

Juin 2024 :
5e vague de
l'enquête

L'Observatoire RH de la fonction publique

**#5 Engagement, progrès, autonomie :
les leviers du renouveau de la fonction
publique**



**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



Sommaire

1. Présentation générale.....	3
2. Méthodologie.....	4
3. Résultats de l'enquête.....	5
4. Contacts.....	21

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



1. Présentation générale

Donner la parole aux agents sur les transformations de la fonction publique, c'est l'objectif de **l'Observatoire RH de la fonction publique**, lancé en janvier 2023 par **MGEN**, première mutuelle des agents du service public, en partenariat avec Acteurs publics solutions.

L'Observatoire RH de la fonction publique éclaire la décision publique en matière de gestion des ressources humaines.

Chaque semestre, une enquête est réalisée pour recueillir la perception des fonctionnaires et des agents publics sur des problématiques touchant leur quotidien et leur qualité de vie au travail.

Les résultats de la cinquième enquête, consacrée à l'engagement des fonctionnaires et des agents publics et aux solutions pour encourager cet engagement, ont été en partie présentés lors du colloque de l'Observatoire, le 6 juin. Ils seront publiés dans leur intégralité début septembre.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



2. Méthodologie

Enquête réalisée par Acteurs publics solutions

Échantillon

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de **903 agents publics** (455 femmes, 440 hommes, 8 non-binaires).

Catégorie d'appartenance (%)	
Fonctionnaire de catégorie A	51,5%
Fonctionnaire de catégorie B	19,6%
Fonctionnaire de catégorie C	18%
Agent contractuel ou assimilé	10,9%

Méthode

L'étude respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Recueil

Cette enquête a été menée par questionnaire auto-administré en ligne du **10 au 31 mai 2024**.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GRUPE vyv

3. Résultats de l'enquête

L'engagement des agents publics, thème de la 5^e enquête de l'Observatoire RH de la fonction publique, s'inscrit dans un contexte de transformation de la gestion des ressources humaines du secteur public et d'innovation.

La gestion principalement globalisée laisse peu à peu place à une gestion RH plus personnalisée, s'attachant à développer les trajectoires professionnelles des agents et des managers publics. La valorisation de l'engagement est l'un des enjeux clés de cette transformation. Quelles solutions concrètes mettre en œuvre ?

Premier enseignement phare : **70% des agents interrogés mettent en avant le sens et l'engagement (70,1%) plutôt que la stabilité et la sécurité de l'emploi (29,9%)** quand on leur demande l'enjeu privilégié dans leur trajectoire professionnelle. En prolongement, **le sentiment d'être utile est cité en premier comme levier de leur engagement (41%)**, devant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle (22%), le sens et des valeurs communes (19%), l'appartenance à un collectif et à une équipe (10%) et la capacité à atteindre ses objectifs (5%).

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

Comment favoriser l'engagement des agents ? Parmi les 5 items proposés, la reconnaissance du travail des agents est citée en premier (32%), devant le management « communicatif et bienveillant » (26%).

La semaine de quatre jours dans la fonction publique anime le débat public depuis plusieurs mois. Les répondants sont partagés : **s'ils en avaient la possibilité, ils seraient favorables à la semaine de 4 jours à 48,95%, contre 41,31% qui disent privilégier le maintien de leur semaine et de leur organisation hebdomadaire actuelle, et 9,75% préconisant une semaine alternée** – une agilité testée dans certaines administrations, notamment pour favoriser le quotidien des parents ayant la garde partagée de leurs enfants.

Comment les managers peuvent-ils agir pour favoriser l'engagement des agents ? Sur les 6 items proposés, **les actions en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail sont mises en avant par 61% des répondants. Les actions en faveur de la prévention sont également jugées très importantes** et citées en deuxième, devant les actions en faveur de la gestion du stress.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

La pratique d'une activité physique fait partie des solutions à mettre en œuvre. Les agents sont-ils favorables à l'instauration d'heures obligatoires de sport et d'activité physique sur leur temps de travail ? Ils sont 56% à répondre oui, et 43% à répondre non.

Questions ouvertes uniquement aux agents femmes : les dispositifs en faveur des femmes sont-ils suffisants dans leur organisation ? Les réponses sont partagées : 46,95% des répondantes répondent « oui », 53,05% répondent « non ». Parmi les solutions opérationnelles proposées, le développement des salles d'allaitement est cité comme premier dispositif prioritaire, devant les congés menstruels, l'accompagnement des agents et les autorisations d'absence en cas d'IVG.

Par ailleurs, **les agents se disent à 56,05% prêts à se mobiliser pour un engagement syndical ou mutualiste si leur organisation leur accordait du temps** – contre 43,95% qui répondent « non ». Qu'attendent-ils de l'engagement mutualiste et syndical ? D'abord la défense des intérêts matériels et moraux des agents (51,54%), puis les actions développées localement via un ancrage territorial (13,99%).

Cette 5^e enquête de l'Observatoire RH de la fonction publique sera rendue publique dans son intégralité début septembre.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

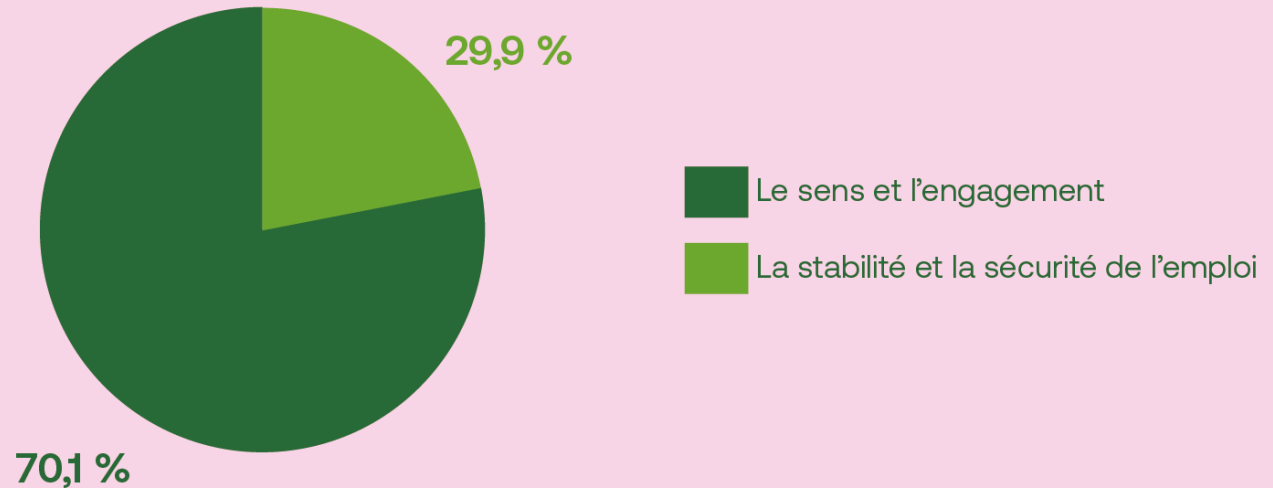
pour MGEN



Quels leviers d'engagement ?

1

Aujourd'hui, dans votre trajectoire professionnelle au sein de la fonction publique, que privilégiez-vous ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

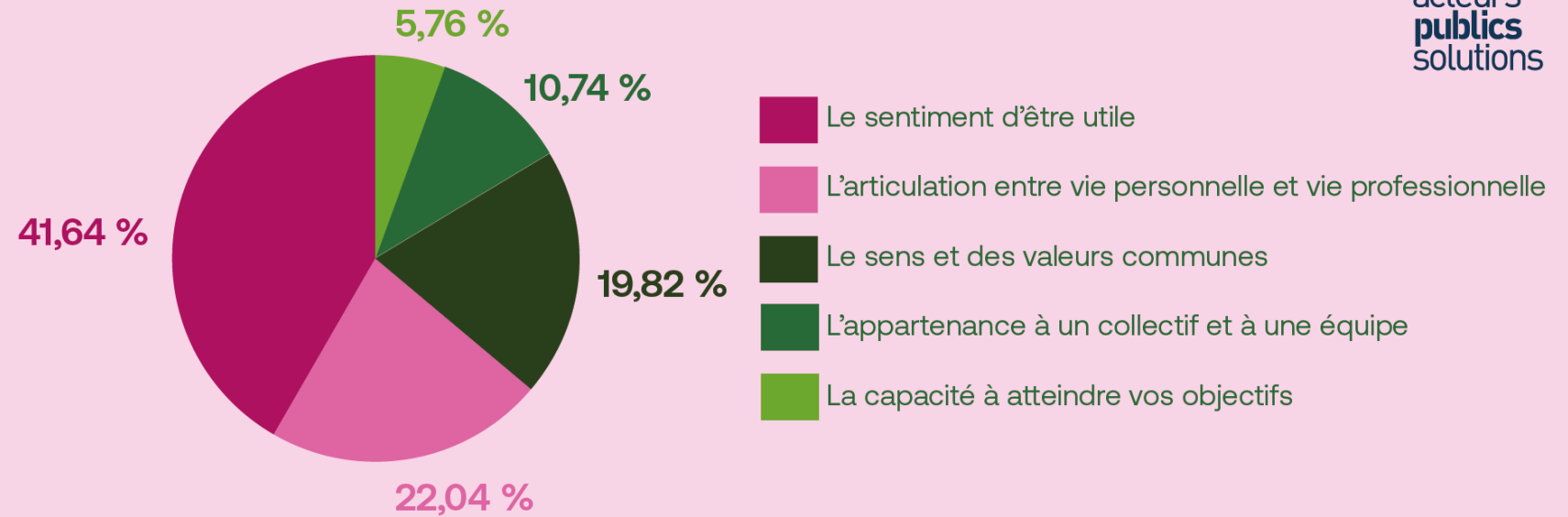
pour MGEN



Quels leviers d'engagement ?

2

Quels sont les leviers prioritaires de votre engagement ? Vous citeriez en premier...



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

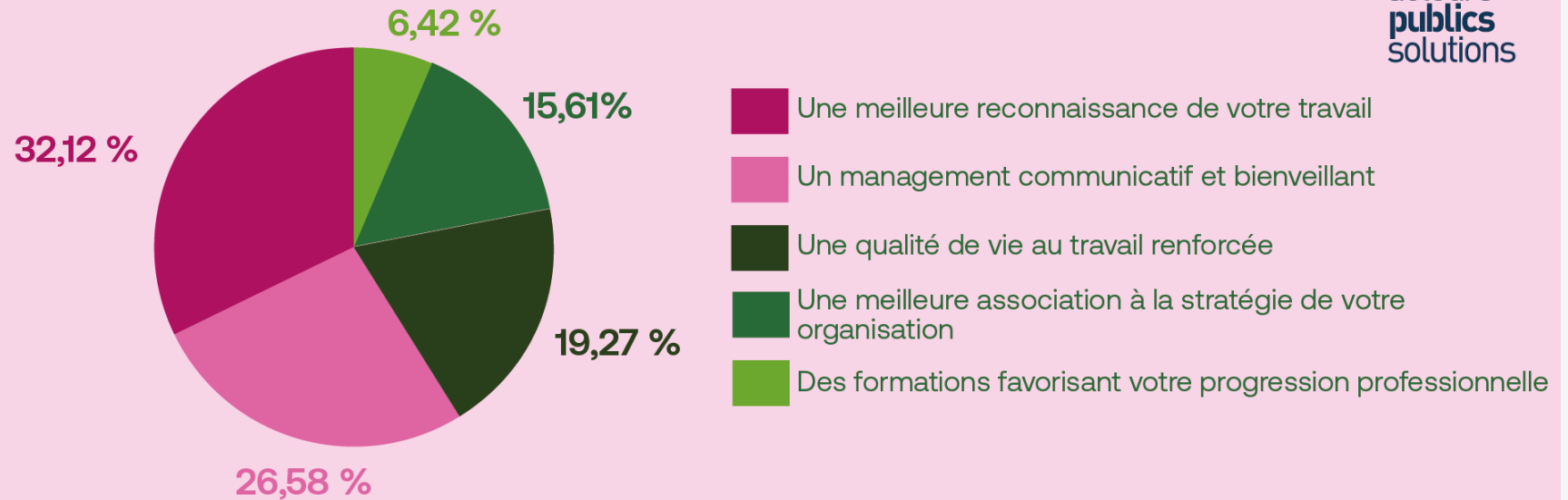
pour MGEN



Quels leviers d'engagement ?

3

Comment favoriser votre engagement ? Parmi les leviers suivants, vous citeriez en premier...



GROUPE vyv

En partenariat avec

acteurs
publics
solutions

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

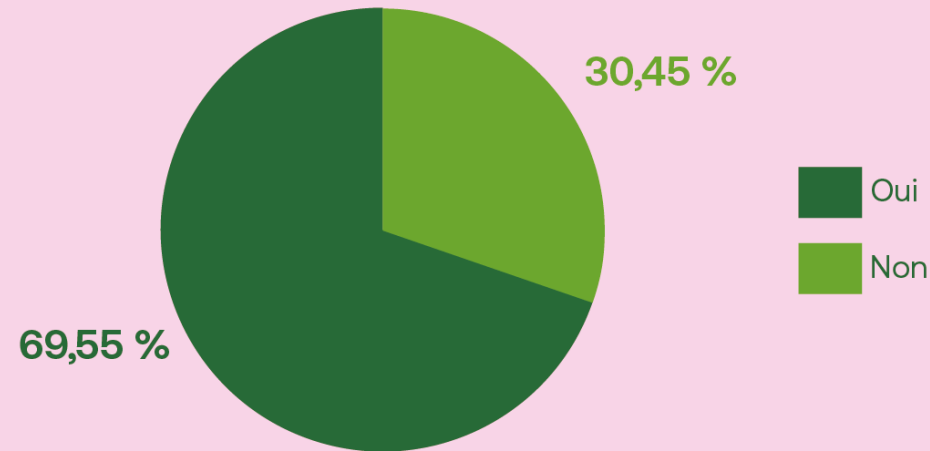
pour MGEN



Quelle autonomie ?

4

Estimez-vous avoir suffisamment de liberté et d'autonomie dans l'exercice de vos missions quotidiennes ?



GROUPE vyv

En partenariat avec

acteurs
publics
solutions

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

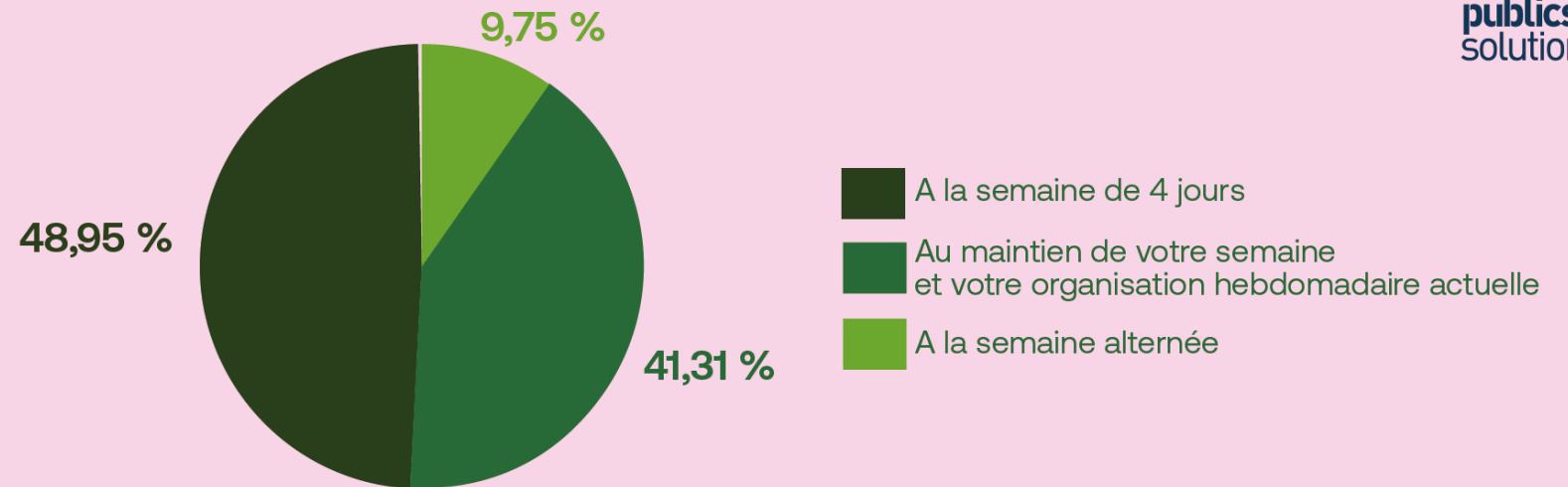
pour MGEN



Libérer le temps de travail

5

Si vous en aviez la possibilité, seriez-vous favorable...



GROUPE vyv

En partenariat avec

acteurs
publics
solutions

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

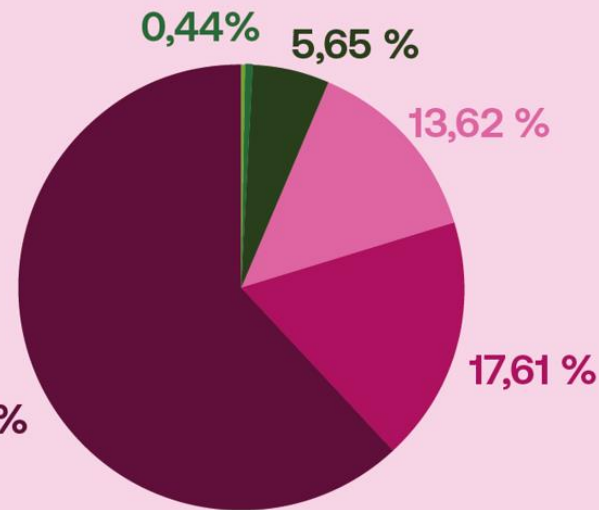
pour MGEN



Développer les actions de prévention

6

Quelles actions développer en priorité pour
favoriser l'engagement des agents ?



- Des actions en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail
- Des actions en faveur de la prévention du mal-être
- Des actions en faveur de la gestion du stress
- Des actions en faveur des troubles musculo-squelettiques
- Des actions en faveur de la qualité du sommeil
- Des actions en faveur d'une meilleure alimentation



GROUPE vyv

En partenariat avec

acteurs
publics
solutions

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

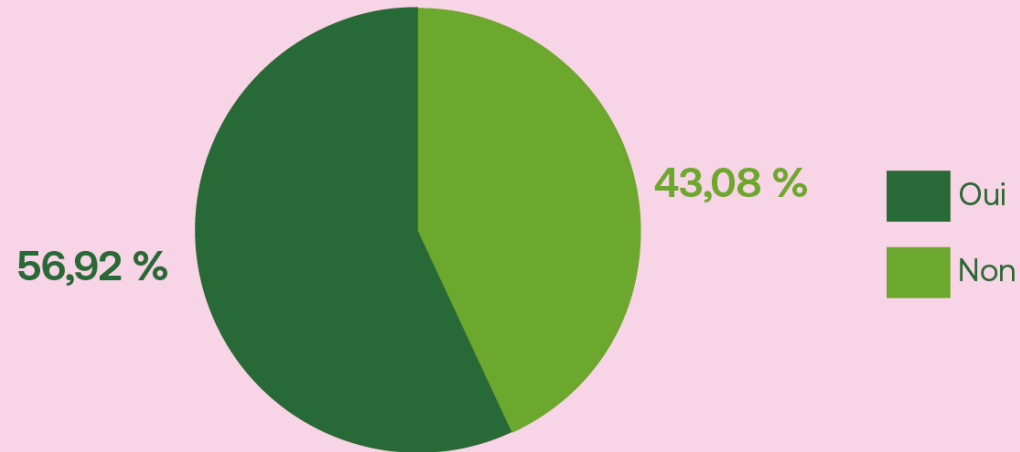
pour MGEN



Développer les actions de prévention

7

Êtes-vous favorable à l'instauration d'heures
obligatoires de sport/activité physique sur
votre temps de travail ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

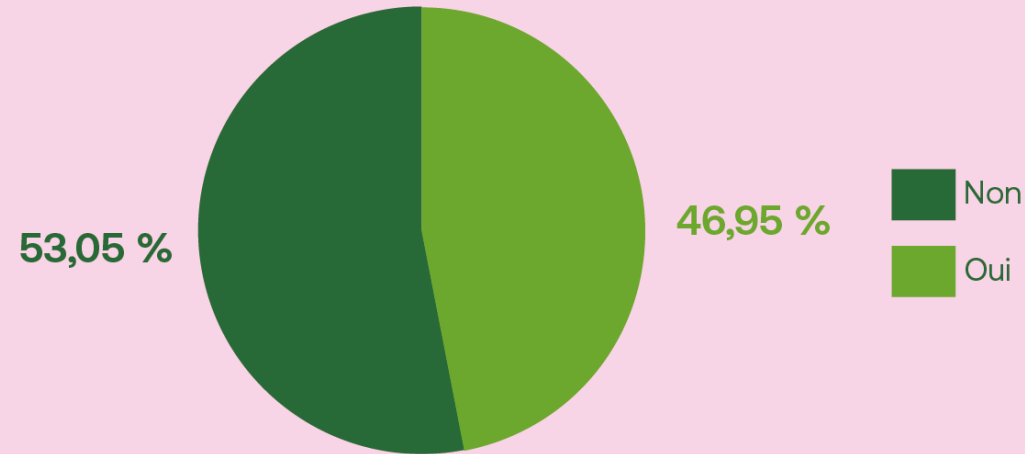
pour MGEN



Question ouverte uniquement aux agentes femmes

8

Les dispositifs en faveur des femmes sont-ils
suffisants dans votre organisation ?



GROUPE vyv

En partenariat avec

acteurs
publics
solutions

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



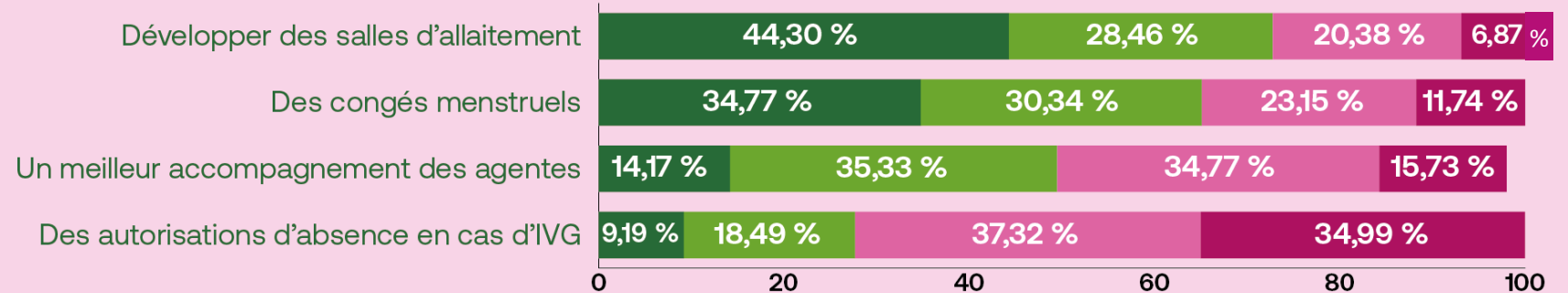
Question ouverte uniquement aux agentes femmes

9

Quels dispositifs en faveur des femmes vous semblent prioritaires ?



■ Peu prioritaire ■ Assez prioritaire ■ Prioritaire ■ Urgent



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

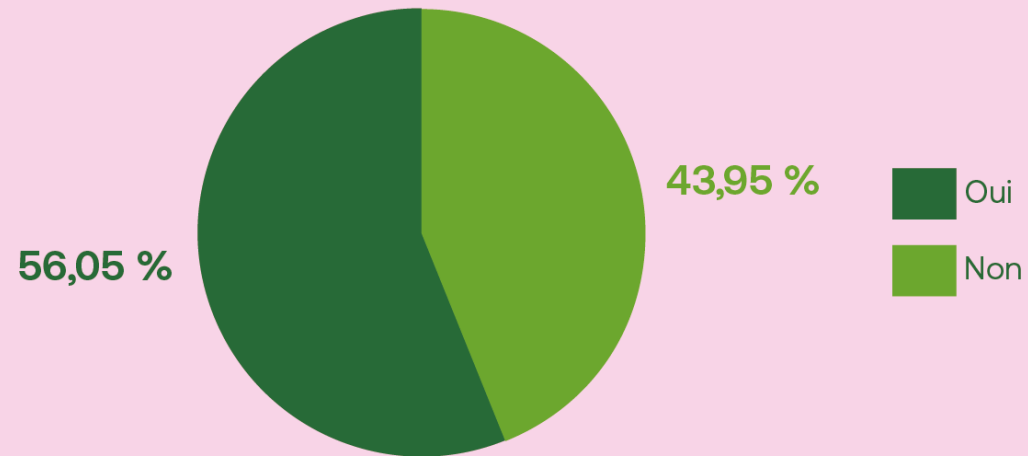
pour MGEN



Engagement syndical et mutualiste

10

Si votre organisation vous le permettait en vous accordant du temps pour cela, seriez-vous prêt à vous mobiliser pour un engagement syndical ou mutualiste ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

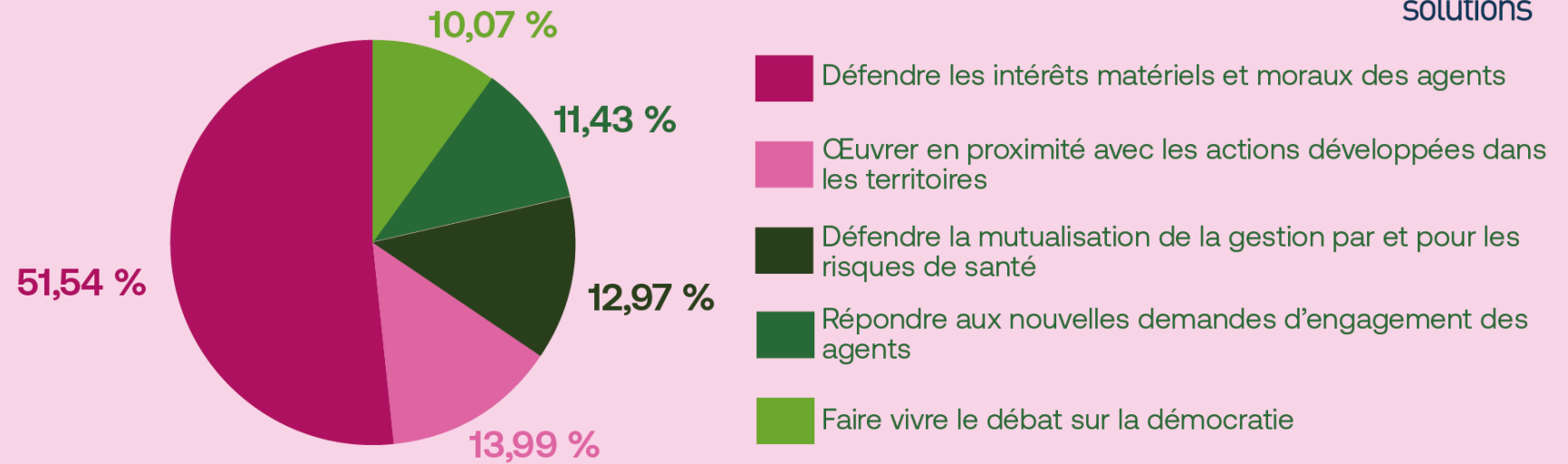
pour MGEN



Engagement syndical et mutualiste

11

Qu'attendez-vous de l'engagement mutualiste et syndical dans le secteur public ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



Question ouverte: les préconisations des agents 1/2

12. Quelles nouvelles initiatives possibles en matière d'innovation RH ?

Les préconisations des agents formulées en « question ouverte » les plus citées en matière d'innovation RH :

Les mesures RH :

- Soutenir les cadres intermédiaires : formations, coaching, plans de carrière...
- Participer à l'évaluation de sa/son N+1
- **Moduler ses horaires de travail avec lissage sur le mois entier**, possibilité par exemple d'organiser un rendez-vous médical sans devoir poser un congé/RTT
- Pouvoir contacter un agent RH anonymement
- **Créer ou développer des cadres d'écoutes et de dialogue sur le temps de travail**
- Favoriser les moments de convivialité sur le temps de travail
- Réfléchir régulièrement à l'organisation des espaces de travail
- Valoriser la fonction de conseiller RH
- Développer des outils et des process pour accompagner les arrivées et les départs
- Favoriser les formations internes pour éviter les déplacements et réduire l'empreinte carbone
- **Mieux communiquer en interne sur la stratégie RH de l'organisation**
- Développer des journées découvertes/vis ma vie pour appréhender les tâches et le quotidien de ses collègues et collaborateurs
- Favoriser la bienveillance managériale en cas de décès familial et d'événements de vie : possibilité renforcée de donner ses RTT à ses collègues en deuil
- Démocratiser le coaching individuel

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



Question ouverte: les préconisations des agents 2/2

12. Quelles nouvelles initiatives possibles en matière d'innovation RH ?

Les mesures favorisant le bien-être au travail :

- Développer les ateliers collectifs de bien-être au travail
- Fournir du matériel préservant la santé des agents : fauteuils, bureaux adaptés, etc
- **Mettre en place des dispositifs favorisant une meilleure hygiène de vie : alimentation et ateliers cuisine, relaxation, activité physique, détox digitale...**
- Développer des actions de sensibilisation à la ménopause et aux problématiques de santé féminine
- Prendre en compte la monoparentalité dans l'accompagnement RH
- Autoriser les animaux de compagnies
- Instaurer des courts temps de relaxation quotidienne
- Favoriser les déplacements en vélos électriques entre domicile et lieu de travail
- **Développer les bilans de santé mentale annuelle**

**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE **vyv**

Contacts

Sylvain HENRY

Directeur éditorial

shenry@acteurspublics.com

06 84 32 12 89

Jean-François SCIARRINO

Directeur de clientèle

jfsciarrino@acteurspublics.com

06 48 54 99 71