



MANIFESTE

10 propositions pour le secteur public
que nous voulons pour **demain.**

**10 propositions pour le
secteur public que nous
voulons pour demain.**

« On parle beaucoup de l'après. Ce qui est sûr, c'est qu'après la crise, le monde du travail ne sera plus tout à fait le même. Nous, étudiants et jeunes diplômés, sommes de plus en plus nombreux à souhaiter nous engager dans des jobs à fort impact social et environnemental. Notre rapport au travail a changé. Alors, comment le service public peut-il être à la hauteur de cet « après » ? Actuellement, peu d'espaces de parole sont laissés aux jeunes. C'est pourquoi nous avons décidé de faire entendre nos voix. Voici nos aspirations et nos **10 propositions pour construire un secteur public désirable et innovant pour demain !** »

Renaud CONCORDET

Etudiant à Sciences Po Paris.



1

**Nous souhaitons une organisation du travail
dynamique et des procédures agiles.**



Nous proposons la fin des parapheurs dans le service public.

➤ Certains d'entre nous en ont fait l'expérience : « *Trois mois pour acheter trois stylos, c'est trop...* ». Il faut souvent attendre l'accord d'un autre service, d'une autre administration publique ainsi que l'aval du supérieur hiérarchique, même lorsque l'action envisagée est minime. Cette rigidité hiérarchique restreint également l'émergence d'initiatives. Elle tend à déresponsabiliser les agents publics qui n'ont pas l'impression d'évoluer dans un environnement leur laissant suffisamment de capacité à agir.

Un exemple inspirant : l'entreprise Alan. Pour valider une solution, cette entreprise de la tech ouvre un fil de discussion écrit en ligne dans lequel chaque personne concernée échange et contribue afin d'arriver à une décision. Pour ainsi dire, ils modernisent l'idée même du parapheur sur un mode collaboratif, en ligne et flexible. A la manière des notes administratives et contrairement à une réunion, « la discussion est posée, documentée, nuancée et argumentée ». Et pour chaque sujet, c'est le responsable du fil de discussion identifié qui prend à la fin du processus la décision finale sur la base des arguments avancés. [Découvrir](#)

« Il y a une latence due à la rigidité hiérarchique... L'exemple type : chaque décision doit faire tout un circuit dans un parapheur pour être acceptée [...] Quand il y a besoin d'un accord, on veut une notif sur notre ordi, pas un parapheur à signer !

Adèle BILLARD

Etudiante en aménagement et projets de territoires.



2

Nous souhaitons un management souple, basé sur la confiance et la coopération.

✓ Nous proposons de mieux valoriser les pratiques managériales innovantes.

➤ La gestion des équipes diffère selon les institutions. Mais de manière générale, il ressort de nos expériences un manque important de flexibilité managériale. Les coopérations internes et les apprentissages entre pairs sont sous-exploités. Les nouveaux entrants pourraient davantage apprendre de l'expérience des plus anciens et les plus anciens bénéficier des idées nouvelles insufflées par les nouveaux arrivants. Nous ne voulons pas de prime à l'assiduité, mais une valorisation de notre implication et de nos pratiques innovantes. Enfin, nous voulons évoluer dans une culture de travail motivante : il n'est pas question de babyfoot mais d'une ambiance sympa et d'événements fédérateurs.

Bercy expérimente depuis fin 2017 le mentorat inversé. En clair, un cadre est coaché par un autre agent public pour l'aider à monter en compétence sur les outils digitaux. [En savoir plus](#)

Au [Liberté Living lab](#) (incubateur dédié à l'intérêt général) sont organisés des Eat & Learn : des déjeuners permettant de créer une culture d'organisation apprenante et d'entraide entre start-up.

Twitter organise le Tea Time du vendredi, une réunion pour faire le bilan des réussites, des échecs, des projets à venir mais surtout pour renforcer les liens entre les équipes. A découvrir dans l'ouvrage [Comment \(re\)tomber amoureux de son travail](#) de Bruce Dailey, Vice président européen de Twitter.



Qu'est-ce qui existe pour différencier la.le prof qui organise un voyage, deux projets artistiques et trois concerts, des profs moins engagés ? Il faut davantage valoriser l'implication dans le service public.



Thibault GAURIN

Etudiant en management public et gouvernance territoriale.



3

Nous souhaitons des procédures d'accès et de recrutement fluides et transparentes.



Nous proposons l'accélération de la diversification du recrutement dans la fonction publique.

➤ A tous les niveaux, nous souhaitons un accès simplifié et plus humain au secteur public. Nous voulons plus d'information et plus de transparence sur les procédures de recrutement. Principalement au plus haut-niveau de la fonction publique, où la perception d'un fort entre-soi dans l'accès aux postes est particulièrement décourageante. Nous souhaitons également questionner le système des concours. Alors qu'initialement pensé pour favoriser l'égalité d'accès à la fonction publique, le contenu et le format des épreuves peuvent être discriminants. Et les conditions de préparation aux concours ne mettent pas véritablement les étudiants sur un pied d'égalité. Un service public diversifié, représentatif de la société française, n'est-il pas le secteur public de demain ?

Un exemple inspirant : **la Cordée**. Cette association promeut la diversité sociale dans les secteurs public et parapublic. [Découvrir](#)

« Pour beaucoup de postes, c'est le flou...
nous ne savons pas si nous pouvons
postuler en tant que contractuel. »

Arnaud DESTAERKE

Designer - Ecole supérieure d'art et de design.



4

Nous souhaitons que l'écart salarial entre privé et public ne soit plus une raison de ne pas rejoindre le service public.



Nous proposons la publication d'une étude complète sur les chiffres réels d'écart de salaires.

➤ Pour de nombreux étudiants, l'opacité de l'échelle des salaires publics renforce l'idée d'un écart de rémunération entre le privé et le public encore trop décourageant. Une meilleure visibilité de l'échelle des salaires publics suffirait à voir que ce n'est pas toujours le cas. Aussi, la valorisation des projets audacieux pourrait attirer les meilleurs talents au service de l'intérêt général. Pourtant, le service public ne travaille pas assez sur son image et l'attractivité de ses missions à impact. La conjugaison de ces deux éléments explique, en partie, l'absence d'afflux de talents vers le service public.

Un exemple inspirant : Dans les pays scandinaves, la transparence des salaires est totale. En Norvège par exemple, le fisc met à disposition ces données en ligne et celles-ci sont disponibles en quelques clics sous réserve de s'identifier pour y accéder. [En savoir plus](#)



ALAIN
AN BEAUMON
AN

C.G.T.

C.G.T. 600 F.S.M.
LIBERTE SYNDICALE

Syndicale
BA
AUX PUBLICS

5

**Nous souhaitons des outils de travail digitaux,
modernes et créatifs.**



Nous proposons de déployer des solutions dans le cadre de projets écoles/administrations.

➤ Ces dernières années de nombreux efforts ont été faits pour améliorer l'expérience usager dans le service public, pourtant l'expérience « collaborateur » laisse souvent à désirer en terme d'environnement de travail et d'outils : pouvoir réserver une salle en quelques clics, pouvoir échanger facilement avec ses collaborateurs... Nous souhaitons généraliser la digitalisation des process. Les outils digitaux et collaboratifs doivent permettre d'optimiser la gestion de projets publics. Cela permettrait un gain de temps mais aussi un renforcement de la créativité au sein des équipes. Pour nous, une plus grande créativité, un encouragement plus fort à la prise de risque, est synonyme d'un plus grand épanouissement. Souvent, les solutions pour numériser des process sont simples, mais il y a un manque de temps et d'argent pour les concevoir et les mettre en place. Des étudiants pourraient s'emparer de ces missions, dans le cadre d'incubateurs de politiques publiques par exemple.

Un exemple inspirant : Le partenariat entre beta.gouv.fr et l'incubateur de politiques publiques de Sciences Po. Beta.gouv.fr est l'incubateur de services publics numériques de la Direction interministérielle du numérique (DINUM). Cette année, il a bénéficié du soutien d'étudiants de Sciences Po dans le cadre de son incubateur de politiques publiques pour des missions de réflexions autour de nouvelles solutions numériques destinées aux citoyens. [En savoir plus](#)

« **Voir que mes compétences ont permis d'aider les agents publics directement, c'était vraiment top !** »

Ando

Eudiante en UX-design, a eu l'occasion, lors de son alternance, de collaborer à l'amélioration de l'expérience utilisateur d'un service numérique de la Mairie de Saint-Nazaire.



6

**Nous souhaitons nous réinventer
tous les jours.**



Nous proposons 1/2 journée de formation et/ou de participation à des projets annexes par semaine.

➤ Beaucoup d'entre nous pensent encore que rejoindre le service public, c'est accepter d'évoluer moins vite ou de manière plus dirigée. Pourtant, le secteur public favorise les passerelles d'un secteur à un autre par sa grande diversité. Mais là où les systèmes de formation sont souvent dynamiques et valorisés dans le privé, cela semble moins le cas dans le service public. Les métiers et les outils évoluent de plus en plus vite et de nouveaux modes de faire émergent. Il est plus facile aujourd'hui qu'hier de se former, de mener à bien plusieurs projets en même temps... Ce contexte offre l'opportunité de se réinventer chaque jour. Nous voulons être sûrs d'avoir cette opportunité dans le secteur public.

Exemples inspirants : L'association **Vendredi** permet de dédier un jour par semaine à une association sans changer de travail. [Découvrir](#)

Le dispositif **Hackers Publics** permet à des agents publics d'accompagner des entrepreneurs sociaux afin de créer davantage de passerelles entre administrations et économie sociale et solidaire (ESS) et de faire remonter les solutions de terrain les plus efficaces. [Découvrir](#)

Marine Beck de **La Fabrique RH** fait le vœu de « permettre à tout agent public de disposer d'un pourcentage de temps qu'il pourrait mettre à disposition d'une autre structure ou d'un projet personnel ». [Découvrir](#)



7

Nous souhaitons plus d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Nous proposons que tous les agents publics puissent télétravailler chaque mois en fonction de leurs besoins.

➤ Nous aspirons à un épanouissement au sein de notre travail mais aussi à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous sommes, à ce titre, de plus en plus nombreux à envisager quitter les grandes villes et/ou à souhaiter accorder plus de place à nos projets personnels. Le service public doit accompagner cette ambition pour ceux qui choisissent de le rejoindre. Cela signifierait s'inscrire dans un mouvement de société plus large où le travail s'aménage de manière plus souple dans les différentes étapes de nos vies.

Un exemple inspirant : En 2018, **la Région Ile-de-France** a profité d'un grand projet de déménagement pour mettre en place le télétravail et le coworking pour ses agents impactés par les temps de transport. Après une phase d'expérimentation qui a recueilli l'approbation des agents testeurs, la Région Ile-de-France a décidé de pérenniser le dispositif. [Découvrir](#)



**Avant le confinement, je devais faire sept heures de travail par jour en présentiel et badger ...
La flexibilité était limitée.**



Loris VERRON

Étudiant à AgroParisTech - Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement.



8

**Nous souhaitons un cadre de travail
plus attractif.**



Nous proposons le recours à des écoles de design pour personnaliser les espaces de travail en fonction de la mission de l'organisation.

➤ Nous sommes nombreux à partager ce constat : trop souvent les locaux du service public ne donnent pas envie. L'environnement de travail est important car il est souvent à l'image de la culture des organisations. Et, dans ce sens, il peut suffire à nous décourager de rejoindre une institution. Nous souhaitons travailler dans des bureaux modernes, pourquoi pas personnalisés en fonction des missions exercées par chaque service. On peut aussi imaginer une personnalisation locale, permettant l'ancrage d'une culture de travail positive et fédératrice.

Exemples inspirants : Durant **la semaine de l'innovation publique**, une expérience immersive a été proposée afin d'explorer le « bureau du futur de l'agent public ». L'occasion de tester de nouveaux espaces physiques, des éléments mobiliers et technologiques innovants et de prototyper un espace de travail idéal. [Découvrir](#)

A quoi ressemble l'espace de travail du futur de l'agent public ? **La Fabrique RH**, le laboratoire d'innovation publique de la Préfecture de Région Île-de-France, accompagnée par l'agence de design Vraiment Vraiment ouvre la réflexion en imaginant un lieu ouvert et interministériel à tous les agents publics franciliens : l'**ETAP**. [Découvrir](#)

« **Quand on arrive pour passer un entretien et qu'on voit un bâtiment froid et impersonnel, ça ne donne pas envie de revenir tous les jours...** »

Jade VERGNES

Étudiante à Sciences Po.



9

Nous souhaitons que le contact avec les usagers soit davantage favorisé.



Nous proposons d'organiser davantage les échanges avec les usagers.

➤ Avouons-le, être reconnu pour son travail est un facteur important d'épanouissement professionnel. C'est pourquoi nous voulons rejoindre un service public apprécié par ses usagers, dont les missions sont reconnues. Dès lors, il est important pour nous de percevoir l'impact concret de nos missions sur le quotidien des usagers. Des contacts plus directs aux usagers permettraient cela mais aussi de mieux comprendre les problèmes vécus, que ce soit par les entreprises, les associations ou les citoyens. Pourquoi ne pas mettre les agents de première ligne en avant, et leur faire davantage confiance ?

Exemples inspirants :

Le Lab Pôle Emploi permet de travailler les nouveaux projets avec les demandeurs d'emploi. L'idée est de co-construire les politiques publiques avec les usagers. [Découvrir](#)

« La confiance des usagers est difficile à construire... Il faut être compétent pour l'alimenter. »

Adèle BILLARD

Etudiante en aménagement et projets de territoires.



10

**Nous souhaitons être fiers de travailler
dans le service public.**



Nous souhaitons engager nos compétences au service de l'intérêt général et devenir les exemples inspirants de demain !

➤ La crise sanitaire actuelle a renforcé encore la prédominance de la question du sens dans nos choix de carrière. Qui ne veut pas travailler chaque jour pour avoir un impact positif sur la société ? Notre quête de sens s'accompagne d'une recherche de la position qui mettra le mieux en valeur nos compétences. Autrement dit, nous cherchons à avoir plus d'impact et sommes de plus en plus à vouloir travailler dans les secteurs de l'environnement, de la santé ou encore de de l'éducation.

Exemples inspirants : Nous étions 15 845 réservistes bénévoles engagés en soutien à l'action publique et auprès d'organisations d'intérêt général. [Découvrir](#)

Nous étions 25 000 jeunes engagés en mission de **Service Civique** pour aider les publics fragilisés, et adapter nos missions pendant le confinement (fabrication de masques, aide aux devoirs, soutien aux personnes isolées, distribution de repas aux sans-abris). [En savoir plus](#)

Au Canada, le congé pour fonctions civiques est l'occasion pour un employé du secteur privé de partager son expertise dans le secteur public ou dans la société civile. L'occasion pour le secteur public de s'enrichir de cette collaboration public-privé. [Découvrir](#)

**Et si le service public
capitalisait sur notre
potentiel d'engagement ?**

Une initiative soutenue par Profil Public



Pour soutenir et signer le manifeste : [c'est ici !](#)



profilpublic.fr

contact@profilpublic.fr