

Citoyens et fonctionnaires : regards croisés sur la Fonction publique et le fonctionnaire de demain

Etude Deloitte menée avec
la participation de l'IFOP



Un quiz pour commencer...

- **Quelle est la tranche d'âge des fonctionnaires interrogés qui accorde le plus d'importance aux valeurs de Service Public dans le choix d'une carrière publique ?**
 - Les < 40ans
 - Les 40-50 ans
 - Les > 50 ans

- **Quel est le pourcentage de fonctionnaires interrogés qui se déclarent fiers d'être fonctionnaire ?**
 - 34%
 - 52%
 - 76%
 - 95%

- **Parmi cette liste, quelles sont les trois valeurs qui correspondent le mieux à la Fonction Publique d'aujourd'hui pour les Français et les fonctionnaires interrogés ?**
 - Proximité, neutralité et laïcité
 - Continuité de service, laïcité et intégrité
 - Laïcité, continuité de service et neutralité
 - Egalité, proximité et écoute

- **Quel est le pourcentage de Français plutôt favorables au maintien de l'emploi à vie des fonctionnaires ?**
 - 21%
 - 38%
 - 50%
 - 63%

Un quiz pour commencer...

- **Quel est le pourcentage de fonctionnaires interrogés qui se déclarent motivés par la mobilité ?**

28% 51% 64% 76%

- **Quel est le pourcentage de fonctionnaires interrogés qui pensent que le développement de l'évaluation au sein de la Fonction publique est une évolution positive ?**

18% 49% 71% 92%

- **Quel est le pourcentage de fonctionnaires interrogés qui estiment leur rémunération adaptée à leur situation de travail ?**

33% 51% 67% 74%

- **Parmi cette liste, quelles sont les trois valeurs les plus importantes pour la Fonction publique de demain, pour les Français et les fonctionnaires interrogés ?**

Efficacité, compétence et intégrité

Performance, laïcité et respect

Continuité de service, qualité et efficacité

Qualité, écoute et rigueur

Introduction

La Fonction publique est en pleine mutation. Les changements sont nombreux, complexes et rapides.

En tant qu'observateurs, nous pouvons constater chez nos clients des **tiraillements entre la mise en œuvre des réformes et les valeurs qui animent les acteurs publics**. L'articulation des logiques collective et individuelle, le passage d'une logique de corps à une logique métier ou encore l'orientation résultats **questionnent l'identité des agents et des organisations**.

C'est ce constat qui nous a amenés à lancer une étude sur le **Fonctionnaire de demain**.

Cette étude a été réalisée auprès des **fonctionnaires de l'Etat et des Français** pour présenter un **regard croisé sur la perception de la Fonction publique et du fonctionnaire d'aujourd'hui et de demain**.

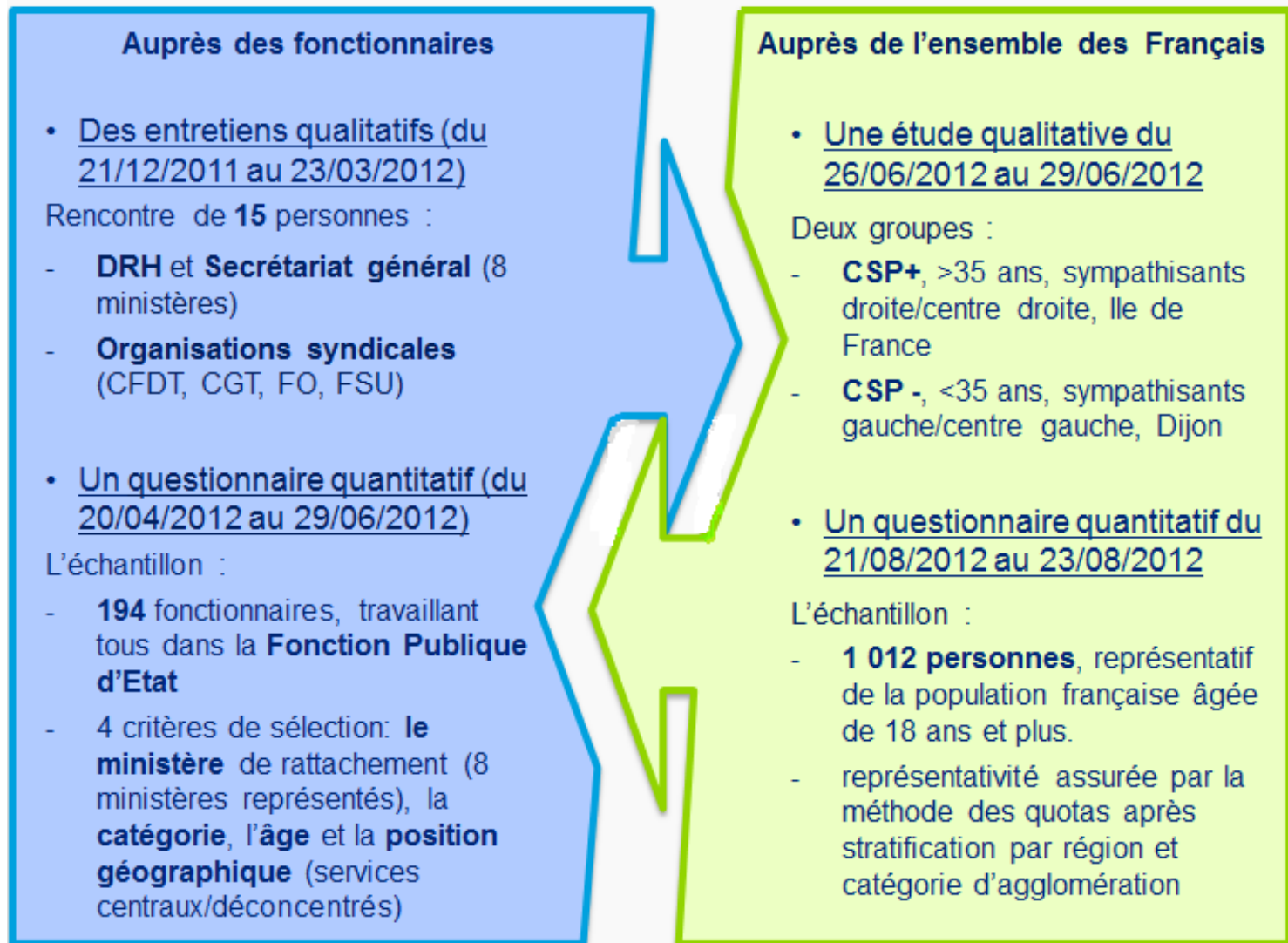
Sommaire

- **Méthodologie**
- **Principaux enseignements**
- **AUJOURD'HUI : regards croisés sur l'image de la Fonction publique et du fonctionnaire**
 - Perception de la Fonction publique et du fonctionnaire
 - Perception des valeurs de la Fonction publique
- **DEMAIN : regards croisés sur les évolutions attendues**
 - Evolutions en termes de service rendu au citoyen
 - Perspectives d'évolution du fonctionnement interne de la Fonction publique
 - Quelles valeurs pour la Fonction publique de demain ?
- **Conclusion**
- **Annexes**



Méthodologie

Une démarche qualitative et quantitative auprès de l'ensemble des Français et des fonctionnaires de l'Etat



Principaux enseignements

AUJOURD'HUI

Regards croisés sur l'image de
la Fonction publique et du
fonctionnaire

Perception de la Fonction publique et du fonctionnaire

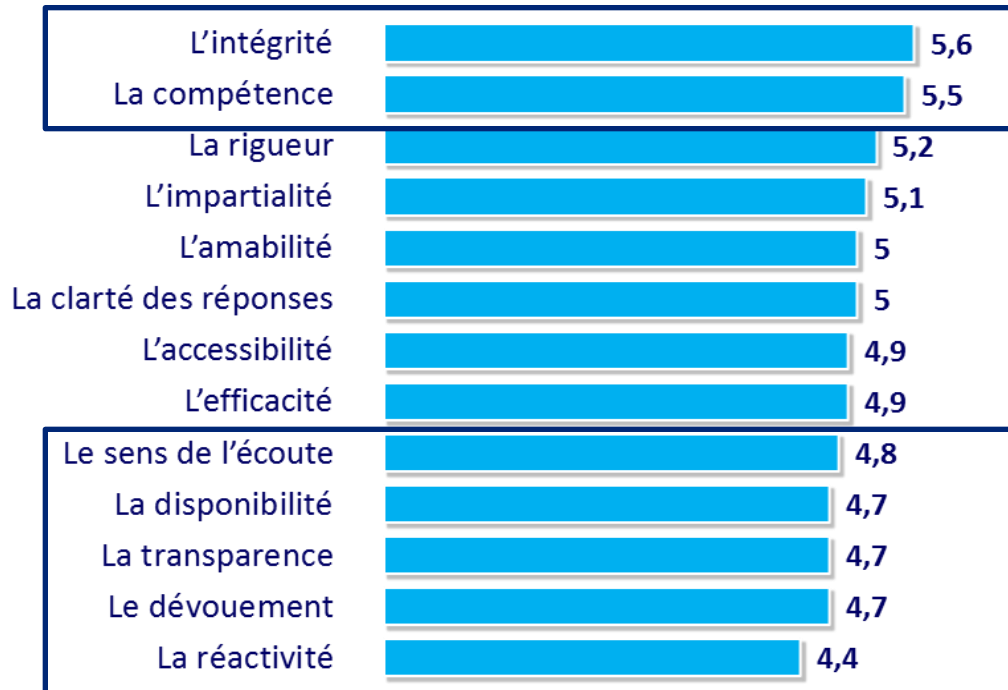
- L'évaluation du fonctionnaire dans l'exercice de son métier
- Une distinction très claire entre le fonctionnaire « administratif » et le fonctionnaire « terrain »
- Les motivations au choix d'une carrière publique

Le fonctionnaire dans l'exercice de son métier : les Français placent intégrité et compétence en tête de liste



Aux Français

Quelle note sur 10 donneriez-vous aux fonctionnaires sur chacun des aspects suivants ?



Toutes les notes sont autour de la moyenne

Note moyenne

- **L'intégrité et la compétence arrivent en tête** dans l'évaluation des fonctionnaires par l'ensemble des Français. Les compétences liées notamment à la qualité de service (réactivité, dévouement, disponibilité et sens de l'écoute) et à la transparence reçoivent des notes moins élevées.

Une distinction très claire entre le fonctionnaire « administratif » et « terrain »

- L'ensemble des Français établissent une **vraie distinction entre les métiers « administratifs » et les métiers de « terrain »**.
- Les métiers « administratifs » peu visibles et peu connus font l'objet de clichés partagés par l'ensemble des Français interrogés.
- Les métiers « de terrain » sont quant à eux clairement identifiés et leur utilité sociale est reconnue. Ils ne sont pas appelés « fonctionnaires » mais policiers, pompiers, infirmières ou encore professeurs.

Le fonctionnaire « administratif »

« On sait pas ce que fait un administratif » (*Groupe Paris*)

« Derrière un bureau, avec de la papperasse et puis il n'écoute pas. Il se dit « Dans 5 mn c'est ma pause ». Il nous appelle par des numéros » (*Groupe Dijon*)

« Homme ou femme, pas des jeunes. Bureaucrate. Célibataire aigri derrière son bureau, avec ses tampons et ses stylos, le doigt en caoutchouc » (*Groupe Paris*)

Le fonctionnaire « terrain »

« Ils ont du mérite » (*Groupe Paris*) – en parlant des enseignants

« Fonctionnaires ? Non. Militaires ou fonctionnaire de police » (*Groupe Paris*)

« Non, pas agent hospitalier. Je les appelle avec la profession qu'ils ont » (*Groupe Dijon*)

« Pompier, pilote de chasse, commissaire. Ils risquent leur vie » (*Groupe Paris*)

Les motivations au choix d'une carrière publique : des visions contrastées

- **L'ensemble des Français ressentent, à tort ou à raison, une moindre vocation.** Les motivations pour entrer dans la Fonction publique ne seraient plus les mêmes et ne seraient plus guidées par une volonté de s'engager dans un service au citoyen.
- Elle s'illustre du côté des **fonctionnaires** par une **motivation première qui est la sécurité de l'emploi.**
- Toutefois, une analyse approfondie par tranche d'âge des motivations au choix d'une carrière publique montre que les **fonctionnaires en milieu de carrière (40-50 ans) sont les plus attachés à la sécurité de l'emploi**, tandis que les plus jeunes (<40 ans) placent au même niveau la sécurité de l'emploi (39%), les valeurs du service public (39%) et les missions du service public (37%).



Aux fonctionnaires
Classez par ordre d'importance les motivations qui poussent à choisir une carrière publique d'Etat

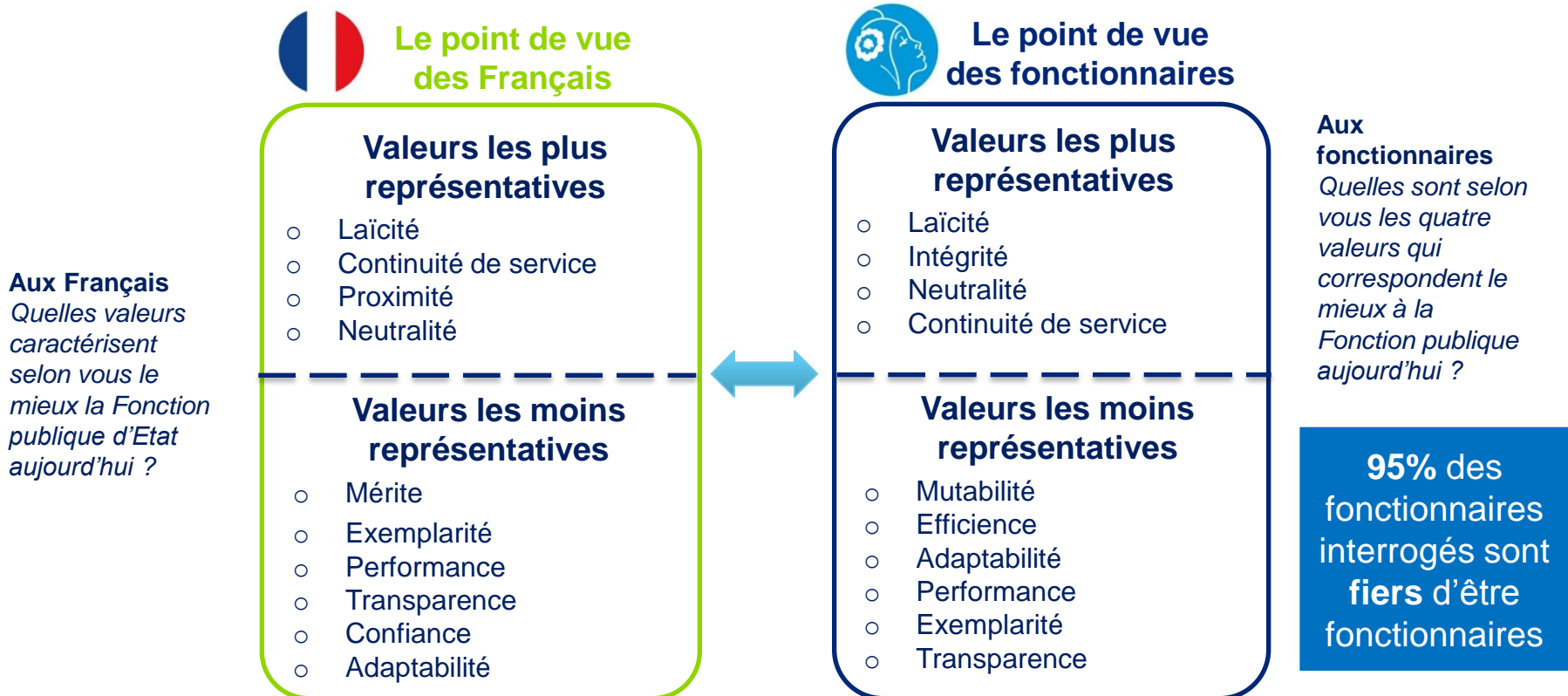


« Quand j'étais plus jeune, il y avait davantage de respect pour tous les fonctionnaires. Ils avaient plus de valeurs, ils représentaient une autorité, il y avait un statut social. On pensait qu'ils en savaient plus que nous sur nos problèmes »
(Groupe Paris)

Perception des valeurs de la Fonction publique

Fonctionnaires et ensemble des Français : une perception très proche des valeurs de la Fonction publique d'aujourd'hui

- Les **valeurs les plus représentatives** de la Fonction publique aujourd'hui sont, pour l'ensemble des Français et les fonctionnaires, **les valeurs traditionnelles fondatrices** (la laïcité, la continuité de service et la neutralité). Les **valeurs les moins représentatives** sont globalement partagées et se rapportent à **la performance, à la transparence, à l'adaptabilité et à l'exemplarité**.
- La notion **d'intégrité** est fondamentale pour l'ensemble de Français et les fonctionnaires. Cependant les fonctionnaires la perçoivent comme une valeur, ce qui n'est pas le cas de l'ensemble des Français.



DEMAIN

Regards croisés sur les
évolutions attendues

Evolutions en termes de service rendu au citoyen

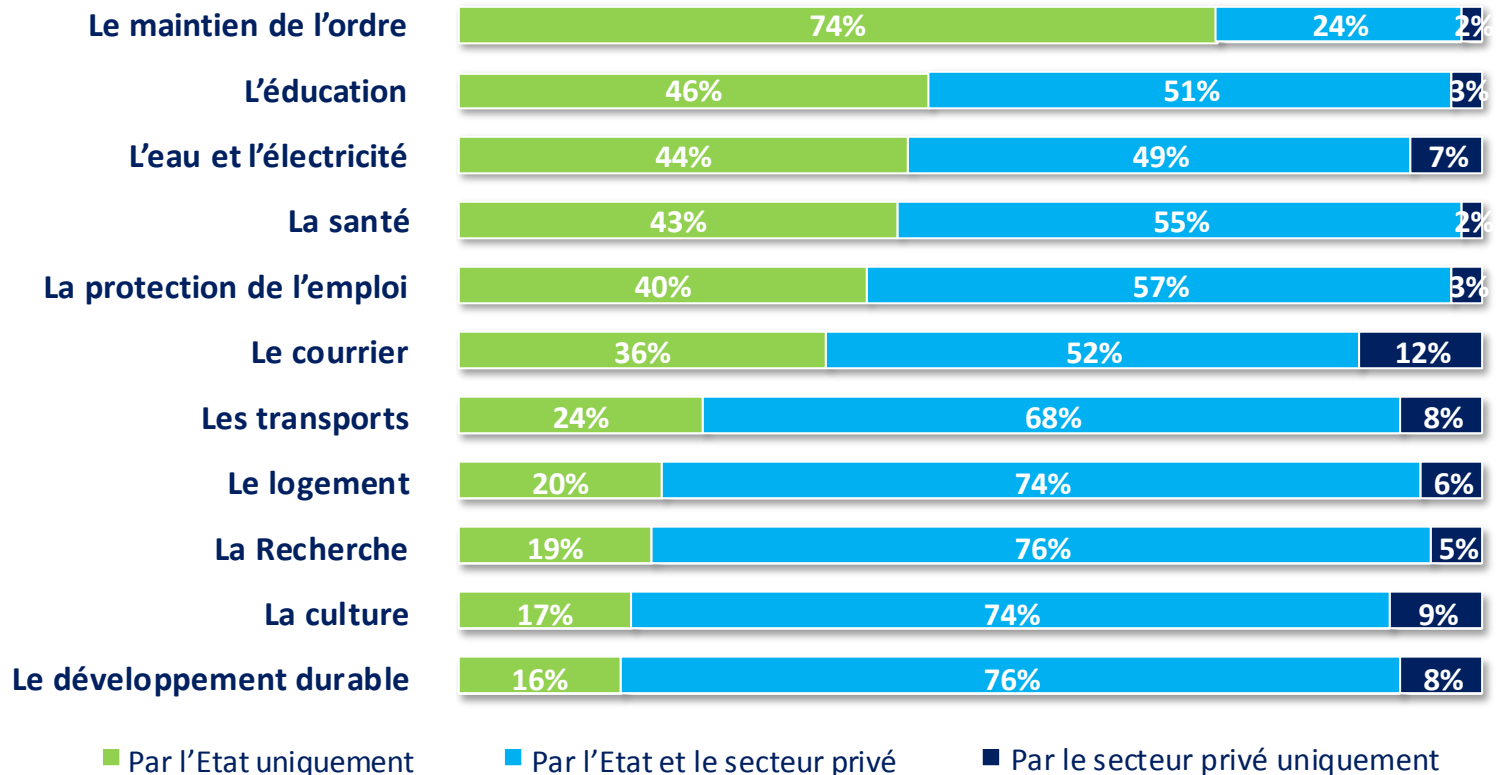
- Un rôle reconnu des missions de l'Etat, avec un équilibre à clarifier par rapport au secteur privé
- Un manque d'optimisme sur l'avenir de la qualité du service rendu au citoyen
- Des axes prioritaires d'amélioration très clairs pour les citoyens

Un rôle reconnu des missions de l'Etat, avec un équilibre à clarifier par rapport au secteur privé

- Si l'ensemble des Français réaffirment le rôle de l'Etat, ils se déclarent **largement favorables à un partage des compétences entre public et privé** dans la grande majorité des domaines évoqués.
- Une prise en charge par le privé uniquement n'est pas envisagée aujourd'hui.
- Par ailleurs, une prise en charge uniquement par l'Etat du domaine des transports, du courrier et de la protection de l'emploi est moins souhaitée qu'auparavant.



Aux Français
Pour chacune des missions suivantes, dites-moi si vous préférez qu'elle soit assurée par l'Etat uniquement, qu'elle soit partagée par l'Etat et le secteur privé, qu'elle soit assurée par le secteur privé uniquement ?



Un manque d'optimisme sur l'avenir de la qualité du service rendu au citoyen

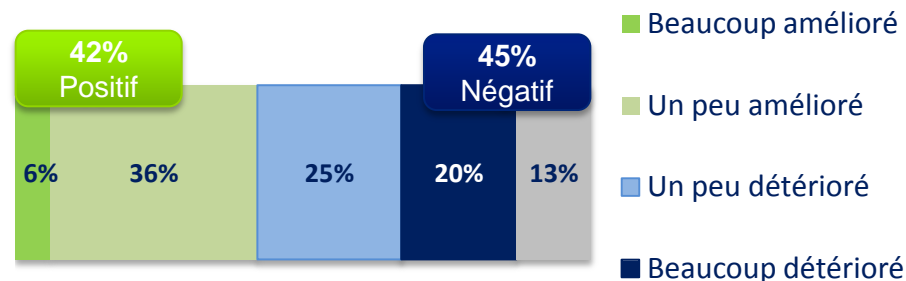
- L'ensemble des Français et les fonctionnaires ne sont pas optimistes quant à l'amélioration de la qualité du service rendu au public demain.

Du côté des Français, **45%** estiment que la qualité de service à l'usager va se détériorer contre **42%** qui s'attendent à une amélioration.



Aux Français

Lorsque vous imaginez ce que sera la Fonction publique dans cinq ans, estimez-vous que les choses se seront améliorées ou détériorées en ce qui concerne la qualité de service ?

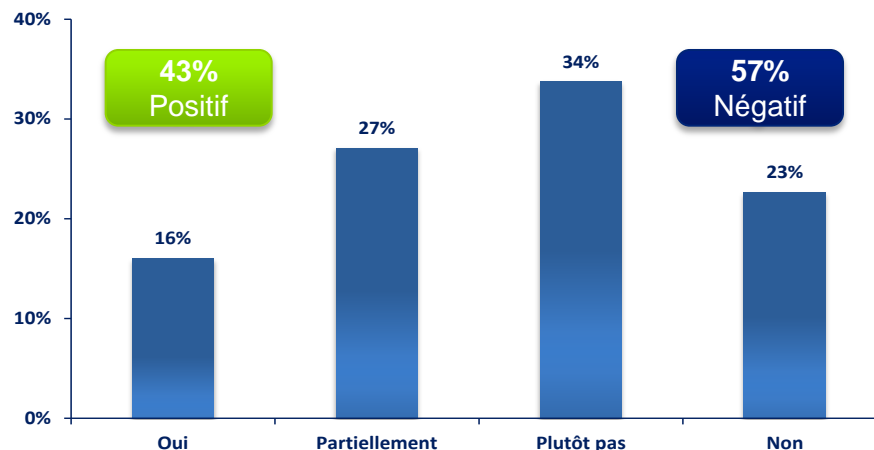


Du côté des fonctionnaires, **57%** pensent que la qualité de service ne va pas s'améliorer. **La catégorie B est particulièrement négative (à 70%).** Les catégories A et C sont plus partagées.



Aux fonctionnaires

Pensez vous que la qualité du service rendu au public va s'améliorer dans les 5 prochaines années ?



Des axes prioritaires d'amélioration très clairs pour les citoyens

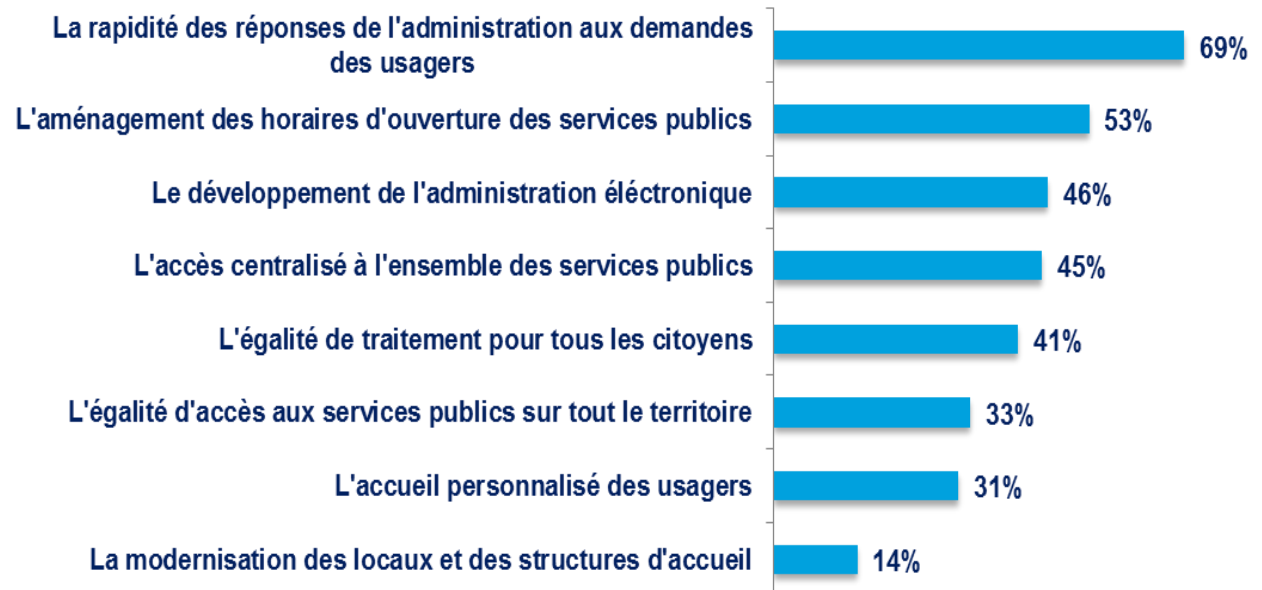
L'ensemble des Français évoquent plusieurs **axes prioritaires** pour l'amélioration de la qualité du service rendu :

- la **rapidité** du service (rapidité de réponse, dématérialisation)
- l'**accessibilité** des services (aménagement des horaires, accès centralisé)
- la **transparence** (dans les procédures, dans l'utilisation des deniers publics)
- l'**égalité de traitement** (égalité sur le territoire, non-discrimination).

Ils insistent cependant sur le fait que ces améliorations ne doivent pas dégrader le **contact humain** (proximité, lien usager/fonctionnaire) auquel ils restent très attachés.



Aux Français
Parmi la liste suivante, quels devraient-être, selon vous, les axes d'amélioration prioritaires de la Fonction publique pour que le service rendu aux usagers soit de meilleure qualité ?



Perspectives d'évolution du fonctionnement interne de la Fonction publique

- Vers davantage de proximité entre la Fonction publique et le privé
- Une gestion plus qualitative et individualisée des carrières
- Gestion des rémunérations
- Attractivité de la Fonction publique

Perspectives d'évolution : vers davantage de proximité entre la Fonction publique et le secteur privé

L'ensemble des Français souhaitent des fonctionnaires qui leur ressemblent un peu plus. Ils imaginent notamment des progressions de carrières davantage conditionnées par le mérite et par l'atteinte de résultats.

Pour les sympathisants de droite/centre droit :

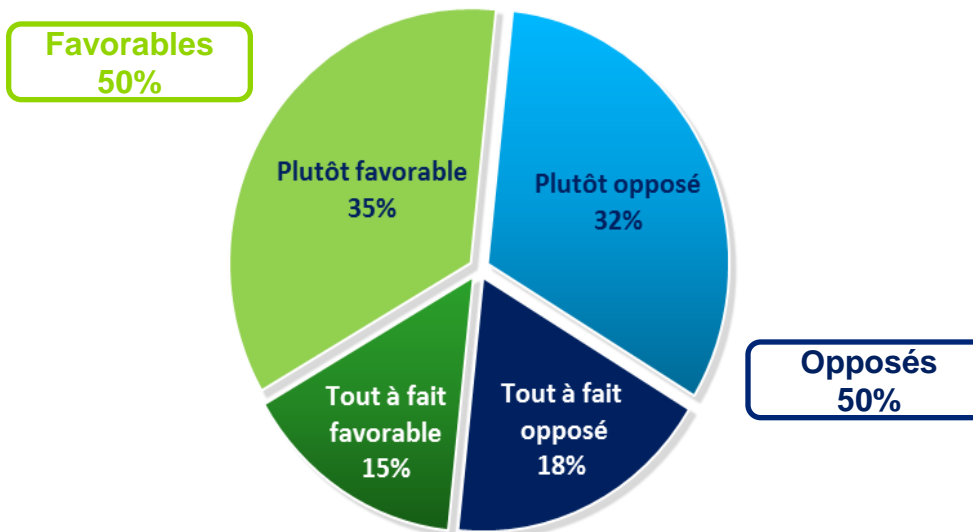
- Davantage de passerelles entre les secteurs public et privé pour améliorer la connaissance mutuelle, mettre fin aux clichés et favoriser une empathie entre les deux mondes.
- Une remise en cause profonde du statut des fonctionnaires et de la sécurité de l'emploi, accompagnée d'une revalorisation des salaires.

Pour les sympathisants de gauche/centre gauche :

- Des conditions de travail plus proches de celles du privé tout en gardant les spécificités du statut des fonctionnaires.



Aux Français :
Etes-vous favorable ou opposé au maintien de l'emploi à vie des fonctionnaires ?



« Imaginer un service national de la Fonction publique, tremplin de l'emploi avant d'aller dans le privé ; tout le monde sera passé par là, donc moins de distance, davantage de transparence, de proximité. Performance accrue »
(Groupe Paris)

Fonctionnaires et ensemble des Français se rejoignent sur le recrutement au sein de la Fonction publique

- **L'ensemble des Français et les fonctionnaires attendent une évolution des modes de recrutement de la Fonction publique** pour prendre davantage en compte les compétences métier, l'adaptabilité, le savoir-être et la motivation.



Le point de vue des Français

- **94%** des Français interrogés pensent qu'il faut davantage prendre en compte le **savoir-être** des candidats lors des concours de recrutement. Les Français interrogés lors des groupes qualitatifs citent notamment la motivation, l'adaptabilité et la capacité d'écoute.
- Ils sont relativement réservés quant à l'évolution effective des modalités de recrutement : seulement 43% (contre 40%) pensent que ces modalités vont s'améliorer.



Le point de vue des fonctionnaires

- **Les fonctionnaires** interrogés pensent à **69%** que la place des entretiens sera plus importante demain et à **80%** que cette évolution est positive.
- Ils sont également **72%** à penser que les critères de réussite aux concours vont évoluer. Les nouveaux critères évalueront les **compétences métier, l'adaptabilité, le savoir-être et la motivation.**

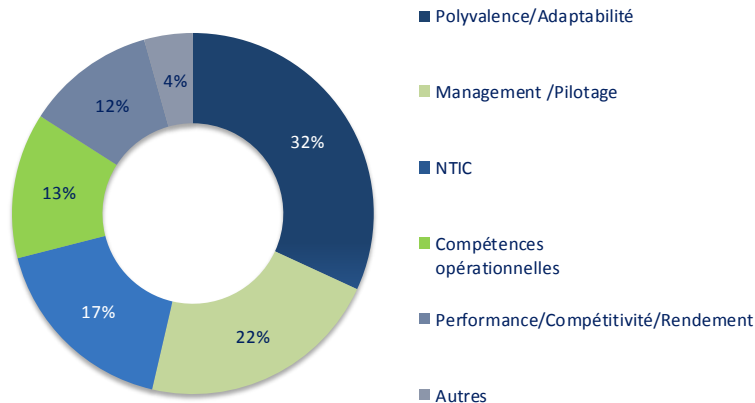
Une évolution attendue des compétences, vers plus de polyvalence

« Multitâches. On demandera davantage de polyvalence » (*Groupe Paris*)

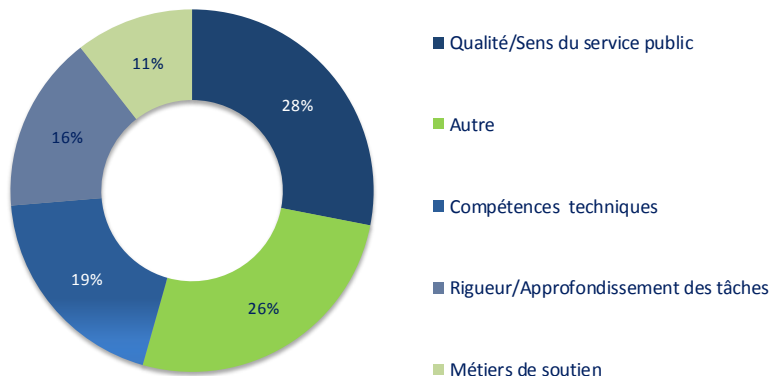
« C'est le côté poly-compétent, la secrétaire de mairie peut, par exemple, être amenée à nous aider à remplir un dossier CAF. C'est indispensable, ce sera plus simple. Plus rapide » (*Groupe Dijon*)



Aux fonctionnaires
Quelles sont la ou les deux compétences nouvelles que l'on attendra de vous à l'avenir ?



Aux fonctionnaires
Quelles sont la ou les deux compétences en perte de vitesse à l'avenir ?



- **L'ensemble des Français considère que les compétences des fonctionnaires vont évoluer et s'améliorer dans les cinq prochaines années (à 45% contre 38%).** Ils souhaitent notamment une **polyvalence** accrue.
- Les fonctionnaires interrogés pensent également que les compétences attendues d'eux vont évoluer (à **78%**) et ils perçoivent positivement cette évolution (à **64%**).
- Parmi les nouvelles compétences attendues, les **fonctionnaires citent d'abord la polyvalence** puis les « **compétences managériales** ».
- Concernant les compétences en perte de vitesse, ils évoquent en priorité la crainte d'une détérioration de la qualité de service et le risque de perte de compétences techniques.

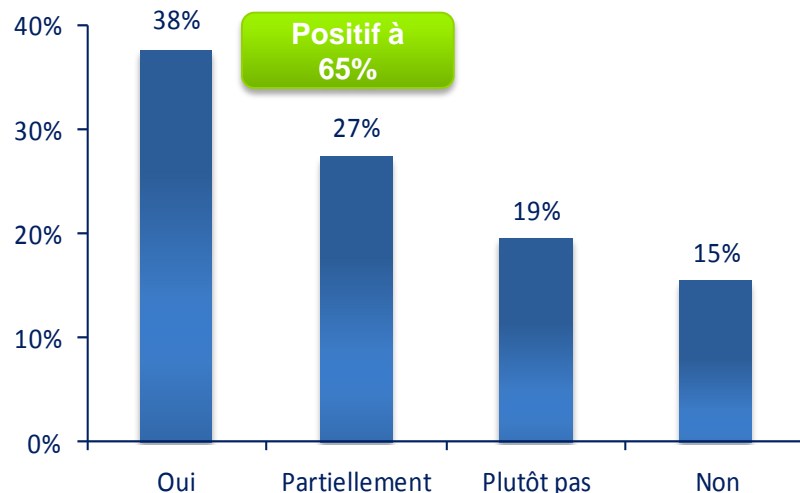
Une logique métier prépondérante, devant la logique de corps

- Les fonctionnaires sont plutôt **favorables à une fusion progressive des corps**. Et plus la catégorie est élevée, plus le pourcentage de fonctionnaires favorables diminue (73% pour la catégorie C, 66% pour la B et 63% pour la A).
- Ils pensent en grande majorité **que les logiques de corps et de métier sont conciliables** (80%) et envisagent majoritairement la **logique métier comme logique prépondérante** au sein de la Fonction publique d'Etat à horizon de 5 ans.



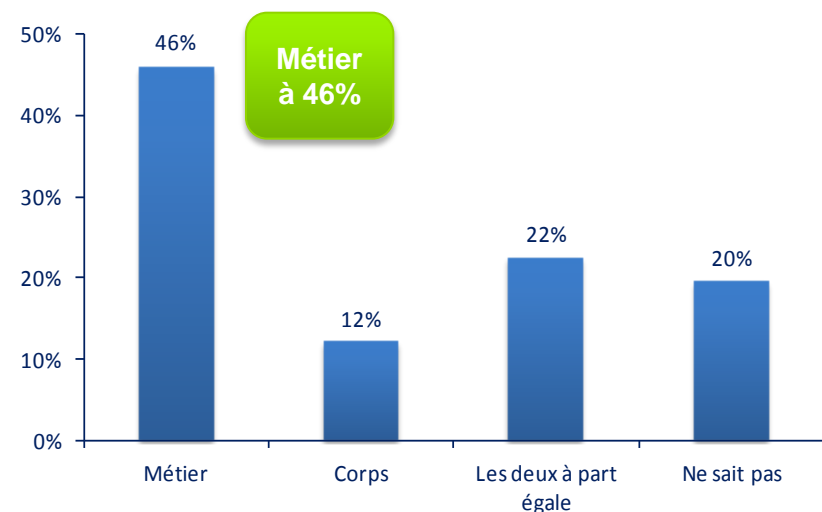
Aux fonctionnaires

Etes-vous favorable à une fusion progressive des corps ?



Aux fonctionnaires

Quelle logique sera prépondérante selon vous dans 5 ans ?



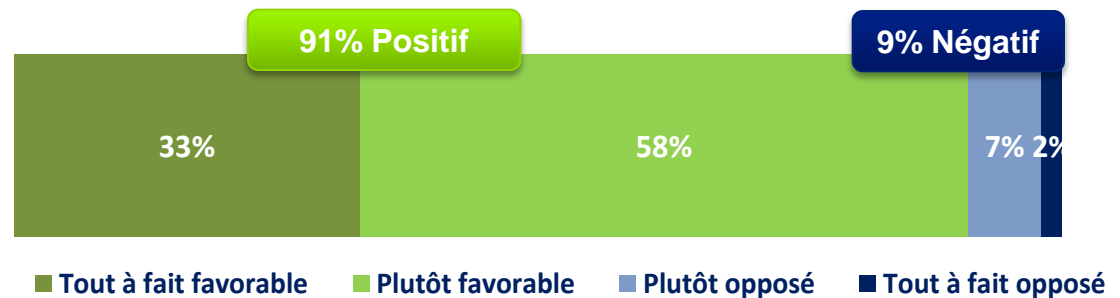
Une forte attente en termes de gestion des parcours de carrière

- L'ensemble des Français (91%) sont très majoritairement favorables à l'amélioration des possibilités d'évolution de carrière des fonctionnaires et 45% (contre 37%) d'entre eux pensent que cette amélioration sera effective au sein de la Fonction publique dans 5 ans.
- 74% des fonctionnaires pensent que la gestion individualisée des parcours de carrière va se développer et ils se positionnent à 67% en faveur de cette évolution. Par ailleurs, ils citent très largement les outils de gestion de carrière comme outils RH prioritaires à développer.
- Une analyse des résultats par catégorie montre que la catégorie C est défavorable à 61% à l'individualisation des carrières.



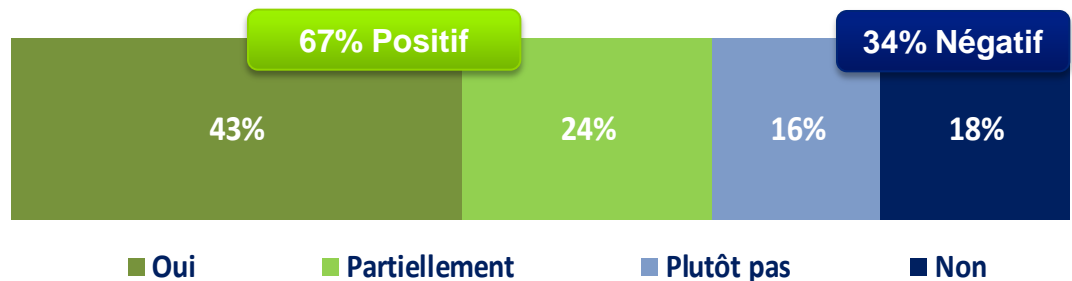
Aux Français

Personnellement, seriez-vous favorable ou opposé à améliorer les possibilités d'évolution de carrière pour les agents de la Fonction Publique ?



Aux fonctionnaires

Le développement de la gestion individualisée des parcours de carrière est-il positif ?

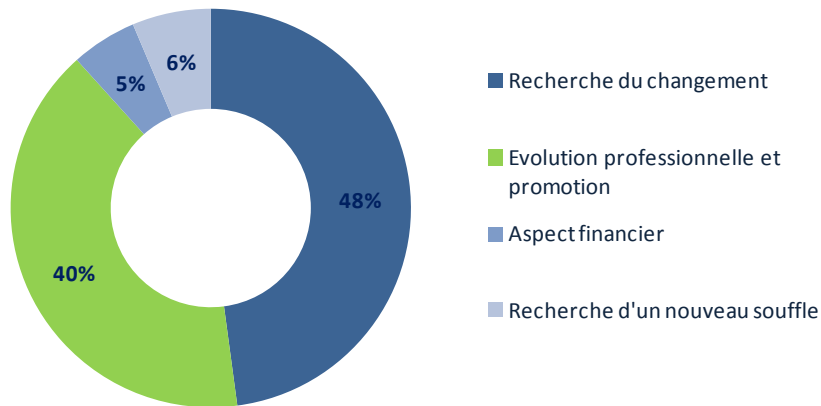


La mobilité plébiscitée, avec un meilleur accompagnement

- **79% des Français souhaitent que la mobilité des agents de la Fonction publique soit encouragée.**
- **Les fonctionnaires interrogés se déclarent à 76% motivés par la mobilité** (plus le niveau de responsabilité est élevé, plus cette motivation est forte). Cependant, s'ils conçoivent une mobilité au sein de leur ministère, entre ministères et entre fonctions publiques, ils ne l'envisagent pas vers le privé.

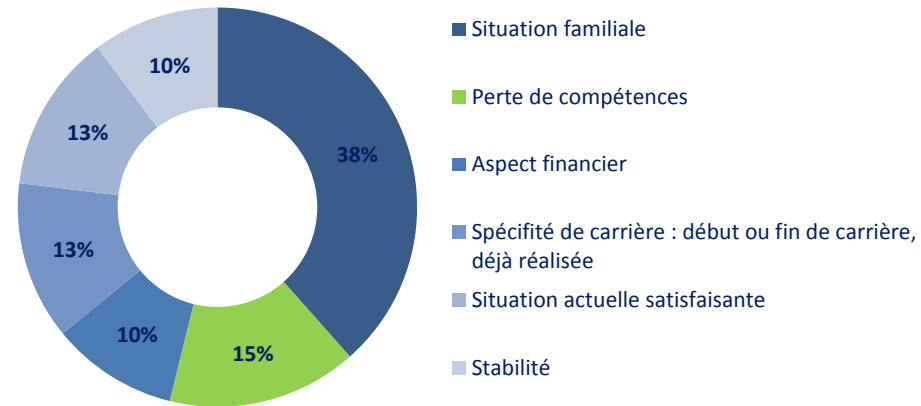
Les motivations des fonctionnaires pour la mobilité

« Remise en cause et adaptation de ses acquis pour une meilleure évolution professionnelle »
« Éviter de se contenter du quotidien, formateur et motivant, connaître de nouveaux environnements de travail »



Les raisons du désintérêt pour la mobilité

« Gaspillage de compétences dans une mauvaise gestion de la mobilité (pousse plutôt au carriérisme en oubliant la mission de service public) »
« Je me sens très bien dans mon ministère »



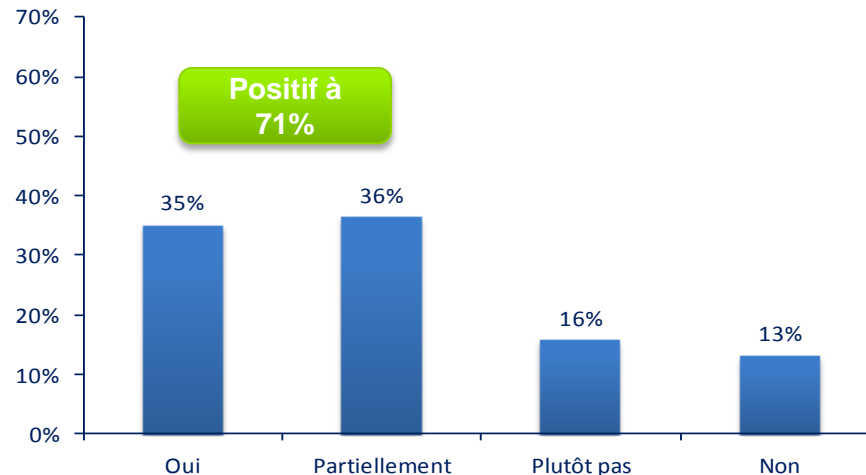
- En parallèle, **83% des fonctionnaires demandent un meilleur accompagnement de la mobilité** et 8% d'entre eux se déclarent motivés mais déplorent le manque d'opportunités.

L'évaluation : des évolutions nécessaires pour les fonctionnaires et l'ensemble des Français

- Les Français interrogés lors des groupes qualitatifs ont exprimé **le souhait de voir se développer l'évaluation au sein de la Fonction publique**. L'enquête quantitative nous apprend cependant que l'ensemble des Français restent partagés quant à l'amélioration effective de cette démarche dans 5 ans (42% des Français imaginent une amélioration contre 40%).
- **Les fonctionnaires anticipent un développement de l'évaluation à 92%** et sont **71% à considérer cette évolution comme positive**. Ils sont néanmoins critiques vis-à-vis des **critères actuels d'évaluation** qu'ils ne considèrent pas comme pertinents (à 56%).



Aux fonctionnaires
Le développement de
l'évaluation est-il positif ?



« Toujours droit à l'échec, évaluations plus précises, plus qualitatives ; par voie hiérarchique, avec des critères, évaluations régulières » (*Groupe Paris*)

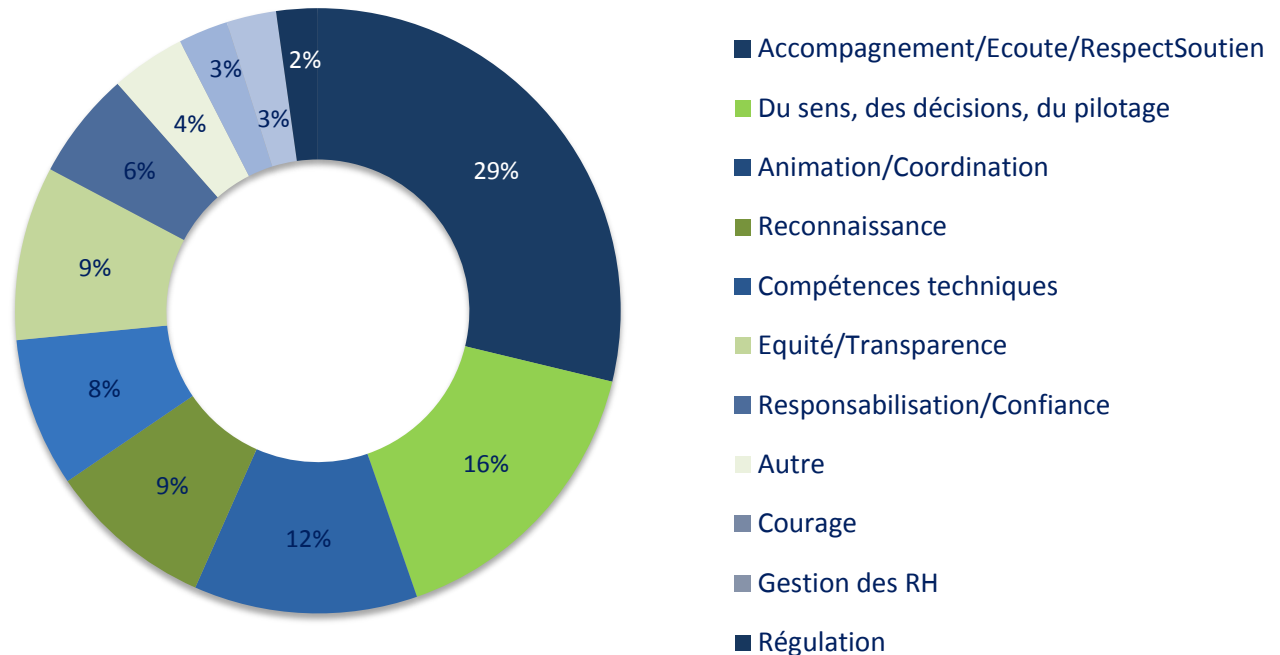
« Il y aura plus d'entretiens individuels d'évaluation. Comme dans le privé en fait » (*Groupe Dijon*)

Management : des attentes proches de celles du Secteur privé

- Les fonctionnaires formulent des **attentes vis-à-vis de leur hiérarchie proches de celles du secteur privé** : écoute, respect, soutien, sens, décisions, animation ou encore reconnaissance.



Aux fonctionnaires
Quelles sont vos deux attentes principales envers votre responsable hiérarchique ?



...en revanche, des avis très mitigés sur le terme « Manager Public »

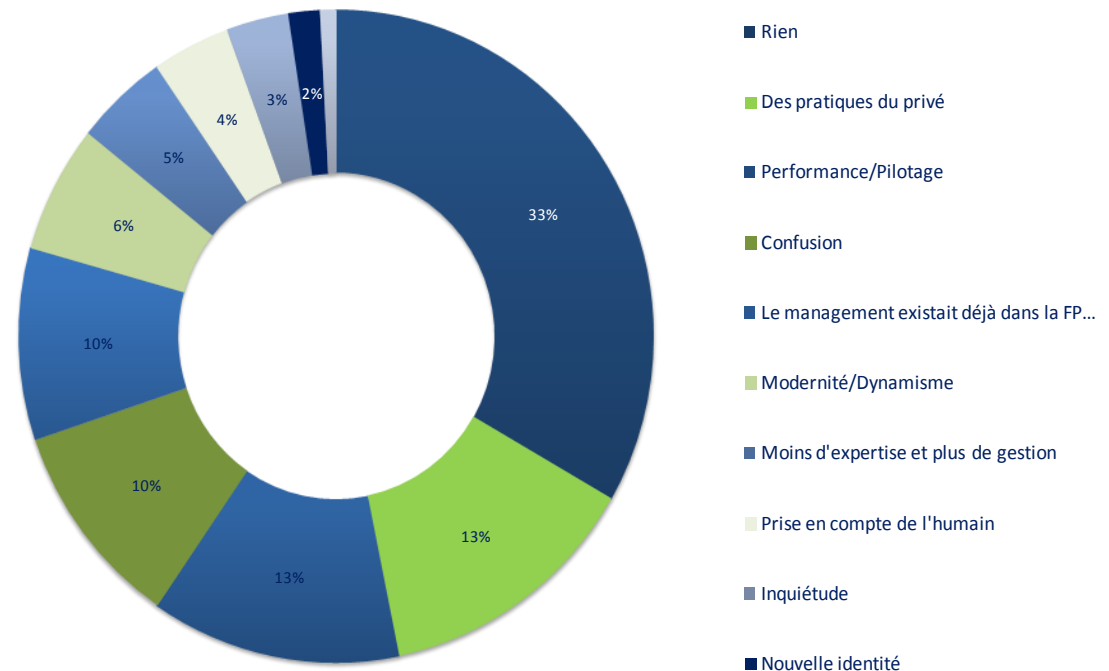
- Parallèlement, **les fonctionnaires sont partagés quant à la pertinence et à la pérennité du terme « Manager Public »** (51% des fonctionnaires interrogés déclarent le terme inadapté et 51% le déclarent pérenne). Ils pensent à 33% qu'il n'apporte rien et à 10% qu'il est vecteur de confusion.
- Une analyse des résultats par catégorie fait apparaître de nettes différences. **Seule la catégorie A envisage de façon positive l'introduction du terme « Manager public », son bien-fondé et sa pérennité.** Les fonctionnaires de catégorie C considèrent très largement (à 75%) le terme inadapté.



Aux fonctionnaires
Selon vous,
qu'apporte de
nouveau le terme
« Manager Public »?

En parlant du terme « Manager public » :

« Slogan », « Illusion »,
« Mot à la mode », « Un
anglicisme de plus »,
« Confusion », « Opacité du
terme », « J'ignorais que le
management fut nouveau »

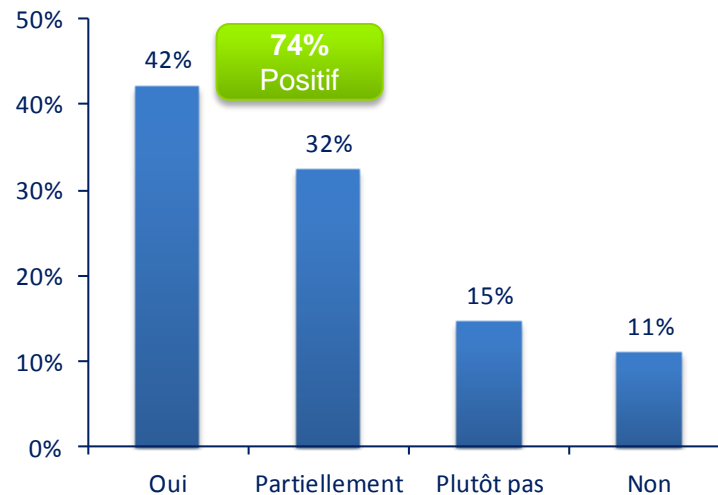


Gestion des rémunérations : une perception très différente entre les fonctionnaires et l'ensemble des Français

- L'ensemble des **Français** interrogés lors de l'étude qualitative pensent globalement que la **politique de rémunération** mise en œuvre au sein de la Fonction publique est **peu attractive**.
- Pourtant, la grande majorité des **fonctionnaires interrogés** (74%) estiment **leur rémunération plutôt adaptée à leur situation de travail** et plus le niveau de responsabilité augmente, plus ce niveau de satisfaction est important (89% pour les agents de catégorie A, 62% pour les « B » et 56% pour les « C »).



Aux fonctionnaires :
Votre
rémunération
vous semble-t-elle
adaptée à
votre situation
de travail ?



« Pas trop bien payés. Salaire qui ne bouge pas. Peu d'évolution » (*Groupe Paris*)

- **83% des fonctionnaires interrogés** pensent que **l'individualisation de la rémunération va se développer** et ils sont **majoritairement contre** (42% « contre », 30% « pour », 28% « neutre »). Cependant, plus le niveau de responsabilité est important, moins les fonctionnaires s'y montrent opposés. Les agents de catégorie A y sont même favorables à 39%.

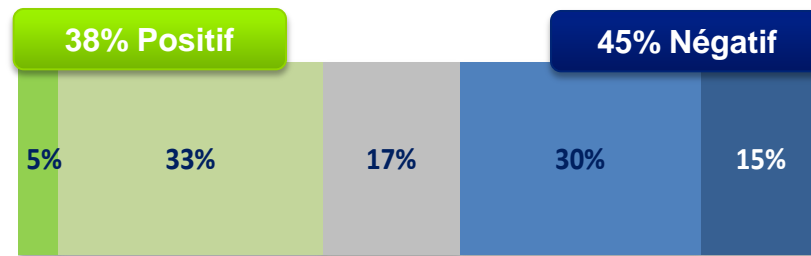
Attractivité de la Fonction publique : un terrain à reconquérir

- **Concernant l'attractivité de la Fonction publique demain, l'ensemble des Français affirment un certain pessimisme** quant à son amélioration effective.
- **Les fonctionnaires sont assez partagés** sur le maintien de l'attractivité de la Fonction publique de demain. Même si une tendance positive se dégage, 32% restent « neutres » sur cette question. L'analyse des résultats par catégorie montre un optimisme des agents de catégorie A et un pessimisme des autres.



Aux Français :

Lorsque vous imaginez ce que sera la Fonction publique dans cinq ans, estimez-vous que les choses se seront améliorées ou détériorées en ce qui concerne l'attractivité de la Fonction Publique ?

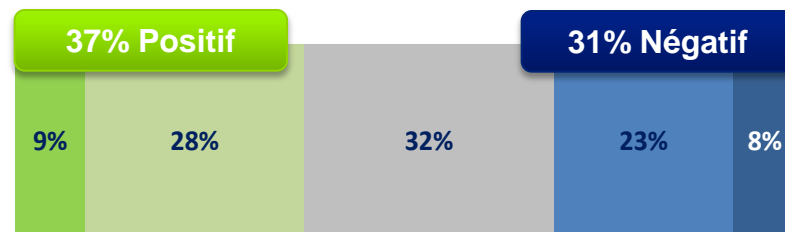


- Beaucoup amélioré
- Un peu amélioré
- Ni amélioré, ni détérioré
- Un peu détérioré
- Beaucoup détérioré



Aux fonctionnaires :

La Fonction publique d'Etat sera-t-elle toujours attractive demain ?



- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Neutre
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord

Quelles valeurs pour la Fonction publique de demain ?

- Valeurs attendues par les Français
- Valeurs attendues par les fonctionnaires
- Valeurs et changement

Valeurs attendues demain par les Français : efficacité et qualité de service

- Se projetant dans le futur, l'ensemble des Français interrogés dans l'étude quantitative souhaiteraient voir se développer des **valeurs de service et d'efficacité**.
- L'ensemble des Français interrogés lors de l'étude qualitative se tournent également vers l'écoute et l'efficacité et restent particulièrement attachés aux **valeurs de proximité, d'égalité sur le territoire et de transparence**.

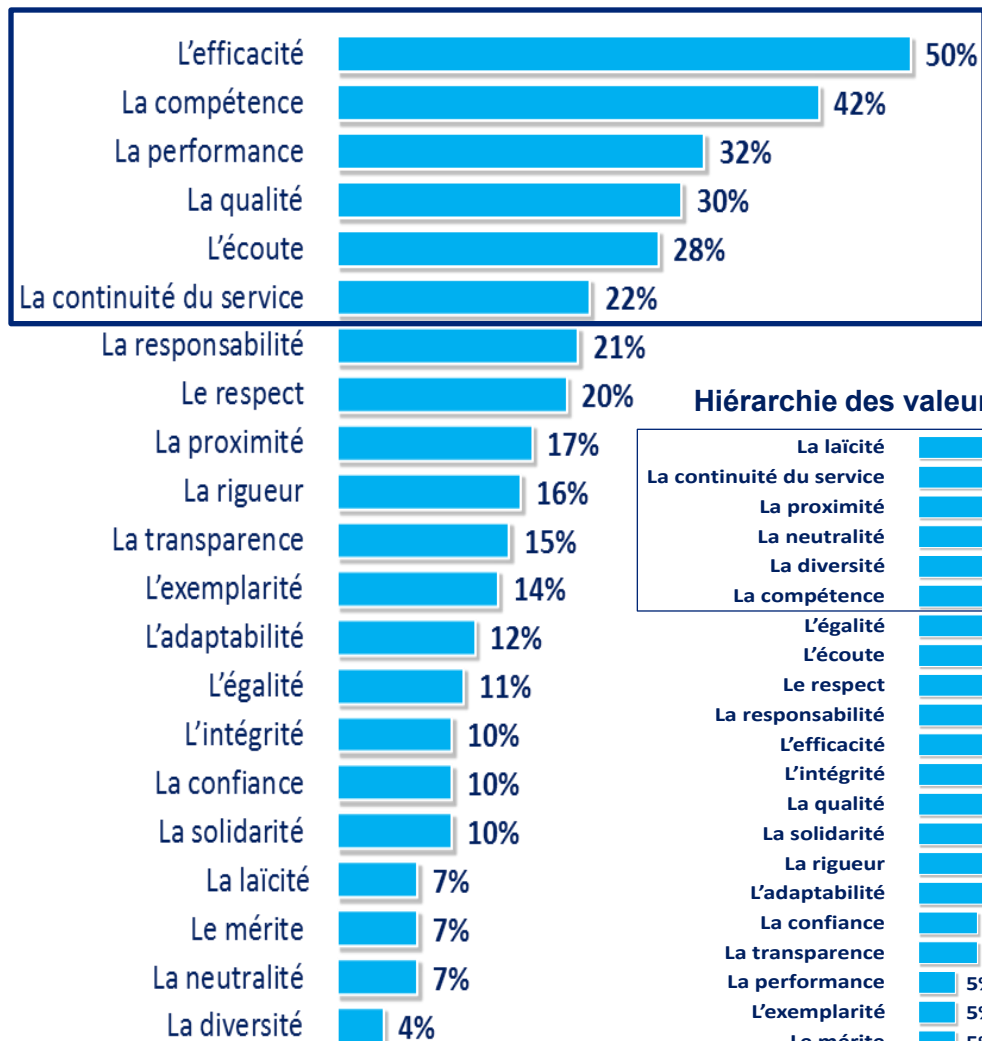
« Sympathique. Rigoureux. Souriant. Accueillant. A l'écoute. Respectueux. » (*Groupe Dijon*)

« Qu'ils soient à l'écoute, qu'il y ait moins de paperasse » (*Groupe Dijon*)

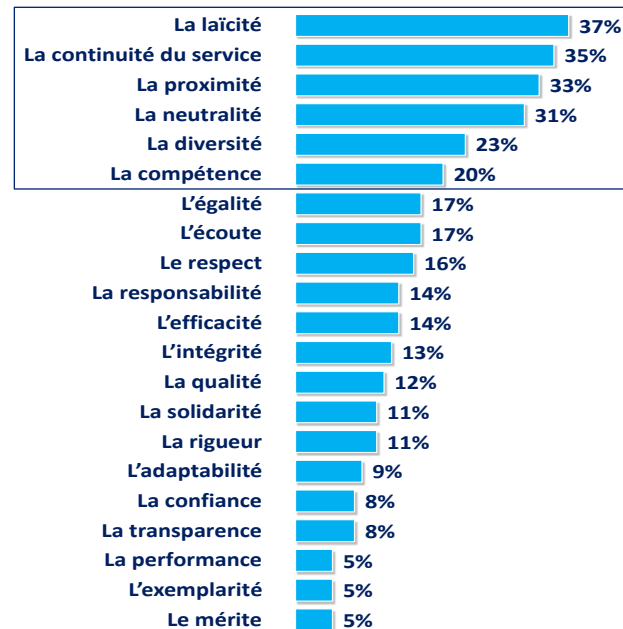


Aux Français :

Quelles sont les quatre valeurs que vous souhaiteriez voir se développer demain en priorité dans la Fonction publique ?

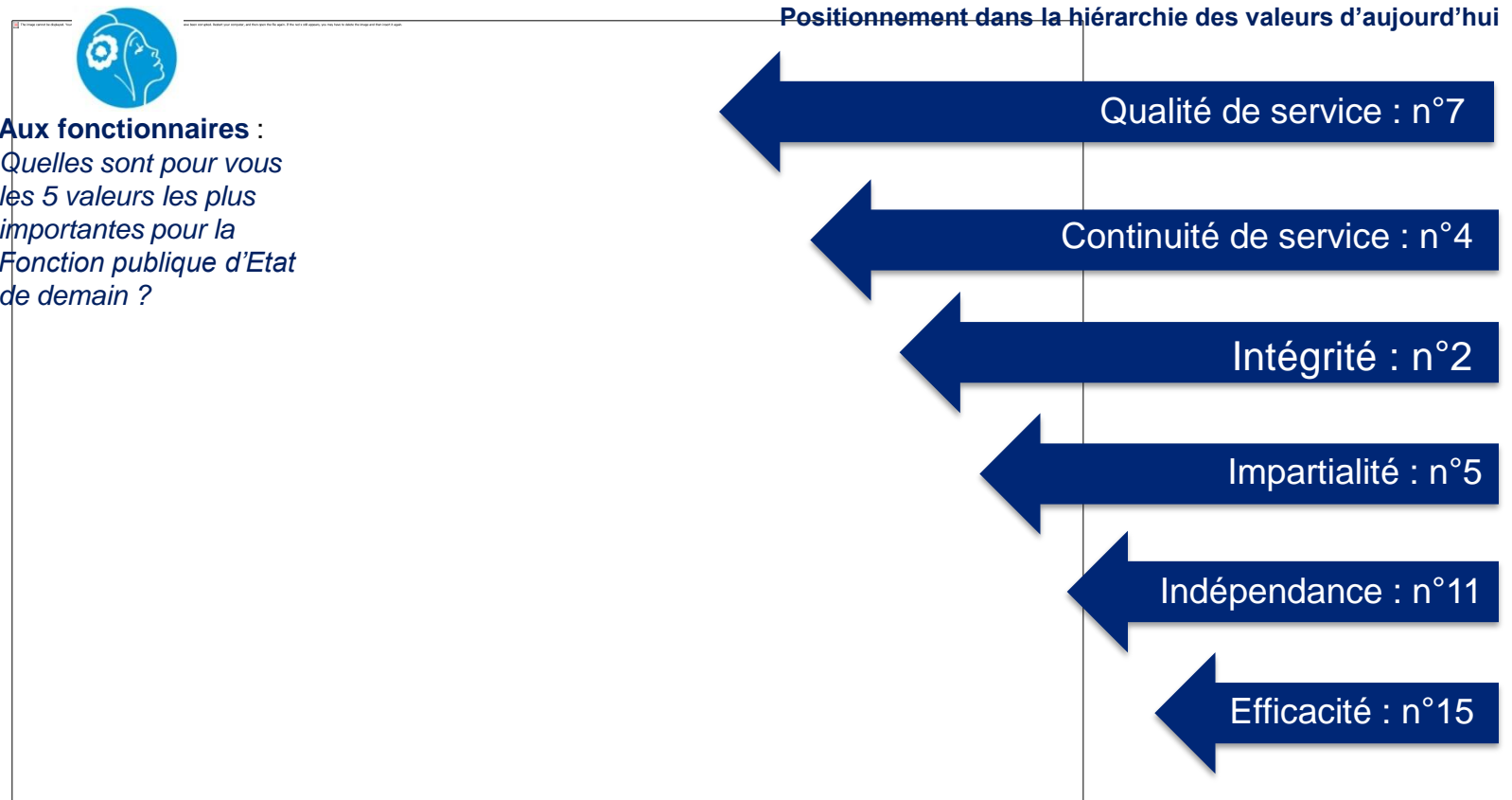


Hierarchie des valeurs d'aujourd'hui



Valeurs attendues demain par les fonctionnaires : proches de celles de l'ensemble des Français

- Se projetant dans le futur, les fonctionnaires, eux aussi, imaginent la prépondérance de **valeurs de service et d'efficacité**, tout en rappelant l'importance de l'intégrité, de l'impartialité et de l'indépendance.



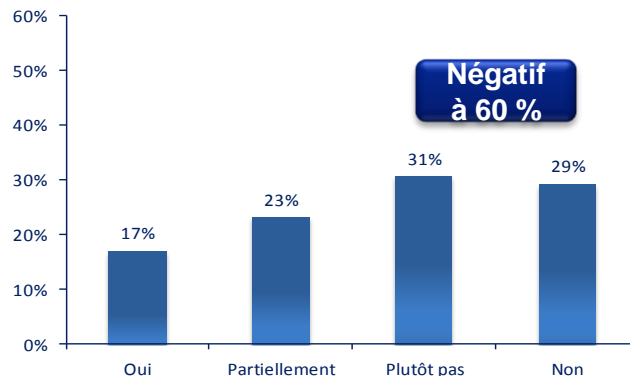
Valeurs et changement : un axe majeur pour l'avenir de la Fonction publique

- **Les fonctionnaires pensent à 83% que les récentes réformes de la Fonction publique en ont modifié les valeurs.** Cette évolution est perçue comme négative à 60%.
- Cependant les fonctionnaires interrogés pensent à 56% **que le changement dans la Fonction publique d'Etat doit passer par une évolution des valeurs fondatrices.** Les catégories C sont très favorables (à 76%) à cette évolution tandis que les catégories A et B sont plus réservées (respectivement 50% et 53%). Par ailleurs, plus l'âge augmente, plus les agents interrogés sont favorables à cette évolution des valeurs.



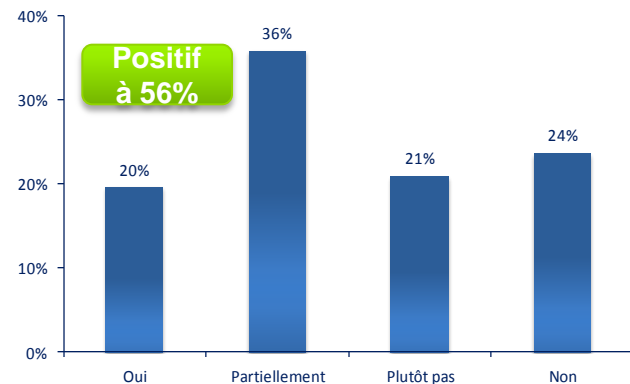
Aux fonctionnaires :

La modification des valeurs suite aux récentes réformes de la Fonction publique d'Etat est-elle une évolution positive ?



Aux fonctionnaires :

Le changement dans la Fonction publique d'Etat doit-il passer par une évolution des valeurs fondatrices ?



Conclusion



Conclusion

Un des défis de la modernisation de la Fonction publique est d'accompagner l'évolution des valeurs pour redonner du sens à l'action des fonctionnaires et contribuer à une transformation pérenne et profonde de l'action publique.



Annexes

Echantillon des études qualitative et quantitative IFOP

Etude qualitative (réalisée du 26 au 29 juin 2012) :

Groupe 1 – Paris

- CSP + (moyenne à moyenne supérieure)
- 5 hommes, 5 femmes, âgés de 35 à 65 ans
- Majorité de parents
- Profil politique : se classant à droite et au centre droit
- 8 actifs et 2 retraités
- Profils fonctionnaires non retenus
- Habitant Paris ou l'Ile-de-France

Groupe 2 – Dijon

- CSP – (modestes, ouvriers et employés)
- 50% hommes, 50% femmes
- Agés de 20 à 35 ans
- Profil politique : se classant à gauche et au centre-gauche
- 8 actifs (dont 2 en recherche d'emploi) et 2 étudiants
- Profils fonctionnaires non retenus
- Habitant Dijon ou l'agglomération dijonnaise

Echantillon des études qualitative et quantitative IFOP

Etude quantitative (du 21 au 23 août 2012) :

Echantillon de 1012 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Sexe de l'interviewé

| | |
|-------|--------|
| Homme | 47,60% |
| Femme | 52,40% |

Age de l'interviewé

| | |
|------------------------|---------------|
| Moins de 35 ans | 27,00% |
| 18 à 24 ans | 11,00% |
| 25 à 34 ans | 16,00% |
| 35 ans et plus | 73,00% |
| 35 à 49 ans | 26,90% |
| 50 à 64 ans | 25,20% |
| 65 ans et plus | 20,90% |

Profession de l'interviewé

| | |
|--------------------------------------|---------------|
| CSP+ | 13,00% |
| Artisan ou commerçant | 3,70% |
| Profession libérale, cadre supérieur | 9,30% |
| Profession intermédiaire | 13,80% |
| CSP- | 30,10% |
| Employé | 17,10% |
| Ouvrier | 13,00% |
| INACTIF | 42,00% |
| Retraité | 28,20% |
| Autre inactif | 13,80% |

Statut

| | |
|---|---------------|
| Indépendant sans salarié / Employeur | 8,70% |
| Salarié du secteur privé | 67,90% |
| Salarié du secteur public | 20,00% |
| <i>Dont salarié d'une entreprise publique</i> | <i>6,40%</i> |
| <i>Dont Fonctionnaire</i> | <i>11,80%</i> |
| <i>Dont Agent contractuel</i> | <i>1,80%</i> |
| Autre | 3,40% |

Région

| | |
|--------------------------|---------------|
| Région parisienne | 18,60% |
| Province | 81,40% |
| Nord est | 22,70% |
| Nord ouest | 22,80% |
| Sud ouest | 11,10% |
| Sud est | 24,80% |

Catégorie d'agglomération

| | |
|-------------------------------|--------|
| Communes rurales | 22,70% |
| Communes urbaines de province | 61,10% |
| Agglomération parisienne | 16,20% |

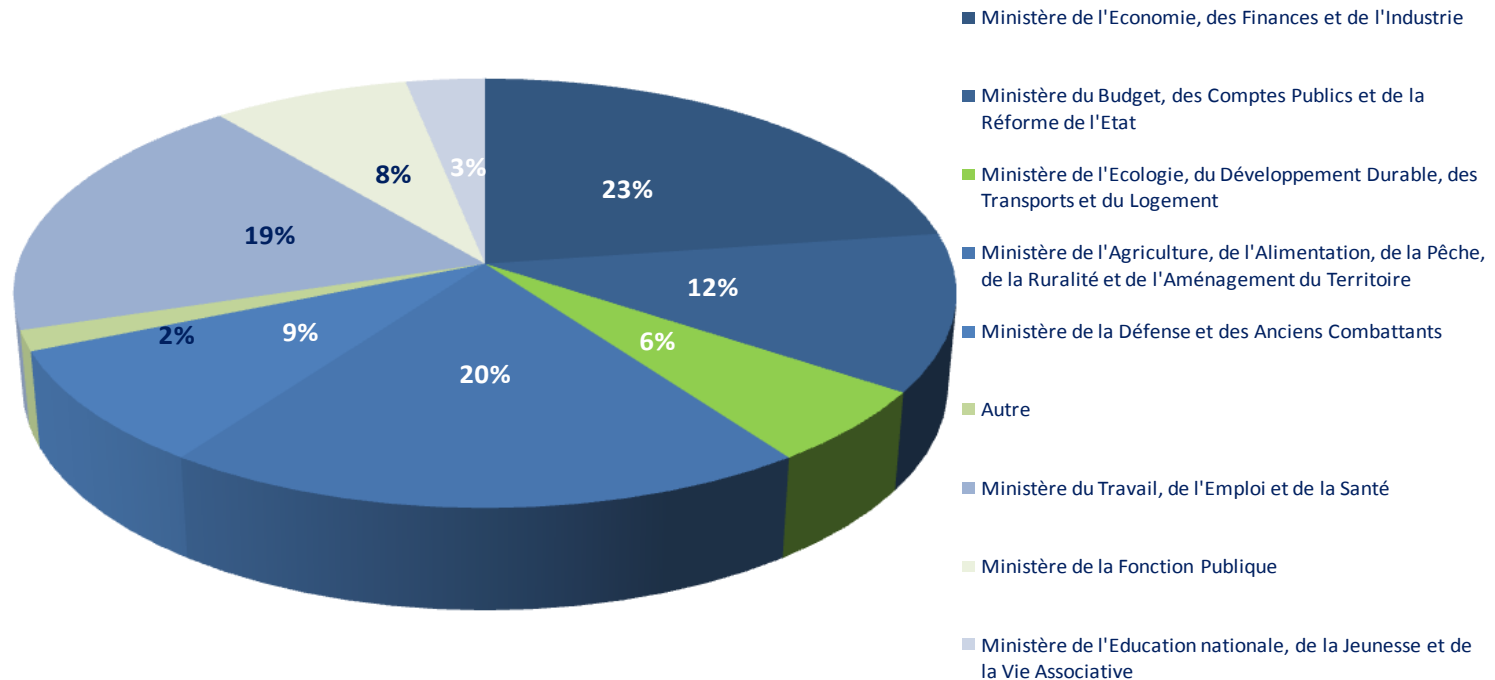
Echantillon de l'étude quantitative Deloitte (20/04 au 29/06 2012)

Répartition des répondants par Ministère

Les résultats présentés s'appuient sur l'échantillon suivant :

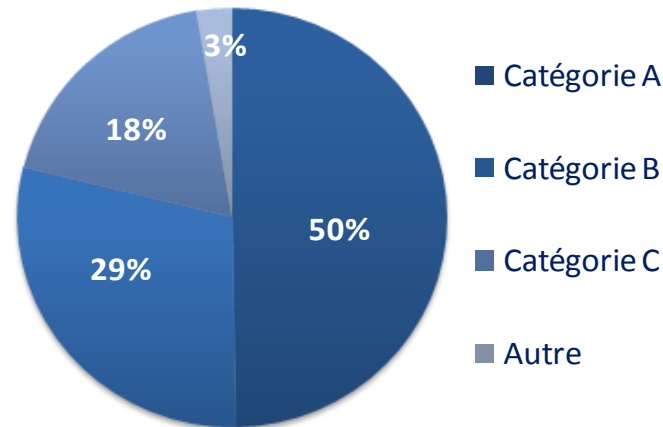
194 fonctionnaires, travaillant tous dans la Fonction publique d'Etat, sélectionnés selon 4 critères :

- Le ministère de rattachement (8 ministères)
- La catégorie
- L'âge
- La position géographique : services centraux/déconcentrés

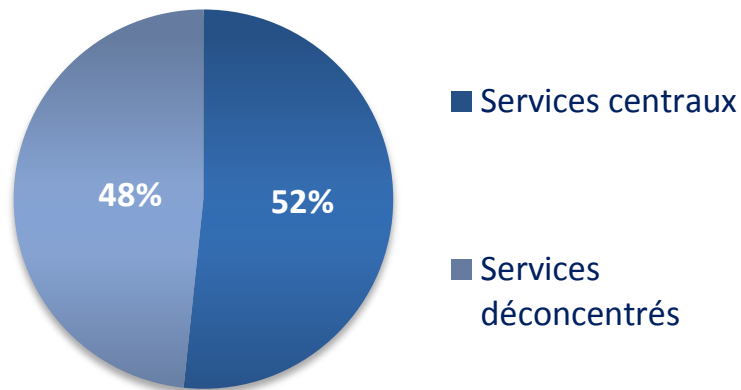


Echantillon de l'étude quantitative Deloitte

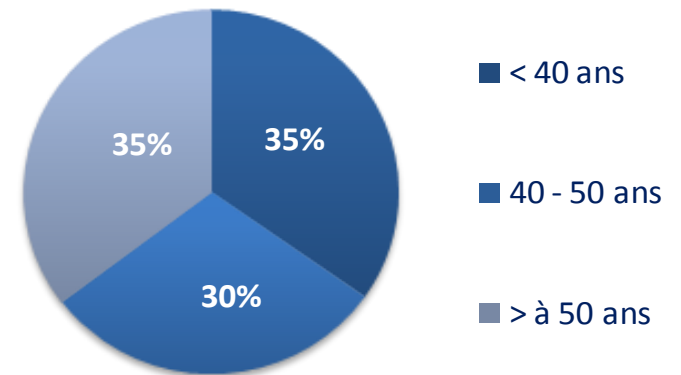
Répartition des répondants par catégorie



Répartition des répondants par situation géographique



Répartition des répondants par tranche d'âge



- **Loïc Jouenne**, Associé Secteur Public et **Marjorie Hecq**, Manager Secteur Public ont réalisé cette étude et se tiennent à votre disposition pour vous fournir toute information complémentaire.



Loïc Jouenne
Associé Secteur Public



Marjorie Hecq
Manager Secteur Public

Contacts presse

Relations presse Deloitte

Julia Debienne

+ 33 (0)1 55 61 41 69

jdebienne@deloitte.fr

Agence Rumeur Publique

Pauline Florentin

+ 33 (0)1 55 74 52 10

pauline@rumeurpublique.fr



Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 193 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 6 800 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.