

# 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 ou Très bon moral  
(notes ≥ 7)

54% ↓

Rappel 2025 : 62%  
Rappel 2023 : 51%  
Rappel 2022 : 52%

Note  
Moyenne :  
6,4 ↓

Rappel 2025 : 6,6  
Rappel 2023 : 6,1  
Rappel 2022 : 6,3

Rappel 2025	16	22	50	12
Rappel 2023	20	29	42	9
Rappel 2022	18	30	44	8

NOTES DE 0 À 4

NOTES DE 5 À 6

NOTES DE 7 À 8

NOTES DE 9 À 10

# 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
<b>2026</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>50</b>
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... »

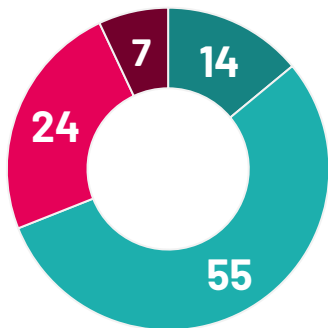
Base : à tous

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

Nouvelle question

## ...Épanoui dans votre travail

% Non  
**31**

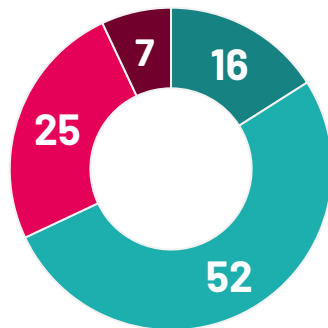


% Oui  
**69**

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
<b>Epanoui dans votre travail</b>	<b>69</b>	69	75	69	69	72	65	68	71	68	81	66	70	66
<b>Motivé au quotidien</b>	<b>68</b>	68	74	68	68	73	64	65	70	67	83	71	64	63
<b>Aucun des deux (répondent non aux deux)</b>	<b>23</b>	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.

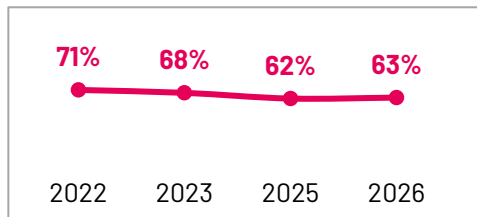
Question : « Personnellement, avez-vous le sentiment d'être... »

Base : à tous

**% Mal payés**  
**63**

Moral « bas » : **83%**

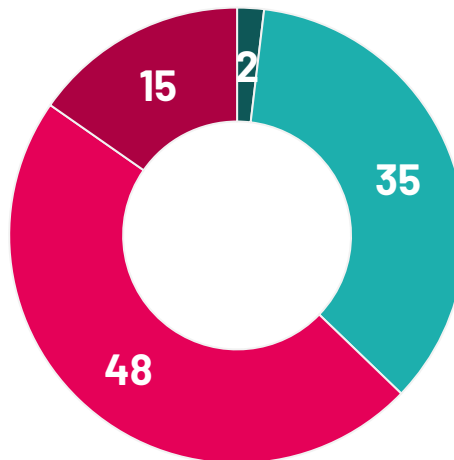
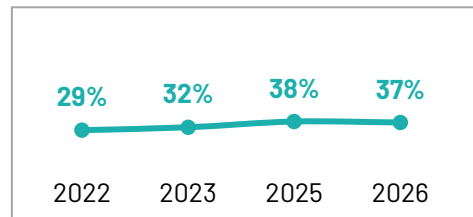
Estiment que les métiers de la FP  
sont moins attractifs qu'avant : **74%**



**% 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 ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
<b>% BIEN PAYÉ</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>35</b>
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
<b>% MAL PAYÉ</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>65</b>
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).

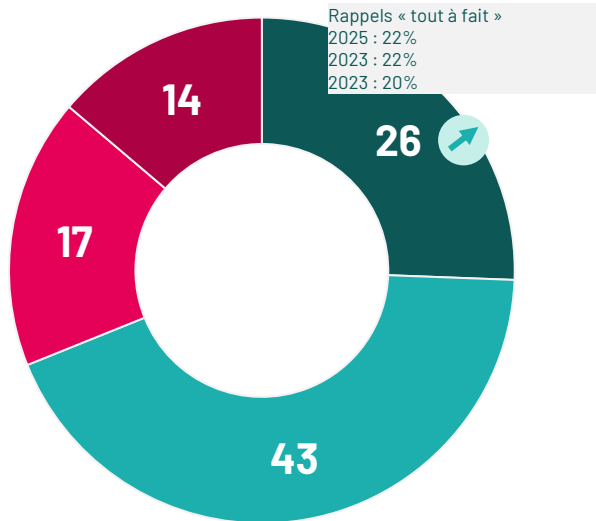
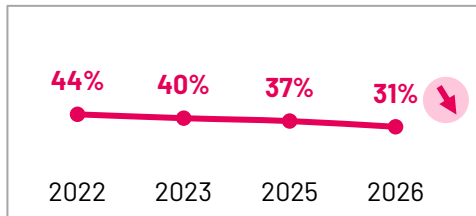
Question : « Seriez-vous favorable ou opposé à la mise en place d'une rémunération au mérite dans la Fonction publique ? »

Base : à tous

**% Opposés**  
**31**

33% en Province

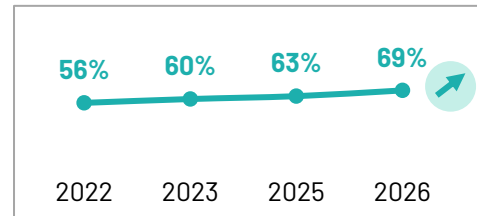
34% chez ceux qui s'estiment mal payés



**% 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
<b>% FAVORABLE</b>	<b>69</b>	<b>62</b>	<b>52</b>	<b>74</b>	<b>75</b>	<b>63</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>66</b>
Tout à fait favorable	<b>26</b>	19	14	33	27	20	22	33	27	25	28	24	27	25
Plutôt favorable	<b>43</b>	43	38	41	48	43	48	41	41	45	50	44	42	41
<b>% OPPOSÉ</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>34</b>
Plutôt opposés	<b>17</b>	20	24	15	15	20	17	15	17	17	11	20	17	18
Tout à fait opposés	<b>14</b>	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... »

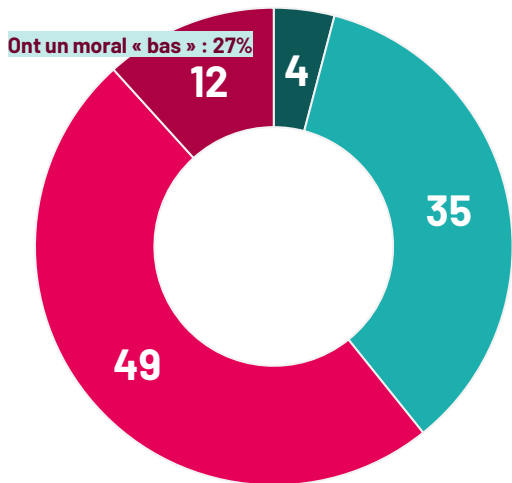
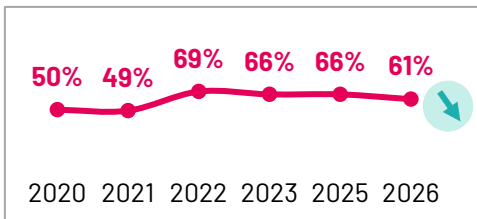
Base : à tous

% 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

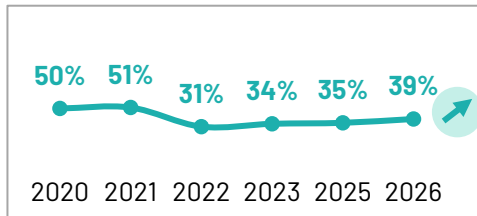


% Optimistes

39

64% parmi ceux qui se sentent reconnus par la société

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



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

	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
<b>% OPTIMISTES</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>34</b>
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
<b>% PESSIMISTES</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>66</b>
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.

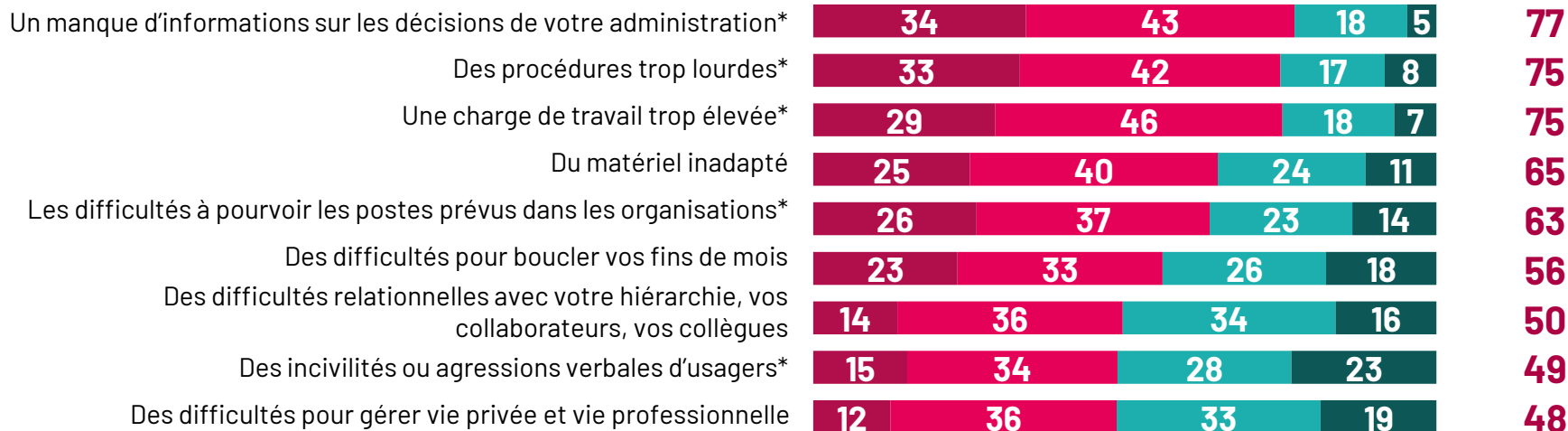
Un fait particulièrement préoccupant ressort : un agent sur deux est exposé à des incivilités, voire à des agressions verbales dans le cadre de ses fonctions.

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**



SOUVENT

PARFOIS

RAREMENT

JAMAIS

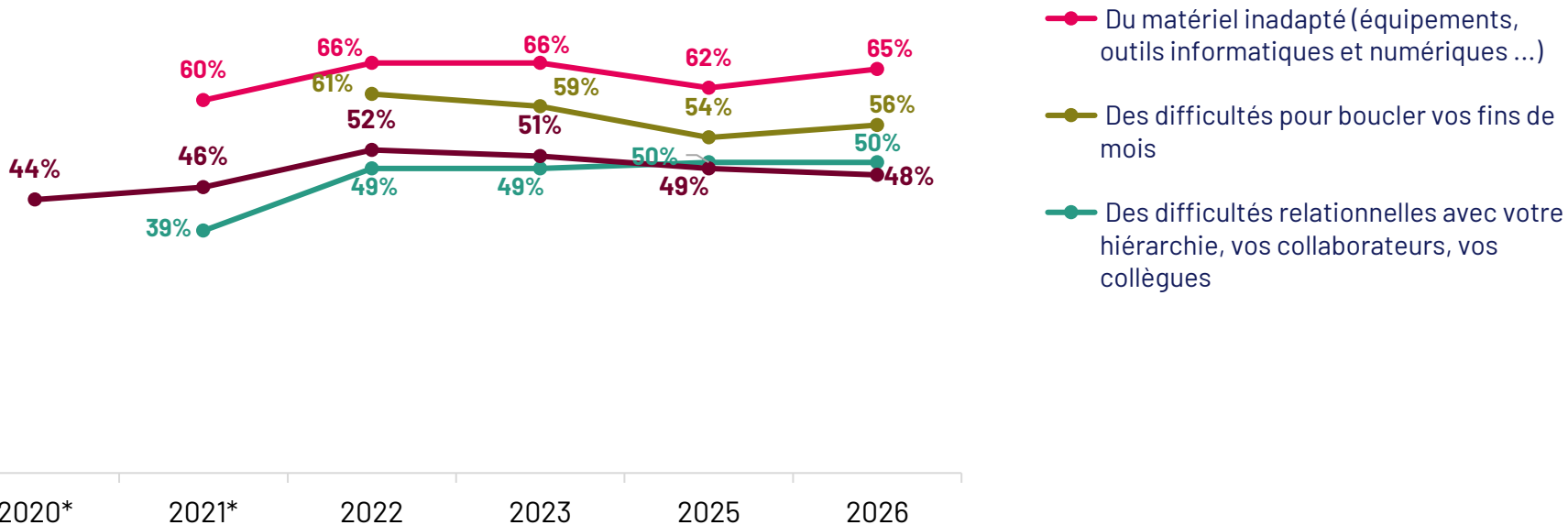
# Difficultés au quotidien - Evolutions

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*	<b>77</b>	79	80	72	81	79	76	75	76	77	78	78	76	77
Des procédures trop lourdes*	<b>75</b>	76	82	71	78	79	75	71	75	75	68	77	75	76
Une charge de travail trop élevée*	<b>75</b>	73	83	72	85	79	76	71	71	78	72	80	72	76
Du matériel inadapté (équipements, outils informatiques et numériques ...)	<b>65</b>	66	76	56	79	69	69	59	66	64	73	72	64	59
Les difficultés à pourvoir les postes prévus dans les organisations*	<b>63</b>	63	69	61	70	68	63	59	62	64	63	63	65	64
Des difficultés pour boucler vos fins de mois	<b>56</b>	49	48	62	61	44	60	66	50	60	54	62	54	55
Des difficultés relationnelles avec votre hiérarchie, vos collaborateurs, vos collègues	<b>50</b>	47	48	48	57	50	51	48	45	52	51	53	49	48
Des incivilités ou agressions verbales d'usagers*	<b>49</b>	49	67	40	61	55	47	44	45	51	49	53	49	46
Des difficultés pour gérer vie privée et vie professionnelle	<b>48</b>	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



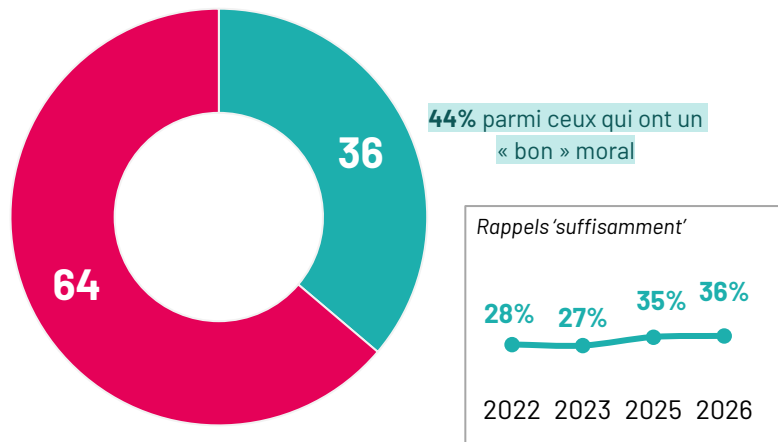
# Des fonctionnaires en quête de reconnaissance et de valorisation.

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.

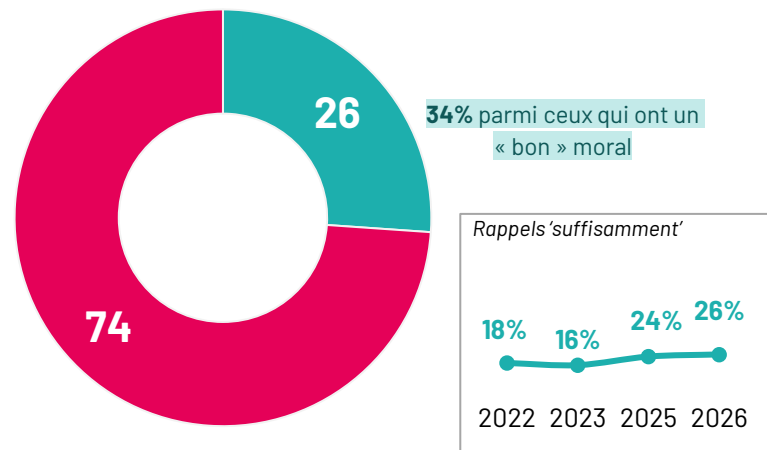
Question : «Avez-vous le sentiment que les missions des services publics dans lesquels vous travaillez sont...»

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

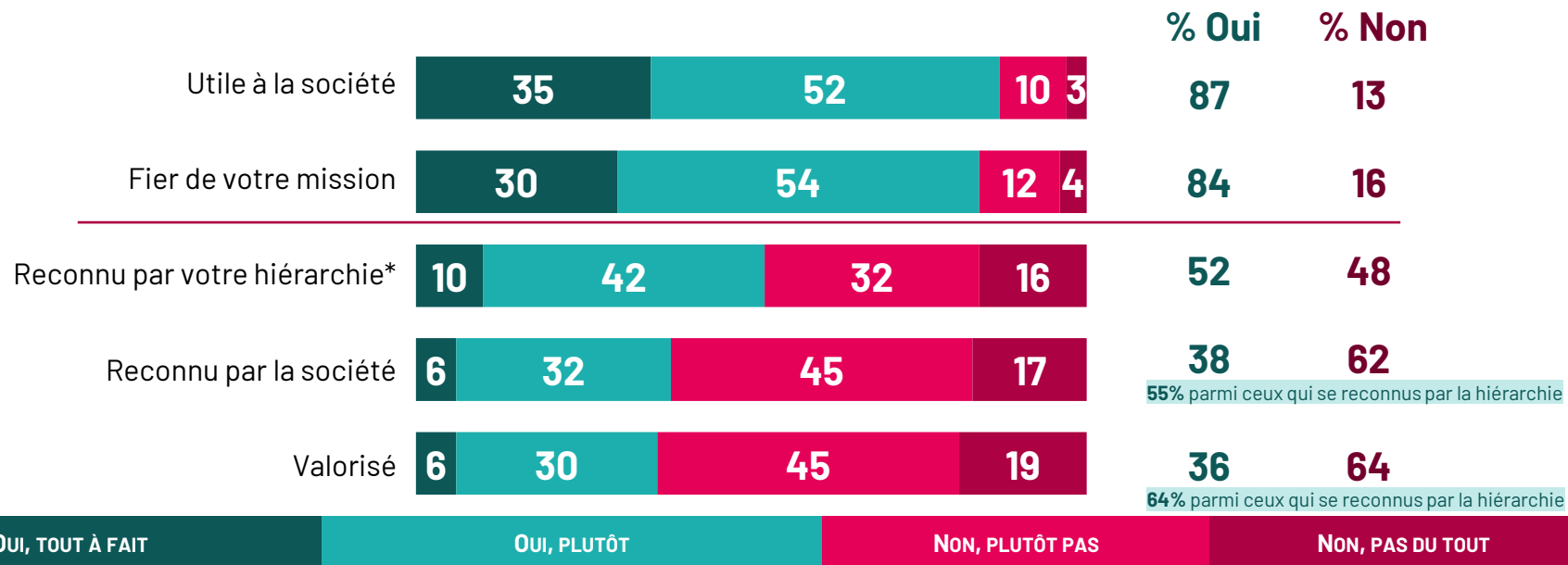
% SUFFISAMMENT	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Comprises par les usagers	<b>36</b>	33	28	36	43	32	38	39	35	37	40	37	36	34
Valorisées auprès des citoyens	<b>26</b>	23	20	27	29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



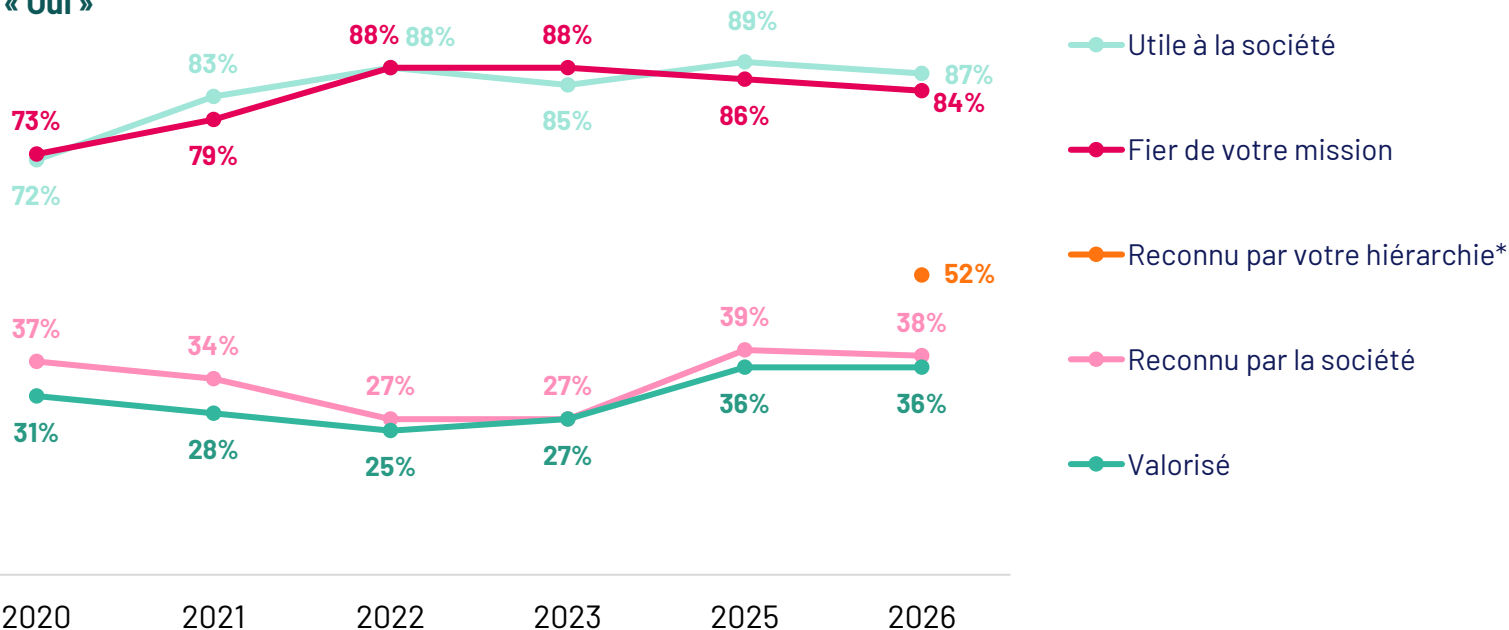
# Sentiments liés au statut d'agent dans la Fonction publique - Evolutions

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

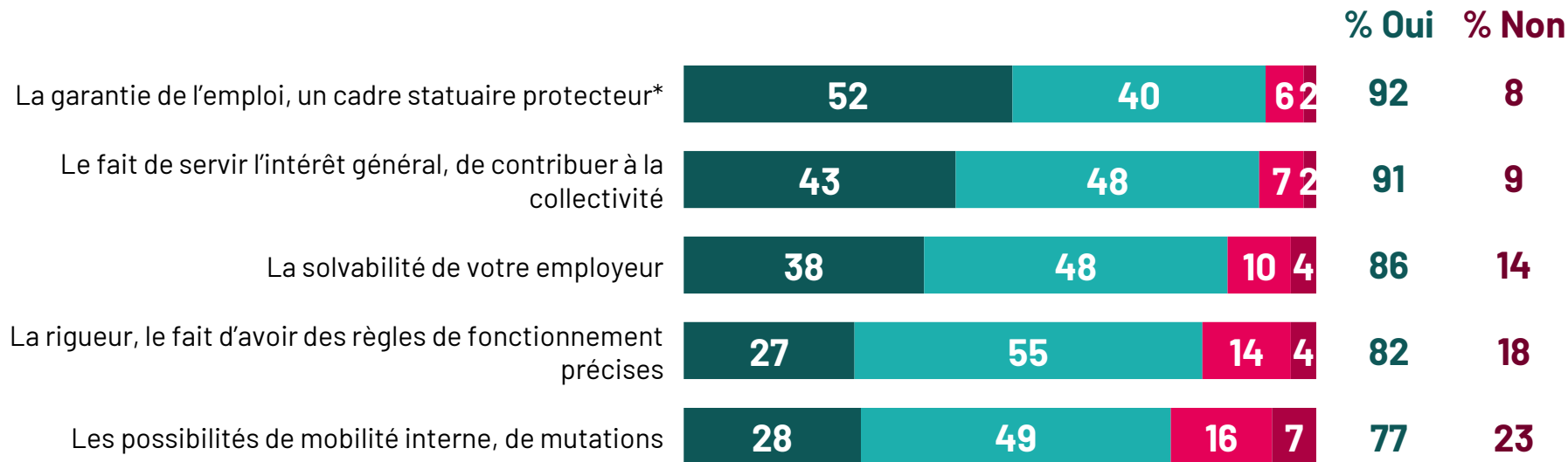
	% OUI	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		Ensemble	FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS
Utile à la société	<b>87</b>	86	89	88	89	90	87	86	89	86	86	86	88	88
Fier de votre mission	<b>84</b>	83	87	84	88	87	85	82	86	84	82	84	86	85
Reconnu par votre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

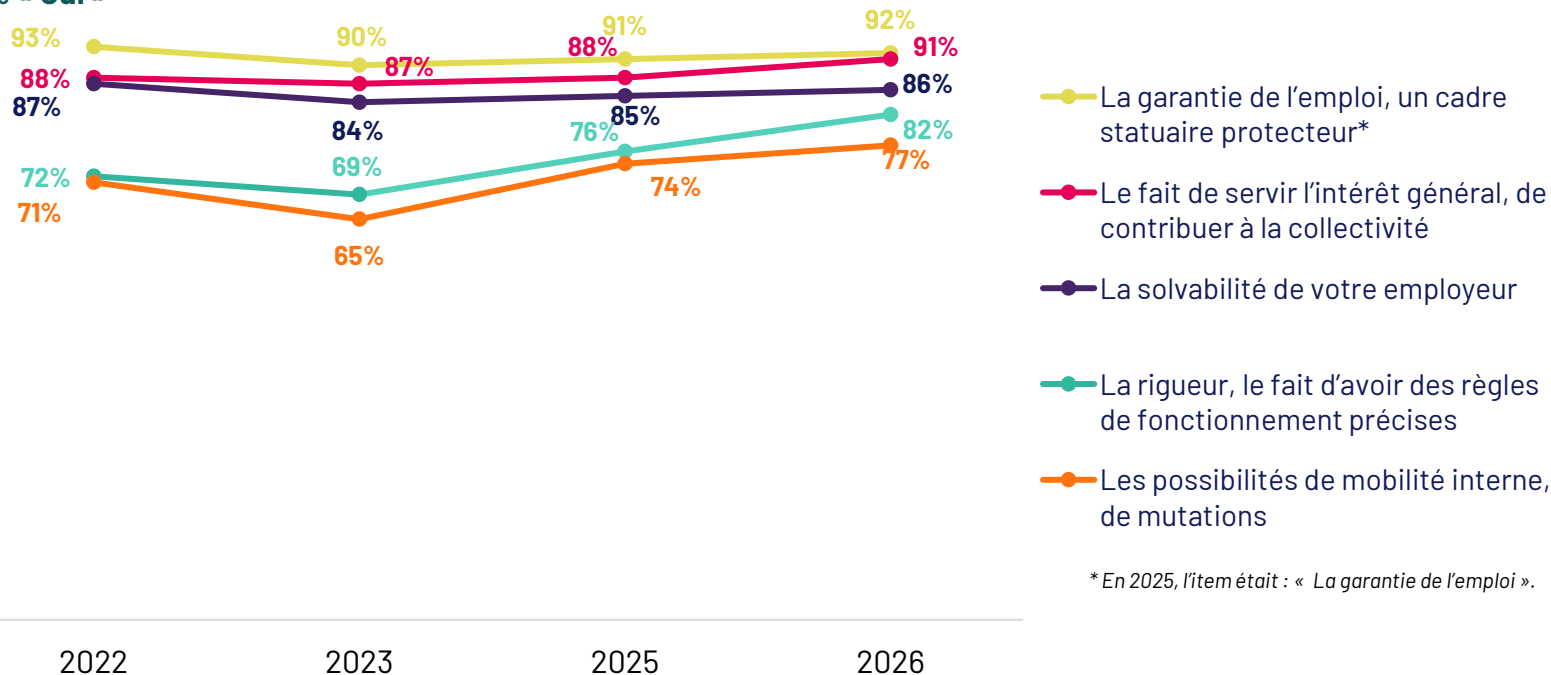
# Atouts du statut de fonctionnaire - Evolutions

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	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
La garantie de l'emploi, un cadre statutaire protecteur*	<b>92</b>	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	<b>91</b>	92	89	94	90	91	91	92	91	92	92	89	92	93
La solvabilité de votre employeur	<b>86</b>	86	81	88	83	84	89	86	88	85	80	84	84	91
La rigueur, le fait d'avoir des règles de fonctionnement précises	<b>82</b>	82	78	82	79	78	89	82	84	81	86	81	82	81
Les possibilités de mobilité interne, de mutations	<b>77</b>	76	59	80	78	74	80	78	78	76	86	77	76	74

# 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

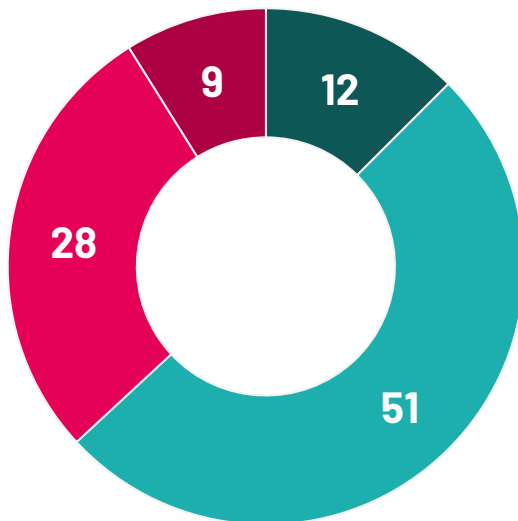
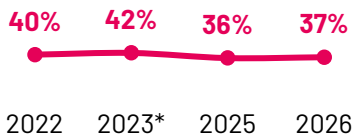
% Non  
**37**

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'



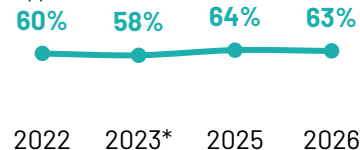
% Oui  
**63**

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
<b>% OUI</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>65</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>58</b>	
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
<b>% NON</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>42</b>
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

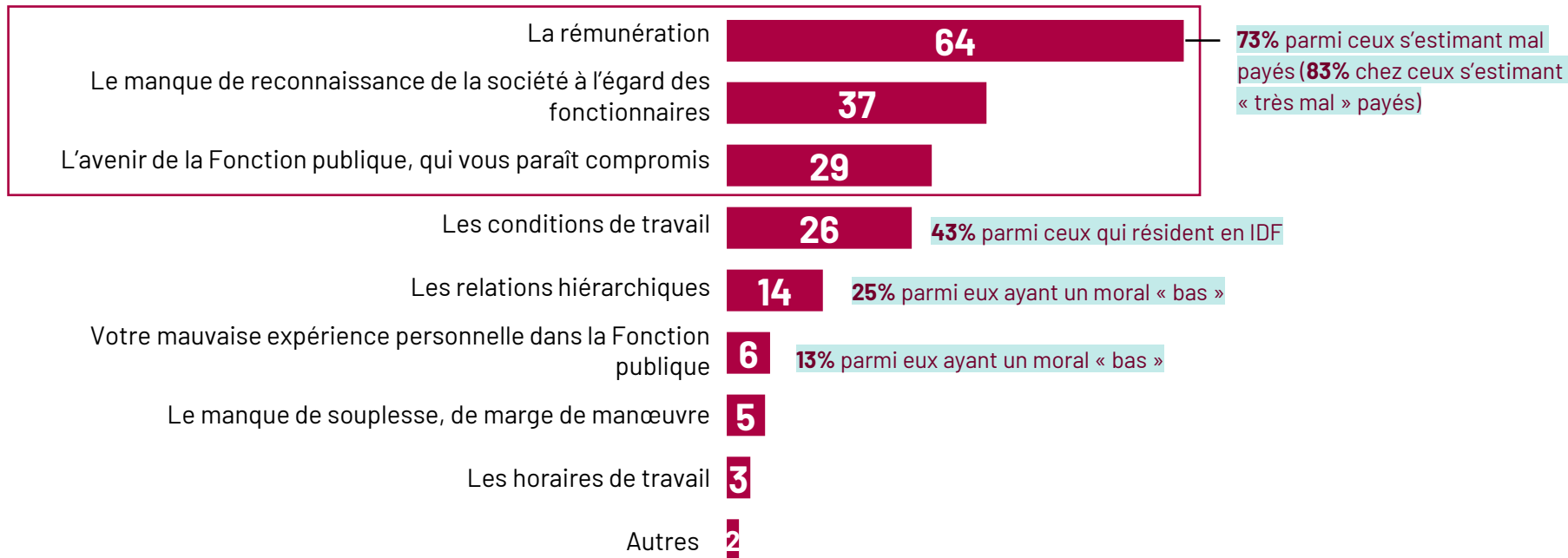
# La rémunération reste le principal frein à la recommandation.

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)



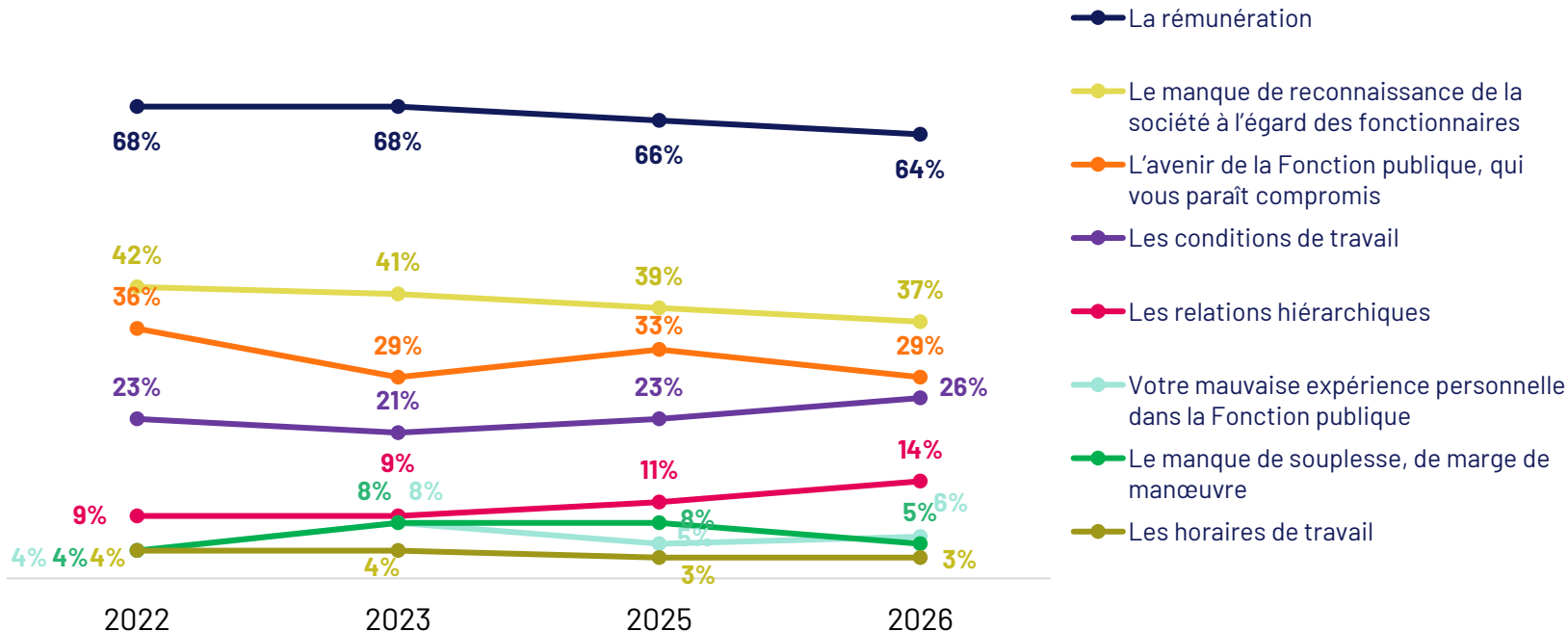
# Raisons de non-recommandation du métier - Evolutions

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)

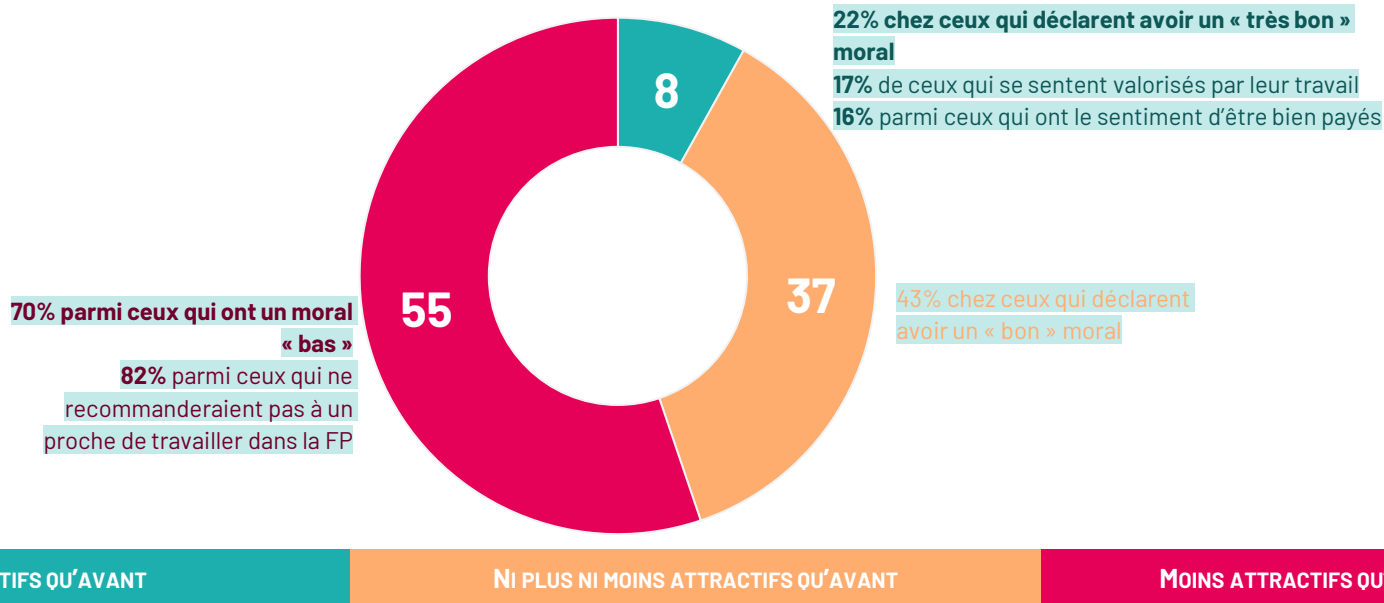
	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
La rémunération	<b>64</b>	67	73	66	56	65	60	65	64	64	50	73	70	60
Le manque de reconnaissance de la société à l'égard des fonctionnaires	<b>37</b>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

	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
<b>% Plus attractifs</b>	<b>8</b>	9	9	10	4	7	11	8	10	7	20	6	8	5
<b>% Ni plus ni moins attractifs</b>	<b>37</b>	36	27	35	40	34	38	38	37	36	39	39	35	35
<b>% Moins attractifs</b>	<b>55</b>	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

**% D'accord**    **% Pas d'accord**

Cela a un impact positif dans votre travail quotidien (moins de tâches chronophages, meilleure organisation...)

886 répondants



**55**

**45**

Vous êtes suffisamment formé aux nouveaux processus induits par la dématérialisation

932 répondants



**54**

**46**

Les usagers des services publics sont suffisamment accompagnés pour pouvoir gérer de façon autonome les nouveaux processus induits par la dématérialisation

931 répondants



**39**

**61**

OUI, TOUT À FAIT D'ACCORD

OUI, PLUTÔT D'ACCORD

NON, PLUTÔT PAS D'ACCORD

NON, PAS DU TOUT D'ACCORD

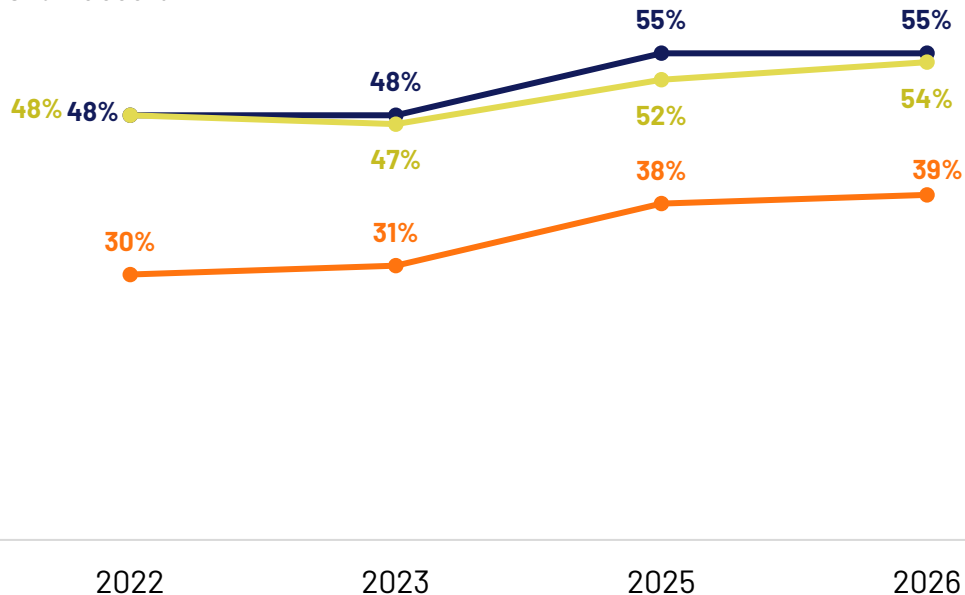
# Impact de la dématérialisation dans la Fonction publique - Evolutions

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



- Cela a un impact positif dans votre travail quotidien (moins de tâches chronophages, meilleure organisation...)  
886 répondants
- Vous êtes suffisamment formé aux nouveaux processus induits par la dématérialisation  
932 répondants
- Les usagers des services publics sont suffisamment accompagnés  
931 répondants

# 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	<b>55</b>	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	<b>54</b>	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	<b>39</b>	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.

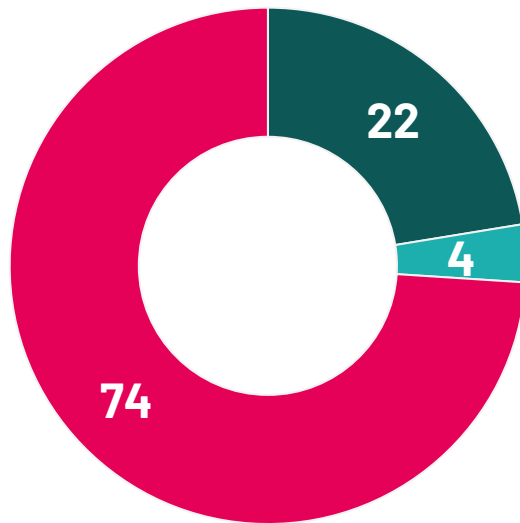
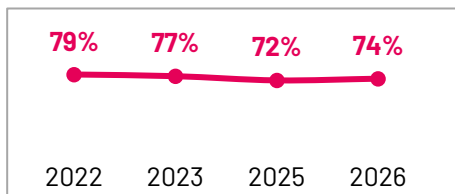
Question : «Êtes-vous amené à faire du télétravail ?»

Base : à tous

% Ne télétravaillent pas

74

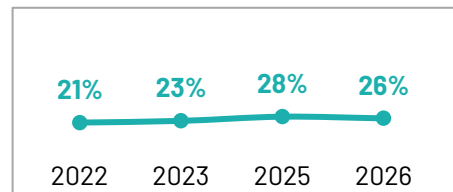
82% dans les communes  
rurales



% Télétravaillent

26

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



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

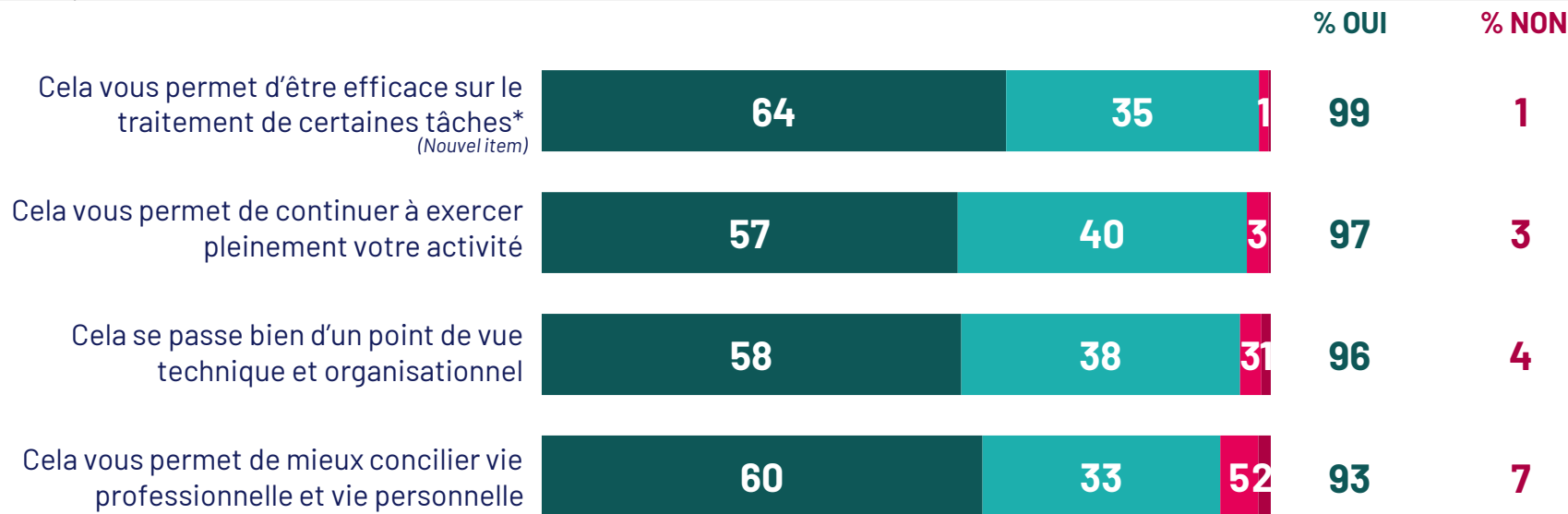
	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNAN TS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
<b>% OUI</b>	<b>26</b>	31	18	32	7	29	32	20	28	25	31	27	25	24
<b>% NON</b>	<b>74</b>	69	82	68	93	71	68	80	72	75	69	73	75	76

# 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 !**

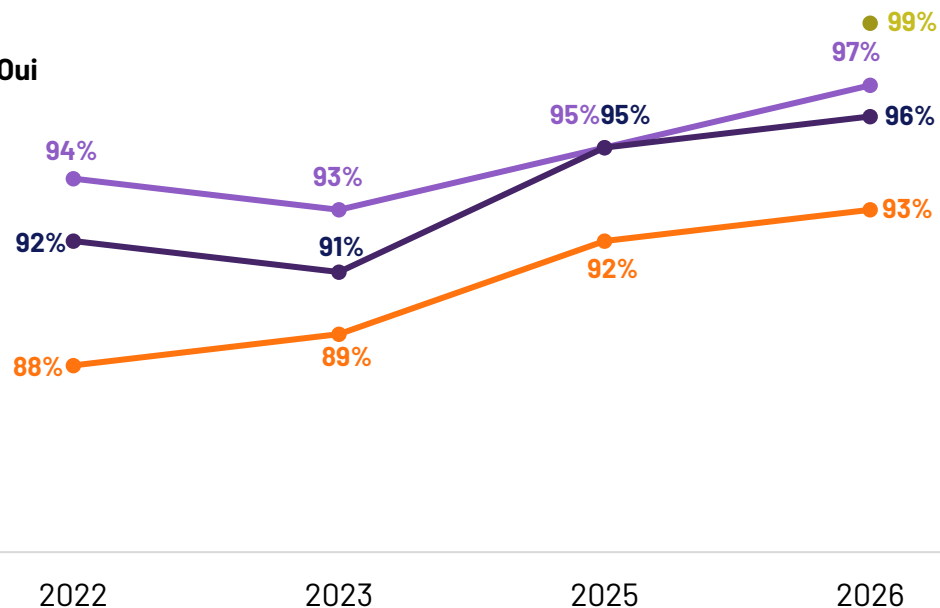
# Satisfaction vis-à-vis du télétravail - Evolutions

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



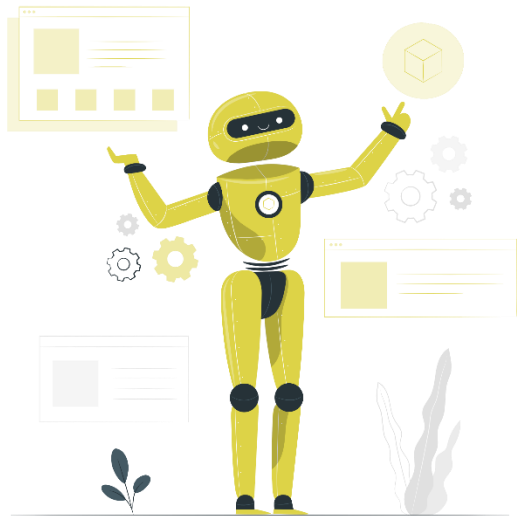
● Cela vous permet d'être efficace sur le traitement de certaines tâches\* (Nouvel item)

● 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

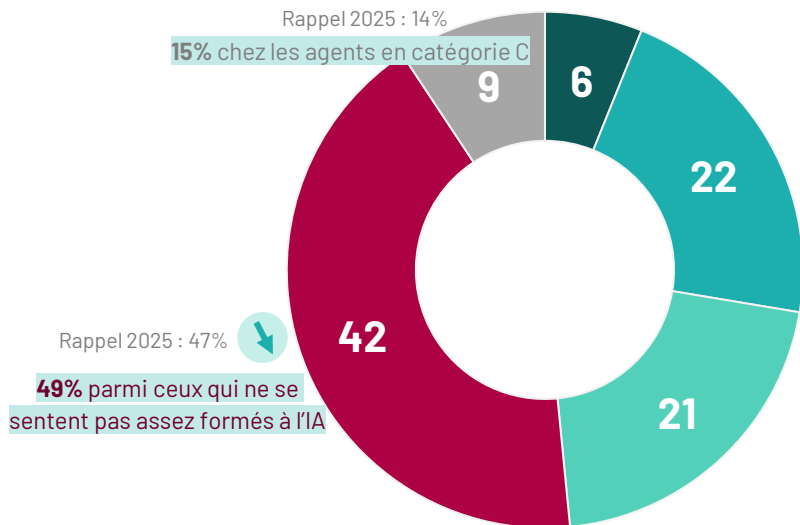


# L'usage de l'IA progresse nettement dans la fonction publique (+10 pts).

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

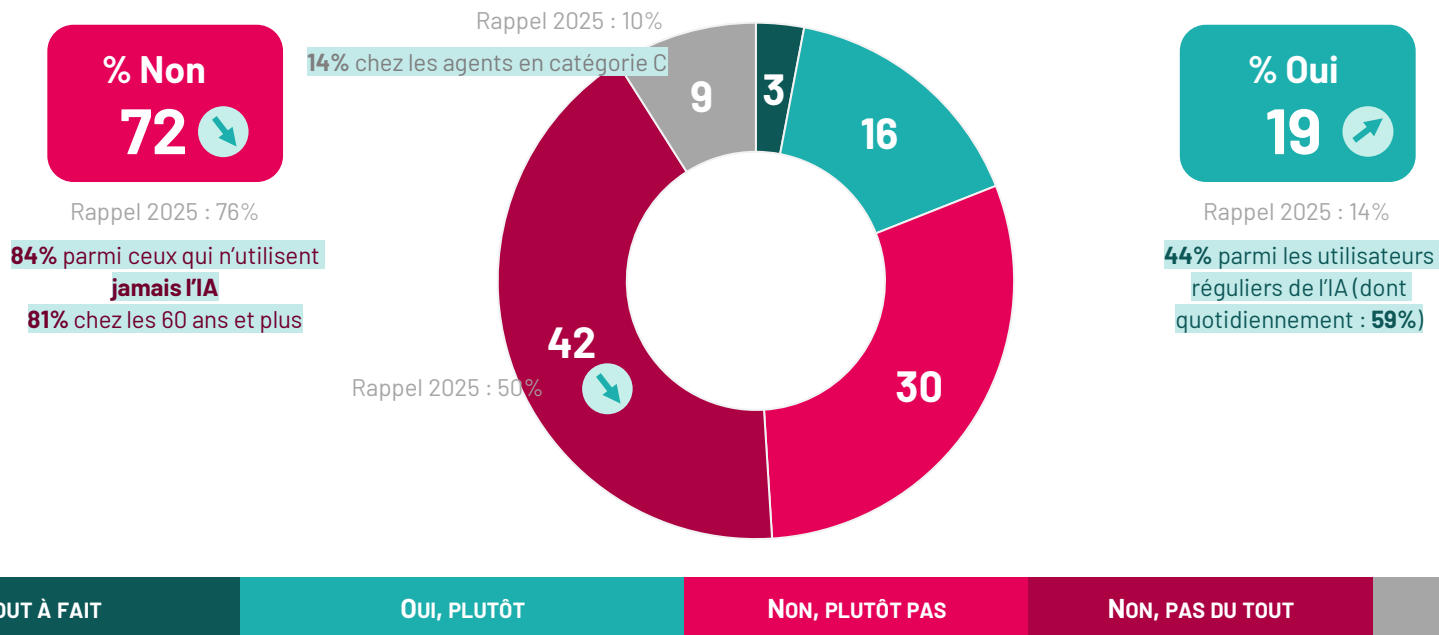
	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
<b>Utilisateurs IA</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>54</b>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

# 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
<b>% OUI</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>% NON</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>75</b>	<b>63</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
<b>Rappels utilisateurs réguliers*</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>21</b>

# 7/ Fonctionnaires et transition environnementale

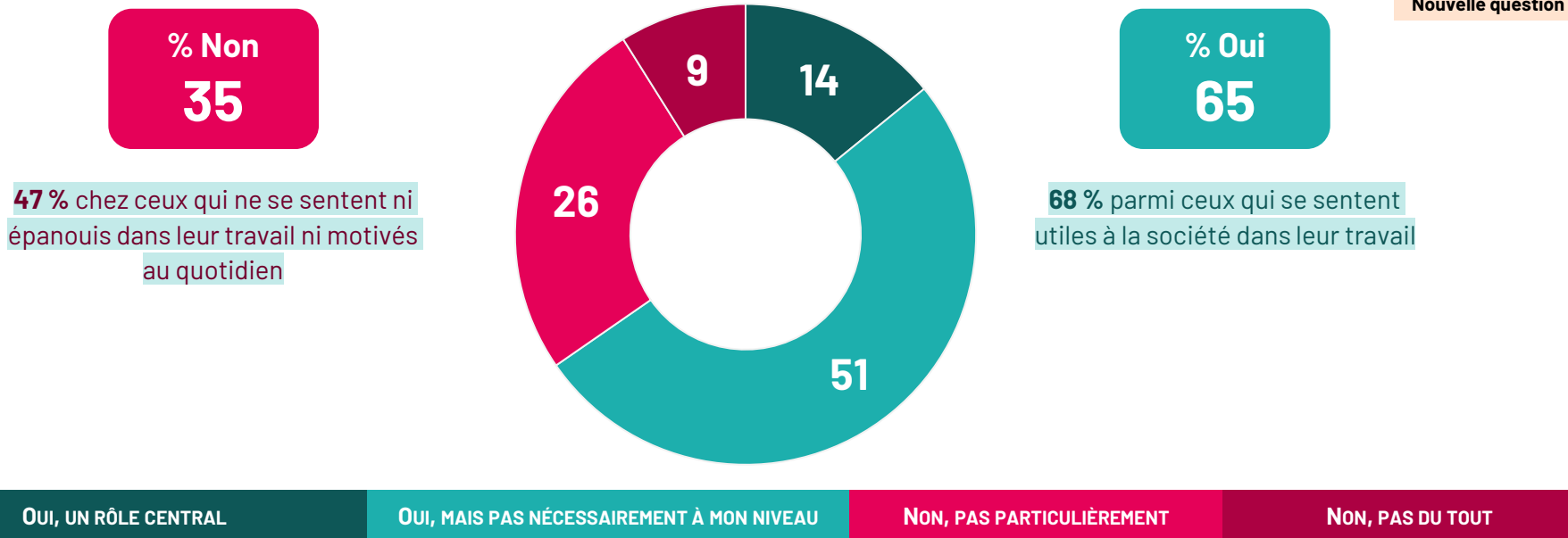


# Seul un agent sur dix sept estime avoir un rôle central à jouer dans l'accompagnement de la transition environnementale.

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

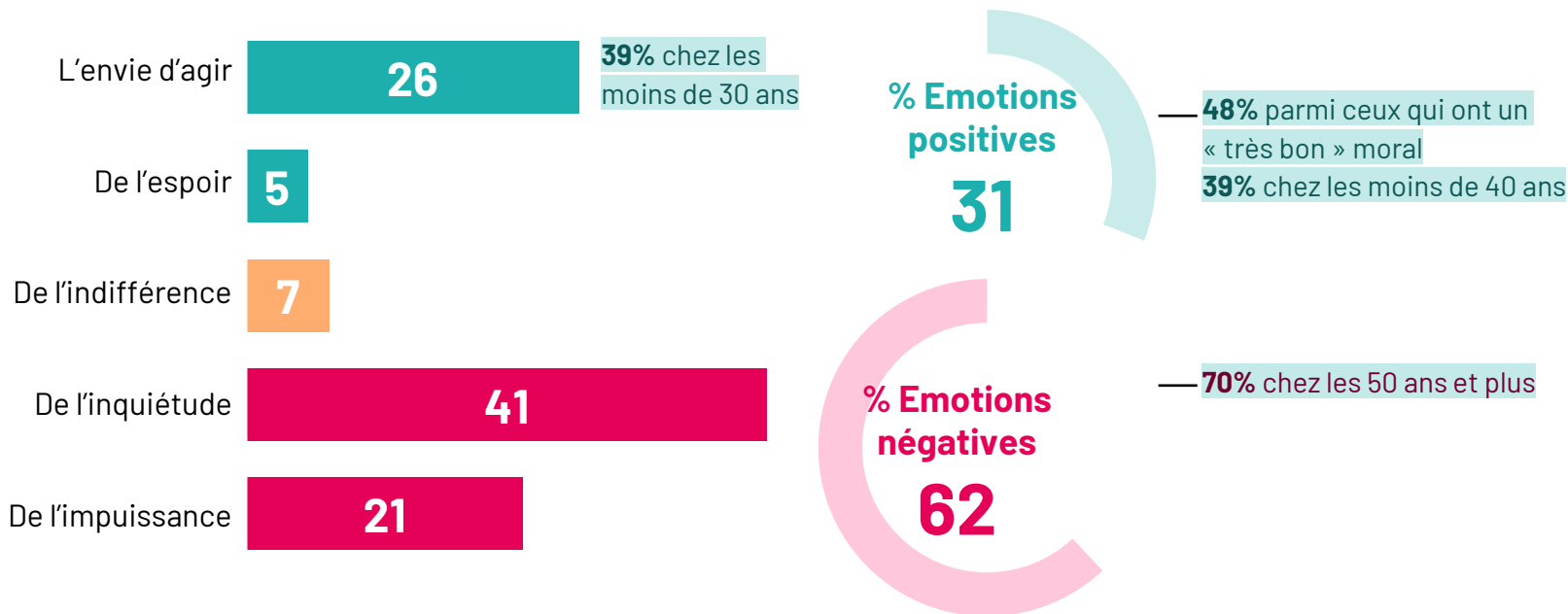
	Ensemble	Fonction publique				Catégorie			Sexe		Age			
		FPE	...DONT ENSEIGNANTS	FPT	FPH	A	B	C	HOMME	FEMME	MOINS DE 30 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
<b>% OUI</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>70</b>	<b>62</b>	<b>65</b>
Oui, un rôle central	<b>14</b>	13	19	20	7	16	13	13	19	12	23	19	9	12
Oui, mais pas nécessairement à mon niveau	<b>51</b>	52	51	48	53	52	51	49	50	52	43	51	53	53
<b>% NON</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>35</b>
Non, pas particulièrement	<b>26</b>	26	24	24	28	23	26	28	24	26	27	22	28	25
Non, pas du tout	<b>9</b>	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
<b>% EMOTIONS POSITIVES</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>23</b>
<b>% EMOTIONS NÉGATIVES</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>67</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>63</b>	<b>70</b>

# Principaux enseignements



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

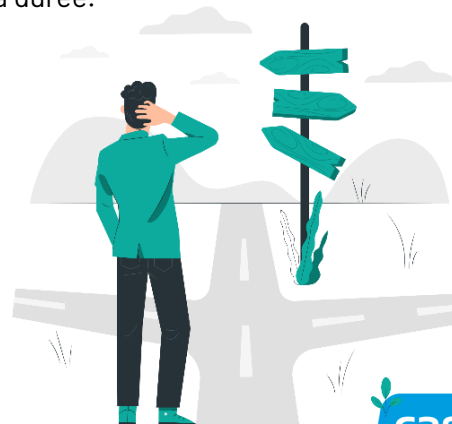
**Après une éclaircie en 2025** (62% de « bon moral » contre 51% en 2023), **le moral des fonctionnaires recule à nouveau en 2026 (54% de « bon moral » ; -8 pts)**. Seuls 10% évoquent un « très bon moral », tandis que 17% déclarent un moral « bas » et 29% un moral « moyen », signe d'un état d'esprit 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](http://www.Syntec-etudes.Com))
- **ESOMAR** (European Society for Opinion and Market Research, [www.Esomar.Org](http://www.Esomar.Org))

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.



**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.

# 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'IPROS

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](http://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.**