

Perte de sens chez les agents du service public : les résultats de notre enquête



Dossier

sept. 2021

Du 30 avril au 31 août 2021, le collectif Nos services publics a mené une grande enquête sur internet auprès des agents des services publics sur le sens et la perte de sens dans leur travail. Plus de 4 500 réponses ont été recueillies, provenant de personnes de tous âges, tous statuts et tous secteurs d'activité.

80 % des répondants touchés par un sentiment d'absurdité

Les résultats de cette enquête révèlent un mal-être profond : alors que la grande majorité déclare avoir rejoint le service public pour servir l'intérêt général (68 % des sondés), la quasi-totalité (97 %) des répondants s'est déjà dit au moins une fois dans un cadre professionnel : "c'est absurde... ou si cela a un sens ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé". **80 % des répondants déclarent même être confrontés "régulièrement" ou "très fréquemment" à ce sentiment d'absurdité dans l'exercice de leur travail.** La fréquence de ce sentiment croît légèrement avec l'âge des enquêtés.

Plus de 3000 témoignages écrits ont été recueillis, dans lesquels les agents nous expliquent, parfois longuement, ce qui provoque chez eux la perte de sens. Ils mettent en avant le manque de moyens, un défaut de vision, l'impression de servir un intérêt particulier plus que l'intérêt général, le poids de la structure ou de la hiérarchie ainsi que le manque de reconnaissance. Ces motifs s'entrecroisent et se recoupent fréquemment.

Premiers problèmes cités : ceux qui limitent la capacité des agents à assurer leurs missions

Les problèmes cités tiennent avant tout aux difficultés et entraves rencontrées par les agents pour mener à bien leur mission (manque de moyens, désaccord avec la pertinence des consignes reçues, perte de sens de leur mission). Les motifs liés à l'environnement de travail (rémunération, opportunités de carrière) sont bien présents, mais ne sont cités que dans une deuxième série de réponses.

Le service de l'intérêt général demeure le motif principal cité pour rester au sein du service public, cité par 50 % des répondants. Néanmoins, **le cumul des difficultés rencontrées conduit à une crise de sens massive : un tiers des agents ayant déclaré rejoindre le service public pour "servir l'intérêt général" ne restent plus en poste pour ce motif.** La "difficulté de changer" est même citée comme la principale raison de rester dans l'éducation nationale, mentionnée par plus d'un agent sur deux.

Loin des idées reçues sur les motivations des fonctionnaires et de l'isolement parfois ressenti au quotidien, les réponses recueillies mettent en évidence un sentiment de perte de sens largement partagé, lié avant tout à l'incapacité des agents à mener à bien les missions de service public pour lesquelles ils se sont engagés.

2590 agents nous ont autorisé à diffuser leur témoignage : nous mettons la totalité de ceux-ci en accès libre sur nosservicespublics.fr, ainsi que les données brutes et anonymisées de notre enquête, accompagnées d'une visualisation de données interactive.

Sommaire :

- 4 - Panel et méthodologie
- 6 - Le service de l'intérêt général constitue le premier motif des agents répondants à la fois pour venir travailler dans le service public et pour y rester
- 7 - 80 % des agents publics répondants déclarent être "régulièrement" ou "très fréquemment" confrontés à un sentiment d'absurdité dans leur travail.
- 8 - Plus de 3000 agents publics ont témoigné, parfois longuement, de ce qui provoquait cette perte de sens dans leur travail.
- 10 - Parmi les problèmes rencontrés, les répondants citent en tout premier lieu ceux qui limitent l'accomplissement de leur mission
- 11 - Si une proportion substantielle des répondants connaît une crise de sens, les agents restent malgré tout au sein du service public principalement pour servir l'intérêt général

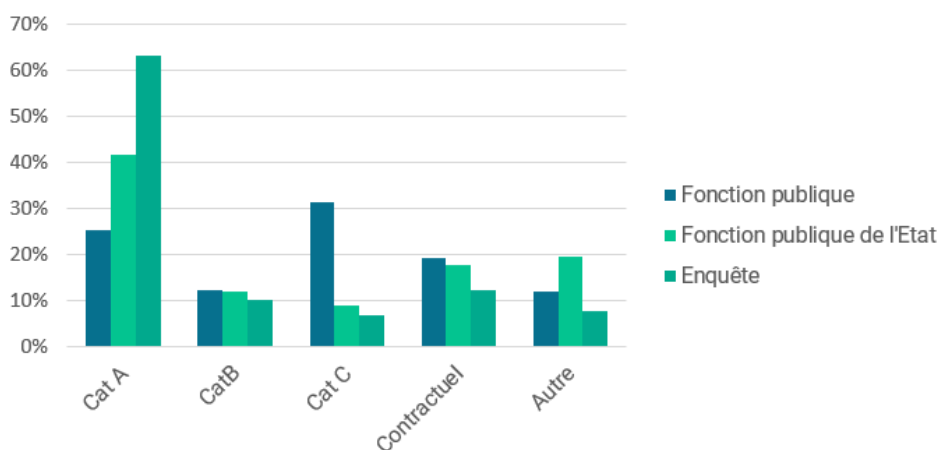
Les focus : Et si on parlait ...

- 13 - De l'éducation nationale
- 14 - Du secteur de la santé
- 15 - Des classes d'âges
- 16 - Des catégories A, B, C et contractuels

Panel et méthodologie

- Le questionnaire a été administré en ligne, du 30 avril au 31 août 2021, sur le site internet nosservicespublics.fr. Il était constitué d'une suite de quatre questions à choix multiples, avec possibilité de choisir plusieurs réponses, ainsi que d'une question proposant aux enquêtés de témoigner librement sur ce qui constituait la perte de sens dans leur travail.
- L'enquête est anonyme et porte sur 4555 répondants, agents des services publics de tous âges.
 - 388 répondants ont en dessous de 30 ans, 1296 ont entre 30 et 39 ans, 1536 entre 40 et 49 ans, 1022 entre 50 et 59 ans et 242 au dessus de 60 ans)
 - La répartition entre âges au sein des différents secteurs est globalement homogène par rapport au panel de répondants.
- La part des personnels titulaires de catégorie A est plus importante que dans le total de la population d'agents publics (2805 agents de catégorie A, dont 987 dans l'éducation nationale). A l'inverse, les personnels de catégorie B (447 répondants) et C (294 répondants), s'ils sont bien représentés parmi la population répondante, le sont moins que leur proportion totale. 541 contractuels ont participé à l'enquête (12% des répondants)

Répartition par statut



- Les secteurs représentés sont très divers :
 - 1190 répondants exercent dans le secteur de l'éducation nationale (27% des répondants),
 - 622 répondants travaillent dans l'enseignement supérieur et la recherche (14 % des répondants),
 - 496 exercent dans le secteur de la santé (11 % des répondants),
 - 251 exercent dans le domaine de l'économie et des finances (5,7 % des répondants) et 209 dans le secteur de la culture (4,8 % des répondants).
 - La défense (36 répondants) et l'intérieur (80 répondants) sont sous-représentés parmi les répondants, au vu de leur poids parmi le total des agents publics.

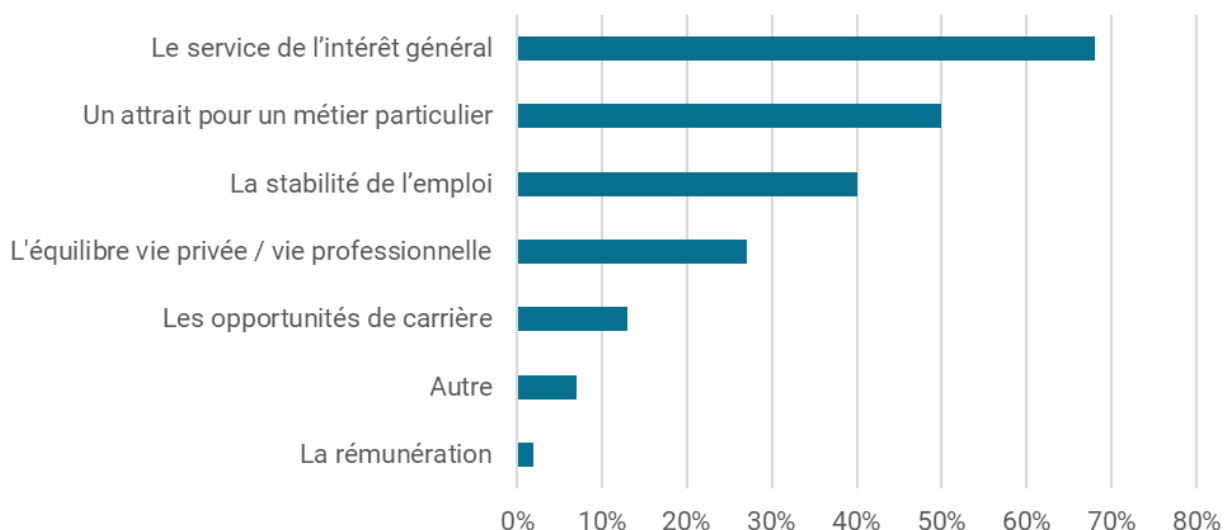
Précautions d'interprétation

1. Si les professionnels du secteur de l'éducation nationale sont majoritairement des enseignants, les témoignages recueillis mettent en évidence le fait que ce n'est pas le cas de la totalité du panel de répondants. De même, les agents du secteur de la santé, s'ils sont majoritairement des professionnels soignants, regroupent également des agents administratifs de toutes fonctions et statuts.
2. Le panel des répondants de l'enquête ne peut être considéré comme "représentatif" de celui des agents de la fonction publique, ne serait-ce que du fait du mode d'administration du sondage, volontaire en ligne. Pour cette raison, les résultats et les chiffres mis en avant ne peuvent être extrapolés à l'ensemble du secteur public.
3. De même, l'importance des différents secteurs d'activités ou des catégories identifiées dans notre questionnaire ne correspond à celle rencontrée au sein de la fonction publique. Du fait des limites inhérentes à la méthodologie retenue, il a été fait le choix, d'une part, de ne pas redresser les résultats et, d'autre part, de ne pas analyser de manière spécifique les catégories de répondants comportant moins de 200 réponses.
4. Le nombre de réponses (4555), le nombre de témoignages écrits recueillis (3290) et leur niveau de concordance sont néanmoins significatifs d'un sentiment de mal-être partagé chez les agents des services publics dans tous les secteurs, par tous les statuts et par tous les âges. La publication de ces résultats vise à permettre ce premier diagnostic, dont nous espérons qu'il sera approfondi. Nous mettons à ce sujet toutes nos données en accès libre sur nosservicespublics.fr.

Le service de l'intérêt général constitue le premier motif des agents répondants pour venir travailler dans le service public

- Le service de l'intérêt général est le motif le plus fréquemment souligné par les répondants pour rejoindre le service public (68 % des sondés ont souligné ce motif, soit 3101 répondants). L'attrait pour un métier particulier arrive en deuxième motif d'intérêt le plus fréquemment cité (50 %, soit 2274 répondants)
 - A noter que les personnels de l'éducation nationale répondants sont plus nombreux à indiquer avoir choisi le service public en raison d'un attrait pour un métier en particulier (65 % des personnels de l'éducation nationale répondants, soit 779 répondants, contre 54 % ayant indiqué avoir intégré le service public pour l'intérêt général). L'attrait pour un métier particulier est également majoritaire dans le secteur de l'enseignement supérieur et la recherche.
- Selon les catégories d'agents, d'autres facteurs d'attractivité peuvent venir s'ajouter à ces motivations principales :
 - Parmi les personnels de catégorie C répondants, la stabilité de l'emploi apparaît comme le premier facteur d'attractivité du service public (57 % des répondants), juste devant le service de l'intérêt général (48 %) et l'équilibre vie privée-vie professionnelle (36 %, qui est le troisième motif le plus fréquemment cité).
 - A l'inverse, la rémunération n'est un facteur d'attractivité du service public pour aucune des catégories d'agents répondant. Seuls 3 % d'entre eux la citent comme une raison d'y venir travailler.

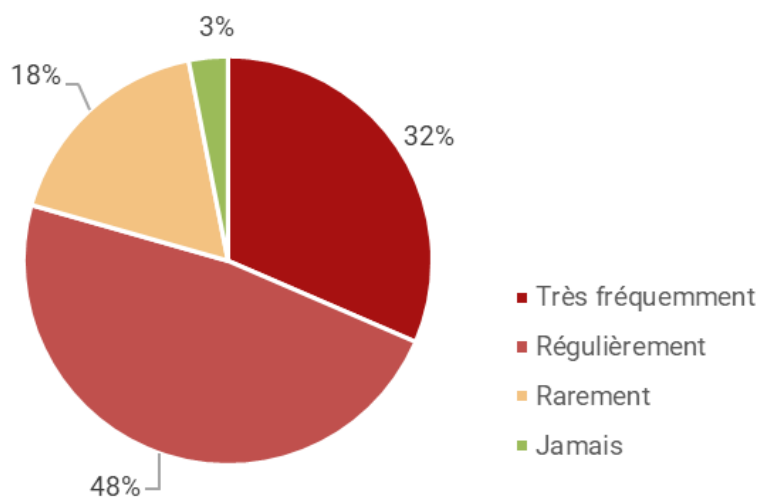
Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez rejoint le service public ?



80 % des agents publics répondants déclarent être "régulièrement" ou "très fréquemment" confrontés à un sentiment d'absurdité dans leur travail.

- Nous avons demandé aux enquêtés s'ils s'étaient déjà dit : "C'est absurde. Ou si cela a un sens, ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé". 3 % des agents répondants (141 réponses) disent n'avoir jamais été confrontés à un tel sentiment d'absurdité. 15 % (794 réponses) disent y être confrontés mais rarement. **4 répondants sur 5 disent y être confrontés régulièrement ou très fréquemment** (48 %, soit 2 167 répondants, régulièrement et 32 % soit 1 432 répondants, très fréquemment)
- Ce sentiment augmente avec l'âge des répondants : les enquêtés de moins de 30 ans sont 23 % à déclarer être confrontés très fréquemment à ce sentiment, contre 31% entre 30 et 39 ans, 33% entre 40 et 49 ans et 35 % entre 50 et 59 ans.
- Ce sentiment d'absurdité est présent dans tous les secteurs et pour tous les statuts de répondants, et plus encore chez les agents de catégorie A (parmi les répondants, 34% rencontrent ce sentiment d'absurdité « très fréquemment » chez les agents de catégorie A, 31 % chez les agents de catégorie B, 27 % chez les agents de catégorie C et 21 % chez les contractuels).

"C'est absurde. Ou si cela a un sens, ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé..."
Vous êtes-vous déjà dit cela ?



Plus de 3000 agents publics ont témoigné, parfois longuement, de ce qui provoquait cette perte de sens dans leur travail.

- 2590 agents nous ont autorisé à diffuser leur témoignage, et nous mettons la totalité de ceux-ci en accès libre sur nosservicespublics.fr.
- L'analyse de ces témoignages permet d'établir **cinq principales catégories de motifs liés à la perte de sens** : le manque de moyens, un défaut de vision, le sentiment de servir autre chose que l'intérêt général, le poids de la structure et le manque de reconnaissance. Fréquemment, ces cinq facteurs de perte de sens s'additionnent ou se croisent, en particulier chez les agents déplorant être confrontés fréquemment à une perte de sens.
 - Le **manque de moyens** est un sentiment récurrent. Il peut tenir à des outils défaillants, à une absence de ressources ou à l'obligation de devoir baisser les "coûts":
 - *"Faire des propositions de nouveaux projets à l'automne et avoir à proposer de nouvelles sources d'économies 6 mois plus tard."*
Un fonctionnaire territorial*
 - *"Professeur d'anglais en lycée, on m'impose de faire cours à 35 élèves par classe en donnant la priorité à l'interaction orale (...)"*
Isabelle, professeur d'anglais*
 - *"Traiter les patients à la chaîne, sans pouvoir prendre le temps de parler aux familles."*
Une pédiatre en réanimation néonatale*
 - Les témoignages font également ressortir les problèmes liés à un **défaut de vision**. Les injonctions contradictoires sont fréquemment dénoncées. Sont également identifiés les manques de stratégie d'ensemble, les demandes de tâches inutiles, une administration qui donne le sentiment d'organiser ses propres dysfonctionnements ou un sentiment d'urgence inutilement permanente :
 - *"Réduquer à la marche un patient qui va ensuite être contentionné le reste de la journée (...)"*
masseur kinésithérapeute PACA*
 - *"Recevoir des commandes à 22h avec comme intitulé "TTU, commande avant 9h". On nous demande de sacrifier notre santé et notre vie personnelle pour des dossiers ministre qui ne sont pas lus / ou qui ne sont pas utilisés car les ministres annulent leurs interventions à la dernière minute."*
Chargée de mission au bout du rouleau*
 - *"Mettre en place des subventions dont les coûts de gestion sont supérieurs à l'aide versée."*
Un agent des services support*
 - Revient également fréquemment **l'impression de servir un intérêt particulier** (que ce soit celui du manager, du politique ou de l'affichage) **plutôt que l'intérêt général** :
 - *"Répondre aux injonctions de la direction plutôt qu'orienter nos actions vers les besoins de nos publics."*
Sandrine, chargée de projets*
 - *"Lorsqu'il a fallu faire une note "de raison" au contrôle de légalité pour renouveler en CDI un agent appuyé politiquement, alors qu'il n'en remplissait pas les conditions statutaires."*
Agent RH*

- *“En particulier quand on m'impose de dire à des partenaires qu'on souhaite les accompagner, que l'institution communique pour dire qu'elle accompagne et que je sais que je n'ai ni le cadre pour intervenir, ni le budget, ni une réelle volonté politique.”*
Pellisse, chef de projet culture*
- Le **poids de la structure** sur les agents constitue également une récurrence dans la perte de sens. Ce poids peut se manifester par l'importance et la lourdeur des procédures, de la hiérarchie, les restructurations ou l'importance des indicateurs à remplir :
 - *“Passer plus de temps à remplir des tableaux et faire des papiers qu'à faire le boulot.”*
Théoriquement au service de l'environnement*
 - *“Commissaire de police, je suis entré pour être un concepteur et suis devenu en quelques années au quotidien d'abord un "super-exécutant" chargé de rendre compte par des tableaux à remplir d'instructions supérieures dénuées de sens.”*
Antevasin, commissaire de police*
 - *“Le temps perdu à optimiser des indicateurs dont tout le monde sait parfaitement qu'ils ont été construits pour ne pas refléter la réalité de la situation mais l'image que l'État voulait en donner.”*
Un agent de direction de la sécurité sociale*
- Le **manque de reconnaissance** qui se traduit par une absence de valorisation du travail, une immobilité dans la carrière ou par le sentiment de ne pas être à sa place:
 - *“Toujours devoir faire avec moins (de recrutements, de budget, de temps, de considération), et sans rechercher à mieux comprendre l'utilité finale de nos activités. Et qu'on se démène ou qu'on soit médiocre, aucune différence (voire des freins pour celles et ceux qui sortent du cadre par le haut...)”*
Ingénieur reconverti dans les RH*
 - *“De réorganisations en désorganisations organisées, j'ai été transférée d'office sur un poste où je n'avais aucune connaissance (finances et comptabilités) alors que depuis 15 ans je travaillais dans une maison de quartier. Pas d'accompagnement, pas de formation, une hiérarchie "destructrice" j'ai fini par craquer au bout d'un an. (...) ”*
Sylvie, adjoint administratif*
 - *“Déplacer des infirmières d'un service à l'autre sans se préoccuper de leurs compétences.”*
Fabienne, cadre de santé*

* Les témoignages recueillis sont tous présentés selon le nom et/ou le pseudo choisis par chaque répondante ou répondant au questionnaire.

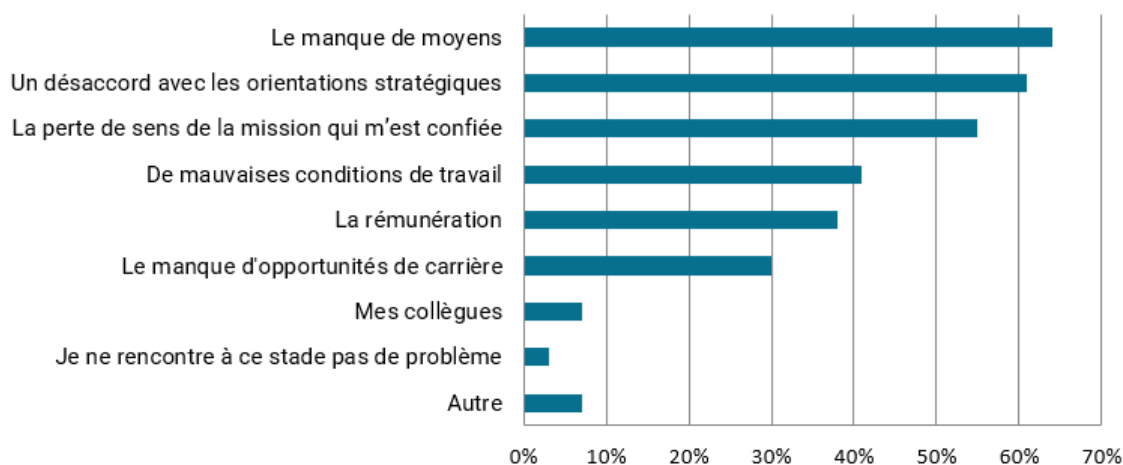
- Si aucune question posée ne cherchait à identifier l'impact particulier de la crise du covid-19 sur le sens ou la perte de sens dans le service public, il convient de constater que les témoignages recueillis font très peu allusion à cette période spécifique, ni dans un sens ni dans l'autre.

Parmi les problèmes rencontrés, les répondants citent en premier lieu ceux qui limitent l'accomplissement de leur mission

Parmi les problèmes rencontrés, les répondants citent en tout premier lieu ceux qui limitent l'accomplissement de leur mission (manque de moyens, désalignement stratégique). Les difficultés liées aux conditions de travail ou à leur environnement professionnel (rémunération, carrière, etc.) sont également citées, mais en deuxième lieu.

- Les problèmes les plus cités sont ceux qui limitent, pour les répondants, l'exercice de leur activité de service public :
 - Plus de 60 % des répondants déplorent un manque de moyens (64 %, soit 2 895 réponses) ou un désaccord avec les orientations stratégiques (61 %, soit 2 800 réponses). Plus de la moitié dénoncent une perte de sens de la mission qui leur est confiée (55 %, soit 2 497 réponses).
 - Les problèmes liés au manque de moyens sont particulièrement marqués dans les secteurs de la justice, de la santé et de l'éducation nationale, où ils sont cités par les trois quarts des répondants.
- **Les difficultés liées à l'environnement de travail arrivent en deuxième position chez les répondants**, après celles liées à l'exercice par les agents de leur mission. Les conditions de travail, la rémunération et les opportunités de carrière sont citées comme problématiques par 30 à 40 % des répondants. Ces enjeux peuvent être plus marqués chez certaines catégories de répondants que d'autres mais, même dans ces cas, sont moins fréquemment cités que la perte de sens des missions.
 - Le manque d'opportunités de carrière est cité par 42 % des personnels de catégorie C et décroît avec la progression statutaire (24 % des répondants de catégorie A avec charge d'encadrement). Il apparaît toutefois en troisième position par ordre de fréquence, derrière le manque de moyens et la perte de sens de la mission confiée.
 - De la même façon, la rémunération est citée comme un problème par 58 % des répondants de l'éducation nationale, soit 20 points de plus que parmi le total des répondants. Ce problème n'apparaît toutefois qu'en cinquième position par fréquence de réponse dans ce secteur (cf. focus sectoriel).
- **97 % des personnes interrogées rencontrent au moins un problème parmi ceux cités, et 81 % des répondants en identifient au moins deux.** Parmi les 3 % des répondants déclarant ne pas rencontrer de problème, les trois quarts déclarent s'être déjà dit que leur travail est absurde ou qu'il n'avait pas le sens pour lequel ils se sont engagés.

Quels sont les problèmes que vous rencontrez ? Qu'est-ce qui vous fait douter ?



Si une proportion substantielle des répondants connaît une crise de sens, les agents restent malgré tout au sein du service public principalement pour servir l'intérêt général

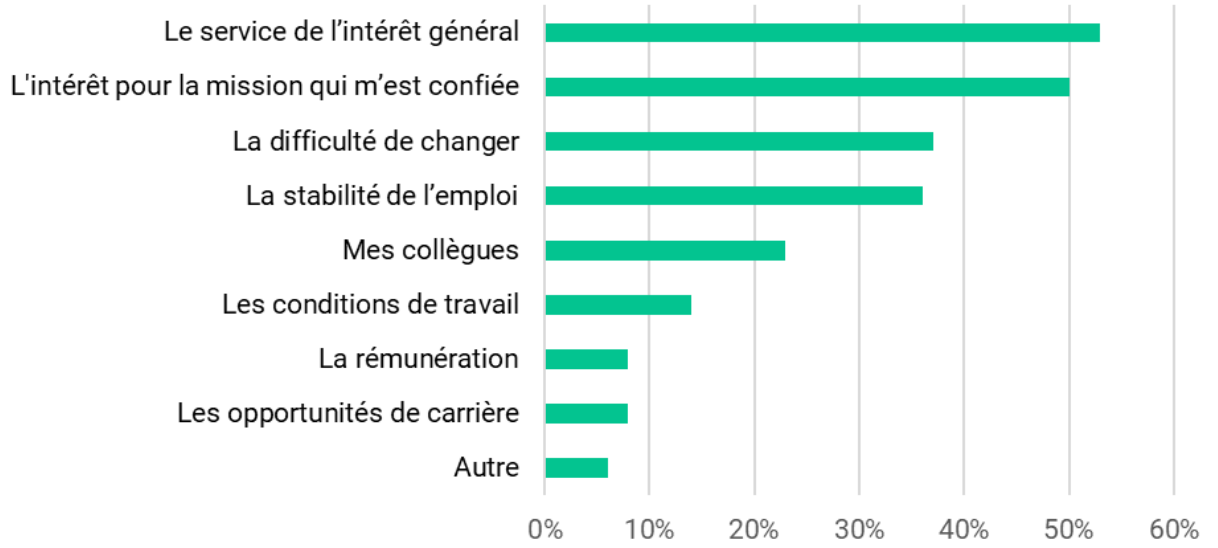
- **Le désenchantement touche une fraction importante des agents interrogés.** Parmi ceux ayant déclaré être initialement venus dans le public pour servir l'intérêt général, un tiers (33 %, soit 1042 réponses) ne cite plus l'intérêt général parmi les raisons qui font qu'ils y restent. Cette proportion est légèrement plus importante parmi ceux ayant déclaré avoir choisi cette voie par "attrait pour les fonctions exercées" : 39 % d'entre eux (896 réponses) ne citent plus "l'intérêt pour la mission confiée" comme une des raisons qui fait qu'ils restent au sein du service public.

Note méthodologique :

Ces chiffres sont calculés sur la seule fraction des répondants ayant indiqué avoir rejoint le service public pour "l'attrait pour la mission exercée" ou "le service de l'intérêt général" (pas pour les autres agents). La différence entre les pourcentages totaux n'aurait ici pas de sens, car elle masque des mouvements internes - certains répondants, minoritaires, restent pour l'intérêt général alors que cette raison n'est pas citée parmi celles pour lesquelles ils sont venus.

- Au total, 38% des répondants (1738 personnes) se trouvent dans l'une ou l'autre de ces situations de perte de sens. Ces agents sont plus fréquemment confrontés à un sentiment d'absurdité que la moyenne (41 % d'entre eux, soit 713 réponses). Ils sont répartis de manière homogène parmi les répondants, que ce soit en termes d'âge, de statut ou de secteur d'emploi.
- **Plus du tiers des répondants déclarent rester, entre autres, pour la "difficulté de changer" (37 %, soit 1669 réponses) ou pour la stabilité de l'emploi (35 %, soit 1614 réponses).**
 - La stabilité de l'emploi est invoquée comme le premier motif pour rester pour les agents de catégorie C, dont un sur deux cite ce motif.
 - La "difficulté de changer" est invoquée comme le premier motif pour rester au sein du service public parmi les répondants travaillant dans l'éducation nationale, plus de 50 % d'entre eux citant ce motif.
- Malgré les problèmes rencontrés et un sentiment d'absurdité régulier voire très fréquent, **le service de l'intérêt général et l'intérêt pour la mission restent les premiers motifs évoqués par les agents publics interrogés pour rester au sein du service public.** 52 % des personnes interrogées (2385 répondants) déclarent rester pour le service de l'intérêt général et 50 % (2270 répondants) annoncent rester pour l'intérêt pour la mission qui leur est confiée. 70 % des agents déclarent rester pour l'un ou pour l'autre (3189 réponses).

Aujourd'hui qu'est-ce qui fait que vous restez au sein du service public ?

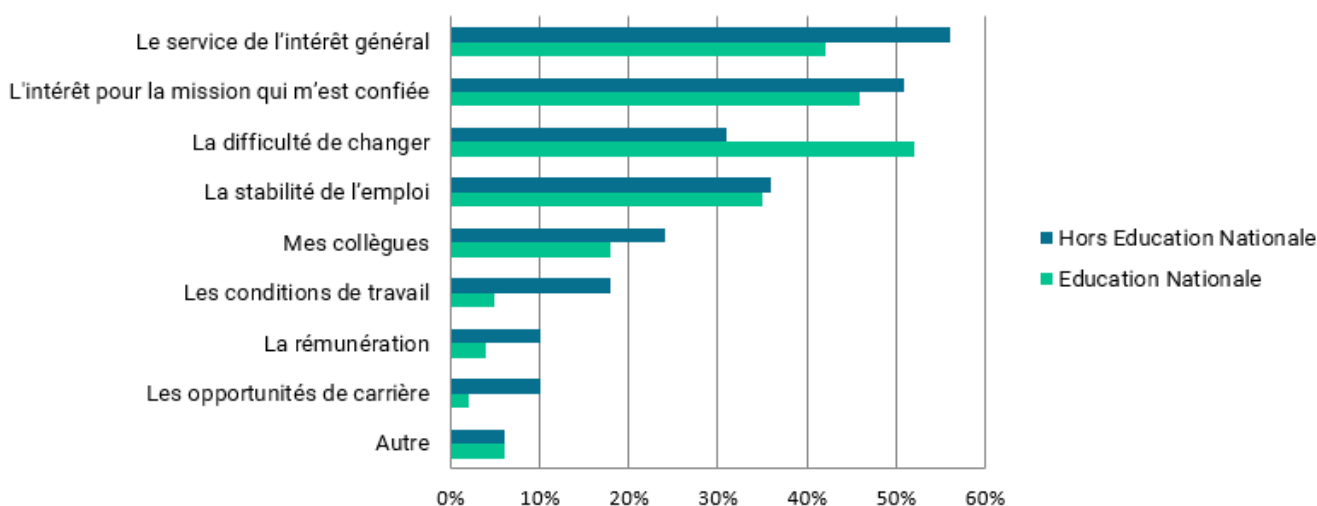


Les focus : Et si on parlait de l'éducation nationale

Le secteur de l'éducation nationale, dont notre panel regroupe majoritairement des enseignants – mais non exclusivement – est particulièrement marqué par la perte de sens. 65 % des répondants citent l'attrait d'un métier particulier comme un motif pour rejoindre le service public, soit 21 points de plus que chez les répondants hors éducation nationale), alors qu'à l'inverse, "l'intérêt de la mission qui leur est confiée" est moins cité comme un motif pour y rester (46 % dans l'éducation nationale contre 51 % parmi le total des répondants hors éducation nationale).

Plus d'un répondant sur deux de ce secteur dit rester car il rencontre des difficultés à changer de métier (52 % versus 31 % sur la totalité des répondants hors éducation nationale). Les problèmes rencontrés sont tous plus fréquemment cités au sein de l'éducation nationale qu'ailleurs – ils sont en moyenne 30 % plus cités dans l'éducation nationale qu'hors éducation nationale – à l'exception « des collègues », et moins de 1 % des agents de l'éducation nationale répondants disent ne pas rencontrer de problème (contre 3 % parmi la population totale). La fréquence de la perte de sens est également plus élevée au sein de l'éducation nationale : 43 % déclarent être confrontés "très fréquemment" à un sentiment d'absurdité, contre 27 % parmi le total des personnes interrogées hors éducation nationale.

Aujourd'hui qu'est-ce qui fait que vous restez au sein du service public ?

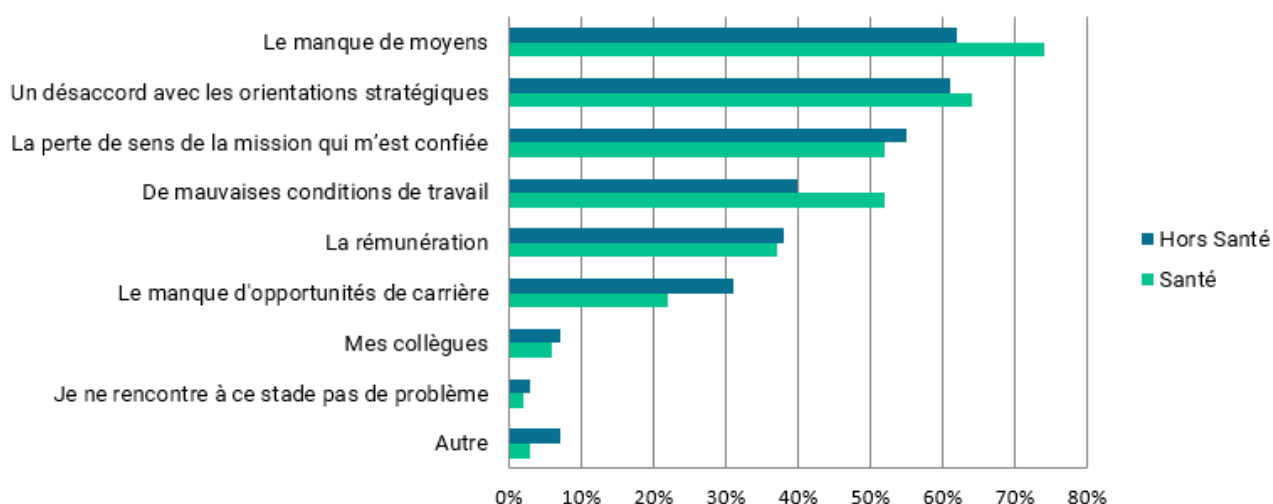


... du secteur de la santé

Au vu des témoignages disponibles, le secteur de la santé regroupe très majoritairement des professionnels soignants : le personnel administratif apparaît minoritaire dans l'échantillon des répondants.

Les raisons pour rester au sein du service public sont systématiquement moins choisies au sein du secteur de la santé que dans les autres secteurs. La seule exception à cette moindre occurrence de raisons de rester est « les collègues » (31 % versus 22 % pour les répondants hors secteur de la santé). Le manque de moyens et les mauvaises conditions de travail sont des problèmes cités nettement plus fréquemment que dans les autres secteurs, avec respectivement 74 % et 52 % de répondants qui déplorent ces problèmes dans le secteur de la santé contre 62 % et 40 % hors santé.

Quels sont les problèmes que vous rencontrez ? Qu'est-ce qui vous fait douter ?



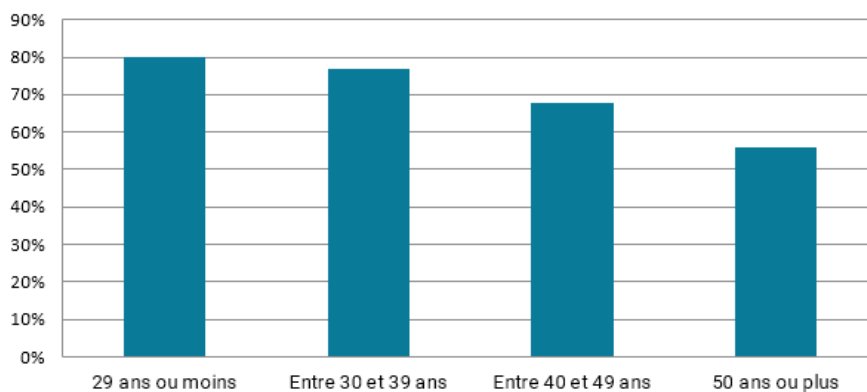
... des classes d'âge

L'attrait pour l'intérêt général est plus marqué chez les jeunes : 80 % des moins de 30 ans et 77 % des 30-39 ans déclarent rejoindre le service public pour servir l'intérêt général. Plus les personnes sont âgées, moins le service de l'intérêt général apparaît décisif dans le choix d'avoir rejoint le service public.

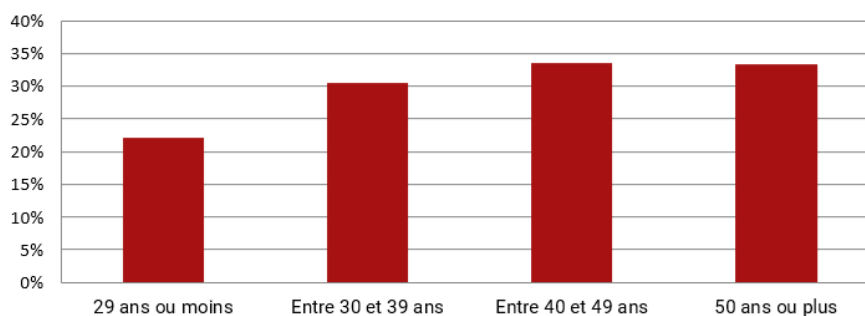
Les plus jeunes générations se déclarent également moins fréquemment confrontées à un sentiment d'absurdité : les personnes de moins de 29 ans sont 22 % à expérimenter une perte de sens très fréquente, contre 30% entre 30 et 39 ans, 34 % entre 40 et 49 ans et 33% au-delà.

Inversement, si toutes les catégories d'âge déplorent le manque de moyens, les répondants les plus jeunes sont plus nombreux à citer ce problème : 70 % évoquent cette difficulté en deçà de 29 ans, 68 % entre 30 et 39 ans, 65 % entre 40 et 49 ans et 56 % au-delà de 50 ans.

Pourcentage des personnes répondant "Le service de l'intérêt général" à la question : "Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez rejoint le service public ?"



Pourcentage des personnes répondant "Très fréquemment" à la question : "C'est absurbe. Ou si cela a un sens ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé... Vous vous êtes dit cela?"

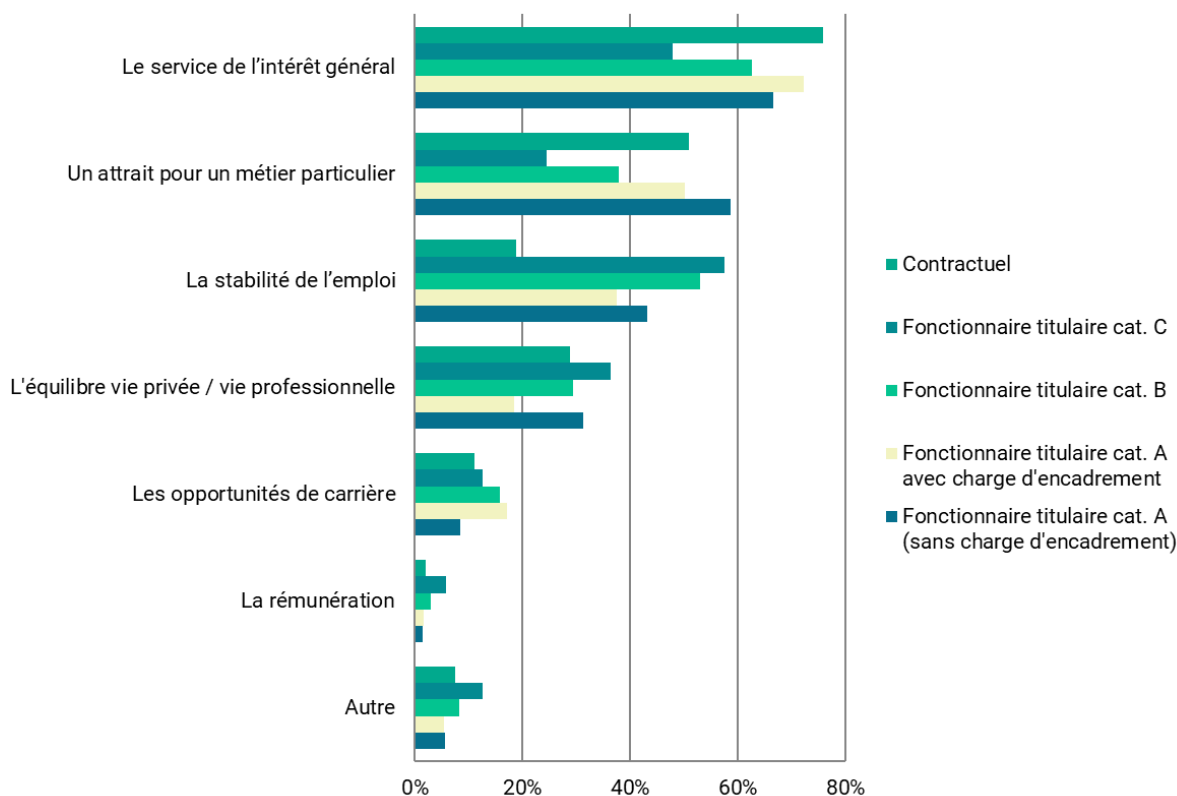


... des catégories A, B, C et contractuels

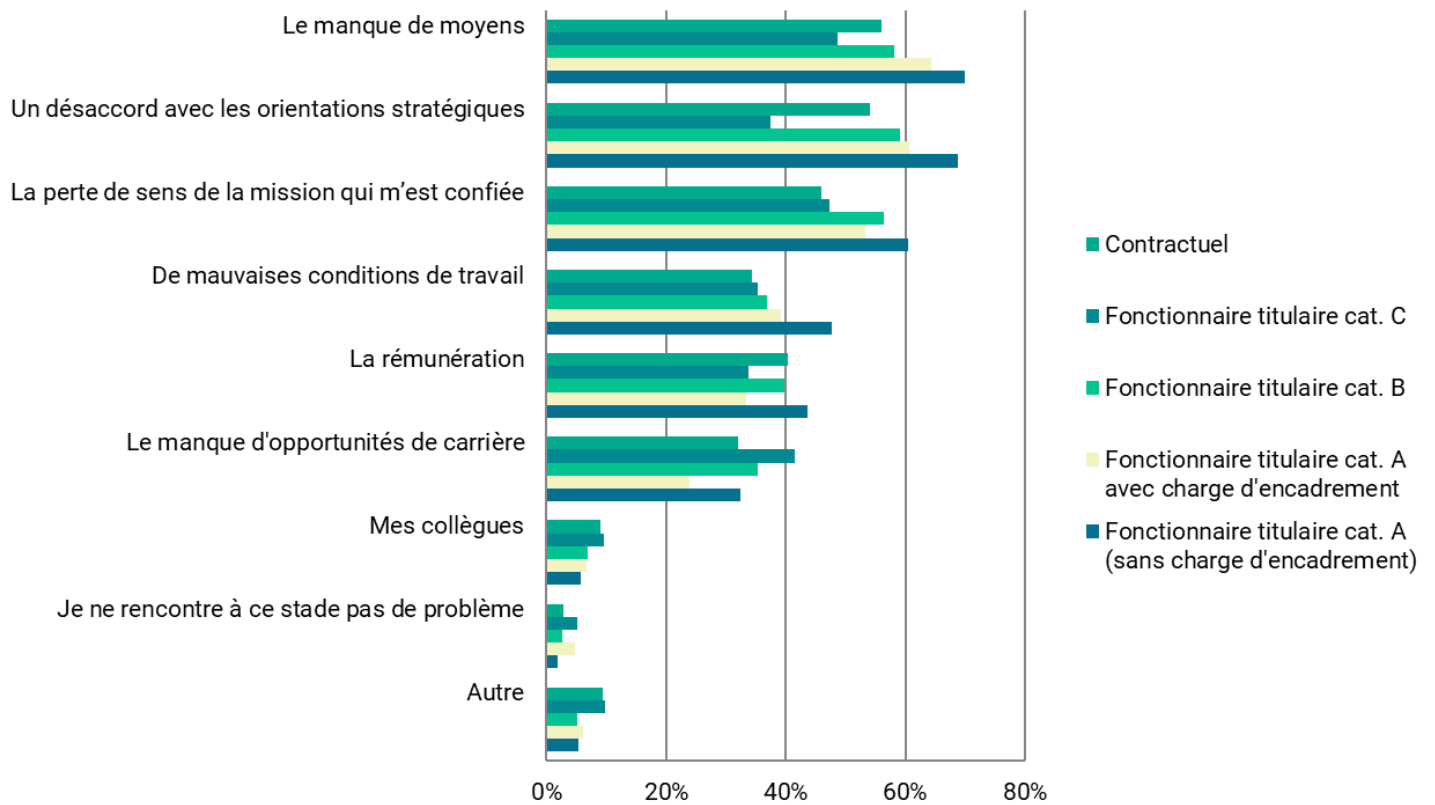
Bien que le service de l'intérêt général soit plébiscité par l'ensemble des fonctionnaires, il est d'autant plus décisif au sein des catégories les plus élevées : 72 % des catégories A avec charge d'encadrement ont rejoint la fonction publique pour servir l'intérêt général versus 48 % pour les catégories C (où ce motif reste le second motif le plus fréquemment invoqué).

A contrario, la stabilité de l'emploi et l'équilibre vie privée / vie professionnelle sont beaucoup plus déterminants au sein des catégories C que parmi les autres catégories (57 % versus 43 % et 36 % versus 18 %). Les difficultés rencontrées sont partagées entre les différentes catégories de la fonction publique mais leurs poids peuvent varier. Le manque de moyens est cité par 70 % des catégories A sans charge d'encadrement et par 49 % des catégories C. Le manque d'opportunité de carrière est quant à lui cité par 41 % des catégories C (derrière le manque de moyens et la perte de sens de la mission confiée) lorsqu'il l'est à 24 % par les catégories A avec charge d'encadrement.

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez rejoint le service public ?



Quels sont les problèmes que vous rencontrez ? Qu'est-ce qui vous fait douter ?



> Retrouvez l'intégralité des résultats, des données, des graphiques et des témoignages sur nosservicespublics.fr

nosservicespublics.fr

