

Baromètre des fonctionnaires 2026 : Moral, épanouissement et perception du métier

Juin 2026



Christelle Craplet – Directrice Public Affairs

Christelle.Craplet@ipsos.com

Charlotte Beaudoin – Chargée d'études

Charlotte.Beaudoin@ipsos.com

Lilou Aury – Chargée d'études

Lilou.Aury@ipsos.com



MÉTHODOLOGIE 1/2



ÉCHANTILLON

Échantillon de **1000 fonctionnaires âgés de 18 ans et plus**, représentatif des fonctionnaires français.



DATES DE TERRAIN

Du 14 au 24 avril 2026



MÉTHODOLOGIE

Échantillon interrogé par internet

Méthode des quotas :

Sexe, âge, type de Fonction publique et catégorie hiérarchique.

Notes de lecture :

Tous les résultats sont exprimés en pourcentages.

Les résultats présentés dans des encadrés **verts** ou **rouges** sont significativement **supérieurs** ou **inférieurs** à la moyenne. Ils démontrent la présence d'un écart significatif et permettent d'affirmer à 95 ou 99 % que cette différence entre la population affichant ce résultat et l'ensemble n'est pas due au hasard.



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ». Ce rapport a été relu par Christelle Craplet – Public Affairs.

MÉTHODOLOGIE 2/2



MISE EN PERSPECTIVE

Afin de pouvoir analyser les évolutions sur certaines questions, les rappels affichés dans ce rapport correspondent aux résultats des précédentes enquêtes réalisées pour la CASDEN auprès d'échantillons représentatifs des fonctionnaires français âgés de 18 ans et plus :

- du 18 au 25 avril 2025
- du 27 avril au 06 mai 2023
- du 28 avril au 06 mai 2022
- du 26 avril au 03 mai 2021
- du 14 au 18 mai 2020

Les évolutions par rapport à la vague de 2025 sont signalées avec des flèches (+ ou – de 4 points) :



1/ Moral des fonctionnaires, opinion sur leur rémunération et positionnement quant à l'avenir

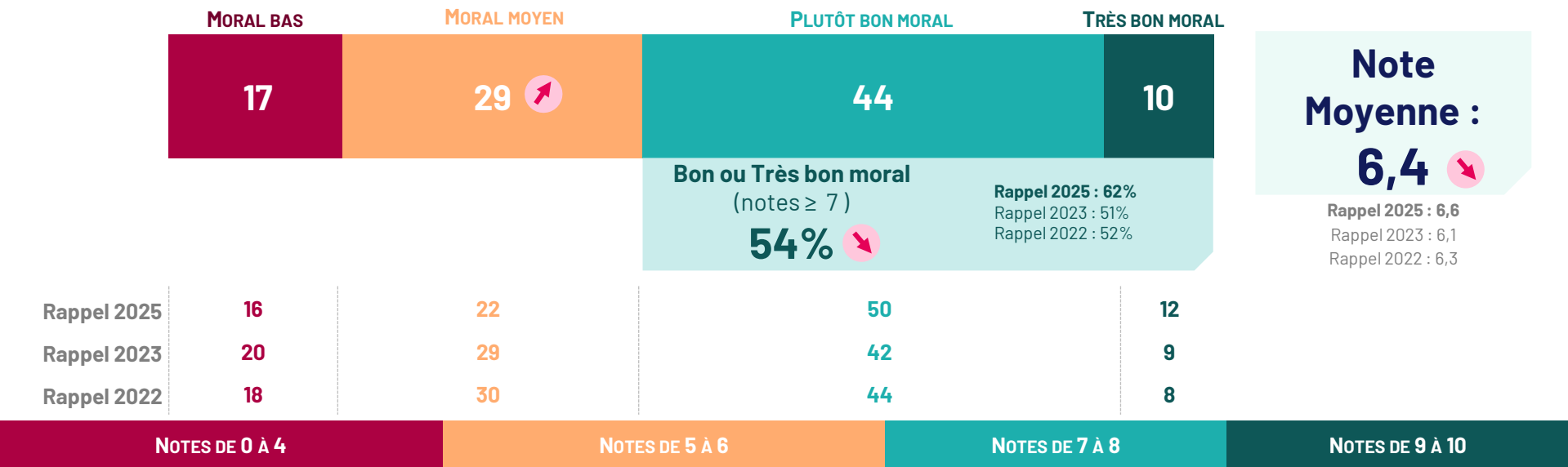


Après un rebond l'an dernier, le moral des fonctionnaires repart à la baisse.

Près d'un agent sur deux affiche un moral « bas » ou « moyen ».

Un peu plus d'un agent sur deux affiche un bon moral, un résultat en baisse de 8 points.

Question : « Aujourd'hui, si vous deviez qualifier votre moral sur une échelle de 0 à 10, quelle note donneriez-vous ? »
Base : à tous



Bon moral - Détails

La baisse de moral touche surtout la Fonction publique d'État (-12 points de bon moral). Toutes les catégories sont concernées, avec un recul marqué chez les agents de catégorie B (-15pts). Les 50 ans et plus figurent également parmi les plus affectés.

Question : « Aujourd'hui, si vous deviez qualifier votre moral sur une échelle de 0 à 10, quelle note donneriez-vous ? »
Base : à tous

% BON MORAL*	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
2026	54	52	56	55	59	56	52	55	53	56	57	56	58	50
2025	62	64	55	60	60	61	67	61	64	61	69	65	60	58
2023	51	52	47	48	54	52	57	48	48	53	56	53	49	50
2022	52	52	50	52	53	52	54	52	52	52	59	51	52	50

Note de lecture : Les résultats en vert ou rouge sont significativement supérieurs ou inférieurs à la moyenne. Ils démontrent la présence d'un écart significatif et permettent d'affirmer à 95% ou 99% que cette différence entre la population affichant ce résultat et l'ensemble n'est pas due au hasard.
Exemple : Les fonctionnaires de 50 ans et plus sont 50% à avoir un 'bon moral', un score significativement inférieur à la moyenne (54%).

Pour autant, les deux tiers des agents se disent épanouis dans leur travail et motivés au quotidien. Une part nettement plus élevée chez ceux au « bon moral », qui confirme le lien entre bien-être et engagement.

Question : « Dans le cadre de votre travail, vous sentez-vous... »

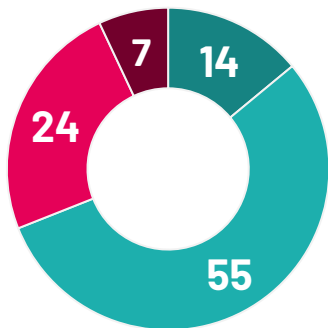
Base : à tous

60% des fonctionnaires se déclarent épanouis ET motivés au quotidien, 23% aucun des deux

Nouvelle question

...Épanoui dans votre travail

% Non
31

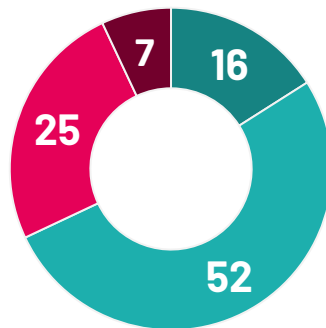


% Oui
69

87% chez ceux qui
ont un 'bon moral'

...Motivé au quotidien

% Oui
32



% Oui
68

82% chez ceux qui
ont un 'bon moral'

OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

NON, PLUTÔT PAS

NON, PAS DU TOUT

Motivation et épanouissement au quotidien - Détails

Les enseignants et les plus jeunes sont nettement plus nombreux à se dire épanouis et motivés. À l'inverse, la fatigue pèse fortement sur les 50 ans et plus : plus d'un quart d'entre eux ne se sentent ni motivés ni épanouis.

Question : « Dans le cadre de votre travail, vous sentez-vous... »

Base : à tous

% 'OUI'	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Epanoui dans votre travail	69	69	75	69	69	72	65	68	71	68	81	66	70	66
Motivé au quotidien	68	68	74	68	68	73	64	65	70	67	83	71	64	63
Aucun des deux (répondent non aux deux)	23	23	22	23	19	19	26	24	20	24	11	23	23	27

La rémunération reste le principal point noir : plus de six agents sur dix la jugent insuffisante.

Plus le moral est bas et l'image de la fonction publique dégradée, plus le sentiment d'être mal payé s'accroît — plaçant la question salariale au cœur de la démotivation.

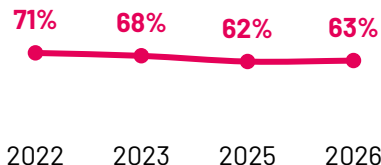
Question : « Personnellement, avez-vous le sentiment d'être... »

Base : à tous

% Mal payés
63

Moral « bas » : **83%**

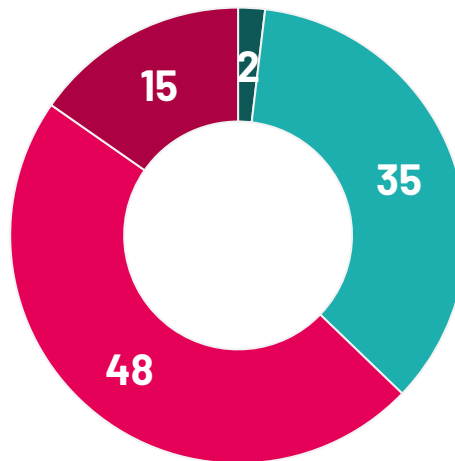
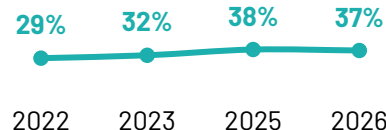
Estiment que les métiers de la FP
sont moins attractifs qu'avant : **74%**



% Bien payés
37

« Très bon » moral : **58%**

Ont le sentiment d'être
valorisés dans le cadre de
leur travail : **57%**



TRÈS BIEN PAYÉ

ASSEZ BIEN PAYÉ

ASSEZ MAL PAYÉ

TRÈS MAL PAYÉ

Perception du niveau de salaire - Détails

Comme l’an dernier, les agents de catégorie C demeurent les plus critiques sur leur rémunération, tandis que le mécontentement gagne désormais du terrain chez les agents territoriaux.

Question : « Personnellement, avez-vous le sentiment d’être... »
Base : à tous

	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANT S	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% BIEN PAYÉ	37	40	37	32	38	44	42	28	40	35	49	35	36	35
Très bien payé	2	2	4	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2
Assez bien payé	35	38	33	30	37	41	40	27	37	34	46	33	35	33
% MAL PAYÉ	63	60	63	68	62	56	58	72	60	65	51	65	64	65
Assez mal payé	48	45	42	51	49	42	44	55	46	49	39	47	50	49
Très mal payé	15	15	21	17	13	14	14	17	14	16	14	18	14	16

La rémunération au mérite convainc de plus en plus : sept fonctionnaires sur dix y sont désormais favorables.

La part des fonctionnaires tout à fait favorables progresse : elle atteint désormais un quart (+4 points).

Question : « Seriez-vous favorable ou opposé à la mise en place d'une rémunération au mérite dans la Fonction publique ? »

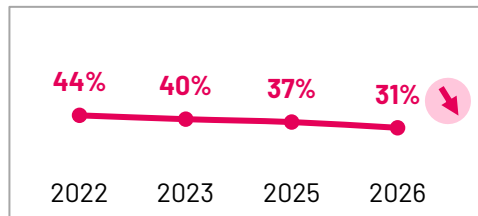
Base : à tous

% Opposés

31

33% en Province

34% chez ceux qui s'estiment mal payés

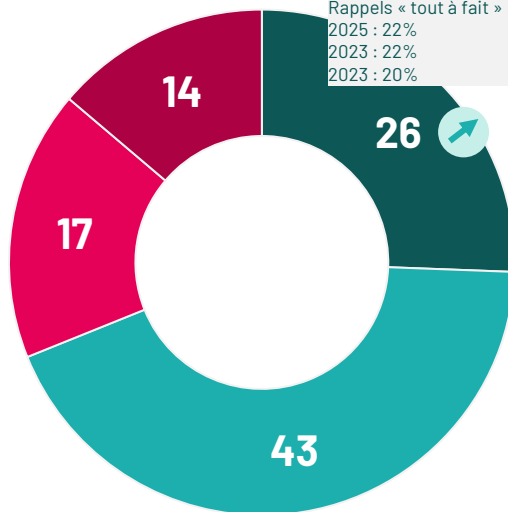


Rappels « tout à fait »

2025 : 22%

2023 : 22%

2023 : 20%

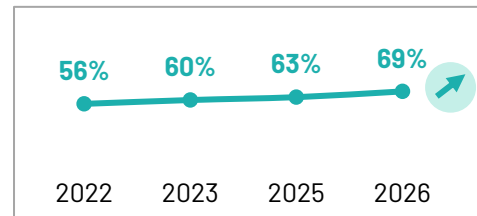


% Favorables

69

79% parmi ceux se sentant valorisés dans le cadre de leur travail

74% parmi ceux estimant être bien payés



TOUT À FAIT FAVORABLE

PLUTÔT FAVORABLE

PLUTÔT OPPOSÉ

TOUT À FAIT OPPOSÉ

Opinion sur la rémunération au mérite dans la Fonction publique - Détails

Une idée toujours très clivante chez les enseignants, dont près de la moitié y reste opposée.

Question : « Seriez-vous favorable ou opposé à la mise en place d'une rémunération au mérite dans la Fonction publique ? »

Base : à tous

	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% FAVORABLE	69	62	52	74	75	63	70	74	68	70	78	68	69	66
Tout à fait favorable	26	19	14	33	27	20	22	33	27	25	28	24	27	25
Plutôt favorable	43	43	38	41	48	43	48	41	41	45	50	44	42	41
% OPPOSÉ	31	38	48	26	25	37	30	26	32	30	22	32	31	34
Plutôt opposés	17	20	24	15	15	20	17	15	17	17	11	20	17	18
Tout à fait opposés	14	18	24	11	10	17	13	11	15	13	11	12	14	16

Malgré un moral en berne, un regain d'optimisme se dessine. Une majorité d'agents reste toutefois pessimiste.

Le pessimisme est particulièrement marqué chez les agents au moral « bas ».

Question : « Quand vous pensez à l'avenir, diriez-vous qu'en tant qu'agent de la Fonction publique, vous êtes... »

Base : à tous

% Pessimistes

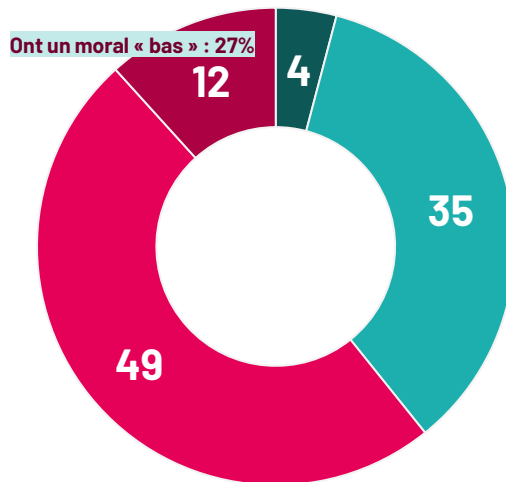
61

88% chez ceux qui ne se sentent ni épanouis dans leur travail, ni motivés au quotidien

84% parmi ceux qui ne recommanderaient pas à un proche de travailler dans la fonction publique

50% 49% 69% 66% 66% 61%

2020 2021 2022 2023 2025 2026



% Optimistes

39

64% parmi ceux qui se sentent reconnus par la société

61% parmi ceux qui ont le sentiment d'être bien payés

50% 51% 31% 34% 35% 39%

2020 2021 2022 2023 2025 2026

TRÈS OPTIMISTE

PLUTÔT OPTIMISTE

PLUTÔT PESSIMISTE

TRÈS PESSIMISTE

Perception de l'avenir - détails

L'optimisme est plus marqué chez les moins de 30 ans, tandis que le pessimisme est majoritaire dès 30 ans et est particulièrement marqué chez les 50 ans et plus.

Question : « Quand vous pensez à l'avenir, diriez-vous qu'en tant qu'agent de la Fonction publique, vous êtes... »

Base : à tous

		Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
	Ensemble	FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% OPTIMISTES	39	38	28	41	40	36	40	42	41	39	57	40	35	34
Très optimistes	4	4	3	4	4	2	6	5	5	4	8	5	3	3
Plutôt optimistes	35	34	25	37	36	34	34	37	36	35	49	35	32	31
% PESSIMISTES	61	62	72	59	60	64	60	58	59	61	43	60	65	66
Plutôt pessimistes	49	50	56	49	48	50	46	50	47	50	38	46	52	53
Très pessimistes	12	12	16	10	13	14	14	8	12	11	5	14	13	13

2/ Les difficultés quotidiennes vécues dans l'exercice de leur fonction



Un quotidien sous tension : trois agents sur quatre dénoncent un manque d'information, des procédures contraignantes et une surcharge de travail.

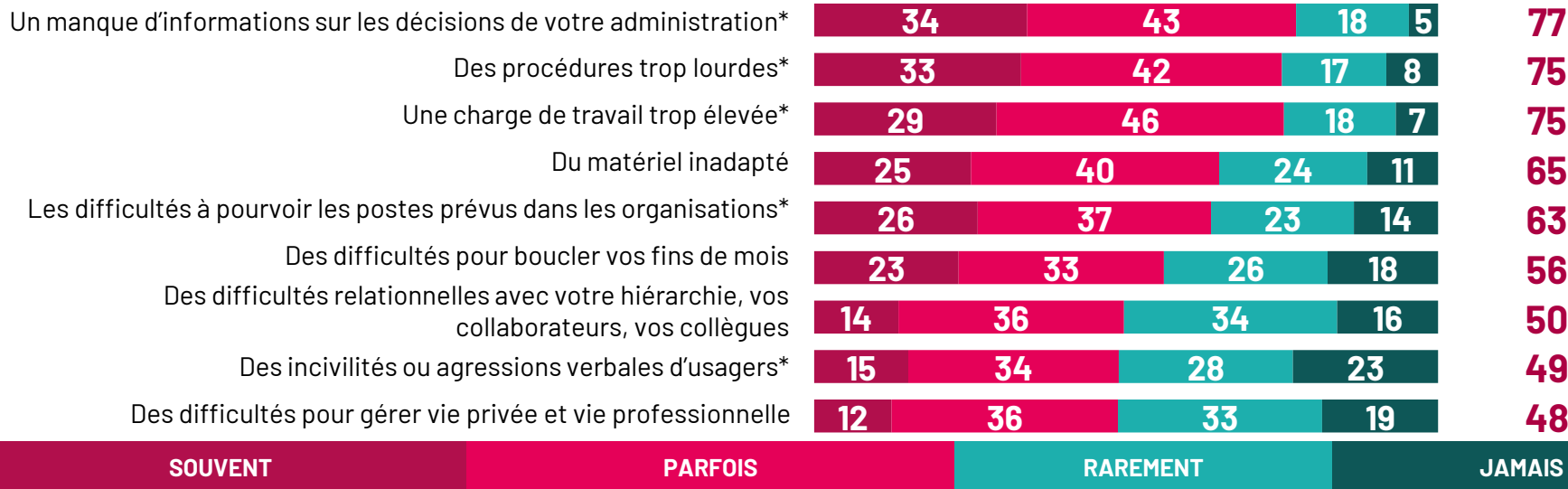
Un fait particulièrement préoccupant ressort : un agent sur deux est exposé à des incivilités, voire à des agressions verbales dans le cadre de ses fonctions.

Question : « Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ? »

Base : à tous

78% des agents déclarent être confrontés, souvent ou parfois, à au moins la moitié de ces difficultés
92% parmi ceux qui ont un moral « bas » vs. 58% chez ceux qui ont un « très bon » moral.

**% Souvent ou
Parfois**



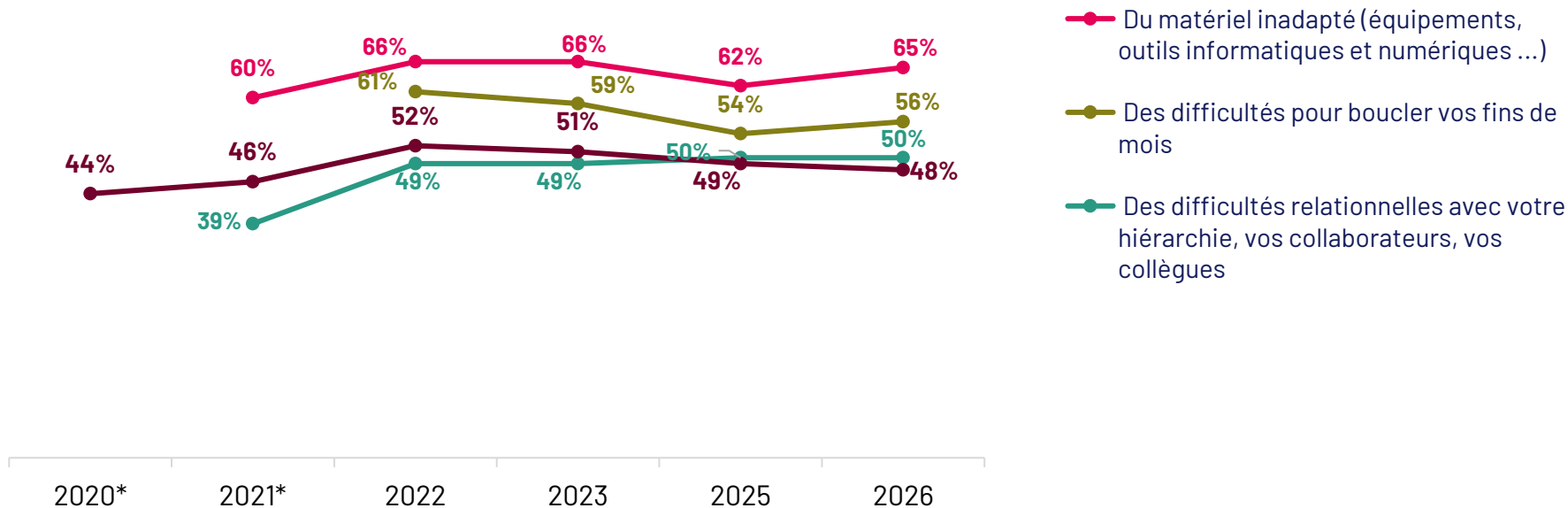
Difficultés au quotidien - Evolutions

Les difficultés du quotidien persistent année après année.

Question : « Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ? »

Base : à tous

Rappels % « Souvent » ou « Parfois »



*En 2020 et 2021, la question posée était « Avez-vous rencontré les difficultés suivantes depuis le début de la crise sanitaire ? »

© Ipsos bva | CASDEN | Baromètre des fonctionnaires Moral, épanouissement et perception du métier | Juin 2026

Difficultés quotidiennes – Détails

Certaines catégories sont plus exposées – enseignants, agents hospitaliers, femmes – mais aucune n'est épargnée.

Question : « Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ? »

Base : à tous

% SOUVENT OU PARFOIS	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Un manque d'informations sur les décisions de votre administration*	77	79	80	72	81	79	76	75	76	77	78	78	76	77
Des procédures trop lourdes*	75	76	82	71	78	79	75	71	75	75	68	77	75	76
Une charge de travail trop élevée*	75	73	83	72	85	79	76	71	71	78	72	80	72	76
Du matériel inadapté (équipements, outils informatiques et numériques ...)	65	66	76	56	79	69	69	59	66	64	73	72	64	59
Les difficultés à pourvoir les postes prévus dans les organisations*	63	63	69	61	70	68	63	59	62	64	63	63	65	64
Des difficultés pour boucler vos fins de mois	56	49	48	62	61	44	60	66	50	60	54	62	54	55
Des difficultés relationnelles avec votre hiérarchie, vos collaborateurs, vos collègues	50	47	48	48	57	50	51	48	45	52	51	53	49	48
Des incivilités ou agressions verbales d'usagers*	49	49	67	40	61	55	47	44	45	51	49	53	49	46
Des difficultés pour gérer vie privée et vie professionnelle	48	50	66	41	57	57	49	40	44	51	54	61	46	42

3/ Épanouissement dans le rôle de fonctionnaire et reconnaissance de la société



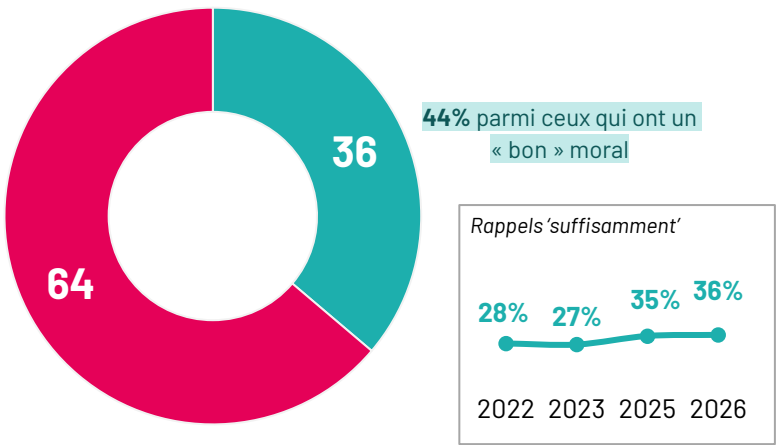
Des fonctionnaires en quête de reconnaissance et de valorisation.

Un double constat persiste même si la tendance s'améliore légèrement : les deux tiers des fonctionnaires estiment les missions du service public mal comprises par les usagers et les trois quarts considèrent qu'elles sont insuffisamment valorisées auprès des citoyens.

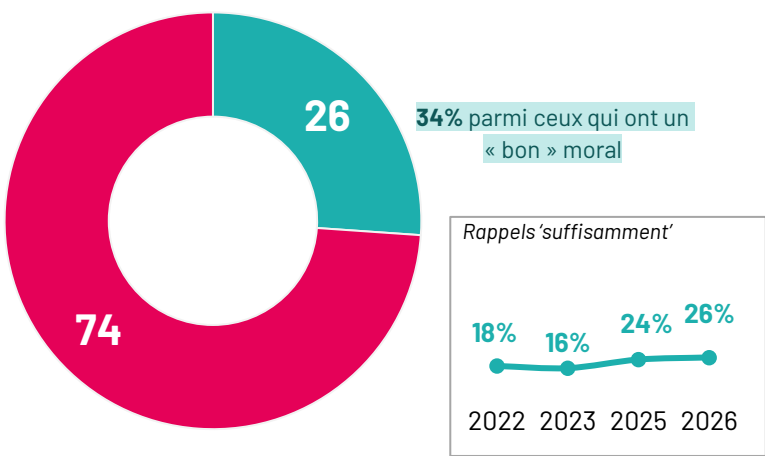
Question : «Avez-vous le sentiment que les missions des services publics dans lesquels vous travaillez sont...»

Base : à tous

Comprises par les usagers



Valorisées auprès des citoyens



SUFFISAMMENT

PAS SUFFISAMMENT

Perception de la compréhension et valorisation des missions - Détails

Comme l’an dernier, les agents de la fonction publique hospitalière perçoivent davantage leurs missions comme comprises par les usagers. À l’inverse, seuls un quart des enseignants jugent leurs missions comprises, et moins encore valorisées.

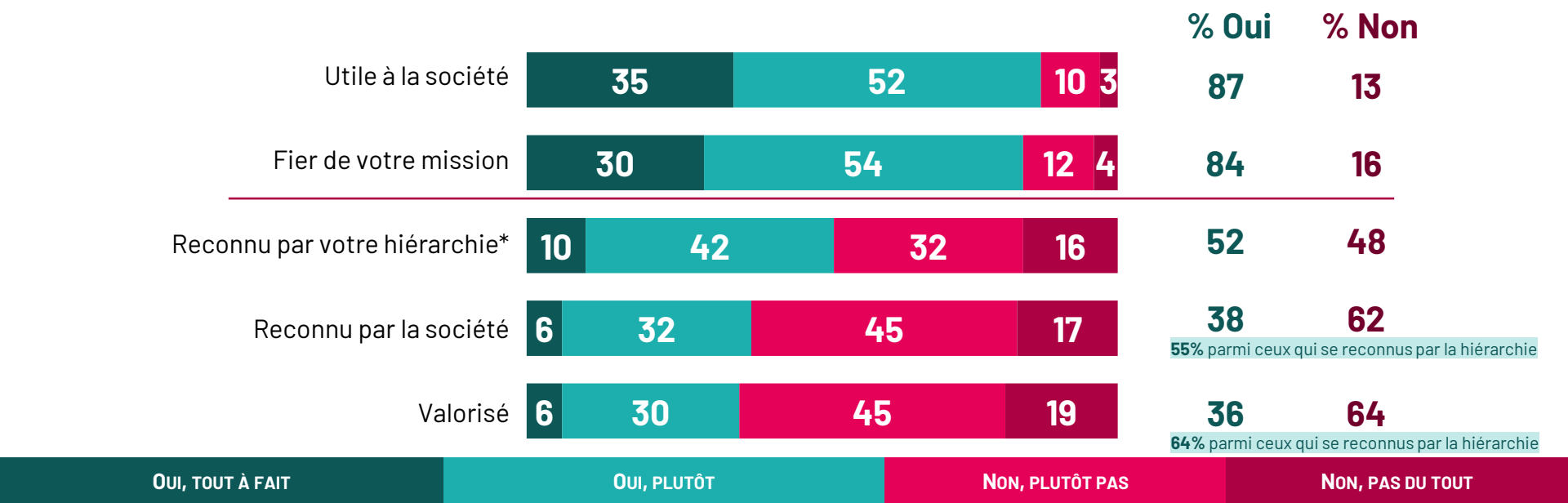
Question : «Avez-vous le sentiment que les missions des services publics dans lesquels vous travaillez sont...»
Base : à tous

% SUFFISAMMENT	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Comprises par les usagers	36	33	28	36	43	32	38	39	35	37	40	37	36	34
Valorisées auprès des citoyens	26	23	20	27	29	21	28	30	27	26	35	25	25	24

Un fort sentiment d'utilité sociale et de fierté, mais un déficit de reconnaissance et de valorisation.

Les agents sont partagés sur la reconnaissance par leur hiérarchie. Pourtant, un levier apparaît : la reconnaissance managériale (de proximité) renforce directement le sentiment de valorisation et de reconnaissance sociale.

Question : « Dans le cadre de votre travail, vous sentez-vous... »
Base : à tous



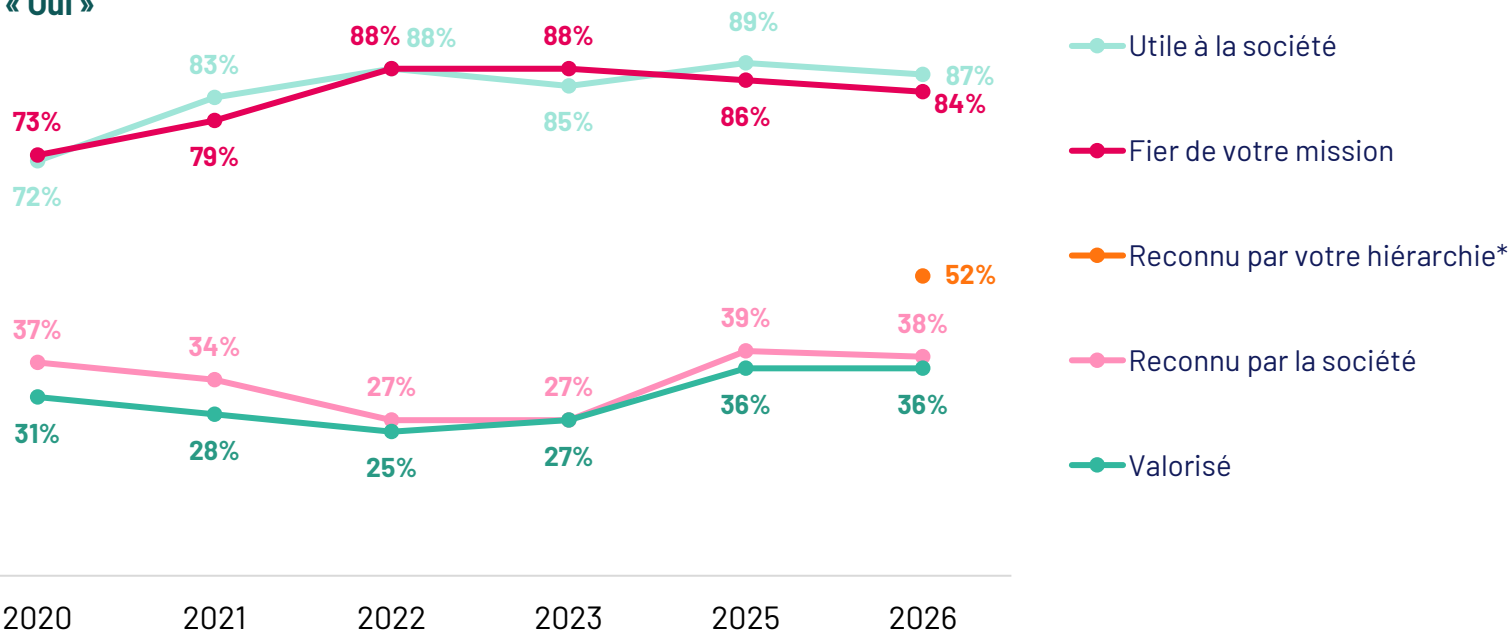
Sentiments liés au statut d'agent dans la Fonction publique - Evolutions

Si les sentiments d'utilité et de fierté se maintiennent à un niveau élevé et stable, la reconnaissance et la valorisation restent à des niveaux faibles, malgré une amélioration depuis 2022-2023.

Question : « Dans le cadre de votre travail, vous sentez-vous... »

Base : à tous

Rappels % « Oui »



Sentiments liés au statut d'agent dans la Fonction publique - Détails

Alors que les enseignants jugent leurs missions peu valorisées par les citoyens, ils se montrent aussi plus critiques quant à leur reconnaissance par la société et à leur propre valorisation. Signe positif : les plus jeunes se sentent plus souvent reconnus par leur hiérarchie et valorisés.

Question : « Dans le cadre de votre travail, vous sentez-vous... »

Base : à tous

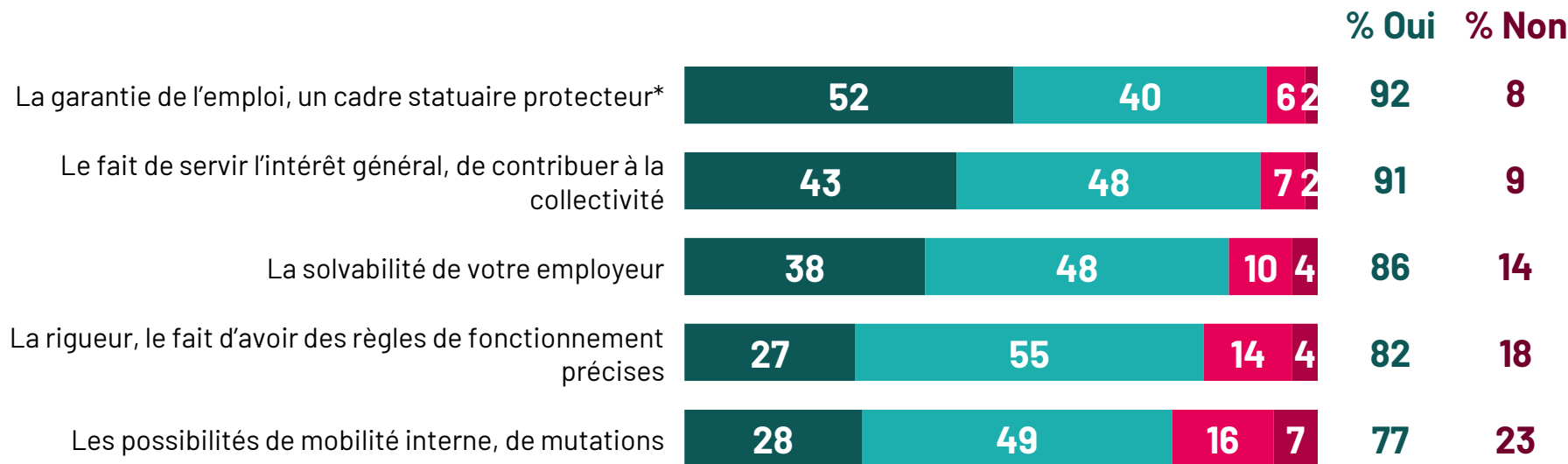
% OUI	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Utile à la société	87	86	89	88	89	90	87	86	89	86	86	86	88	88
Fier de votre mission	84	83	87	84	88	87	85	82	86	84	82	84	86	85
Reconnu par votre hiérarchie*	52	52	47	54	49	53	50	52	56	50	64	52	50	50
Reconnu par la société	38	33	29	41	41	37	37	39	39	37	46	36	36	37
Valorisé	36	34	26	40	34	34	34	39	37	36	47	38	32	34

En tête des atouts du statut de fonctionnaire : la sécurité de l'emploi, le service de l'intérêt général, devant la solvabilité de l'employeur.

Un peu en retrait, les possibilités de mobilité et de mutation demeurent toutefois un atout pour trois quarts des agents de la fonction publique.

Question : « Considérez-vous chacun des points suivants comme un atout important de votre statut de fonctionnaire ? »

Base : à tous



OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

NON, PLUTÔT PAS

NON, PAS DU TOUT

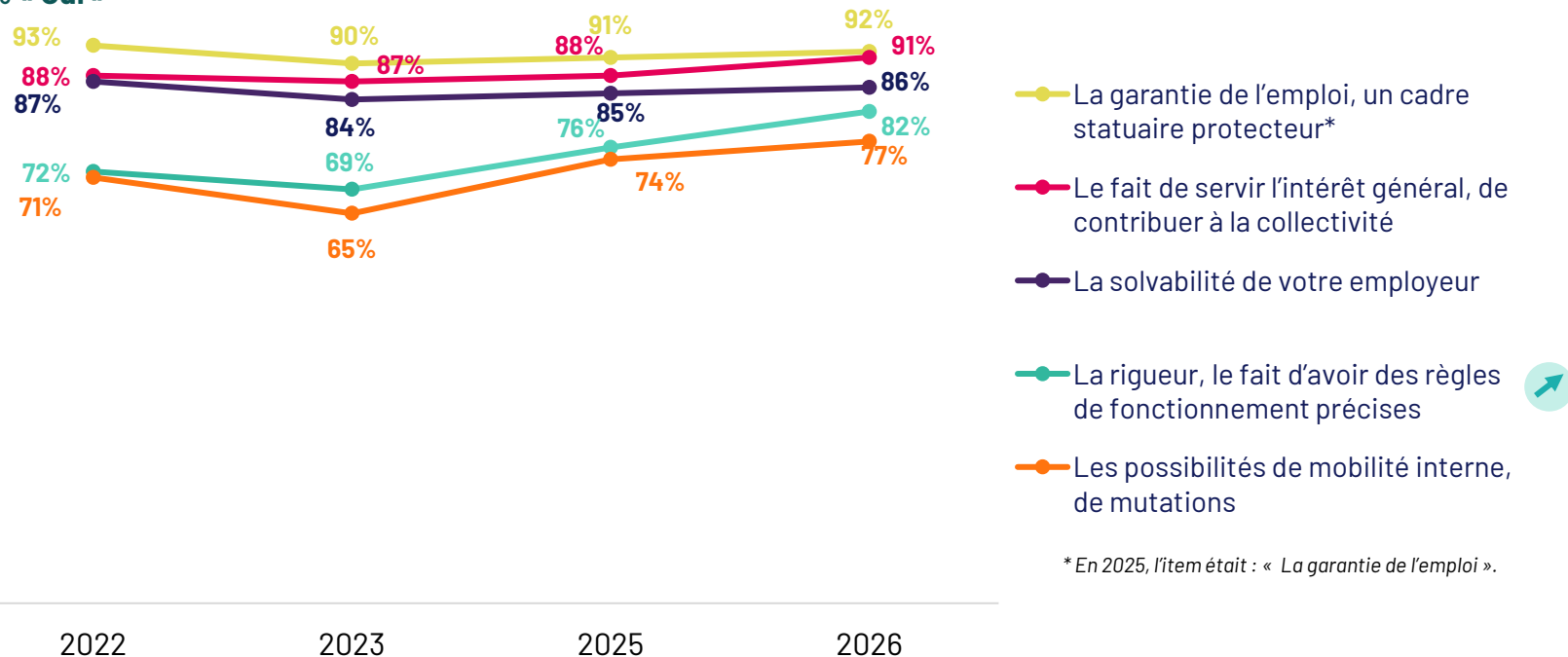
Atouts du statut de fonctionnaire - Evolutions

Une dynamique positive se confirme : la rigueur et les règles claires sont de mieux en mieux reconnues pour la troisième année consécutive, tandis que la mobilité interne atteint un pic de valorisation depuis 2022.

Question : « Considérez-vous chacun des points suivants comme un atout important de votre statut de fonctionnaire ? »

Base : à tous

Rappels % « Oui »



* En 2025, l'item était : « La garantie de l'emploi ».

Atouts du statut de fonctionnaire - Détails

Deux atouts font consensus, quels que soient les profils : la sécurité de l'emploi et le service de l'intérêt général.

Question : « Considérez-vous chacun des points suivants comme un atout important de votre statut de fonctionnaire ? »
Base : à tous

	% OUI	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
			FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
La garantie de l'emploi, un cadre statuaire protecteur*	92		92	91	90	94	93	93	90	91	93	95	91	91	93
Le fait de servir l'intérêt général, de contribuer à la collectivité	91		92	89	94	90	91	91	92	91	92	92	89	92	93
La solvabilité de votre employeur	86		86	81	88	83	84	89	86	88	85	80	84	84	91
La rigueur, le fait d'avoir des règles de fonctionnement précises	82		82	78	82	79	78	89	82	84	81	86	81	82	81
Les possibilités de mobilité interne, de mutations	77		76	59	80	78	74	80	78	78	76	86	77	76	74

* En 2025, l'item était : « La garantie de l'emploi ».

4/ Propension à recommander le métier d'agent de la Fonction publique et attractivité des métiers



Malgré des réserves, la fonction publique convainc : près des deux tiers des agents seraient prêts à la recommander.

Question : « Imaginez que vous avez un proche ou un enfant et qu'il souhaite travailler dans la Fonction publique. L'encourageriez-vous ? »

Base : à tous

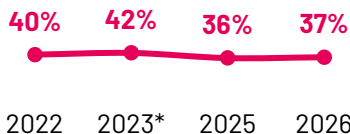
% Non
37

68% chez ceux qui s'estiment « très mal » payés

65% parmi ceux qui ne se sentent ni épanouis ni motivés au quotidien

55% parmi ceux qui jugent que la FP est moins attractive qu'avant

Rappels 'Non'



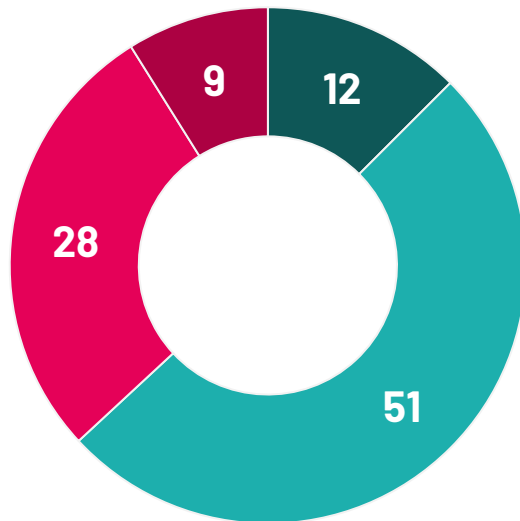
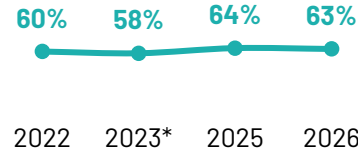
% Oui
63

85% parmi ceux qui sont optimistes concernant l'avenir de la FP

83% chez ceux qui ont un « très bon » moral

83% parmi ceux qui se sentent valorisés

Rappels 'Oui'



OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

NON, PLUTÔT PAS

NON, PAS DU TOUT

* Avant 2025, la question était : « Imaginez que vous avez un enfant et qu'il souhaite travailler dans la Fonction publique. L'encourageriez-vous ? »

Recommandation du métier - Détails

Les moins de 30 ans se démarquent nettement : ils sont bien plus enclins que leurs aînés à recommander la fonction publique. Le malaise est palpable chez les enseignants : près d'un sur deux ne la recommanderait pas, un résultat cohérent avec le pessimisme marqué qu'ils expriment sur de nombreux indicateurs, malgré une motivation élevée au quotidien.

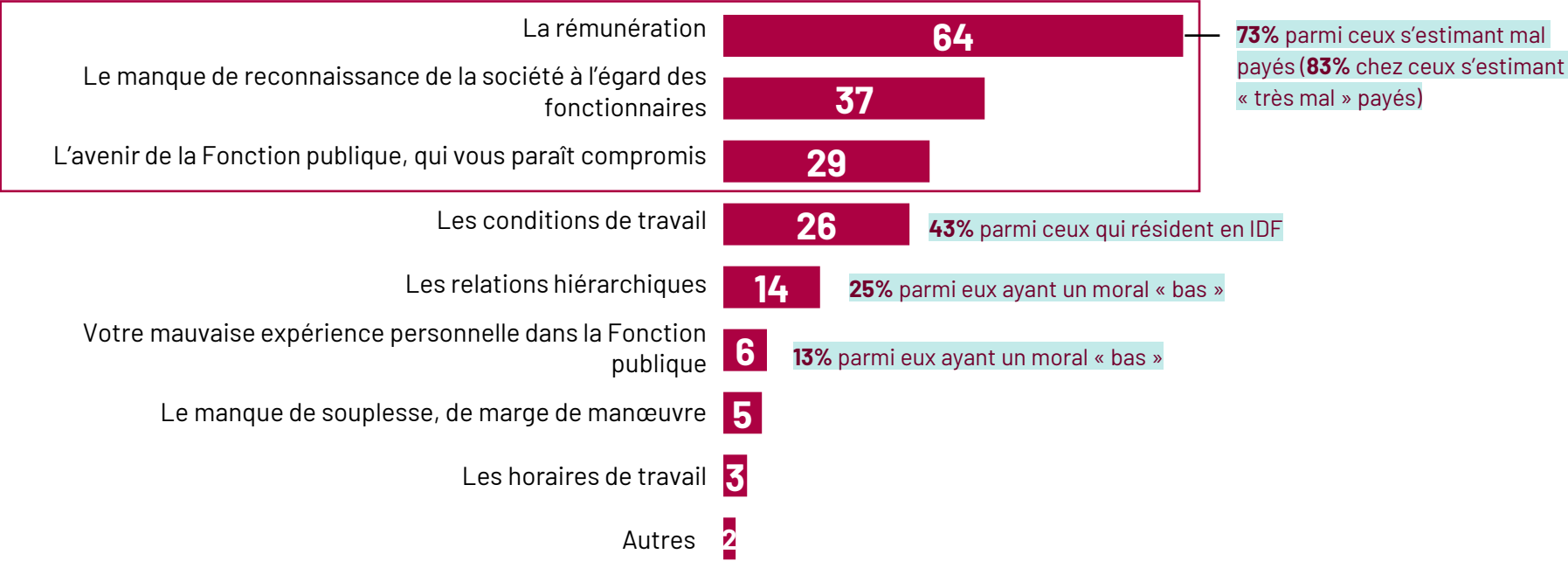
Question : « Imaginez que vous avez un proche ou un enfant et qu'il souhaite travailler dans la Fonction publique. L'encourageriez-vous ? »
Base : à tous

	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% OUI	63	63	53	65	62	62	64	64	70	59	72	62	67	58
Oui, tout à fait	12	13	13	10	16	12	15	12	14	12	18	18	10	9
Oui, plutôt	51	50	40	55	46	50	49	52	56	47	54	44	57	49
% NON	37	37	47	35	38	38	36	36	30	41	28	38	33	42
Non, plutôt pas	28	28	33	26	30	30	28	26	22	31	20	29	26	32
Non, pas du tout	9	9	14	9	8	8	8	10	8	10	8	9	7	10

La rémunération reste le principal frein à la recommandation.

Deux autres facteurs clés ressortent chez ceux qui ne la recommanderaient pas : un déficit de reconnaissance et une perception d'un avenir compromis pour la fonction publique.

Question : « Pour quelles raisons n'encourageriez-vous pas ce proche ou votre enfant à travailler dans la Fonction publique ? ... »
Base : à ceux qui n'encourageraient pas leurs proches et enfants à travailler dans la Fonction publique
Total supérieur à 100 (deux réponses possibles)



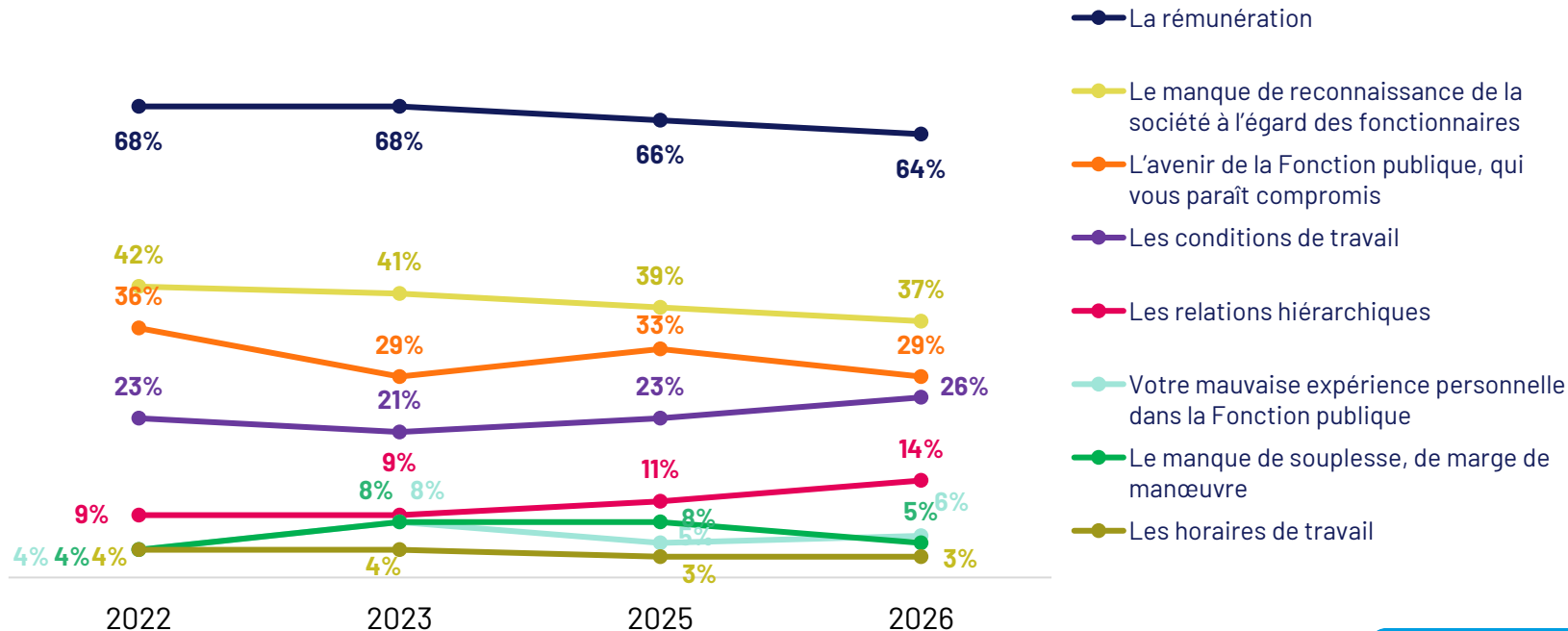
Raisons de non-recommandation du métier - Evolutions

Depuis 2022, la rémunération reste le principal motif de non-recommandation, malgré une baisse progressive. Le pessimisme concernant l'avenir de la fonction publique pèse moins cette année, tandis que les conditions de travail prennent davantage d'importance depuis 2023.

Question : «Pour quelles raisons n'encourageriez-vous pas ce proche ou votre enfant à travailler dans la Fonction publique ? ...»*

Base : à ceux qui n'encourageraient pas leurs proches et enfants à travailler dans la Fonction publique

Total supérieur à 100 (deux réponses possibles)



Raisons de non-recommandation du métier - Détails

La rémunération domine largement les motifs de non-recommandation, toutes catégories confondues, et atteint un niveau particulièrement élevé chez les enseignants, près de trois sur quatre la citant.

Question : «Pour quelles raisons n'encourageriez-vous pas ce proche ou votre enfant à travailler dans la Fonction publique ? ...»
Base : à ceux qui n'encourageraient pas leurs proches et enfants à travailler dans la Fonction publique
Total supérieur à 100 (deux réponses possibles)

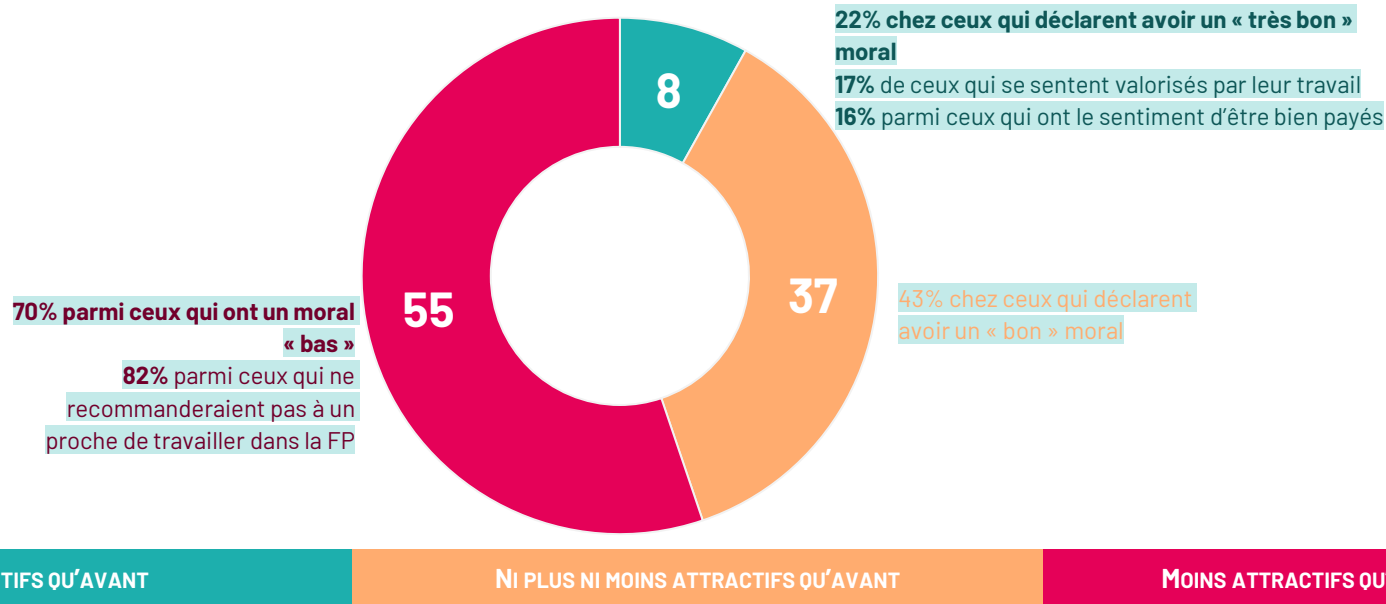
	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		MOINS DE 30 ANS	Age		
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME		30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
La rémunération	64	67	73	66	56	65	60	65	64	64	50	73	70	60
Le manque de reconnaissance de la société à l'égard des fonctionnaires	37	42	46	34	29	39	33	36	32	38	43	37	32	37
L'avenir de la Fonction publique, qui vous paraît compromis	29	29	13	26	33	26	46	23	38	25	21	24	24	37
Les conditions de travail	26	23	35	23	37	32	24	21	28	25	32	25	24	26
Les relations hiérarchiques	14	13	8	14	15	9	16	17	17	12	19	9	12	15
Votre mauvaise expérience personnelle dans la Fonction publique	6	6	3	7	6	5	5	8	3	7	-	6	10	6
Le manque de souplesse, de marge de manœuvre	5	6	4	6	3	6	4	6	2	7	4	6	6	5
Les horaires de travail	3	4	3	1	6	5	3	2	1	4	12	5	1	1

Bien que largement recommandée, la fonction publique est jugée moins attractive qu'auparavant par une majorité de fonctionnaires.

Près de quatre agents sur dix ne perçoivent aucun changement dans l'attractivité, et moins d'un sur dix voit une amélioration.

Question : « À votre avis, les métiers de la Fonction publique sont-ils aujourd'hui... »

Base : à tous



Attractivité des métiers de la Fonction publique - Détails

Les enseignants, et les 50 ans et plus figurent parmi les plus critiques sur l'évolution de l'attractivité.

Question : « À votre avis, les métiers de la Fonction publique sont ils aujourd'hui... »

Base : à tous

		Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
	Ensemble	FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% Plus attractifs	8	9	9	10	4	7	11	8	10	7	20	6	8	5
% Ni plus ni moins attractifs	37	36	27	35	40	34	38	38	37	36	39	39	35	35
% Moins attractifs	55	55	64	55	56	59	51	54	53	57	41	55	57	60

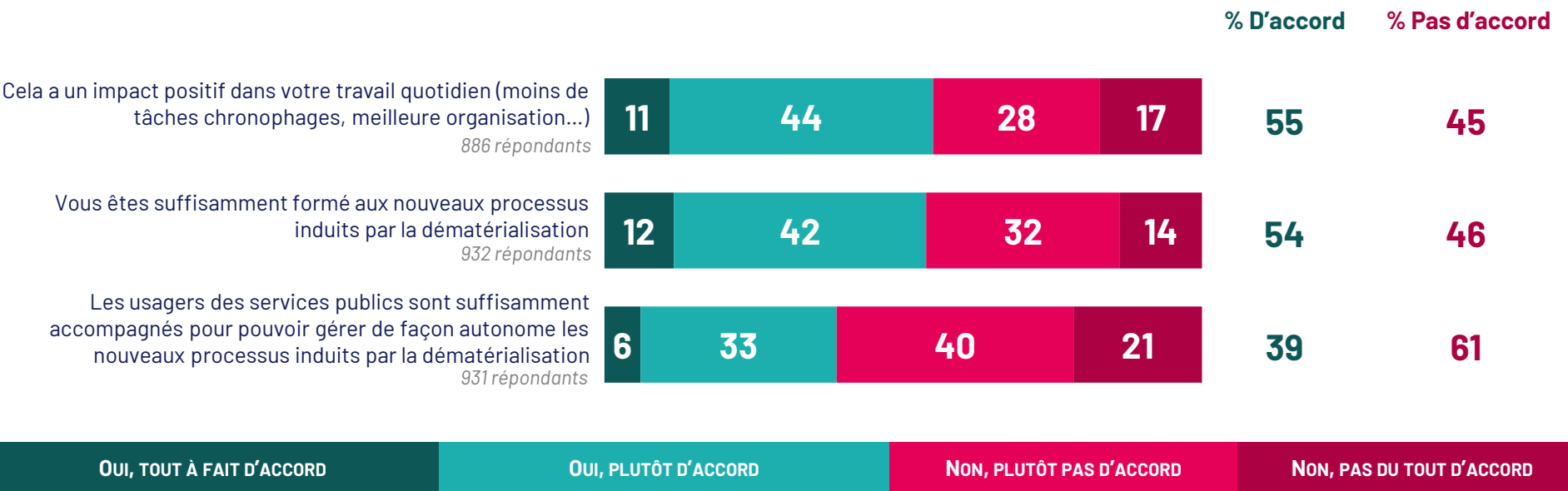
5/ Numérique et innovation dans la Fonction publique



L'objectif de dématérialisation est globalement bien accueilli dans la fonction publique, mais l'accompagnement des usages demeure un point de vigilance.

Près de la moitié des agents de la fonction publique estiment ne pas être formés aux nouveaux processus liés à la dématérialisation.

Question : « Afin d'améliorer la lisibilité de l'action publique, le programme « Action Publique 2022 » a placé la dématérialisation comme l'un de ses principaux objectifs. Le numérique et l'innovation sont considérés comme des leviers clefs, à la fois pour réformer l'administration mais également pour améliorer le service public. Concernant le numérique et l'innovation dans la Fonction publique, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? »
Base : à tous, résultats hors non concernés



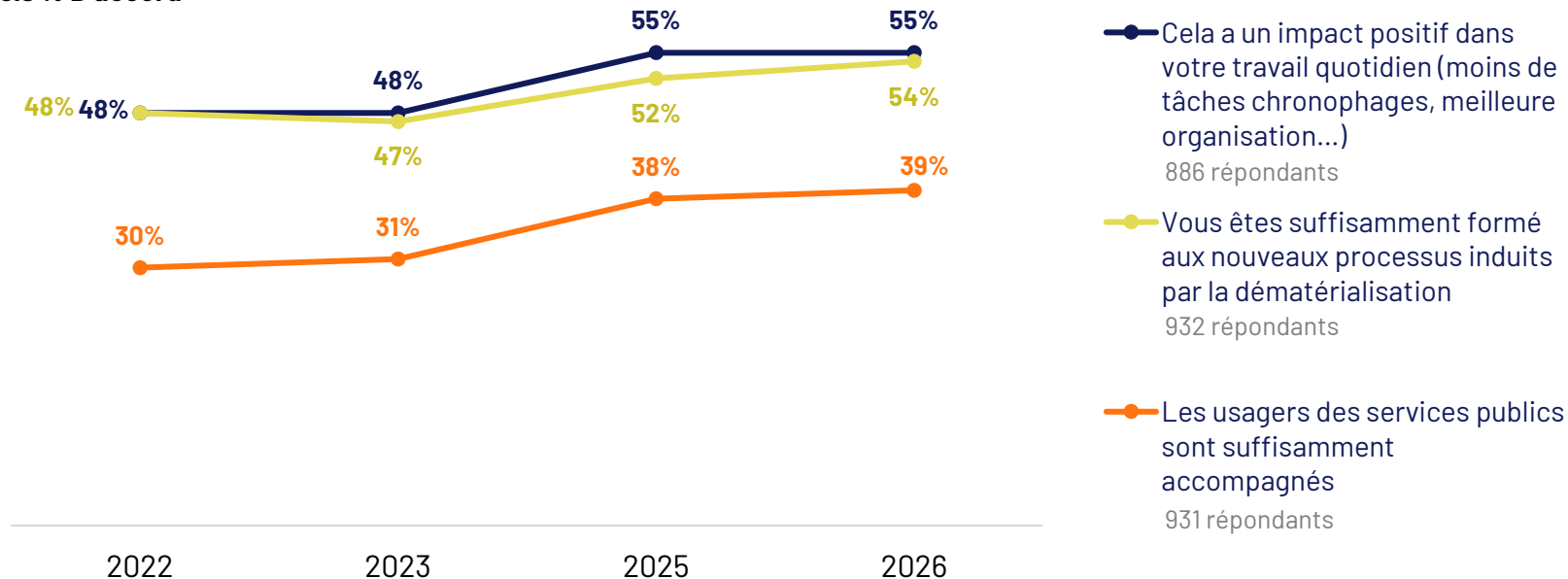
Impact de la dématérialisation dans la Fonction publique - Evolutions

Après une progression généralisée des indicateurs entre 2023 et 2025, les tendances se stabilisent cette année.

Question : Concernant le numérique et l'innovation dans la Fonction publique, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?»

Base : à tous, résultats hors non concernés

Rappels % D'accord



Impact de la dématérialisation dans la Fonction publique - Détails

Les 50 ans et plus se montrent moins convaincus, quand les moins de 40 ans et les agents territoriaux perçoivent plus clairement les bénéfices de la dématérialisation.

Question : Concernant le numérique et l'innovation dans la Fonction publique, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?»

Base : à tous, résultats hors non concernés

% D'ACCORD	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Cela a un impact positif dans votre travail quotidien (moins de tâches chronophages, meilleure organisation...) 886 répondants	55	53	48	60	50	52	57	57	54	56	75	61	53	45
Vous êtes suffisamment formé aux nouveaux processus induits par la dématérialisation 932 répondants	54	52	46	60	50	54	51	56	55	53	59	56	52	52
Les usagers des services publics sont suffisamment accompagnés pour pouvoir gérer de façon autonome les nouveaux processus induits par la dématérialisation 931 répondants	39	35	34	46	39	37	42	40	42	37	47	38	43	34

Le télétravail au sein de la Fonction publique reste minoritaire.

Près de trois quarts des agents ne pratiquent pas le télétravail, une proportion encore plus élevée dans les petites communes.

Question : «Êtes-vous amené à faire du télétravail ?»

Base : à tous

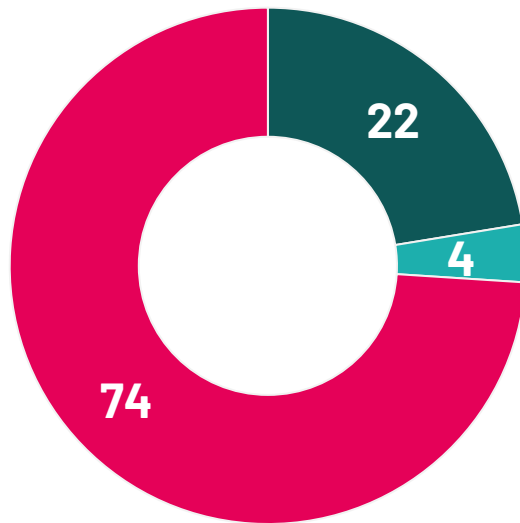
% Ne télétravaillent pas

74

82% dans les communes
rurales

79% 77% 72% 74%

2022 2023 2025 2026



% Télétravaillent

26

43% parmi ceux qui trouvent
que les métiers de la FP sont
plus attractifs qu'avant
36% parmi les Franciliens

21% 23% 28% 26%

2022 2023 2025 2026

OUI, 1 ou 2 JOURS PAR SEMAINE

OUI, 3 à 5 JOURS PAR SEMAINE

NON

Télétravail - Détails

Les télétravailleurs se concentrent surtout dans les fonctions publiques territoriale et d'État; aucune différence notable selon l'âge.

Question : «Êtes-vous amené à faire du télétravail ?»

Base : à tous

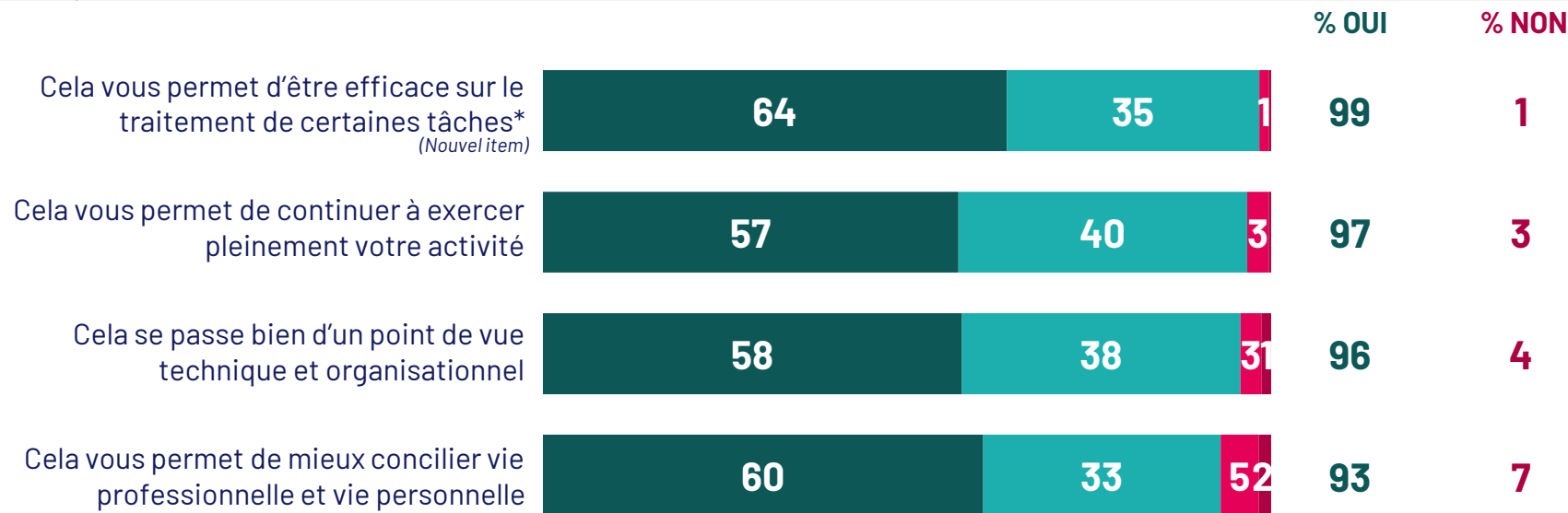
		Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
	Ensemble	FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% OUI	26	31	18	32	7	29	32	20	28	25	31	27	25	24
% NON	74	69	82	68	93	71	68	80	72	75	69	73	75	76

Le télétravail emporte l'adhésion de la quasi-totalité des agents qui le pratiquent.

Le télétravail est largement perçu comme un levier d'efficacité sur certaines tâches, avec deux tiers d'adhésion totale.

Question : «Lorsque vous télétravaillez, diriez-vous que...»

Base : à ceux qui télétravaillent



OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

NON, PLUTÔT PAS

NON, PAS DU TOUT

À noter : le télétravail séduit largement, quel que soit la fonction publique, la catégorie, le genre ou l'âge !

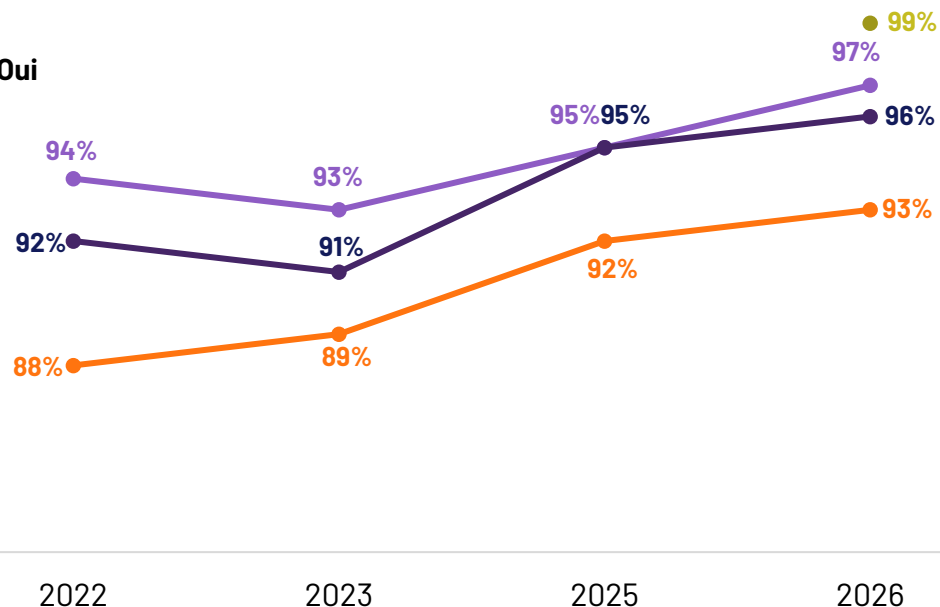
Satisfaction vis-à-vis du télétravail - Evolutions

Sur l'ensemble des items, la satisfaction atteint ses niveaux les plus élevés depuis 2022.

Question : « Lorsque vous télétravaillez, diriez-vous que... »

Base : à ceux qui télétravaillent

Rappels % Oui



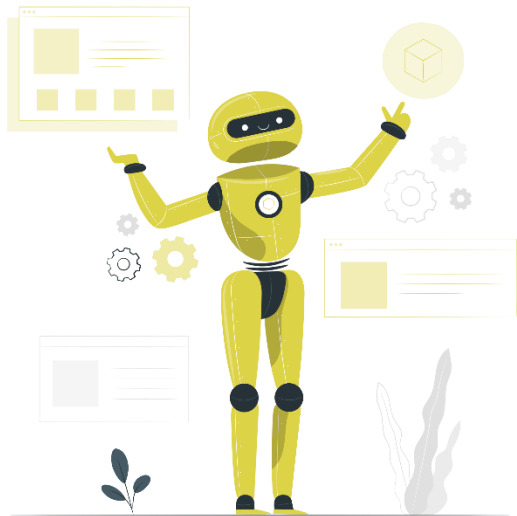
— Cela vous permet d'être efficace sur le traitement de certaines tâches* (Nouvel item)

— Cela vous permet de continuer à exercer pleinement votre activité

— Cela se passe bien d'un point de vue technique et organisationnel

— Cela vous permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

6/ L'usage de l'Intelligence Artificielle dans la Fonction publique

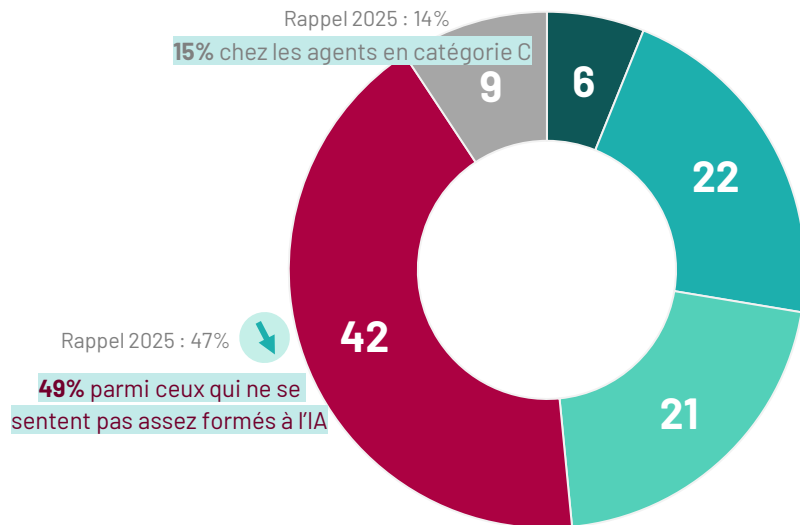


L'usage de l'IA progresse nettement dans la fonction publique (+10 pts).

Près d'un agent sur deux a déjà utilisé l'IA, dont un quart l'utilise régulièrement. Son adoption est moins répandue chez ceux qui ne sentent pas assez formés sur le sujet.

Question : «Utilisez-vous l'intelligence artificielle (IA) dans vos missions d'agent public ?»

Base : à tous



49% des agents de la Fonction publique utilisent l'IA

Rappel 2025 : 39%

Dont 28% d'utilisateurs réguliers*

Rappel 2025 : 18%

QUOTIDIENNEMENT

DE TEMPS EN TEMPS

RAREMENT

JAMAIS

NON CONCERNÉS

Utilisation de l'Intelligence Artificielle – Détails

Les jeunes, les enseignants et les agents de catégorie A sont en tête de l'adoption de l'IA. À l'inverse, les agents de la fonction publique hospitalière et de catégorie C sont plus nombreux à ne jamais l'avoir utilisée.

Question : «Utilisez-vous l'intelligence artificielle (IA) dans vos missions d'agent public ?»
Base : à tous
Total inférieur à 100% puisque les réponses « non concernés » ne sont pas affichées

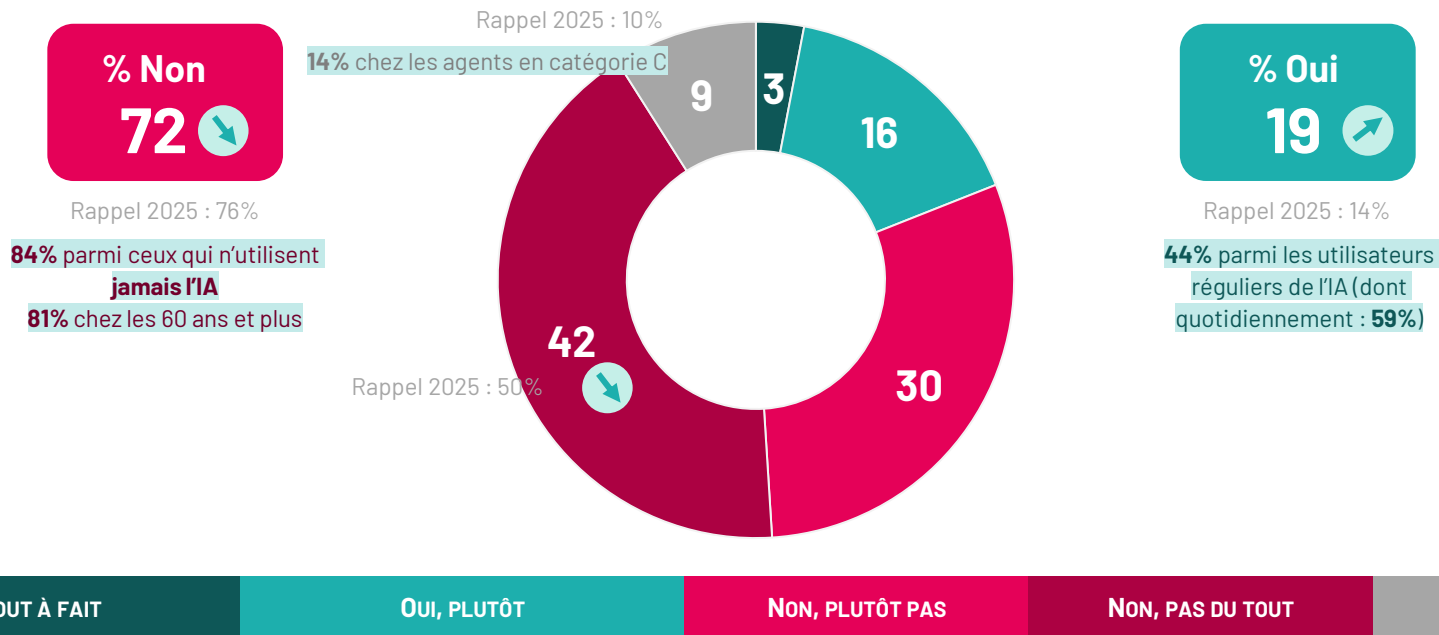
		Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
	Ensemble	FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Utilisateurs IA	49	57	71	47	33	64	43	36	54	45	64	54	44	43
...Dont utilisateurs réguliers*	28	32	39	27	19	37	25	20	30	26	43	33	24	21
N'ont jamais utilisé l'IA	42	36	27	40	59	32	48	49	39	44	34	38	46	45

Malgré des progrès, la formation à l'IA reste insuffisante : sept agents sur dix ne se sentent pas assez formés.

Le déficit de formation est assez net : quatre agents sur dix se disent « pas du tout formés ».

Question : «Estimez-vous être assez formé(e) concernant l'intelligence artificielle (IA) au sein de la Fonction publique ? »

Base : à tous



Formation à l'Intelligence Artificielle – détails

Les catégories qui se sentent les mieux formées sont aussi celles qui utilisent l'IA le plus régulièrement. Mais, même parmi elles, le niveau de formation perçu reste inférieur au niveau d'usage, ce qui interroge les dispositifs d'accompagnement.

Question : « Estimez-vous être assez formé(e) concernant l'intelligence artificielle (IA) au sein de la Fonction publique ? »

Base : à tous

Total inférieur à 100% puisque les réponses « non concernés » ne sont pas affichées

	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% OUI	19	23	24	18	12	23	20	14	23	16	31	22	15	15
% NON	72	72	74	71	75	73	71	72	68	75	63	70	74	75
Rappels utilisateurs réguliers*	28	32	39	27	19	37	25	20	30	26	43	33	24	21

7/ Fonctionnaires et transition environnementale

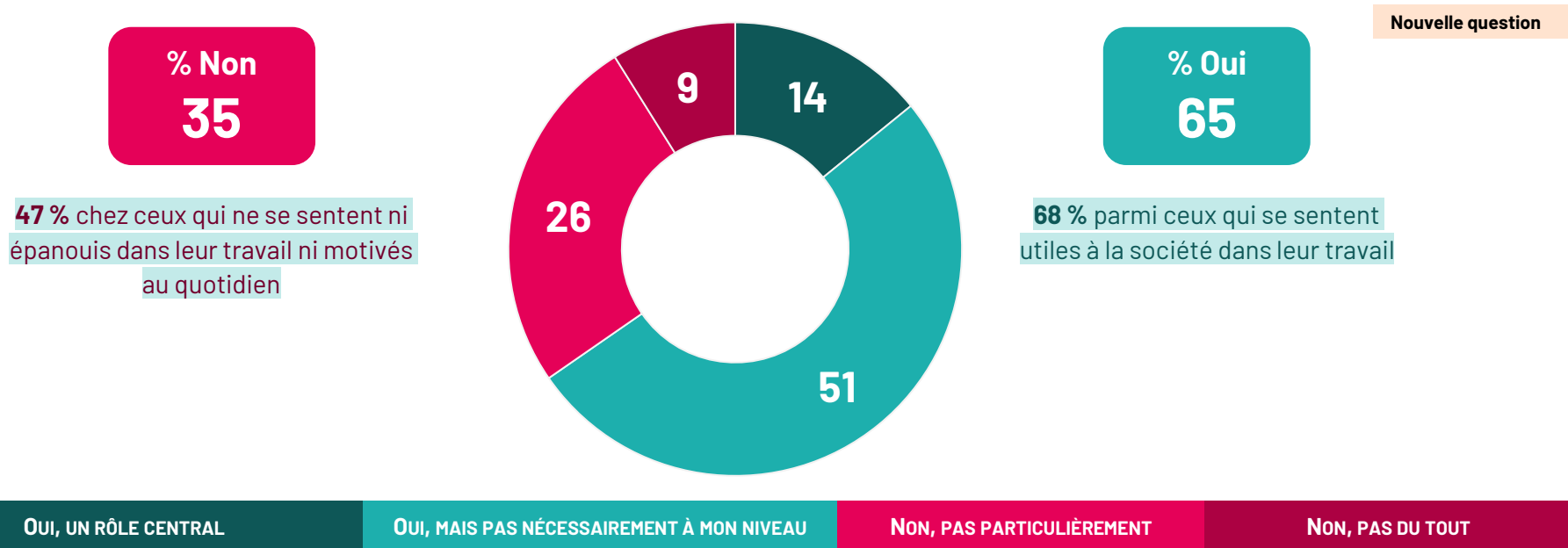


Seul un agent sur dix sept estime avoir un rôle central à jouer dans l'accompagnement de la transition environnementale.

La moitié estime que la fonction publique a un rôle à jouer, mais sans se sentir nécessairement concernée à son propre niveau.

Question : « En tant qu'agent de la Fonction publique, pensez-vous avoir un rôle particulier à jouer dans l'accompagnement de la transition environnementale ? »

Base : à tous



Rôle de la Fonction publique dans la transition environnementale - Détails

Une responsabilité particulièrement prête à être endossée chez les enseignants et la Fonction publique territoriale.

Question : « En tant qu'agent de la Fonction publique, pensez-vous avoir un rôle particulier à jouer dans l'accompagnement de la transition environnementale ? »

Base : à tous

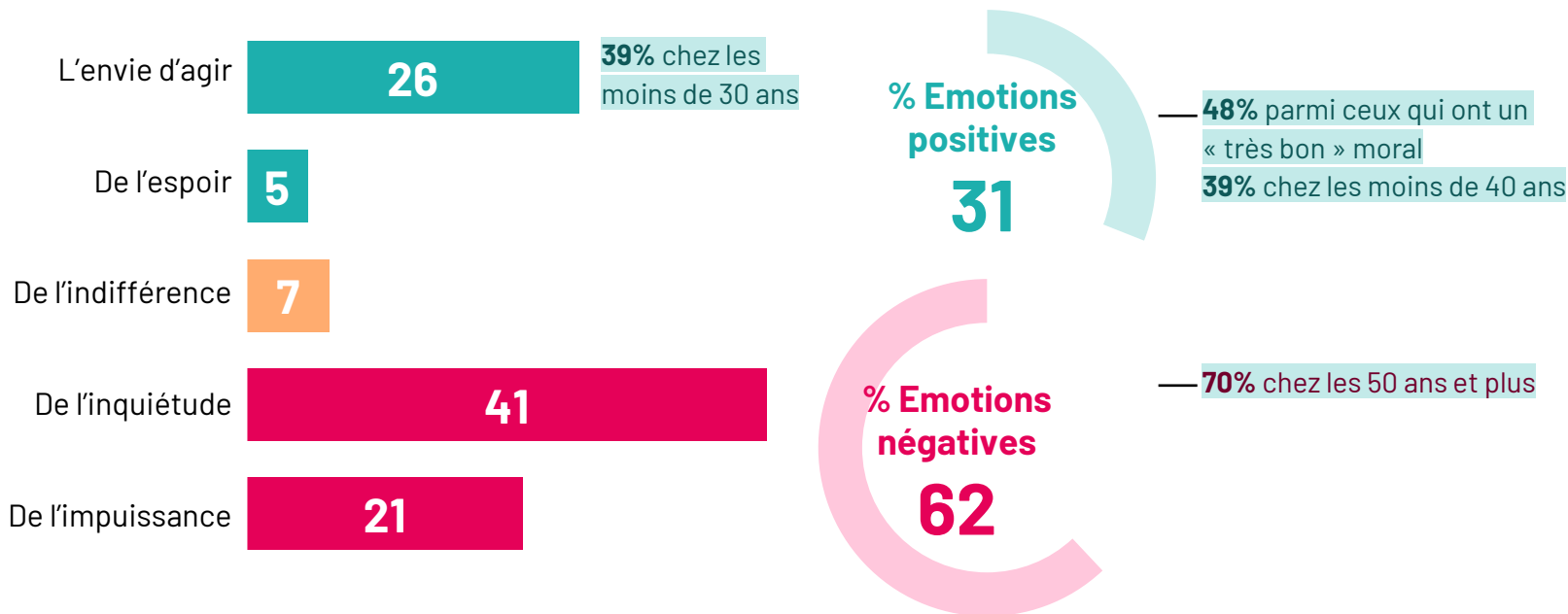
	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% OUI	65	65	70	68	60	70	64	62	67	64	66	70	62	65
Oui, un rôle central	14	13	19	20	7	16	13	13	19	12	23	19	9	12
Oui, mais pas nécessairement à mon niveau	51	52	51	48	53	52	51	49	50	52	43	51	53	53
% NON	35	35	30	32	40	30	36	38	33	36	34	30	38	35
Non, pas particulièrement	26	26	24	24	28	23	26	28	24	26	27	22	28	25
Non, pas du tout	9	7	6	8	12	7	10	10	7	10	7	8	10	10

Face au changement climatique, l'inquiétude domine. Mais un quart des agents manifeste également une envie d'agir, une dynamique davantage portée par les plus jeunes.

Question : « Quand on évoque le changement climatique, les réactions peuvent être très diverses. Personnellement, quel sentiment correspond le mieux à votre état d'esprit lorsque l'on parle de changement climatique ? »

Base : A tous

Nouvelle question



Sentiments suscités par le changement climatique – Détails

Les émotions négatives sont particulièrement marquées chez les catégories C, les femmes et les agents les plus âgés.

Question : « Quand on évoque le changement climatique, les réactions peuvent être très diverses. Personnellement, quel sentiment correspond le mieux à votre état d'esprit lorsque l'on parle de changement climatique ? »
Base : A tous

		Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
% EMOTIONS POSITIVES	31	33	33	31	28	33	33	28	34	29	46	35	31	23
% EMOTIONS NÉGATIVES	62	62	61	64	62	60	59	67	58	65	51	57	63	70

Principaux enseignements



Le baromètre des fonctionnaires 2026 révèle un paradoxe : le moral fléchit, l'engagement résiste

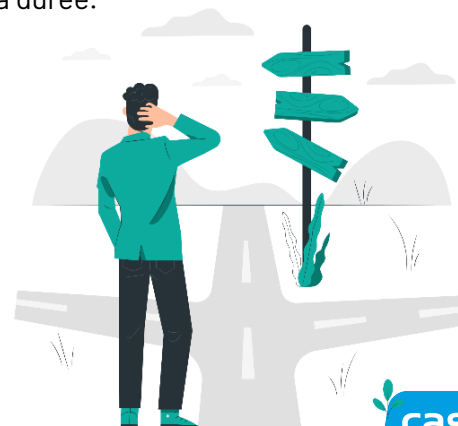
Après une éclaircie en 2025 (62% de « bon moral » contre 51% en 2023), **le moral des fonctionnaires recule à nouveau en 2026 (54% de « bon moral » ; -8 pts)**. Seuls 10% évoquent un « très bon moral », tandis que 17% déclarent un moral « bas » et 29% un moral « moyen », signe d'un état d'esprit globalement plus fragile. Cette baisse intervient dans un contexte global peu favorable, marqué par des incertitudes économiques et politiques ainsi que par un cadre budgétaire plus contraint.

La baisse du moral touche la quasi-totalité des segments, quels que soient le type de fonction publique, la catégorie, le genre ou l'âge du fonctionnaire. Elle reste toutefois inégale dans son ampleur. La fonction publique hospitalière se distingue par une relative stabilité (59% de bon moral, -1 pt), tandis que les reculs sont nettement plus marqués dans la fonction publique d'État (-12 pts), chez les agents de catégorie B (-15 pts), ou encore chez les moins de 30 ans (-12 pts).

Cette baisse pourrait être alimentée à la fois par un climat général morose et par la persistance, dans le temps, de sources de frustration déjà identifiées par ce baromètre CASDEN au fil des années – en particulier en matière de rémunération, de valorisation par la société et de sentiment d'incompréhension de leurs missions par les usagers.

Pourtant, au-delà de ce constat, **le baromètre relève un corps toujours fortement engagé – avec 87% d'agents convaincus de l'utilité qu'ils apportent à la société et 84% portés par un sentiment de fierté vis-à-vis de leur mission. Même si le pessimisme quant à l'avenir de la Fonction Publique reste majoritaire (61%, mais signe positif : -5 pts par rapport à 2025) et que 55% des agents la jugent moins attractive qu'avant, les agents restent pour autant majoritairement prêts à recommander cette voie (63%, un chiffre stable au fil des années, et même supérieur à ceux de 2022 et 2023).**

En somme, des agents toujours très engagés, globalement motivés (68%) et épanouis au quotidien (69%), mais confrontés à des fragilités qui s'inscrivent dans la durée.



Autres enseignements principaux (1/2)

La rémunération, point noir persistant : la montée en puissance de la rémunération au mérite comme horizon ?

La question de la rémunération demeure un des principaux points de tensions du baromètre. **Seuls 37% des agents publics estiment être bien rémunérés, contre 63% qui s'estiment mal rémunérés (dont 15% « très mal »).** Ce malaise salarial se traduit concrètement dans les conditions de vie : 56% des agents déclarent rencontrer des difficultés pour boucler leurs fins de mois (+2 pts). **La rémunération apparaît ainsi toujours comme le premier frein à la recommandation de la fonction publique**, citée par 64% des agents qui ne la recommanderaient pas (jusqu'à 83% parmi ceux qui se perçoivent « très mal » payés).

Dans ce contexte de frustration durable, la rémunération au mérite gagne progressivement en légitimité. Peut-être apparaît-elle comme une réponse possible aux dysfonctionnements perçus du système actuel ? La part des agents favorables n'a cessé d'augmenter au fil des ans. **Aujourd'hui, 7 agents sur 10 adhèrent à cette idée, dont plus d'un quart « tout à fait ».** Si aucun corps ne rejette majoritairement ce principe, certains sont toutefois plus divisés, à l'image des enseignants, dont les positions sur le sujet sont quasiment équilibrées (52% favorables, 48% opposés). Ce rejet relatif traduit, sans doute, un rapport singulier au métier d'enseignant et à ses modes de reconnaissance.

Des contraintes professionnelles persistantes...

Au-delà de la question salariale, **les conditions d'exercice continuent de concentrer une insatisfaction importante. Deux tiers déclarent disposer de matériel inadapté (+3 pts).** Un agent sur deux évoque également des **difficultés relationnelles avec ses collaborateurs** (stable). Près d'un agent sur deux signale des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle (stable). L'introduction de nouveaux indicateurs cette année met en lumière d'autres sources de malaise : **77% des agents évoquent un manque d'information sur les décisions de leur administration, 75% pointent des procédures jugées trop lourdes et une proportion équivalente dénonce une charge de travail excessive. Enfin, fait inquiétant : 49% des agents déclarent subir des incivilités ou agressions verbales**, un phénomène particulièrement marqué chez les enseignants et dans la fonction publique hospitalière.

Autres enseignements principaux (2/2)

Des fondamentaux du statut toujours largement valorisés

Malgré ces difficultés, les attributs structurants du statut de fonctionnaire continuent de susciter une forte adhésion. **La garantie de l'emploi demeure plébiscitée (92%)**, tout comme la possibilité de servir l'intérêt général (91%) et la solvabilité de l'employeur public (86%). Certains aspects gagnent même en reconnaissance : la présence de règles de fonctionnement internes est de plus en plus valorisée (82%, niveau le plus élevé observé), tout comme les possibilités de mobilité et d'évolution interne (77%, également à leur plus haut niveau).

Dématérialisation et IA : des avancées, un accompagnement à renforcer

La dématérialisation des procédures est globalement bien perçue : 55% des agents estiment qu'elle a un impact positif sur leurs tâches, et une proportion équivalente se considère suffisamment formée aux nouveaux outils. Cependant, ces indicateurs tendent à stagner, traduisant un essoufflement de la dynamique de transformation. Surtout, **l'accompagnement des usagers reste en retrait** : seuls 39% des agents estiment qu'il est suffisant (+1 pt par rapport à 2025).

S'agissant de l'intelligence artificielle, son usage progresse nettement : 49% des agents déclarent y avoir recours dans le cadre de leurs missions (+10 points en un an). La part d'utilisateurs réguliers suit la même tendance. Cette diffusion rapide s'accompagne toutefois de fortes disparités et d'un **déficit de formation**. Seuls 19% des agents se sentent correctement formés à l'IA (+5 points). Un décalage apparaît ainsi entre usage et maîtrise : par exemple, 30% des hommes déclarent utiliser régulièrement ces outils, mais seulement 23% estiment être formés. Ce décalage soulève des enjeux en termes de qualité d'usage et d'accompagnement organisationnel.

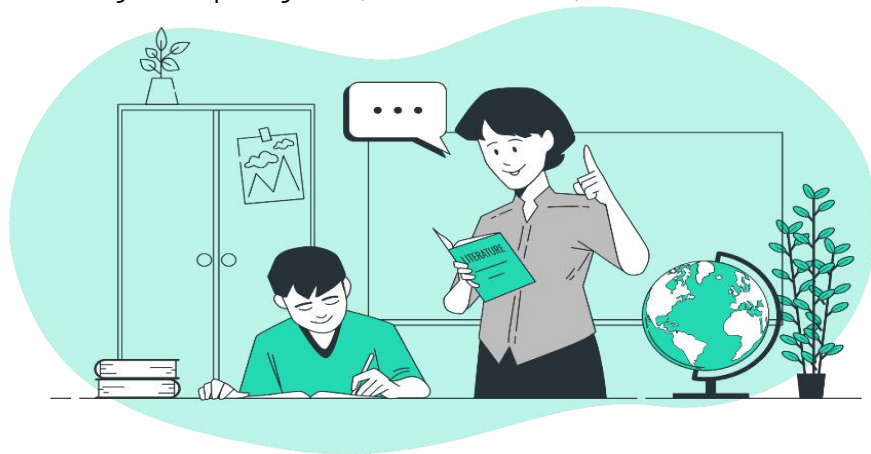
Les enseignants : un corps particulièrement critique et pessimiste

Les enseignants ne sont pas ceux qui affichent le moral le plus dégradé : ils se situent dans la moyenne (56% déclarent avoir un bon moral, stable). Ils apparaissent même particulièrement investis : **75% se disent épanouis dans leur travail (contre 69% en moyenne) et 74% motivés au quotidien (contre 68%)**. Le tableau semble donc, à première vue, plutôt favorable.

Mais plusieurs éléments viennent l'assombrir. **Les enseignants se montrent nettement plus pessimistes** que la moyenne quant à l'avenir de la fonction publique (72% contre 61%). Les difficultés structurelles observées chez l'ensemble des agents sont par ailleurs amplifiées : **82% jugent les procédures trop lourdes** (75% en moyenne), **83% la charge de travail excessive** (contre 75%), **76% dénoncent un matériel inadapté** (65%) et **67% déclarent subir des incivilités ou agressions verbales** (contre 49%). Le déficit de reconnaissance constitue un autre point d'alerte majeur. **Seuls 29% des enseignants se sentent reconnus par la société** (contre 38% en moyenne) et **26% se sentent valorisés** (contre 36% en moyenne). La reconnaissance hiérarchique est également plus faible chez les enseignants qu'au global (47% contre 52%).

Au fil des éditions, les enseignants apparaissent ainsi presque comme un groupe « à part » : fortement engagés, mais de plus en plus critiques vis-à-vis de leurs conditions d'exercice et des formes de reconnaissance. **D'ailleurs, 47% des enseignants ne recommanderaient pas la fonction publique (contre 37% en moyenne), dont 14% « pas du tout » (taux le plus élevé)**. Ils sont aussi les plus nombreux à juger que la fonction publique est moins attractive qu'auparavant (**64% contre 55% en moyenne**).

Ce focus sur les enseignants ne vise pas à invisibiliser les difficultés des autres corps, qui sont belles et bien présentes, mais la récurrence et l'intensité des indicateurs de malaise chez les enseignants constituent un signal d'alerte important.



ANNEXES

NOS ENGAGEMENTS

CODES PROFESSIONNELS, CERTIFICATION QUALITÉ CONSERVATION ET PROTECTION DES DONNÉES

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de marché et d'opinion suivants :

- **SYNTEC** (syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France ; www.Syntec-etudes.Com)
- **ESOMAR** (European Society for Opinion and Market Research, www.Esomar.Org)



**Ipsos France est certifiée ISO 20252 :
Market Research - version 2019
par AFNOR CERTIFICATION**

Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales.

Ipsos France s'engage à appliquer le **code ICC/Esomar** des études de marché et d'opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.



Ipsos s'engage à respecter les lois applicables. Ipsos a désigné un Data Protection Officer et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679). Pour plus d'informations sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

A ce titre, la durée de conservation des données personnelles des personnes interviewées dans le cadre d'une étude est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :

de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc .

de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente.

FIABILITÉ DES RÉSULTATS : Études auto-administrées online

La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs, c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases de l'étude.

EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant un process de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.

LORS DU RECUEIL

- **Echantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes de ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: tirage aléatoire, taux de sollicitation, taux de participation, abandon en cours, hors cible...
- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

EN AVAL DU RECUEIL

- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.

À PROPOS D'IPSOS

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant près de 20 000 collaborateurs.

Nos chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Nos 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de nos enquêtes, de notre suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles.

Notre signature « Game Changers » résume bien notre ambition d'aider nos 5 000 clients à évoluer avec confiance dans un monde en rapide évolution.

Créé en France en 1975, Ipsos est coté à l'Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. L'entreprise fait partie des indices SBF 120 et Mid-60 et est éligible au service de règlement différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :
You act better when you are sure.