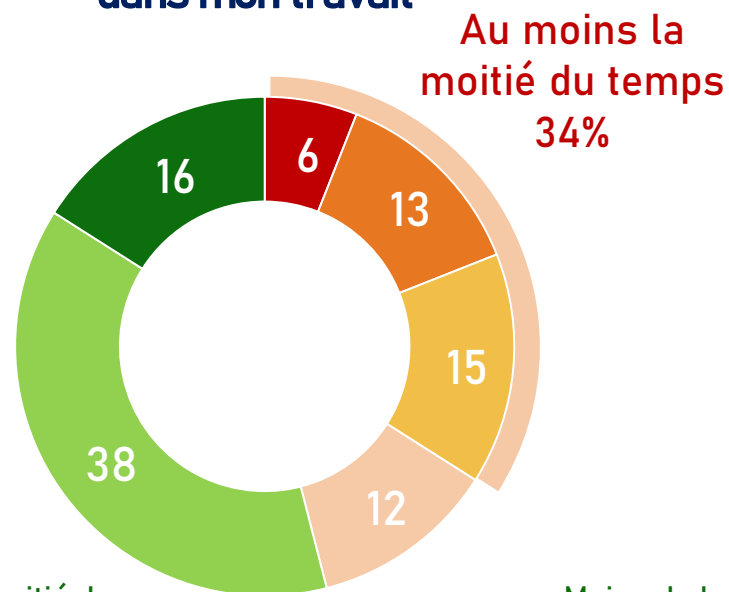
Question : « Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous éprouvé les sentiments suivants ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

Au travail, je me suis senti(e) épuisé(e)



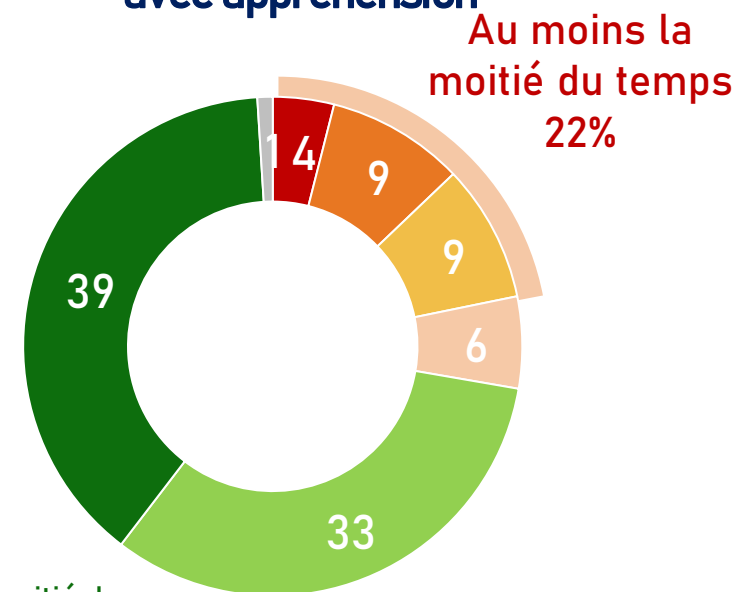
Moins de la moitié du temps, voire jamais
61%

J'ai ressenti un manque de motivation dans mon travail



Moins de la moitié du temps, voire jamais
66%

Je me suis rendu(e) au travail avec appréhension



Moins de la moitié du temps, voire jamais
78%

TOUT LE TEMPS

LA PLUPART DU TEMPS

LA MOITIÉ DU TEMPS

MOINS DE LA MOITIÉ DU TEMPS

DE TEMPS EN TEMPS

JAMAIS

NE SE PRONONCE PAS

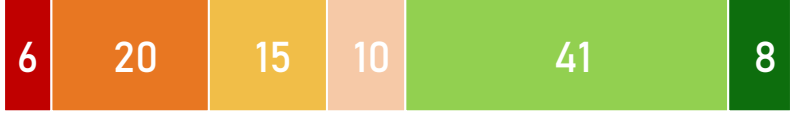


De la même manière, plus d'un agent sur deux déplore des épisodes de stress en lien avec le travail et des troubles du sommeil au moins la moitié du temps au cours des 12 derniers mois

Question : « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous connu ... »
(base: Ensemble de l'échantillon)

% Au moins la moitié du temps **% Moins de la moitié du temps, voire jamais**

...des épisodes de stress en lien avec votre travail ?



59

41

...des troubles du sommeil ?
(difficultés à s'endormir, réveils nocturnes, réveil précoce sans réussir à se rendormir)



59

41

...des troubles physiques ?



28

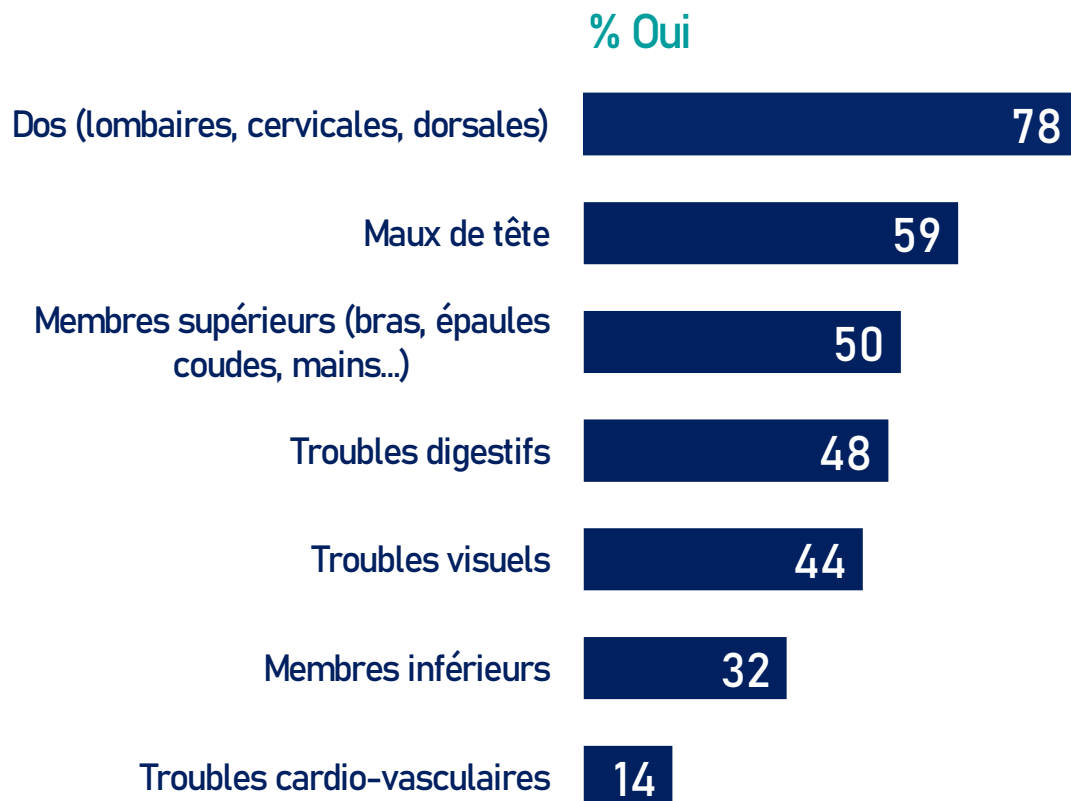
72



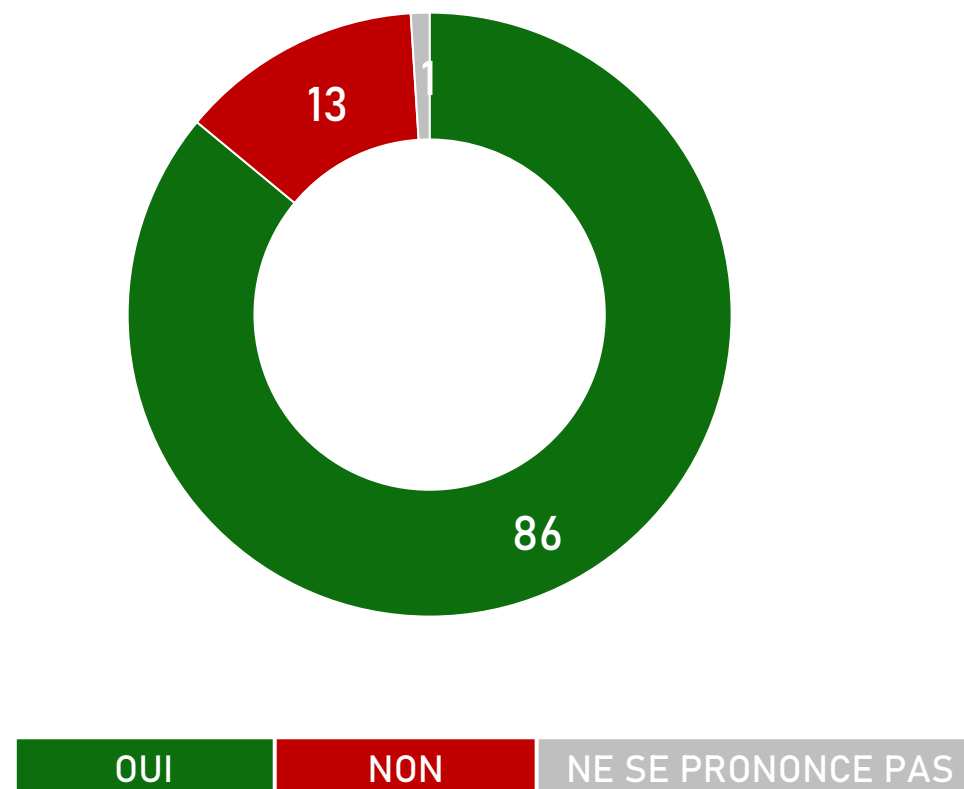


A propos des troubles physiques ressentis, ils sont liés au travail pour l'immense majorité des agents et se manifestent avant tout par des douleurs dans le dos

Question : « Si oui, quelle est leur localisation ? »
(base: A ceux qui déclarent avoir eu des troubles physiques, soit 78% de l'échantillon)



Question : « Si oui, pensez-vous qu'ils sont, en tout ou partie, liés à votre travail ? »
(base: A ceux qui déclarent avoir eu des troubles physiques, soit 78% de l'échantillon)





PARTIE 9

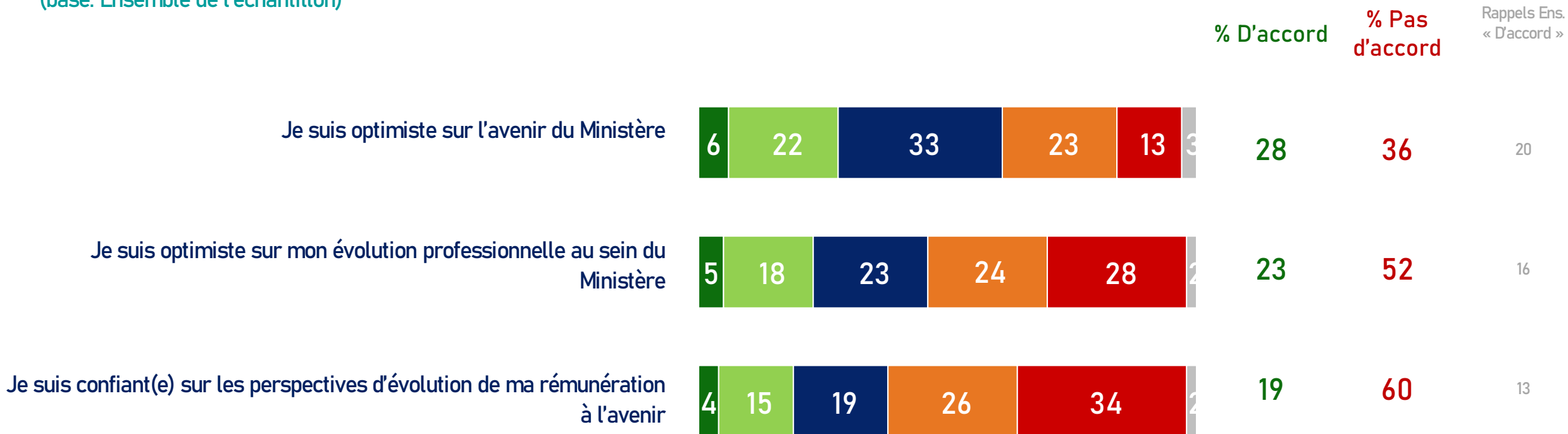
AVENIR ET SUGGESTION





Tout compte fait, seule une minorité d'agents se dit optimiste sur l'avenir du Ministère, sur son évolution professionnelle en son sein, et sur les perspectives d'évolutions de sa rémunération

Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)



Dans le détail, l'optimisme sur l'évolution de carrière est moins fort dans les SCN



Question : « Etes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
(base: Ensemble de l'échantillon)

Résultats selon la structure

En % D'accord	Ensemble	Admi. centrale	Secrétariat Général (SG)	Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)	Direction générale de la création artistique (DGCA)*	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)**	Autres**	SCN	SCN relevant de la sphère Archives (AN, ANOM et ANMT)*	SCN relevant de la sphère Musées (musées et C2RMF)	SCN relevant de la sphère Patrimoine (LRMH, DRASSM, MPP)**
Je suis optimiste sur l'avenir du Ministère	28	29	32	31	13	25	40	27	29	25	27
Je suis optimiste sur mon évolution professionnelle au sein du Ministère	23	27	30	30	18	23	25	16	18	17	11
Je suis confiant(e) sur les perspectives d'évolution de ma rémunération à l'avenir	19	21	22	24	17	15	25	16	18	14	17

ANNEXES

FIABILITÉ DES RÉSULTATS

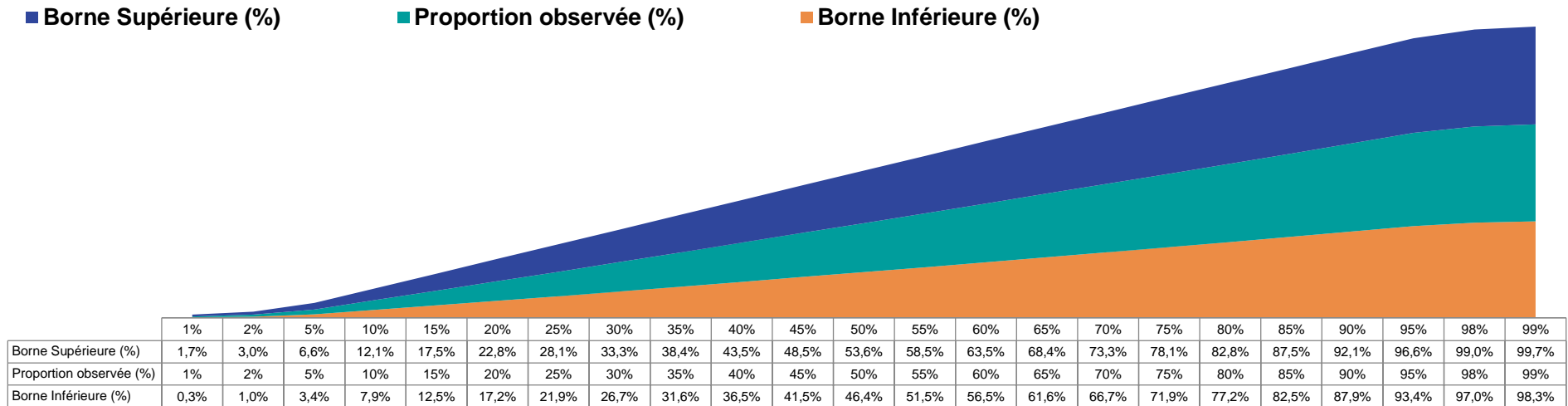


Feuille de calcul

En l'occurrence s'agissant de cette étude :

- Intervalle de confiance : **95%**
- Taille d'échantillon : **758**

Les proportions observées sont comprises entre :



NOS ENGAGEMENTS



Codes professionnels, certification qualité, conservation et protection des données

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de Marché et d'Opinion suivants :

- **SYNTEC** (www.syntec-etudes.com), Syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France
- **ESOMAR** (www.esomar.org), **E**uropean **S**ociety for **O**pinion and **M**arket Research,

Ipsos France s'engage à appliquer **le code ICC/ESOMAR** des études de Marché et d'Opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.

Ipsos France s'engage à respecter les lois applicables. Ipsos a désigné un Data Protection Officer et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679). Pour plus d'information sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

La durée de conservation des données personnelles des personnes interviewées dans le cadre d'une étude est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :



- de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc
- de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente

Ipsos France est certifiée **ISO 20252 : Market Research par AFNOR Certification**



- Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales. Les éléments techniques relatifs à l'étude sont présents dans le descriptif de la méthodologie ou dans la fiche technique du rapport d'étude.
- Cette étude a été réalisée dans le respect de ces codes et normes internationales

FIABILITÉ DES RÉSULTATS : ÉTUDES AUTO-ADMINISTRÉES ONLINE

La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs, c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases de l'étude.

EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant un processus de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.

LORS DU RECUEIL

- **Echantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes de ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: tirage aléatoire, taux de sollicitation, taux de participation, abandon en cours, hors cible...
- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

EN AVAL DU RECUEIL

- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.

A PROPOS D'IPSOS

Ipsos est le troisième Groupe mondial des études. Avec une présence effective sur 90 marchés, il emploie plus de 18 000 salariés et a la capacité de conduire des programmes de recherche dans plus de 100 pays.

Nos professionnels des études, analystes et scientifiques ont construit un groupe solide autour d'un positionnement unique multi-expertises – études marketing, opinion, citoyens, patients, gestion de la relation clients/employés. Nos 75 solutions sont basées sur des données primaires issues de nos enquêtes, de la surveillance des médias sociaux et de techniques qualitatives ou d'observation.

“Game Changers” – notre slogan– résume notre ambition d'aider nos 5 000 clients à naviguer plus facilement dans notre monde en profonde mutation.

Fondée en France en 1975, Ipsos est cotée sur Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. La société fait partie du SBF 120 et de l'indice Mid-60 et est éligible au Service de Règlement Différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Gens.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :

« **YOU ACT BETTER WHEN YOU ARE SURE*** »

*Pour prendre les bonnes décisions, il faut être sûr.