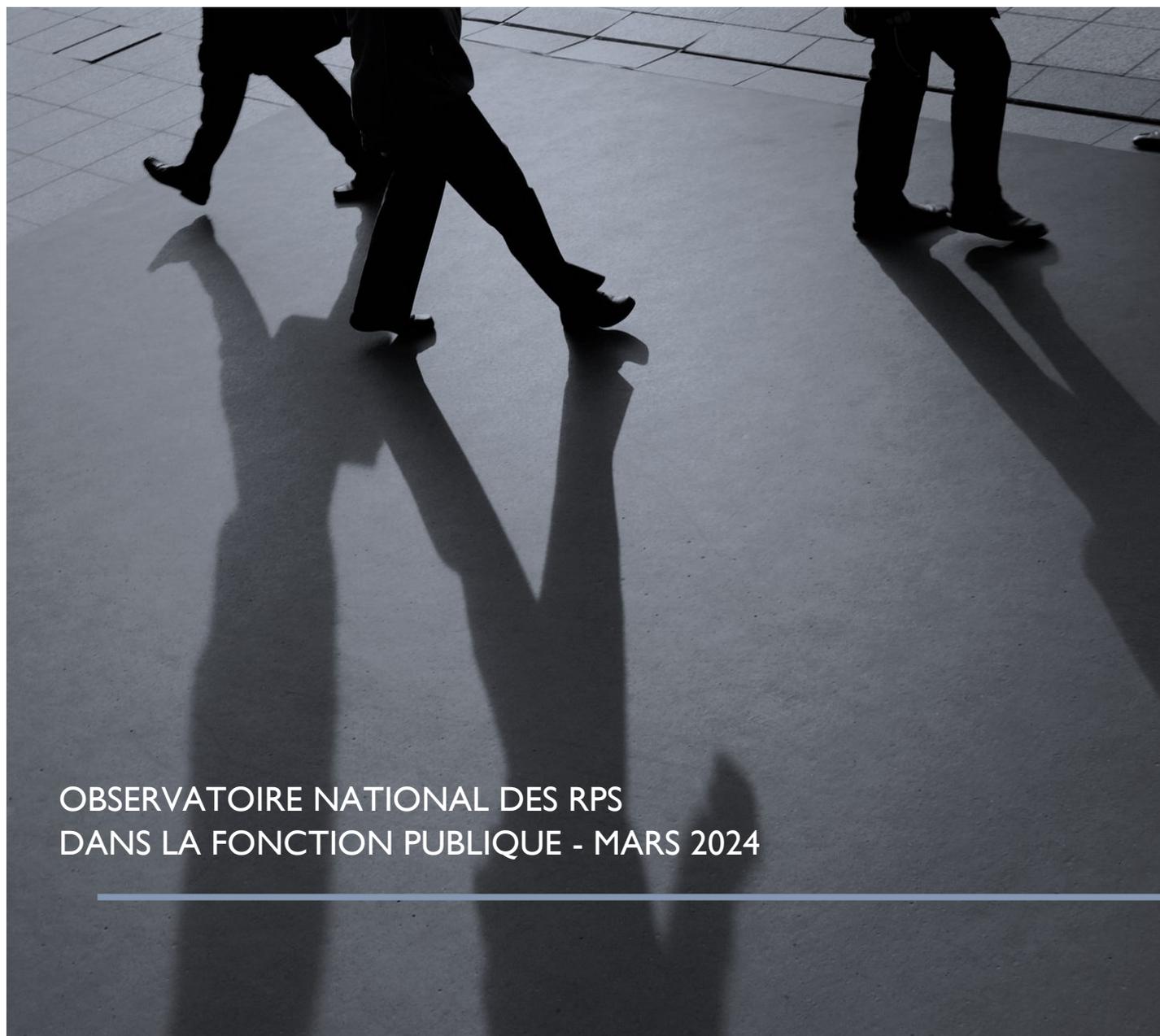


Baromètre sens au travail dans la fonction publique

RESULTATS DE L'ENQUETE
MENEES SUR 2 400 AGENTS
PARTIE 1



OBSERVATOIRE NATIONAL DES RPS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE - MARS 2024

L'Observatoire National des RPS dans la Fonction Publique a initié son premier baromètre « sens au travail » le 13 décembre 2023.

Le corpus de questions constituant l'enquête portant spécifiquement sur la dimension des éléments et composantes du sens au travail s'appuie sur des données utilisées, reconnues et validées scientifiquement.

Ces mêmes données sont également constitutives des enquêtes SUMER¹ menées régulièrement par la DARES² et pour lesquelles l'Observatoire milite et agit pour que le périmètre et le volume de travailleurs issus de la fonction publique interrogés se développent.

L'Observatoire n'est - pour l'heure - qu'une association constituée et composée de professionnels et experts reconnus dans le secteur public des RPS et plus largement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Grâce à ses compétences statistiques notamment, il peut vous dévoiler les « résultats bruts » des 2480 réponses recevables et exploitables qui ont été reçues.

Evidemment, la base de données ainsi collectée est dense et potentiellement riche d'enseignements, d'hypothèses d'analyse et d'interprétations, c'est pourquoi notamment nous avons choisi de vous le restituer en 2 étapes.

La première formalise en synthèse et histogrammes les résultats et la répartition des réponses aux 17 questions posées (les 2 questions complémentaires finales font l'objet d'un traitement spécifique pour ne pas obérer la fiabilité et qualité de l'analyse relevant de méthodes académiques)

Ils permettent parfois de dégager ou identifier certaines tendances ou à l'inverse mettre en exergue le besoin d'approfondir le questionnement, par exemple.

Chacun pourra comparer, le cas échéant, ou s'interroger sur les réponses au regard de sa vision, son vécu ou son parcours et l'analyse plus globale qu'il peut faire de l'évolution institutionnel des services publics.

A ce stade, l'intérêt premier reste la constitution d'une base de départ qui permettra régulièrement d'effectuer des mesures et analyses des tendances et évolutions en les confrontant à chaque fois que possible avec d'autres résultats de ce type notamment les données SUMER

La seconde étape plus complexe et fastidieuse mais aussi plus intéressante visera à préciser les résultats en évaluant le niveau et la qualité du sens au travail perçu par les agents interrogés selon 4 facteurs et critères d'analyse : Genre, Catégorie (A, B ou C) Management ou pas, Versant concerné de la fonction publique (FPE/FPT/FPH)

Cette évaluation reposera notamment sur une méthodologie éprouvée permettant d'obtenir un « score sens au travail ».

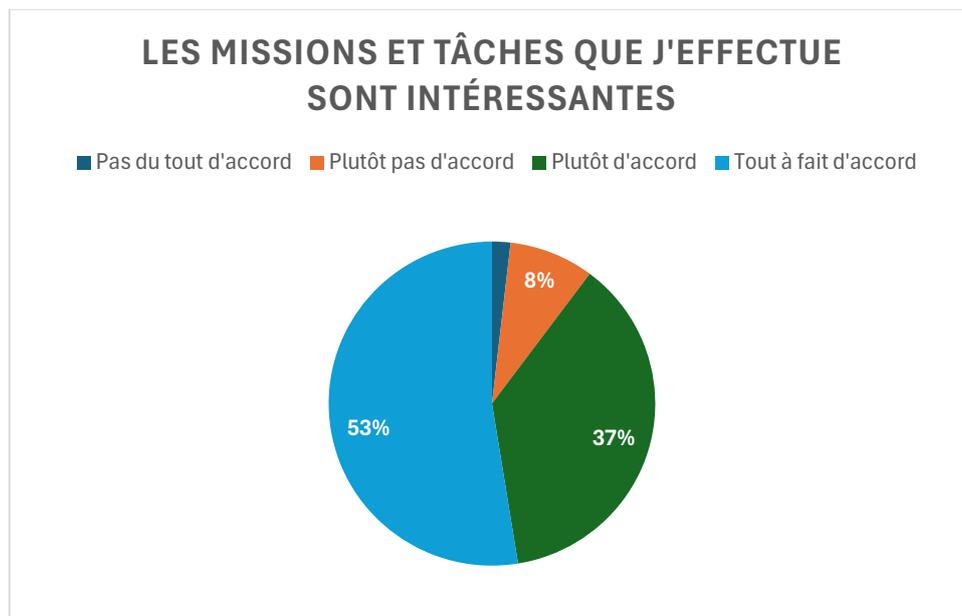
Afin en outre de définir des travaux futurs de recherche et consolidation sur le concept de sens au travail dans la fonction publique nous invitons les agents ayant répondu à cette vaste enquête, intéressés à approfondir le sujet et le cas échéant à participer à de travaux futurs à se manifester auprès de l'Observatoire. Cela concerne en priorité ceux qui auraient un sentiment de sens au travail

¹ Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels

² Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques rattaché au Ministère du Travail

particulièrement dégradé et à l'inverse ceux qui ont le sentiment de sens au travail fort voire exacerbé.

En tout état de cause, nous nous tenons à disposition de ceux qui souhaiteraient bénéficier de conseils et d'accompagnements pour mieux appréhender cette notion et le cas échéant mieux analyser leur situation spécifique.

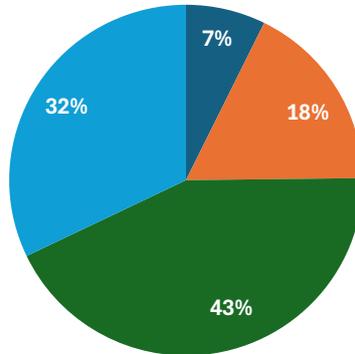


90% des répondants trouvent un ou plusieurs intérêts dans les tâches qu'ils doivent effectuer.

Ce pluralisme et cette diversité des tâches est un aspect fondamental dans l'attractivité des missions et la richesse des nombreux métiers du service public.

LES MISSIONS ET TÂCHES QUE J'EFFECTUE CORRESPONDENT À MES ATTENTES

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



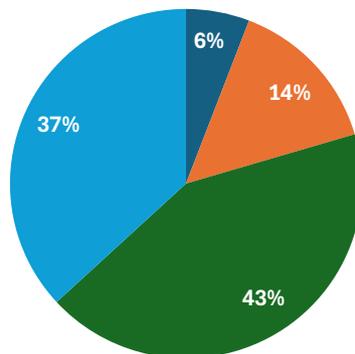
75% des agents répondants ressentent une bonne adéquation entre le travail concret qu'ils effectuent et leurs attentes spécifiques au travail.

Cet aspect est important puisqu'il relève du « contrat psychologique » que chaque employeur a, avec son agent (dont beaucoup n'ont même pas conscience)

Un quart des répondants en revanche ont le sentiment d'un décalage - plus ou moins important - entre leurs attentes et la réalité des missions effectuées.

MON ACTIVITÉ ME PERMET D'AVOIR DES RELATIONS SOCIALES SATISFAISANTES

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

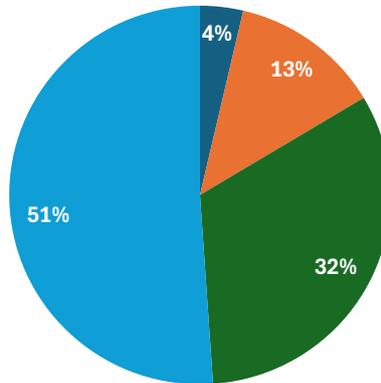


80 % disent avoir des relations sociales « satisfaisantes ».

La relative ambiguïté de cette question ne permet pas de savoir s'il s'agit de leur quantité ou qualité. Par exemple, certains répondront positivement alors qu'ils n'ont qu'une ou 2 interactions sociales avec un collègue mais que celle-ci est très bonne.

DANS MON TRAVAIL, J'AI LE SENTIMENT DE FAIRE QUELQUE CHOSE D'UTILE AUX AUTRES

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



83% ont le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres.

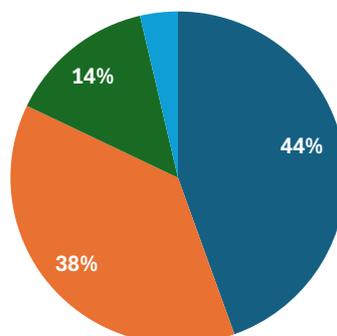
Alors que c'est la vocation et l'essence d'un étier du secteur public on notera quand même que 17% n'ont pas ce sentiment.

Les citoyens et même certains employeurs ont tendance à penser que cela va de soi et que cela se suffit en soi que de travailler dans le service public pour se sentir utile...

Nous verrons dans l'analyse qu'il n'en est rien et qu'il peut y avoir plusieurs motifs objectifs, collectifs comme individuels à cela.

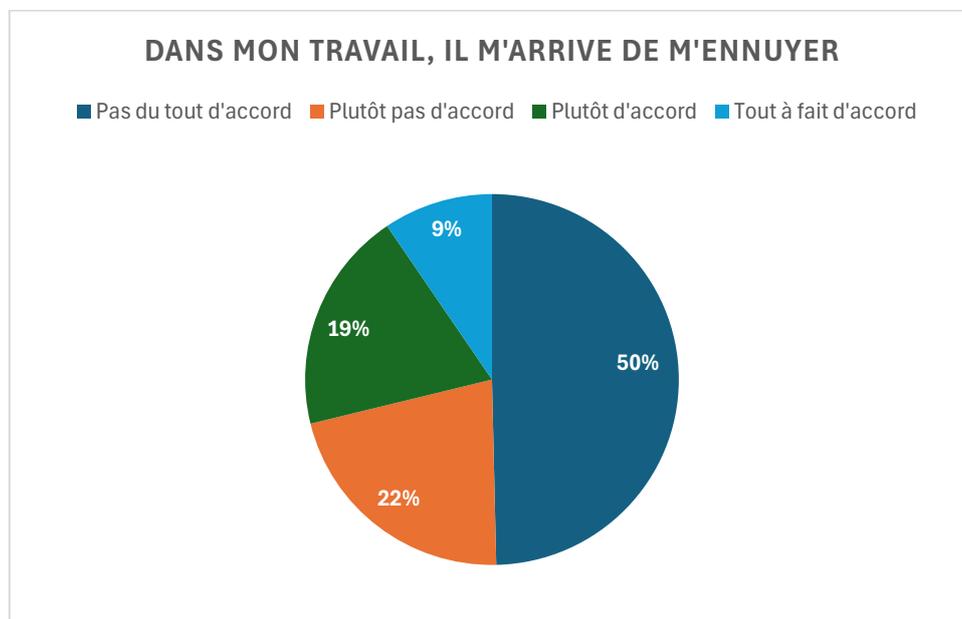
LE TRAVAIL QUE JE FAIS N'IMPORTE QUI POURRAIT LE FAIRE

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



18 % pensent que n'importe qui pourrait faire leur travail. La faible estime de soi professionnelle ou l'absence de connaissance ou (re)connaissance des acteurs professionnels de son travail sont des facteurs qui altèrent le sens au travail.

Il ne faut pas négliger l'humilité excessive de certains agents publics ou l'approche par le niveau de qualification ou de complexité des tâches demandées.



28% des agents disent parfois s'ennuyer dans leur travail.

Une proportion à définir peut l'être parce qu'il a un niveau de compétences et une productivité supérieure aux exigences et demandes de son organisation ou sa hiérarchie.

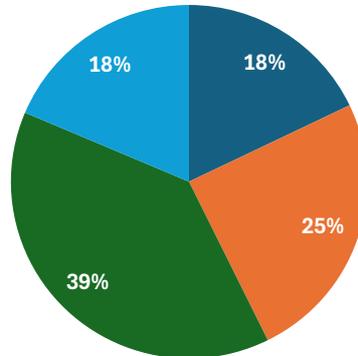
Cet aspect peut aider à appréhender d'autres phénomènes sous-jacents tels que le bore-out en tout cas son risque majoré de survenue.

Une autre peut se trouver en situation de placardisation³, par exemple.

³ Les situations ou cas pouvant relever de ce que l'on appelle « la placardisation ou la mise au placard » sont malheureusement nombreux et une pratique souvent abusive qui n'a pas qu'à voir avec l'incompétence c'est pourquoi il donne lieu à de nombreux contentieux

DANS LE CADRE DE MON POSTE ACTUEL J'EXERCE MON MÉTIER TEL QUE JE LE CONÇOIS

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

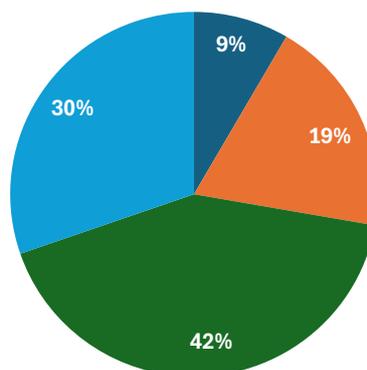


57% des agents répondants se retrouvent bien dans la façon dont ils peuvent occuper leurs fonctions. Les conditions d'exercice correspondent à leur vision du poste.

Ils peuvent bénéficier d'une large autonomie et bénéficier de la confiance de leur hiérarchie par exemple.

MON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ME PERMET D'ÉPROUVER LA FIERTÉ DU TRAVAIL BIEN FAIT

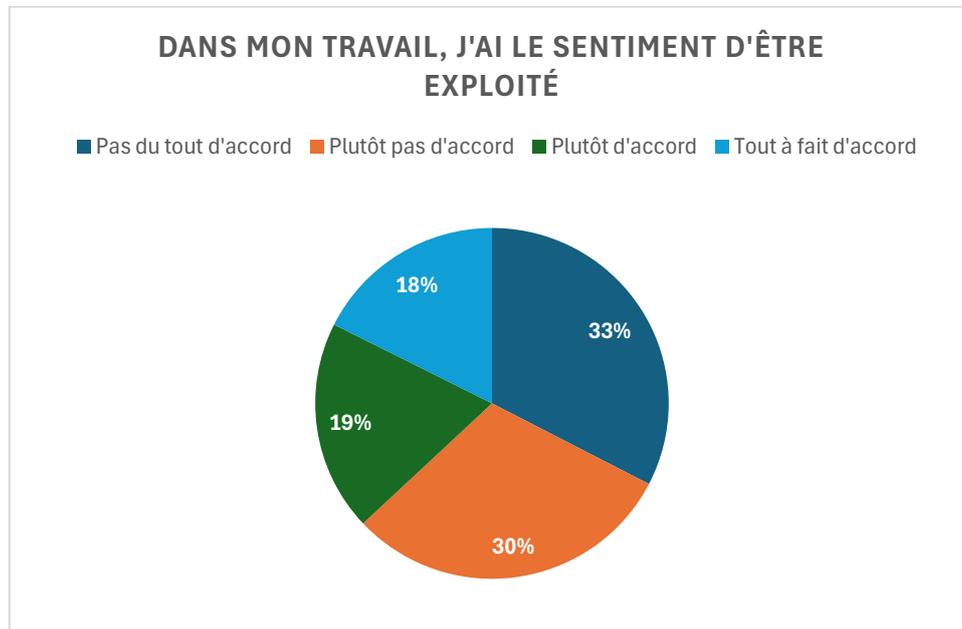
■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



28% des agents interrogés n'ont pas l'occasion de ressentir la fierté du travail bien fait dans leur activité professionnelle actuelle,

Il est désormais bien connu que c'est un facteur essentiel pour nourrir le sentiment de sens au travail.

« Le sentiment du devoir accompli » est un levier puissant en la matière mais se trouve de plus en plus mis à mal⁴.



37% des répondants ont le sentiment d'être exploités.

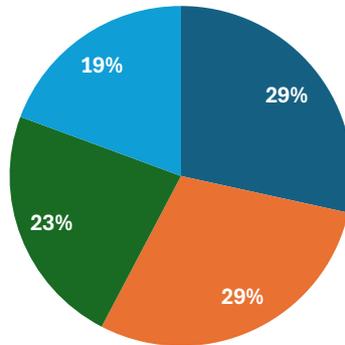
Cela nous semble très important car la notion d'exploitation est lourde de sens justement. Cela renvoie clairement à un sentiment de reconnaissance très insuffisante voire absente.

Elle peut par exemple provenir en partie et probablement de rémunérations très insuffisantes par rapport au niveau de responsabilité ou même d'engagement (les cadres publics font souvent très largement plus que 35 heures hebdomadaires en dehors même des contraintes spécifiques du système d'astreinte par exemple...)

⁴ La fonction publique hospitalière est particulièrement exposée à une dégradation inexorable de ce facteur (personnel soignant en particulier) Pour mieux en appréhender les ressorts, mécanismes mais aussi la puissance cf. tous les travaux et ouvrages de C.Dejours ou Y.Clot.

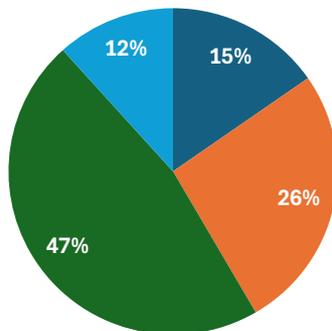
J'AI L'IMPRESSION DE TRAVAILLER POUR SATISFAIRE LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE MA HIÉRARCHIE ET/OU QUANTITATIFS ET NON POUR RÉPONDRE AUX EXIGENCES DU MÉTIER ET/OU QUALITATIFS

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



LES RÈGLES, NORMES ET PROCÉDURES QUI RÉGISSENT MON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ME SEMBLENT JUSTES

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

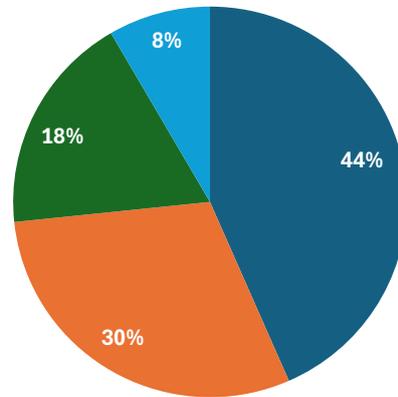


41% des répondants ont le sentiment d'injustice organisationnelle.

Ce concept d'analyse organisationnelle trop peu mobilisé constitue pourtant lui aussi une dimension fondamentale pour comprendre et agir sur les facteurs de sens et donc d'engagement et motivation.

DANS MON TRAVAIL, JE SUIS AMENÉ À FAIRE DES CHOSSES QUE JE DÉSAPPROUVE SUR LE PLAN ÉTHIQUE

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

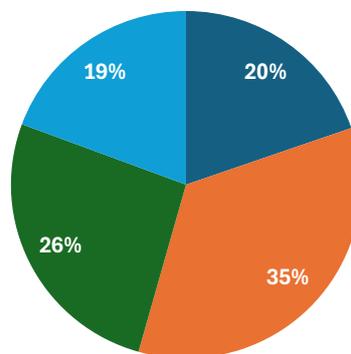


26% disent que leur éthique professionnelle est malmenée. Il importe de toujours faire preuve de discernement sur la notion d'éthique telle qu'elle est entendue par les acteurs d'une organisation.

Certains l'entendent d'une manière très restrictive voire confuse en y mélangeant ce qui relève de la déontologie, par exemple, et de l'éthique professionnelle.

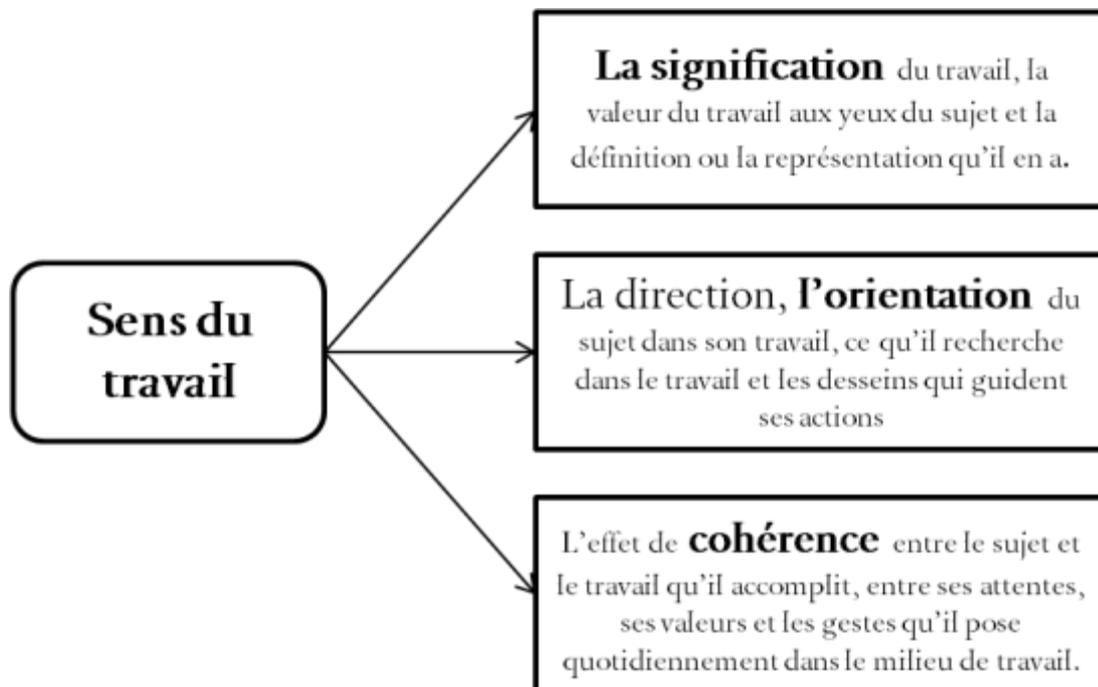
DANS MON TRAVAIL, JE CONSTATE DES DÉCISIONS ET/OU DES PRATIQUES QUI SONT CONTRAIRES À MES VALEURS

■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



45% des répondants considèrent que des pratiques et/ou des décisions dans leur environnement de travail viennent heurter leurs valeurs.

Quand on sait combien dans le service public plus que n'importe où ailleurs, la dimension des valeurs est importante et puissante en termes de sens mais aussi souvent la plus galvaudée et dévoyée, ce résultat peut interroger voire choquer.



« Le travail n'est pas un devoir. C'est pourquoi il a un prix. Il n'est pas une fin en soi. C'est pourquoi il doit avoir un sens »

Jacques Elliul



