

Association de Ingénieurs Territoriaux de France

Enquête

Bonheur au travail



Sommaire

Méthodologie - Structure des répondants	P. 3 & 4
Partie I/ Bonheur, satisfaction au travail, fierté	P. 5 à 10
Partie II/ Organisation et qualité de vie au travail	P. 11 & 12
Partie III/ Compétences managériales et impact des mutations techniques	P. 13 à 20
Partie IV/ Perspectives et confiance en l'avenir	P. 21 à 24
Les points à retenir	P. 25 à 27
Le point de vue de l'AITF	P. 28

Objectif : Dans le cadre des RNIP 2016, l'AITF a souhaité mener une enquête sur le bonheur au travail et mesurer l'impact des mutations techniques sur les organisations.

Thèmes : Motifs et évolution de la satisfaction au travail
Organisation et qualité de vie au travail
Compétences managériales et impact des mutations techniques
Perspectives et confiance en l'avenir

Méthodologie : Enquête quantitative en ligne.

Destinataires : membres de l'AITF

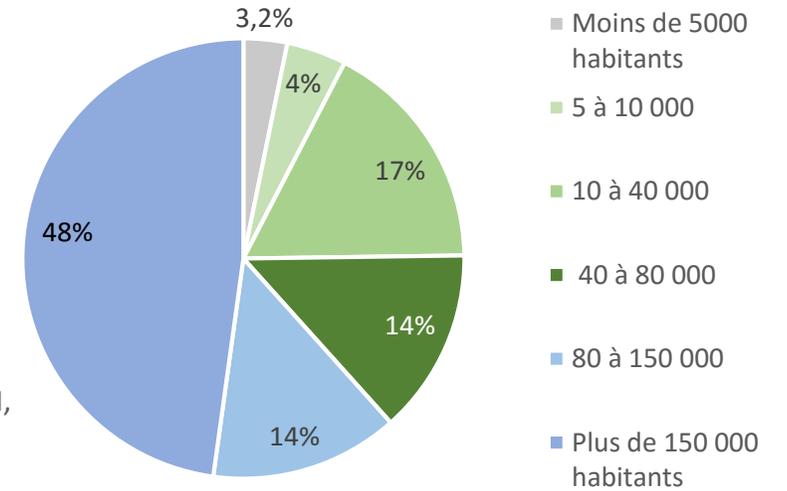
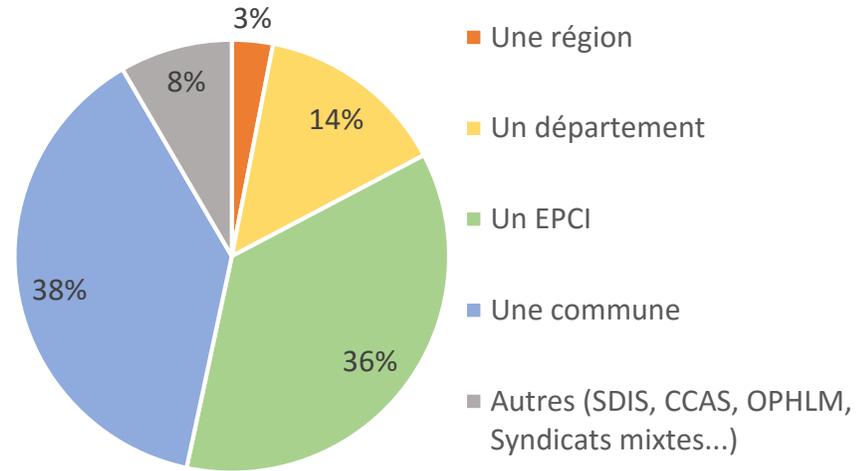
Terrain : 16 février au 15 mars 2016.

Retours : **1047** questionnaires (28% de taux de retour) 2546 commentaires écrits

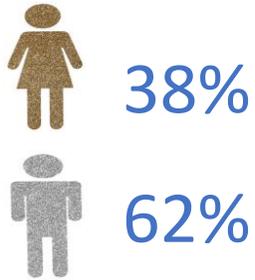
Traitement - Analyse : Bernard Angaud Le Réseau Service Public angaud-conseil@orange.fr

Structure des 1047 répondants

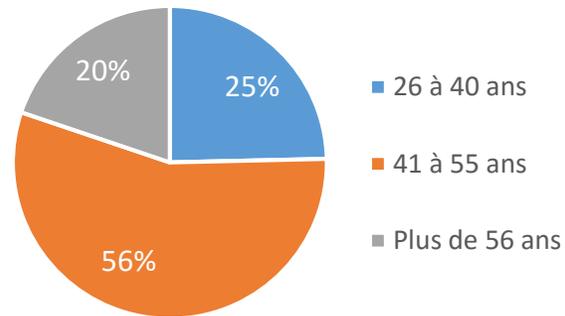
Collectivités



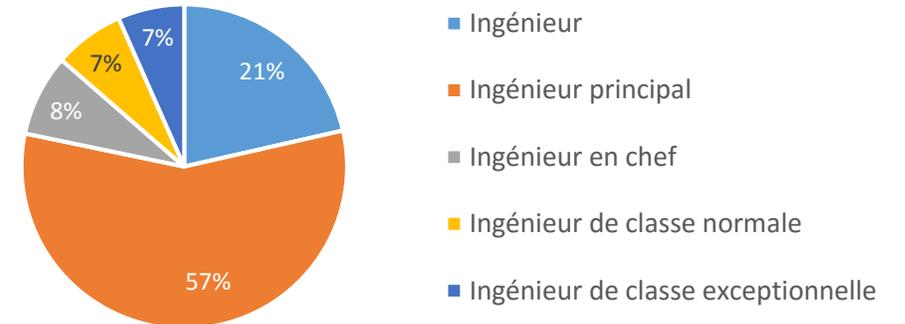
Ingénieurs



Age



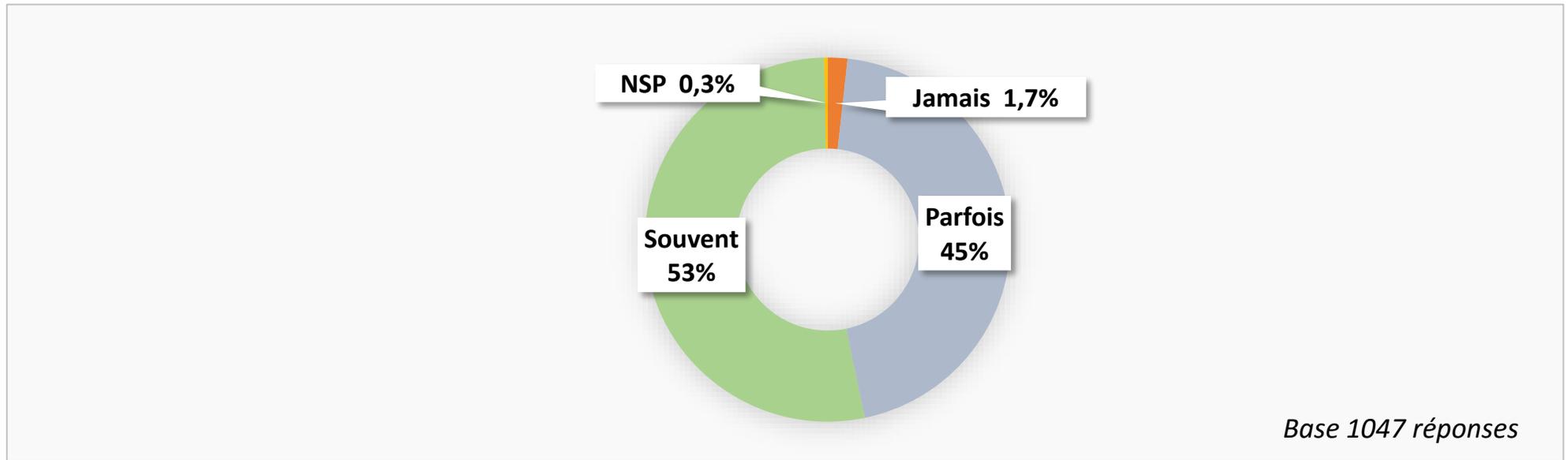
Grade



Manager

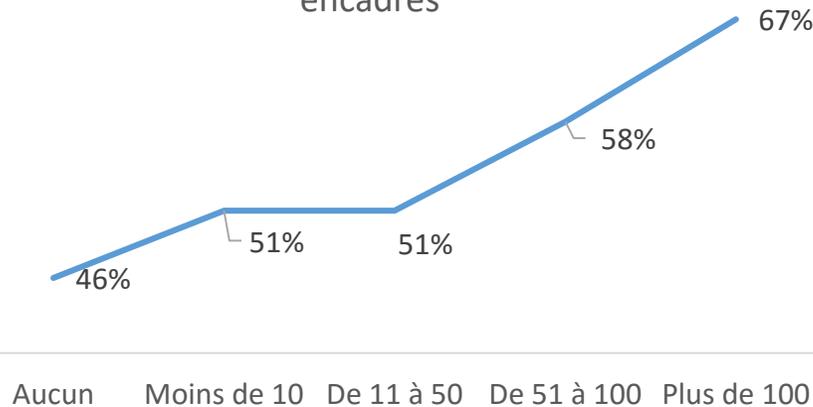
Oui **79%**
Non **21%**

Diriez-vous que vous êtes heureux dans votre travail ?

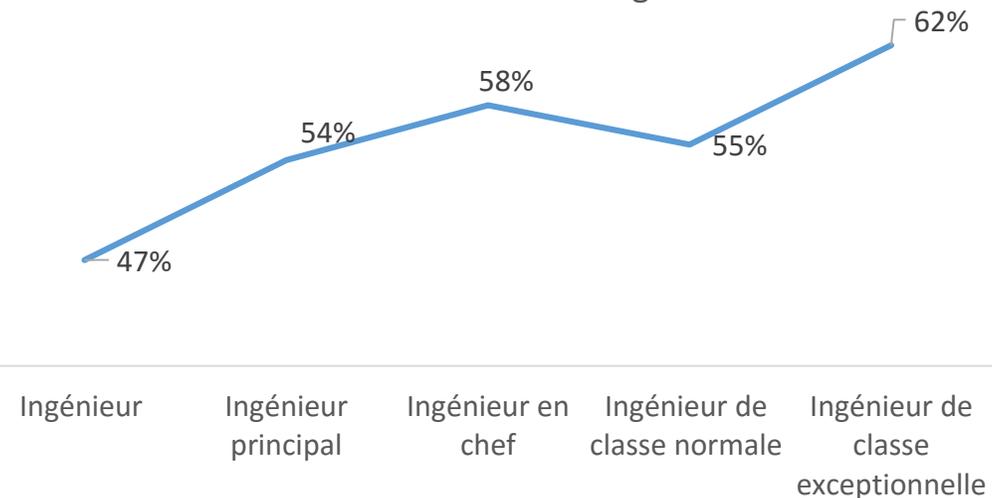


Souvent heureux

Souvent heureux selon le nombre d'agents encadrés



Souvent heureux selon le grade



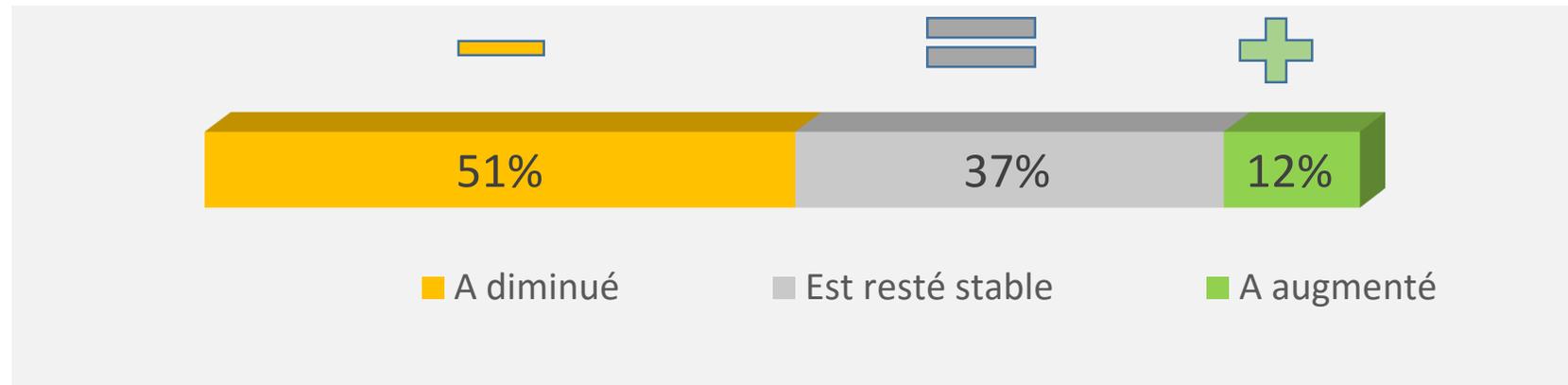
Quels sont les motifs de satisfaction professionnels les plus importants et ceux qui vous satisfont le plus ? Notation sur 5



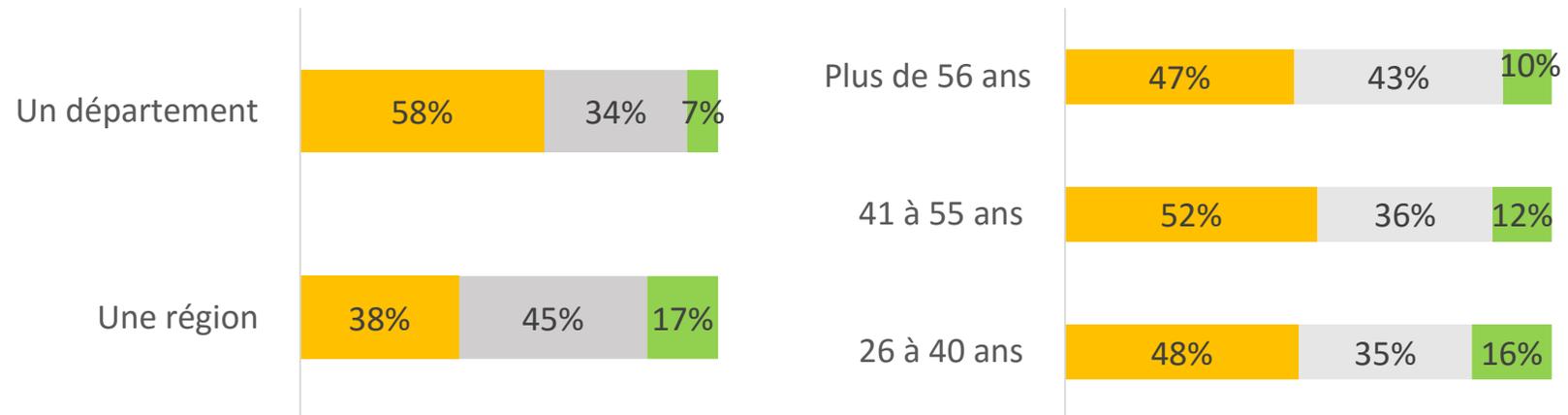
Lecture : sur une échelle de notation de 1 à 5, l'importance de la rémunération est notée 3,8 et la satisfaction 3,2

*1 Pas important / Pas satisfaisant
5 Très important / Très satisfaisant*

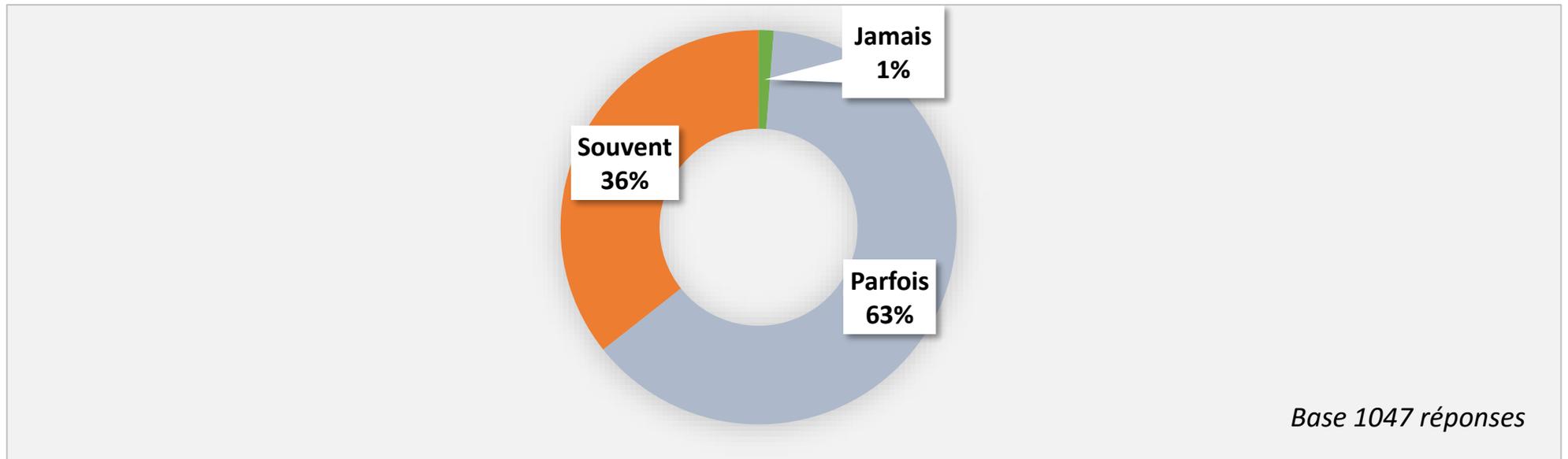
Au cours des douze derniers mois, diriez-vous que votre niveau de satisfaction au travail a diminué, augmenté ou est resté stable?



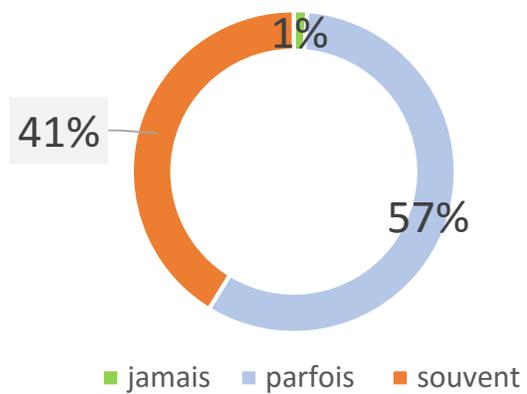
Base 1047 réponses



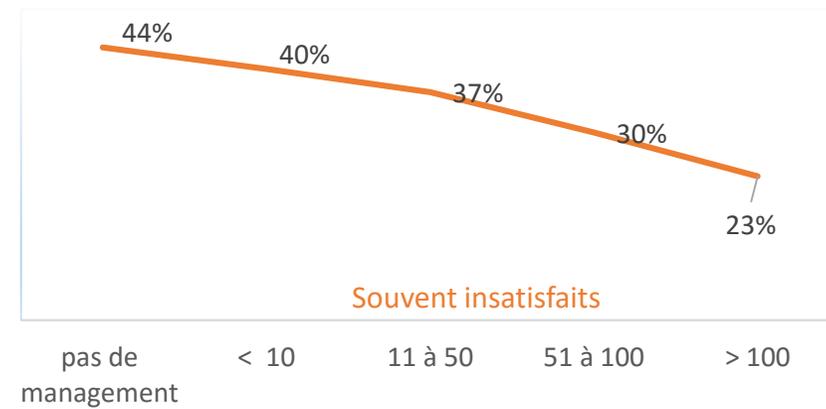
Avez-vous des motifs d'insatisfaction dans votre travail ?



Focus Départements (Base 146)



Nombre d'agents encadrés



Quels sont les motifs d'insatisfaction dans votre travail ? 657 verbatim



*« Manque de communication. Manque de considération »
« Manque de temps, Manque de confiance, de reconnaissance, de moyens »*

« Perte sens intérêt général et service public et 'tandem 'élus fonctionnaires de plus en plus difficiles à installer »

« Manque de cohérence, de sens de certaines actions. Manque de vision stratégique »

« Inertie de la structure, sentiment d'inefficacité, volonté d'agir + et d'être + dans le concret. » « Lourdeur de circuits de décision Poids des procédures administratives »

« Manque de synergie au sein de l'organisation et avec l'extérieur.

« Projets barrés par des chicayas politiciennes » « Le poids important de la bureaucratie. Le pouvoir de plus en plus important des administratifs au détriment des techniques. »

*« Le travail dans l'urgence, toujours plus le traitement de nombreux dossiers avec des équipes qui diminuent "faire mieux avec moins" »
« Surcharge de travail chronique »*

*Seules sont reconnues des erreurs, très rarement ce qui a bien fonctionné » « Mauvaise ambiance liée aux incertitudes de la structure »
« J'aime mon métier, j'ai du mal avec les conditions dans lesquelles je l'exerce »*

Fierté

Etes-vous fier de travailler pour la **Fonction Publique Territoriale** ?



Moyenne
7,8

Etes-vous fier de travailler **pour votre collectivité** ?



Moyenne
6,7

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10

Notation 1 à 10 : 1 pas fier du tout, 10 extrêmement fier

« Passionné par la territoriale depuis 42 ans »

« Travailler pour la qualité du service public n'a pas de prix »

« Fier de travailler dans la fonction publique territoriale même si la perception des fonctionnaires pour les français se dégrade significativement. »

« Fier de mon territoire moins de ma collectivité, qui est passive, pro gestion et non du projet et encore moins d'une vision !

« Pas de sentiment d'"appartenance" à la collectivité dont le fonctionnement et les valeurs ne me conviennent pas »

Les moyens humains, matériels et budgétaires

« Dans l'exercice de votre activité, avez-vous le sentiment de disposer ? »

D'une **équipe** dont les **compétences** sont adaptées aux missions qui vous sont confiées *



Des **moyens matériels** suffisants pour réaliser correctement votre travail ?



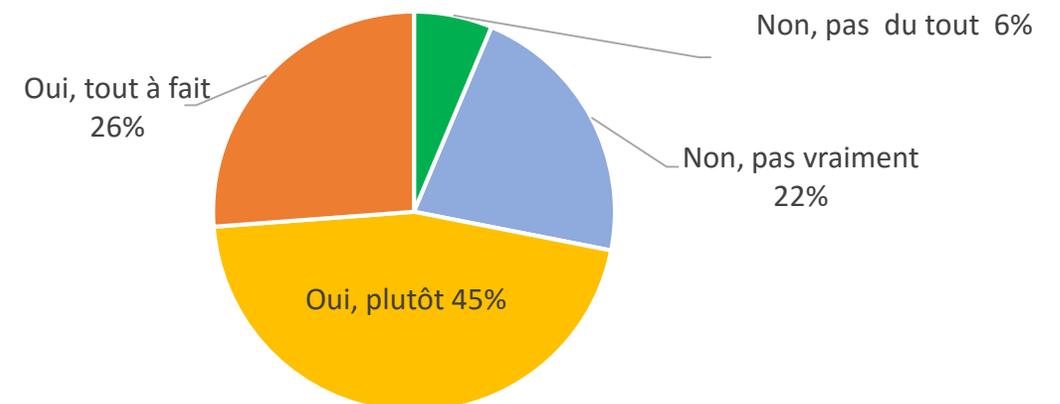
Du **temps** nécessaire pour réaliser correctement votre travail



* Base managers soit 79% des répondants

■ Non, pas du tout ■ Non, pas vraiment ■ Oui, plutôt ■ Oui tout à fait

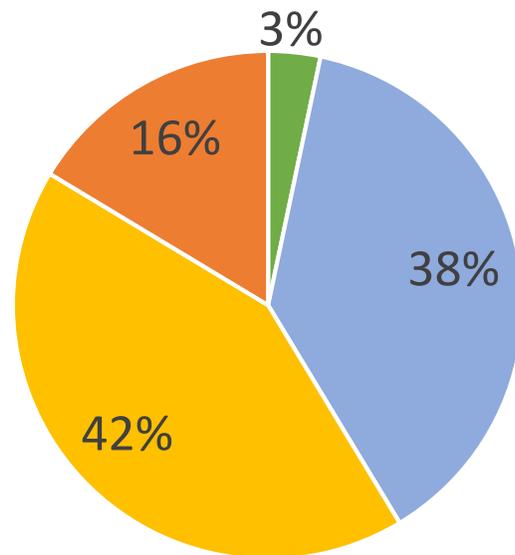
« Les contraintes budgétaires ont-elles influencé votre management ? »*



* Base : 827 répondants

La pression dans l'exercice de votre activité

Avez-vous le sentiment de subir une trop forte pression ?

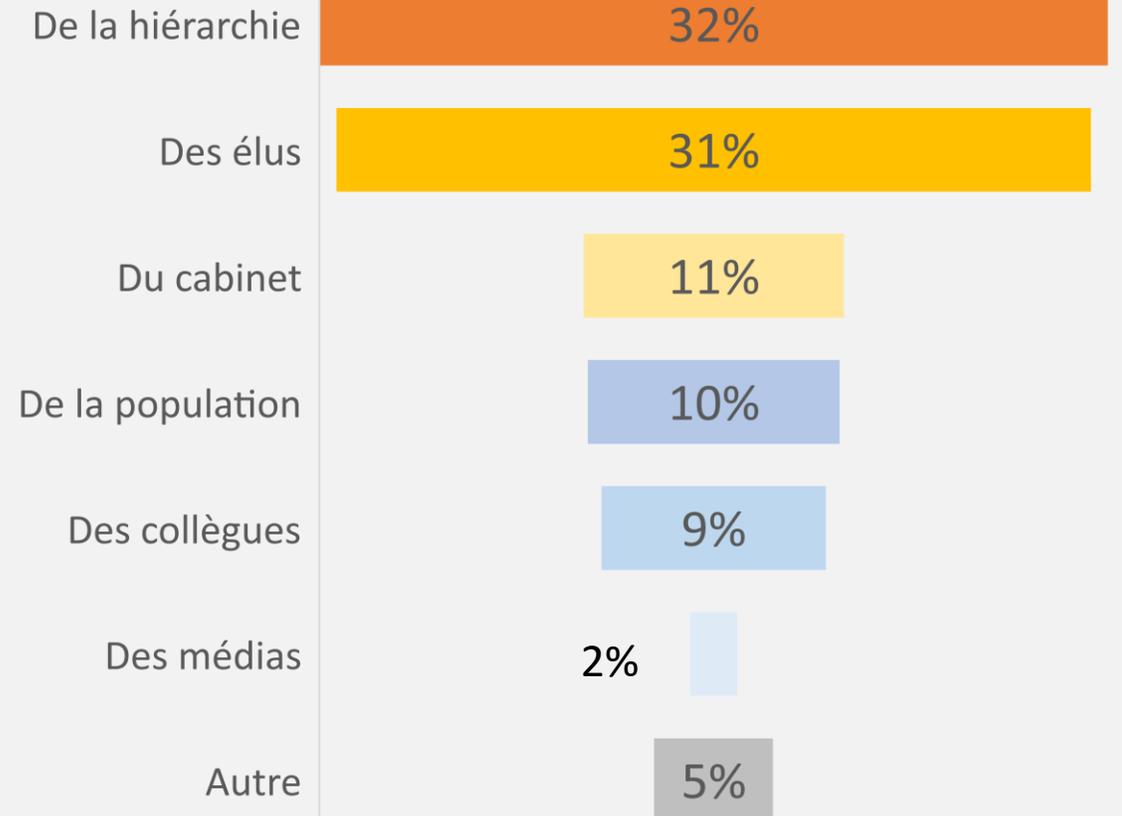


■ Non, pas du tout ■ Non, plutôt pas
■ Oui, plutôt ■ Oui, tout à fait

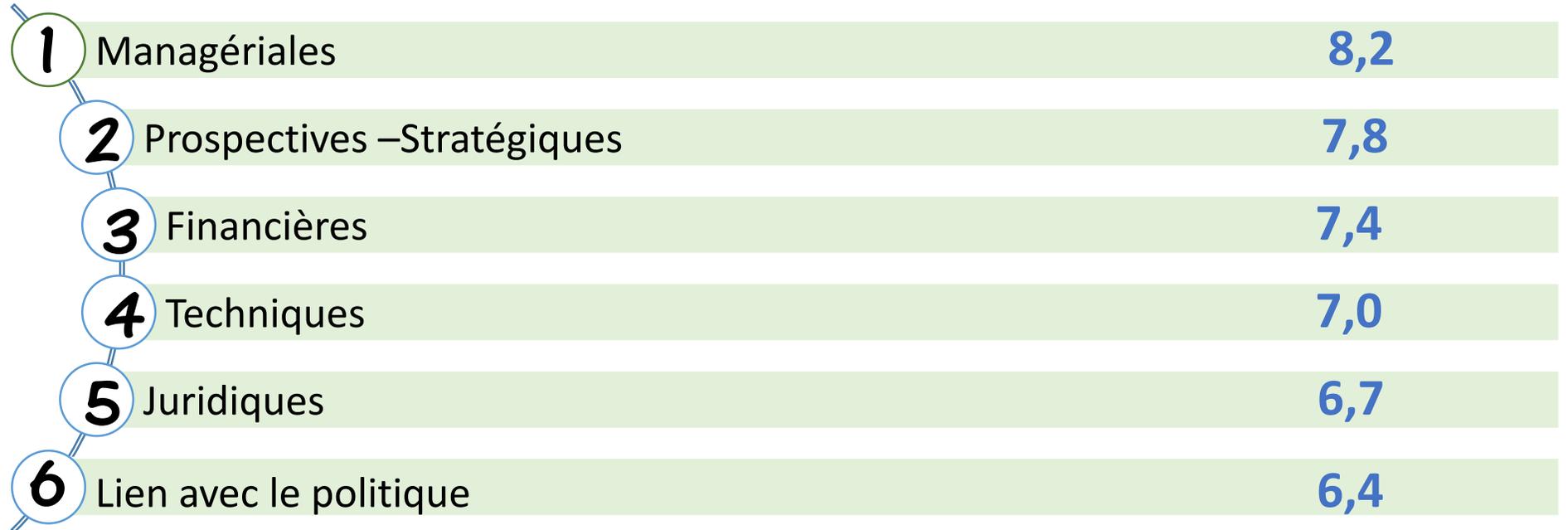
Sous total
Oui 58%



D'où vient-elle principalement ?

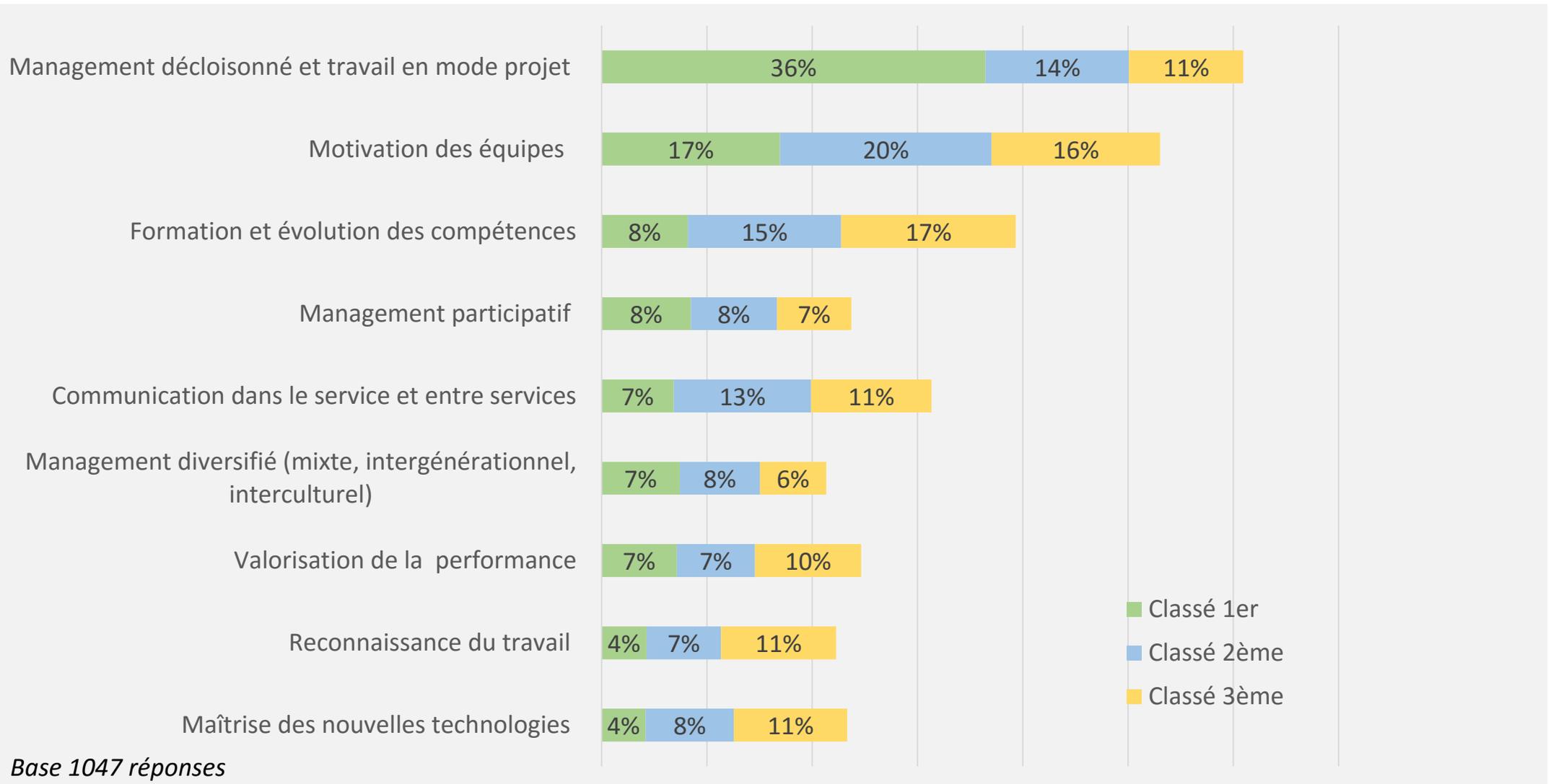


Quelles compétences des ingénieurs seront les plus sollicitées dans les années à venir ?



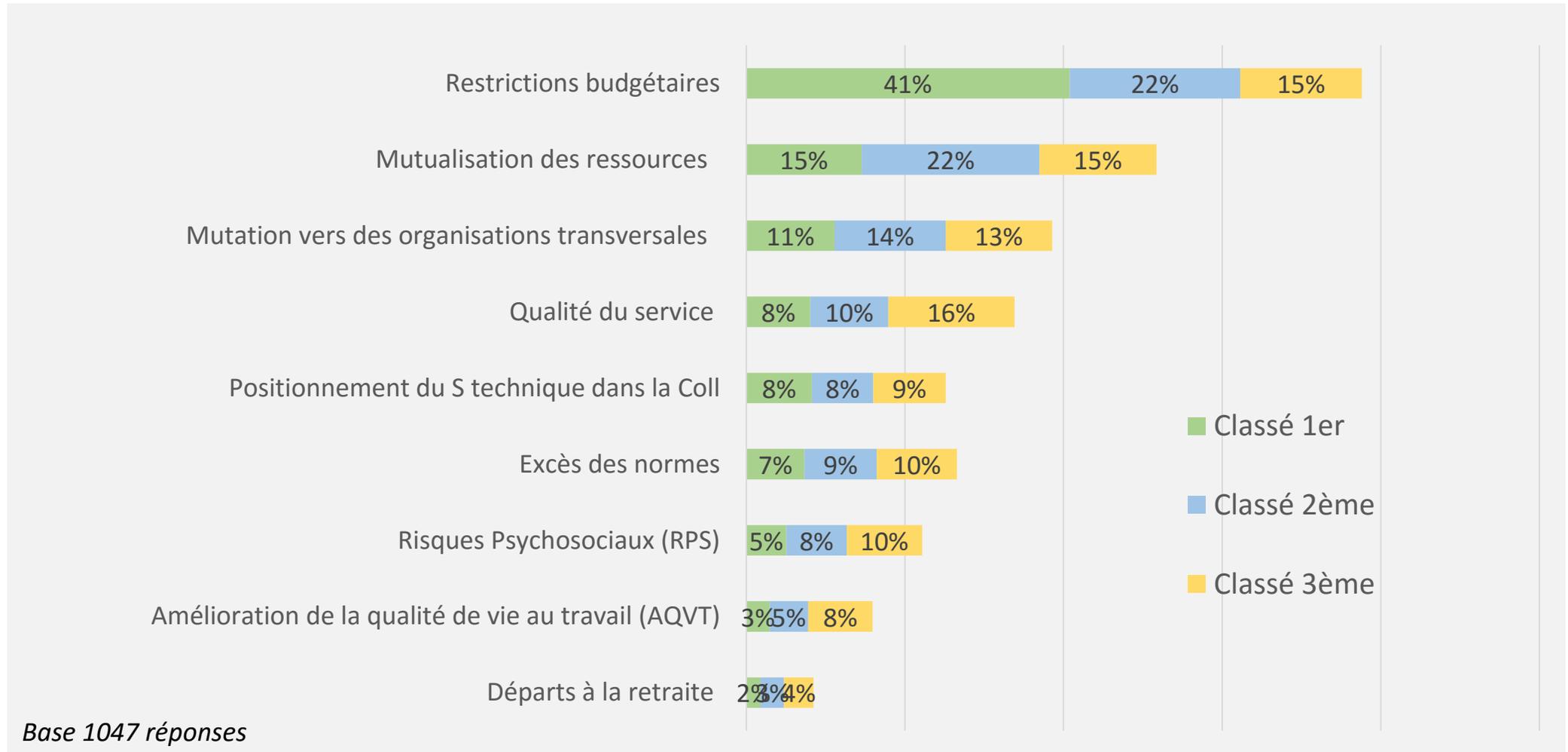
Notation de 1 à 10. 1, compétences non sollicitées, 10 très sollicitées

Les trois principaux enjeux que les ingénieurs seront amenés à gérer en priorité ?



Lecture : 36% des ingénieurs ont classé en 1^{er} enjeu le Management décloisonné et le travail en mode projet.

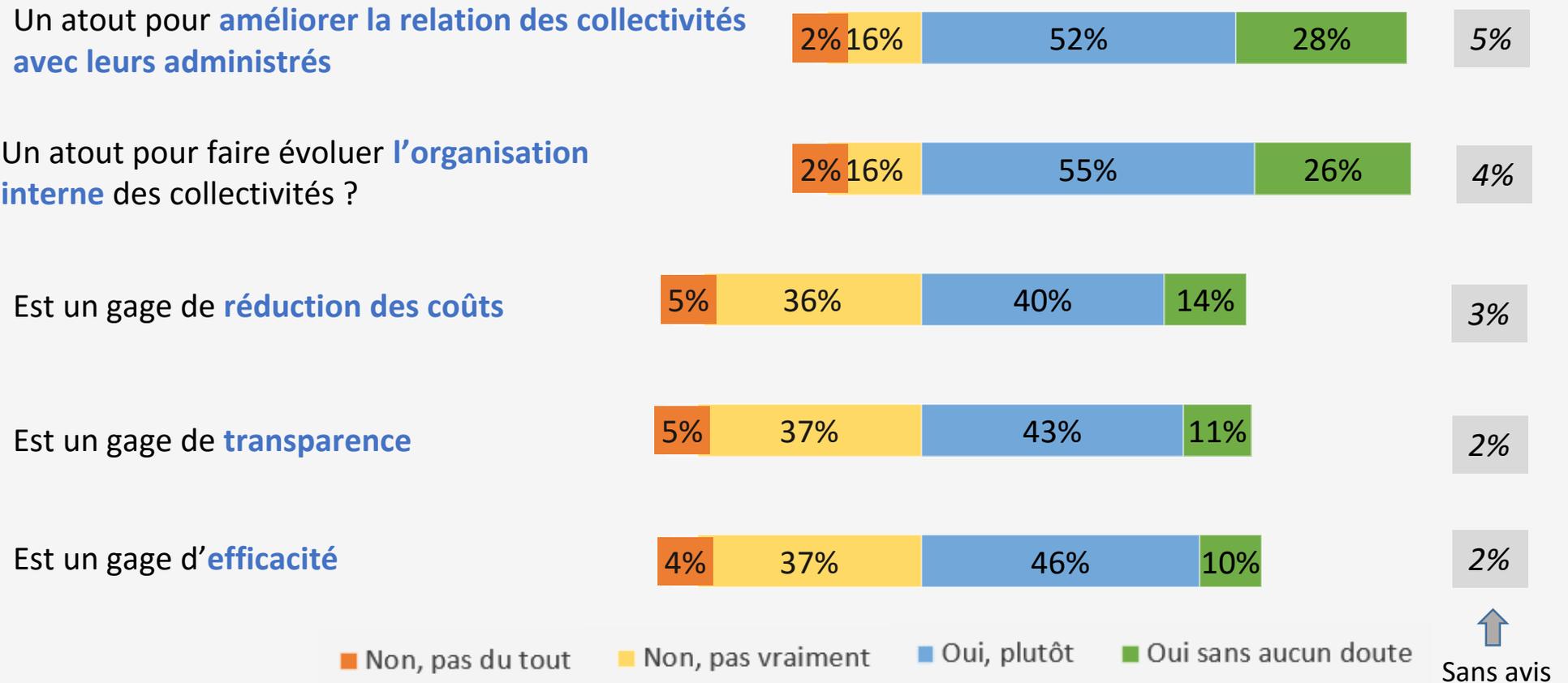
Les trois principaux défis que les ingénieurs seront amenés à gérer en priorité ?



Lecture : 41% des ingénieurs ont classé en 1^{er} défi les Restrictions budgétaires.

Les atouts de la dématérialisation et de l'e-administration

Le développement de la dématérialisation et de l'e-administration est ...



Les outils connectés

« Utilisés par vous ou vos équipes, les outils connectés (Tablettes, Smartphones...)

1	devraient systématiquement être associés au droit à la déconnexion	7,8
2	entraînent de trop fréquentes sollicitations	7,6
3	entraînent une confusion entre vie privée et vie professionnelle	7,0
4	sont particulièrement intrusifs	6,6
5	font gagner un temps précieux	6,5
6	sont un moteur clé de l'efficacité	5,5
7	permettent de développer d'autres formes de management	5,2

Notation de 1 à 10. 1 pas du tout d'accord avec l'affirmation, 10 complètement d'accord

« Ces outils permettent indéniablement d'améliorer l'efficacité et la vitesse d'exécution. Mais quelles règles adopter pour poser des limites et replacer les vraies urgences à leur place au milieu du brouhaha de mails ? »

« Les outils connectés sont bien entendu une formidable évolution. S'ils sont bien utilisés ils peuvent être très efficaces. Les dérives d'utilisation sont malheureusement nombreuses et difficilement contrôlables. »

« Les outils connectés sont intrusifs si les règles d'utilisation ne sont pas bien posées et risquent effectivement d'entraîner une confusion entre la vie privée et la vie professionnelle et si le droit à la déconnexion n'est pas respecté. »

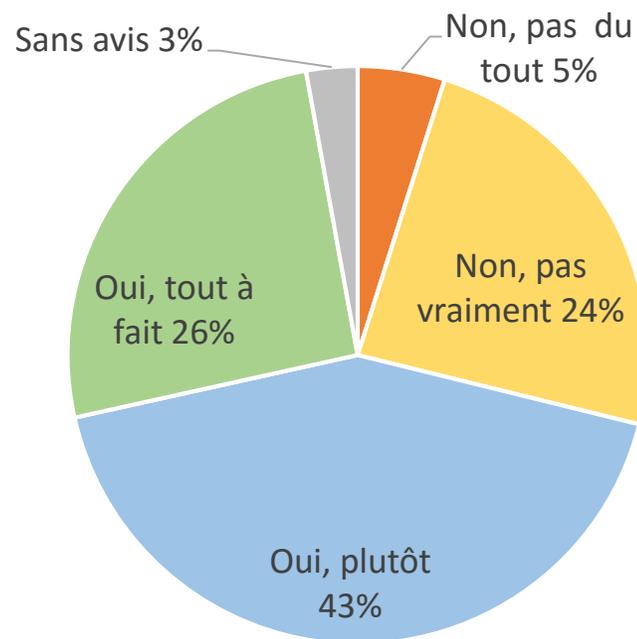
« Ils devraient être développés accompagnés de formations, informations, journées d'échanges pour ne pas développer d'effets indésirables sur le développement personnel (stress...) »

« Nous allons tous finir par faire un burn out à force de plus respecter la frontière vie privée / vie professionnelle »
« Attention au travail 24h/24 !! »

« Outils allant dans le sens de l'immédiateté, au détriment de la qualité et de la réflexion », « Réactivité ne signifie pas efficacité », « C'est le règne de l'instantanéité ».

« Il ne faut pas perdre de vue l'essentiel : ce sont et ne devraient rester que des outils, il convient de respecter l'humain car c'est lui qui est au cœur de l'organisation de qualité ... »

Pensez-vous qu'il est souhaitable de développer le Télétravail ?



« *Vraie fausse solution pour améliorer le service public.* ».

« Le service public demande un contact direct et humain qui rassure »

« Télétravail = confiance = autonomie = modernité! »

« *Le télétravail est basé sur la confiance réciproque et la responsabilité. A alterner avec le travail classique avec les collègues.* »

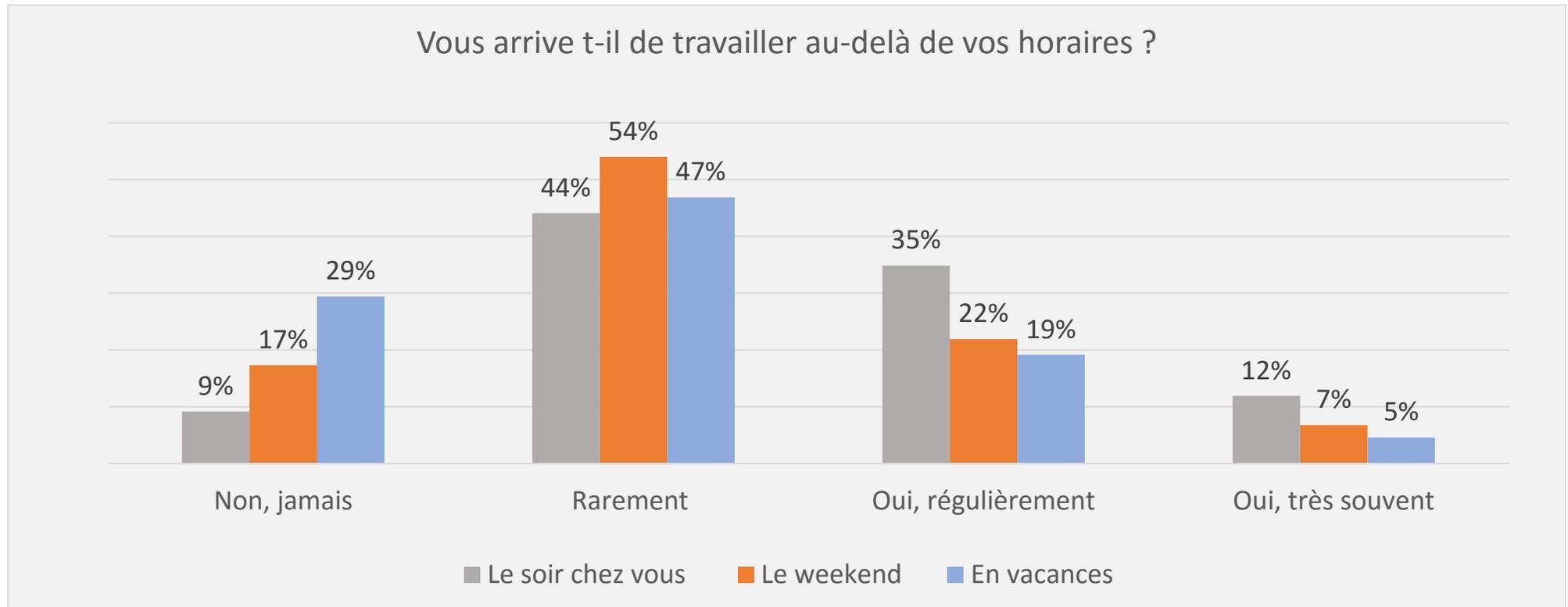
« *Le télétravail doit être encadré et défini par des règles élaborées conjointement par la collectivité et les agents* »

« *A condition de l'organiser ce serait tout à fait possible et en adéquation avec bien des objectifs de l'Agenda 21 et d'un management en confiance. Ça permettrait de responsabiliser, donc de motiver et j'en suis persuadé concourrait à moins d'absentéisme* ».

« *Le télétravail n'est pas possible sur tous les postes. Mais devrait être développé. Il doit cependant d'abord s'accompagner d'un changement des pratiques managériales.* »

« *Le management ne peut pas se faire par télétravail* »

Le travail au-delà des horaires

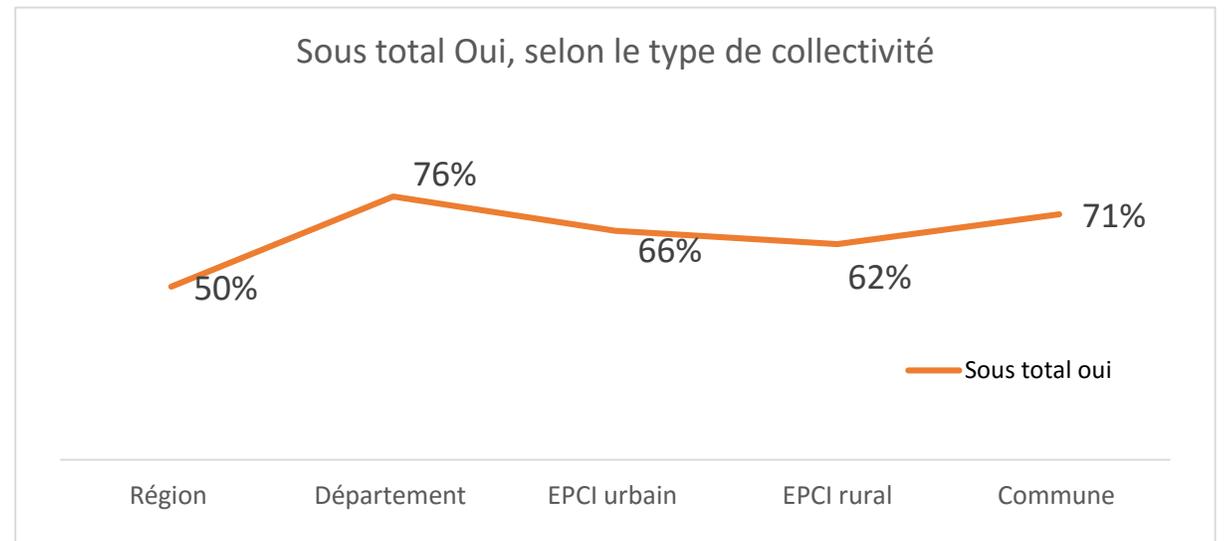
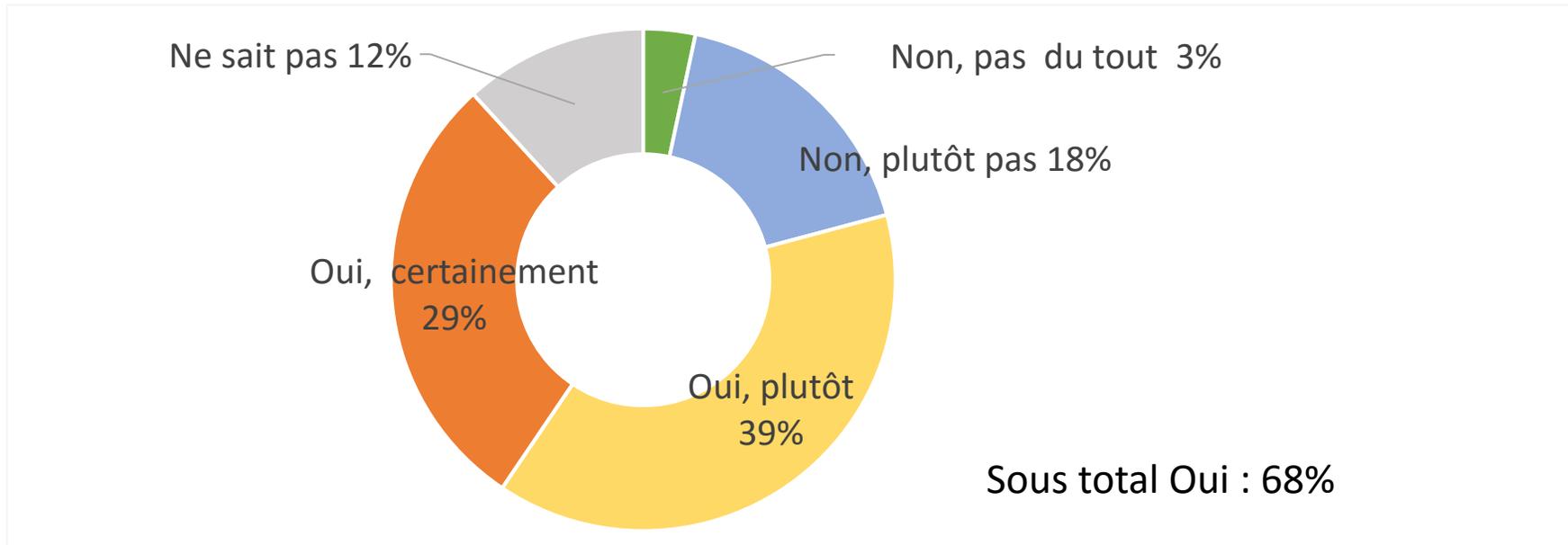


« Au-delà de mes horaires oui régulièrement, très tôt le matin et tard le soir mais au bureau »

« Je travaille en dehors de mes heures de travail pour éponger des surcharges ponctuelles ... qui deviennent de moins en moins ponctuelles ... à suivre »

« Je ne travaille jamais le soir, le WE ou pendant les vacances, car je travaille 11 / 12 h par jour. Lorsque je quitte mon bureau, je déconnecte mon mental »

Est-il plus difficile d'exercer le métier d'ingénieur aujourd'hui qu'auparavant ?



Confiance en l'avenir

Personnellement, avez-vous confiance en ... ?

Votre **avenir professionnel** en général



L'avenir du **service public**



Vos **perspectives professionnelles** au sein de votre collectivité



L'amélioration de votre **bien-être au travail**



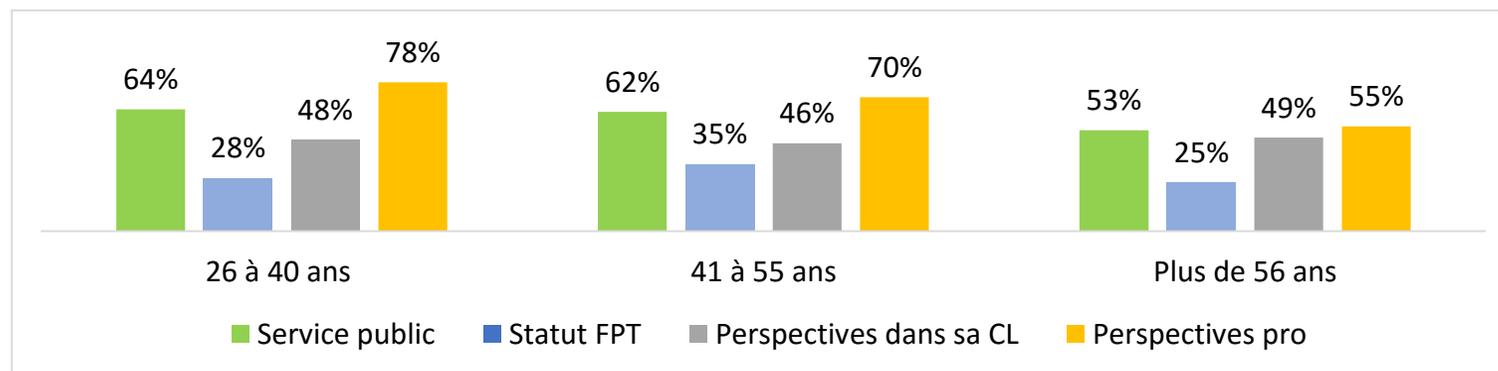
L'avenir du **statut de la FPT**



■ Non, pas du tout
 ■ Non, pas vraiment
 ■ Oui, plutôt
 ■ Oui tout à fait

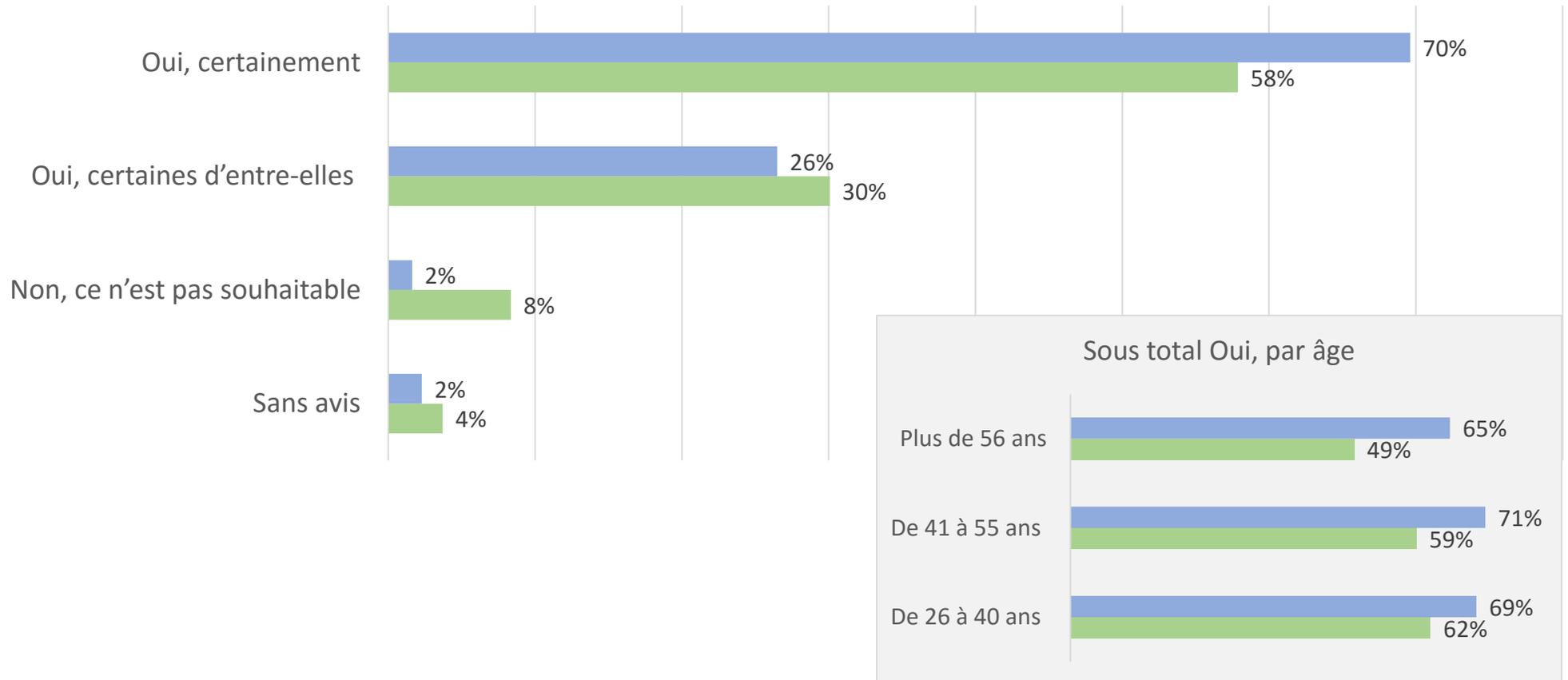


Sous total Oui selon l'âge



Passerelles Public Privé et mobilité entre fonctions publiques

- La mobilité entre fonctions publiques devrait être facilitée ?
- Des passerelles entre le public et le privé devraient-elles être facilitées ?



Les points à retenir

L'enquête Bonheur au travail, conduite par l'AITF en février et mars 2016 a rencontré un très fort succès auprès des ingénieurs territoriaux. 1047 retours et plus de 2600 commentaires écrits et argumentés.

98 % des ingénieurs territoriaux associent travail et bonheur.

Mais 45% d'entre eux ne sont que parfois heureux au travail. Bonheur et travail ne sont pas antinomiques mais leur coexistence ne va pas de soi.

Les ingénieurs aspirent à un métier qui porte les valeurs du service public.

Le sens de leur mission nourrit l'intérêt de leur métier. Les autres motifs de satisfaction au travail valorisent les facteurs humains : ambiance, autonomie et reconnaissance, avant la rémunération et la sécurité de l'emploi.

Comparée aux aspirations, la réalité s'avère décevante.

Signe d'une insatisfaction palpable, un net décalage existe entre les souhaits des ingénieurs et la réalité, notamment pour l'ambiance et la reconnaissance du travail. Par voie de conséquence, les ingénieurs sont plus fiers de travailler dans la fonction publique territoriale que pour leur collectivité. Expression d'une FPT encore porteuse de sens et la réalité du terrain plus décevante.

51% des ingénieurs jugent que leur niveau de satisfaction au travail a diminué au cours des douze derniers mois.

Les motifs d'insatisfaction font partie intégrante du métier d'ingénieur puisque 99% en rencontrent parfois ou souvent. Tendence inquiétante, seulement 12% des ingénieurs estiment que leur niveau de satisfaction a augmenté. Les motifs d'insatisfaction sont souvent associés à la notion de manque : sens, reconnaissance, communication, moyens, temps, efficacité.

Les points à retenir

Les ingénieurs en quête de reconnaissance, d'objectifs précis et de cohésion des équipes.

Les facteurs contribuant à faciliter le travail des ingénieurs dans la collectivité sont majoritairement liés à la reconnaissance, à la valorisation des ressources humaines (confiance, ambiance, pratiques managériales et RH) et à l'organisation (précision des objectifs, cohérence des actions, organisation interne).

58% des ingénieurs manquent de temps pour réaliser correctement leur travail et ont le sentiment de subir une trop forte pression.

Les contraintes budgétaires n'y sont pas étrangères puisque 71% des managers considèrent qu'elles ont pesé sur leur management. La pression, qu'une majorité d'ingénieurs ressent, provient en grande partie de la hiérarchie et des élus.

L'ingénieur doit désormais multiplier les compétences.

En tête, les compétences managériales et une vision prospective et stratégique.

Les compétences financières arrivent avant les compétences techniques, ce qui en dit long sur les contraintes budgétaires auxquelles les collectivités sont confrontées.

Les enjeux managériaux, prioritaires, devront s'inscrire dans un cadre budgétaire contraint.

Le management décloisonné et le travail en mode projet sont les principaux enjeux, accompagnés par la motivation des équipes, la formation et l'évolution des compétences. Le principal défi concerne les restrictions budgétaires.

La mutualisation des ressources pourrait être un des moyens pour le relever.

Les points à retenir

Les ingénieurs jugent positivement le développement de la dématérialisation et de l'e-administration.

Plus de 80% des ingénieurs considèrent que ce sont des atouts pour améliorer la relation des collectivités avec leurs administrés et faire évoluer l'organisation interne des collectivités.

La frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle s'estompe.

Conséquence de l'hyper connexion, près de la moitié des ingénieurs travaillent régulièrement ou très souvent chez eux le soir, 30% le weekend et 25 % en vacances. Les ingénieurs voudraient associer les outils connectés au droit à la déconnexion. Dans ce contexte, 69% des ingénieurs sont cependant favorables au télétravail, mais dans un cadre organisé, maîtrisé et négocié.

68% des ingénieurs territoriaux estiment plus difficile d'exercer leur métier aujourd'hui mais 60% restent confiants en l'avenir du service public.

Si les ingénieurs restent majoritairement confiants en leur avenir professionnel (ST positif 69%), et en l'avenir du service public (60%), ils ne se font guère d'illusions sur leurs perspectives professionnelles au sein de leur collectivité, l'amélioration de leur bien-être au travail et sur l'avenir du statut.

Certains d'entre eux voient-ils leur avenir dans les autres fonctions publiques ou encore dans le privé ?

Peut-être puisqu'ils sont très majoritairement favorables à la mobilité entre fonctions publiques et passerelles public privé.

Réalisation enquête : Bernard Angaud / Le Réseau Service Public / angaud-conseil@orange.fr

Le point de vue de l'AITF

« Dans un contexte en pleine évolution, notre souhait était d'interroger le vécu quotidien des ingénieurs territoriaux. On voit aujourd'hui monter en puissance le thème de la prévention des risques psychosociaux et il était utile d'objectiver le débat. Cette étude nous en donne l'occasion ».

« Les résultats de l'enquête vont au-delà de la satisfaction sur le taux de retour et la richesse des commentaires. Ils montrent l'intérêt porté par les ingénieurs sur le sujet. Ils expriment à la fois leur attachement aux territoires, à trouver les meilleures solutions pour répondre aux défis de notre société, à intégrer toutes les nouvelles technologies qui ne cessent de se développer. Par contre, ils s'inquiètent sur les moyens et le temps qui leur sont donnés pour y répondre. L'instabilité des organisations, budgétaires et normatives, de l'environnement dans lequel ils évoluent, cumulé au « fonctionnaire bashing » qui se tourne aujourd'hui plus particulièrement vers les fonctionnaires territoriaux, ne favorisent pas à donner du sens à leur action. L'ingénieur territorial a le sentiment que son rôle se limite de plus en plus à des tâches d'exécution au service « d'effets d'annonce et de la surmédiation ».

Cette enquête va nourrir les réflexions des groupes de travail de l'AITF et permettre à l'association de développer des outils favorisant la solidarité entre ses membres. Elle constitue un outil de dialogue avec le ministère de la Fonction Publique en particulier sur la question de la valorisation du statut d'ingénieur territorial que la séparation du cadre d'emploi n'a pas su traiter. Elle a vocation à servir de baromètre et il sera très intéressant de mesurer les évolutions dans l'avenir. »

Patrick Berger, Président national de l'AITF