

Novembre 2023 :
3e vague de
l'enquête

Observatoire RH de la fonction publique

#3 Sens, transitions, pacte social :
quelles réponses aux défis de la
fonction publique ?



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

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



GRUPE **vyv**

Sommaire

- 1. Présentation générale.....3**
- 2. Méthodologie.....4**
- 3. Résultats de l'enquête.....5**

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



GRUPE **vyv**

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 partenariat avec Acteurs publics Solutions par **MGEN**, première mutuelle des agents du service public,

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

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

Les résultats de la troisième enquête, consacrée aux réponses à apporter aux défis de la fonction publique, seront mis en débats et solutions opérationnelles lors du colloque de l'Observatoire, **le 7 novembre de 16h30 à 18h15**.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



GRUPE vyv

2. Méthodologie

Enquête réalisée par Acteurs publics Solutions

Échantillon

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1844 agents publics** :

- établissements publics : **38,94 %**
- administrations centrales et services déconcentrés : **52,06 %**
- collectivités territoriales : **7,27 %**
- administration hospitalière : **0,65 %**
- organismes de droit privé exerçant une activité de service public : **1,08 %**

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 **20 juillet au 25 septembre 2023**.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

La troisième enquête de l'Observatoire RH de la fonction publique aborde les enjeux de « sens » dans la fonction publique, appréhendant le ressenti des agents et des managers concernant leur rôle et leur impact sur les problématiques de transitions sociales, solidaires et durables et **plus largement sur les questions « humaines » en matière de gestion des ressources humaines.**

Les deux premières enquêtes étudiaient les leviers de fidélisation et d'épanouissement des agents (premier trimestre 2023) et l'importance de la marque employeur (2e trimestre 2023). L'enquête distingue les réponses des « répondants RH » (directeurs et responsables des ressources humaines, managers dirigeants et encadrants) et les réponses de l'ensemble des répondants. **Les réponses des deux cibles se rejoignent.**

L'enquête s'inscrit dans une actualité forte relative à la fonction publique, avec notamment l'annonce d'un projet de loi à venir réformant la fonction publique dont les contours seront rendus publics à la fin de l'année ou au début de l'année 2024. Les problématiques de sens et d'attractivité seront centrales dans ce texte de loi.

L'enquête teste le ressenti des agents quant à des solutions et approches pragmatiques en matière de gestion des ressources humaines. **Premier enseignement : les agents ne sont pas dépourvus face aux transitions.** Ainsi, ils affirment à 56% avoir un impact réel dans leurs interventions quotidiennes (54% des répondants RH). Et quand on leur demande les solutions prioritaires à mettre en œuvre, **ils mettent en avant en priorité les bonnes pratiques** telles qu'écogestes, limitation de mails ou archivage (44% de l'ensemble des répondants, 40% des répondants RH) devant des actions favorisant la baisse de consommation d'énergie des bâtiments.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

L'administration exemplaire et responsable est un accélérateur d'efficience : elle rend l'action publique plus efficace (40% des agents, 42% des répondants RH) et permet de renforcer l'image de la fonction publique (39% des agents, 36% des répondants RH). Quid des freins à dépasser pour accélérer ? Ils viennent avant tout de postures culturelles anciennes : **la difficulté à changer les manières de faire et la chaîne de décision** est citée en premier (48% des agents, 52% des répondants RH), devant le manque de moyens, de ressources humaines et de compétences.

Si la réponse au déséquilibre entre baisse des moyens et niveau de services attendu est le premier item à la question des enjeux organisationnels (34% pour l'ensemble des agents comme pour les seuls répondants RH), la problématique des injonctions contradictoires est également prioritaire.

Quid du sens ? **Il passe par la reconnaissance au travail** (44% des agents, 36% des répondants RH) **et le développement personnel et professionnel** (23% des agents, 24% des répondants RH). Le « sens » s'appuie par ailleurs sur des agents pleinement épanouis bénéficiant d'actions de santé et prévention. Pour porter une prévention « globale » prenant en compte tous les déterminants de santé, les agents comme les responsables RH mettent en avant de manière équilibrée trois réponses : **des actions dédiées à la gestion du stress chronique, des actions en faveur de la santé mentale et des actions en faveur d'activités physiques régulières.**

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



GRUPE vyv

3. Résultats de l'enquête

Cette prévention « holistique » suppose de coconstruire les dispositifs avec les agents (31% des agents, 36% des répondants RH) **et d'accompagner les managers de proximité** (29% des agents, 26% des répondants RH). Elle porte également des enjeux de qualité de vie au travail, qui repose en premier lieu sur une bonne organisation pour 37% des agents et pour 40% des répondants RH.

Le sens au travail relève également de l'accompagnement des agents malades. Les actions à privilégier : **accompagner vers un changement de métier lorsque l'activité n'est plus compatible avec la situation de santé de l'agent** (31% des agents, 36% des répondants RH) et le **renforcement du suivi de la médecine du travail** (22% des agents, 21% des répondants RH).

Le volet numérique des transitions et de la transformation des organisations publiques est abordé : le fait de se déconnecter totalement lors de certains moments bien définis, le développement de compétences numériques et l'instauration de règles « claires » de travail hybride sont cités comme les trois premiers leviers à activer.

Chapitre 1 : l'administration face aux transitions

1. Dans vos actions quotidiennes, considérez-vous avoir un impact sur les enjeux de transitions ?

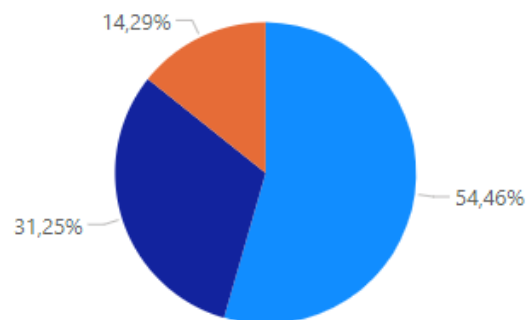
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

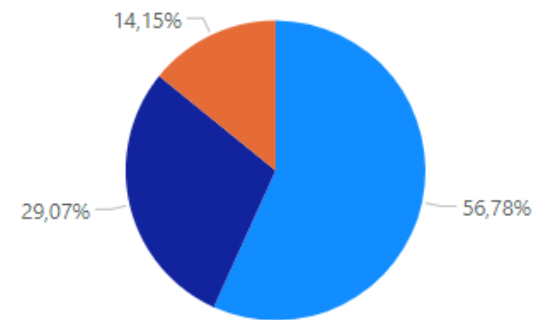
pour MGEN



GRUPE vyv



Répondants RH



Ensemble des répondants

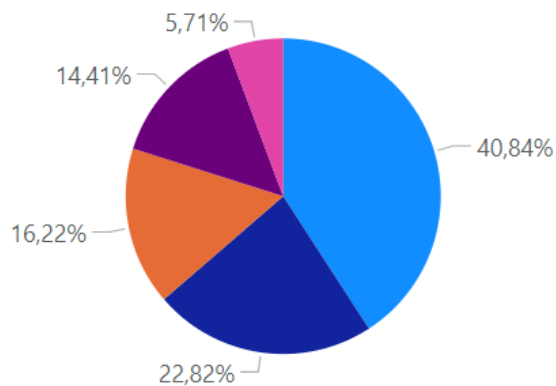
- Oui
- Non
- Je ne sais pas

2. Quel levier activer pour favoriser votre impact en matière de transition écologique ?

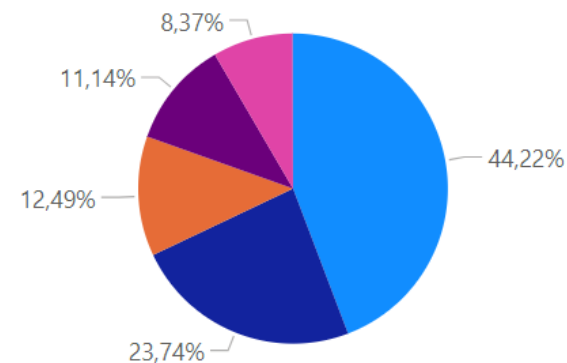
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Favoriser dans votre service les bonnes pratiques : écogestes, archivage, limitation des mails...
- Favoriser la baisse de consommation d'énergie de vos bâtiments : régulation de la température...
- Organiser des formations et des temps d'échanges autour des enjeux de transitions
- Inscrire l'administration verte comme un élément stratégique de votre organisation
- Favoriser une alimentation plus saine et durable en restauration collective

3. Travailler les enjeux d'administration responsable est une opportunité...

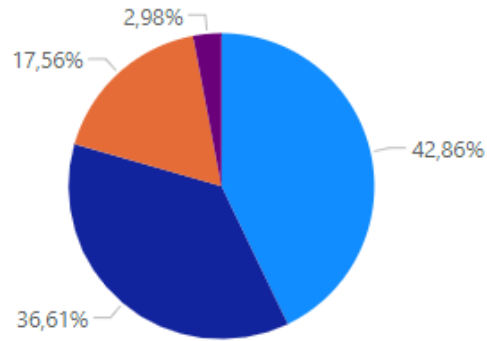
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

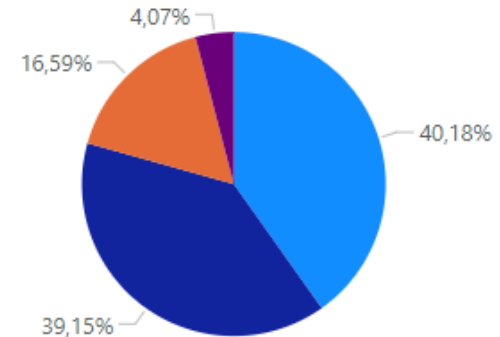
pour MGEN



GROUPE vyv



Répondants RH



Ensemble des répondants

- De rendre plus efficace l'action du secteur public
- De développer l'image et la réputation de la fonction publique
- De promouvoir les enjeux de diversité et d'égalité professionnelle
- De différencier secteur public et secteur privé

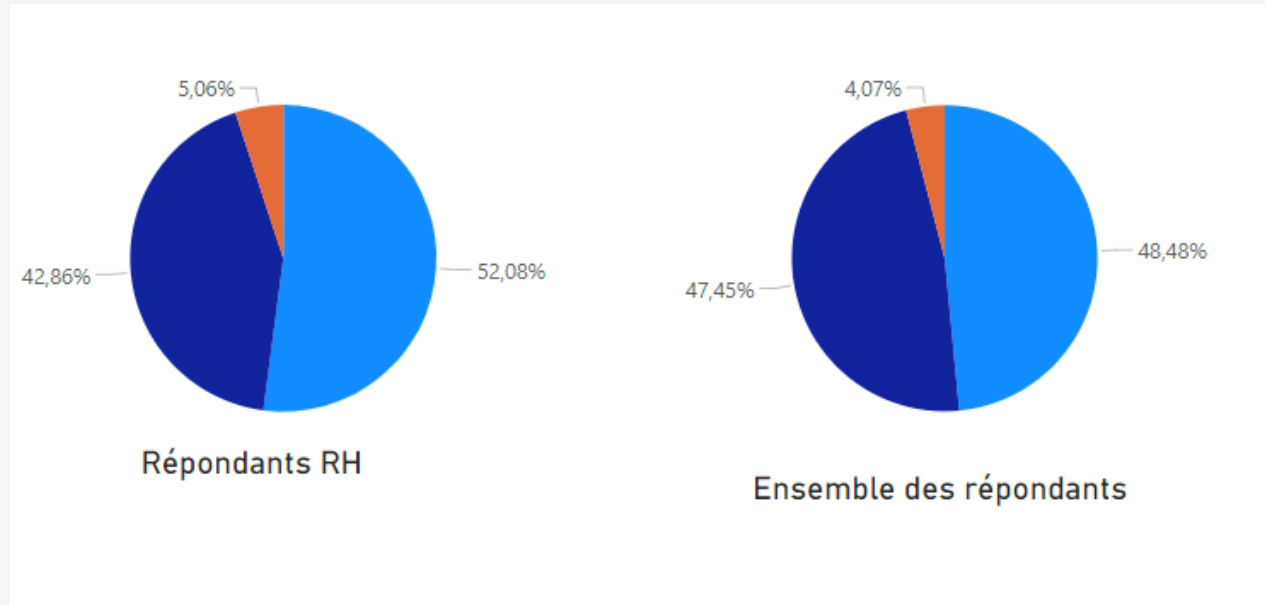
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



4. En matière d'administration responsable, les freins viennent...



- De la difficulté à changer les manières de faire et la chaîne de décision
- Du manque de moyens, de ressources humaines et de compétences
- D'outils et de documentation pour se saisir des sujets

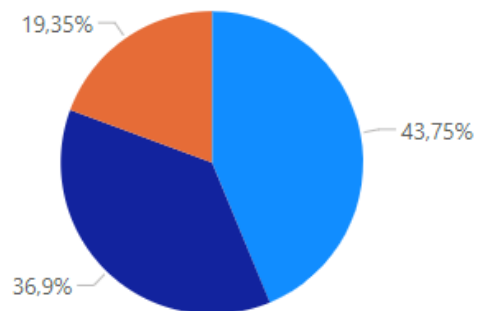
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

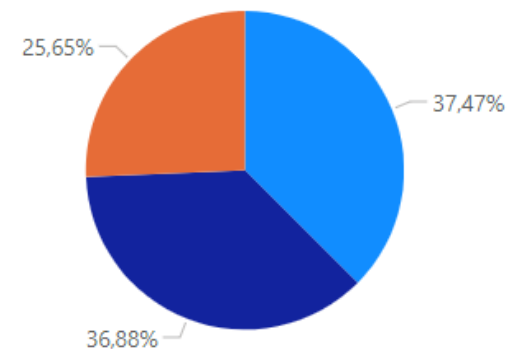
pour MGEN



5. Seriez-vous prêt à rejoindre un réseau favorisant les échanges entre pairs sur les questions de transitions ?



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Oui
- Je ne sais pas
- Non

6. En termes d'organisation, qu'est-ce qui devrait changer en priorité...

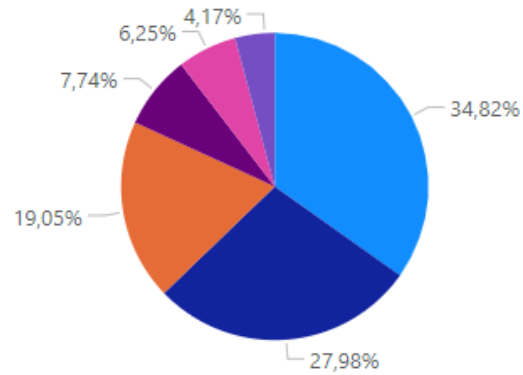
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

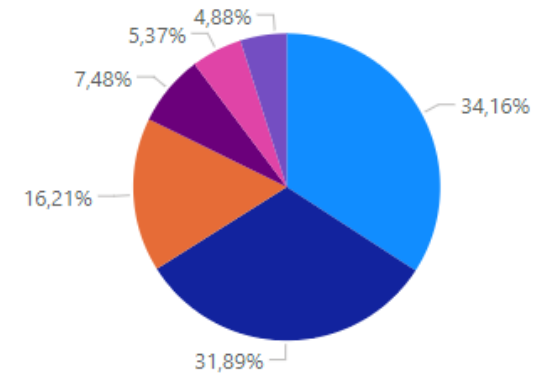
pour MGEN



GRUPE **vyv**



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Répondre au déséquilibre entre baisse des moyens et niveau de services attendu
- En finir avec les injonctions contradictoires et « l'urgence du temps »
- Simplifier vos procédures
- Favoriser le collectif
- Vous permettre d'être partie prenante de la décision
- Renforcer les liens avec les usagers

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

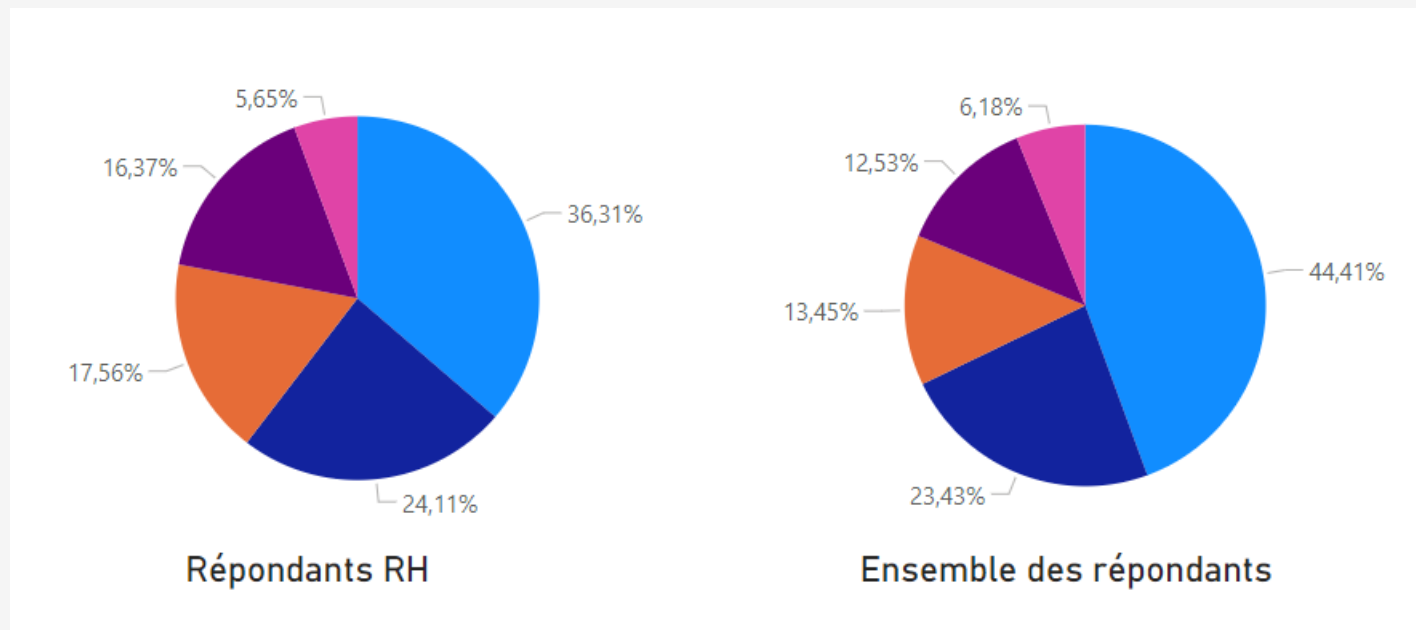
pour MGEN



GRUPE **vyv**

Chapitre 2 : sens et prévention

7. Quels leviers votre organisation devrait-elle activer en priorité pour redonner du sens à votre travail ?



- Favoriser votre reconnaissance au travail
- Favoriser votre développement personnel et professionnel
- Vous donner davantage d'autonomie
- Développer vos relations et interactions au travail
- Proposer des bilans de compétences professionnels

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

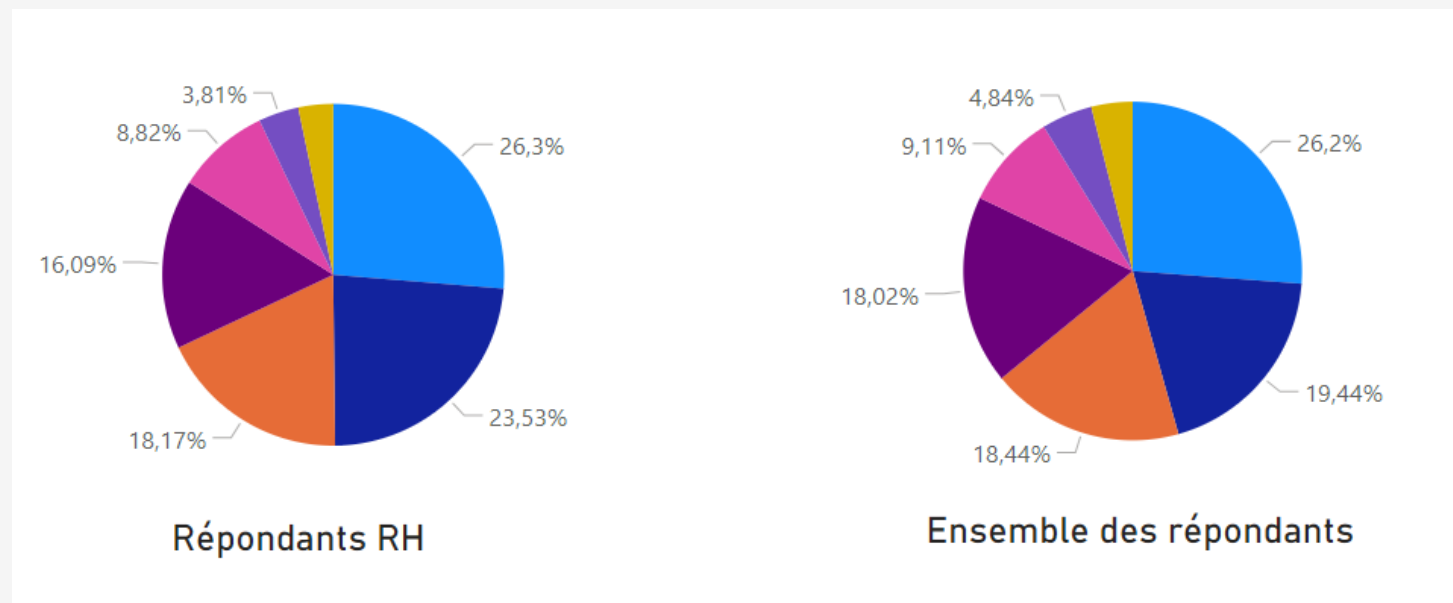
pour MGEN



GRUPE **vyv**

15

8. Une prévention globale et holistique est un élément constitutif du sens au travail. Quelles actions faut-il développer en priorité en la matière ?



- Des actions dédiées à la gestion du stress chronique
- Des actions en faveur de la santé mentale
- Des actions en faveur d'activités physiques régulières
- Une offre de bilan de santé à mi-parcours professionnel
- Des actions permettant d'évaluer son « capital santé »
- Des actions en faveur de la médecine alternative
- Des actions en faveur d'une meilleure nutrition

L'Observatoire RH de la fonction publique

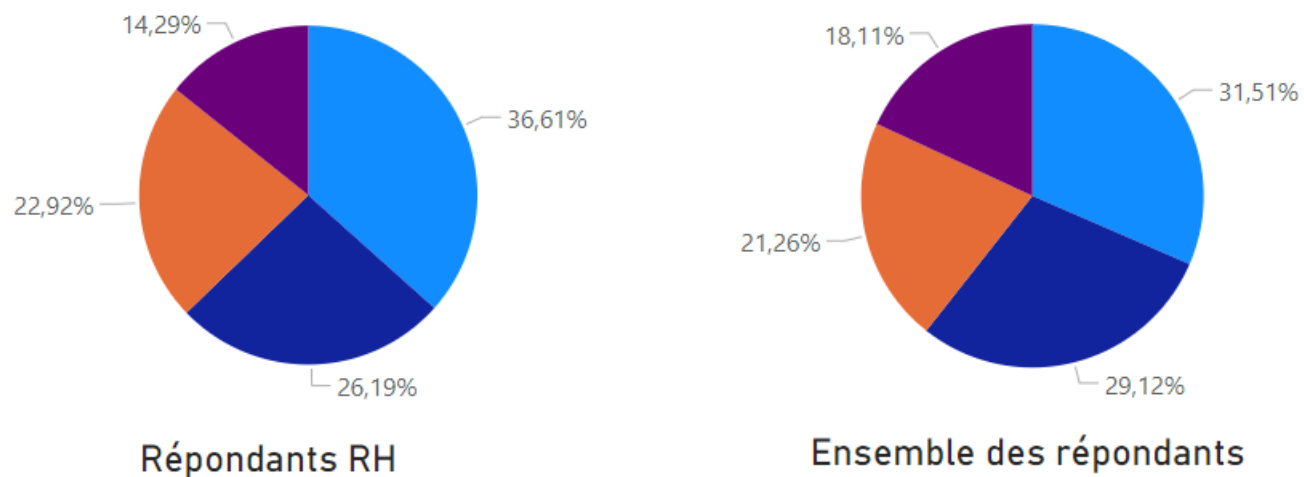
Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

9. En matière de pilotage, quel levier faut-il activer pour favoriser cette culture globale de la prévention ?



- Coconstruire les dispositifs avec les agents
- Accompagner les managers de proximité
- Encourager l'innovation RH et inventer de nouveaux dispositifs
- Désiloter l'intervention des acteurs de la santé

L'Observatoire RH de la fonction publique

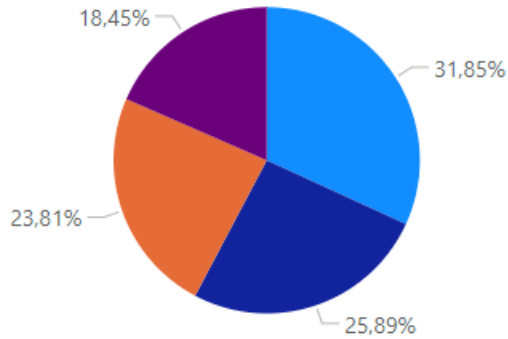
Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN

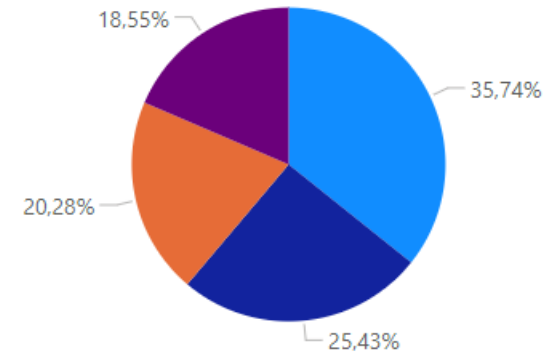


GRUPE **vyv**

10. Comment vous permettre de répondre aux défis portés par la transformation numérique ?



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Permettre de déconnecter totalement lors de certains moments définis
- Développer votre bilan de compétences numériques
- Fixer des règles de travail hybride claires : règles de présence, planning présentiel/distanciel
- Instaurer une mesure de bilan carbone numérique par agent pour les sensibiliser dans leurs pratiques

L'Observatoire RH de la fonction publique

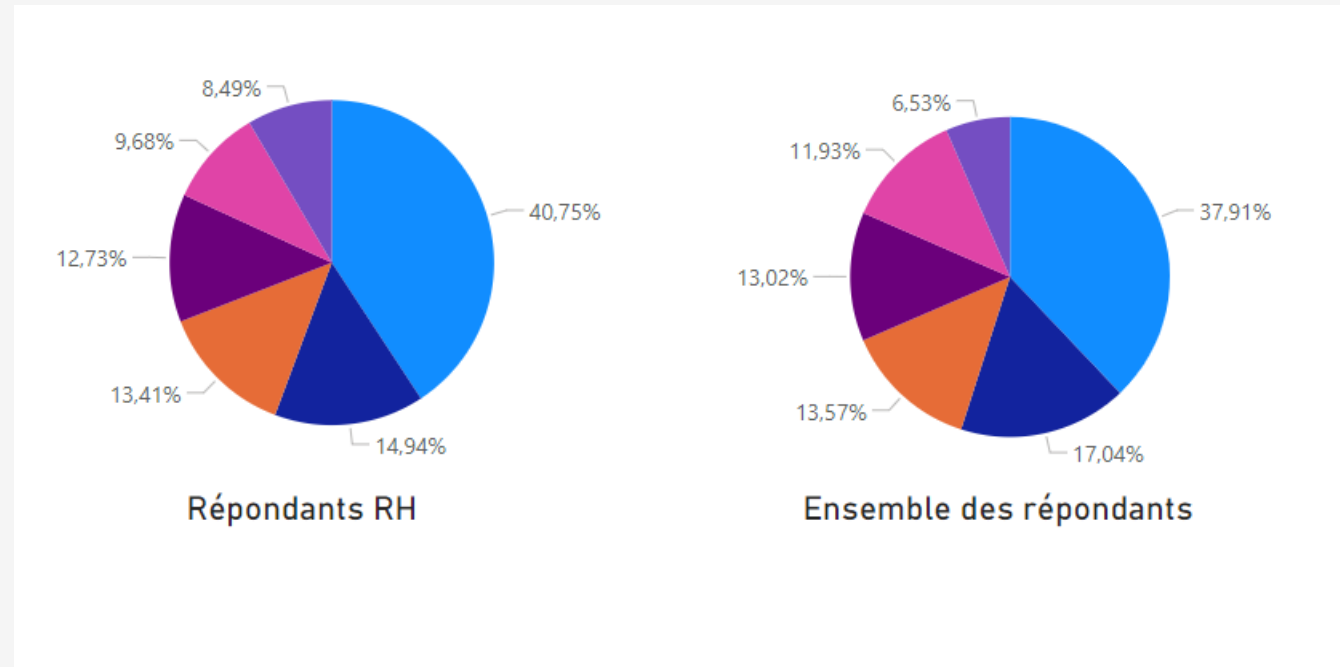
Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



Chapitre 3 : politiques RH

11. En matière de diagnostic QVT, quels sont les sujets prioritaires dans votre organisation ?



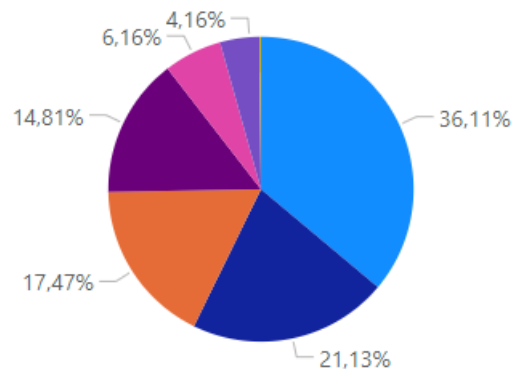
- L'organisation et les conditions de travail
- Les mobilités internes et promotions
- La qualité du dialogue social
- L'environnement physique du travail
- Les accès à la formation
- L'égalité et l'inclusion professionnelle

12. Le sens au travail passe aussi par l'accompagnement des agents malades. Quelles actions faut-il privilégier ?

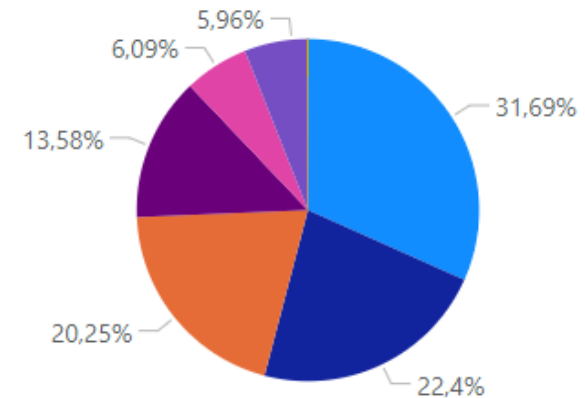
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Accompagner vers un changement de métier lorsque l'activité n'est plus compatible avec la situation de santé de l'agent
- Renforcer le suivi par la médecine du travail
- Aménager les horaires et postes de travail
- Développer les actions de dépistage préventif
- Étendre le don de jours de congés aux aidants
- Permettre une flexibilité sur la pose de congés