



GOVERNEMENT

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction interministérielle  
de la transformation publique

# Synthèse méthodologique à destination des managers

Déploiement du programme  
Fonction Publique +

Juillet 2024



Fonction Publique +

# Transformer les collectifs

## Répondre aux nouvelles attentes et renforcer l'attractivité

Dans le **contexte de transformation globale du rapport au monde du travail**, relever le défi de l'**attractivité des métiers de la fonction publique** c'est agir sur l'**ensemble des leviers pour renouveler son image et améliorer la qualité de vie et le quotidien** des agents en répondant aux nouveaux enjeux d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en redonnant aux agents le sens et la portée de ce qu'ils font, pour promouvoir le service public auquel ils restent tous profondément attachés.

L'attente des agents pour répondre à cette ambition s'est largement démontrée avec le succès inédit de la **consultation nationale Fonction Publique +** pour laquelle 110 253 agents des trois versants se sont volontairement mobilisés en remontant près de 300 000 propositions qualitatives. Quatre enseignements principaux sont à mettre en perspective :

- Une demande de **transformation profonde des relations managériales** (confiance, bienveillance, horizontalité et prise d'initiative) induisant en contrepartie la responsabilisation opérationnelle des agents sur leurs résultats ;
- Le « **collectif** », échelle d'action adaptée pour renforcer la capacité d'agir sur le terrain (engagement et coopération des équipes, priorisation de la charge de travail pour une meilleure efficacité interne, amélioration des conditions d'exercice du travail au quotidien) ;
- La prise en compte des impacts du **changement climatique** dans l'ensemble des activités et l'exemplarité des organisations publiques en matière de transformation écologique ;
- La prévention des risques liés à la **santé et la sécurité au travail**, en s'appuyant sur la responsabilisation managériale, la qualité des espaces et des outils mobilisés,

Autant d'enjeux qui peuvent appeler des évolutions (juridiques, managériales...) du cadre de gestion au plan national, Autant aussi de raisons de donner à **chaque collectif de travail volontaire la capacité de s'en saisir, à son niveau**, pour pousser **jusqu'au dernier kilomètre** ces transformations nécessaires et attendues, **responsabiliser sur les résultats**, augmenter la **confiance** et les **moyens d'agir** des agents publics, **réinventer le temps administratif** pour qu'il soit plus efficace pour les agents et les usagers du service public.

Telle est l'ambition portée par le programme Fonction publique + : **à vous de le déployer à l'aide de ce guide conçu et réalisé grâce aux collectifs pionniers accompagnés en 2024 !**

**Stanislas Guerini**

Ministre de la transformation et de la fonction publiques



# Améliorer ensemble le travail au quotidien partout dans la fonction publique

Les engagements du programme sont un cadre de transformation commun aux employeurs et agents des trois versants ; ils sont la cible à atteindre sur les principales thématiques de transformation des collectifs de travail pour agir sur l'organisation et les conditions de travail.

Fondé sur les travaux et expérimentations menés depuis 2023, le programme **Fonction publique +** vise à fluidifier, simplifier et améliorer les modes de travail au sein des trois versants de la fonction publique.

**L'enjeu** : responsabiliser tous les acteurs dans un cadre de confiance favorisant la prise d'initiatives et de décisions au plus près du terrain, pour améliorer la qualité de vie au travail des agents publics et renforcer l'attractivité de la fonction publique.

**L'objectif** : rendre concrètement chaque collectif acteur de l'amélioration de son quotidien et de la transformation de son organisation.

**Les moyens** : huit engagements opérationnels et un dispositif d'amélioration continue qui répondent aux attentes des agents et à l'évolution générale du rapport au travail induisant un besoin de transformer les organisations et la gestion des Ressources Humaines.

Un programme qui s'inscrit dans une approche d'ensemble de la performance de l'action publique pour mieux servir les français et porter les valeurs de la fonction publique :



## Les 8 engagements réciproques entre agents et employeurs



1. **Une organisation et un management qui responsabilisent les acteurs** et augmentent leur capacité d'agir, dans un cadre de **confiance**



2. Des **équipes engagées** pour une meilleure organisation du travail collectif dans toutes ses dimensions



3. Un **environnement numérique** performant et des **espaces de travail** adaptés aux nouveaux usages



4. Une exemplarité dans la **transformation écologique**



5. Un **accompagnement RH de proximité** au service et au bénéfice des agents tout au long de leur parcours



6. Des organisations qui préservent la **santé et la sécurité des agents** au travail

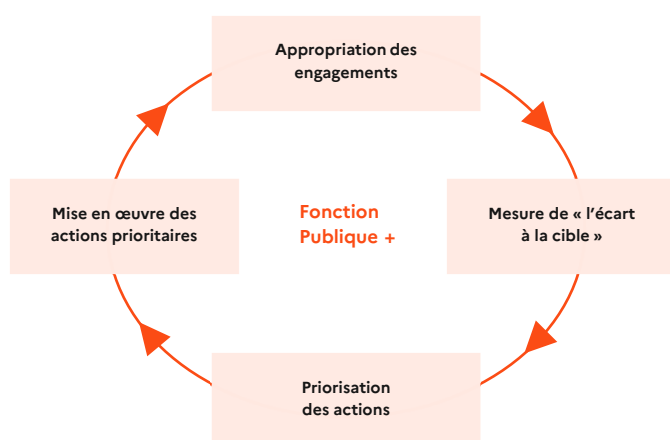


7. Un **engagement continu pour l'égalité professionnelle**, la reconnaissance de la diversité des profils et des parcours



8. Un **meilleur accompagnement** des agents publics sur la question du **logement**

Le programme transpose **l'exigence de la transformation publique** au sein de chaque organisation dans **une dynamique de responsabilisation individuelle et de confiance au plus près du terrain**. Le déploiement à l'échelle des collectifs s'organise autour d'un diagnostic partagé sur le niveau local de mise en œuvre des huit engagements permettant d'identifier et de prioriser des actions prioritaires adaptées aux environnements métiers et territoriaux. Cette synthèse méthodologique, à destination des managers publics, a pour objectif de guider les employeurs sur les étapes de lancement dans la démarche FP+ :



### Appropriation des engagements :

appropriation du contenu, adaptation à l'environnement métier, communication en interne et intégration des engagements dans la stratégie interne du collectif

### Mesure de l'écart à la cible :

mesure initiale de « l'écart à la cible » par rapport à chaque engagement du programme (diagnostic) puis mesure annuelle des résultats des actions prioritaires

### Priorisation des actions :

priorisation des actions définies à la suite de la mesure « écart à la cible » pour transformer le collectif en amélioration continue

### Mise en œuvre des actions prioritaires :

intégration dans un plan d'actions, association des agents et communication sur l'avancement des actions

# Pourquoi se lancer dans une démarche Fonction Publique + ?

## Une cible à atteindre commune à l'ensemble des employeurs publics

Les engagements du programme participent au fonctionnement quotidien d'une organisation, ils font donc écho pour la plupart, à des préoccupations et des actions déjà présentes dans les services. Néanmoins, l'ambition portée par les employeurs publics sur ces sujets peut être différente en allant du respect des obligations réglementaires à une politique plus volontariste : par exemple en matière de prévention en santé au travail avec des dispositifs agissant sur l'alimentation, le sport au travail, les rythmes de travail... **L'enjeu est donc de favoriser le passage à l'action plus systématique, la transformation des essais, le passage à l'échelle de meilleures pratiques etc**

Le programme FP+ permet de se fixer ou renouveler la cible à atteindre sur chaque levier de l'attractivité.

## L'occasion de (re)lancer une dynamique collective : le diag'flash FP+

La méthode proposée pour se lancer dans le programme FP+ s'organise autour de plusieurs temps forts décrits ci-après dont une enquête « mesure initiale » et un séminaire diag'flash FP+. Ces deux temps forts peuvent être mis à profit pour lancer ou relancer une dynamique d'écoute des agents et une dynamique de construction collective : comment souhaitons-nous collectivement transformer notre organisation, améliorer nos modes de faire, simplifier notre quotidien ? Le séminaire FP+ dont le déroulé type est présenté ci-dessous permet alors d'ancrer collectivement la démarche et de coconstruire les solutions à apporter aux irritants qui seront remontés dans l'enquête préalable.

### Séminaire Diag'flash FP+ :

1. **Le mot d'introduction**  
Rappel des origines du programme
2. **Le partage de la mesure initiale**  
Questionnaire agents/employeurs pour mesurer « l'écart à la cible »
3. **Les premières pistes**  
Identification collective et priorisation des pistes d'action par engagement
4. **Et maintenant... action !**  
Approfondissement des actions prioritaires et consolidation en plan d'actions
5. **Conclusion**  
Présentation des prochaines étapes du déploiement et du suivi de l'ensemble de la démarche

## L'occasion de (re)lancer une dynamique territoriale : décroisonner !

Le programme FP+ a été pensé pour s'adresser aux trois versants de la fonction publique en proposant un même socle (les engagements FP+) quel que soit le type d'établissement / collectivité / administration, sa taille, sa localisation. Cette caractéristique « trois versants » est l'opportunité de travailler en commun à l'échelle d'un bassin de vie ou d'emploi sur la mise en œuvre d'actions communes pour augmenter leur impact (actions en matière de logement par exemple, de mobilité, stratégies d'attractivité communes liées à des avantages comparatifs territoriaux, marque employeur et attractivité sur un bassin d'emplois...).

# Les grandes étapes à suivre pour se lancer dans le programme FP+

## 1. L'appropriation des engagements



### 1.1 STRATÉGIE

Interroger les **objectifs** d'une démarche FP+ au sein du collectif de travail

### 1.2 EMBARQUEMENT

**Embarquer la direction** du collectif et adapter la démarche FP+ au contexte particulier du collectif

### 1.3 ÉTAT DES LIEUX

Réaliser un **état des lieux** sur les actions existantes et identifier des pilotes internes des engagements

### 1.4 EMBARQUEMENT

Embarquer les **représentants du personnel**, les **managers** et les **agents** : définir ce qu'est/n'est pas la démarche FP+

## 2. La mesure de « l'écart à la cible »



### 2.1 ENQUÊTE

**Adapter et personnaliser** l'enquête de mesure initiale

### 2.2 DIFFUSION

**Diffuser** l'enquête auprès des agents

### 2.3 ANALYSE

Analyser les **résultats** de l'enquête

### 2.4 PARTAGE

**Restituer** les résultats de l'enquête

## 3. La priorisation des actions



### 3.1 AXES

Définir les axes par rapport aux **attentes des agents et aux objectifs managériaux**

### 3.2 ACTIONS

Approfondir les axes et thématiques en coconstruisant des **actions concrètes**

### 3.3 FEUILLE DE ROUTE

Prioriser les différentes actions et construire une « **feuille de route FP+** »

### 3.4 VALORISATION

**Valoriser l'engagement du collectif**

## 4. La mise en œuvre des actions prioritaires



### 4.1 PRÉPARATION

Préparer la **mise en œuvre** des actions : pilotage et suivi des actions prioritaires

### 4.2 SUIVI

Organiser **des revues régulières** des actions et proposer des **mesures correctives**

### 4.3 AMÉLIORATION CONTINUE

Réinterroger à fréquence régulière les **engagements du programme** et adapter la stratégie

### 4.4 PARTAGE

Valoriser et partager les **bonnes pratiques de transformation**



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction interministérielle  
de la transformation publique



**FONCTION  
PUBLIQUE +**



Ce recueil a été réalisé par les équipes de la  
Direction interministérielle de la transformation publique

[modernisation.gouv.fr/fonction-publique-plus](https://modernisation.gouv.fr/fonction-publique-plus)

Fonction Publique +