

**Mars 2023 :**  
**1<sup>ère</sup> vague de**  
**l'enquête**



# **Observatoire RH**

## **de la fonction publique**

**#1 Quels leviers de fidélisation**  
**et d'épanouissement pour**  
**les agents publics ?**

**acteurspublics**



acteurspublics

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

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



—  
2

# 1. Présentation générale

Donner la parole aux agents sur les transformations de la fonction publique et éclairer la décision publique en matière de gestion des ressources humaines : c'est l'objectif de **l'Observatoire RH de la fonction publique** lancé en partenariat avec Acteurs publics 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 leur qualité de vie au travail.

Les résultats de la première enquête, consacrée aux leviers de fidélisation et d'épanouissement des agents publics, seront mis en débats et solutions opérationnelles lors du premier colloque de l'Observatoire, **le 30 mars de 16h30 à 18h00**.

acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



## 2. Méthodologie

Enquête réalisée par Acteurs publics

### Échantillon

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de **3 184 agents publics** :

- établissements publics : **55,4 %**
- administrations centrales et services déconcentrés : **34,3 %**
- collectivités territoriales : **6,5 %**
- administration hospitalière : **1 %**
- organismes de droit privé exerçant une activité de service public : **0,4 %**
- autres : **2,4 %**

### 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 **2 février au 2 mars 2023**.

acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



## 3. Résultats de l'enquête

La première enquête de l'Observatoire RH de la fonction publique vise à mesurer l'appréhension par les agents du secteur public des dispositifs relatifs à leur épanouissement et plus largement leur bien-être au travail. Deux lectures des réponses aux 16 questions sont proposées : les réponses de l'ensemble des répondants et les réponses des décideurs RH (DRH et RRH, directrices/directeurs et DGA, secrétaires généraux, etc).

Cette double lecture fait apparaître des écarts parfois marqués. Ainsi **41% des répondants disent être épanouis au travail contre 51% des décideurs RH**. Sur le télétravail, **38% des répondants** estiment qu'il est un facteur d'épanouissement contre **60% des décideurs RH** (plus « utilisateurs » du télétravail que l'ensemble des agents publics).

En réponse, l'enquête fait apparaître les problématiques jugées les plus essentielles : **l'organisation du travail doit être le chantier prioritaire pour travailler à la fidélisation et à l'épanouissement des fonctionnaires et des agents publics** (l'item cité en premier par **36% des répondants** et **44% des décideurs RH**). De manière opérationnelle, les répondants mettent en avant le développement de lieux favorisant échanges et partages d'expérience comme la première initiative à mettre en place. La mise en œuvre de pratiques sportives et d'ateliers et actions d'intelligence collective sont également cités.

acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



—  
5

## 3. Résultats de l'enquête

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ensemble des répondants comme les décideurs RH placent la conciliation vie professionnelle/vie personnelle comme le levier principal à activer (**38% des répondants, 38% également pour les décideurs RH**).

**La reconnaissance professionnelle est l'enjeu clé** pour favoriser le plein épanouissement des agents en seconde partie de carrière (**51% de l'ensemble des répondants, 40% des décideurs RH**). Si le traitement salarial est largement privilégié en matière de rémunérations et d'évolutions professionnelles (**62% des répondants, 56% des décideurs RH**), l'accompagnement en faveur des mobilités et de l'évolution de carrières est également mis en avant.

Pour renforcer la culture de la prévention, le recrutement de médecins du travail vient en premier pour l'ensemble des répondants (**36%**), alors que le développement de nouvelles compétences est privilégié par les décideurs RH (**40%**).

Reconnaissance, organisation du travail, nouveaux espaces de dialogue, accompagnement des mobilités et carrières, réflexion sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle : des enjeux structurants d'amélioration mis en exergue.

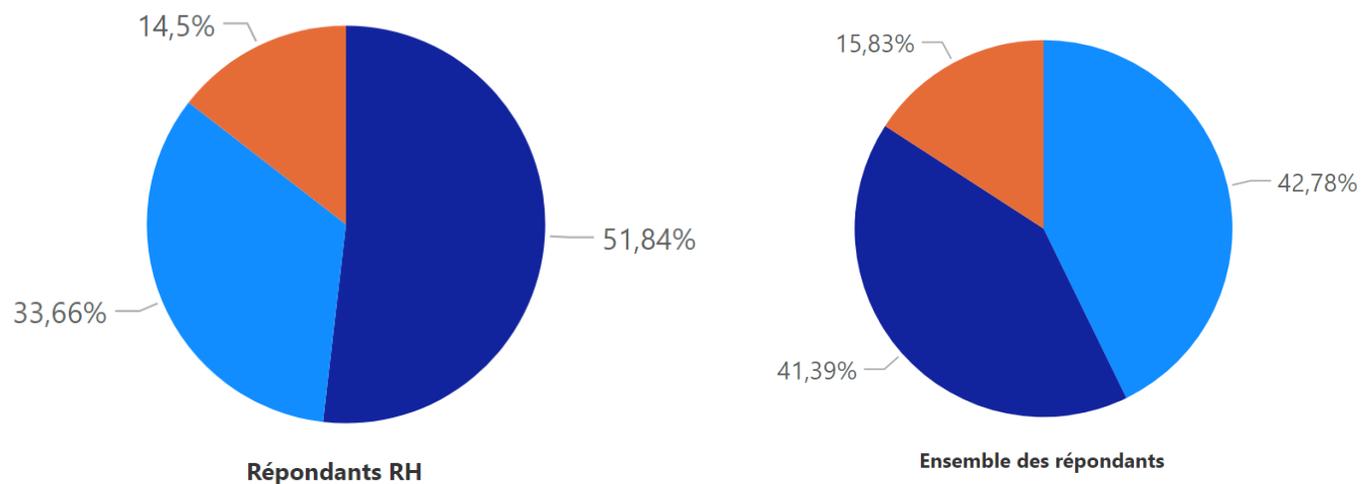
acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



## 1. Diriez-vous que vous êtes épanoui.e au travail ?



- Non
- Oui
- Je ne sais pas

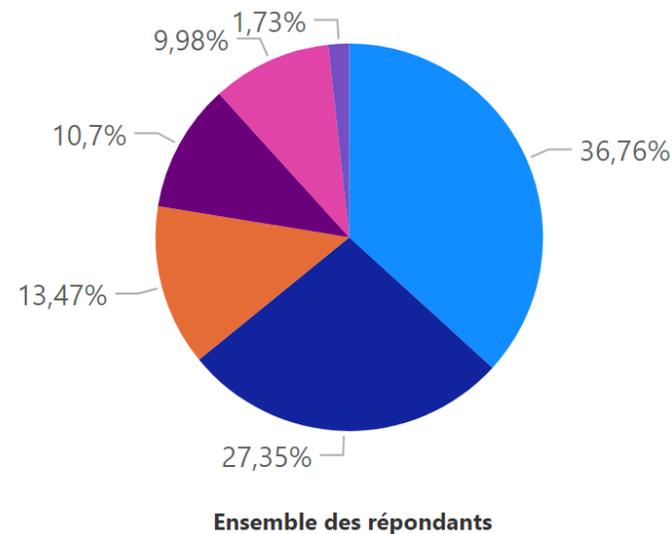
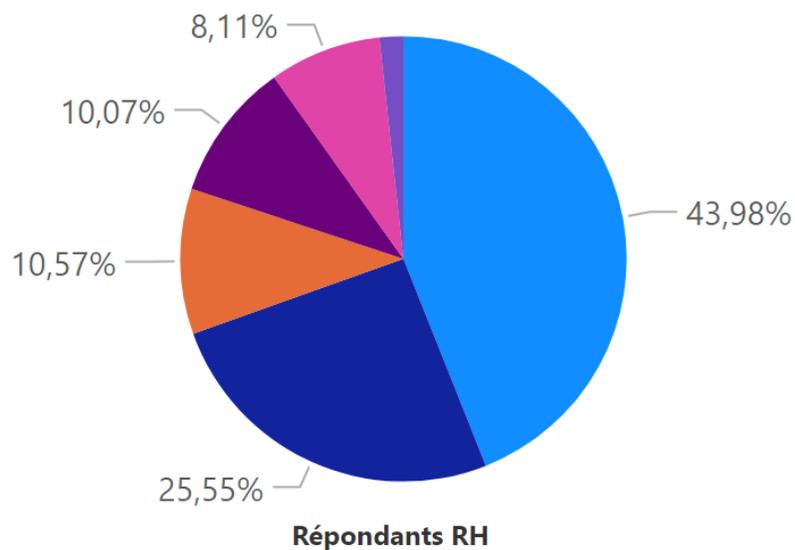
# acteurspublics

## L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



### 2. Au regard des enjeux de fidélisation et d'épanouissement, selon vous, quel doit être le chantier prioritaire du gouvernement (hors sujet de rémunération) ?



- L'organisation du travail
- La prévention des risques psycho-sociaux
- Les enjeux liés à la santé mentale
- La formation
- Autres
- La prévention des risques professionnels physiques

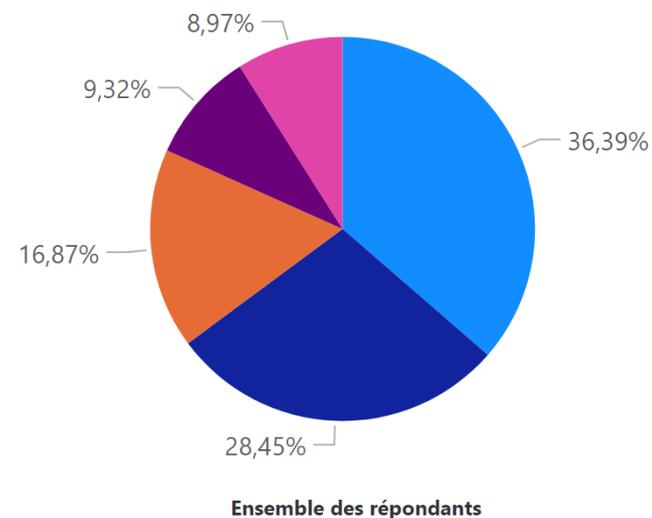
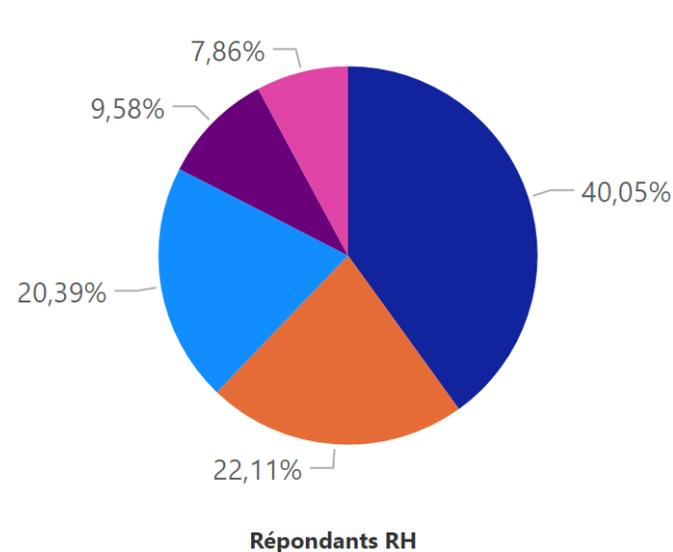
acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



### 3. Comment renforcer la culture de la prévention dans votre organisation ?



- Par le recrutement de médecins du travail
- Par le développement de nouvelles compétences au sein du management
- Par des actions de promotion de l'anticipation des risques professionnels et de la santé au travail
- Par des actions de formation
- Autre

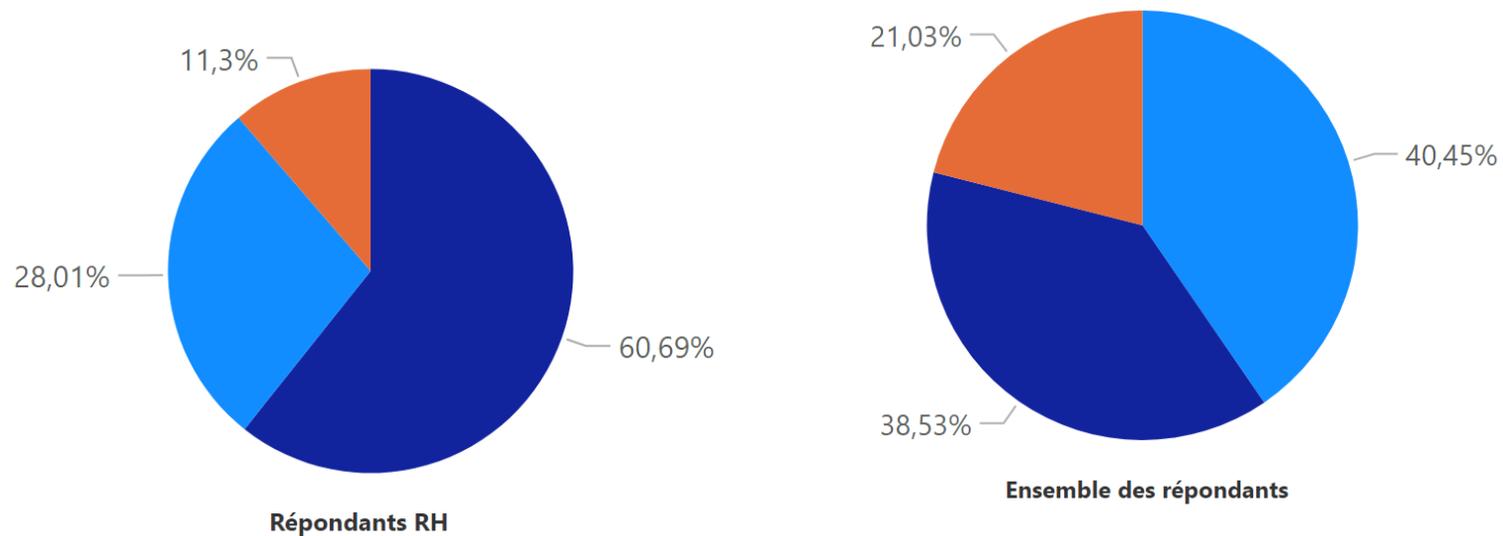
acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



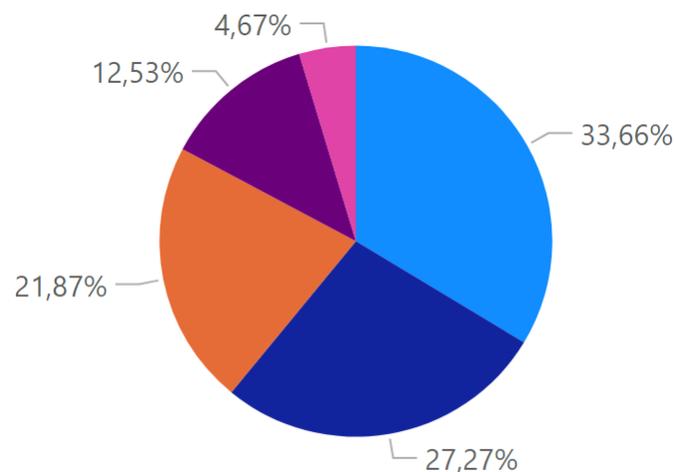
#### 4. La montée en puissance du télétravail dans la fonction publique est-elle pour vous un facteur d'épanouissement et de fidélisation ?



- Non
- Oui
- Je ne sais pas

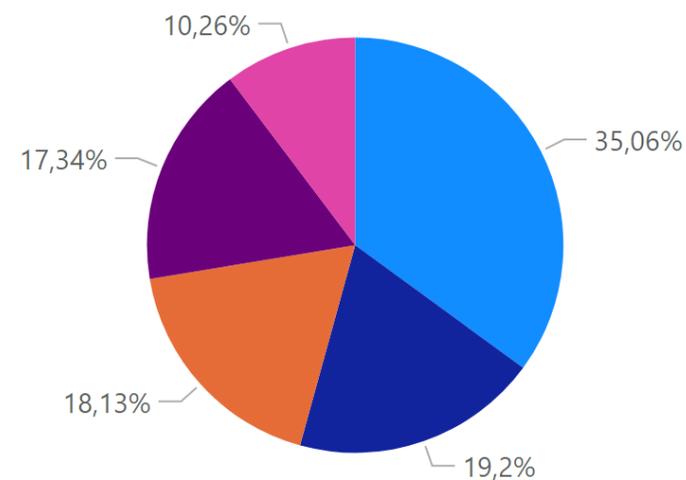


### 5. Selon vous, quel est l'enjeu prioritaire du télétravail posé en matière de risques professionnels et de santé au travail ?



Répondants RH

- La gestion de l'isolement et de la sédentarité
- De nouvelles formes de management
- Une organisation du travail hybride



Ensemble des répondants

- L'environnement de travail à domicile (poste de travail, usa...)
- Autres

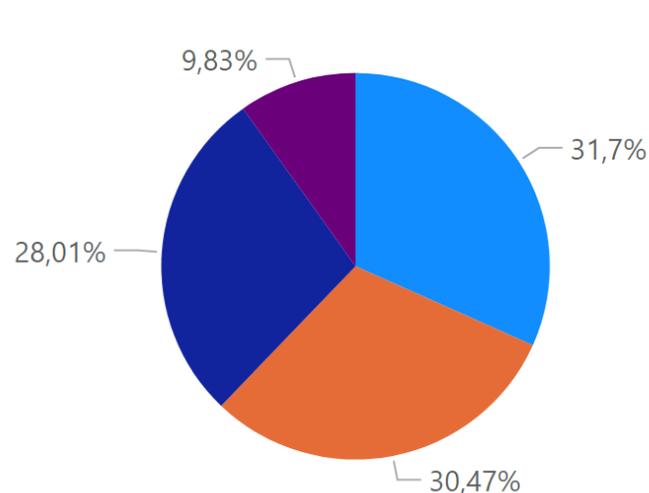
acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

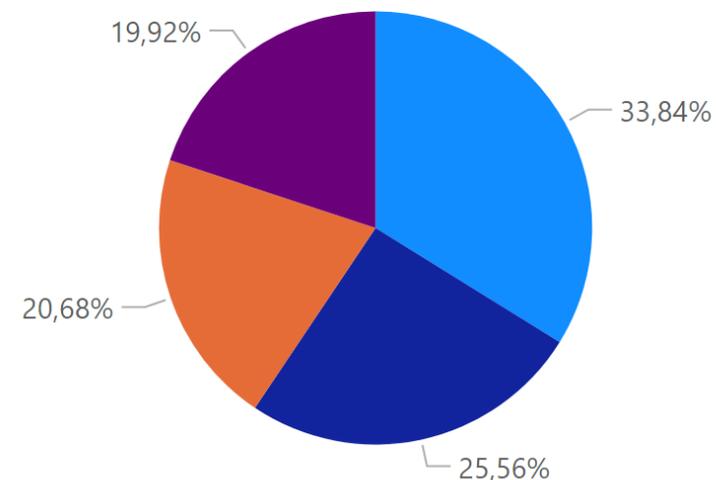
Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



6. En matière d'épanouissement, quelles nouvelles actions pourraient être développées dans votre organisation ?



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Le développement de lieux favorisant échanges et partages...
- Des initiatives favorisant les pratiques sportives, individuel...
- Des actions et ateliers d'intelligence collective
- Autres

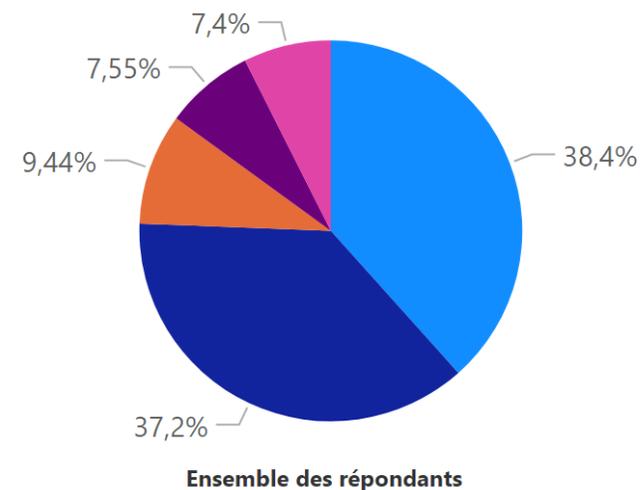
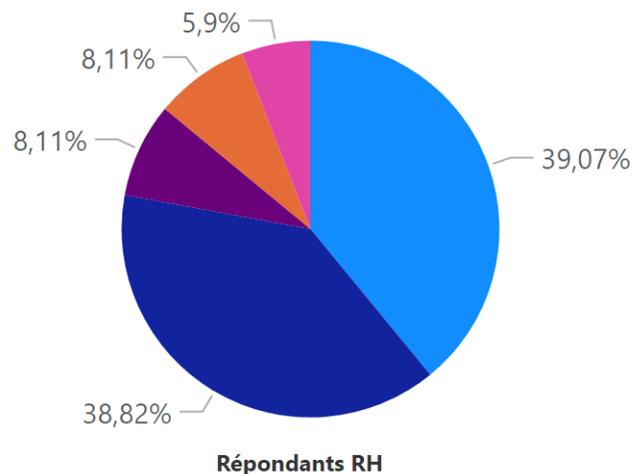
# acteurspublics

## L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



7. La loi de 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord de 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Quelles sont aujourd'hui les actions à privilégier en matière d'égalité ?

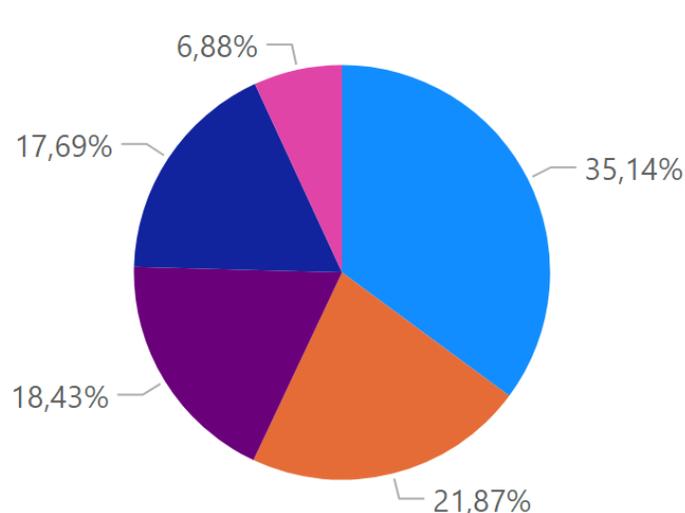


- La conciliation vie professionnelle-vie personnelle
- Les trajectoires professionnelles (recrutements, nomination...)
- Les innovations de « conquête sociale »: mi-temps thérape...

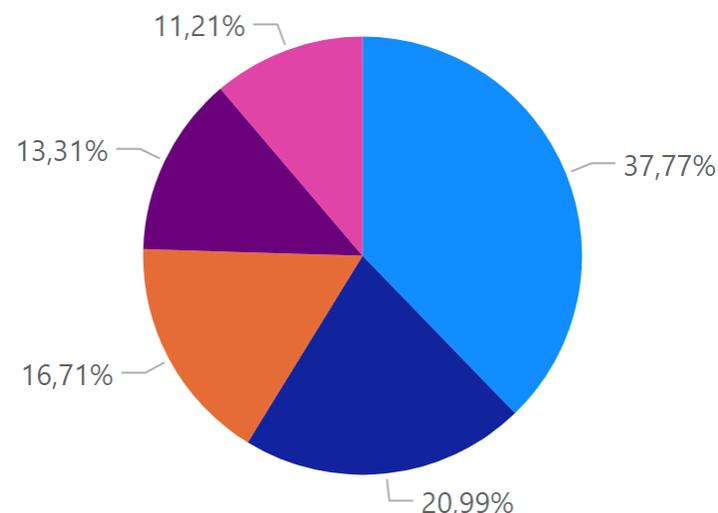
- Le développement d'une approche différenciée entre les h...
- Autres



### 8. Quelles actions privilégier pour fidéliser des personnes en situation de handicap ?



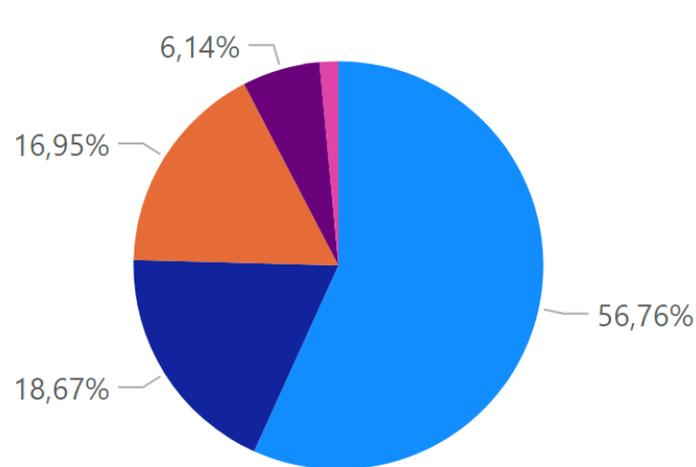
Répondants RH



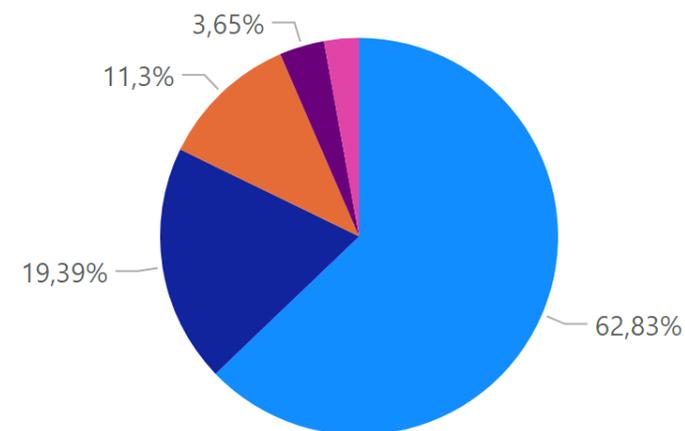
Ensemble des répondants

- L'adaptation des postes
- Une prise en compte spécifique de leurs problématiques en matière de risques professionnels dans l'élaboration des actions de prévention
- Une information et un travail de pédagogie sur les dispositifs existants en matière d'adaptation du travail
- Une prise en compte spécifique de leurs problématiques en matière de risques professionnels dans l'élaboration des actions de prévention
- Autre

### 9. En matière salariale et d'évolutions professionnelles, que faut-il renforcer en priorité pour contribuer à fidéliser les agents publics ?



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Le traitement indiciaire
- Renforcer l'accompagnement en faveur des mobilités et de l'évolution de carrières
- De nouvelles formes de rémunération : intéressement collectif et individuel, primes spéciales d'engagement...
- Le régime indemnitaire
- Autre

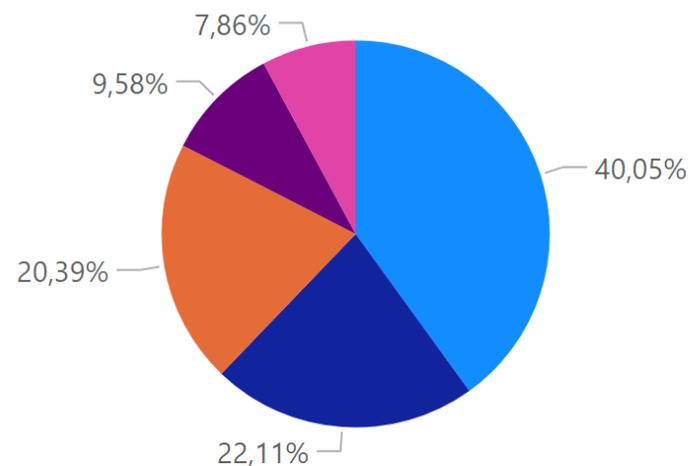
acteurspublics

L'Observatoire RH  
de la fonction  
publique

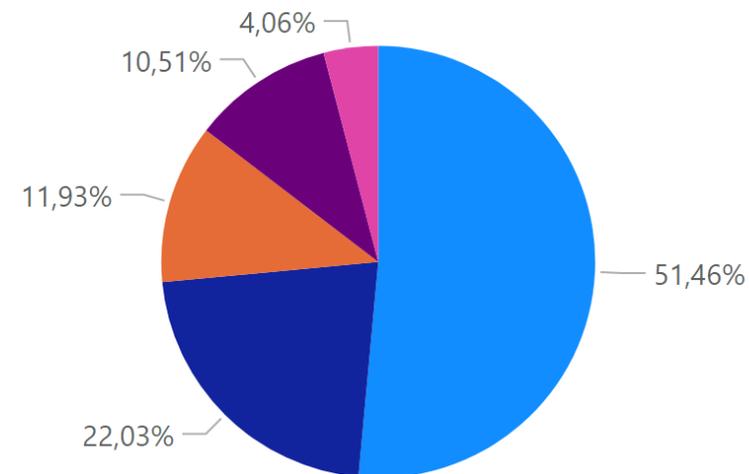
Une enquête  
Acteurs publics  
pour MGEN



## 10. Comment favoriser le plein épanouissement des agents en seconde partie de carrière ?



Répondants RH



Ensemble des répondants

- Par la reconnaissance professionnelle
- Par un équilibre vie professionnelle-personnelle
- Par un environnement de travail stimulant
- Par la mise en place d'une culture de travail portée sur le sens du service public et ses valeurs
- Autres