

COMMUNIQUE DE PRESSE

Le 6 octobre 2015,

L'Observatoire Social Territorial (OST) publie son 15^e *Cahier* :

« Les jeunes agents territoriaux, relations et motivations au travail »



Par son modèle mutualiste fondé sur la solidarité entre les âges, la MNT a voulu connaître et faire connaître les jeunes agents territoriaux. Aussi, son Observatoire Social Territorial a confié à Anne GRILLON, spécialiste des ressources humaines des collectivités, une étude qualitative pour comprendre les motivations des jeunes agents, leur perception du service public local, ainsi que leurs problématiques sociales et professionnelles, à partir de plus de 40 entretiens.

Encore très minoritaires dans les collectivités, les jeunes agents représentent 11,3% des agents. Mais d'ici 2020, 8 millions d'actifs partiront en retraite, selon l'INSEE : une opportunité pour les collectivités de repenser leur organisation et d'engager de nouvelles pratiques. Celles-ci intégreront une autre relation au travail des agents, jeunes et moins jeunes : plus d'autonomie et de responsabilités, le besoin de sens, l'articulation vie privée et vie professionnelle.

Le parcours d'entrée des jeunes dans les collectivités s'explique le plus souvent par un fort besoin de stabilité de l'emploi. Une fois en poste, les jeunes agents se montrent mobilisés et engagés par le service public, et par des parcours valorisant

leurs compétences. Ils regrettent une information peu disponible, notamment sur l'action sociale à laquelle ils ont rarement recours.

Les attentes au travail des jeunes agents mettent l'accent sur une implication réelle mais articulée avec une gestion du temps maîtrisée. Leurs relations avec les élus sont très distancées. Ils se montrent très critiques vis-à-vis des organisations syndicales. Globalement, leurs insatisfactions sont encore peu nombreuses et proviennent principalement de la perception d'un écart entre le discours sur les valeurs affichées et les pratiques. Le management traditionnel autoritaire est aussi remis en cause.

En conclusion, tout l'enjeu des collectivités territoriales est de prévenir les risques de démotivation de ces jeunes agents, encore très impliqués malgré quelques signes de lassitude. Tous ont plébiscité **l'autonomie, des marges de manœuvre et la prise de responsabilités**. Anne GRILLON propose six axes de réflexion aux collectivités.

Axe 1 : Devenir un employeur de choix

Le but est de susciter un engagement durable et davantage centré sur la collectivité que sur le métier ou le service, pour ne plus être un employeur *lambda*, interchangeable.

Axe 2 : Engager de nouveaux modes de fonctionnement

Transversalité, coopérations, approche participative, digitalisation du travail, permettent d'associer les agents et de répondre à l'attente des jeunes d'un droit à la parole.

Axe 3 : Réinterroger la politique managériale

Un accompagnement soutenu des managers de proximité est nécessaire pour développer leurs compétences relationnelles et leur capacité à faire adhérer, et pour leur redonner des marges de manœuvre.

Axe 4 : Maîtriser la gestion du temps

Une réflexion approfondie et concertée permettra d'articuler la gestion du temps, les technologies numériques et les nouvelles formes d'organisation du travail, pour répondre aux besoins du service public mais aussi de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Axe 5 : Développer les compétences et offrir des perspectives

La formation demeure un levier d'adaptation aux évolutions et de motivation dans le cadre de parcours professionnels. De nouvelles pratiques, *MOOC*, *Serious Game*, *Fab Lab*, renforcent le lien entre le travail et l'apprentissage.

Axe 6 : Formaliser une politique d'accueil et d'intégration des agents et des jeunes

Conjuguer un accueil collectif et un accueil individualisé assorti d'un bilan est incontournable : stages ou séminaires, bilans individuels, parrainage ou tutorat restent nécessaires à une intégration réussie.

Méthodologie de l'étude :

- Entretiens semi-directifs avec 26 jeunes territoriaux de 18 à 35 ans de catégories A, B et C, en poste en communes, communautés d'agglomération, départements et régions, en Ile-de-France (Essonne, Seine-Saint-Denis, Paris), et en Bretagne. Trois entretiens collectifs, complétés par des entretiens individuels avec 5 jeunes militants mutualistes du Comité jeunes de la MNT, et suivi par l'ensemble des 11 membres du Comité jeunes du lancement de l'étude à sa conclusion.

- Entretiens individuels avec dix DRH, deux médecins de prévention, deux assistants sociaux en communes, communautés d'agglomération, départements et région, et trois représentants nationaux d'organisations syndicales.

Les publications sont aussi disponibles sur le site www.observatoire-social-territorial.fr

La Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)

Présidée par Alain Gianazza et dirigée par Jérôme Saddier, la MNT est, avec 1,1 million de personnes protégées, la 1^{ère} mutuelle de la Fonction publique territoriale en santé comme en prévoyance. Elle milite pour une protection sociale responsable, au plus près des besoins des personnels des collectivités territoriales.

Contact presse pour recevoir l'étude complète

Jean-Marc JOUSSEN, Directeur adjoint de la communication et des affaires publiques de la MNT : Jean-Marc.JOUSSEN@mnt.fr / 01 44 83 17 48 / 06 46 49 68 99