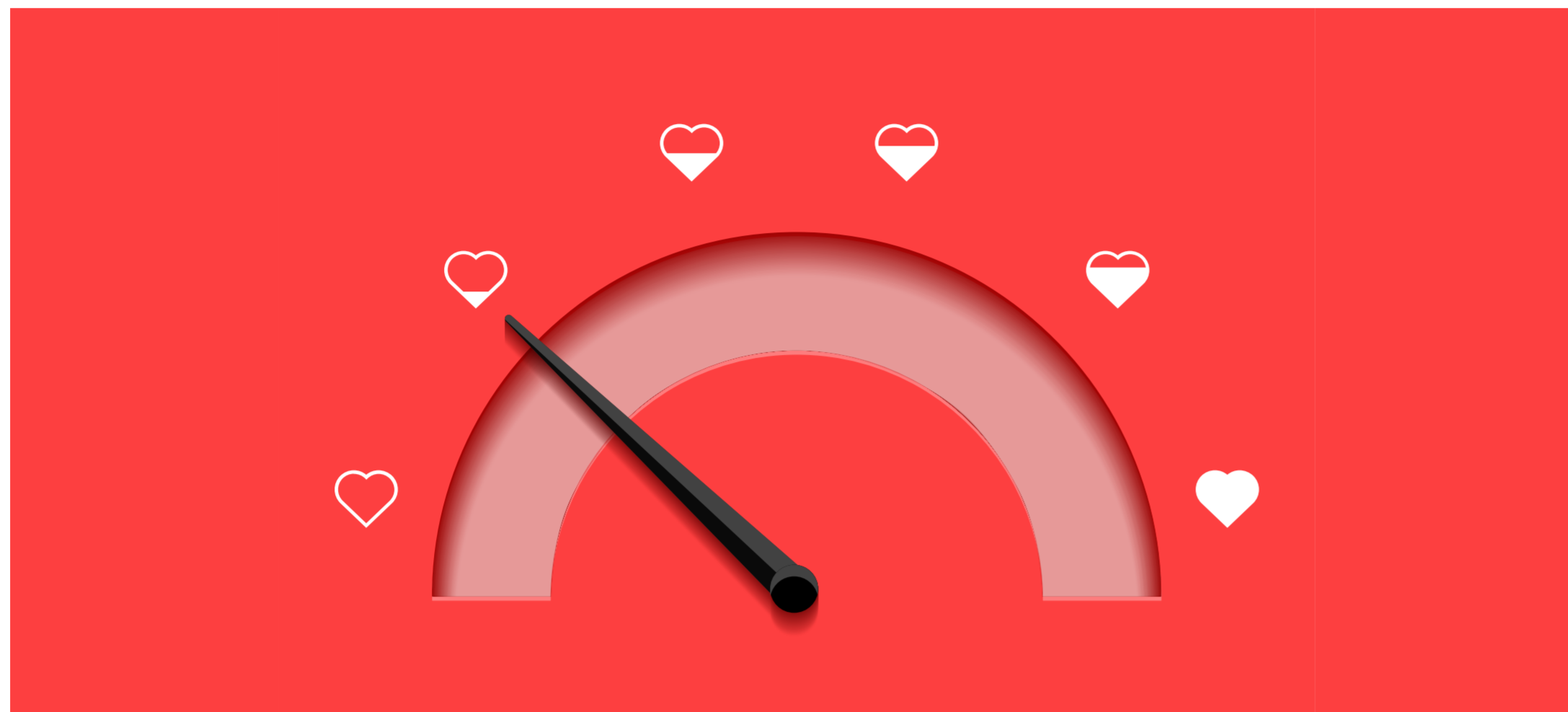


La Fonction publique, “ringarde” ?

La fonction publique, autrefois perçue comme un pilier de stabilité et d'engagement au service de l'intérêt général, fait face aujourd'hui à une crise d'attractivité et de modernisation. Les jeunes générations, marquées par la quête de sens et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tournent de plus en plus le dos aux carrières dans le secteur public. Cette tendance s'est accentuée après la crise du Covid-19, révélant une inadéquation entre les aspirations contemporaines et les structures parfois jugées rigides de la fonction publique.



À propos de cet article

Source :
weka

Publié le 24/09/2024

[ACCÉDER À LA SOURCE](#)

Le **livre blanc** publié par **WEKA** et l'association **FP21** dresse un constat alarmant sur l'avenir de la fonction publique si des réformes profondes ne sont pas entreprises. Ce document explore les défis auxquels elle est confrontée : la baisse de l'attractivité, les difficultés de recrutement et de fidélisation des talents, notamment dans les secteurs en tension, et la nécessité d'adopter un management moderne, centré sur la qualité de vie au travail. Plusieurs pistes d'actions sont proposées pour éviter la « désinsertion professionnelle » évoquée dès 2019 et prévenir un « quiet quitting » de plus en plus fréquent parmi les jeunes fonctionnaires.

PERTE D'ATTRACTIVITÉ ET NOUVEAUX DÉFIS

La fonction publique connaît une baisse des candidatures, notamment en raison de la faiblesse des rémunérations et d'un manque d'évolution de carrière. Des jeunes agents quittent rapidement leurs postes à cause du manque de perspectives professionnelles. Le rapport mentionne la nécessité de repenser les modalités de recrutement, en s'adaptant aux attentes des nouvelles générations qui recherchent plus de flexibilité, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et des outils numériques à la pointe.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Le rapport insiste sur l'importance d'engager une véritable démarche de qualité de vie au travail pour retenir les talents. Il s'agit notamment de renforcer la cohésion d'équipe, de motiver les agents, et de combattre les risques psychosociaux tels que le stress. La mise en place d'une meilleure organisation du travail, l'encouragement de l'autonomie des agents, et un management participatif sont jugés essentiels.

INTERGÉNÉRATIONNALITÉ ET TRANSMISSION

Un autre point clé est le développement des professionnels par l'intergénérationnalité. La collaboration entre générations est cruciale pour assurer la transmission des savoirs. Le rapport met en avant l'importance du mentorat et des dispositifs de tutorat pour favoriser l'apprentissage mutuel entre les jeunes agents et les plus expérimentés.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

La fonction publique doit aussi s'adapter aux enjeux de transition écologique et sociale. Les nouvelles générations souhaitent travailler dans des environnements alignés avec leurs valeurs, notamment en ce qui concerne la durabilité et l'inclusivité. Il s'agit donc de renforcer le lien entre les missions de service public et ces valeurs, afin de répondre aux aspirations des jeunes.

RÉNOVER LE MANAGEMENT ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le management public doit être rénové pour inclure des pratiques plus participatives, bienveillantes et flexibles. Le rapport critique la tendance à valoriser le présentéisme et propose d'adopter des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail, telles que la réduction du turnover, l'encouragement du télétravail, et des horaires plus souples.

Le document propose ainsi une série de réflexions et d'actions concrètes pour redonner à la Fonction publique l'attractivité nécessaire, tout en répondant aux aspirations modernes des jeunes générations.

Tout d'abord, il est essentiel de **mettre en place une démarche de qualité de vie au travail (QVT)**. Cela implique de renforcer la cohésion d'équipe et de lutter contre les risques psychosociaux tels que le stress et les conflits. Offrir plus d'autonomie aux agents et leur permettre d'organiser leur travail de manière plus flexible est également crucial pour améliorer leur bien-être et leur productivité.

Ensuite, le rapport recommande de **développer l'intergénérationnalité** au sein des équipes. En favorisant la mise en place de dispositifs de tutorat et de mentorat, les jeunes agents peuvent bénéficier des connaissances des plus expérimentés. Ce transfert de compétences est essentiel pour préparer la relève, tout en valorisant les compétences managériales à tous les niveaux.

Il est aussi indispensable de **rénover les conditions de travail**. L'introduction du télétravail, la flexibilité des horaires et l'abandon de la valorisation du présentéisme permettront d'améliorer les conditions de vie professionnelle, tout en augmentant la satisfaction des agents. Ces changements doivent être accompagnés par une gestion plus humaine et participative.

Pour attirer de nouveaux talents, la Fonction publique doit également **créer une marque employeur attractive**. Cela peut se faire à travers des campagnes de communication qui mettent en avant les valeurs de service public et les opportunités de carrière. Parallèlement, les dispositifs de formation continue doivent être renforcés pour offrir aux agents des perspectives d'évolution professionnelle.

Les enjeux écologiques et sociaux étant au cœur des préoccupations des jeunes générations, il est impératif d'**intégrer la transition écologique et sociale** dans les missions de la Fonction publique. En valorisant des projets à fort impact environnemental et sociétal, les agents peuvent ainsi s'engager dans des initiatives alignées avec leurs valeurs.

Le rapport recommande également de **simplifier les structures hiérarchiques** et d'adopter une gestion plus participative. La mise en place de binômes RH-managers permet une meilleure gestion des équipes et facilite les évolutions de carrière. Réduire la bureaucratie et encourager la collaboration entre les différents services est également essentiel pour fluidifier le travail quotidien.

Enfin, pour répondre aux défis de demain, la Fonction publique doit **encourager l'innovation et la collaboration**. La création de laboratoires d'innovation ouverte et l'utilisation des nouvelles technologies dans les missions quotidiennes permettront d'adapter la Fonction publique aux évolutions de la société et de répondre de manière plus efficace aux besoins des citoyens.

En conclusion, la Fonction publique n'est pas condamnée à devenir obsolète. Elle doit néanmoins s'adapter rapidement aux évolutions sociétales et aux attentes des nouvelles générations si elle souhaite maintenir sa place centrale au sein des services publics de demain.