

Fonction publique du 21^{ème} siècle (FP21)

L'association des jeunes agents des trois versants de la fonction
publique

*Congrès ANCIM
25 novembre 2024*

FP
21



Sommaire

1. Qui sommes nous ?
2. Qui sont les jeunes ?!
3. Les clichés sont-ils vrais ?
Animation
4. Les jeunes et la Fonction publique
5. Les attentes des nouvelles générations
Animation
6. Conclusion

1. Qui sommes-nous ?

Association semi-professionnelle, a-partisane et
indépendante de toute organisation
syndicale ou politique

FP21 propose des actions à mener en mode projet en
lien avec une diversité de partenaires : établissements
et institutions publics et
privés d'intérêt général, autres associations
d'agents publics ou d'utilité publique,
presses et média spécialisés dans le
secteur public, écoles de service public,
collectivités territoriales et ministères



Découvrez notre [site internet](#)

FP
21

Nos missions

Réflexion

Participer aux débats publics sur la réforme de l'Etat et son impact sur les agents publics et la société, au travers de productions intellectuelles

Représentation

Porter la voix des jeunes agents publics dans les débats autour de la transformation publique (sollicitations parlementaires, rencontres avec des décideurs publics, etc.)

Entraide et mise en réseau

Faciliter la rencontre et promouvoir la solidarité entre agents publics sans distinction de catégorie, statut ou versant



Quelques actions phares

- L'organisation régulière de **“petits-dej”** virtuels avec des invités inspirants
- Un groupe de travail dédié à **l'innovation managériale** dans la fonction publique
- La rédaction d'un guide pour promouvoir **l'innovation sociale en établissements de santé** en partenariat avec l'Agence nationale de l'appui à la performance
- La publication d'un guide **“Pour un management écologique”** en partenariat avec Le Lierre, Pour un réveil écologique, Une Fonction publique pour la transition écologique
- La **Fabrique de la fonction publique** : un événement pour échanger autour de la diversité dans le recrutement de la fonction publique



Nos partenaires

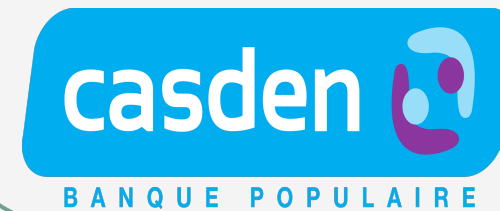
Presse

**HORIZONS
PUBLICS**



acteurspublics

Financiers



Acteurs & institutions



Le **Cercle** de la **Réforme** de l'**Etat**



2. Qui sont les jeunes ?!



On est “jeune” jusqu’à quel âge ?

Une définition pas toujours accordée :

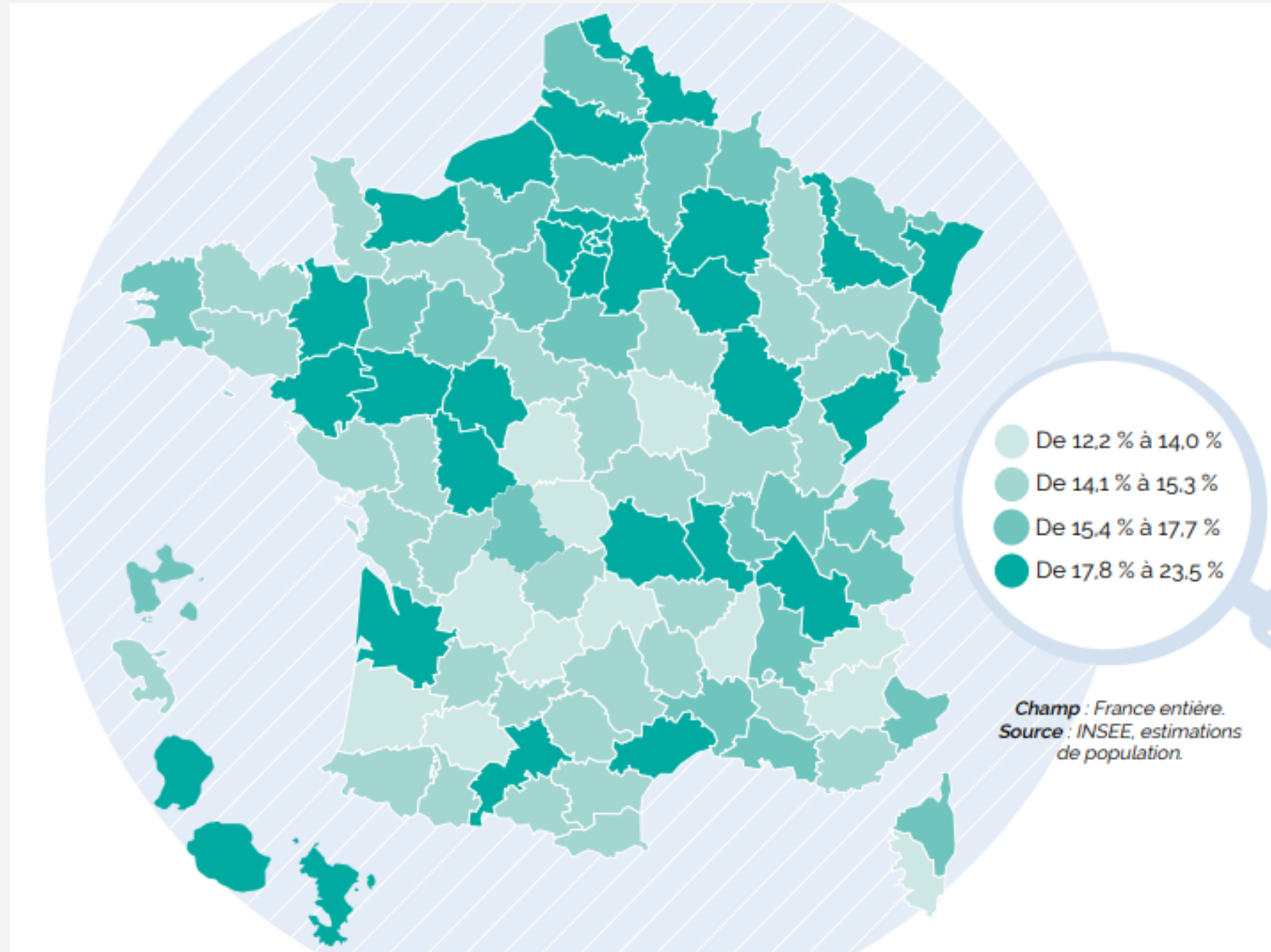
- Entre 15 et 29 ans pour l’INJEP
- Jusqu’à 30 ans pour la plupart des mouvements de jeunesse
- Jusqu’à 35 ans si on souhaite intégrer les évolutions générationnelles

Pour FP21, **moins de 35 ans** : cap en termes d’insertion et d’évolution professionnelle

Le jeune se définit d’abord comme un **“outsider”**, qui arrive dans une organisation avec un profil en formation, un regard neuf.

Sociologiquement, il représente l’avenir

Une répartition inégale



Quelques chiffres

- 12 millions de personnes résidant en France ont entre 15 et 29 ans, soit **17,5%** de la population (chiffre qui devrait légèrement diminué à l'horizon 2050)
- 1/3 habite en milieu rural
- Plus des **2/3** des 25-34 ans (60% pour les hommes et 68% pour les femmes) sont en couple
- En moyenne, les femmes donnent naissance à leur **1er enfant à 28,9 ans**
- En moyenne, l'âge de fin de scolarité est à 21,6 ans
- 50 % des 25-34 ans sont diplômés de l'enseignement supérieur
- 40% des étudiants exerçaient une activité rémunérée en parallèle de leur étude
- Salaire moyen des 26-30 ans est de 2 080€

En bref

Un “jeune” c’est donc aussi :

- un individu déjà dans des dynamiques familiales (couple, voire 1er enfant)
- un individu en quête d’une amélioration de ses conditions de vie et de son pouvoir d’achat (notamment pour ceux ayant cumulé travail et études)
- un individu influencé par son milieu de vie (rural, urbain, ultramarin...)

... Soit donc des préoccupations, proches, si ce n’est identiques aux autres âges.



3. Les clichés sont-ils vrais ?

A quoi les jeunes passent leur temps libre ? (18-30 ans)

- Passer du temps sur internet
- Passer du temps avec ses proches
- Pratiquer des activités physique et sportive



A quoi les jeunes passent leur temps libre ?

- Passer du temps sur internet **27%**
- **Passer du temps avec ses proches**
45%
- Pratiquer des activités physique et sportive **26%**



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2019.

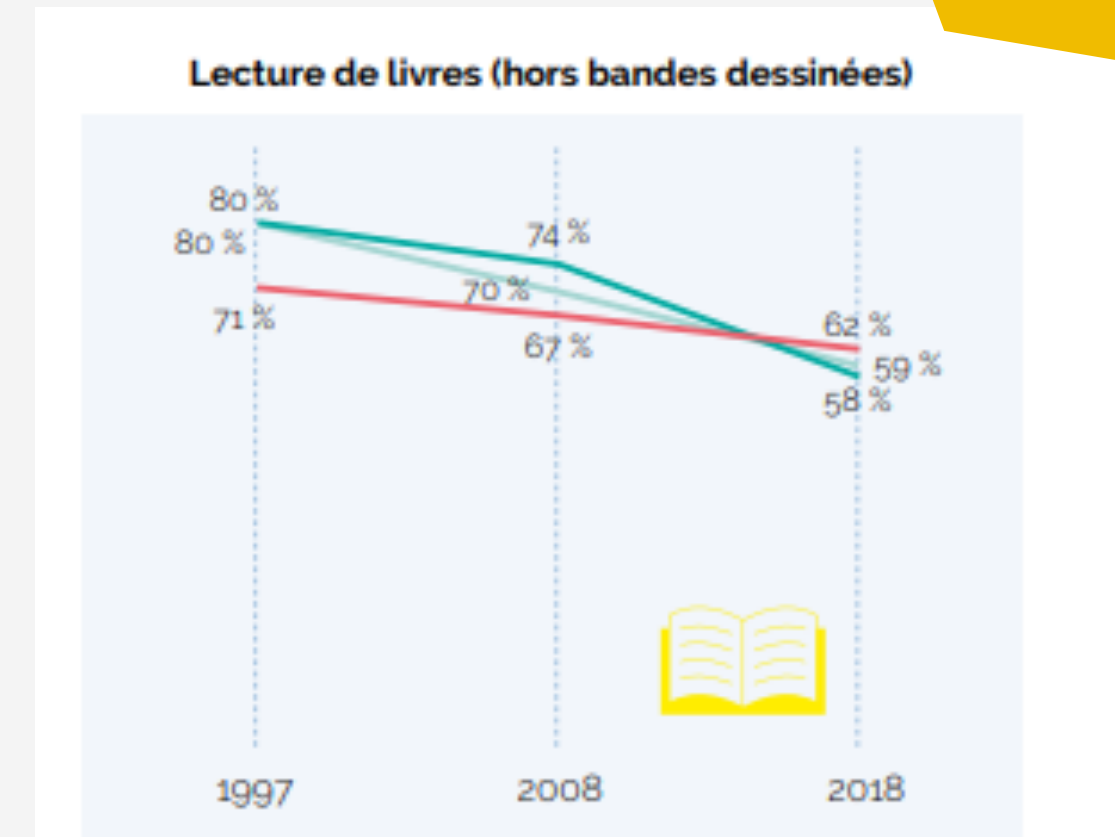
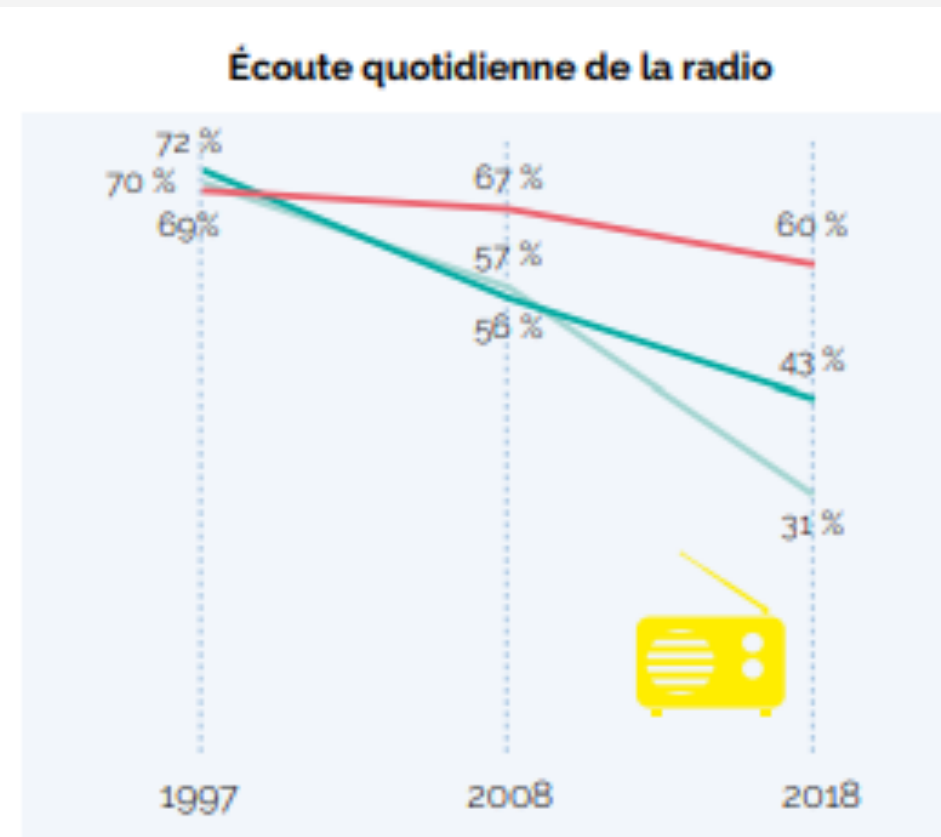
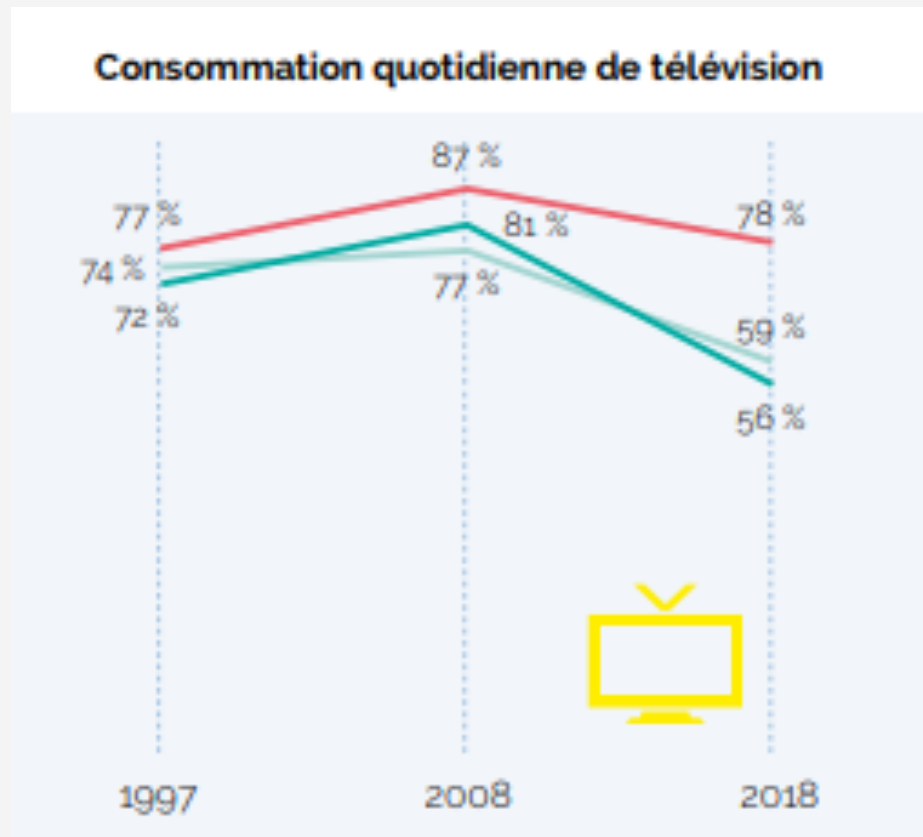
Evolution des pratiques culturelles (20-24 ans)

Qu'est-ce qui a baissé en 10 ans ?

- Regarder la télévision
- Ecouter la radio
- Lire



Evolution des pratiques culturelles (20-24ans)



Source : DEPS, enquêtes sur les pratiques culturelles

Les jeunes tous en bonne santé ? (16-29 ans)



Les jeunes tous en bonne santé ? (16-29 ans)

En 2021,

15 %

des 16-29 ans déclarent qu'ils ont un **problème de santé chronique** ou de **caractère durable**.



Champ : France métropolitaine, personnes vivant en ménage ordinaire.

Source : INSEE, SRCV-Silc.

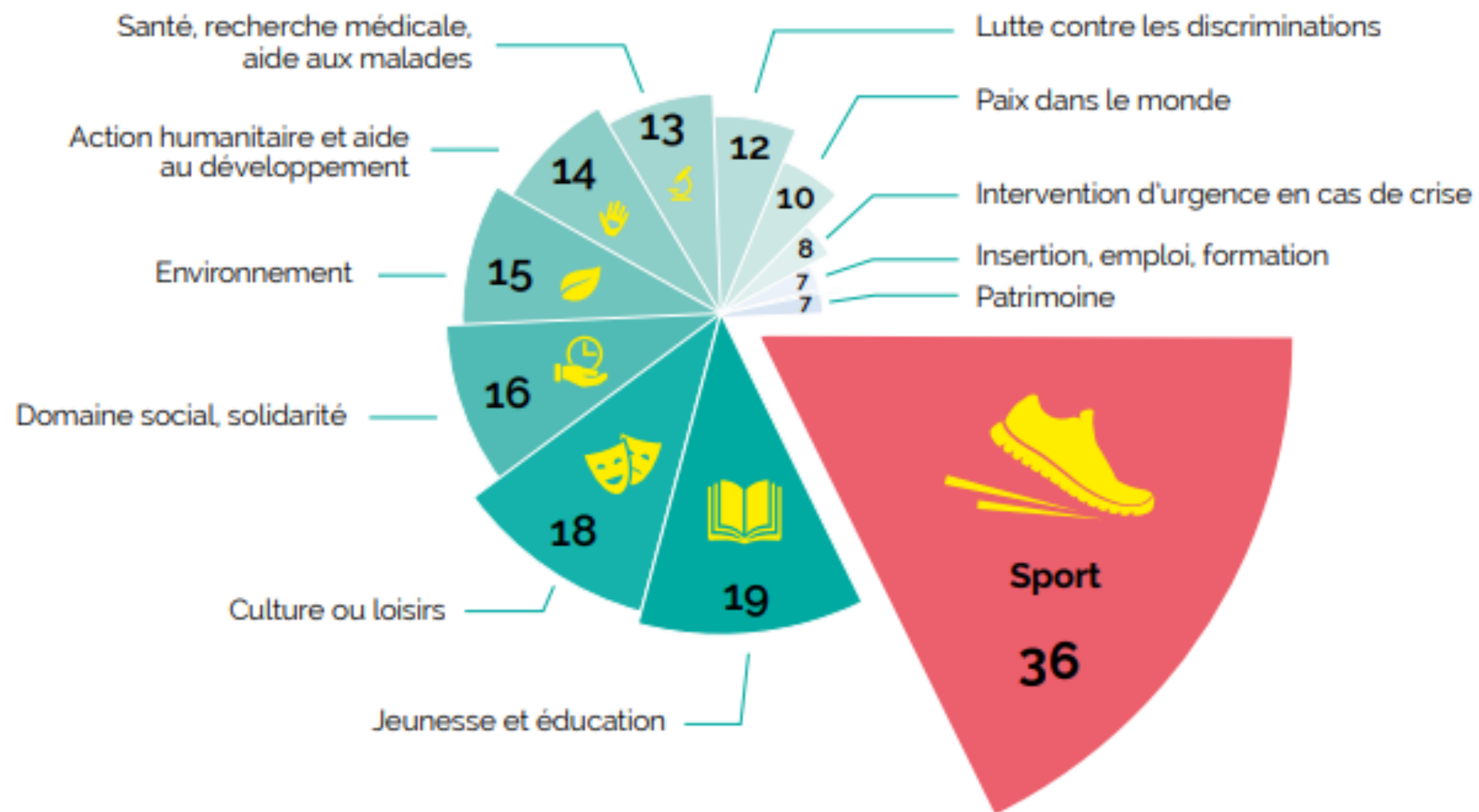
Note : Une maladie chronique est une maladie qui a duré ou peut durer pendant 6 mois au moins.

Quel pourcentage s'engage bénévolement ? (18-30 ans)

- 18 %
- 25 %
- 30 %



Principaux domaines d'engagement bénévole des 18-30 ans en 2022. (en %)



Lecture : 36 % des 18-30 ans qui sont bénévoles dans une association, s'engage dans le domaine du sport.

Champ : France entière, jeunes donnant de leur temps bénévolement au moins à une période précise de l'année ou à l'occasion d'un événement.

Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse.

Combien d'entre eux utilisent leur téléphone pour naviguer sur internet ? (18-24 ans)

- 87 %
- 96 %
- 98 %

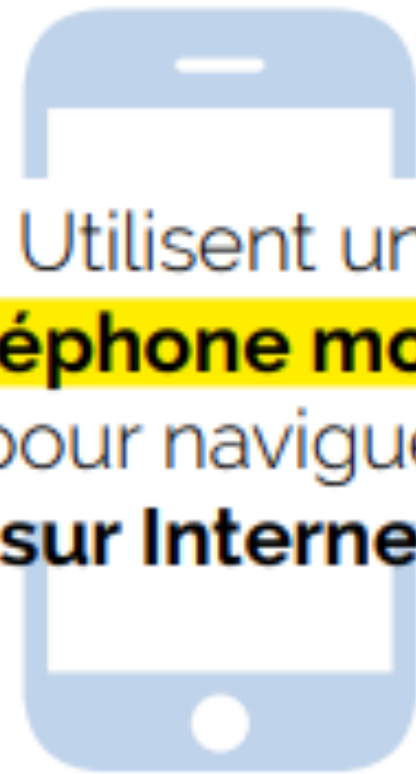


En 2022,

87 %
des **12-17 ans**



Utilisent un
téléphone mobile
pour naviguer
sur Internet



96 %
des **18-24 ans**

C'est le cas de **82 %** de l'ensemble de la population.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 12 ans.

Source : CRÉDOC, Baromètre du numérique, 2022.

**A l'hôpital, quel est votre
cliché ?**

**Prenons 20 minutes pour le
déconstruire ...**

4. Les jeunes et la fonction publique



Combien de jeunes envisagent leur avenir dans la FP ?

- 12 %
- 16 %
- 26 %
- 30 %



Combien de jeunes envisagent leur avenir dans la FP ?

- 12 %
- 16 %
- 26 %
- **30 %** d'après l'étude de la DGAFP pour les jeunes sortis d'étude en 2017



Combien de jeunes avaient une préférence pour la FP à la sortie d'étude ?

- 35 %
- 45 %
- 50 %



Combien de jeunes avaient une préférence pour la FP à la sortie d'étude ?

- 35 %
- 45 %
- **50 %** : l'attrait pour la FP semble donc se former assez tôt, possiblement avant l'orientation



Combien envisagent de quitter la FP dans les prochaines années ?

- 1/4
- 1/5
- 1/6



Combien envisagent de quitter la FP dans les prochaines années ?

- 1/4
- **1/5** : 30 % sont fonctionnaires, 10 % sont en CDI et 60 % sont en CDD
- 1/6



Quelles sont leurs principales raisons de quitter la FP ?

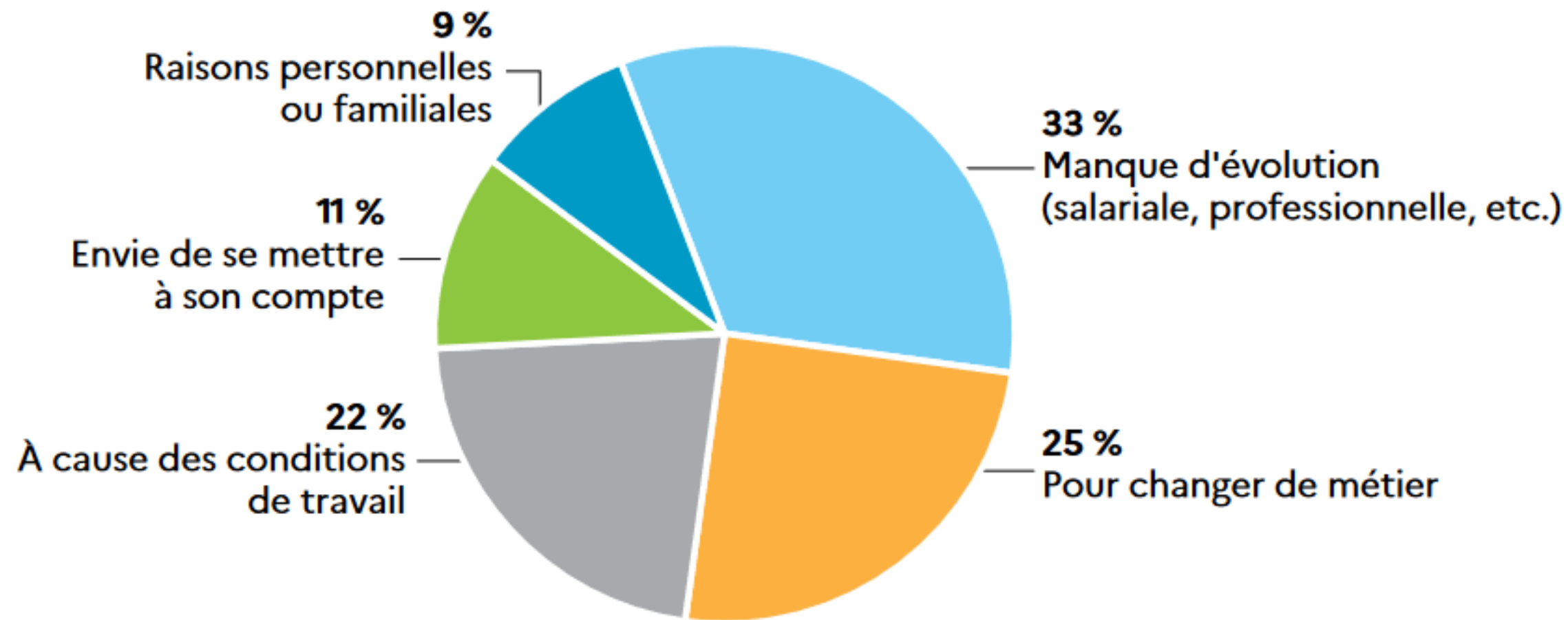
- La première concerne **1/3** d'entre eux
- La deuxième concerne **1/4** d'entre eux



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2019.

Quelles sont leurs principales raisons

Figure 7 : Raison principale du souhait de quitter la fonction publique



Source : Céreq, Génération 2017, enquête 2020.

Quelques chiffres

Étude de la DGAFP (fév. 2023) sur la génération sortie d'études en 2017

Principaux enseignements :

- 30 % des jeunes envisagent leur avenir dans la FP
- 1 jeune agent public sur 2 avait une préférence pour la FP à la sortie des études ; l'attrait pour la FP semble donc se former assez tôt, possiblement avant l'orientation
- **L'accès à la FP serait lié à des déterminants culturels et familiaux**
- **Un passage par la FP ne serait pas particulièrement valorisé sur le marché du travail**
- **1 jeune agent public sur 5 déclare souhaiter quitter la FP dans les prochaines années** : 30 % sont fonctionnaires, 10 % sont en CDI et 60 % sont en CDD ; $\frac{1}{3}$ d'entre eux principalement en raison du manque d'évolution (salariale, professionnelle), $\frac{1}{5}$ plutôt pour les conditions de travail et $\frac{1}{4}$ pour changer de métier

5. Les attentes des nouvelles générations



Des attentes émergentes

Flexibilité → un projet agile, sans contours arrêtés, qui s'adapte et pivote à mesure que la compréhension du besoin évolue

Innovation → s'impliquer dans un projet innovant, aussi bien en considération du fond que de la méthodologie // Expérimenter

Quête de sens : avoir de l'impact // s'engager face aux défis de notre temps // être en phase avec ses valeurs

Développement professionnel → s'enrichir au contact d'autres professionnels aux expertises diverses

Inclusion et diversité → travailler et inclure dans les projets des populations exposées ou marginalisées

Qu'est-ce qui intéresse le plus les jeunes ? (18 - 35 ans)

- La biodiversité
- L'intelligence artificielle
- La transition énergétique



Qu'est-ce qui intéresse le plus les jeunes ? (18 - 35 ans)

- **La biodiversité 70%**
- L'intelligence artificielle **68%**
- La transition énergétique **64%**

Source : Etude les jeunes et la science, 2021, Collège de France



Quelle part des jeunes se dit prête à renoncer à un emploi si l'entreprise ne s'engage pas assez sur l'écologie ? (18 - 35 ans)

- 1/4
- 1/3
- 2/3



Quelle part des jeunes se dit prête à renoncer à un emploi si l'entreprise ne s'engage pas assez sur l'écologie ? (18 - 35 ans)

- 1/4
- 1/3
- **2/3**



Source : <https://myrhline.com/type-article/les-jeunes-et-lecologie/>

Une administration engagée pour la transition écologique

91% pensent que cela devrait être une préoccupation prioritaire [1]

78% préfèrent travailler pour une entreprise qui s'engage [1]

62% estiment que les administrations ne vont pas assez loin [2]

Quelques pistes :

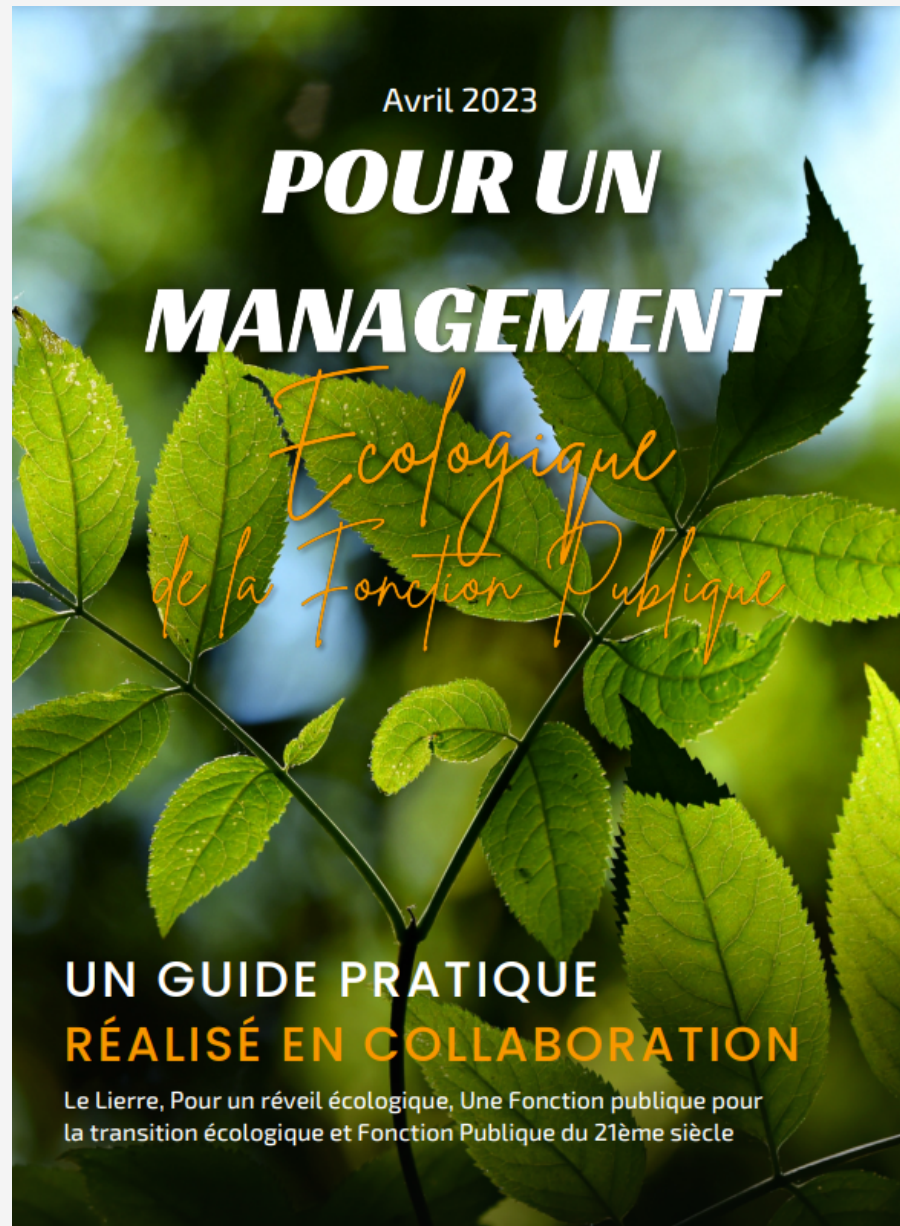
- Légitimer les experts
- Déployer des formations
- Impliquer les dirigeants
- Définir et évaluer l'atteinte d'objectifs



¹ <https://csa.eu/news/les-salaries-et-la-transition-ecologique-dans-les-entreprises/>

² <https://fpte.fr/?p=225>

S'outiller



livre blanc à découvrir
[Pour un management écologique](#)

FP
21

INFORMATION ET FORMATION

09

FICHE 2

➔ Enjeux

- Sensibilisation des agents
- Incitation aux échanges informels
- Identification des agents intéressés par ces questions

➔ Leviers à disposition

- Identifier le type de conférence attendue
- Obtenir l'accord hiérarchique et les moyens matériels
- Communiquer largement
- Collecter les retours et adapter les prochaines actions

➔ Les clés pour réussir

- Soutien de la direction
- Organiser les échanges sur les horaires de travail
- Accéder aux mailing-lists de la structure
- Varier les contenus et la complexité



ORGANISER UN CYCLE INTERNE DE CONFÉRENCES

Séverine, Direction départementale des territoires du Doubs

«A la DDT25, nous avons lancé en juin 2022 un cycle de conférences sur le changement climatique et ses conséquences sur de nombreux domaines : agriculture, gestion de l'eau, de l'énergie, adaptation des infrastructures (ex du tourisme hivernal), etc.

Ces conférences, qui se veulent éducatives sans être rébarbatives, sont proposées dans un format d'1h15 et, pour toucher le plus grand nombre, sont ouvertes à tous les agents du pôle administratif de Besançon (DREAL, DRAAF, ARS, INSEE, DDETSPP, etc.) et sont précédées d'un accueil café.

L'idée de choisir les intervenants parmi les agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des agences de l'Etat permet d'organiser des conférences gratuites tout en faisant connaître nos missions respectives.

Nous comptabilisons à chaque fois une soixantaine d'inscrits».

PROJET DE SERVICE, OBJECTIFS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS, ÉVALUATION

12

FICHE 5

➔ Enjeux

- Meilleure appropriation individuelle grâce à une dynamique collective
- Vision partagée pour donner du sens et motiver
- Intégration d'actions concrètes dans sa pratique professionnelle
- Déclenchement d'une transformation systémique dans l'équipe

➔ Leviers à disposition

- "Start with why" : sensibiliser les agents à l'urgence écologique et la radicalité des changements nécessaires (cf fiche dédiée)
- Définir (le manager) 3 à 5 axes stratégiques en synthétisant les priorités ministérielles / de la collectivité concernée, les échanges avec l'équipe et les retours des parties prenantes
- Organiser un temps d'équipe pour décliner les axes stratégiques sous la forme d'objectifs mesurables, réalistes et inscrits dans une temporalité donnée
- Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels
- Evaluer les avancées pour identifier les freins
- Evaluer l'atteinte des objectifs individuels lors des entretiens d'évaluation

➔ Les clés pour réussir

- Sensibiliser en amont aux enjeux écologiques
- Se concerter dès le début
- Faire appel à des facilitateurs
- Identifier les ressources motrices de l'équipe
- Définir des objectifs collectifs liés aux missions habituelles des agents



FIXER DES OBJECTIFS D'ÉQUIPE EN COHÉRENCE AVEC LES ENJEUX ÉCOLOGIQUES

Angel PRIETO, chef du service économique de l'Etat à la DREETS Auvergne Rhône-Alpes

"Au sein de mon service, nous avons défini une stratégie partagée pour contribuer à la transformation écologique du tissu économique régional.

Cette stratégie reposait sur trois axes définis à partir des contributions des agents et de nos parties prenantes, et en lien avec les priorités du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique : décarbonation de l'économie, investissement dans l'innovation durable et autonomie stratégique et résilience.

A la lumière de ces priorités, nous avons organisé un séminaire d'une demi-journée pour décliner collectivement ces axes sous la forme d'objectifs collectifs, avec l'appui d'agents de la DREETS spécifiquement formés à la facilitation. Très concrètement, nous avions une table de travail par axe, et les agents tournaient par groupes pour itérer sur les propositions précédentes afin d'aboutir à des objectifs le plus précis possibles, et en lien direct avec nos missions de service public.

Comme les propositions n'étaient pas totalement opérationnelles à la fin du temps de travail collectif, nous avons ensuite itéré en asynchrone sur des versions successives des objectifs partagés, afin d'aboutir à une version finale que moi et les managers de mon équipe avons décliné lors des entretiens individuels des agents."

Quel pourcentage de la génération Z souhaite organiser librement ses horaires ? (14 - 29 ans)

- 54 %

- 68%

- 73 %



Quel pourcentage de la génération Z souhaite organiser librement ses horaires ? (14 - 29 ans)

- 54%

- 68%

- **73%**

Source : Etude Mazar "Future of work : quelles attentes de la génération Z pour l'entreprise de demain ?" - 2019



Une administration innovante dans son management

52 % des agents publics souhaitent télétravailler quand c'est possible [3]

73% de la génération Z souhaite organiser ses horaires de travail [4]

L'innovation n'est pas que technologique :

- Gestion de projet **agile**
- Entretiens de recrutement "**gamifiés**" (ex : jeu de cartes de Profil Public)
- **Intégration soignée** (ex : valise du nouvel arrivant du CCAS de Grenoble)

Pour répondre aux enjeux d'attractivité, de rétention et de QVCT



De manager à managé

- Accepter la notion de “supérieur fonctionnel”
- Devenir un “coach”
- Incarner la transversalité
- Déployer une stratégie de management hybride
- Pousser le management de la subsidiarité
- Mettre en place des “vis ma vie”



Découvrir 13 propositions concrètes

livre blanc à découvrir

[Apporter les croissants](#)
[n'est pas un outil managérial](#)



Une administration consciente de son impact

Les administrations créent **de la valeur et de l'utilité** dans leur territoire, et exercent à ce titre une responsabilité particulière dans le **management des transitions**

L'approche par **l'impact** permet d'élargir le prisme traditionnel du champ de compétence et offre une coloration nouvelle à la notion d'intérêt général

Développer son impact implique de cultiver des **approches transversales** dans la définition des besoins sociaux du territoire et dans la manière d'y répondre, au travers de dynamiques partenariales (entités publiques, acteurs économiques, ESS, acteurs associatifs, citoyens, etc.)



Qu'est-ce que l'innovation sociale ?

- Élaborer des réponses nouvelles
- Pour répondre à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits, car bien souvent mal ou pas identifiés
- En s'appuyant sur des coopérations avec toute la diversité des acteurs présents sur le territoire

- Au travers d'un processus en plusieurs temps : émergence, expérimentation, diffusion, évaluation



D'après la définition du Conseil

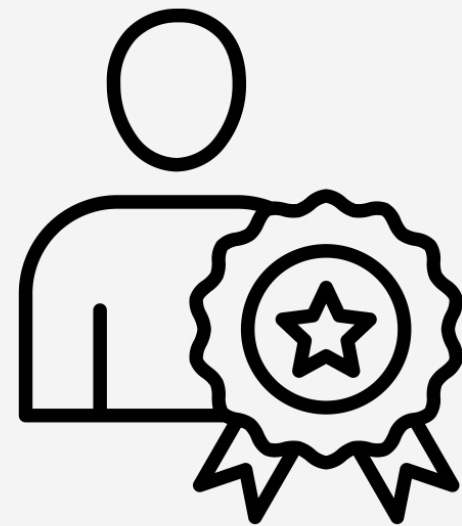
Illustration

Des **problèmes complexes** dans la ligne de mire des collectivités publiques

L'exemple de l'asthme infantile aux Etats-Unis (Bronx)



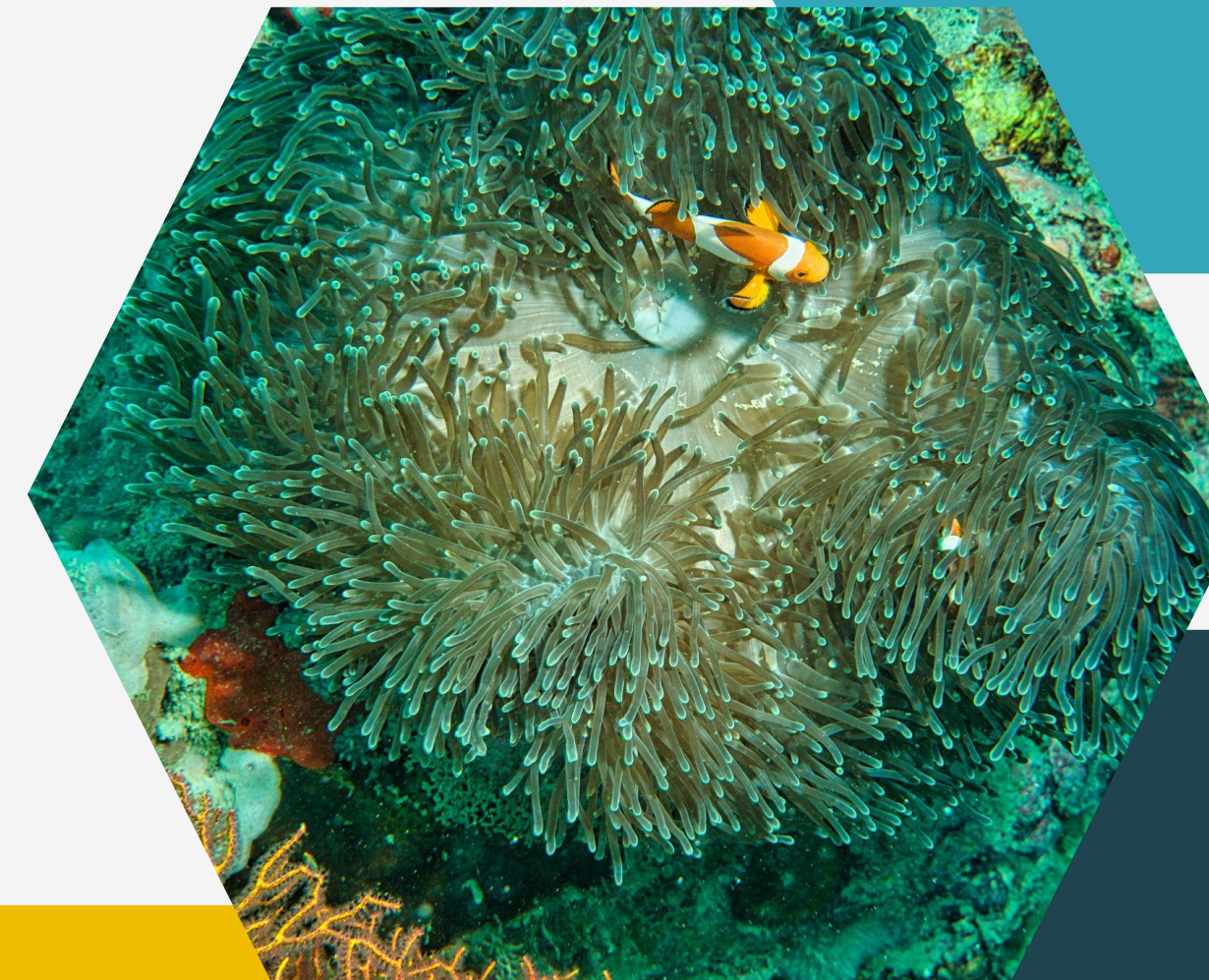
Pasteur



Expert
environnemental

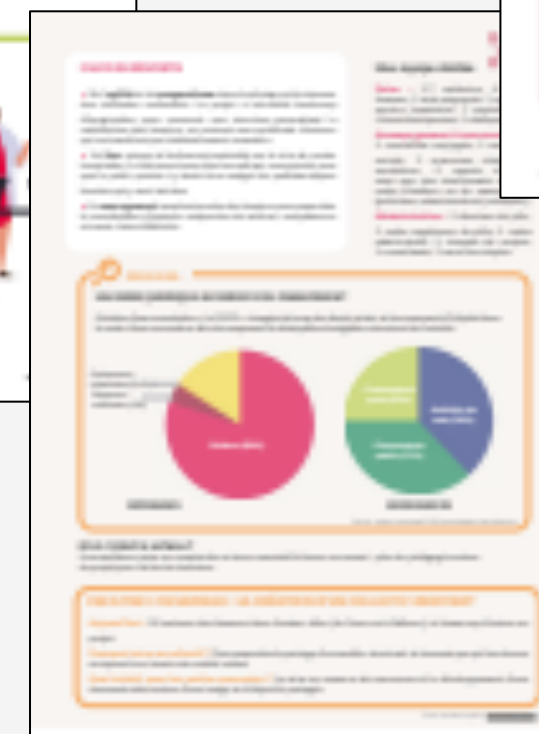
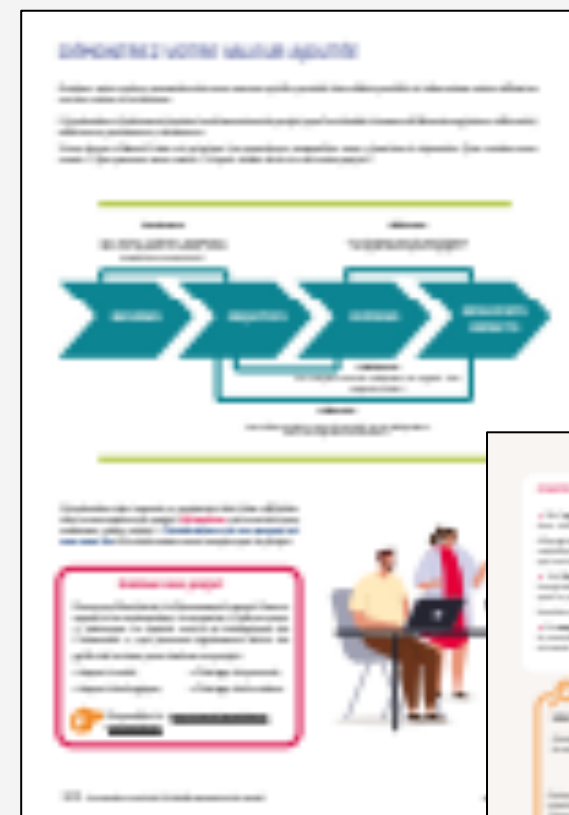


Médecin



En découvrir plus

A travers notre livre blanc [“Devenir un établissement à impact”](#)



**A l'hôpital, quelle type d'attente
peut vous paraître irréaliste ?**

**Prenons 20 minutes pour la
comprendre...**

En conclusion

Réussir le pari de l'attractivité et de la fidélisation en répondant aux attentes **traditionnelles** (perspectives d'évolution salariale et professionnelle, conditions de travail) et **émergentes** des agents (quelque soit leur âge)

Mais aussi parfois... Bâtir une **stratégie territoriale** de rétention des talents en appréhendant globalement les besoins des agents (professionnels, personnels)

Et concrètement, quoi faire pour l'attractivité ?



livre blanc à découvrir
[La fonction publique est-elle devenue *has been* ?](#)