

Sondage QVT- "Parlons Travail"

Inria- Octobre 2024

Introduction

Ce sondage, adressé à l'ensemble du personnel Inria, s'est déroulé du 17 septembre au 15 octobre 2024 et a recueilli 477 réponses valides. Un dépouillement rapide a été réalisé le 17 octobre, sur les statistiques (histogrammes) simples issues des réponses. Ce document est un compte-rendu plus complet du dépouillement, contenant en particulier la synthèse des nombreux commentaires recueillis.

Nous envisageons de rejouer ce sondage annuellement, afin d'estimer l'évolution des résultats dans le temps, en espérant que le nombre de participants aura également une courbe positive.

Nous remercions l'ensemble des personnes qui ont répondu à ce sondage.

Statistiques sur les répondants

Le questionnaire était composé de deux parties. La première permet en particulier de vérifier que la répartition des répondants est en cohérence avec le paysage Inria, le Rapport Social Unique 2023 (RSU 2023) étant pris comme référence.

Le sondage a été complété par 447 personnes¹, pour une population totale de 4999 personnels (PP, personnel physique au sens du RSU). Globalement, 9.5% du personnel a donc répondu au sondage.

Les chercheurs se sont statistiquement beaucoup moins exprimés que les non-chercheurs. Ils représentent 70% du personnel Inria et seulement 48% des répondants :

	réponses au sondage		RSU 2023	
Chercheurs	194	48.6 %	3498	70 %
Non-chercheurs	205	51.4 %	1501	30 %
Sans réponse	48	-	-	-

¹ A noter qu'un nombre important (640) de personnes a consulté le sondage, sans répondre à aucune question, et 3 personnes n'ont pas complété/validé leurs réponses. Il faudra s'interroger pourquoi ce grand nombre de non-réponses.

Le personnel permanent a un peu plus participé que le personnel non-permanent :

	réponses au sondage		RSU 2023	
Permanents	266	62.0%	2375	47.5%
Non-permanents	163	38.0%	2624	52.5%
Sans réponse	18	-	-	-

Concernant la répartition par centre, elle est assez homogène et proche de celle fournie par le RSU. A noter une légère sur-représentation du Siège, en cohérence avec la différence de représentation Chercheurs/Non-chercheurs.

	réponses au sondage		RSU 2023 (pour rappel)
Bordeaux	34	8.1 %	8.2 %
Grenoble	22	5.2 %	7.8 %
Lille	33	7.8 %	6.4 %
Lyon	23	5.5 %	5.8 %
Nancy	23	5.5 %	8.1 %
Paris	42	10.0 %	12.4 %
Rennes	54	12.8 %	15.3 %
Saclay	35	8.3 %	11.4 %
Sophia	68	16.2 %	12.8 %
Siège	87	20.7 %	11.8 %

Concernant l'ancienneté des répondants, la répartition est la suivante (cette information n'est pas disponible dans le RSU) :

	réponses au sondage	
moins d'1 an	73	17.1 %
moins de 3 ans	94	22.1 %
moins de 5 ans	56	13.1 %
moins de 10 ans	49	11.5 %
moins de 20 ans	76	17.8 %
moins de 30 ans	51	12.0 %
plus de 30 ans	27	6.3 %
sans réponse	21	-

Les autres informations recueillies dans cette section n'ont pas été utilisées dans le dépouillement du questionnaire :

- genre,
- organisme : seulement 44 réponses "non-inria",
- service/équipe d'appartenance²: trop disparate et potentiellement source de levée d'anonymat.

² Cette question sera certainement supprimée dans le questionnaire 2025

Vos réponses

Êtes-vous satisfait(e) de votre travail actuel ?

Statistique globale :

Très satisfait(e)	118	26.6 %
Satisfait(e)	231	52.0 %
Peu satisfait(e)	84	18.9 %
Pas du tout satisfait(e)	11	2.5 %
Sans réponse	3	-

Si on regarde un peu plus finement :

Un peu plus d'insatisfaction pour les non-chercheurs, que pour les chercheurs :

	Chercheur	Non-chercheur
Très satisfait(e)	32.7 %	20.7 %
Satisfait(e)	49.7 %	54.7 %
Peu satisfait(e)	16.6 %	20.7 %
Pas du tout satisfait(e)	1.0 %	3.9 %

Corrélation entre ancienneté et insatisfaction : **une personne sur 4 ayant plus de 5 ans d'ancienneté est peu ou pas satisfaite de son travail actuel.**

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
Très satisfait(e)	41.7 %	27.7%	26.8%	21.3%	17.1%	29.4%	25.9%
Satisfait(e)	52.7%	54.3%	48.2%	51.1%	60.5%	39.2%	48.2%
Peu satisfait(e)	4.2%	16.0%	25.0%	23.4%	22.4%	25.5%	25.9%
Pas du tout satisfait(e)	1.4%	2.0%	-	4.2%	-	5.9%	-

Synthèse des commentaires (77 commentaires soit 16% des répondants):

- Surcharge de travail et charge administrative excessive : de nombreuses personnes signalent une charge de travail élevée, le fait de devoir travailler hors horaires avec une accumulation de tâches administratives qui empiètent sur leur mission principale et déconnectées du cœur de métier, notamment coté chercheurs.

- Impact des changements fréquents : les processus et outils de travail, sujets à des modifications fréquentes augmentent la charge mentale, vécu comme stressant et peu productif.

- Travail peu intéressant et stressant : beaucoup de remarques concernant le manque d'intérêt du travail, la répétitivité, interrogations sur le "sens de travail", manque de temps pour mener correctement ses missions, besoin de faire beaucoup de choses inutiles.

- Faibles perspectives d'évolution et de reconnaissance : manque de perspectives d'avancement et promotion, expérience et expertise non valorisées.

- les remarques positives (30% des commentaires) : viennent quasi exclusivement des chercheurs (mais qui se plaignent en parallèle de trop d'administratif comme indiqué plus haut)

Comment évaluez-vous votre Qualité de Vie au Travail ?

Statistique globale :

Très satisfait(e)	114	26.9 %
Satisfait(e)	247	58.3 %
Peu satisfait(e)	63	14.9 %
Pas du tout satisfait(e)	0	0 %
Sans réponse	23	-

Pas de différence notable entre les réponses chercheurs/non-chercheurs et une très légère corrélation entre ancienneté et évaluation négative (mais moins bien prononcée que dans la question précédente).

Corrélation entre évaluation de la QVT et satisfaction générale : forte corrélation.

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
QVT: Très satisfait(e)	62.3 %	35.1 %	2.6 %	0 %
QVT: Satisfait(e)	17.1 %	67.1 %	15.0 %	0.8 %
QVT: Peu satisfait(e)	4.8 %	31.7 %	57.1 %	6.3 %
QVT: Pas du tout	7.1 %	14.3 %	42.9 %	35.7 %

Le dépouillement des commentaires libres (67 commentaires soit 14% des répondants) :

- Conditions de travail physiques et environnement : Les infrastructures et le mobilier (bureaux, chaises, température inadaptée, etc.) sont quelque fois jugés inadéquats, causant inconfort et parfois des problèmes de santé. Les demandes d'aménagement des postes de travail sont difficiles et très longues à obtenir (beaucoup de frustration pour de petits changements, beaucoup de temps perdu et de souffrance). Certains locaux/bureaux sont perçus comme vétustes ou inadaptés (openspace sans fenêtre), et certains équipements, comme la cantine, manquent d'hygiène et de diversité.

- Charge de travail et stress : La surcharge de travail et le manque de personnel sont à nouveau citées, ainsi que la désorganisation et le morcellement du temps de travail, rendant difficile le travail de fond, et pousse certains à travailler en dehors des heures prévues. Le fait de devoir fournir plusieurs fois les mêmes informations sous des formats différents est également cité. Les bureaux surchargés ajoutent encore de la difficulté à se concentrer à cause du bruit ambiant.

- Relations et ambiance de travail : quelques remarques sur des relations avec le N+1 (pression de la hiérarchie, n'aide pas, responsable dysfonctionnel et maintenu malgré le climat de plus en plus compliqué, micro-management), certaines personnes parlent de perte de sens du travail et d'un sentiment d'appartenance et de collectif en déclin. Une remarque sur l'accueil inadapté des nouveaux.

- Équilibre vie professionnelle / vie personnelle et télétravail : La flexibilité en termes de télétravail. Certaines personnes demandent plus de télétravail, voire citent cette solution comme permettant de tenir (heureusement qu'il y a le télétravail). La flexibilité est citée comme positive (à la fois chez les chercheurs et non chercheurs). L'hyperconnexion est néanmoins citée comme nuisible, rendant difficile la séparation entre vie personnelle et professionnelle. Quelques signalements de personnes en situation d'isolement professionnel (isolé.e dans mon centre géographique)

- décalage entre l'affichage et les posters et la QVT (QVT inexistante, ni comme réalité, ni comme préoccupation).

- un peu moins de commentaires positifs (16%) que pour la rubrique précédente : les aspects les plus positifs sont le télétravail et l'ATT, la flexibilité, l'AGOS, les cafétérias subventionnées.

Ces dernières années, diriez-vous que votre Qualité de Vie au Travail... (évolue et dans quel sens)

Statistique globale: plus **d'une personne sur trois** pense que la QVT se détériore (31.8% pour les chercheurs, 38.0% pour les non-chercheurs)

S'améliore	73	18.2 %
Reste stable	192	47.9 %
Se détériore	136	33.9 %
Sans réponse	46	-

Corrélation avec l'ancienneté : **presque** une personne sur deux ayant plus de 5 ans d'ancienneté à l'Inria estime que la QVT se détériore.

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
S'améliore	38.6%	18.3%	15.1%	4.2%	16.0%	19.6%	29.6%
Reste stable	61.4%	62.2%	50.9%	47.9%	34.7%	43.1%	22.2%
Se détériore	-	19.5%	34.0%	47.9%	49.3%	37.3%	48.2%

Corrélation entre évolution de la QVT et satisfaction générale : l'amélioration de la QVT impacte la satisfaction en positif, la détérioration de la QVT a moins sur l'estimation globale.

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
QVT: S'améliore	41.6 %	54.2 %	4.2 %	0 %
QVT: Reste stable	30.2 %	58.3 %	11.0 %	0.5 %
QVT: Se détériore	7.4 %	45.6 %	40.4 %	6.6 %

Synthèse des commentaires libres (88 commentaires soit 18% des répondants):

Les raisons invoquées qui contribuent à la détérioration de la QVT sont :

- Surcharge de travail : l'augmentation de la charge de travail à moyens toujours réduits est citée abondamment. Le manque d'anticipation des départs (retraite, congés maternité) et le non-replacement des personnels en arrêt maladie sont cités en particulier. Cela induit une pression accrue sur le personnel.

- Trop d'administratif : coté chercheur, les plaintes concernent le "trop d'administratif", coté non-chercheur, les plaintes concernent les changements de process, les contraintes qui augmentent et les outils inadaptés.

- Support de proximité en baisse : manque de disponibilité des services ("on ne peut plus demander de l'aide"), perte de liens avec les services centralisés, difficultés avec les demandes FSD (plus strict, frein à l'embauche, avis en "boîte noire", erreurs sur les informations de visa)

Le seul élément contribuant à l'amélioration de la QVT :

- Effets positifs du télétravail : une fois de plus, le télétravail est souvent cité comme un gain, permettant de pallier aux contraintes présentes (manque de place par exemple). Le télétravail est donc plébiscité avec demande d'augmentation du nombre de jours annuels.

Globalement êtes-vous satisfait de vos conditions de travail (horaires, conditions matérielles, formations...) ?

Statistiques globales :

Très satisfait(e)	155	35.3 %
Satisfait(e)	226	51.5 %
Peu satisfait(e)	49	11.2 %
Pas du tout satisfait(e)	9	2.1 %
Sans réponse	8	-

En fonction du corps :

	Chercheur	Non-chercheur
Très satisfait(e)	38.7 %	31.5 %
Satisfait(e)	49.8 %	53.5 %
Peu satisfait(e)	9.4 %	13.5 %
Pas du tout satisfait(e)	2.1 %	1.5 %

Corrélation entre conditions de travail et satisfaction générale :

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
conditions: très satisfait	53.6 %	40.0 %	5.8 %	0.6 %
conditions: satisfait	14.2 %	64.0 %	20.0 %	1.8 %
conditions: peu	4.1 %	44.9 %	49.0 %	2.0 %
conditions: pas du tout	11.1 %	22.2 %	44.5 %	22.2 %

Synthèse des commentaires libres (89 commentaires soit 19% des répondants) :

- Formations : c'est le point qui revient le plus fréquemment (25% des commentaires). Les personnes ayant suivi une formation en sont satisfaites, mais 22% des répondants indiquent ne pas avoir suivi de formations depuis plusieurs années, ne pas trouver de formations intéressantes, estiment que les formations "nationales" ne correspondent pas à leurs besoins.

- Détérioration du soutien : certains déplorent une dégradation des services support avec le matériel devant être géré par l'équipe ou devoir travailler avec du matériel personnel.

- Locaux et matériel de bureau : des remarques sur les chaises non adaptées (posant des problèmes de santé) et des bureaux peu ergonomiques. Des problèmes de températures mal adaptée et de surpopulation dans les locaux sont également notés. Le fait de devoir "attendre le déménagement du centre" pour que cela bouge ne satisfait pas pleinement.

- Accès au(x) centre(s): plusieurs remarques de chercheurs concernant les horaires d'ouvertures qui devraient être étendus.

- Carrière et salaires : des remarques sur les salaires trop bas (décrochage salaire/inflation) et le manque de visibilité des évolutions de carrière ISFP.

- A côté de cela, plusieurs remarques (6%) sur le fait que les conditions de travail à l'Inria sont meilleures que dans des instituts équivalents.

Comment définiriez-vous l'ambiance de travail au sein de l'équipe ou du service ?

Statistiques globales : plus de 90% de répondants estiment l'ambiance de travail dans leur équipe/service comme bonne ou très bonne.

Bonne	237	54.6 %
Plutôt bonne	155	35.7 %
Plutôt mauvaise	31	7.1 %
Mauvaise	11	2.6 %
Sans réponse	13	-

Corrélation entre ambiance dans l'équipe et satisfaction générale : l'ambiance dans l'équipe a un impact majeur sur la satisfaction générale.

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
Bonne ambiance	42.2 %	51.1 %	6.3 %	0 %
Plutôt bonne ambiance	7.1 %	63.4 %	27.9 %	1.3 %
Plutôt mauvaise ambiance	9.7 %	19.3 %	61.3 %	9.7 %
Mauvaise ambiance	9.1 %	18.2 %	27.3 %	45.4 %

Synthèse des remarques (70 commentaires soit 15% des répondants) :

- Ambiance positive au sein des équipes : La grande majorité des répondants apprécie l'ambiance avec leurs collègues directs, certains la citant comme "exceptionnelle". Ils décrivent une atmosphère de soutien, de solidarité et de complicité qui aide à faire face aux défis ("solidaires dans la galère"). Certains personnels ITA indiquent que c'est ce qui leur permet de résister.
- Tensions dues au manque de moyens et à la charge de travail : néanmoins, le manque de personnel et de ressources est cité comme source de tension dans certains services.
- Relations interpersonnelles et management : certaines personnes citent des soucis de management (dysfonctionnel), du manque de courage pour gérer des collègues jugés nocifs et impactant négativement la vie de la structure, la différence de traitement entre contractuels et permanents est également évoquée.

Comment définiriez-vous vos relations professionnelles avec les autres structures de l'institut (autres équipes, services, directions) ?

Statistiques globales : les relations professionnelles avec les autres structures sont toujours globalement jugées bonnes ou très bonnes (88.4 %) ...

Bonnes	126	31.1 %
Plutôt bonnes	232	57.3 %
Plutôt mauvaises	37	9.1 %
Mauvaises	10	2.5 %
Sans réponse	42	-

Du point de vue des chercheurs/non-chercheurs

	Chercheurs	Non-chercheurs
Bonnes	37.0 %	25.8 %
Plutôt bonnes	47.4 %	63.7 %
Plutôt mauvaises	11.0 %	9.5 %
Mauvaises	4.6 %	1.0 %

Corrélation entre relations professionnelles avec les autres structures et satisfaction générale:

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
Bonnes relations	52.4 %	40.5 %	6.3 %	0.8 %
Plutôt bonnes relations	18.2 %	59.8 %	20.3 %	1.7 %
Plutôt mauvaises relations	20.0 %	30.0 %	40.0 %	10.0 %
Mauvaises relations	52.3 %	40.5 %	6.3 %	7.9 %

Les commentaires (83 commentaires soit 17% des répondants) :

- Perception globale :

- Relations positives : Certains mentionnent de très bonnes relations avec leurs collègues et d'autres services, en particulier lors d'événements communs.
- Relations difficiles : D'autres soulignent des relations quasi inexistantes ou détériorées, particulièrement avec la direction et certains services administratifs.

- Problèmes récurrents :

- Communication insuffisante : De nombreux témoignages font état d'un manque de communication entre les services ou entre équipes et services, ce qui crée des frustrations. La divergence d'objectifs est citée comme un frein à la coopération et compréhension.
- Surcharge de travail : La surcharge de travail, particulièrement dans les services supports, est fréquemment citée comme un frein à des interactions productives, par les services eux-mêmes, mais également (et surtout) par les usagers de ces services.
- Le travail en silo, le manque de considération des autres est également cité comme un frein aux bonnes relations.

- Administration :

- Difficultés administratives : Les processus administratifs complexes ("ubuesques") et parfois lents sont souvent mentionnés comme des obstacles majeurs à l'efficacité des collaborations.

- Directions :

- Des remarques négatives concernant les relations avec les directions (sous tous les vocables : Direction Générale, Direction du centre, les Directions du Siège), souvent décrites comme déconnectées de la réalité, considérant les services comme des "sous-traitants".

[Vous sentez-vous faire partie d'un collectif ?](#)

Statistiques globales ³:

³ Le fait d'être chercheur ou non, permanent ou non, l'ancienneté ne montrent aucune disparité par rapport à ces chiffres globaux

Oui	120	27.8 %
Plutôt oui	181	41.9 %
Plutôt non	97	22.5 %
Non	34	7.9 %
Sans réponse	15	-

Corrélation entre appartenance à un collectif et satisfaction générale :

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
Collectif: Oui	47.5 %	47.5 %	5.0 %	0 %
Collectif: Plutôt oui	26.7 %	58.9 %	14.4 %	0 %
Collectif: Plutôt non	11.3 %	48.4 %	35.1 %	5.2 %
Collectif: Non	2.9 %	35.3 %	47.1 %	14.7 %

Synthèse des commentaires (59 commentaires soit 12% des répondants) :

- le collectif c'est l'équipe ! Très fort sentiment d'appartenance à une équipe/service (45%), mais plus le zoom s'élargit, moins la notion de collectif perdure. Le centre fait encore partie du collectif dans une moindre mesure. Les directions sont quasi-systématiquement citées de manière négative (organisation verticale, ayant ses propres objectifs, le fil avec les chercheurs est coupé, considère les autres comme des "petites mains", politique déconnectée : l'Inria est devenue une startup-nation).

- éléments de vigilance : beaucoup pensent que la situation se dégrade au fil du temps en citant: la bureaucratie, la culture du chacun pour soi, l'impact négatif des ERC, la difficulté de la langue pour les chercheurs étrangers dans leurs interactions avec les services.

Comprenez-vous en quoi votre activité contribue aux missions de l'institut ?

Statistiques globales:

Oui	218	50.0 %
Plutôt oui	158	36.2 %
Plutôt non	46	10.6 %
Non	14	3.2 %
Sans réponse	11	-

Par corps : un chercheur sur 5 estime ne pas comprendre en quoi ses activités contribuent aux missions de l'Institut.

	Chercheurs	Non-chercheurs
Oui	44.4 %	54.8 %
Plutôt oui	34.9 %	38.2 %
Plutôt non	14.8 %	5.5 %
Non	5.8 %	1.5 %

Corrélation entre compréhension de ses activités vis-à-vis des missions de l'institut et satisfaction générale :

Satisfaction générale ->	Très satisfait	Satisfait	Peu satisfait	Pas du tout
activité/mission: oui	39.4 %	48.6 %	11.4 %	0.4 %
activité/mission: plutôt oui	15.9 %	62.4 %	19.8 %	1.9 %
activité/mission: plutôt non	15.2 %	43.5 %	34.8 %	6.5 %
activité/mission: non	0 %	28.6 %	50.0 %	21.4 %

Synthèse des commentaires (45 commentaires soit 9% des répondants):

- Compréhension des missions : Certains répondants comprennent comment leur travail s'intègre dans les missions de l'institut, notamment en soutien à la recherche et à la formation.

- Nouvelles missions de l'institut : les nouvelles orientations de l'institut (agence de programmes, appui aux politiques publiques) sont très mal perçues (45% des répondants). Les commentaires sont acerbes : annonces à la Barnum, gloubi-boulga, fausses missions, startup nation... L'explication du manque de communication est parfois évoquée, mais le sentiment global est l'incompréhension et l'appréhension de la disparition de la notion de recherche dans l'institut. L'orientation vers des sujets "à la mode" et mono-objectif (ex : IA) est également perçue comme une crainte pour le futur.

Votre activité a-t-elle été impactée par les évolutions menées dans l'institut ces dernières années ?

Statistiques globales⁴:

Oui	122	36.2 %
Plutôt oui	106	31.4 %
Plutôt non	69	20.5 %
Non	40	11.9 %
Sans réponse	110	-

Plus finement : une très grande différence entre la perception des chercheurs (43% ne sont pas impactés par les évolutions de l'institut) et celle des non-chercheurs (82% se disent impactés)

	Chercheurs	Non-chercheurs
Oui	21.8 %	52.1 %
Plutôt oui	34.5 %	30.2 %
Plutôt non	28.2 %	11.8 %
Non	15.5%	5.9 %

⁴ Près de 40% des répondants n'ont pas répondu à cette question

Également une grande disparité entre permanents et non-permanents

	Permanents	Non-permanents
Oui	42.2 %	18.8 %
Plutôt oui	37.1 %	19.8 %
Plutôt non	14.2 %	36.4 %
Non	6.5 %	25.0 %

Et également pour l'ancienneté: très forte corrélation entre l'ancienneté et le sentiment d'être impacté par les évolutions

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
Oui	13.6 %	23.1%	27.6%	32.6%	41.6%	47.9%	66.6%
Plutôt oui	27.3%	20.0%	38.3%	39.5%	40.3%	29.2%	25.0%
Plutôt non	31.8%	30.8%	23.4%	18.6%	15.3%	16.7%	4.2%
Non	27.3%	26.1%	10.7%	9.3%	2.8%	6.2%	4.2%

Corrélation entre le fait d'avoir été impacté par les évolutions récentes de l'institut et la satisfaction générale : pas de corrélation notable. L'impact éventuel des évolutions pouvant être ressenti comme positif ou négatif, cette non-corrélation est facilement compréhensible.

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
impact: oui	20.6 %	44.6 %	29.8 %	5.0 %
impact: plutôt oui	21.7 %	57.5 %	20.7 %	0 %
impact: plutôt non	24.6 %	56.5 %	15.9 %	3.9 %
impact: non	32.5 %	40.0 %	22.5 %	5.0 %

Quant à savoir si l'impact est positif ou négatif, il faut regarder les commentaires (83 commentaires soit 17% des répondants) :

- baisse des financements : la baisse du budget et la diminution de la dotation des équipes est ressentie négativement. Les équipes citent une fois de plus les thématiques "à la mode" qui semblent être les seules à attirer les financements.

- les nouvelles orientations politiques Inria sont une fois de plus citées négativement (agence de programmes, mutualisation avec l'université)

- trop d'administratif : De nombreuses personnes rapportent une augmentation significative des tâches administratives, compliquées par des outils et logiciels de gestion perçus comme peu adaptés (beaucoup de remarques en ce sens) voire inexistantes (suivi du budget). Les process les plus cités sont le recrutement, en particulier de doctorants et post-docs, et les retours de missions.

- Remplacement de métiers par des processus : Certains répondants ressentent une perte d'identité professionnelle, notamment dans des métiers où les tâches sont réduites à des processus répétitifs. Ce sentiment est particulièrement exprimé dans les lignes métiers des ressources humaines et des fonctions supports, où le travail est de plus en plus normé, entraînant une perte de sens (comparaison à un "robot")

- quelques remarques en vrac :

- Automatisation semble disparaître du nom Inria,
- On change le moteur de l'avion en plein vol (REPR, Agence de programmes),
- le passage par des tickets d'helpdesk est déshumanisant,
- les mesures de sécurité informatique sont mal perçues (et contournées).

- quelques éléments positifs :

- le télétravail est une fois de plus cité comme ayant eu un impact positif
- l'augmentation du nombre de recrutement sur des postes de fonctionnaires est apprécié.

Pensez-vous que votre responsable hiérarchique se préoccupe de vos conditions de travail ?

Statistiques globales :

Oui	199	46.6 %
Plutôt oui	143	33.5 %
Plutôt non	59	13.8 %
Non	26	6.1 %
Sans réponse	20	-

Pas de différence notable entre chercheurs et non-chercheurs sur cette réponse.

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
Oui	59.4%	52.8%	46.4%	39.2%	41.7%	39.2%	38.5%
Plutôt oui	33.3%	39.3%	30.3%	34.8%	34.7%	27.5%	34.6%
Plutôt non	4.4%	5.6%	17.9%	13.0%	20.8%	25.5%	19.2%
Non	2.9%	2.3%	5.4%	13.0%	2.8%	7.8%	7.7%

Par contre, il y a une nette différence entre les répondants de moins de 3 ans qui estiment à près de 93% que leur responsable hiérarchique se préoccupe des conditions de travail, et les répondants de plus de 3 ans d'ancienneté qui estiment à près de 25% que cela n'est pas le cas (assez uniformément sur toutes les tranches d'ancienneté supérieures à ce seuil).

Corrélation entre préoccupation de la hiérarchie et satisfaction générale :

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
N+1 : oui	49.0 %	42.4 %	8.6 %	0 %
N+1 : plutôt oui	9.8 %	75.6 %	14.0 %	0.6 %
N+1 : plutôt non	5.1 %	42.4 %	47.4 %	5.1%
N+1 : non	7.7 %	11.5 %	61.6 %	19.2 %

Synthèse des commentaires (51 commentaires soit 11% des répondants) :

- Perception positive des responsables directs :
 - beaucoup ont un avis positif sur leur responsable direct (62 %)
 - mais, beaucoup (1/3 de ces 62%) indiquent en même temps que les N+1 disposent de peu de moyens pour résoudre concrètement les problèmes ou mettre en place des solutions durables, principalement du fait de blocages institutionnels.
 - certains émettent un avis plus nuancé : mon N+1 est trop occupé, mon N+1 est à distance, "peut-être une fois par an pendant l'entretien annuel", "en parole, mais pas en actes"...
- Déconnexion perçue de la hiérarchie intermédiaire et supérieure :
 - parmi les 62% ayant un avis positif sur leur responsable direct, 1/3 pensent que le niveau supérieur (N+2, directeur de centre ou fonctionnel, direction générale) n'est pas du tout soucieux de leurs conditions de travail
 - globalement, 45% des commentaires sont négatifs vis-à-vis du management supérieur : "la direction est au courant mais cela n'évolue pas, bien au contraire", "moins on en dit, mieux on se porte", "le management refuse de voir certaines choses"...
 - quelques remarques sur des services sans responsable depuis plusieurs mois.

En cas de difficulté professionnelle, à qui vous adresseriez-vous le plus spontanément pour en parler ?

Statistiques globales : les collègues et l'encadrement (pondération avec l'ancienneté, cf plus loin) sont les interlocuteurs privilégiés.

Mes collègues	201	50.2 %
Mon encadrement	146	35.6 %
Au SRH/DRH	25	6.2 %
Aux représentants du personnel (RP)	28	7.0 %
Sans réponse	47	-

Suivant le corps :

	Chercheurs	Non-chercheurs
Mes collègues	31.2 %	39.6 %
Mon encadrement	56.7 %	46.2 %
Au SRH/DRH	6.9 %	7.1 %
Aux représentants du personnel (RP)	5.2 %	7.1 %

Plus l'ancienneté croît, moins l'encadrement est sollicité et plus les représentants du personnel le sont (1 personne sur 5 répond en ce sens dans la tranche d'ancienneté 20-30 ans) :

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
Mes collègues	47.1%	45.4%	55.1%	58.1%	48.6%	41.5%	70.8%
Mon encadrement	48.6 %	42.1%	38.8%	30.2%	31.4%	26.8%	16.7%
Au SRH/DRH	2.9%	9.1%	2.0%	9.3%	5.7%	12.2%	4.2%
Aux RP	1.4%	3.4%	4.1%	2.4%	14.3%	19.5%	8.3%

Synthèse des commentaires (77 commentaires soit 16% des répondants):

- l'ordre (naturel ?) des sollicitations est : collègue, encadrement, RH, RP.
- Les collègues comme premier soutien
 - les collègues sont sollicités, quelques fois collègues hors du service ou d'anciens collègues (pour éviter de "polluer" l'ambiance de travail immédiate), souvent pour du soutien moral ("aident à relativiser")
- L'encadrement direct
 - les managers directs sont souvent mentionnés comme des personnes vers qui les répondants se tournent après leurs collègues. Plusieurs répondants indiquent que leurs capacités d'intervention sont parfois limitées par des contraintes organisationnelles.
- Les avis sur le service RH sont contrastés : Certains trouvent que les services RH manquent d'efficacité et d'engagement, avec des réponses souvent tardives ou inadaptées. Cette perception entraîne une certaine réticence à contacter les RH, surtout pour des problèmes humains ou relationnels. En particulier, les personnes qui ne parlent pas couramment français, indiquent des difficultés de communication, ressentant que le service manque d'ouverture au personnel international.
- Représentants du personnel :
 - faible recours aux représentants du personnel : Les représentants du personnel sont généralement contactés en dernier recours, notamment si les démarches avec l'encadrement ou les RH n'ont pas abouti. Certaines personnes expriment une faible visibilité des RP, et d'autres perçoivent une efficacité limitée de leur part.
 - Les RP sont surtout sollicités pour des questions de relations avec la hiérarchie ou pour des problèmes structurels.
- l'autonomie est quelquefois revendiquée pour gérer ses difficultés seul.e.
- il est remarqué plusieurs fois que le fait que l'interlocuteur choisit dépend du problème rencontré.

- Citée à seulement deux reprises : médecine du travail...

Envisagez-vous dans un futur proche de changer d'orientation professionnelle ?

Statistiques globales :

Non	233	64.9 %
Oui, en mobilité interne	40	11.1 %
Oui, en mobilité externe	86	24.0 %
Sans réponse	88	-

Plus finement:

	Chercheurs	Non-chercheurs
Non	69.3 %	62.6 %
Oui, en mobilité interne	6.8 %	16.5 %
Oui, en mobilité externe	23.9 %	20.9 %

Suivant le statut:

	Permanents	Non-Permanent
Non	72.2 %	54.4 %
Oui, en mobilité interne	13.0 %	8.0 %
Oui, en mobilité externe	14.8 %	37.6 %

En fonction de l'ancienneté :

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
Non	72.6%	57.1%	54.5%	55.6%	73.0%	61.9%	91.7%
Oui, mobilité interne	8.1%	4.3%	18.2%	22.2%	11.1%	16.7%	0 %
Oui, mobilité externe	19.3%	38.6%	27.3%	22.2%	15.9%	21.4%	8.3%

Corrélation entre changement d'orientation professionnelle et satisfaction générale : le souhait/nécessité de mobilité interne ou externe n'est pas un élément impactant sur la satisfaction générale.

Satisfaction générale ->	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout
Non (pas de mobilité)	38.2 %	53.2 %	8.2 %	0.4 %
Oui, mobilité interne	20.0 %	47.5 %	27.5 %	5.0 %
Oui, mobilité externe	10.6 %	42.3 %	41.2 %	5.9 %

Synthèse des commentaires (66 commentaires soit 14% des répondants) :

- mobilité interne/externe : Les raisons les plus souvent invoquées sont :

- raisons personnelles (42% des commentaires) : mobilité sectorielle, géographique, envie d'évolution...

- précarité (21%) : fin/limite de CDD ou de thèse, le plus souvent sans espoir d'intégrer l'Inria
- raison salariale (7.6%)
- manque de perspective d'évolution (peu de choix intéressant dans les propositions de mobilité interne)

- fin de carrière (12% des commentaires) :
 - la totalité des remarques de ce type expriment un soulagement.
 - certains déplorent même de ne pas l'avoir fait plus tôt (maintenant c'est trop tard) et expriment un soulagement de partir ("le système n'attend que cela")

Recommanderiez-vous à des personnes de venir travailler à l'Inria ?

Statistiques globales :

Oui	160	39.7 %
Plutôt oui	168	41.7 %
Plutôt non	58	14.4 %
Non	17	4.2 %
Sans réponse	44	-

Pas de différence notable entre les réponses chercheurs/non-chercheurs.

	Permanents	Non-permanents
Oui	34.3 %	48.7 %
Plutôt oui	42.7 %	40.8 %
Plutôt non	19.7 %	5.9 %
Non	3.3 %	4.6 %

En fonction de l'ancienneté : plus l'ancienneté croît, moins l'Inria est recommandé.

	< 1 an	< 3	< 5	< 10	< 20	< 30	> 30 ans
Oui	66.2%	46.1%	36.5%	27.3%	27.7%	36.2%	16.7%
Plutôt oui	25.0%	43.8%	48.1%	50.0%	49.2%	34.0%	50.0%
Plutôt non	7.3%	5.6%	13.5%	15.9%	21.5%	23.4%	33.3%
Non	1.5%	4.5%	1.9%	6.8%	1.6%	6.4%	0 %

Corrélation entre recommandation de l'institut et satisfaction générale : forte corrélation.

Satisfaction générale ->	Très satisfait	Satisfait	Peu satisfait	Pas du tout
recommandation: oui	53.7 %	44.4 %	1.9 %	0 %
recommandation: plutôt oui	13.8 %	70.1 %	16.1%	0 %
recommandation: plutôt non	6.9 %	32.8 %	53.4 %	6.9 %
recommandation: non	0 %	23.5 %	41.2 %	35.3 %

Synthèse des commentaires (55 commentaires soit 12% des répondants):

- Des réserves importantes concernant la recommandation globale
 - Conditions salariales peu attractives
 - Lourdeur administrative
 - Manque de perspectives d'évolution
- Des nuances selon les métiers et les équipes :
 - Les avis sont souvent plus positifs pour les postes de chercheurs, doctorants et ingénieurs. Cependant, les avis sont plus réservés pour les métiers administratifs et techniques
- Recommandation des chercheurs :
 - Certains chercheurs recommanderaient leur équipe en particulier, citant une bonne ambiance, pour d'autres c'est le strict contraire !
 - Le CNRS est souvent cité comme une meilleure alternative
 - Autre alternative citée : aller à l'étranger (plus attractif) ou dans l'industrie (salaire et moins de pression administrative)
- lorsqu'ils sont cités, les atouts de l'Inria sont le cadre stimulant et flexibilité, télétravail ("mais ce n'est pas cela qui rend fier de son travail")

Quel serait pour vous le sujet prioritaire à traiter pour améliorer vos conditions de travail ?

Pas de statistiques chiffrées pour cette question, qui a suscité 240 commentaires (50% des répondants). Les remarques les plus souvent évoquées sont (dans l'ordre d'importance) :

- Augmentation des rémunérations : C'est la préoccupation majeure ! De nombreuses personnes plaident pour des salaires plus compétitifs. Ils estiment que les bas salaires, le manque de perspective d'évolution sont des freins majeurs à la motivation et à la satisfaction. La revalorisation du point d'indice est plébiscitée. Tenir compte de l'accroissement des compétences dans les primes, mettre en place une politique salariale pour les CDI, proposer une mutuelle santé d'entreprise, sont également des mesures demandées.
- Simplification des procédures administratives : la lourdeur administrative est également une préoccupation majeure. Les agents réclament des processus plus agiles, notamment pour le recrutement, le financement, et la gestion de projets. Il faudrait plus faire confiance aux usagers et diminuer les contrôles chronophages, qui ralentissent tout le monde, ajoutant à la charge mentale des chercheurs mais aussi du personnel administratif. Le manque de dialogue direct avec les services administratifs (passage par des helpdesk déshumanisés), la lenteur et l'adéquation des réponses sont souvent évoqués ainsi que le manque de dialogue et compréhension entre usagers et services.
- Recentrement sur la science : beaucoup souhaitent que l'institut redéfinisse ses priorités autour de la recherche scientifique, avec plus de concertation avec les chercheurs, en cessant de suivre des thématiques « à la mode » dictées par les financements externes. Ils préconisent une augmentation des budgets récurrents pour les équipes, afin de réduire le temps passé à chercher des financements.

- Outils informatiques et simplification des logiciels : Les outils numériques actuels, souvent considérés comme inadaptés, participent au mal-être des services. Ce problème ajoute à la lenteur des réponses apportée par les services.
- Perspectives d'évolution et reconnaissance des compétences : le manque de perspectives d'évolution, le peu d'offres de mobilité interne et la non reconnaissance des compétences sont souvent cités.
- Charge de travail et recrutement : La charge de travail est souvent perçue comme excessive et grandissante. De nombreuses personnes (chercheurs ou ITA) demandent à ce que les services administratifs soient plus dotés en personnel, arguant que cela augmenterait la qualité de service et simplifierait la vie à tous. Le recrutement de permanents au lieu de CDD et le remplacement rapide des postes vacants pour ne pas augmenter la charge de travail des autres personnes du service sont souvent évoqués. La diminution des réunions inutiles, une meilleure planification et organisation sont également cités.
- Amélioration du management et renforcement des compétences managériales : plusieurs remarques appelant à une formation obligatoire des managers, notamment en gestion humaine et en communication. Certaines personnes regrettent que les conflits ne soient pas traités correctement par la chaîne hiérarchique.
- Meilleure communication et transparence : La communication entre la direction et les équipes de terrain est souvent perçue comme insuffisante. Les agents souhaitent une écoute accrue de la part de la hiérarchie et plus de transparence dans les décisions stratégiques, avec des échanges réguliers pour expliquer les orientations prises par l'institut.
- Amélioration des conditions matérielles de travail : les principales remarques concernant la modernisation des bureaux, locaux surpeuplés, équipements peu adaptés. Des espaces de détente mieux aménagés pour favoriser les échanges informels et le bien-être sont réclamés. Des espaces de lecture pour les chercheurs sont également évoqués. Quelques remarques sur la restauration collective (tarifs différents suivant les statuts, qualité, variété...).
- Quelques remarques plus éparses :
 - souhait d'une politique de télétravail plus flexible (dans tout l'UE),
 - le traitement des RPS est jugé comme inadapté,
 - meilleure séparation vie privée/vie professionnelle,
 - l'inclusion des personnels non francophones est à améliorer.

Synthèse globale (en forme de clin d'œil final)

La totalité des verbatim a été concaténée, puis soumise à ChapGPT pour synthèse, voici ce qu'il en ressort, retranscrit sans altération :

Le document présente une compilation d'avis variés sur les conditions de travail et la satisfaction professionnelle au sein d'une organisation, probablement un institut de recherche. Les opinions couvrent plusieurs thèmes principaux, que l'on peut synthétiser comme suit :

1. Satisfaction liée au métier :

- *Beaucoup de répondants apprécient leur métier en lui-même, notamment dans la recherche scientifique, qui est perçue comme un domaine stimulant et enrichissant.*
- *Certains se sentent toutefois déconnectés des valeurs initiales qui les ont attirés dans leur travail, citant une perte de sens progressive.*

2. Charge et organisation du travail :

- *Charges élevées : Une majorité dénonce une surcharge de travail, amplifiée par le sous-effectif, le cumul de missions, et les contraintes administratives.*
- *Administration excessive : Les chercheurs, en particulier, regrettent le temps pris par des tâches administratives au détriment de leur cœur de métier.*
- *Changements fréquents : Les changements répétés de procédures, outils ou orientations stratégiques sont sources de frustration et nuisent à la continuité et à la qualité du travail.*

3. Conditions matérielles et environnementales :

- *Des problèmes récurrents d'infrastructure sont relevés : bureaux mal adaptés (température, mobilier), locaux vétustes, manque d'espaces ergonomiques.*
- *Le télétravail est souvent mentionné positivement pour pallier certains problèmes physiques ou organisationnels.*

4. Ambiance de travail et relations humaines :

- *Relations au sein des équipes : L'ambiance est globalement positive entre collègues, avec des équipes soudées dans l'adversité. Cependant, des tensions existent dans certaines équipes en raison du stress, de personnalités difficiles, ou d'un management inadéquat.*
- *Relations avec la hiérarchie : La communication avec la direction est fréquemment critiquée pour son manque d'écoute et de réactivité.*
- *Relations interservices : Elles varient selon les cas. Les lourdeurs administratives et les silos nuisent parfois à la collaboration.*

5. Évolution professionnelle :

- *Les opportunités d'évolution sont perçues comme limitées, souvent freinées par des processus lourds (concours, etc.).*
- *Un sentiment de manque de reconnaissance des compétences et des efforts est régulièrement mentionné.*

6. Qualité de vie au travail (QVT) :

- Bien que certains apprécient la flexibilité des horaires et les avantages tels que le télétravail, beaucoup estiment que la qualité de vie au travail est compromise par :
 - Une pression croissante et un déséquilibre vie professionnelle-vie personnelle.
 - L'augmentation de la charge mentale et administrative.
- Des initiatives locales, telles que des activités sociales ou des aménagements, sont parfois soulignées, mais considérées comme insuffisantes.

7. Problèmes structurels et stratégiques :

- La politique générale de l'organisation est critiquée pour son éloignement des réalités du terrain et des priorités de recherche.
- Des inquiétudes budgétaires et des choix stratégiques, notamment en matière de recrutements, créent un climat anxigène.

En conclusion, le document reflète une organisation où les métiers restent attrayants pour leur contenu intrinsèque, mais où des défis organisationnels, relationnels, et structurels nuisent à la satisfaction globale et à la qualité de vie au travail. Les suggestions implicites incluent une meilleure gestion des ressources humaines, une réduction des tâches administratives pour les chercheurs, et des actions plus cohérentes pour améliorer l'environnement de travail.

En conclusion : le wordcloud de l'ensemble des verbatim...



Annexe A : questionnaire 2024

Partie 1 : Qui êtes-vous ?

A01 : Vous êtes... (*Un homme / Une femme / Autre / Sans réponse*)

A02 : Vous êtes... (*Chercheur / ITA / Sans réponse*)

A03 : Vous êtes... (*Inria / Non-Inria / Sans réponse*)

A04 : Vous êtes... (*Permanent / Contractuel / Sans réponse*)

A05 : Centre de rattachement (*liste des centres*)

A06 : Équipe/Service/Direction

A07 : Ancienneté (*< 1 an, < 3 ans, < 5 ans, < 10 ans, < 20 ans, < 30 ans, > 30 ans, Sans réponse*)

Partie 2 : Questionnaire

B01 : Êtes-vous satisfait(e) de votre travail actuel ?

B02 : Comment évaluez-vous votre Qualité de Vie au Travail ?

B03 : Ces dernières années, diriez-vous que votre Qualité de vie a travail a.... (évolution) ?

B04 : Globalement, êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail (horaires, conditions matérielles, formations...) ?

B05 : Comment définiriez-vous l'ambiance de travail au sein de l'équipe ou du service ?

B06 : Comment définiriez-vous les relations professionnelles avec les autres structures de l'institut (autres équipes, services, directions) ?

B07 : Vous sentez-vous faire partie d'un collectif ?

B08 : Comprenez-vous-en quoi votre activité contribue aux missions de l'institut ?

B09 : Votre activité a-t-elle été impactée par les évolutions menées dans l'institut ces dernières années ?

B10 : Pensez-vous que votre responsable hiérarchique se préoccupe de vos conditions de travail ?

B11 : En cas de difficulté professionnelle, à qui vous adresseriez-vous le plus spontanément pour en parler ?

B12 : Envisagez-vous dans un futur proche de changer d'orientations professionnelle ?

B13 : Recommanderiez-vous à des personnes de venir travailler à l'Inria ?

B14 : Quel serait pour vous le sujet prioritaire à traiter pour améliorer vos conditions de travail ?

Partie 3 : Conclusion

C01 : Commentaire libre sur le questionnaire ou tout autre sujet.

Annexe B: Quelques remarques sur le dépouillement

Le document ne contient que les tableaux croisés [corrélation entre questions ou affinement des statistiques par population (genre/statut/corps/ancienneté)] pertinents. Les corrélations non pertinentes ne sont pas affichées dans la plupart des cas.

Bien que l'ensemble des réponses aux questions étaient facultatives, certaines personnes se sont émues de la levée de l'anonymat par recoupement de données (concernant en particulier la question sur le service/équipe d'appartenance, le centre) :

- les réponses à ces questions n'ont pas été utilisées lors du dépouillement
- la question "service/équipe d'appartenance" sera supprimée dans le futur

Les données "centre d'appartenance" ont juste été utilisées pour valider que la répartition des réponses était homogène par centre. Aucune étude spécifique centre par centre n'a été effectuée.

Afin que la somme des pourcentages des tableaux tombe toujours à 100%, une des données du tableau a été arrondie "au meilleur arrondi".

Exemple :

- la répartition de satisfaction pour les chercheurs donne :
0.326425 / 0.497409 / 0.165803 / 0.010363
- l'arrondi naturel à 1 décimale donnerait :
0.326 / 0.497 / 0.166 / 0.010, pour un total de 0.999
- l'arrondi choisi : 0.327 / 0.497 / 0.166 / 0.010, favorisant le chiffre ayant le meilleur "reste positif".