

Observatoire Interne 2019

Résultats - DDFIP MEUSE

une enquête conduite et analysée par



Tout le monde a un avis... Donnez le vôtre !

**Observatoire
Interne 2019**

5 – 29 novembre

L'Observatoire interne des ministères économiques et financiers est une étude en ligne qui vous donne la parole sur différents aspects de votre vie au travail. Plus vous serez nombreux à répondre, plus les résultats représenteront l'avis de tous les agents. **Pour plus d'informations, rendez-vous sur votre intranet et sur l'Essentiel.**

Méthodologie & participation

- Enquête réalisée du **5 novembre au 13 décembre 2019** auprès de l'ensemble des agents des ministères économiques et financiers. Une prolongation jusqu'au 2 janvier a été autorisée pour la DGE
 - **139 178 agents** ont été invités à participer via un questionnaire électronique. **55 036** ont complété l'enquête, soit un taux de participation de **40%** en progression d'un peu plus de 2 points vs. 2018 (37, 5% de participation) et en retrait de 1 point vs. 2017 (41%)
 - **Redressement** sur les critères suivants : directions x catégories A / B / C , directions x AC/SD, détail des directions / structures de la DGFIP, de la DGDDI, de l'INSEE, de la DGCCRF et de la Centrale (données fichiers) – détail du redressement en annexe de cette présentation.
 - **Confidentialité** : Ipsos s'est engagé à ne restituer aucun résultat enregistré pour des groupes représentant moins de 20 répondants.
 - **Benchmarks** : quand les questions sont similaires, on positionnera les résultats par rapport à ceux de :
 - L'Observatoire interne online de 2018 et 2017 et quand c'est possible sa version téléphonique de juin 2016 et celui de décembre 2015
- FPE** Le benchmark Ipsos : La moyenne des salariés de la Fonction Publique d'Etat en France – octobre 2019.

Participation à l'enquête pour DDFIP MEUSE

Nombre de salariés
répondants

119

En 2018

102

Taux de participation
2019

41%

En 2018

33%

- Interpréter avec prudence les résultats des organisations avec un niveau de participation < à 60%.
- Attention au nombre de répondants également. Exemple : dans une unité avec 20 répondants, un répondant représente 5%.
- Plus la participation est élevée et plus les résultats sont fiables quelle que soit la taille de la population finale de salariés ayant répondu.
- La participation est très hétérogène au sein des différents périmètres, consulter la participation détaillée de vos périmètres dans le module dédié.

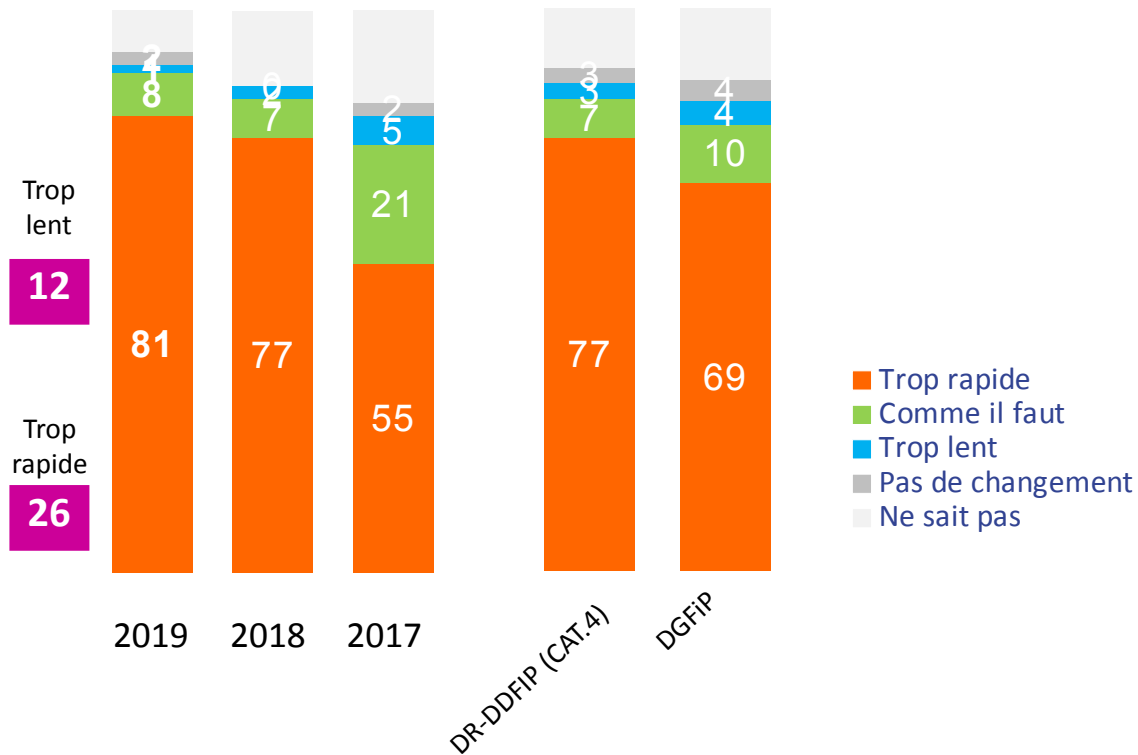
1.

Dynamiques

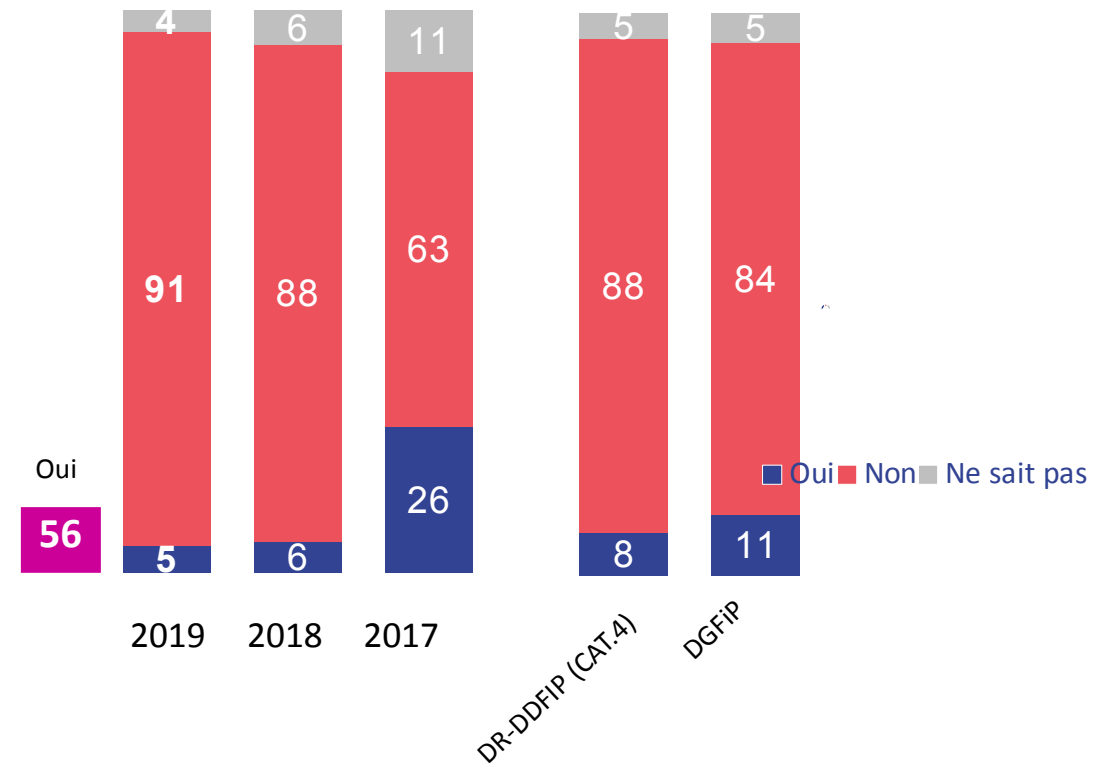
Rythme des changements et perception de l'avenir

Rythme du changement & évolution de la Direction

Le rythme du changement au sein de ma Direction me semble aujourd'hui...? (%)

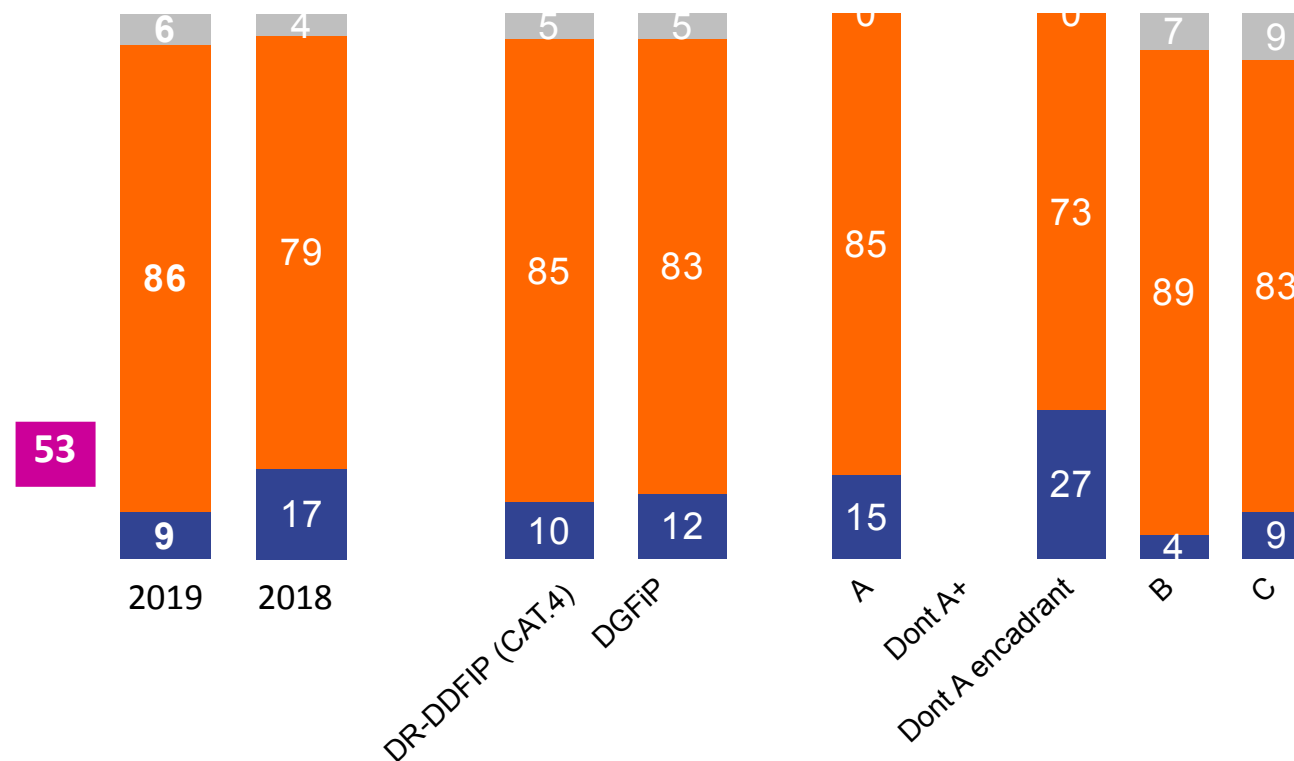


Ma Direction évolue dans le bon sens ? (%)



Acteur / actrice des changements

Je me sens acteur / actrice des changements conduits au sein de ma Direction (%)



2.

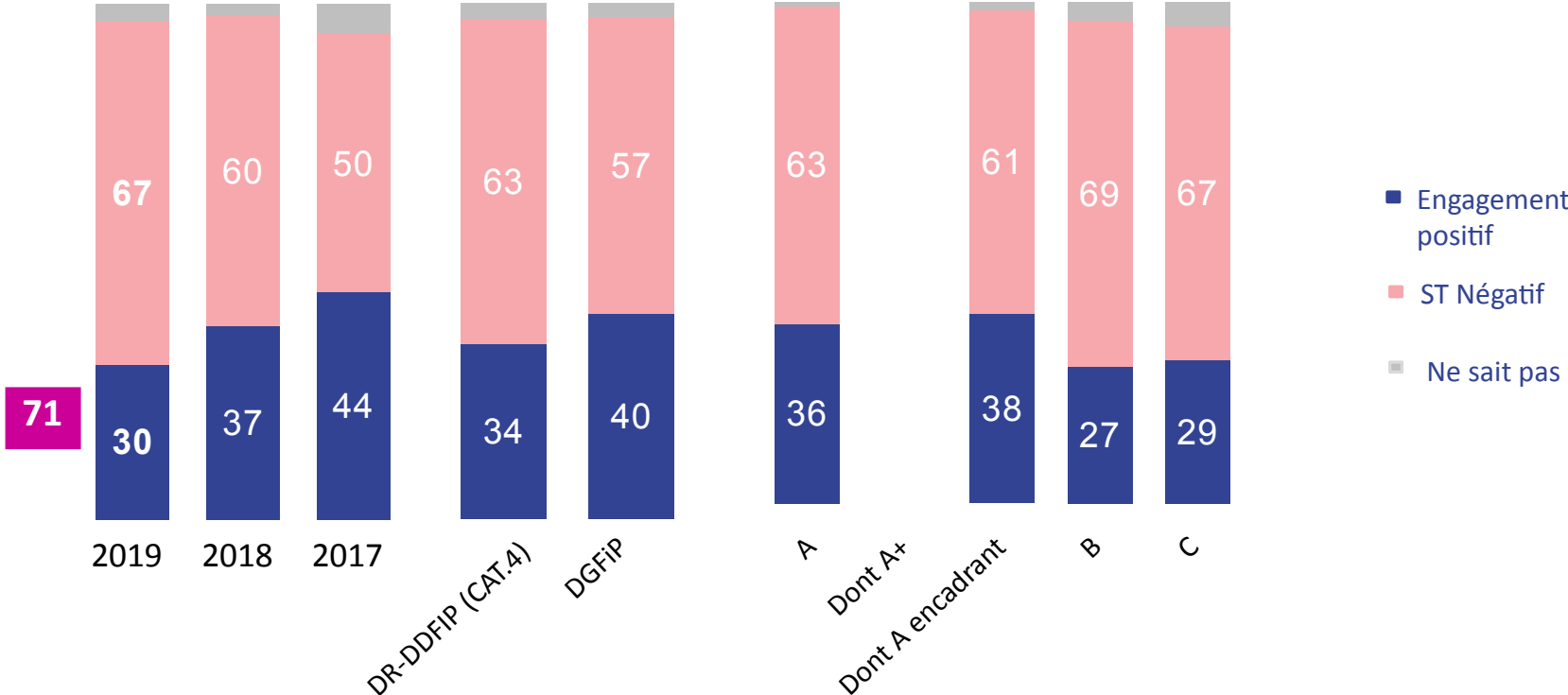
ENGAGEMENT

Satisfaction, optimisme et motivation

Indice d'engagement

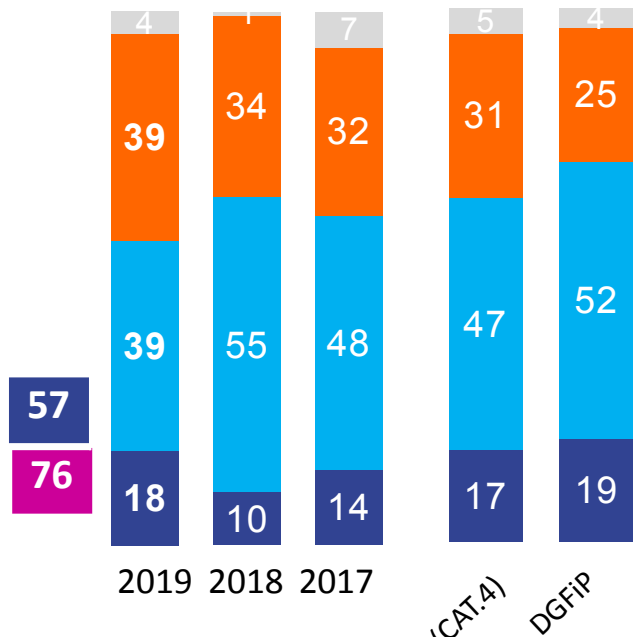
L'indice d'engagement est calculé à partir de la moyenne des réponses positives aux 3 questions suivantes :

- Est satisfait de travailler au sein des ministères économiques et financiers
- Est optimiste concernant son propre avenir au sein de sa direction
- Pense que sa motivation dans son travail augmente ou reste stable

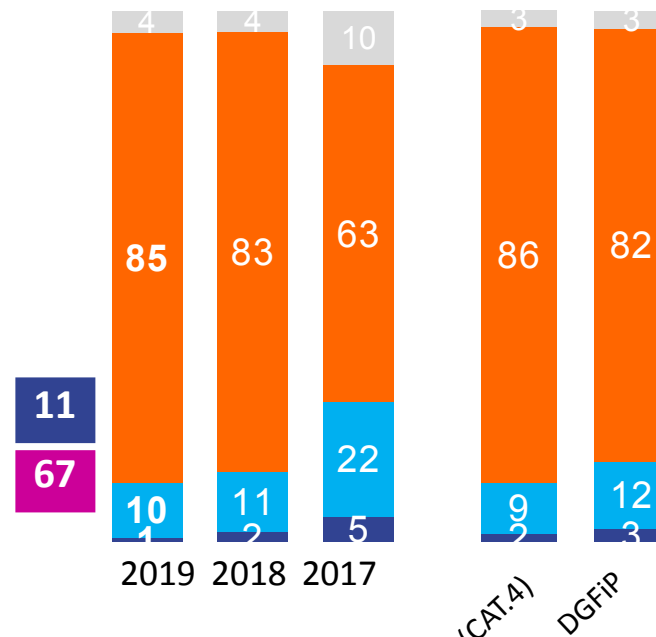


Engagement : composantes

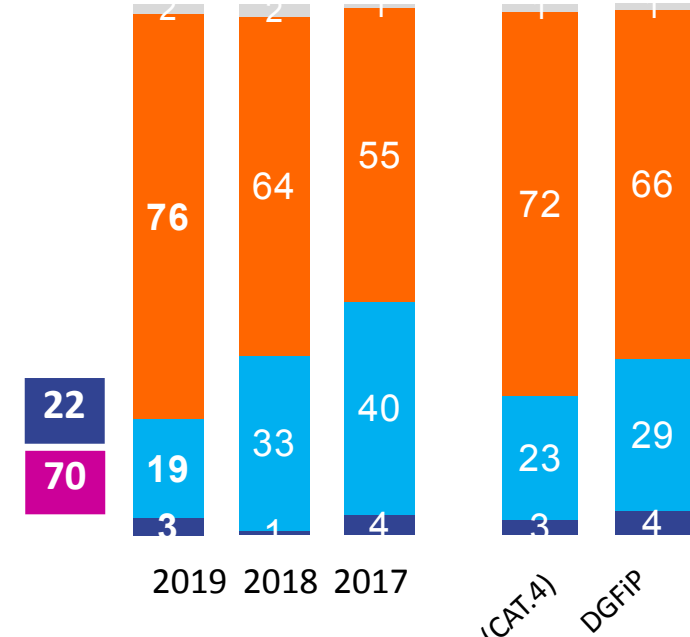
Je suis **satisfait(e)** de travailler au sein des ministères économiques et financiers? (%)



Je suis **optimiste** sur mon propre avenir au sein de ma Direction? (%)



Aujourd'hui, ma **motivation** dans mon travail... ? (%)



- Très satisfait
- Assez satisfait
- Pas satisfait
- Ne sait pas

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Pas d'accord
- Ne sait pas

- Augmente
- Reste stable
- Diminue
- Ne sait pas

X RED benchmark **X** ST Positif / ST augmente + reste stable

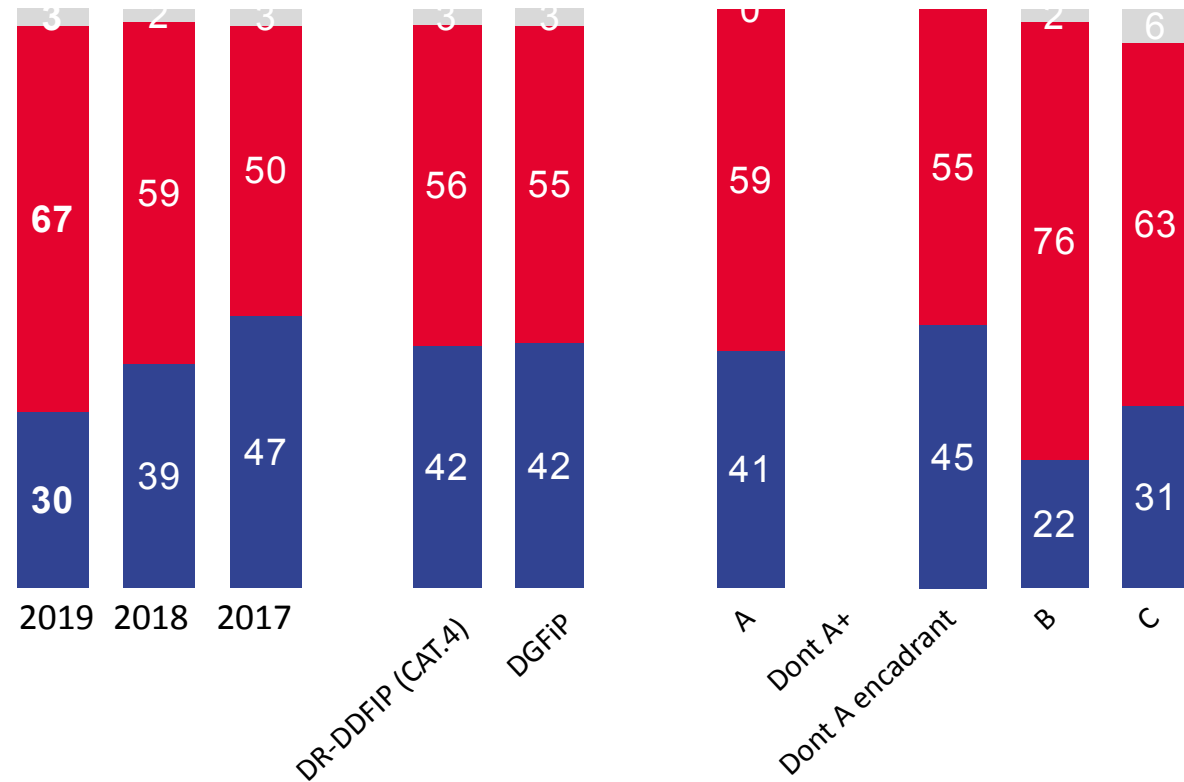
3.

VISION

Niveau et sources d'information, partage de la ligne directrice

Information sur les réformes / projets de la Direction

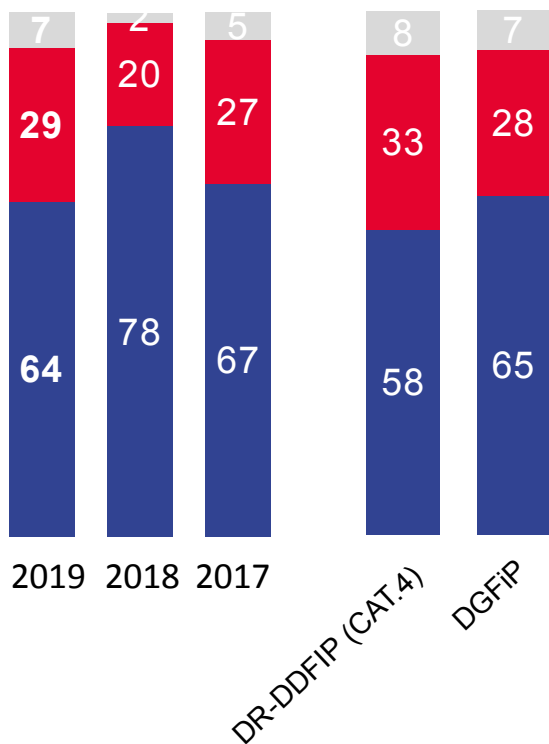
Je suis bien informé(e) sur les réformes et les projets en cours au sein de ma Direction ? (%)



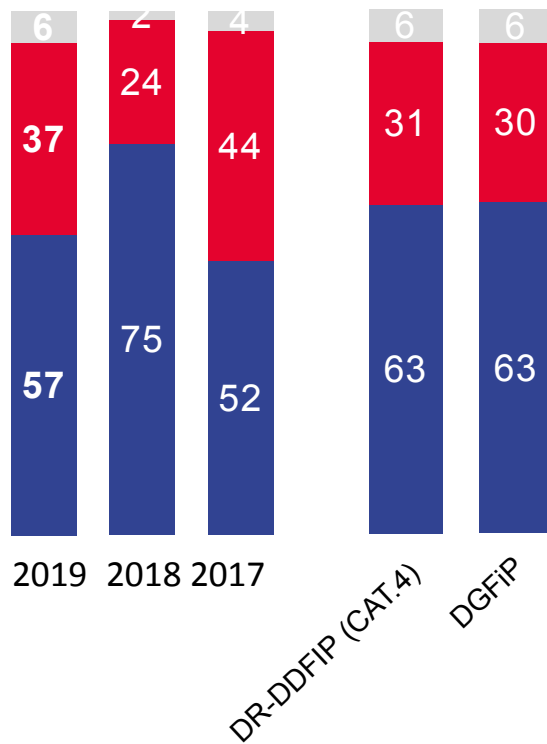
■ ST D'accord ■ ST Pas d'accord ■ Ne sait pas

Sources d'information

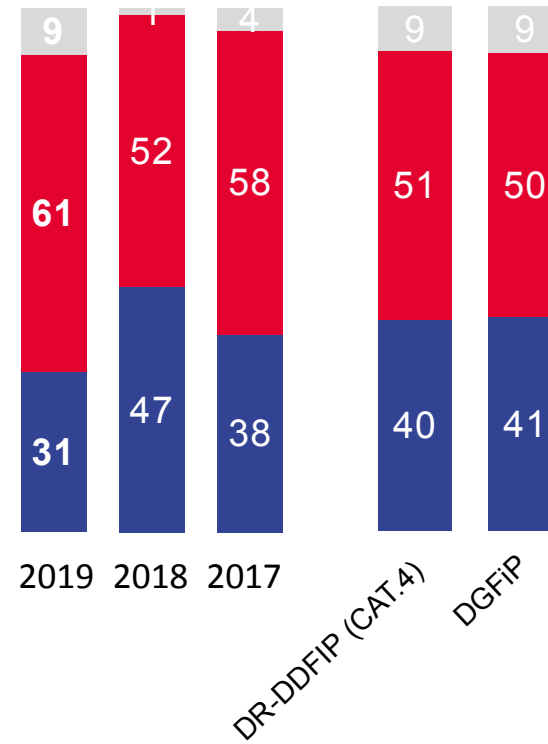
Mon intranet directionnel m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction (%)



Les représentants du personnel / les organisations syndicales m'apportent des informations intéressantes sur ma Direction (%)



Mon manager m'apporte des informations intéressantes sur ma Direction (%)



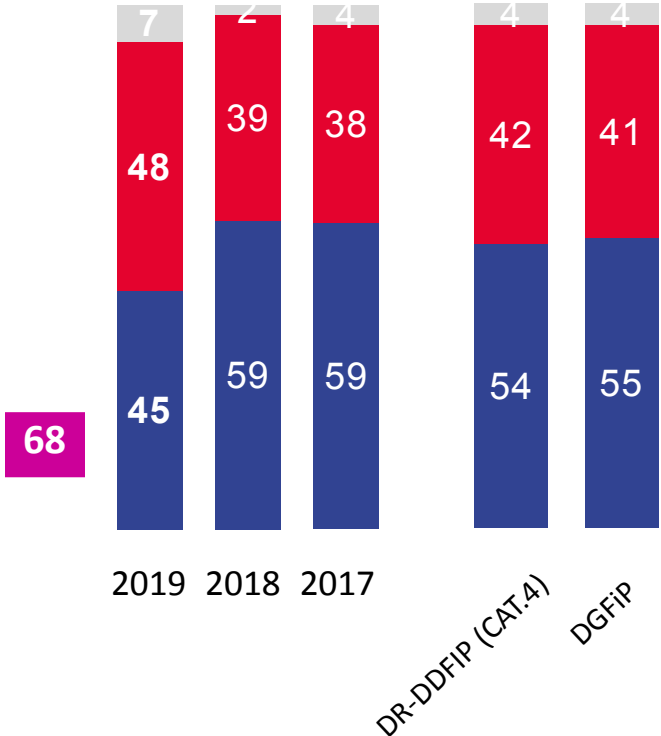
4.

EFFICACITE OPERATIONNELLE

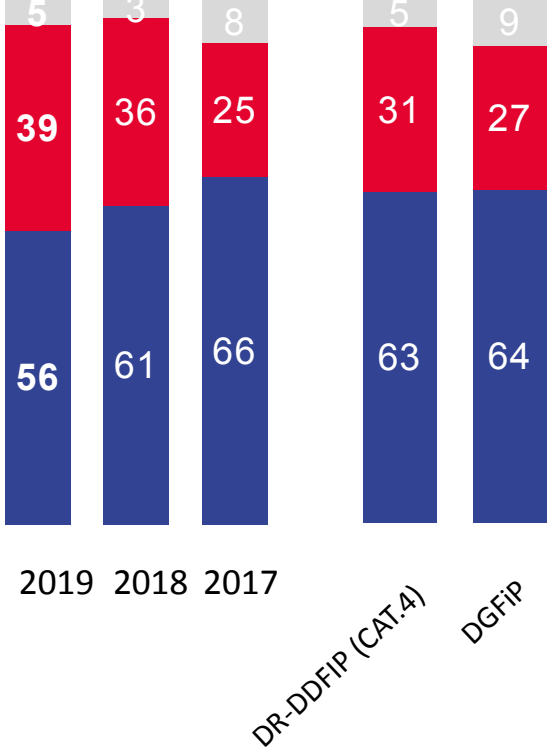
**Modes de fonctionnement, qualité de service, collaboration,
moyens, organisation du travail**

Fonctionnement / Qualité de service

Dans ma structure/service, le fonctionnement est efficace ? (%)

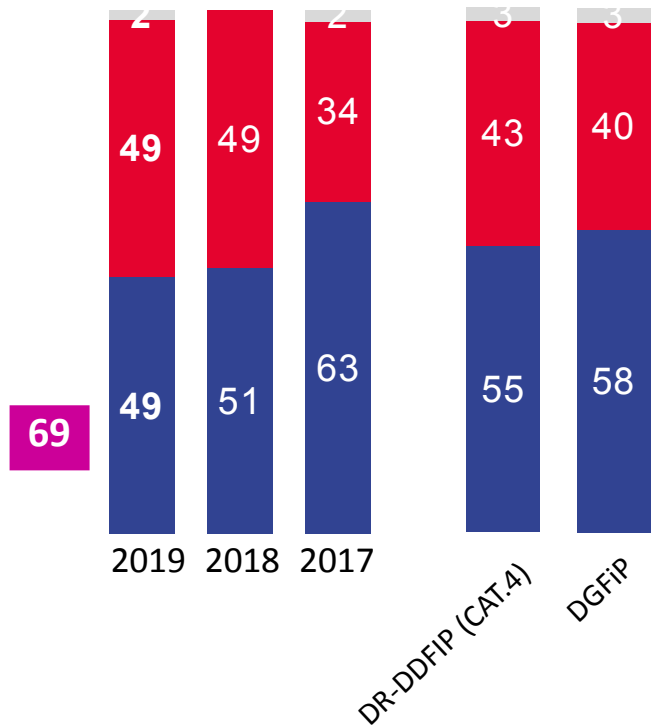


Dans ma structure / service, on délivre un service de bonne qualité aux usagers ? (%)

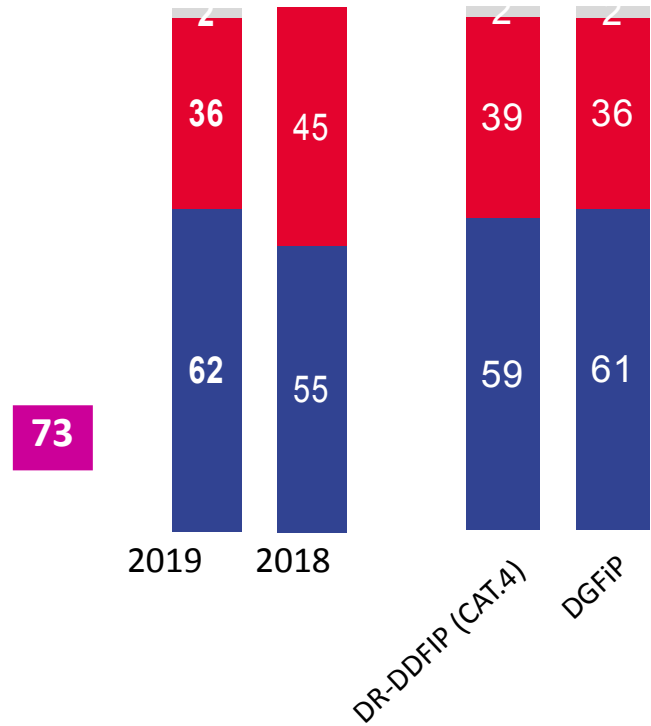


Modes de fonctionnement

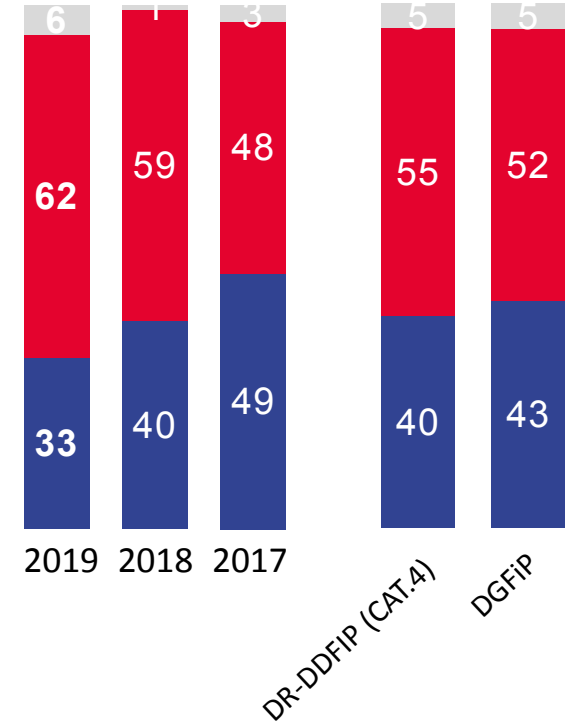
Dans ma structure / service, les missions et les responsabilités sont bien définies ? (%)



J'ai les marges de manœuvre et l'autonomie suffisante pour réaliser mon travail ? (%)

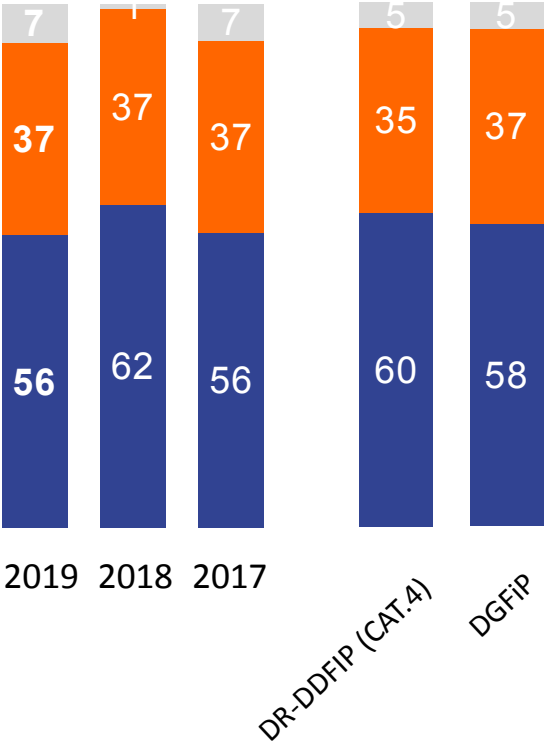


Dans ma structure / service, la charge de travail est bien répartie ? (%)



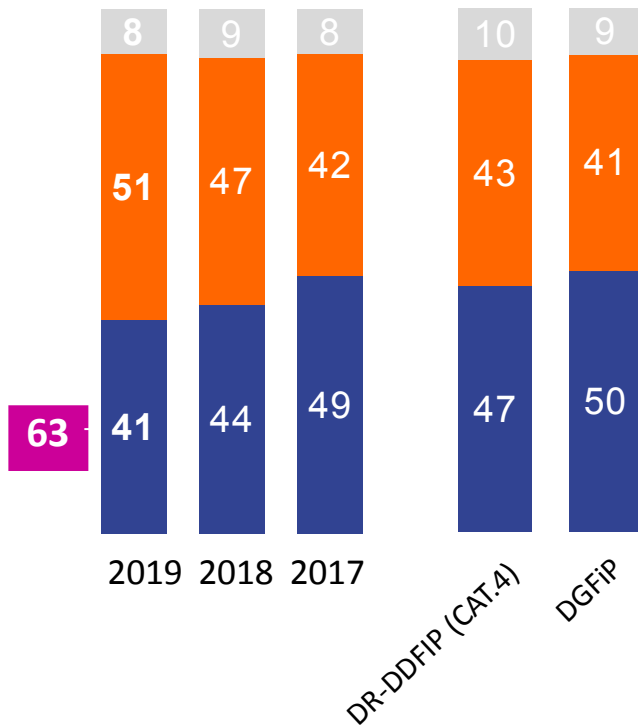
Collaboration avec les structures / services partenaires

Dans ma structure / service, on collabore facilement avec les autres structures / services partenaires ? (%)

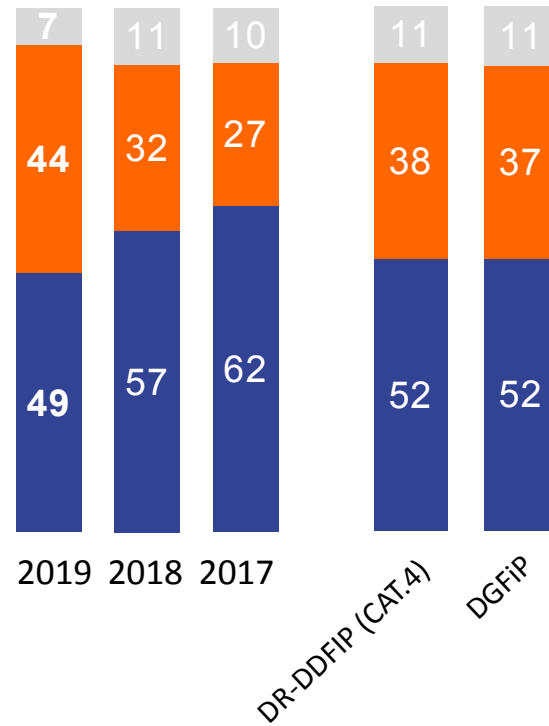


Management direct

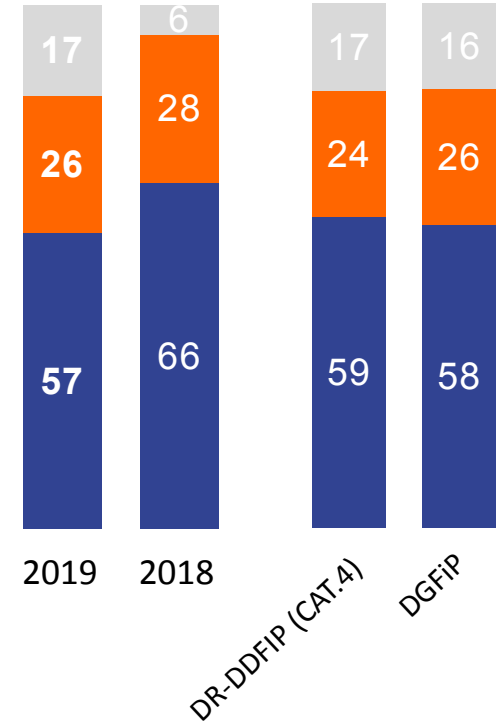
Mon manager organise bien le travail de son équipe ? (%)



Mon manager prend en compte mes idées et suggestions (%)

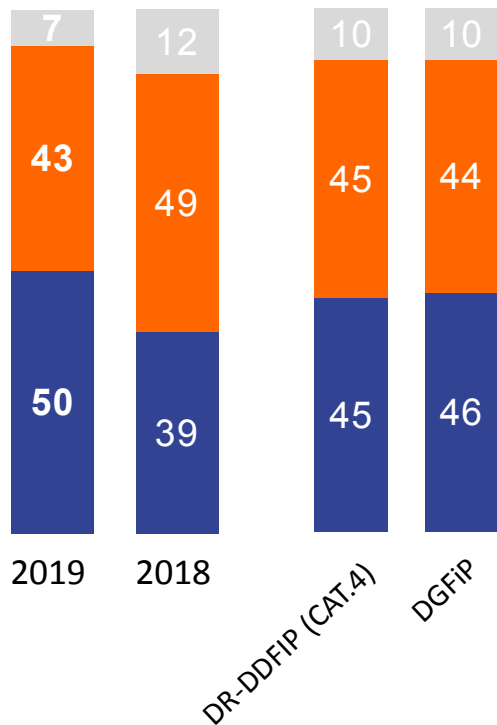


Mon manager est ouvert au changement et aux nouvelles méthodes de travail (%)

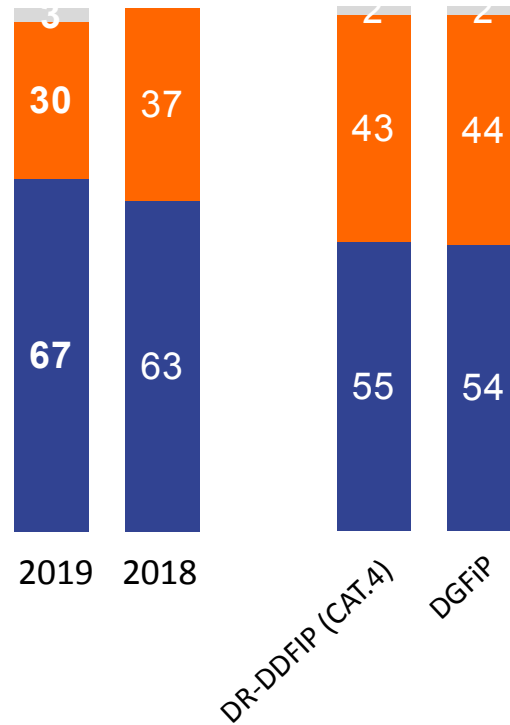


Outils numériques

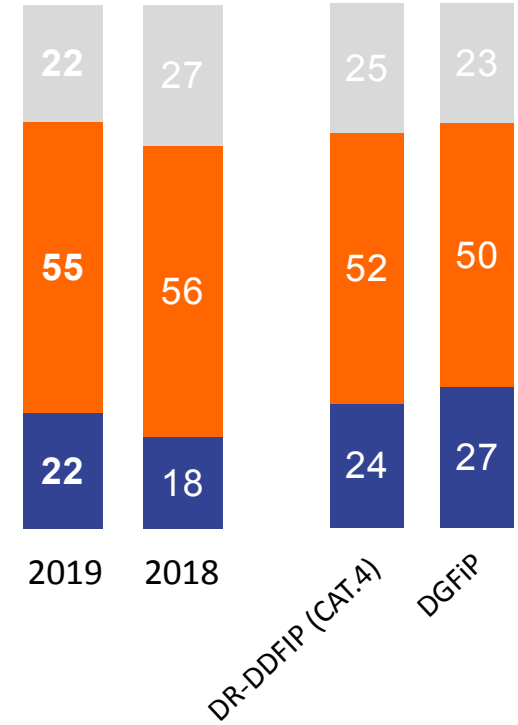
Je dispose d'outils numériques collaboratifs adéquats pour travailler avec des collègues (%)



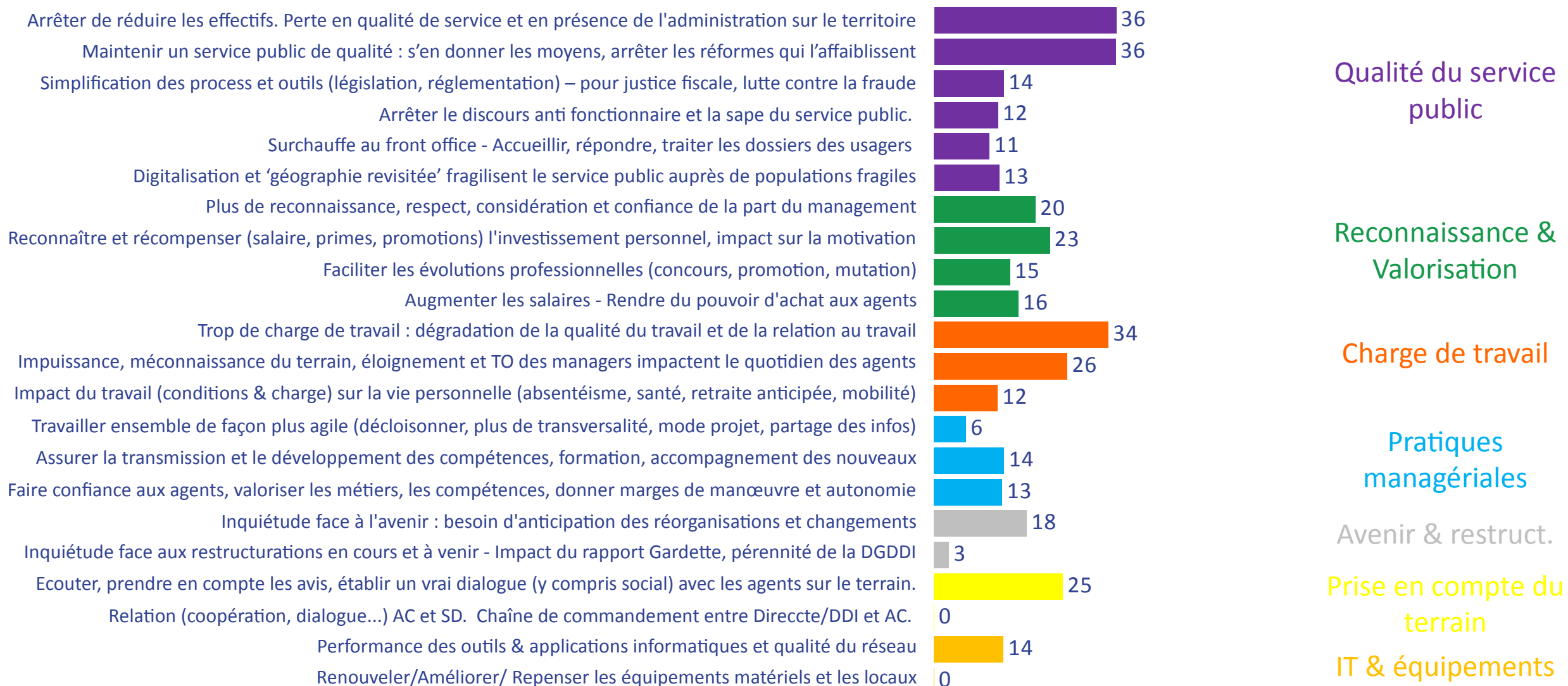
Les équipements informatiques sont bien adaptés à mes missions (%)



Mes outils numériques sont adaptés à un travail nomade (en déplacement professionnel, en télétravail) (%)



Quelles actions pour améliorer les modes de fonctionnement ?



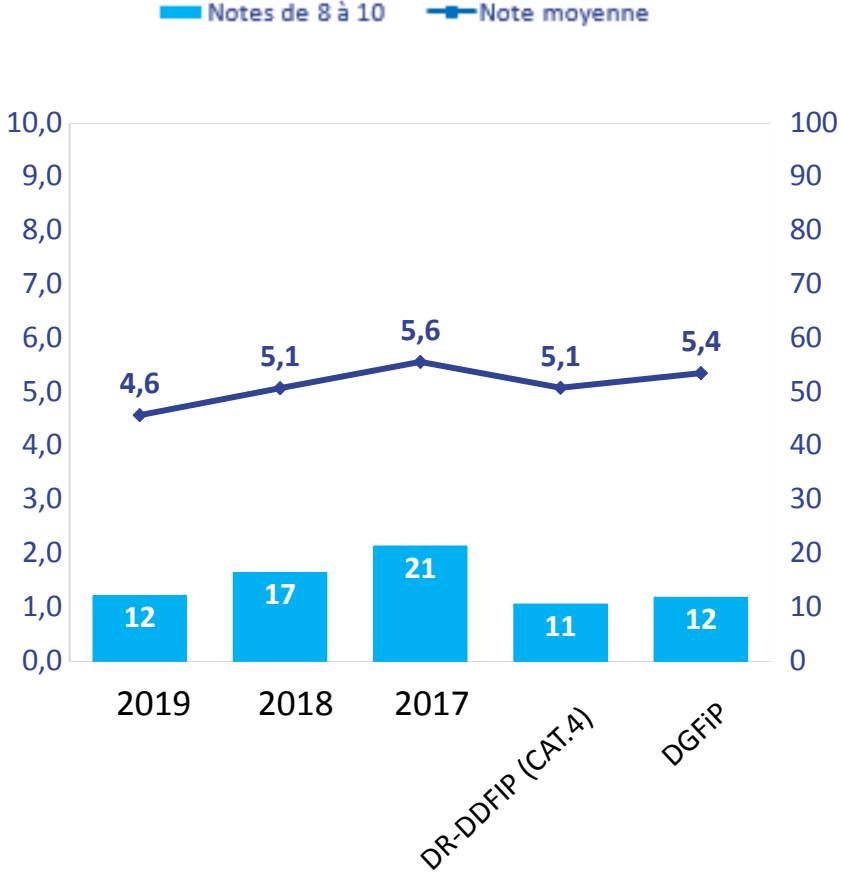
5.

CONDITIONS DE TRAVAIL

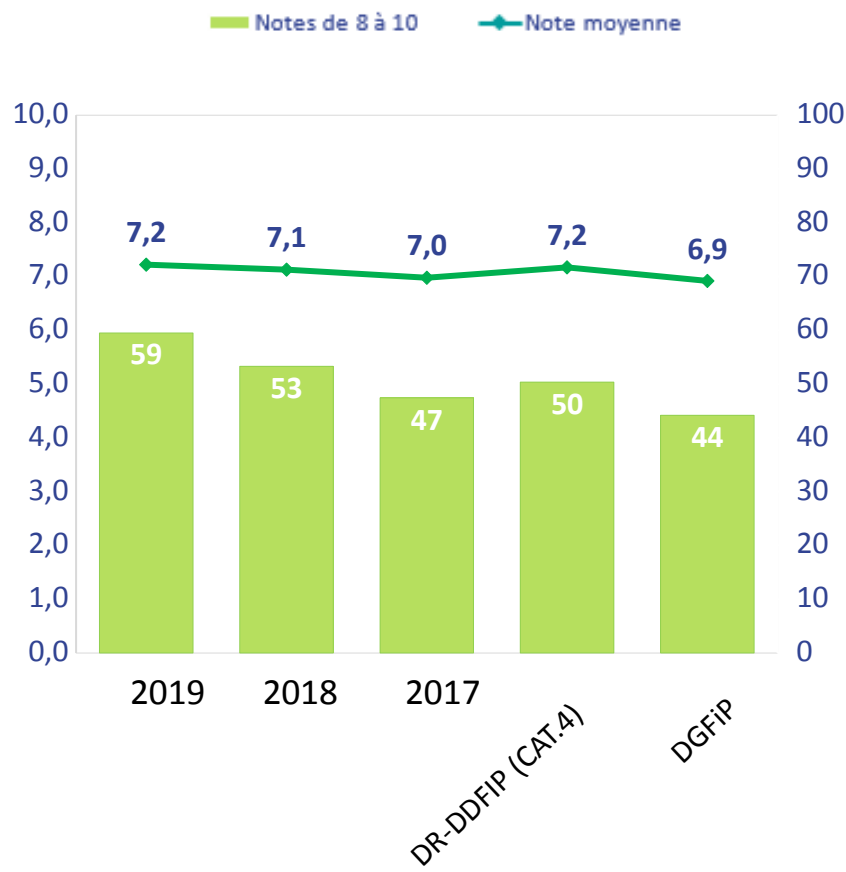
Stress, QVT, conditions et charge de travail, équilibre

Qualité de vie / Stress lié au travail

Sur une échelle de 1 à 10, ma qualité de vie au travail est... ?
(1 à 10 + ne sait pas) (%)



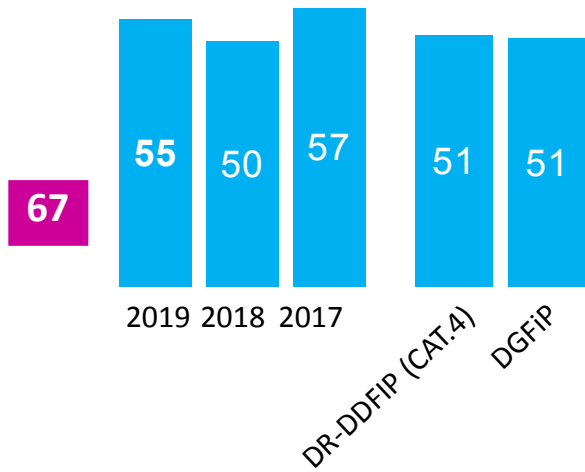
Sur une échelle de 1 à 10, la quantité de stress lié à mon travail est... ?
(1 à 10 + ne sait pas) (%)



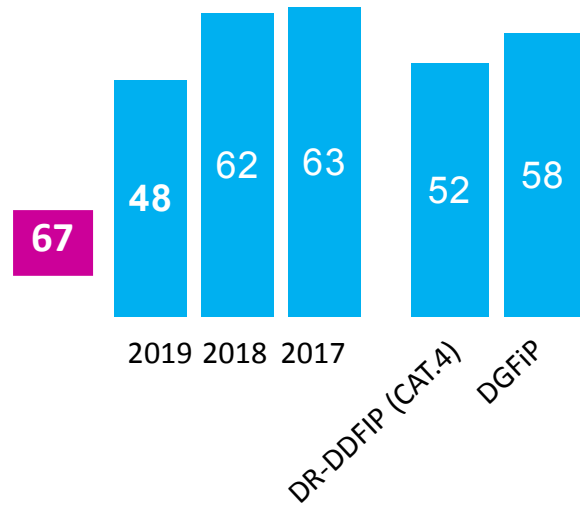
Environnement de travail

Je suis satisfait(e) de... ? (% satisfaits)

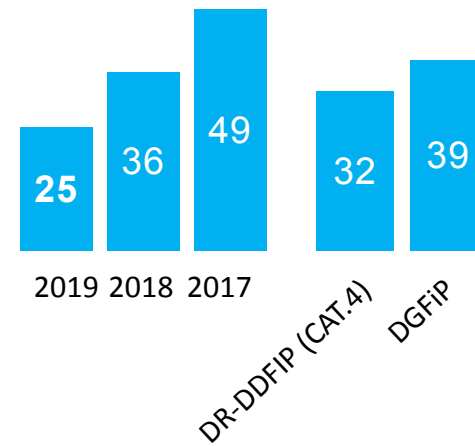
Conditions matérielles de travail



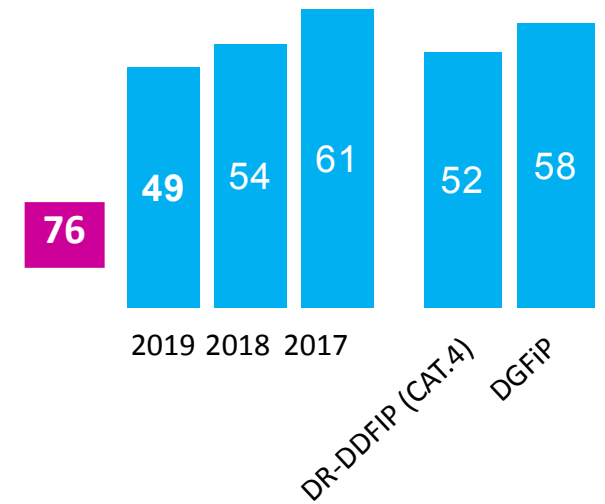
Ambiance



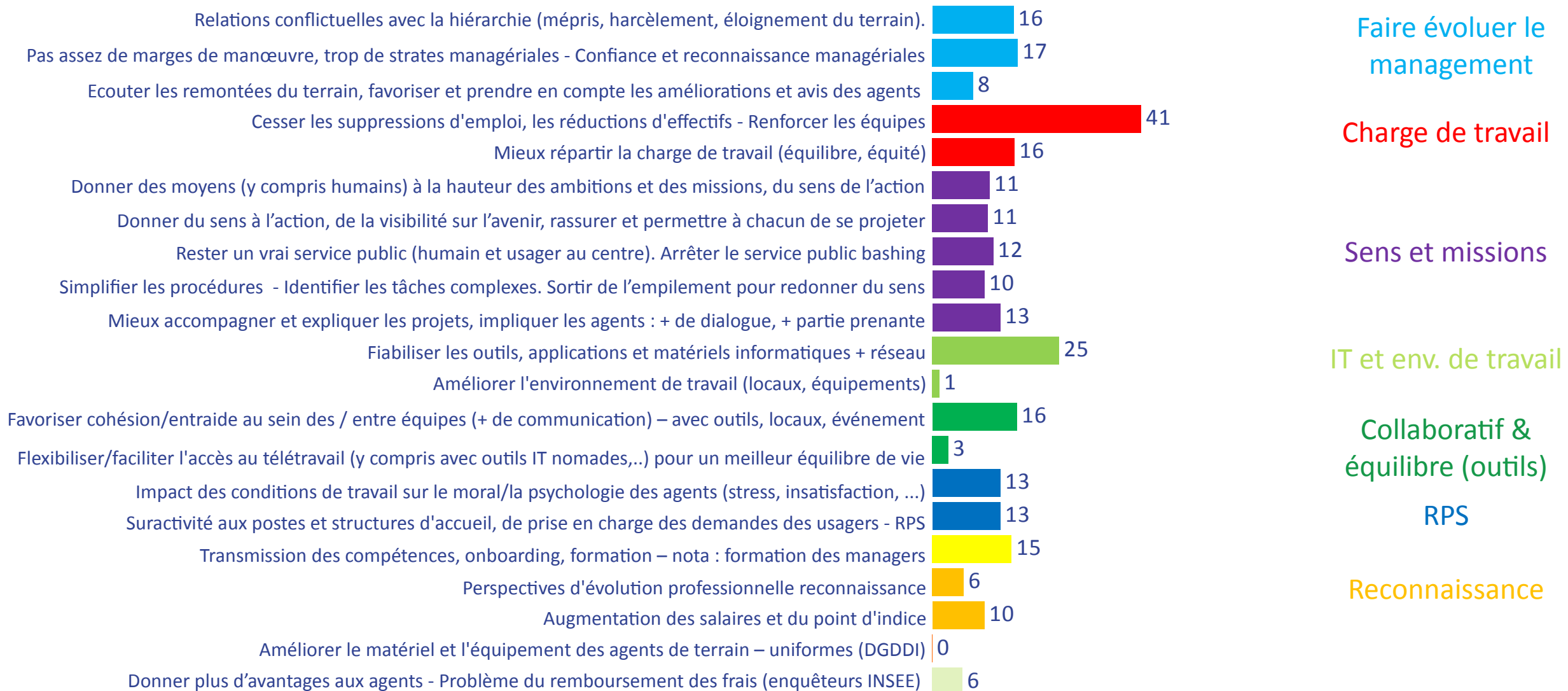
Charge



Equilibre vie privée vie professionnelle



Quelles actions pour améliorer les conditions de travail ?



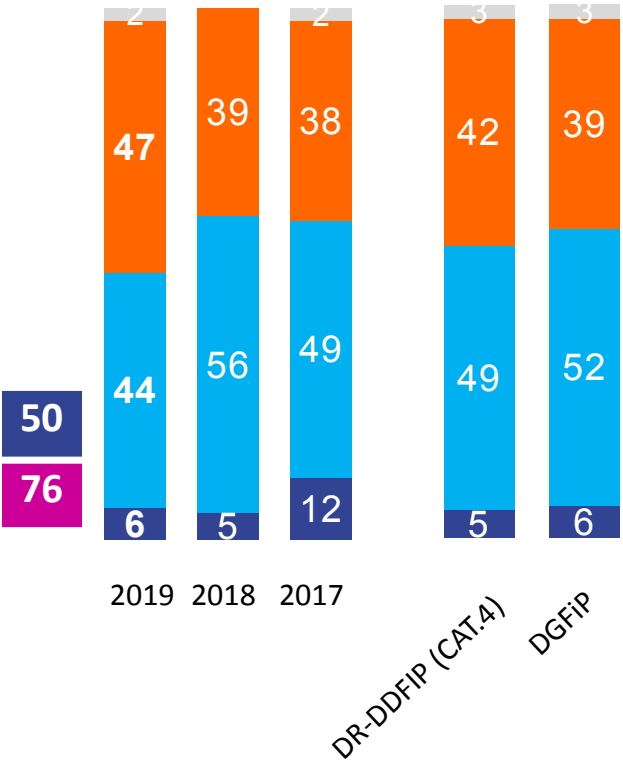
6.

DÉVELOPPEMENT

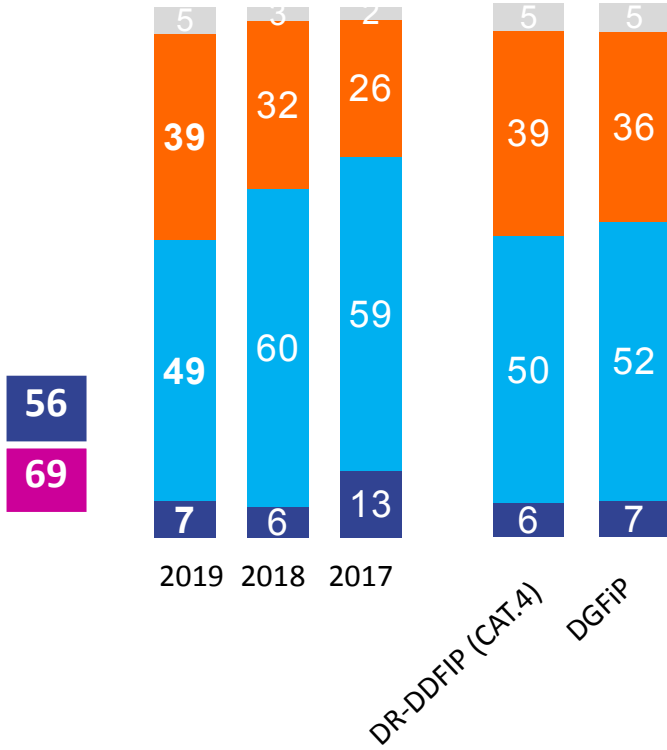
Accomplissement, reconnaissance et évolution

Contenu du travail et formation

Je suis satisfait(e) du contenu de mon travail (%)

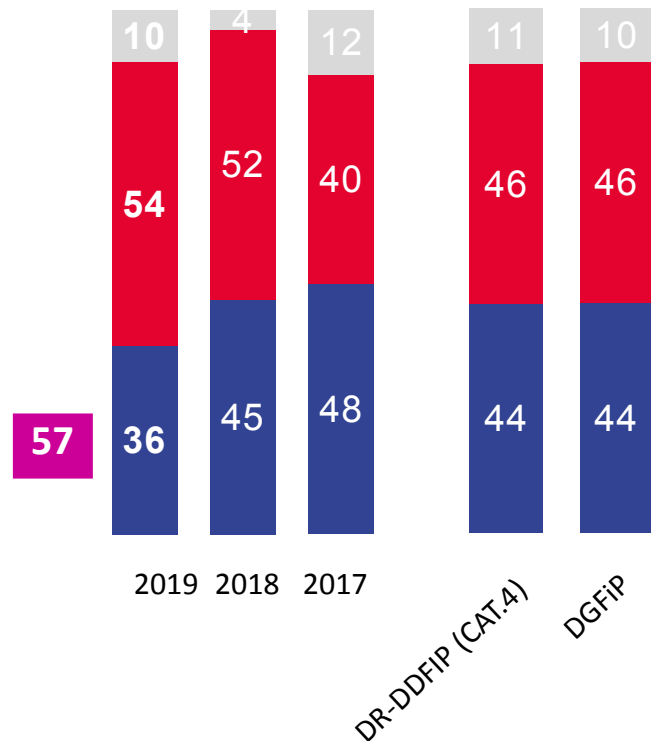


Je suis satisfait(e) des possibilités de formation (%)

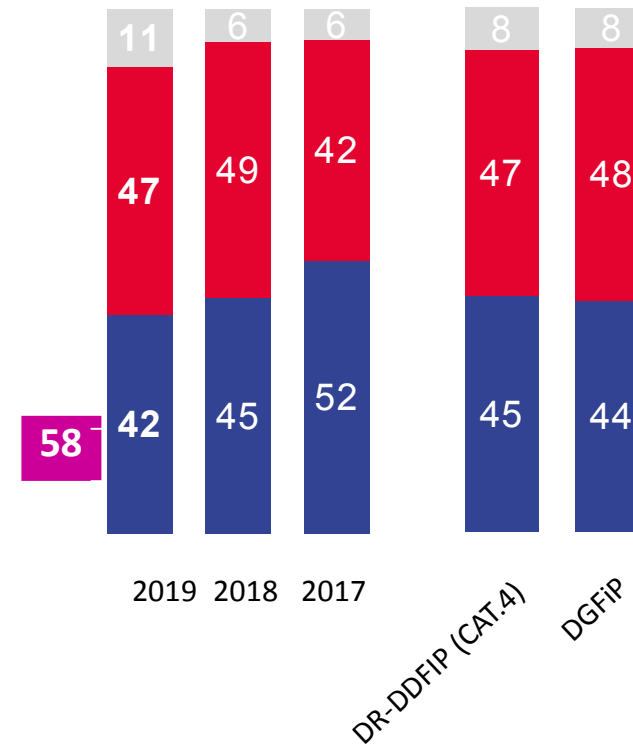


Développement des compétences et feed back

Mon manager s'investit dans le développement de mes compétences (%)

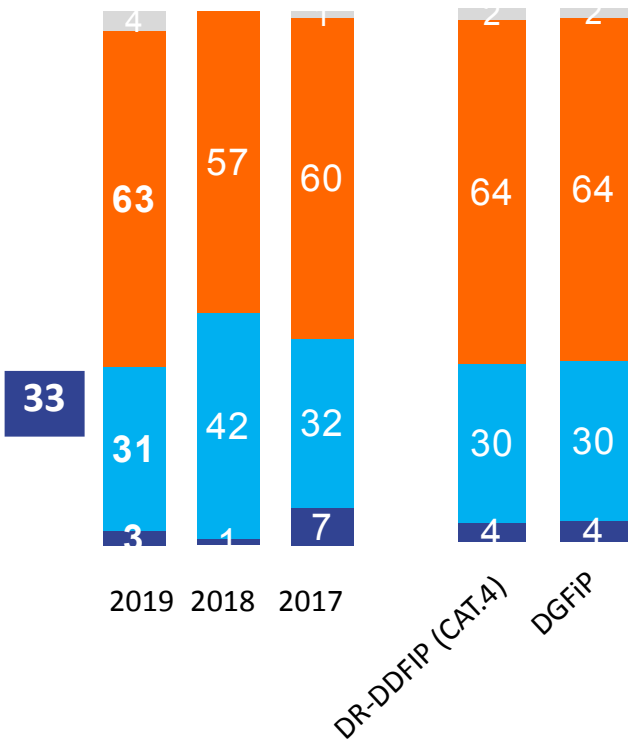


Mon manager me dit régulièrement ce qu'il pense de la qualité et de l'efficacité de mon travail (%)

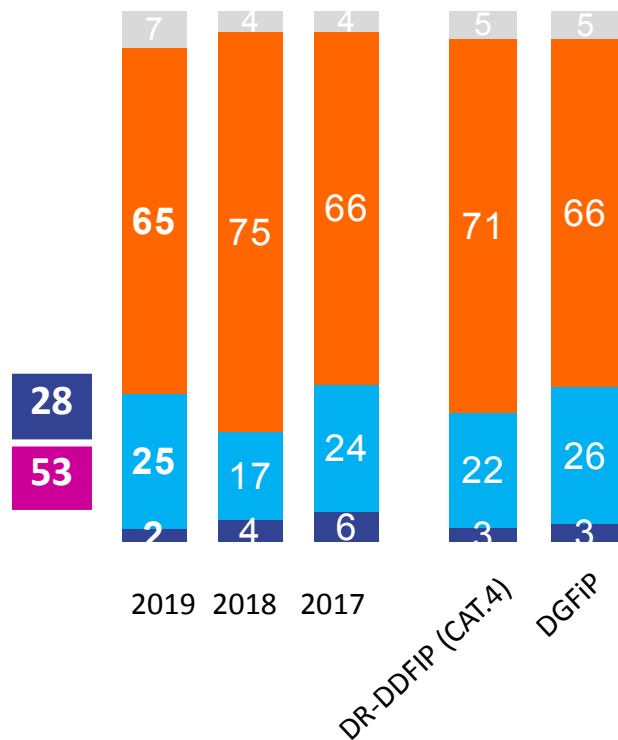


Reconnaissance et avancement

Je suis satisfait de ma rémunération (%)



Je me sens reconnu et valorisé dans mon travail (%)



Je suis satisfait(e) des possibilités d'avancement, de promotion (%)

