



RECHERCHE EPST

Sondage QVT- "Parlons Travail" Inria- Octobre 2025

Introduction

Ce sondage, adressé à l'ensemble du personnel de l'Institut, s'est déroulé du 15 septembre au 15 octobre 2025 et a recueilli 560 réponses valides, soit 25% de participation supplémentaire par rapport à 2024.

Nous remercions l'ensemble des personnes qui ont pris le temps de répondre à ce sondage.

Cette édition 2025 constitue la seconde itération de ce baromètre, permettant pour la première fois d'analyser les évolutions dans le temps.

Par rapport au questionnaire de 2024, on observe une légère dégradation des indicateurs, avec une érosion des réponses "très bien", au bénéfice des "bien". Il y a toujours un fort sentiment d'appartenance à l'Institut, de bonnes relations horizontales avec les collègues de l'équipe ou du service et l'entourage proche, mais on observe une déconnection croissante avec les orientations stratégiques et le pilotage de l'Institut.

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 la population Inria, le Rapport Social Unique 2023 (RSU 2023, dernier rapport social publié) étant pris comme référence.

Le sondage a été complété par 560 personnes, pour une population totale de 4999 personnels (PP, personnel physique au sens du RSU). Globalement, 11.2% du personnel a donc répondu au sondage.

Les personnels de recherche se sont globalement moins mobilisés que les autres catégories de personnes : bien qu'ils représentent 70 % des effectifs Inria, ils ne comptent que pour 42 % des répondants, soit une proportion légèrement inférieure à celle de 2024 (48,6 %).

Corps	réponses au sondage		RSU 2023	
Chercheurs/chercheuses	230	42.4 %	3498	70 %
Personnel ITA	313	57.6 %	1501	30 %
Sans réponse	17	-	-	-

Le personnel permanent a statistiquement un peu plus participé que le personnel non-permanent, dans les mêmes proportions que 2024.

Statut	réponses au sondage		RSU 2023	
Permanent.e.s	335	61.4 %	2375	47.5%
Non-permanent.e.s	211	38.6%	2624	52.5%
Sans réponse	14	-	-	-

Concernant la répartition par centre, elle est assez proche de celle fournie par le RSU.

Centre	réponses au sondage		RSU 2023
Bordeaux	36	6.7 %	8.2 %
Grenoble	27	5.0 %	7.8 %
Lille	39	7.2 %	6.4 %
Lyon	35	6.5 %	5.8 %
Nancy	37	6.8 %	8.1 %
Paris	57	10.5 %	12.4 %
Rennes	91	16.9 %	15.3 %
Saclay	46	8.5 %	11.4 %
Sophia	90	16.6 %	12.8 %
Siège	83	15.3 %	11.8 %

Concernant l'ancienneté des répondants, la répartition est la suivante (cette information n'est pas disponible dans le RSU), les personnes présentes depuis moins de 3 ans dans l'institut ayant bien participé.

Ancienneté	réponses au sondage	
moins d'1 an	101	18.5 %
moins de 3 ans	124	22.6 %
moins de 5 ans	49	9.0 %
moins de 10 ans	78	14.3 %
moins de 20 ans	88	16.1 %
moins de 30 ans	67	12.2 %
plus de 30 ans	40	7.3 %
sans réponse	13	-

Concernant l'appartenance à Inria, les répondants Inria sont largement sur-représentés par rapport aux données du RSU.

Appartenance	réponses au sondage		RSU 2023	
Inria	475	86.5 %	2999	60 %
Non-Inria	74	13.5%	2000	40 %
Sans réponse	11	-	-	-

Les autres informations de cette section "Qui êtes-vous ?" n'ont pas été utilisées dans le dépouillement du questionnaire.

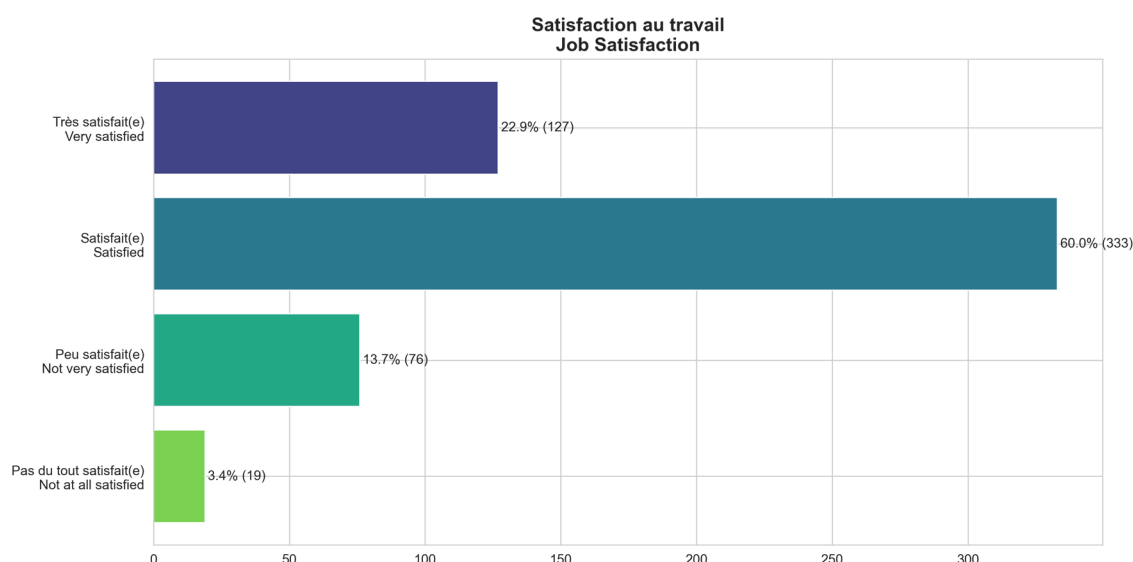
Vos réponses

Êtes-vous satisfaite ou satisfait de votre travail actuel ?

Statistiques globales¹

Sur les 555 répondants ayant répondu à cette question (99% du total), la répartition des réponses révèle un niveau de satisfaction globalement positif.

Très satisfait(e)	127	22.9 %
Satisfait(e)	333	60.0 %
Peu satisfait(e)	76	13.7 %
Pas du tout satisfait(e)	19	3.4 %
Sans réponse	5	-

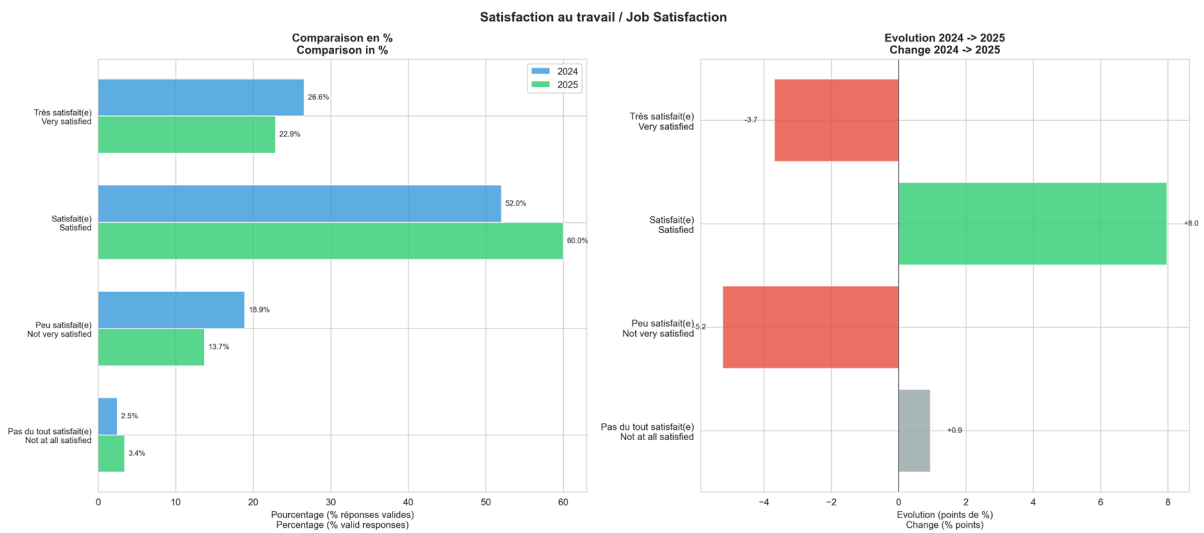


1

Les pourcentages indiqués dans les tableaux sont calculés sur la base des réponses exprimées et ajustés pour totaliser exactement 100% (méthode du plus grand reste). Les données des graphiques étant réalisés via la librairie python *pandas*, les arrondis affichés peuvent être très légèrement différents sur la dernière décimale.

Au total donc, 82,9% des répondants expriment une satisfaction (satisfait ou très satisfait). Tandis que 17,1% témoignent d'une insatisfaction (peu ou pas du tout satisfait).

Comparaison 2024-2025



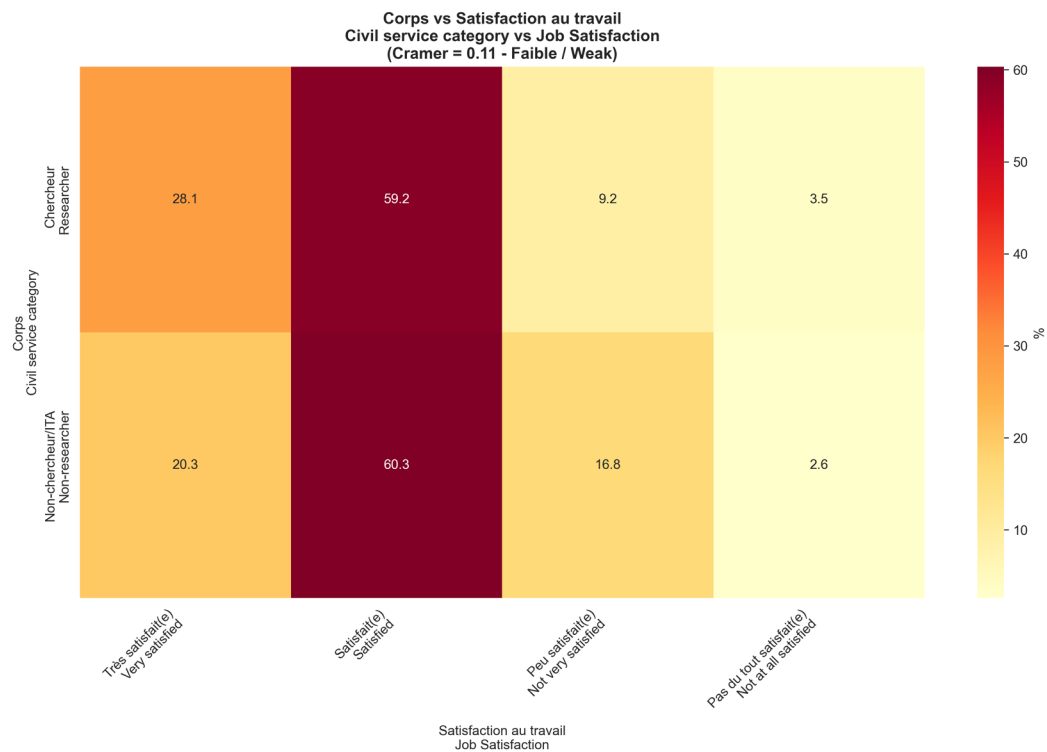
On observe un peu plus de satisfaction globale qu'en 2024, avec néanmoins moins de "très satisfait" (au profit de "satisfait").

Corrélations²

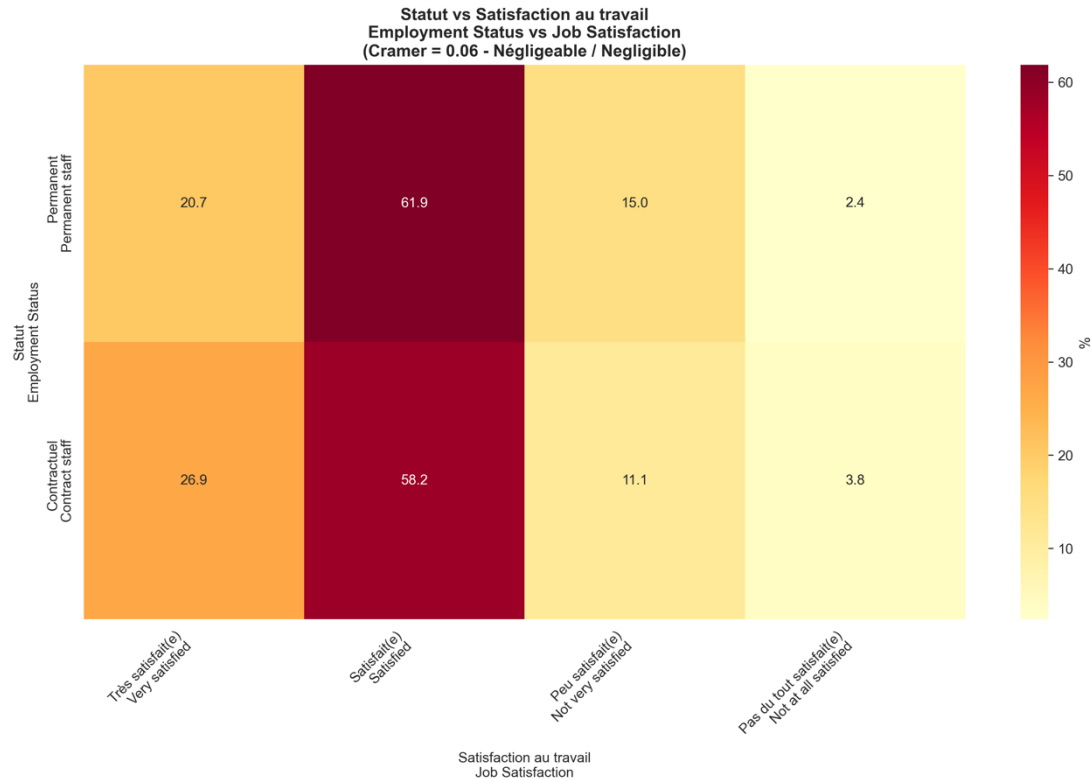
1. CORPS × SATISFACTION AU TRAVAIL

2

Seules les corrélations représentatives seront incluses/commentées dans le rapport. L'ensemble des graphiques de corrélation est disponible en annexe.

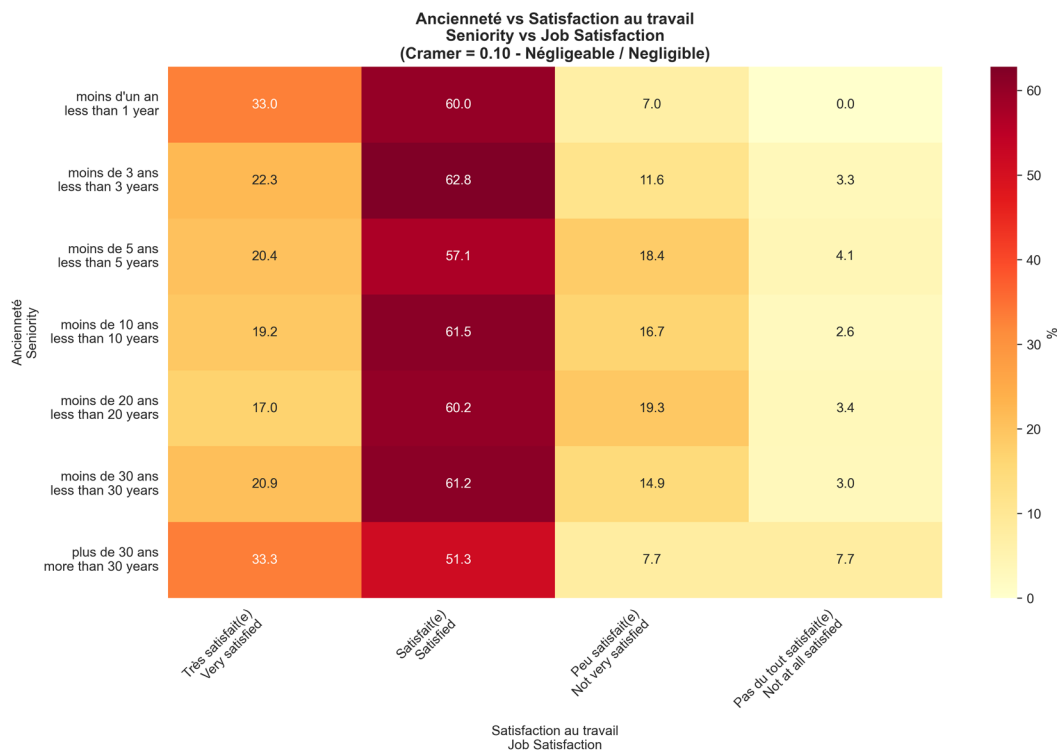


2. STATUT × SATISFACTION AU TRAVAIL



3. ANCIENNETÉ × SATISFACTION AU TRAVAIL

Le relatif "pic d'insatisfaction" se concentre sur les répondants entre plus de 3 ans et moins de 30 ans d'ancienneté.



Analyse des commentaires (par 79 répondants)³

De très nombreux commentaires révèlent une dichotomie entre le contenu de l'activité, souvent appréciée, et le contexte dans lequel elle s'exerce (management, moyens, perspectives). Cette tension entre l'intérêt intrinsèque du travail et les conditions de son exercice est récurrente et exprimée par plus d'un commentaire sur deux. Quelques remarques sur les outils non adaptés.

TRAVAIL EN LUI-MEME

Les répondants apprécient leur activité et l'ambiance dans leurs équipes.

- "Très satisfait par mon activité professionnelle"
- "Stimulant intellectuellement, bons moyens de travail, Hiérarchie respectueuse, Travail d'équipe constructif"
- "Un vrai sujet à impact sociétal avec de vrais défis scientifiques et techniques. En équipe"
- "toujours autant de passion pour la recherche"
- "La flexibilité du télétravail offerte par l'Inria est vraiment une bonne chose"

³

Dans l'ensemble du document, quelques commentaires ont été anonymisés (suppression de nom propres, services, centres) et orthographiquement corrigés.

MANAGEMENT ET GOUVERNANCE

Une critique assez virulente de la direction et du management.

- *"Pas du tout satisfait par la direction de l'établissement"*
- *"les chercheurs sont livrés à une sorte de compétition permanente, sans réelle direction (à part IA), on ne voit plus le PDG"*
- *"Ambiance de travail délétère, rupture quasi-totale de dialogue avec la direction, COMP imposé sans aucune concertation"*
- *"Inria est une organisation où les comportements de harcèlement même connus et répétés n'entraînent pas de conséquence"*
- *"J'en ai marre, aucune perspective à long terme, aucune reconnaissance de ma hiérarchie"*

SURCHARGE ADMINISTRATIVE

Une bureaucratie croissante qui éloigne de la recherche.

- *"Toujours moins de temps pour la recherche, Toujours plus de procédures"*
- *"Le sens de mon métier évolue, de moins en moins au service des scientifiques, de plus en plus au service de l'administration"*
- *"Je me questionne sur la pertinence de mes sujets de recherche, dans un contexte où les injonctions de l'institut vont à l'encontre de ma propre conception du métier"*
- *"Grosse perte de sens sur la partie 'recherche à l'Inria' de mon travail"*
- *"Je me pose des questions éthiques sur les liens qu'Inria entretient avec l'armée"*

RECONNAISSANCE SALAIRE ET PRECARITE

Absence de reconnaissance malgré la charge croissante.

- *"Plus ça va plus on nous ajoute des missions et des responsabilités, sans modifier la catégorie du poste (et donc le salaire)"*
- *"15 ans d'expérience dont 13 ans de CDD, avec une formation bac+8, et toujours des promesses de poste permanent qui n'arrive jamais"*
- *"je suis très insatisfaite de mon salaire et des chances qui me sont données de le faire évoluer"*
- *"Pouvoir d'achat en baisse, pas de valorisation des efforts, les conditions matérielles se dégradent"*
- *"Très grande charge de travail, peu de reconnaissance"*

OUTILS ET PROCESS DEFAILLANTS

Des dysfonctionnements techniques et administratifs.

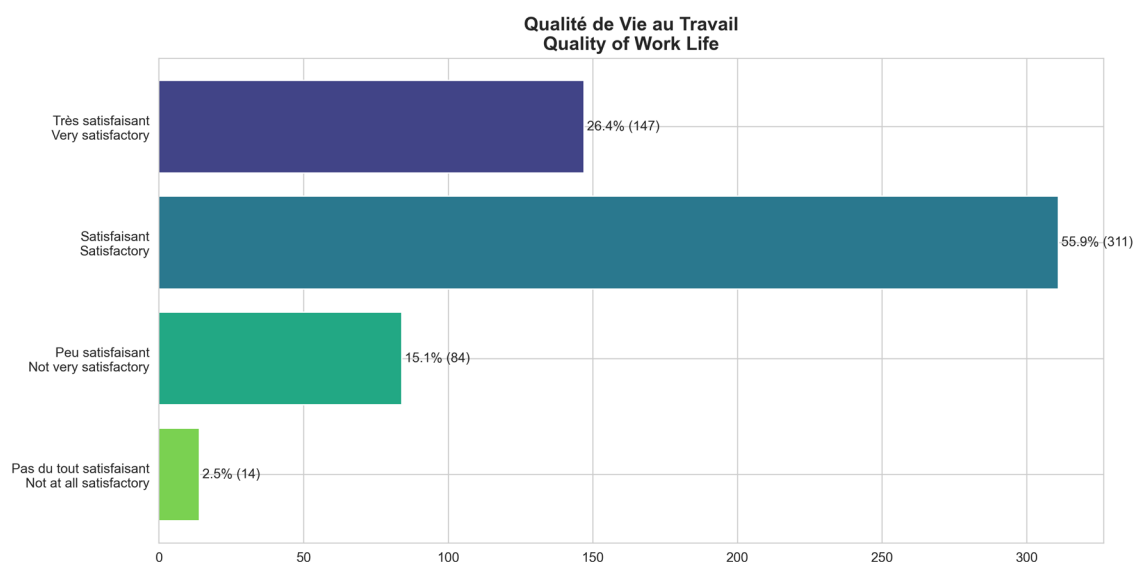
- *"Beaucoup de problème d'outils qui rendent le travail de plus en plus difficile"*
- *"Il faut systématiquement aller à la pêche aux informations, les outils ne sont pas adaptés et rament"*
- *"The six months with HFSD were incredibly frustrating, filled with endless waiting, unreasonable rejection"*

Comment évaluez-vous votre Qualité de Vie au Travail ?

Statistiques globales

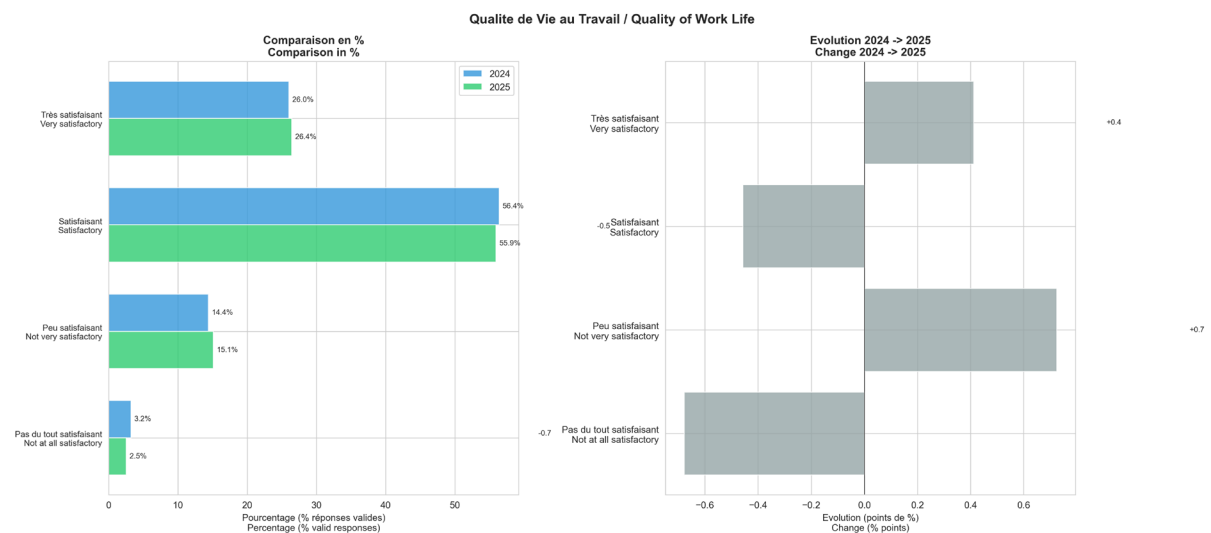
Sur les 556 répondants ayant répondu à cette question (99% du total), la répartition des réponses révèle une évaluation globalement positive de la Qualité de Vie au Travail.

Très satisfait(e)	147	26.4 %
Satisfait(e)	311	56.0 %
Peu satisfait(e)	84	15.1 %
Pas du tout satisfait(e)	14	2.5 %
Sans réponse	4	-



Au total, 82,4% des répondants expriment une QVT satisfaisante (satisfaisant ou très satisfaisant), tandis que 17,6% témoignent d'une QVT insatisfaisante (peu ou pas du tout satisfaisant).

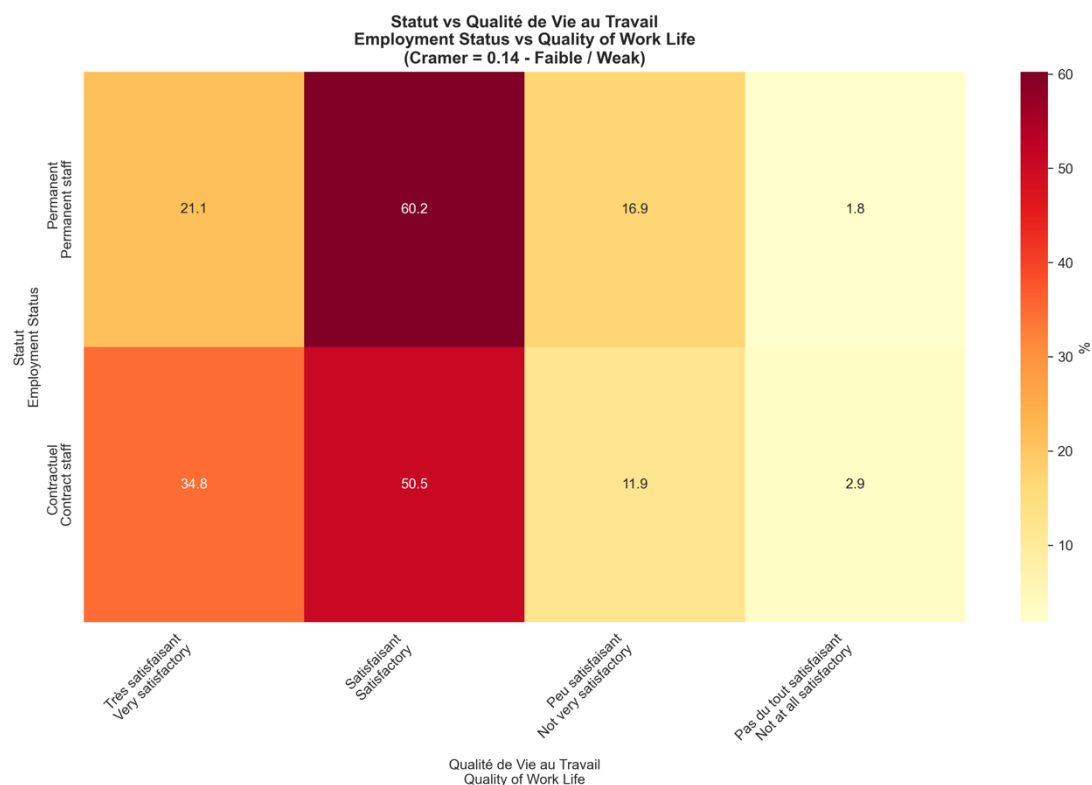
Comparaison 2024-2025



Les résultats sont quasi identiques à ceux de 2024.

Corrélations

Très peu de corrélations entre ancienneté, appartenance, corps et QVT. Le personnel permanent est un peu moins satisfait que le personnel sur contrat.



Analyse des commentaires (par 74 répondants)

Qualité de vie contrastée où la solidarité d'équipe et la flexibilité du télétravail sont appréciées, mais des tensions managériales et une surcharge de travail noircissent le tableau.

MANAGEMENT

Les relations hiérarchiques constituent le principal point de friction avec des comportements managériaux problématiques et un manque de reconnaissance.

- *"manager : personnalité toxique, donne l'illusion de l'autonomie mais retoque toutes idées autres que la sienne ; dévalorisation et du travail et des personnes"*
- *"Mon métier fait que je suis très exposée aux RPS... le ton agressif, les expressions dénigrantes, la violence verbale"*
- *"Pression constante par le chef d'équipe"*
- *"Relations hiérarchiques N+2 : aucune reconnaissance et pas un mot pour mon départ"*

EQUIPE ET COLLEGUES

Les relations entre collègues représentent le facteur de satisfaction le plus cité, compensant partiellement les difficultés organisationnelles.

- *"Le quotidien de notre travail est sauvé grâce à la qualité des rapports entre collègues, 'sur le terrain'"*
- *"Ma QVCT est bonne, parce que notre service est bienveillant et il y a une vraie relation d'équipe"*
- *"Heureusement, il y a les collègues, l'équipe"*
- *"Je me sens parfaitement bien au sein de mon équipe, ce qui est bien sur essentiel"*

TELETRAVAIL ET ORGANISATION

Le télétravail est unanimement perçu comme un avantage majeur offrant souplesse et équilibre.

- *"Vive le télétravail et les horaires libres"*
- *"J'ai un très bon équilibre avec l'ATT, le TT, et ma responsable est très flexible"*
- *"Le télétravail amène une souplesse d'organisation indéniable"*
- *"J'aime la flexibilité du télétravail"*

avec néanmoins une remarque négative:

- *"Le télétravail provoque de l'isolement, seul à tout mon étage ce matin"*

CHARGE DE TRAVAIL

La surcharge et le stress liés au volume de travail constituent une préoccupation récurrente.

- *"Il faut faire des heures supplémentaires (non demandées) afin de pouvoir faire le travail dans les temps et encore cela ne suffit pas"*
- *"beaucoup de charge mentale, difficultés à déconnecter en dehors des heures de bureau"*
- *"Travail en stress permanent lié aux dysfonctionnements et à la charge de travail"*
- *"We do many overtimes just to catch up with many deadlines for publications"*

OUTILS ET PROCESS

Les outils informatiques et procédures administratives sont critiqués pour leur lourdeur et leur inefficacité.

- *"On a choisi des outils inadaptés... chaque tâche est devenue chronophage... Il faut sans cesse faire des tickets. J'ai l'impression de devoir supplier pour travailler"*
- *"les tâches administratives sont devenues de plus en plus pesantes pour tous. Les procédures et les outils nuisent à la convivialité"*
- *"Direction dirigiste - administration lourdingue à tous les niveaux"*

CONDITIONS MATÉRIELLES

Plusieurs remarques sur des conditions matérielles de travail qui pourraient être plus agréables (équipement, température, bureaux, qualité de la restauration).

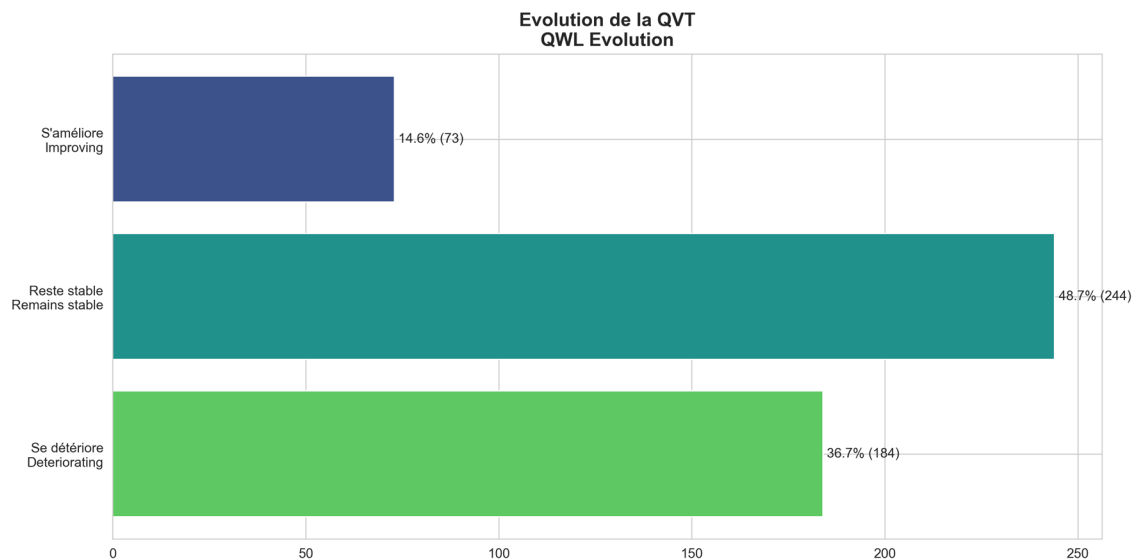
- *"Point noir de la restauration collective sur le campus de XXX depuis les années COVID"*
- *"Cantine trop chère sans subventions"*
- *"Pas de restauration adaptée : soit mal bouffe chère, soit plats bcp trop cher"*
- *"Pas de restauration adaptée sur le Campus"*
- *"peu de moyens matériels pour les machines (je dois travailler avec des machines personnelles régulièrement)"*
- *"We, the researchers, are treated with minimal respect and forced to work in unacceptable conditions. There is a lack of hygiene, natural lighting, proper ergonomic working stations, and any requests for improvements are dismissed."*
- *"Box de visio anxiogènes, on s'y sent enfermé, les cloisons sont fines et la confidentialité par optimale"*
- *"Température froide en hiver dans le bâtiment (14°)"*

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

Statistiques globales

Sur les 501 répondants ayant répondu à cette question (89% du total), la répartition des réponses révèle une perception contrastée de l'évolution de la Qualité de Vie au Travail ces dernières années.

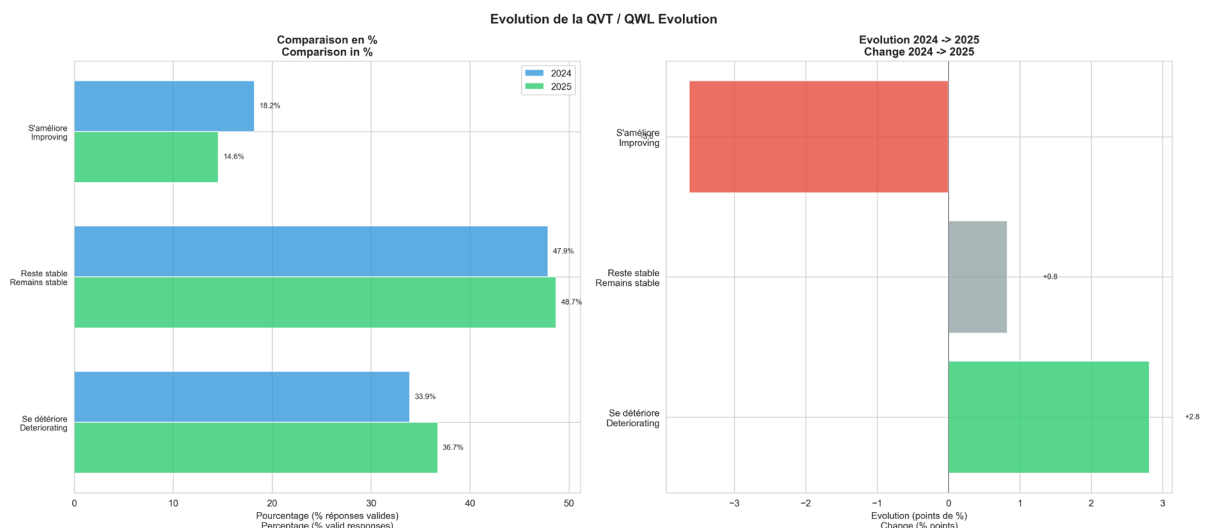
S'améliore	73	14.6 %
Reste stable	244	48.7 %
Se détériore	184	36.7 %
Sans réponse	59	-



En 2025, nous observons que :

- Plus d'un tiers des répondants (36,7%) constatent une détérioration de leur QVT,
- Moins d'un répondant sur sept (14,6%) perçoit une amélioration,
- Près de la moitié (48,7%) estime que la situation reste stable.

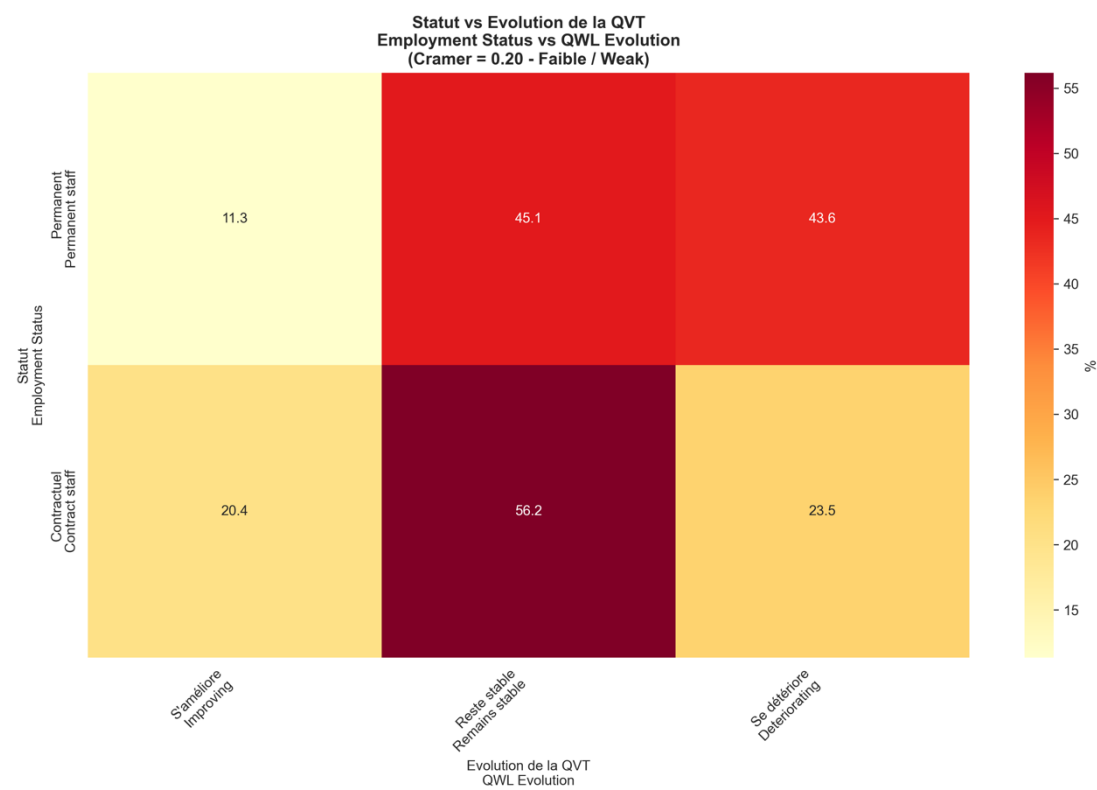
Comparaison 2024-2025



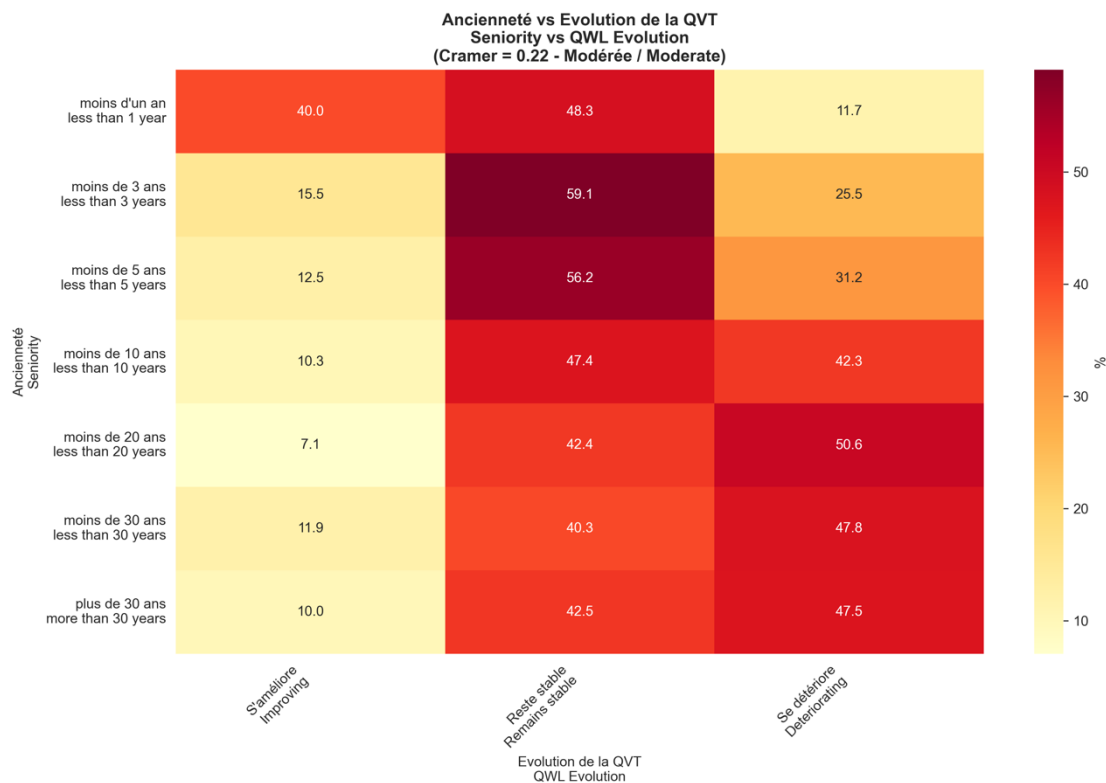
L'évolution entre 2024 et 2025 de la perception de la Qualité de Vie au Travail indique une détérioration de cet indicateur: encore moins de répondants estiment que la QVT s'améliore pour un plus grand nombre qui pensent qu'elle se détériore.

Corrélations

1. STATUT × ÉVOLUTION QVT



2. ANCIENNETÉ × ÉVOLUTION QVT



Analyse des commentaires (par 74 répondants)

Les perceptions varient fortement selon les services ou les situations individuelles, avec une minorité de commentaires faisant état d'amélioration tandis que la majorité évoque une stabilité ou une dégradation marquée et progressive de la QVT.

CHARGE DE TRAVAIL ET MOYENS INSUFFISANTS

La surcharge de travail avec des effectifs réduits constitue le thème dominant. Les commentaires soulignent une augmentation constante des exigences sans compensation.

- "La charge de travail augmente de façon incohérente avec ma fiche de poste initiale"
- "Beaucoup plus (trop) de sollicitations supplémentaires sans embauche complémentaire"
- "Je me suis mise à mi-temps il y a quelques temps, pour autant ma charge de travail n'a pas diminué. Mon salaire si. Où est l'erreur ?"
- "Manque de moyen humain, dès qu'il y a un départ, le remplacement 's'il est autorisé' est lent"
- "Manque de moyens humains et matériels"
- "Surcharge de travail liée à un manque de personnel vs charge de travail croissante"

OUTILS ET BUREAUCRATIE

Les outils inadaptés et la bureaucratie croissante génèrent frustration et perte d'efficacité.

- "Outils qui plantent, moins de personnel pour faire plus de travail"

- *"Nous manquons cependant toujours d'outils réellement adapté pour notre activité"*
- *"Les nouveaux outils (défaillants)"*
- *"Beaucoup plus d'administratif et bureaucratie"*
- *"outils qui ne communiquent pas entre eux, perte de temps de doubles vérifications"*
- *"process lourds et outils qui ne sont pas pertinents"*
- *"décisions prises sans concerter les premiers impactés, de choix d'outils douteux"*

ISOLEMENT ET LIEN SOCIAL DEGRADE

La dispersion géographique a détérioré le lien social.

- *"le service est disséminé sur tous les centres, je suis toute seule de mon service dans mon centre, et il faut faire des pieds et des mains pour avoir au minimum un séminaire de service annuel (...) L'isolement est insupportable mais absolument pas pris en compte"*
- *"perte des séminaires d'équipe et repas de Noël pour faire du liant avec les collègues"*
- *"Moins de contacts avec les personnes. Organisation au nationale : Trop de visios dans une journée"*

CONSIGNES DE SECURITE ET REGLES DE VIE

Certaines mesures (Vigipirate) cristallisent le mécontentement avec des commentaires assez virulents.

- *"On se croirait en prison avec les protocoles ridicules de VigiPirate qui nous obligent à rentrer par une seule entrée"*
- *"on nous empêche de boire le café dehors : une très jolie terrasse toute aménagée est enrubannée. Interdiction de se rassembler"*
- *"Interdiction d'utiliser la terrasse de la cafétéria depuis plus d'un an (souvent couvert de 'alerte rouge attentat' pour ressembler surtout à de l'excès de zèle)"*

MANAGEMENT ET COMMUNICATION

Le manque de communication, d'écoute et de soutien hiérarchique est régulièrement évoqué.

- *"Réorganisation du service attendue : aucune information, aucune concertation..."*
- *"plusieurs années de succession de directions pour le moins catastrophiques. On essaye de rester positifs mais c'est dur lorsque l'on n'est pas soutenu"*
- *"nous n'avons plus de moyen de discuter avec nos responsables. Nous avons de moins en moins de reconnaissance dans notre investissement au quotidien"*
- *"De moins en moins de relation avec ma hiérarchie"*
- *"See further responses about toxic work environment, ZRR, senior researchers. Every year it is worse and worse."*

PRECARISATION ET RECONNAISSANCE

Les statuts précaires et le manque de reconnaissance professionnelle sont quelque fois cités.

- la multiplication des postes de non fonctionnaires est un des signes du mépris de l'équipe de direction et de nos tutelles vis à vis du salariat et du fonctionariat"
- "Quid des possibilités d'évolution - pas de concours internes cette année ?"
- "nous sommes nombreux à être investi.e.s depuis plus de 10 voire 20 ans et à être toujours TR. Pas de concours en vue"

ELEMENTS POSITIFS

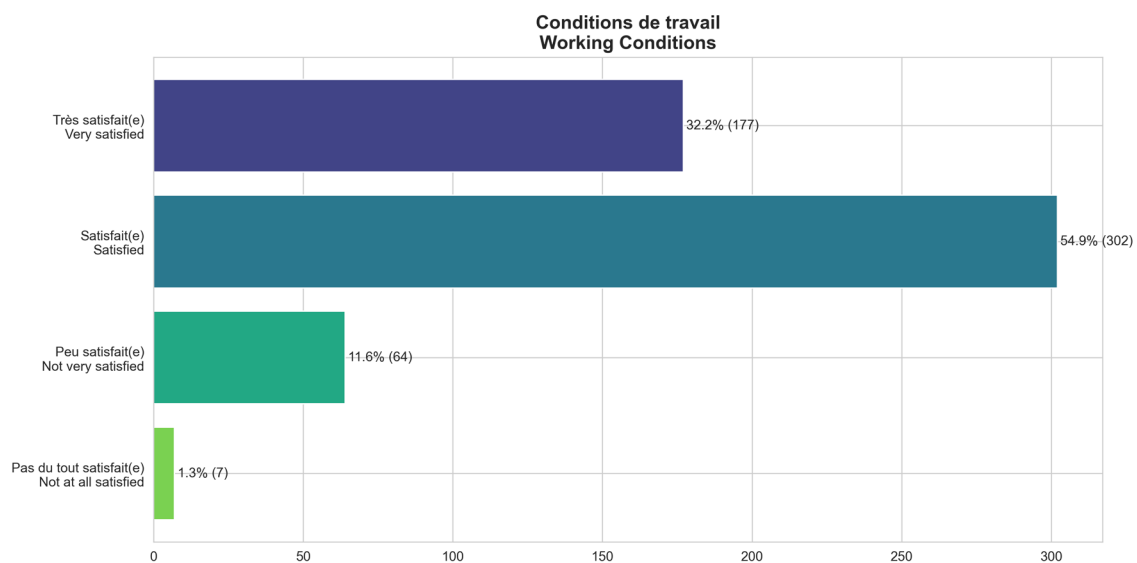
Quelques commentaires évoquent des améliorations individuelles.

- "The quality of life at work has continued to improve since I started working here"
- "un changement d'équipe m'a permis de quitter un environnement toxique"
- "Amélioration suite à un changement de poste"
- "Voir l'impact de son travail de recherche se concrétiser avec des donneurs d'ordres curieux et intéressés est gratifiant"

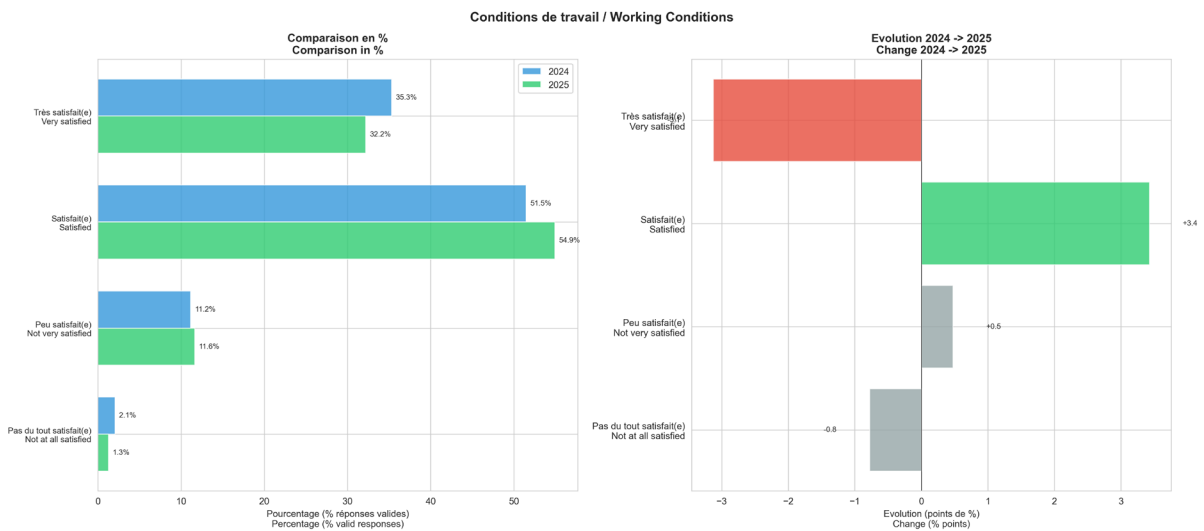
Globalement êtes-vous satisfait de vos conditions de travail (horaires, conditions matérielles, formations...) ?

Statistiques globales

Très satisfait(e)	177	32.2 %
Satisfait(e)	302	54.9 %
Peu satisfait(e)	64	11.6 %
Pas du tout satisfait(e)	7	1.3 %
Sans réponse	10	-

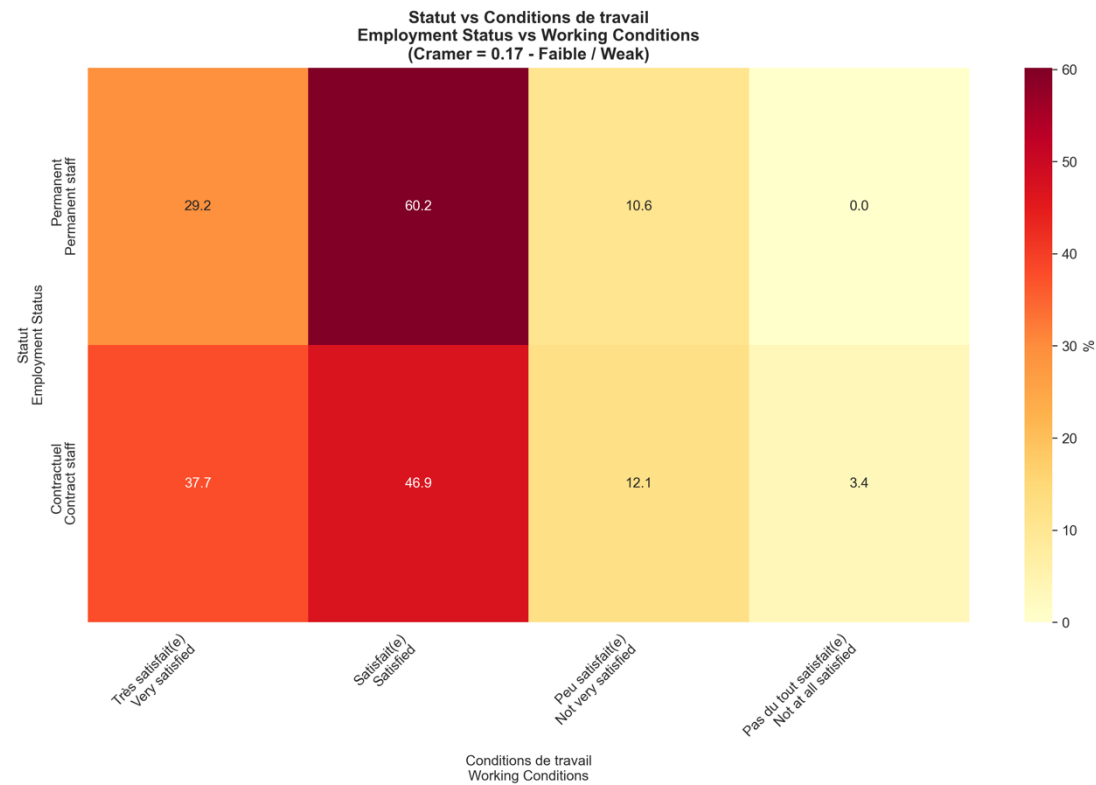


Comparaison 2024-2025

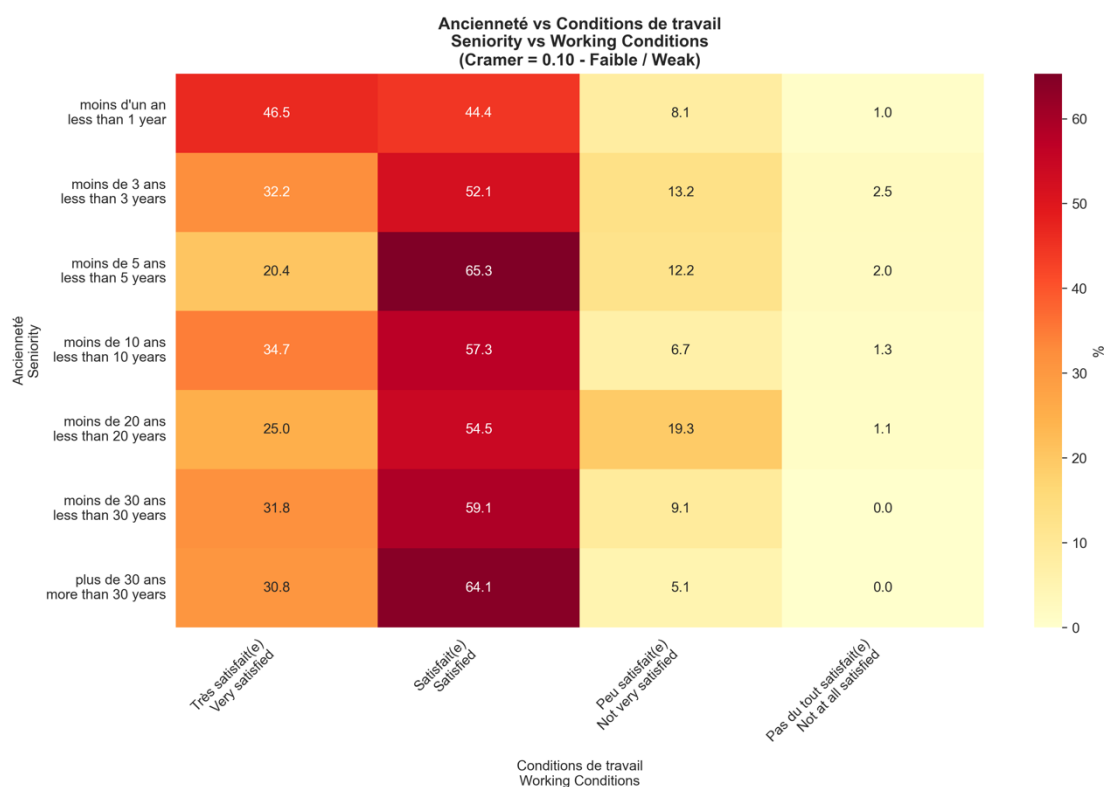


Corrélations

1. STATUT × CONDITIONS DE TRAVAIL



2. ANCIENNETÉ × CONDITIONS DE TRAVAIL



Analyse des commentaires (par 80 répondants)

Satisfaction mitigée avec un contraste marqué entre l'appréciation des horaires flexibles/télétravail et une forte insatisfaction concernant l'accès aux formations.

FORMATIONS

Le thème le plus commenté (40% des remarques) et le plus critique concerne l'accès aux formations, jugé insuffisant voire inexistant. Les agents déplorent une dégradation progressive des opportunités de développement professionnel.

Certains soulignent l'inadéquation entre formations proposées et besoins métiers, avec une surabondance de formations managériales au détriment des formations techniques.

- "On ne peut plus faire de formations, pourtant, c'est juste pour m'améliorer dans mon travail, je ne demande pas la lune"
- "L'accès aux formations se dégrade voire disparaît"
- "3 ans qu'on espère des formations sur nos thématiques spécifiques, sans retour RH"
- "Formation = 0 où vont les crédits alloués à la formation ?"
- "J'ai dû payer les droits d'inscription de ma dernière formation - un master en formation continue"
- "Nous ne pouvons suivre aucune formation, le budget est rachitique"
- "aucun droit aux formations INRIA étant contractuel (et on a pas le droit d'utiliser notre CPF)"
- "En revanche, on est abreuvés de propositions de formations managériales et humaines. Pas toujours celles dont on aurait le plus besoin."

HORAIRES ET FLEXIBILITE

L'organisation du temps de travail reçoit globalement des retours positifs.

- *"On peut facilement trouver un équilibre travail/vie personnelle grâce aux différents aménagements"*
- *"Très satisfaite niveau horaires et conditions matérielles"*
- *"l'aménagement du cycle de travail, la liberté pour poser les RTT et le Télétravail sont vraiment appréciables"*
- *"Flexibilité horaires / télétravail / installations confortables"*

Avec néanmoins quelques remarques négatives.

- *"Mon chef de service insiste pour que le télétravail soit systématiquement posé 3 jours ouvrés en avance, c'est un problème pour moi"*
- *"le chef d'équipe fait pression pour limiter le nombre de jours (de TT) posés"*

CONDITIONS MATERIELLES

Les avis sont très partagés selon les sites et les équipements. Les points négatifs dominent légèrement (avec, en contrepartie, quelques commentaires positifs).

- *"Vétusté des écrans, pénurie de matériel, inégalités dans l'attribution (double écran pour certains seulement)"*
- *"J'ai un écran qui s'allume une fois sur deux, avec une bandelette sur l'écran qui s'affiche constamment. Le centre n'a pas les moyens pour nous ramener des écrans acceptable"*
- *"Conditions matérielles peu satisfaisantes : il faudrait proposer des claviers et souris ergonomiques, des chaises de bureau confortables et des écrans n'ayant pas 10 ans"*
- *"Le bâtiment du centre de XXX offre des conditions matérielles exceptionnellement mauvaises, en particulier les performances thermiques"*
- *"Bureau assez étroit pour 4 personnes. Il fait très chaud en été et très froid en hiver"*

AUTONOMIE ET LIBERTE

Les répondants (principalement les chercheurs) apprécient particulièrement leur autonomie dans l'organisation du travail, considérée comme un atout majeur.

- *"En tant que chercheur, on dispose d'une immense autonomie"*
- *"Grâce à la liberté de chercheur"*
- *"Autonomie mais sans avoir l'impression d'être lâchée dans la nature"*

PROCEDURES ADMINISTRATIVES

La lourdeur et la complexité des processus administratifs génèrent une frustration importante, notamment pour les commandes de matériel et les démarches de dépenses.

- *"Nous perdons, ainsi que les gestionnaires qui nous aident au quotidien, un temps délirant en démarches administratives inutiles et en réunions inefficaces"*

- "Le service des dépenses rejette systématiquement toutes nos demandes pour des raisons futiles"
- "le problème majeur reste les outils de gestion administrative que nous utilisons ; la qualité de ces derniers s'est dégradée ces dernières années"
- "l'achat de matériel est souvent lourd et complexe"

REMUNERATION

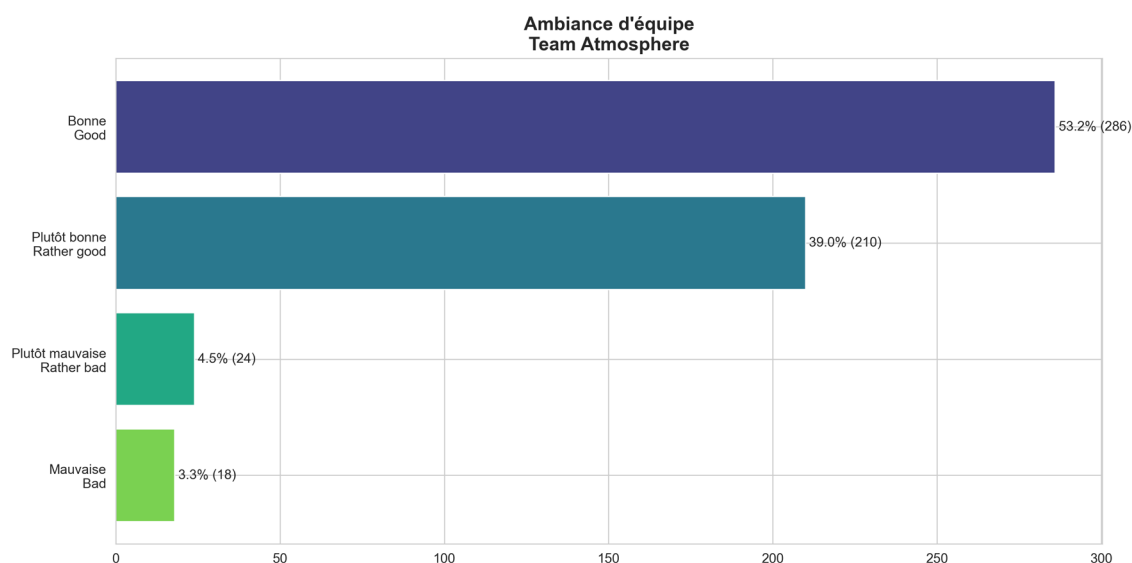
Quelques commentaires, négatifs, évoquent ce sujet.

- "Le contrat doctoral n'est pas assez rémunéré par rapport au travail effectué"
- "mon salaire insuffisant (à peine 1900€ après près de 15 ans d'expérience) au vu de l'augmentation du coût de la vie"
- "salaire ça va pas du tout"

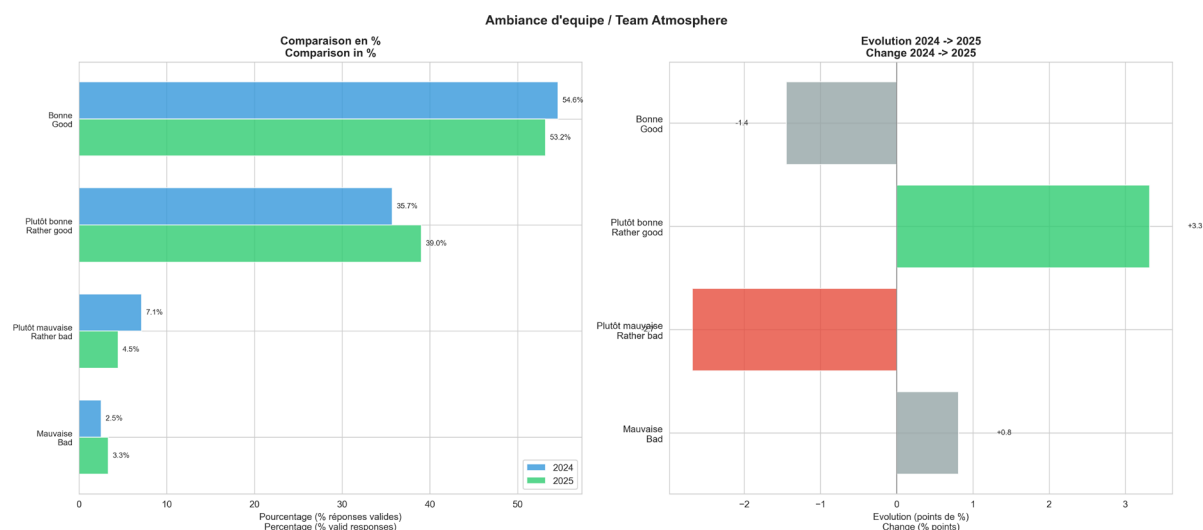
Comment définiriez-vous l'ambiance de travail au sein de l'équipe ou du service ?

Statistiques globales

Bonne	286	53.2 %
Plutôt bonne	210	39.0 %
Plutôt mauvaise	24	4.5 %
Mauvaise	18	3.3 %
Sans réponse	22	-



Comparaison 2024-2025



Corrélations

Unanimité sur cette question (pas de corrélations notoires).

Analyse des commentaires (par 64 répondants)

L'entraide entre collègues constitue le principal facteur positif, souvent décrit comme ce qui permet de tenir face aux difficultés. L'ambiance au sein des équipes immédiates est fréquemment qualifiée d'excellente, avec des valeurs partagées et de la bienveillance, mais quelquefois dégradée par des problèmes de management et d'organisation.

SOLIDARITE ENTRE COLLEGUES

Les relations interpersonnelles constituent un soutien essentiel.

- "Excellente ambiance au sein de l'équipe. C'est ce qui nous sauve"
- "C'est ce qui nous fait tenir. Entre nous, par solidarité"
- "bonne ambiance et entente entre nous, ITA. Cela aide à supporter le quotidien qui n'est pas tout rose parfois"
- "On est en sous-effectif mais on se serre les coudes"
- "Les collègues de proximité c'est ce qui aide à tenir grâce à la solidarité"
- "Excellente équipe, avec des personnes très compétentes et à l'écoute lorsqu'on a besoin de conseils ou d'une aide"

PROBLEMES DE MANAGEMENT

La hiérarchie dégrade significativement l'ambiance (principale source de tension), avec plusieurs mentions de comportements toxiques ou inadaptés. Déficit de manager dans certains services.

- *"Responsable toxique qui engendre une mauvaise ambiance"*
- *"L'équipe s'entend bien et bonne collaboration. Ce sont l'attitude et le management qui détériorent l'ambiance"*
- *"Plutôt bonne entre nous, très compliqué avec nos supérieurs"*
- *"La dépendance à une hiérarchie par un responsable d'équipe peut s'avérer très compliquée selon la personnalité du responsable hiérarchique"*
- *"Meilleure depuis que mon responsable est parti..."*
- *"Le management chez Inria est infantilisant."*
- *"Nous subissons une absence de responsable de service depuis 5 ans. Absence alternée avec des recrutements non adaptés qui ont conduit à des arrêts de travail de personnes parfois submergées"*
- *"Le poste de responsable de service a longtemps été non pourvu"*

MANQUE DE COMMUNICATION ET ISOLEMENT

L'absence de communication traverse tous les niveaux : équipe, service et centre.
L'individualisation des pratiques accentuent l'isolement et la perte de cohésion.

- *"Aucune communication dans l'équipe"*
- *"Manque de communication évidente au sein du service"*
- *"Il n'y a pas de travail d'équipe. Je ne sais pas ce que font la moitié de mes collègues, ni même où ils sont"*
- *"il manque de cohésion au sein de l'équipe, les interactions avec les autres équipes sont faibles et, entre ingénieurs d'un même centre, il n'y a aucune interaction"*
- *"bonne mais... à distance !! donc, très limitée, on ne se voit qu'en visio, 2 fois par mois"*

MANAGEMENT VERTICAL ET URGENCES PERMANENTES

La gestion autoritaire et réactive crée du stress.

- *"Les messages (demande de rapport annuel, ouverture de tel ou tel appel interne) sont relayés au dernier moment et tout doit être fait dans l'urgence. La visibilité sur les budgets est nulle, hors REP"*
- *"L'ambiance s'est un peu détériorée avec une pression sur le respect des horaires et pour poser des jours de télétravail"*
- *"My personal day-to-day atmosphere is good within the team, but the overall atmosphere is quite bad."*
- *"L'équipe dans laquelle je suis partage mes valeurs, et nous formons un îlot qui se préserve [...] des pressions émanant de la direction"*

COMPORTEMENTS PROBLEMATIQUES

Certaines situations de discrimination ou de tensions personnelles sont signalées.

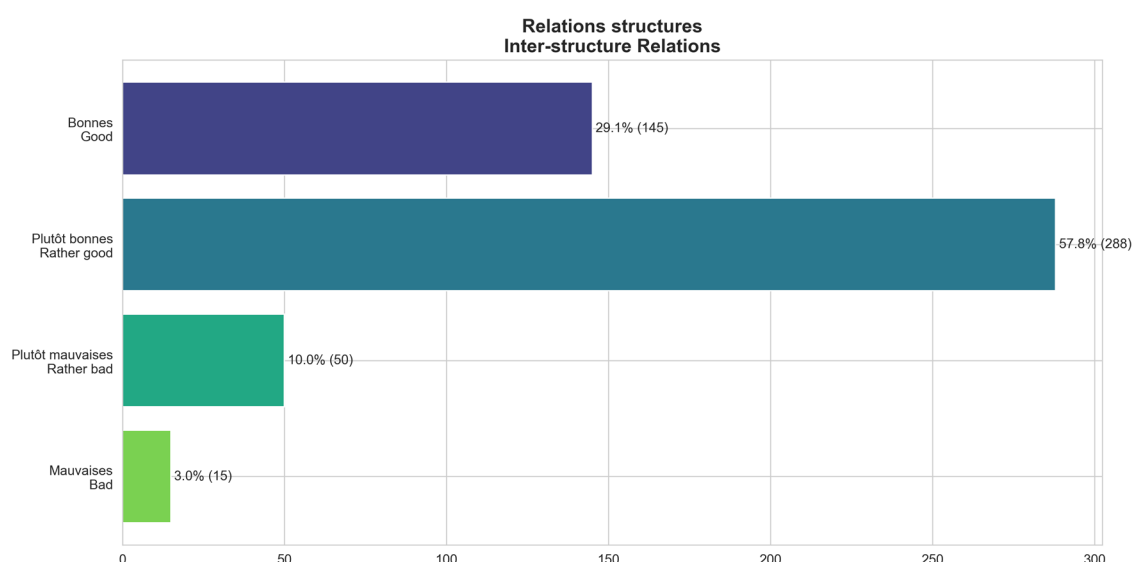
- *"Disregarding one Engineer in the team who hates women and is allowed to openly and repeatedly share that point of view, the team is great"*
- *"Très bonne ambiance d'équipe sauf une personne au caractère difficile"*

- "Bonne pour les personnes qui arrivent à s'y intégrer. Mais comme partout, il y a des ragots, ça parle sur le dos de tout le monde, ça ne donne pas un environnement où l'on se sent confiant"

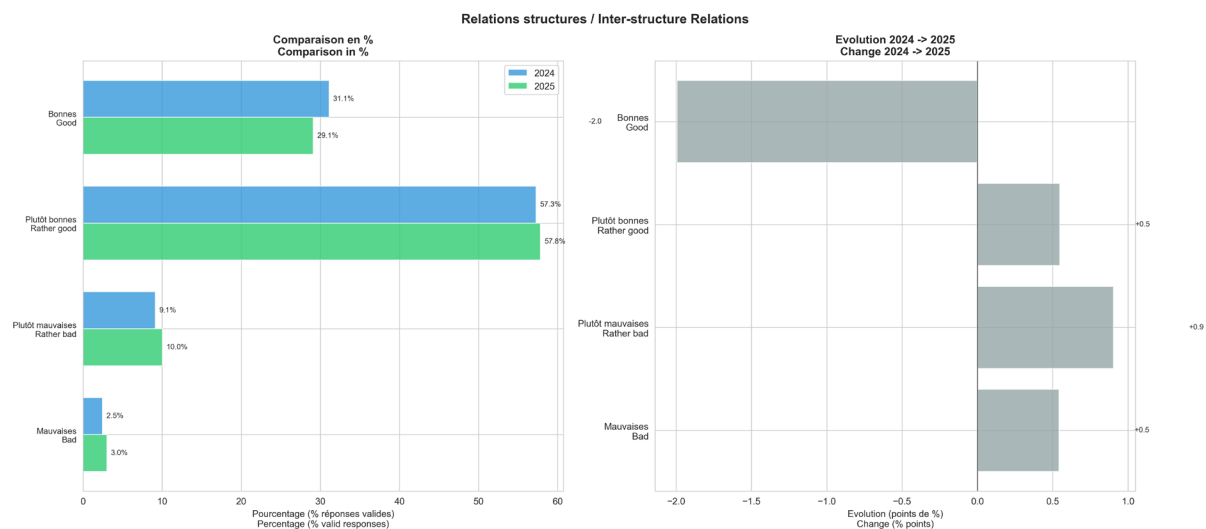
Comment définiriez-vous vos relations professionnelles avec les autres structures de l'institut (autres équipes, services, directions) ?

Statistiques globales

Bonnes	145	29.1 %
Plutôt bonnes	288	57.9 %
Plutôt mauvaises	50	10.0 %
Mauvaises	15	3.0 %
Sans réponse	62	-



Comparaison 2024-2025



Corrélations

Unanimité sur cette question (pas de corrélation notoire).

Analyse des commentaires (par 71 répondants)

Relations fortement contrastées avec bonnes relations horizontales entre collègues/équipes, mais très mauvaises avec la direction et quelques tensions interservices.

RELATIONS AVEC LA DIRECTION

Forte critique de la direction à tous les niveaux. Les répondants dénoncent une rupture de confiance et une absence d'écoute.

- "Les relations sont déplorables avec la direction"
- "La direction reste sourde"
- "la direction n'accepte plus les contres pouvoirs"
- "Très bonnes dans le centre. Exécration avec la Direction DGxx"
- "On ne perçoit pas vers quoi l'institut se transforme, quels sont les plans"

ISOLEMENT ET CLOISONNEMENT

Travail en silos, faiblesse des interactions entre structures, fragmentation organisationnelle sont souvent signalés.

- "Travail en silo"
- "Créer des silos [...] sont des pratiques courantes"
- "L'Inria a perdu son unité. Les services travaillent pour leurs propres statistiques"
- "Très peu d'interactions entre équipes de recherche, même sur sujets proches"
- "C'est l'armée mexicaine, chacun tire la couverture à lui"

Alors que dans le même temps :

RELATIONS COLLEGUES/EQUIPES

Bonnes relations horizontales. Les interactions entre pairs sont valorisées et constituent un facteur de bien-être.

- *"Des collègues sympas sur qui on peut compter"*
- *"Généralement excellentes avec les autres équipes de recherche"*
- *"Avec les scientifiques, les relations sont idéales"*
- *"Les activités sportives mêlant les personnels sont très précieuses"*

DYSFONCTIONNEMENTS ORGANISATIONNELS

Services débordés, opacité et problèmes de communication/processus. Les répondants pointent des dysfonctionnements administratifs systémiques.

- *"Grosse opacité sur le budget. Aucune transparence dans la communication"*
- *"Changement de procédure a posteriori, sans note officielle ni information"*
- *"Les services se tirent souvent dessus !! Le mot collaboration ne dit plus rien !!"*
- *"Non prise en charge des personnes en souffrances par les RH avec un certain dédain"*
- *"Pilotage au tableau Excel, assez désolant dans un organisme de recherche"*

EVOLUTION TEMPORELLE

Dégradation des relations dans le temps. Plusieurs témoignent d'une détérioration progressive du climat relationnel.

- *"Il y a des années elles étaient correctes puis avec EKSAE très dégradées"*
- *"Relations plus familiales avant, maintenant on sent les séparations des services"*

DIFFICULTES POUR LES NON-FRANCOPHONES

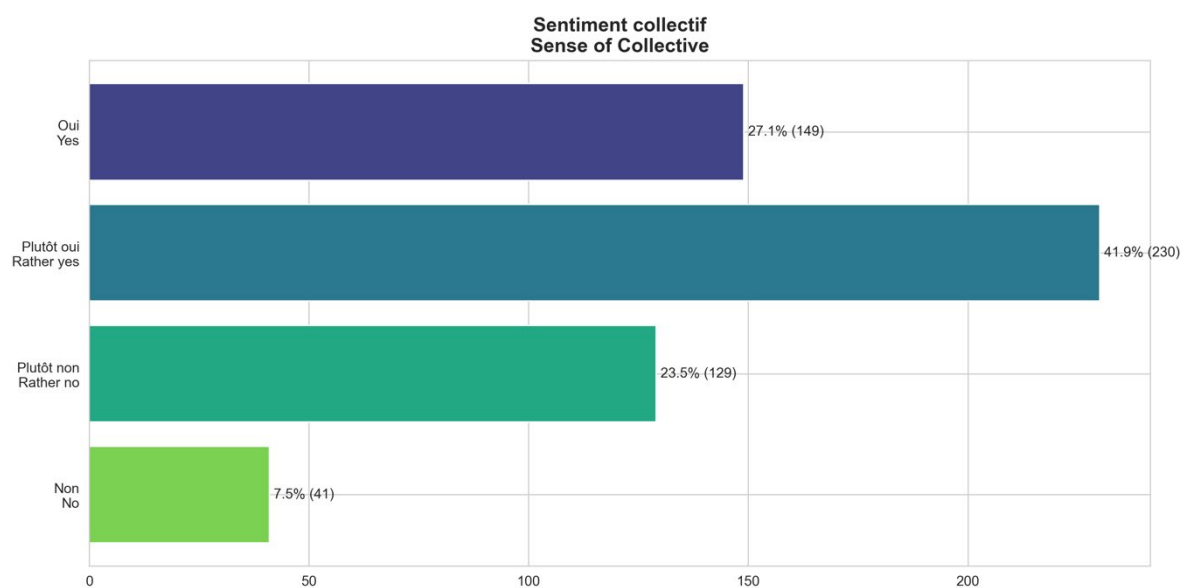
L'usage exclusif du français dans l'administration complique l'intégration.

- *"As a foreigner who do not speak french fluently, it feels a bit hard to integrate (...) many administrative information is written and spoken in french."*

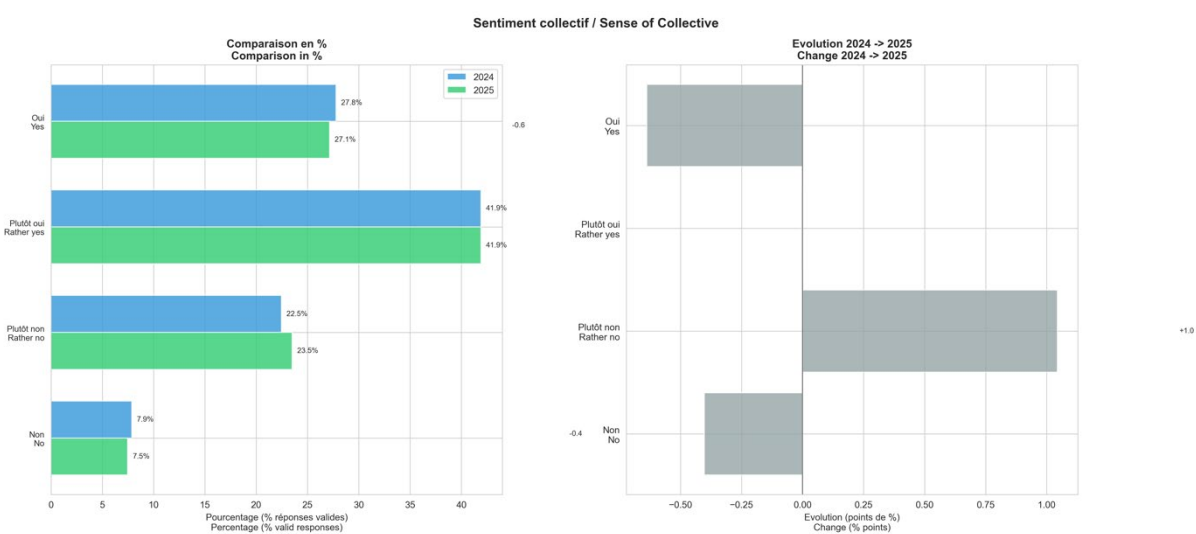
Vous sentez-vous faire partie d'un collectif ?

Statistiques globales

Oui	149	27.1 %
Plutôt oui	230	41.9 %
Plutôt non	129	23.5 %
Non	41	7.5 %
Sans réponse	11	-

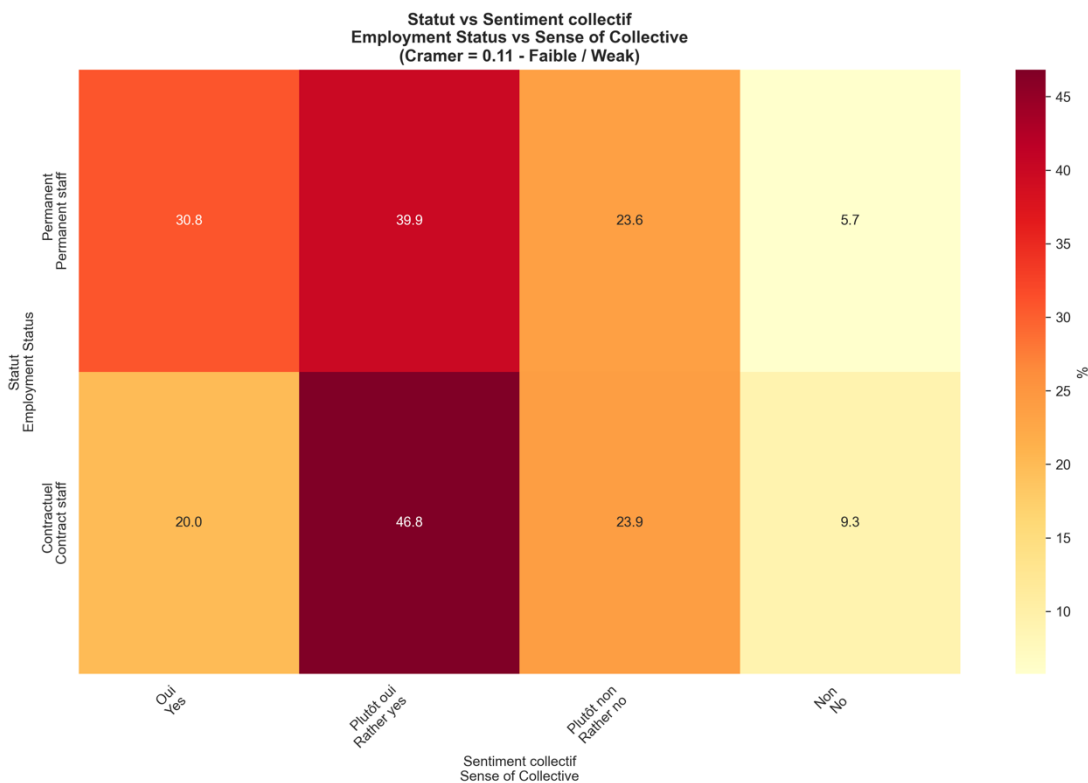


Comparaison 2024-2025



Corrélations

1. STATUT × SENTIMENT COLLECTIF



Analyse des commentaires (par 60 répondants)

Forte adhésion au niveau local (équipe/service) mais rupture avec l'institution et sa direction.

LOCAL vs INSTITUTIONNEL

Dichotomie marquée : fort sentiment d'appartenance aux équipes immédiates, faible ou inexistant au niveau de l'institut.

- "Au niveau local (le service), le collectif existe, mais au niveau de l'Inria le fonctionnement collectif est beaucoup plus faible qu'il y a quelques années"
- "Très fort sentiment d'équipe, moins avec le reste de l'INRIA"
- "Oui au niveau de mon équipe de recherche. Non pas du tout au niveau de l'Inria tout entier"

DETERIORATION TEMPORELLE

Dégradation progressive du collectif institutionnel perçue comme récente mais importante.

- "C'était un point fort d'Inria qui a complètement disparu"
- "je regrette le Inria d'il y a quelques années qui avait une belle visibilité, un beau rayonnement. J'étais fier de dire que je bossais à Inria. C'est beaucoup moins le cas maintenant"

- *"La collectif a été taillé en pièce de façon minutieuse, à coup de com' et de primes"*

FONCTIONNEMENT EN SILO

Cloisonnement entre services et équipes mentionné fréquemment.

- *"Les directions et services travaillent en silo, les agents se mélangent peu"*
- *"Chaque entité a ses propres objectifs (équipe de recherche, chaque direction ou service, l'agence de programme, etc.) qui ne sont pas alignés"*

RUPTURE AVEC LA DIRECTION

Distance croissante entre agents et direction, perte de confiance.

- *"un collectif de gens contre lequel s'oppose la direction"*
- *"La direction, c'est beaucoup plus difficile. La direction générale, mieux vaut ne pas en parler"*
- *"Trop d'écart de vision avec le Siège. C'est 'Faites ce que je dis et pas ce que je fais' "*

CLIMAT CONFLICTUEL

Plusieurs témoignages évoquent tensions et malaise organisationnel.

- *"ça devient la guerre, donc c'est chacun pour soi, c'est insupportable"*
- *"Quand on manage par la peur et la répression, ça ne peut fonctionner"*
- *"Chacun tire la couverture à lui, tout le monde veut être chef et avoir la gloire"*

ISOLEMENT

Isolement physique et organisationnel mentionné.

- *"Services supports très à l'écart"*
- *"Quand j'ai rencontré un souci professionnel nécessitant l'action d'un autre service [...] on m'a laissé seul, sans m'aider"*
- *"Plus j'avance dans ma carrière, plus je me convaincs que la meilleure stratégie est de miser sur son capital personnel [...] Plus jeune, les valeurs collectives et de loyauté au système dominaient"*

ELEMENTS POSITIFS

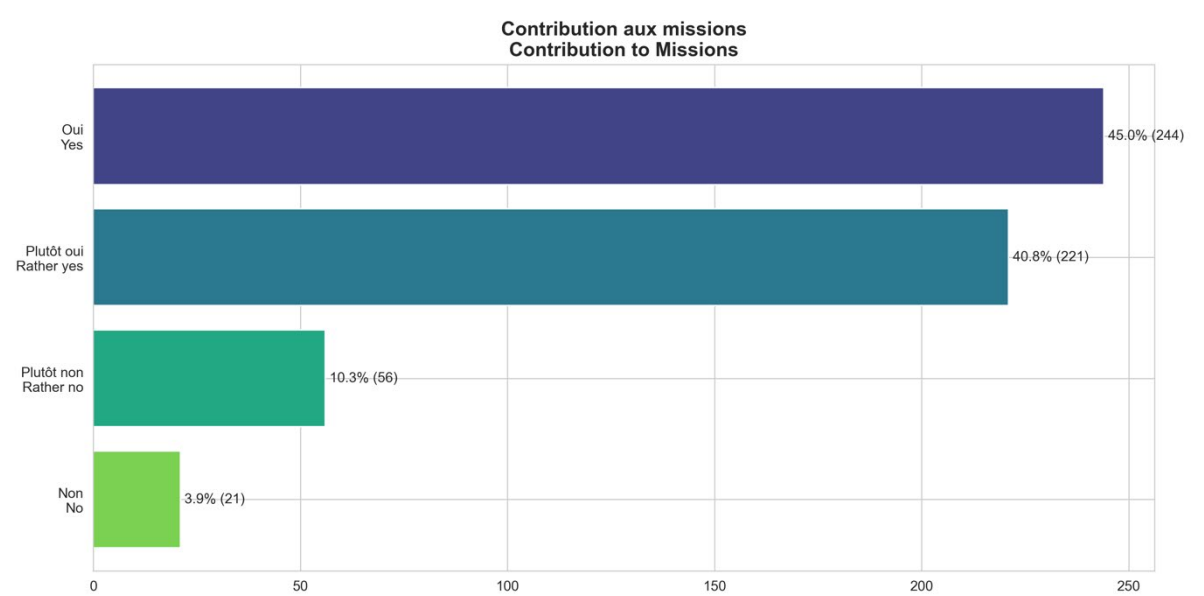
Quelques initiatives locales appréciées.

- *"My team members are very supportive and encourage collective efforts"*
- *"beaucoup d'efforts est fait pour y arriver (afterwork, animations)"*

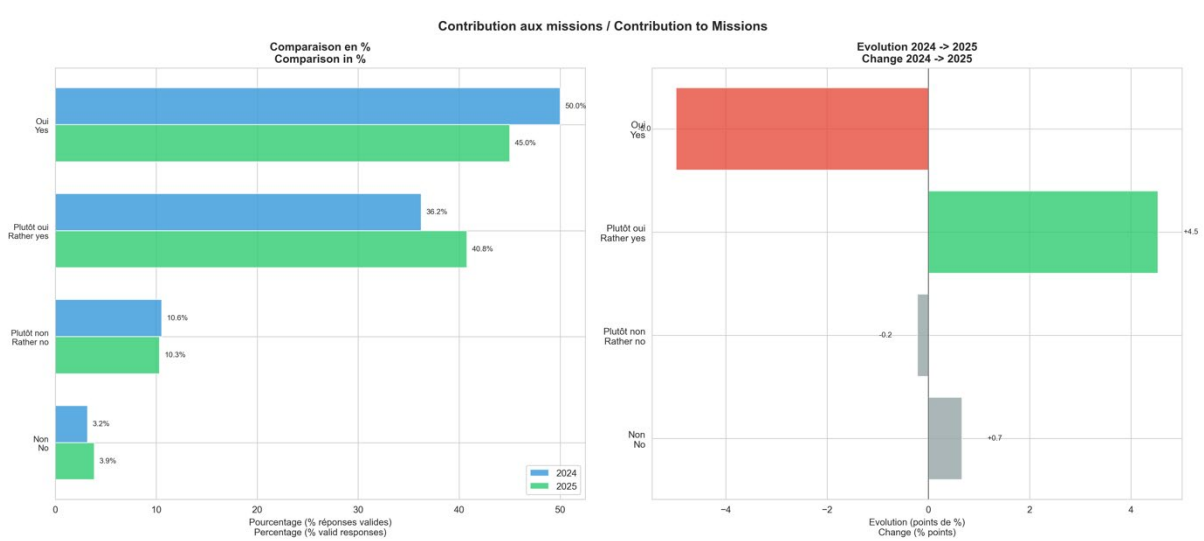
Comprenez-vous en quoi votre activité contribue aux missions de l'institut ?

Statistiques globales

Oui	244	45.0 %
Plutôt oui	221	40.8 %
Plutôt non	56	10.3 %
Non	21	3.9 %
Sans réponse	18	-

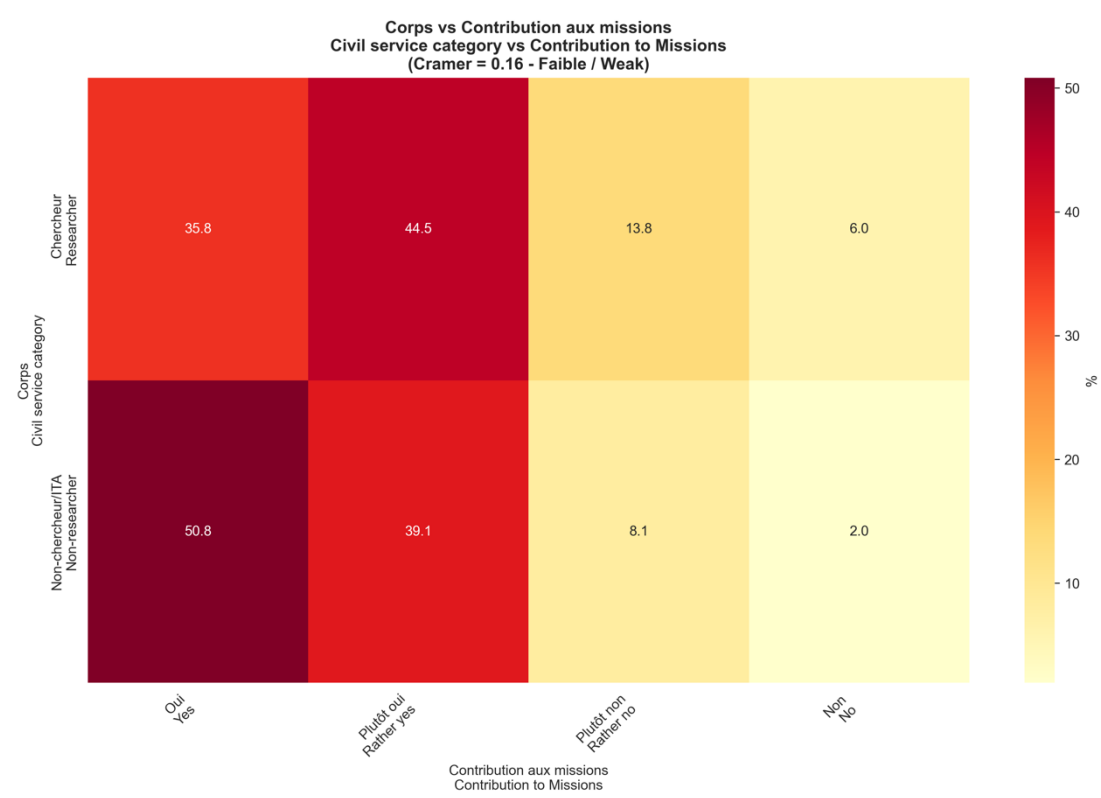


Comparaison 2024-2025

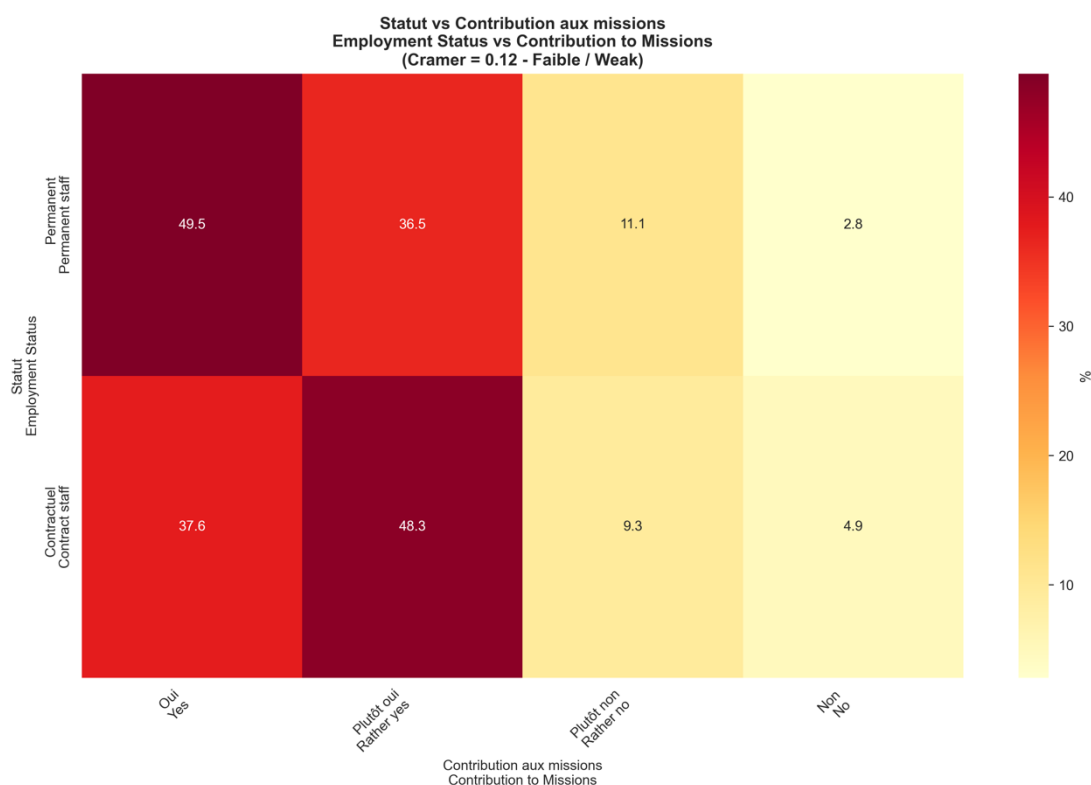


Corrélations

1. CORPS × CONTRIBUTION AUX MISSIONS



2. STATUT × CONTRIBUTION AUX MISSIONS



Analyse des commentaires (par 45 répondants)

Une forte dichotomie émerge entre la compréhension du rôle individuel et l'alignement avec la vision institutionnelle, marquée par un sentiment croissant de désalignement et de manque de reconnaissance.

MANQUE DE RECONNAISSANCE

Un thème majeur concerne l'absence de reconnaissance du travail accompli. Plusieurs répondants expriment une dévalorisation de leur contribution.

- "Aucune reconnaissance"
- "Mon activité n'est pas reconnue par l'Institut"
- "Pas vraiment l'impression de contribuer car pas vraiment de gratitude ou de reconnaissance"
- "Les scientifiques doivent faire de plus en plus de tâches administratives qui font partie de mon travail. L'impression que mon métier va disparaître ou n'a plus de valeur aux yeux de l'Institut"

DECALAGE ENTRE RECHERCHE FONDAMENTALE ET NOUVELLES ORIENTATIONS

De très nombreux commentaires soulignent un déplacement des priorités institutionnelles qui fait perdre sa place centrale à la recherche

- *"La qualité de la recherche n'est malheureusement plus l'axe principal mis en avant par l'institut au profit de machins bling-bling et sans réflexion scientifique"*
- *"plus ça va, et moins je vois en quoi la recherche reste une mission de l'institut"*
- *"Les autres missions (innovation, appui aux politiques publiques, souveraineté numérique, recherche duale avec la défense, agence de programmes, etc) ne font aucun sens pour moi"*
- *"Apparently we are all working for Thales. I understand it, but I don't agree with it"*
- *"Mon activité (la recherche) est au cœur des activités de l'Institut. Par contre, je ne suis pas du tout au cœur de ce que le DG imagine être la mission de l'Institut"*
- *"Je comprends en quoi mon activité contribue à la Recherche. Je ne suis plus certain d'être en phase avec les objectifs de l'institut en revanche"*
- *"Y a le COMP, et y a mon quotidien. Les deux sont aussi étrangers que deux planètes dans deux systèmes solaires éloignés de millions d'années-lumière"*
- *"Il n'y a pas de collectif ou de discours commun pour faire vivre le COP. Il y a les vœux et puis plus rien"*
- *"oui et j'ai peur de contribuer ainsi à mon niveau à l'effort militaire...."*
- *"En tant que chercheuse qui tente d'aligner ses activités avec sa conscience écologique, je me sens de moins en moins en phase avec les discours de la direction"*
- *"Problème d'adhésion aux directions prises par l'institut, imposées top-down, peu lisibles, peu motivées"*
- *"I feel that this should be more clearly discussed within the team and at a higher level to understand our role and contributions better"*

SURCHARGE ET DISPERSION DES TACHES

La multiplication et l'hétérogénéité des missions affectent la compréhension du rôle de chacun. Les témoignages révèlent une fragmentation.

- *"De moins en moins avec l'hétérogénéité croissante des tâches confiées"*
- *"Trop de temps passé sur l'enseignement, pas assez pour la recherche"*

ELEMENTS POSITIFS

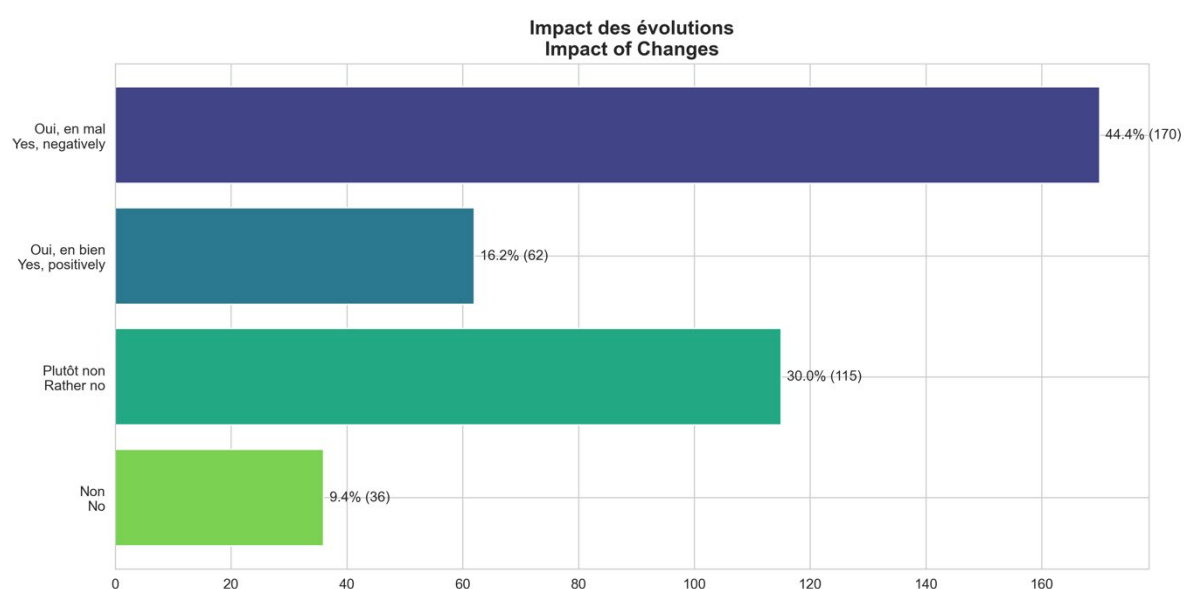
Quelques répondants expriment une compréhension et une satisfaction vis-à-vis de leur contribution.

- *"Oui, et j'en suis heureux"*
- *"The regular team meeting and the emails are very informative and have always helped me understand how my research activity contributes to the institute's missions"*
- *"oui tout à fait, nous contribuons chaque jour à soutenir l'institut par notre action auprès des ITA et des chercheurs"*
- *"Yes, my supervisor clearly describes what are the missions of the lab and his expectation on me during our first meeting"*

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

Statistiques globales

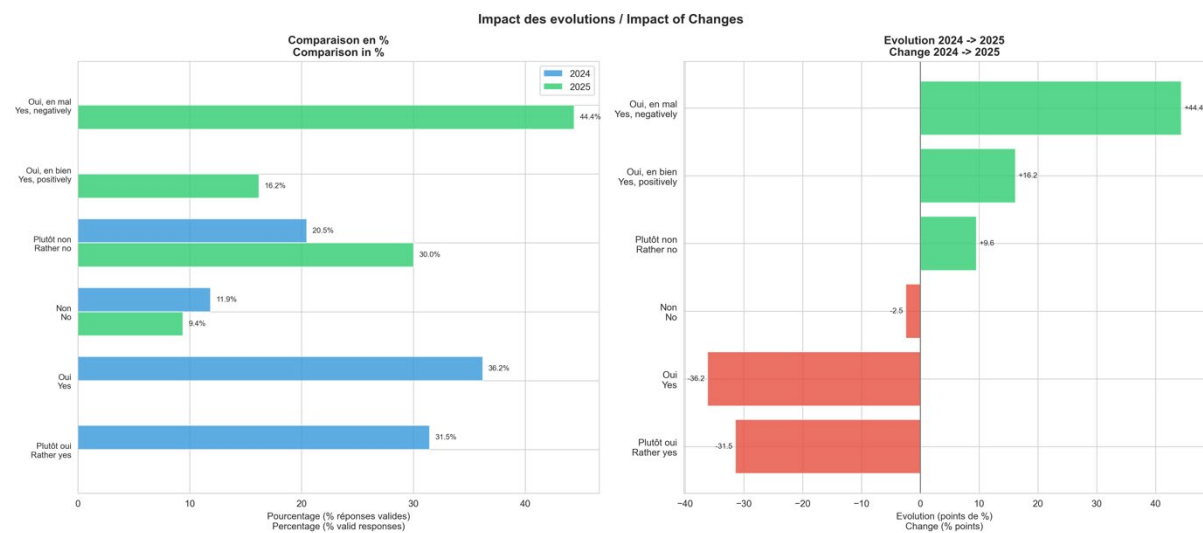
Oui, en mal	170	44.4 %
Oui, en bien	62	16.2 %
Plutôt non	115	30.0 %
Non	36	9.4 %
Sans réponse	177	-



Beaucoup (32%) de "sans réponses" (ratio similaire à celui de 2024). Près d'une personne sur deux indique que l'impact des changements est négatif (cf plus loin, plus d'un permanent sur deux est de cet avis).

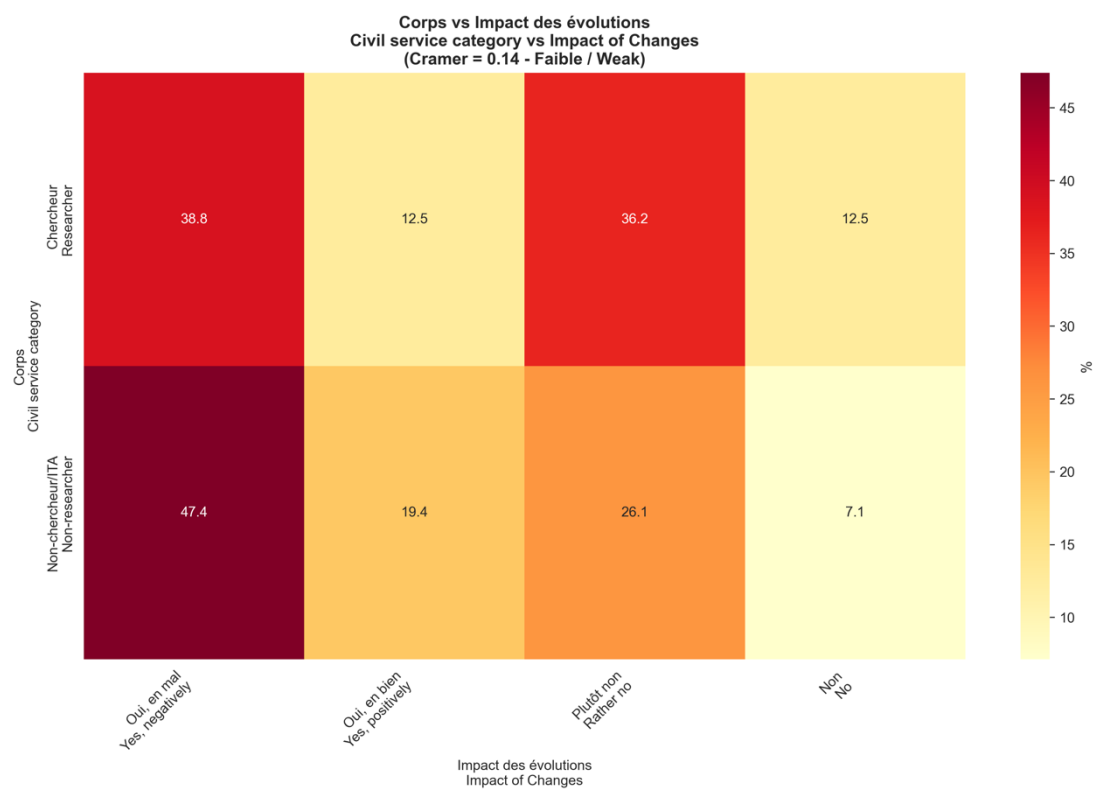
Comparaison 2024-2025

Les réponses proposées pour cette question ont changé entre le sondage 2024 et 2025. Ce graphique n'est donné qu'à titre indicatif, son analyse n'étant pas immédiate.

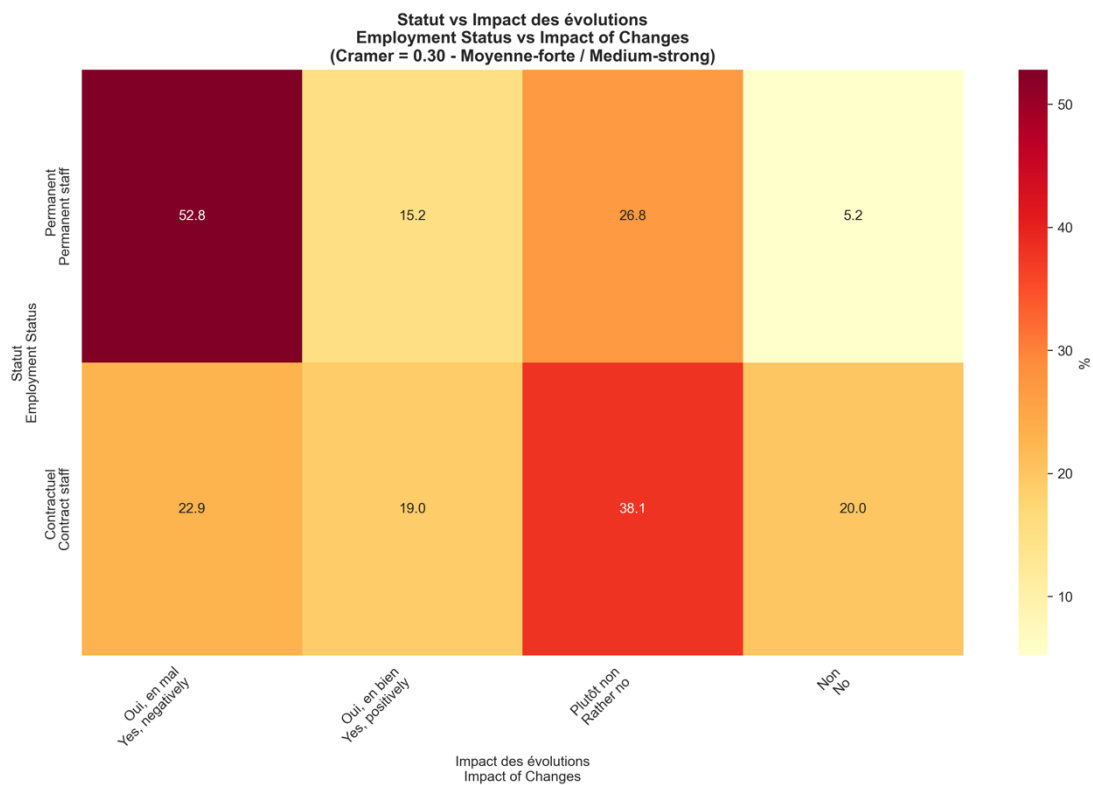


Corrélations

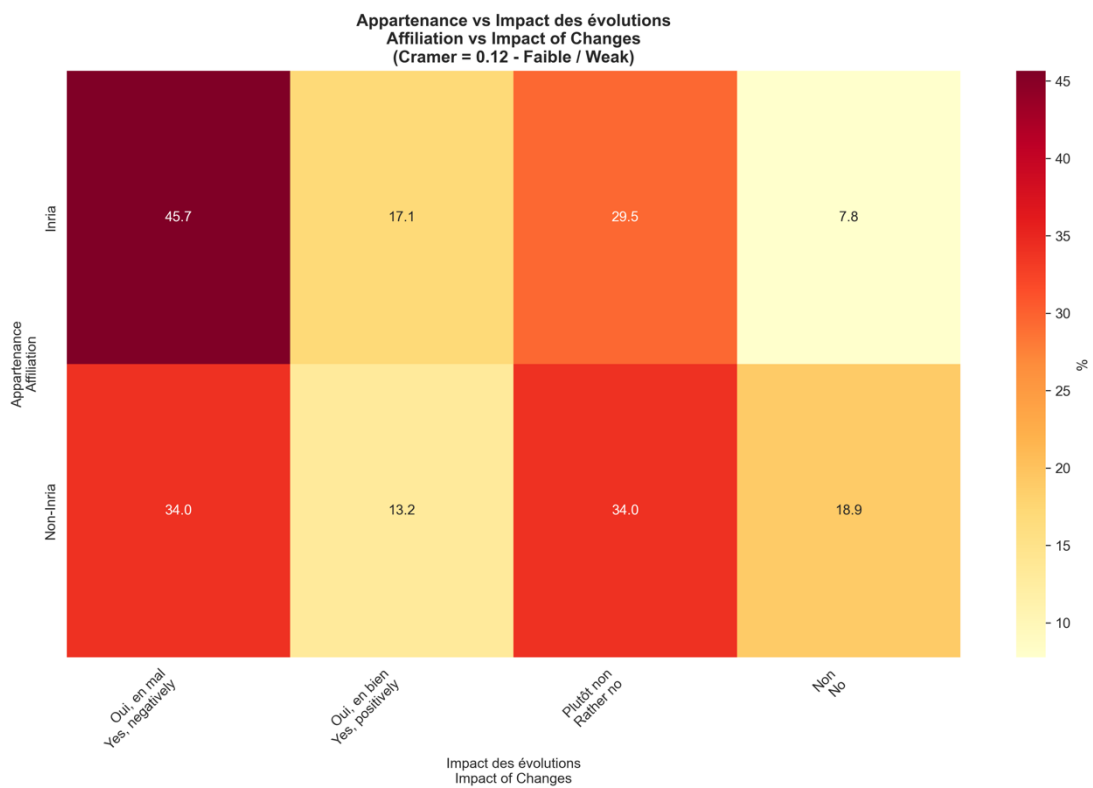
1. CORPS × IMPACT DES EVOLUTIONS



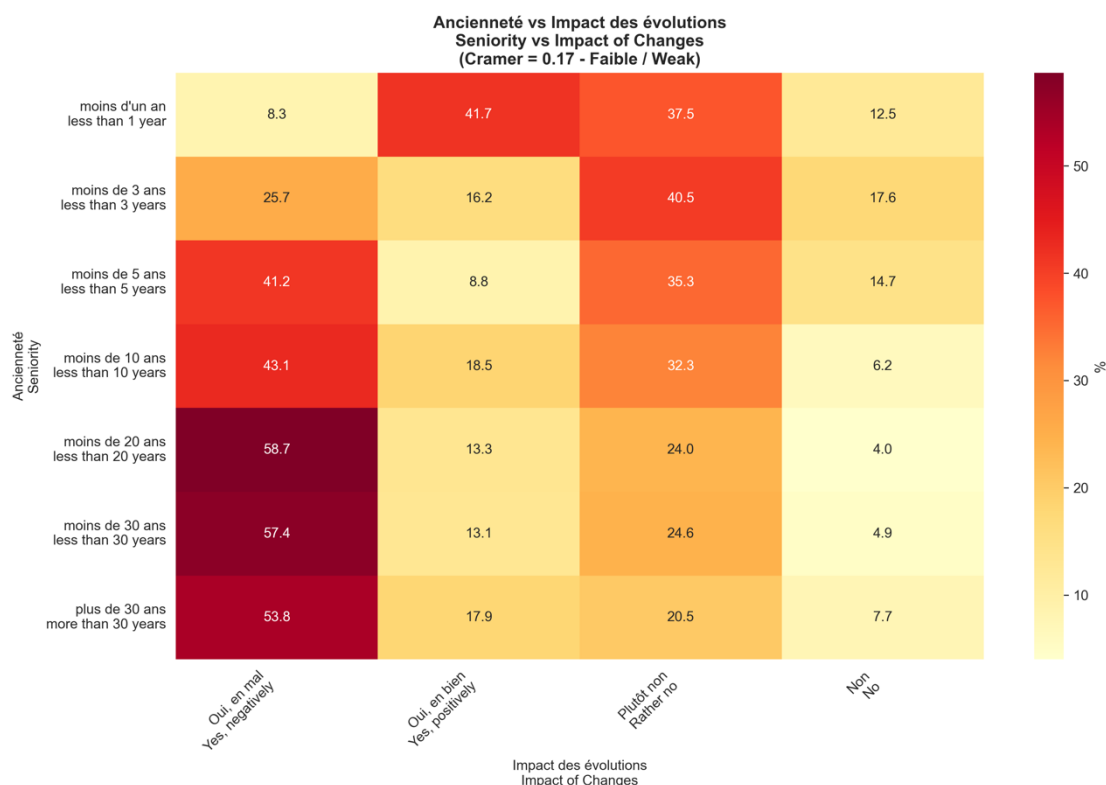
2. STATUT × IMPACT DES EVOLUTIONS



3. APPARTENANCE × IMPACT DES EVOLUTIONS



4. ANCIENNETÉ × IMPACT DES EVOLUTIONS



Analyse des commentaires (par 85 répondants)

Les commentaires révèlent une perception majoritairement critique des évolutions récentes, avec une forte insatisfaction vis-à-vis des outils informatiques et des processus administratifs, bien que certains aspects positifs soient reconnus.

OUTILS INFORMATIQUES

Les nouvelles solutions logicielles suscitent un rejet massif.

- "Nouvel outils ESRH qui n'est pas adapté pour INRIA, beaucoup de promesse mais pas assez d'investissement financier"
- "Le changement d'ERP nécessaires dû à l'obsolescence de l'ancien ne nous facilite pas le quotidien"
- "Outils qui ne répondent pas aux besoins des utilisateurs, ni aux besoins de la direction. On nous demande donc de combler les manques par des tâches inintéressantes : remplir des tableaux Excel de données déjà renseignées dans les outils"
- "Outils développés, testés, puis arrêtés : perte de temps, d'efficacité"

CONTRAINTES BUDGETAIRES

La réduction des moyens financiers impacte directement (et négativement) les activités.

- "Il y a moins de budget, il y a moins de recrutement de fonctionnaires, il y a le départ de collègues qui vont en mobilité"

- *"2 déclassements du concours DR en 2 ans... la situation financière d'Inria m'impacte directement"*
- *"Plus de budget récurrent dans les équipes, qui impose d'avoir des contrats pour pouvoir maintenir un minimum d'activité scientifique"*
- *"There is less Inria funded positions for PhD students and postdocs"*

PASSAGE EN ZRR

Cette mesure génère anxiété.

- *"Le passage en ZRR intégrale va faire beaucoup de mal à mon équipe"*
- *"Je réponds par anticipation sur le passage en ZRR qui va faire très très mal sur l'activité, en particulier pour le recrutement de junior (M2, phd student et post-doc)"*
- *"La dernière décision de passage en tout ZRR va être un frein énorme aux recrutements et collaborations"*

LOURDEUR ADMINISTRATIVE ET PROCESSUS FSD

L'augmentation des tâches administratives est fréquemment dénoncée.

- *"Lourdeur et complexité des processus administratifs"*
- *"CDIsation généralisée - plus d'admin à gérer (missions...)"*
- *"FSD de plus en plus pénible"*
- *"Le FSD qui réduit drastiquement les candidatures pour des thèses, pour des motifs inconnus et certainement discutables"*

COMMUNICATION ET GOUVERNANCE

Les problèmes structurels de communication et de management sont pointés.

- *"Plus de maillons, moins d'échanges problème de communication interne"*
- *"J'ai beaucoup souffert de la période XXX et de ses décisions TOP DOWN qui ont été des erreurs (en particulier sur le SI et la transformation numérique)"*
- *"The direction is pulling one way, and the researchers are pulling the other"*
- *"Sollicitations de plus en plus nombreuses sans tenir compte des forces disponibles"*

ORIENTATIONS STRATEGIQUES/COMP

Provoquent un rejet.

- *"Le nouveau COMP est une honte"*
- *"Notamment à cause des orientations 'choisies' par le COMP"*
- *"Le COMP est la négation de ce dont les chercheurs de l'institut avaient besoin"*
- *"Impression que ma recherche n'est plus d'aucun intérêt pour l'Inria, car ne contribuant pas aux nouveaux gadgets (innovation, appui aux politiques publiques, souveraineté numérique)"*

CARRIERE ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

L'inquiétude pour l'avenir professionnel est récurrente.

- "Pérennité de mon poste non assurée à cause de l'absence de l'ouverture du concours CPPI"
- "Plus de perspectives de carrière en tant qu'ingénieur contractuel (pas d'ouverture de poste au concours, pas de possibilité de prolongation de CDD)"
- "L'arrivée de l'IA dans nos métiers est une crainte à moyen-long terme"

POINTS POSITIFS

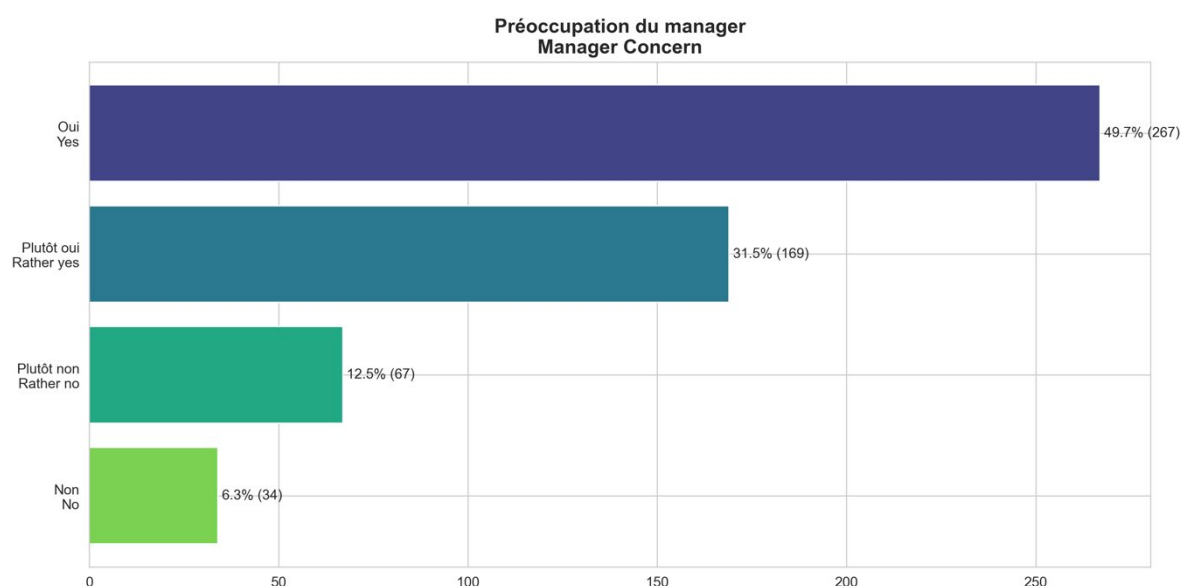
Quelques évolutions sont tout de même appréciées.

- "The evolutions has always been towards improving the working conditions"
- "Dématérialisation des missions ETAMINE NOTILUS côté CNRS. Dématérialisation de certains process qui limite considérablement la manipulation de dossier papier"
- "Depuis le départ de XXX, même si nous subissons encore les conséquences des erreurs, le travail a retrouvé du sens"

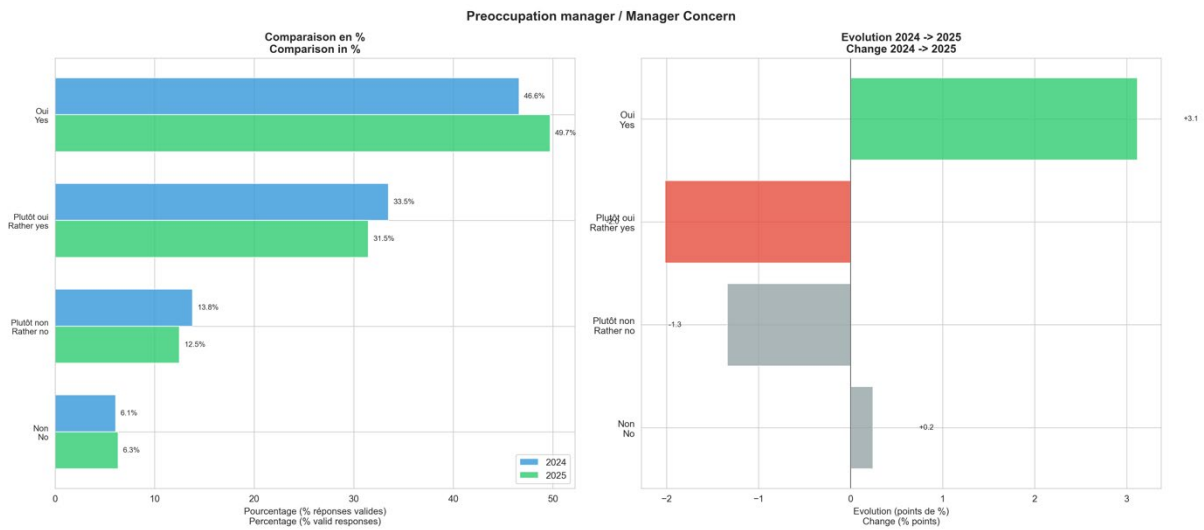
Pensez-vous que votre responsable hiérarchique se préoccupe de vos conditions de travail ?

Statistiques globales

Oui	267	49.7 %
Plutôt oui	169	31.5 %
Plutôt non	67	12.5 %
Non	34	6.3 %
Sans réponse	23	-

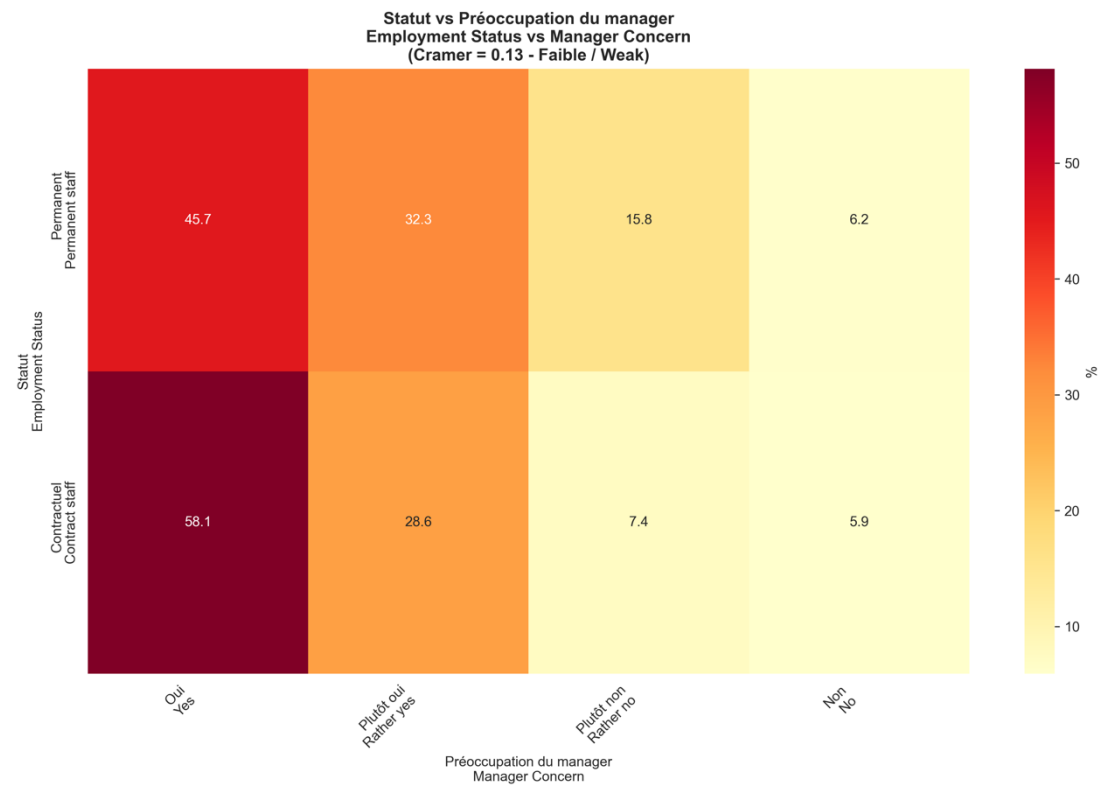


Comparaison 2024-2025

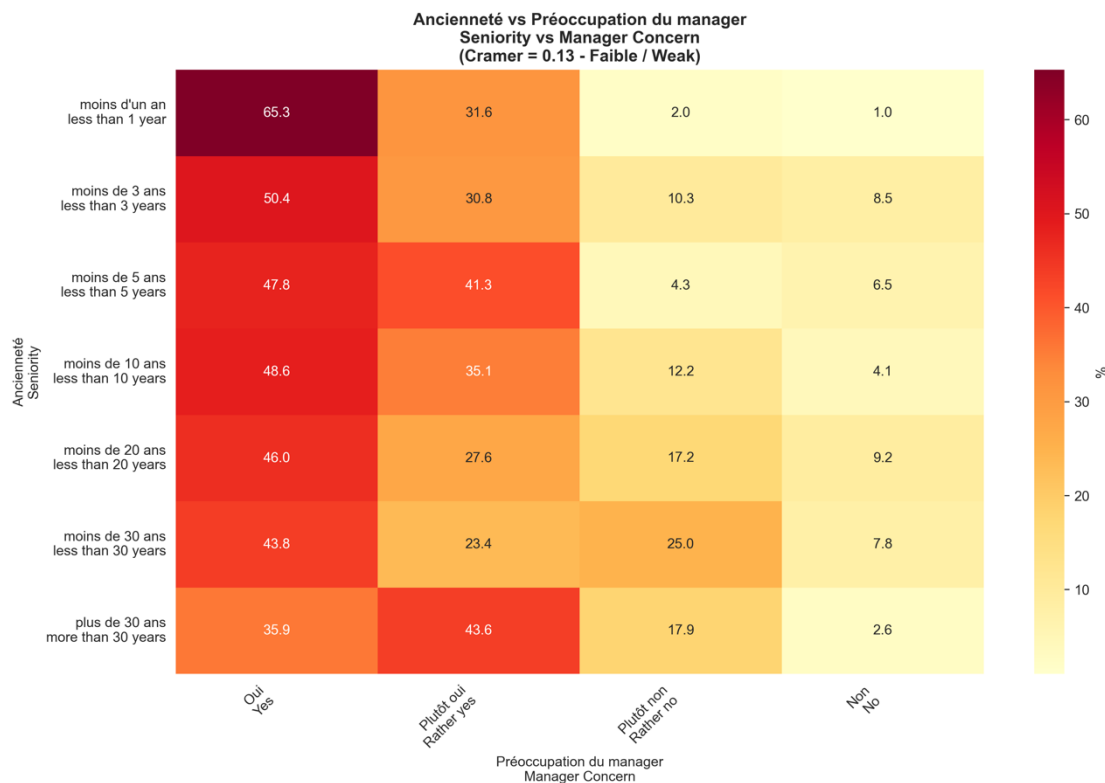


Corrélations

1. STATUT × PREOCCUPATION DU MANAGER



2. ANCIENNETÉ × PREOCCUPATION DU MANAGER



Analyse des commentaires (par 52 répondants)

Les réponses révèlent une forte ambivalence, avec une reconnaissance de la bonne volonté des managers de proximité mais une frustration majeure face à leur impuissance et au désengagement des niveaux hiérarchiques supérieurs.

MANAGEMENT DE PROXIMITE

Beaucoup d'opinions différentes.

Les managers directs sont souvent perçus comme bienveillants...

- *"Absolutely, the manager is always in touch with the team and the requirements, that has kept the working conditions great for us"*
- *"Oui, j'ai beaucoup de chance, elle est très à l'écoute et flexible. Elle prend le temps de la discussion"*
- *"Mon responsable hiérarchique est parfaitement aligné avec mes valeurs et est très soutenant"*
- *"oui, tout à fait et responsables et collègues très préoccupés par les conditions de travail et de vie des membres de l'équipe"*

... mais sans réel pouvoir d'action...

- *"Oui en apparence, mais dans les faits il déclare n'avoir aucune marge de manœuvre pour agir"*
- *"sa réponse est toujours 'je n'y peux rien'. ça clôt le débat"*

- *"Il s'en préoccupe mais ne peut rien faire, ce qui revient au même"*
- *"Il fait ce qu'il peut, c.à.d. pas grand-chose, pour nous protéger des caprices de nos directions"*

... plusieurs commentaires décrivent une préoccupation superficielle masquant des comportements problématiques qui créent un climat de méfiance...

- *"Elle a l'air de d'y intéresser, elle demande si ça va... Mais en même temps elle me fait peser une sorte de pression, il ne faut pas montrer la moindre faiblesse"*
- *"Superficiellement, oui : flexibilité d'organisation facilement accordée. Plus globalement, non, le management impacte fortement le travail de l'équipe"*
- *"Je me prends des remarques lorsque je prends des congés en dehors des siens"*
- *"Pour l'aspect matériel. Le collectif de travail est lui très dégradé"*
- *"Il s'occupe des conditions matérielles mais pas tant des conditions humaines"*
- *"Oui, mais la personne n'est pas présente à plein temps, pas de présence au quotidien"*
- *"non car il n'est pas dans le même centre et a trop de personnes à gérer dans son service. Il n'a pas la vision locale de mes conditions"*
- *"I would have expected better and more frequent interactions between team members and our leader"*

... voire très négatifs.

- *"Pas du tout. La personne n'est pas à l'écoute des personnes, trop directive et ne prend pas en compte les difficultés rencontrées au quotidien, personne autoritaire n'ayant pas d'empathie (...) cela entraine des souffrances au travail et du mal être"*
- *"Absolument pas, au contraire, favorise le mal être"*
- *"En bon manager, il fait semblant"*

FRACTURE AVEC LA DIRECTION

Les commentaires révèlent une distinction nette entre les niveaux managériaux. Le responsable direct (N+1) est généralement perçu positivement, contrairement aux niveaux supérieurs.

- *"au niveau de l'équipe oui, au-dessus pas du tout"*
- *"N+1 oui. N+2 non N+3 non"*
- *"ma chef directe oui ! mais au-dessus savent-ils au moins qui travaille"*

CHARGE DE TRAVAIL ET STRESS

La surcharge de travail imposée ou subie par les managers émerge comme problème récurrent.

- *"The workload demanded by the manager is very high, which causes a lot of stress"*
- *"Ma responsable hiérarchique se préoccupe de mes conditions de travail mais semble impuissante face à ma charge de travail et l'absence de recrutement pour y pallier"*
- *"Système des dominos : un responsable chargé, pressure le suivant qui pressure le suivant..."*

INERTIE FACE AUX ALERTES

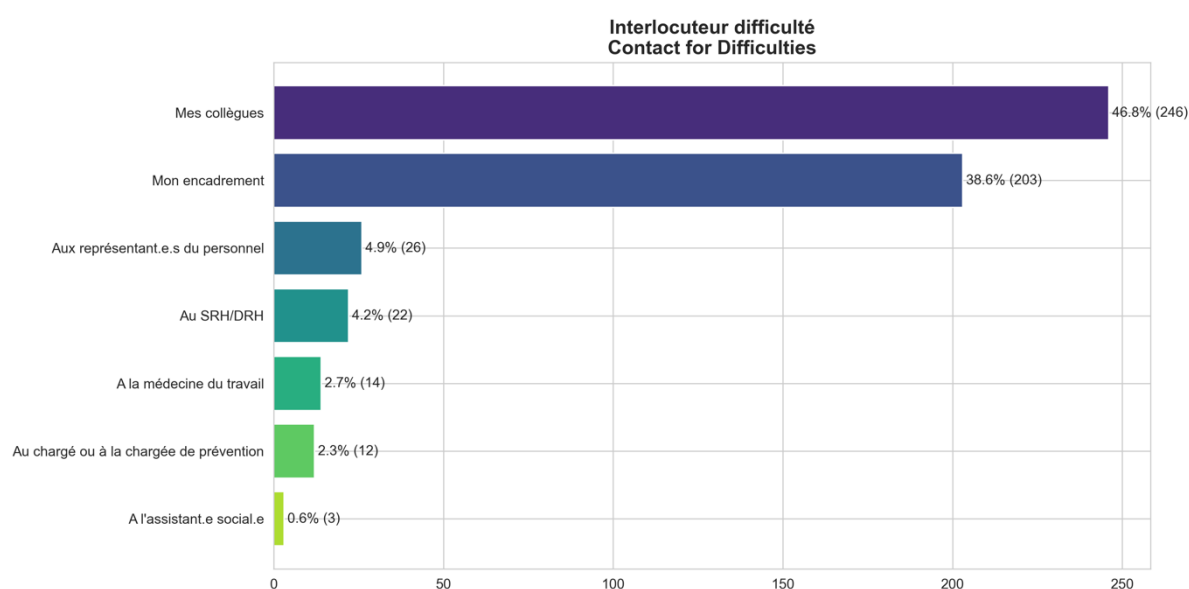
Plusieurs répondants dénoncent l'inaction malgré les signalements.

- "Plusieurs alertes lui ont été remontées, sans que mon responsable hiérarchique n'ait agit"
- "L'aménagement de mon poste de travail a été pris en compte mais après de multiples injonctions de ma part !"

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

Statistiques globales

Mes collègues	246	46.7 %
Mon encadrement	203	38.6 %
Au SRH/DRH	22	4.2 %
Au chargé.e de prévention	12	2.3 %
Aux représentant.e.s du personnel	26	4.9 %
A l'assistant.e social.e	3	0.6 %
A la médecine du travail	14	2.7 %
Sans réponse	34	-



Analyse des commentaires (par 63 répondants)

Les réponses révèlent une grande hétérogénéité des expériences, avec une confiance élevée envers les collègues et managers directs, mais une défiance marquée envers les services RH et institutionnels.

De nombreux répondants soulignent que leur choix dépend de la nature du problème.

- *"Cela dépend de la difficulté bien sûr"*
- *"But it always depend what kind of professional difficulty it is"*
- *"C'est difficile ici de mettre une seule réponse"*

COLLEGUES ET MANAGEMENT DE PROXIMITE

Les collègues constituent le premier recours pour la majorité des répondants, valorisés pour leur soutien immédiat et leur compréhension du contexte.

- *"My colleagues and advisors have always helped me greatly"*
- *"J'ai la chance d'avoir des collègues qui partagent le même type de poste sur le même projet"*
- *"Je fais confiance à ma manager"*
- *"The head of my team. He has enough authority, wants to help out, and I can actually communicate with him"*

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel sont mentionnés comme une alternative crédible par plusieurs répondants.

- *"D'abord les collègues (pas pour trouver une solution mais pour le soutien) et ensuite les RP"*
- *"Collègues et représentant.e.s du personnel. J'évite le SRH et l'encadrement, je n'ai plus confiance."*

SERVICES RH

Les services RH (SRH/DRH) font l'objet de quelques critiques.

- *"Les fois où je suis allée voir les RH on m'a expliqué que ce n'était pas de leur ressort, ils ont écouté, il n'y a eu aucune action, aucune décision de prise"*
- *"Services opaques qui bottent très souvent en touche"*
- *"Je n'ai plus confiance dans les RH de l'Inria"*
- *"SRH/DRH sourd et aveugle aux préoccupations/réclamations des employés"*

à contre-balancer par:

- *"Nous avons maintenant la chance d'avoir un SRH de proximité qui est à l'écoute et disponible"*

MEDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail reçoit des avis contradictoires.

- *"médecine du travail contactée 3 fois par mail, pour alerter sur la dégradation de mes conditions de travail, sans réponse"*

- "je n'ai pas trouvé le médecin de travail efficace à l'époque"
- "Suite à mon arrêt de travail, j'ai un suivi régulier avec la médecine du travail."

ISOLEMENT ET SENTIMENT D'ABANDON

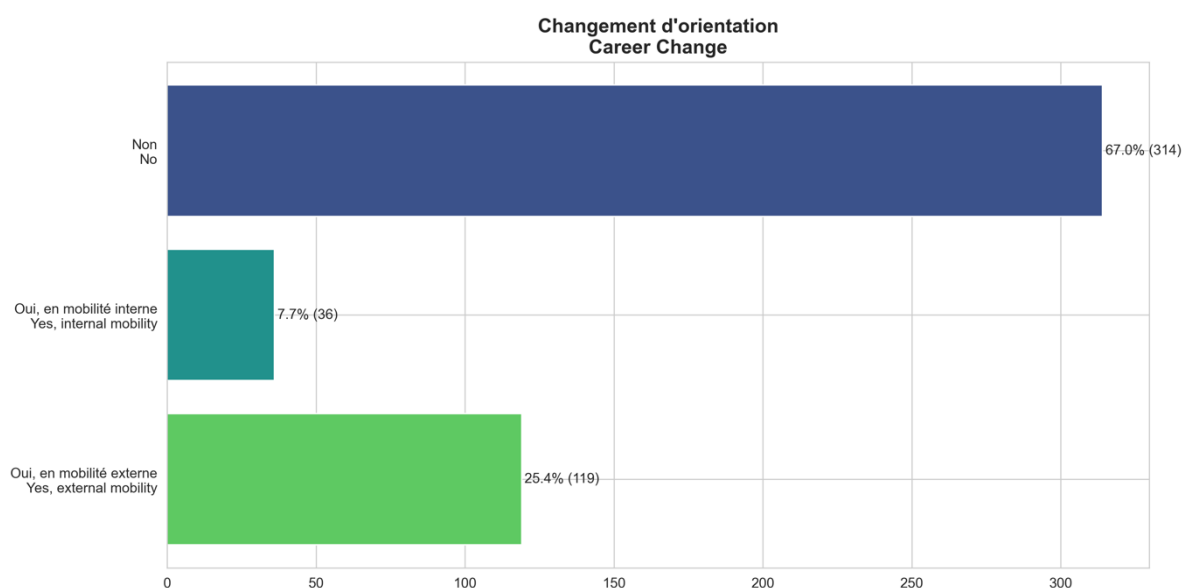
Plusieurs répondants expriment un isolement face aux difficultés, préférant ne s'adresser à personne. Ceci est très inquiétant !

- "Simple : à personne"
- "Mon expérience personnelle est qu'il vaut mieux ne s'adresser à personne, si l'on ne veut pas encore plus d'ennuis"
- "A personne, on n'a pas le droit de flancher chez Inria. On serre les dents"
- "Je pourrais citer un nombre inquiétant de collègues en burn-out, en dépression manifeste ou en situation de dépendance, sans que personne ne soit officiellement au courant"

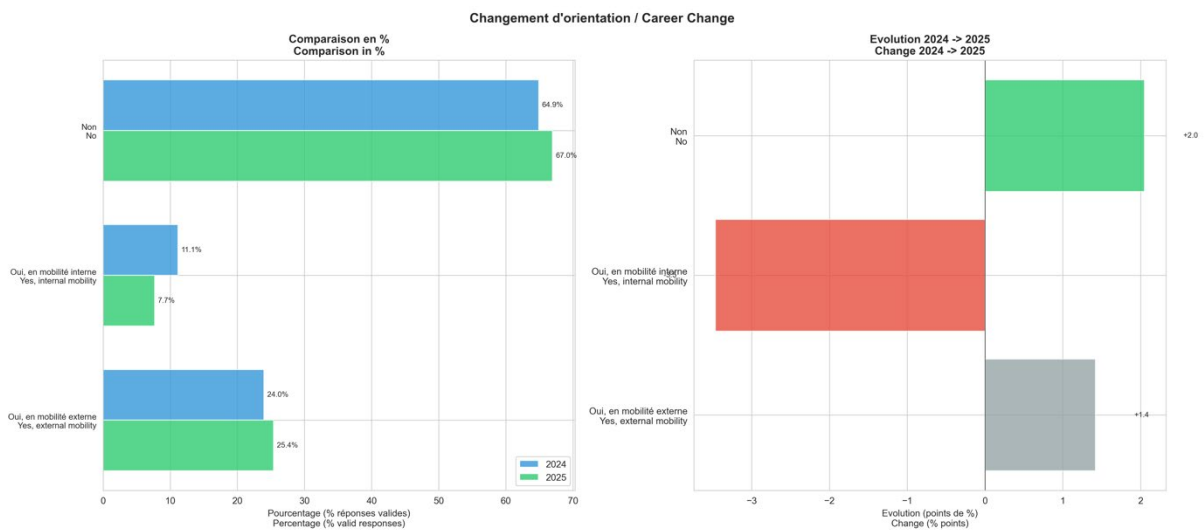
Envisagez-vous dans un futur proche de changer d'orientation professionnelle ?

Statistiques globales

Non	314	66.9 %
Oui, en mobilité interne	36	7.7 %
Oui, en mobilité externe	119	25.4 %
Sans réponse	91	-

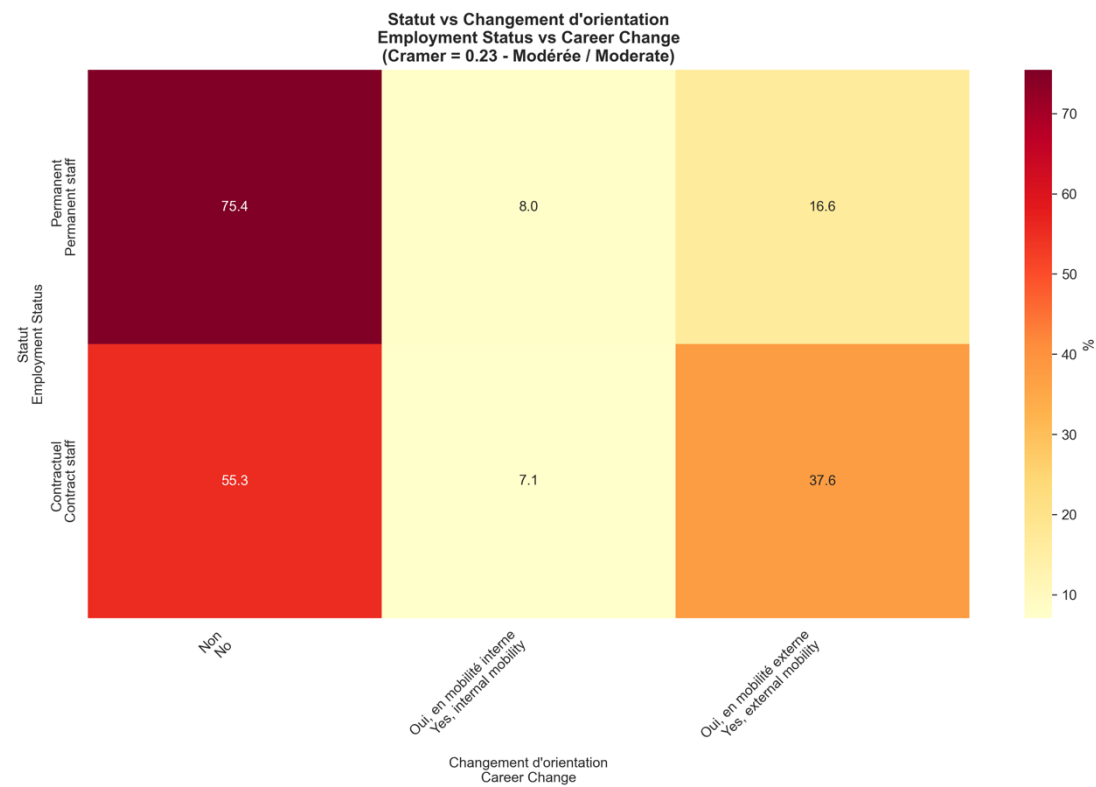


Comparaison 2024-2025

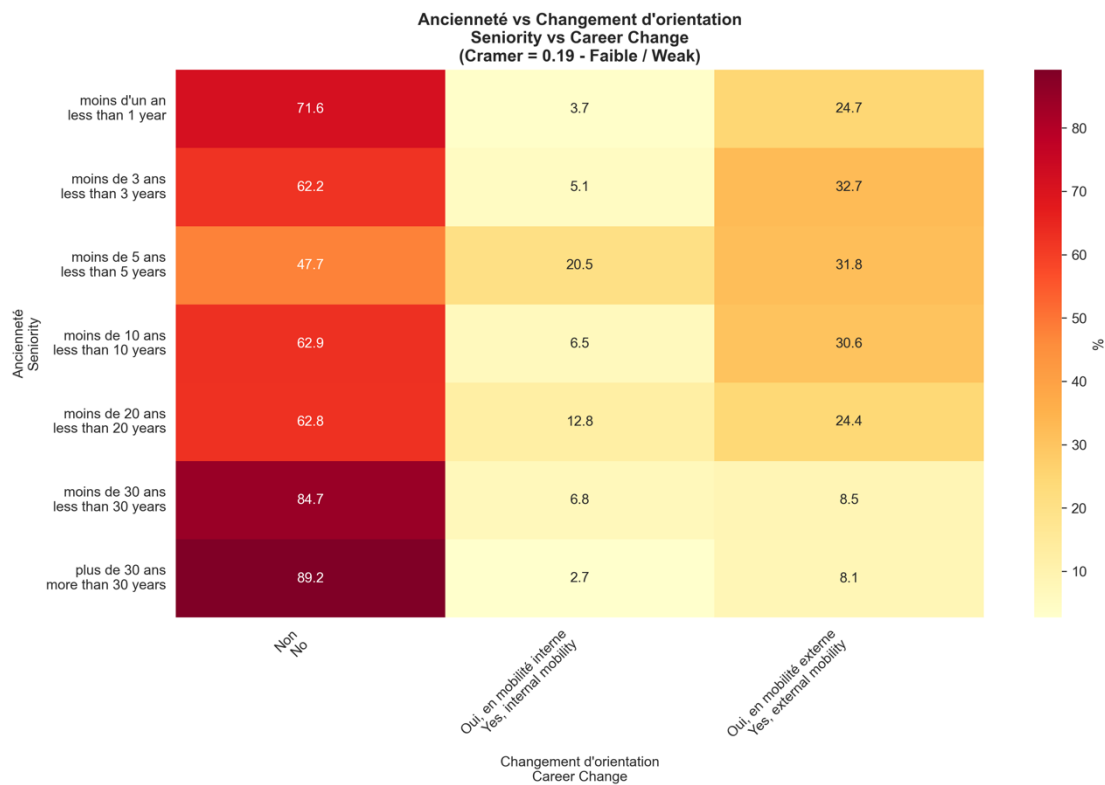


Corrélations

1. CORPUS × CHANGEMENT D'ORIENTATION



2. ANCIENNETÉ × CHANGEMENT D'ORIENTATION



Analyse des commentaires (par 54 répondants)

Fort tiraillement entre attachement aux valeurs de l'institution et inquiétudes structurelles sur la précarité et les perspectives de carrière.

PRECARITE CONTRACTUELLE

La situation des CDD domine les préoccupations et l'absence de concours bloque les perspectives.

- "je suis en CDD, je n'ai pas le choix"
- "en CDD, je dois malheureusement trouver à renouveler mes contrats"
- "J'aimerais rester mais aurais besoin d'une perspective plus longue que des CDD"
- "surtout si mes possibilités d'évolution restent bloquées comme dans l'état actuel avec l'absence de concours internes"
- "Démission en cours pour retourner dans le privé, notamment suite à l'absence de perspective de pérennisation"

Ceci est également vrai pour les chercheurs

- "In order to advance in an academic career (past postdoc) I do not see real opportunities by staying within Inria"
- "Pas de poste en interne, ou en tout cas pas dans des conditions recherchées (recherche académique)"

PERTE DE SENS

Certains expriment un profond désenchantement

- *"le présent sujet est inintéressant en termes de conséquences pour la société entière, je me sens inutile"*
- *"It's a shame that I started my research career here"*
- *"Je ne sais pas, cela dépend du niveau de découragement"*
- *"Dès que possible"*
- *"I am leaving this place"*

ASPECTS RH ET ADMINISTRATIFS

Les procédures complexes frustrant.

- *"Ma préoccupation est plutôt de gérer mon détachement. Cette année, il n'a été renouvelé que d'un an et non de deux comme demandé"*
- *"Je manque d'interlocuteurs RH du côté de l'Inria"*
- *"Faire une dispo pourrait être sympa pour changer d'air, mais aucune chance de revenir sur (unité); ça empêche pas mal de se projeter"*

ATTACHEMENT A L'INSTITUT

Malgré tout, l'attachement à l'Inria persiste.

- *"je suis attaché à Inria (missions, valeurs, ...)"*
- *"j'aime trop travailler avec les scientifiques"*
- *"je préférerais en interne, pour continuer à évoluer chez Inria"*
- *"I enjoy my current job. I love the freedom it gives me"*
- *"le poste me convient"*

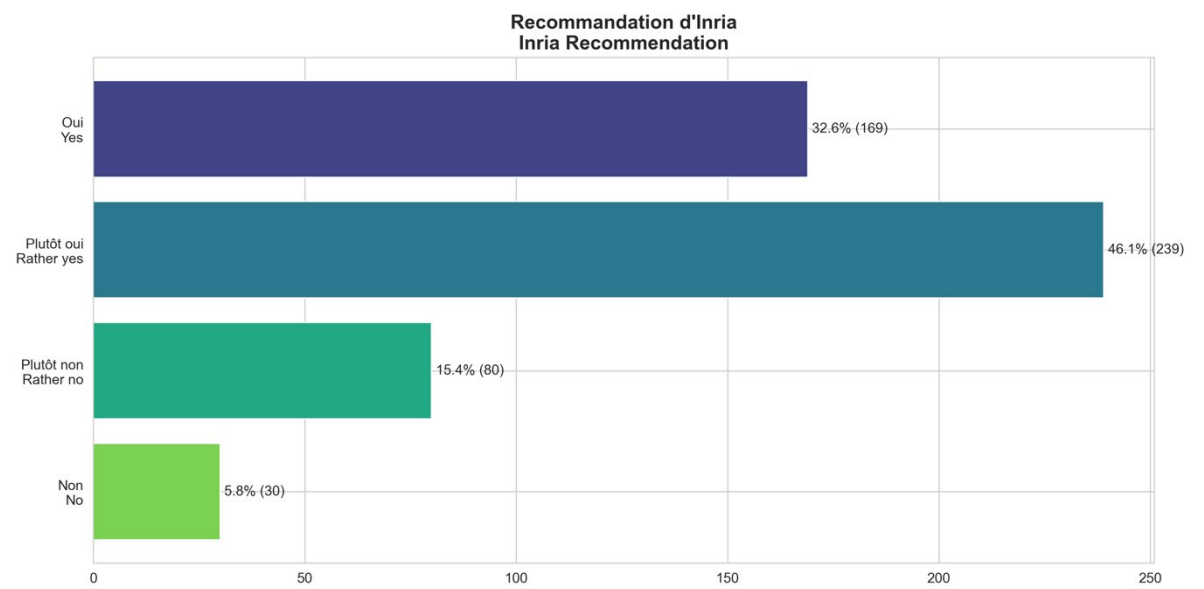
AVIS PLUS PERSONNELS

- *"Non, c'est la merde partout, c'est pas mieux ailleurs"*
- *"Mon principal souhait serait plutôt de diminuer ma quotité de travail"*
- *"chômage histoire de rattraper le mois et demis de jours de congés bout à bout que je n'ai pas pris pour finir cette thèse"*
- *"Evolution du projet vers un projet de startup"*
- *"Yes, it is just because I want to gain experiences in other institutes"*

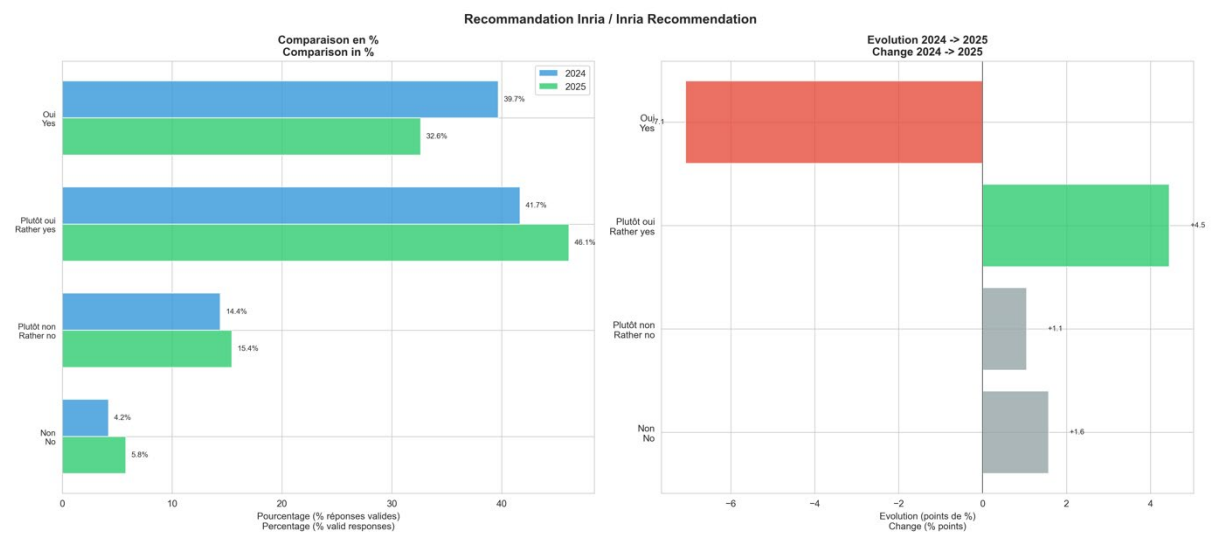
Recommanderiez-vous à des personnes de venir travailler à l'Inria ?

Statistiques globales

Oui	169	32.6 %
Plutôt oui	239	46.2 %
Plutôt non	80	15.4 %
Non	30	5.8 %
Sans réponse	42	-

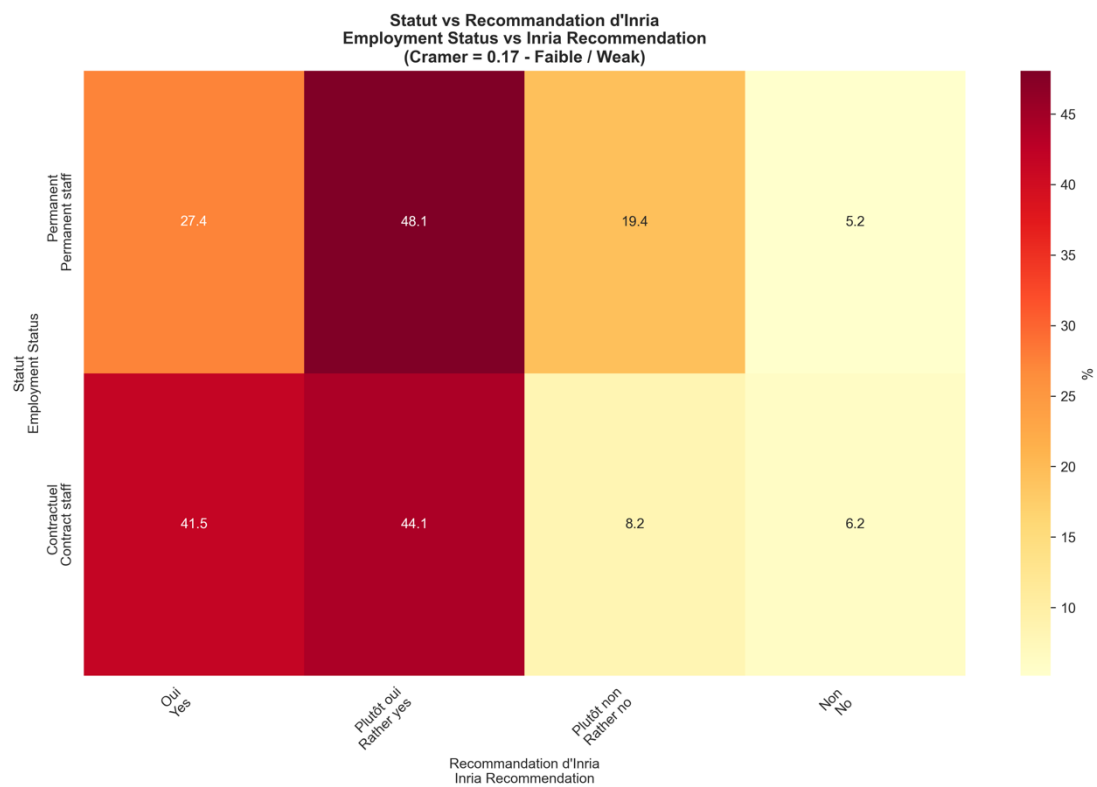


Comparaison 2024-2025

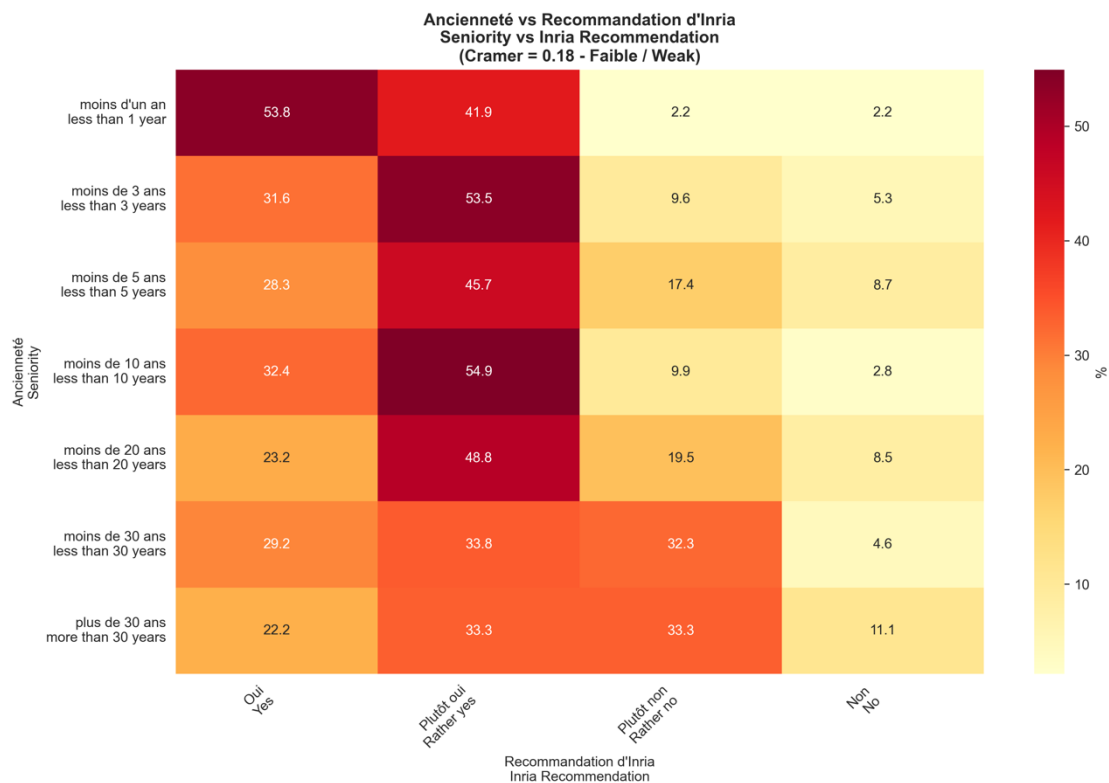


Corrélations

1. STATUT × RECOMMANDATION INRIA



2. ANCIENNETÉ × RECOMMANDATION INRIA



Analyse des commentaires (par 46 répondants)

Ambivalence marquée avec une nostalgie du passé et des inquiétudes croissantes sur l'évolution actuelle de l'institut.

DEGRADATION TEMPORELLE

Une forte nostalgie ressort des commentaires, beaucoup d'agents exprimant que leur opinion a changé, avec quelques griefs envers la direction que prend l'institut.

- "Avant oui, je trouvais ça génial de travailler à l'Inria. Aujourd'hui, je ne vois pas l'intérêt de travailler à l'Inria par rapport à un autre établissement public"
- "Non à l'heure actuelle, alors qu'il y a quelques années, j'aurais fait un discours élogieux de mon employeur"
- "C'est moins bien qu'il y a une dizaine d'années, mais ça reste pas mal du tout"
- "C'est plutôt la trajectoire que prend Inria sous l'impulsion de son DG qui m'inquiète"
- "la stratégie de plonger les centres Inria dans les universités (centre Inria d'université) est claire: on va vers un modèle d'agence de moyens"
- "La direction de l'Inria a cassé le lien avec les chercheurs et plus généralement les agents"

VARIABILITE DES REPONSES

Les réponses conditionnelles dominent.

- "Cela dépend de beaucoup trop de paramètres pour donner une réponse aussi générale"

- *"ça dépend du poste. Dans les équipes de recherche, il n'y a pas le même ressenti que dans certains services"*
- *"tout dépendra du service et du manager "*
- *"Avis neutre concernant l'Inria, je ne recommanderais pas, par contre, de venir travailler dans mon équipe"*
- *"cela dépend sur quel profil de poste. Chercheur : oui, sans hésiter. Administratif ou technicien je ne sais pas"*

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE

Des commentaires positifs soulignent l'excellence scientifique.

- *"Absolutely, it is a great place for doing research"*
- *"Environnement très instructif, stimulant, challengeant "*
- *"In general, working in Inria is good because you are supported properly by the institute"*
- *"It is definitely a vibrant and attractive work environment, still it has room for improvement"*

MANAGEMENT

Retour des éléments négatifs concernant l'encadrement.

- *"It is a good place to work as an engineer or PhD student, but as a young researcher it is an incredibly toxic and closed environment"*
- *"Il y a trop de tension générée par les interactions entre les personnes qui refusent le changement et celles qui sont prêtes à suivre tout changement que souhaite le gouvernement"*
- *"direction locale en mode autocratie, notre SRH en PLS"*

REMUNERATION

La question salariale revient fréquemment.

- *"Oui mais pas pour la paye "*
- *"les salaires sont tellement bas, que je ne conseille à personne de s'orienter vers ces jobs"*
- *"Beaucoup d'agents à présent sont recrutés en CDI avec une meilleure rémunération alors pour eux, c'est plutôt positif"*

PROBLEMES RH ET ADMINISTRATIFS

La gestion administrative est critiquée.

- *"du point de vue du suivi RH, c'est la galère quand on sort du moule administratif. J'ai même eu des infos fausses concernant des procédures pourtant habituelles "*
- *"lourdeur administrative évidente"*

SANTE MENTALE

Les problèmes de santé au travail sont évoqués.

- *"les très nombreux exemples de collègues en burn-out ou en dépression, quelle que soit leur affiliation première, me font dire que le problème est systémique en France"*
- *"Plutôt oui pour des personnes qui ne sont pas en attente de reconnaissance ou d'évolution, qui privilégient l'intérêt du poste au salaire, qui savent équilibrer leur vie pro / perso (peu sensibles à la surcharge de travail)"*

COMPARAISON AVEC LES AUTRES INSTITUTS

Tous les avis sont dans la nature.

- *"L'Inria, malgré une lourdeur administrative évidente, me semble encore moins problématique que l'université ou le CNRS"*
- *"je conseille plutôt aux jeunes d'aller à la fac ou au CNRS, la liberté scientifique y est plus préservée"*
- *"Pas plus à l'Inria que dans un autre organisme de recherche tel que le CNRS"*

Quel irritant majeur élimineriez-vous instantanément si vous le pouviez ?

(par 299 répondants)

Les irritants se concentrent autour de problèmes structurels profonds touchant le management, l'administration et la gouvernance de l'institut.

GOVERNANCE ET DIRECTION

Nombreuses remarques sur la direction générale de l'Inria, accusée de déconnexion, de verticalité excessive et d'absence d'écoute.

- *"Une direction qui ne croit pas en notre recherche"*
- *"La non écoute des directions"*
- *"briser l'enfermement malsain dans lequel la direction s'est placé"*
- *"toutes ces directions qui prennent des décisions sans tenir compte de ce qui se passe sur le terrain!"*
- *"La 'sur hiérarchie'... verticalité dans les décisions..."*
- *"la direction générale" et son "PDG" sont souvent cités*

MANAGEMENT PROBLEMATIQUE

Les problèmes managériaux sont omniprésents.

- *"Problème de management toxique, notamment de la part des professeurs titulaires qui se retrouvent catapultés à la tête d'équipes alors qu'ils ne sont absolument pas les compétences et les qualités humaines"*
- *"Le manager du projet prend des décisions sans consulter l'équipe, y compris sur des aspects techniques qu'il ne maîtrise pas"*
- *"Micro management"*
- *"Les managers incompétents/toxiques"*
- *"La volonté de contrôle, croissante qui plus est, des directions fonctionnelles sur les activités menées dans les centres"*
- *"la culture du chiffre (nombre de ci, nombre de ça)"*
- *"Le micro management voire 'flicage'"*

COMMUNICATION ET CLOISONNEMENT

Le manque de communication et la fragmentation organisationnelle sont problématiques.

- *"La lenteur de la communication descendante venant du national vers le local"*
- *"Le fort cloisonnement par EPI, à commencer par le cloisonnement dans les bâtiments"*
- *"le manque de communication"*
- *"Manque de communication sur certains sujets qui engendrent une perte d'information et donc une gestion compliquée"*

LOURDEUR ADMINISTRATIVE

La bureaucratie est l'irritant le plus récurrent, en termes de procédures inutiles et de lenteurs administratives.

- *"La lourdeur administrative, ainsi que les multiples strates de validation"*
- *"la sur-stratification administrative en cours à Inria"*
- *"Les 3 mois de délais pour obtenir les validations FSD, qui paralysent bcp de projets"*
- *"Toutes les couches administratives/procédures non nécessaires qui se sont rajoutées ces dernières années et qui nous empêchent d'aider les scientifiques à faire leurs recherches."*
- *"personne ne prend de décisions et où chacun se renvoie le problème sans voir que nous devrions tous travailler ensemble."*
- *"La place trop importante des services administratifs qui nuit à la liberté d'action en R&D"*
- *"le manque de souplesse administrative et la gestion toxique des projets"*
- *"La lenteur de certains process (achats) et la complexité."*
- *"lenteur des prises de décision"*
- *"la lourdeur administrative que ce soit niveau RH ou niveau budgétaire"*
- *"Une certaine bureaucratie qui peut ralentir l'action"*
- *"Remettre la recherche au cœur de fonctionnement de l'Institut et réduire de partout les délais"*
- *"les millions d'interlocuteurs pour avoir une info / autorisation."*
- *"Les règles débilés, surtout celles qu'on nous présente comme explicitement transgressibles."*
- *"L'armée mexicaine des directions empilées hors sol et la lourdeur administrative"*

BUDGET ET FINANCEMENT

La gestion budgétaire est critiquée. La course aux financements des équipes.

- *"La gestion financière catastrophique. Il est impossible d'avoir un suivi des dépenses d'un projet donné à date en moins d'un mois et encore"*
- *"Les réductions budgétaires qui empêchent les collègues d'un même pôle d'activité de travailler ensemble en vrai régulièrement"*
- *"Faire davantage confiance aux chercheurs pour la gestion de leurs propres financements"*
- *"Les appels à projets, pour les remplacer par des financements récurrents"*
- *"La pluralité des sources financières des équipes"*
- *"Recherche de financement"*
- *"La recherche sans cesse de financements"*
- *"Pas de moyens à la hauteur des ambitions"*
- *"Byzantine rules about budget justification (which hampers international collaboration)"*

SERVICES RH

Les process RH questionnés.

- *"Le service des ressources humaines. A remplacer par un service du personnel"*
- *"SRH avec qui on ne peut pas parler sereinement"*
- *"La lenteur des procédures RH : recrutement, renouvellement, gestion des départs du personnel"*
- *"la faiblesse de l'accompagnement RH"*
- *"Les goulots d'étranglement RH"*
- *"accélérer et faciliter la procédure de recrutement master/Ph.D./postdoc"*

PRECARITE

La précarité statutaire mine le moral.

- *"L'absence de postes en CDI pour les ingénieurs de recherche"*
- *"le manque de postes et la crainte de ne pas être renouvelé en CDD"*
- *"La politique de l'institut de ne pas proposer de contrats pères aux personnels d'appui à la recherche. Il est très dur humainement et psychologiquement de travailler dans un contexte professionnel où votre employeur ne souhaite pas vous faire évoluer"*
- *"Précarité de mon statut"*
- *"Il est très dur humainement et psychologiquement de travailler dans un contexte professionnel où votre employeur ne souhaite pas vous faire évoluer dans votre carrière, et souhaite vous voir partir au bout de 4 ans."*

OUTILS INFORMATIQUES

Les outils internes sont massivement rejetés.

- *"Numin et les autres mauvais outils internes"*
- *"L'outil ESFI", "Application EKSAE" (cités fréquemment)"*

- *"Changer outils informatiques de piètre qualité (intranet...) pour des outils qui permettent vraiment de faire mon travail"*
- *"avoir des bons outils pour le suivi des budget"*
- *"Les outils qui ne fonctionnent pas, qui n'ont pas de passerelle entre eux et ne répondent parfois pas aux besoins de terrain"*
- *"changer outils informatiques de piètre qualité (intranet...)"*
- *"La complexité pour régler des factures de prestataires"*
- *" toutes les applis web diverses et multiples, sensées nous (chercheurs) permettre de faire le travail des services à leur place, mais qui marchent tellement mal que ça fait double boulot pour les services."*

ZRR

La ZRR est également rejetée comme obstacle bureaucratique.

- *"La perspective que nous passions en ZRR ou toute entrave à une recherche ouverte sur le monde"*
- *"Procédures longues et lourdes liées à la ZRR"*
- *"toutes les procédures associées aux ZRR"*
- *"ZRR" (mot seul cité plusieurs fois)*

CONDITIONS MATERIELLES

Les bâtiments et bureaux posent question dans certains centres.

- *"Bureau mal isolé : ne dépasse pas les 17° en hiver malgré le chauffage, et atteint régulièrement les 30° en été. Ces conditions ne respectent pas les préconisations de l'INRS" (La température excessive dans les bâtiments revient fréquemment)*
- *"Quitter nos locaux actuels (vétustes, trop petits) et obtenir de vrais bureaux"*
- *"Sauna l'été et frigo l'hiver."*
- *"Il pleut de l'eau croupie dans bon bureau après les jours de pluie"*
- *"il fait souvent trop froid pour travailler confortablement"*
- *"The constant dismissal of our requests for proper working conditions. Maybe in general the attitude that our quality of life at work is clearly not a priority for the institute."*
- *"Les rongeurs dans le bâtiment"*

DERIVE ENTREPRENEURIALE

La culture startup et les conflits d'intérêts sont dénoncés.

- *"At least two team leads that I am aware of are starting companies and then hiring PhD students under CIFRE agreements. Those same teams are inappropriately using public funds to benefit their own startups. It is incredibly unethical and probably illegal, and Inria encourages it"*
- *"Le besoin grandissant de faire du chiffre plutôt que de faire de la recherche. L'augmentation des partenariats avec les entreprises."*

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

(296 répondants)

Les nombreux répondants expriment un besoin marqué d'amélioration dans plusieurs domaines, et formulent des propositions destinées à renforcer l'efficacité organisationnelle ainsi que le bien-être au travail.

VISION STRATEGIQUE CLAIRE

Affirmer une direction stratégique lisible et partagée par tous.

- *"afficher une vraie stratégie avec une feuille de route pour ma direction"*
- *"Assumer une vision plus claire, où la recherche est un outil pour l'innovation et non l'inverse"*
- *"affirmer une vision claire et considérer les évolutions de ressources humaines"*

MANAGEMENT

Former et accompagner les managers pour développer leurs compétences humaines et techniques constitue une priorité.

- *"Une formation au management pour les managers (pas simplement des contenus pédagogiques mais un accompagnement vers l'évolution des postures et le courage managérial)"*
- *"La formation au management auprès d'agents qui ne sont pas en position d'être managers pour partager un référentiel commun"*
- *"Mettre en position de responsabilité managériale des personnes ayant les aptitudes techniques et humaines nécessaires et ayant compris leur rôle"*
- *"Fixer des objectifs managériaux aux managers y compris sur la collaboration entre équipes, le recueil des suggestions des équipes, le partage d'information et l'encouragement de la prise d'initiative"*

MODERNISATION DES OUTILS

Investir dans des outils informatiques performants et ergonomiques pour faciliter le travail quotidien.

- *"L'investissement dans des outils qui fonctionnent vraiment"*
- *"Les outils ! On a besoin d'un outil de suivi de budget très précis et communicant avec les différentes actions"*
- *"Le choix d'outils plus intuitifs réellement adaptés à nos besoins pour lesquels nous ne devons pas mettre en place des solutions de contournement"*
- *"Faciliter l'accès à des outils organisationnels modernes utilisés dans la majorité des entreprises, comme Notion, Microsoft Planner ou des solutions cloud collaboratives"*

RENFORCEMENT DU SERVICE RH

Améliorer l'organisation et la réactivité des ressources humaines pour mieux accompagner les agents.

- *"Renforcer l'efficacité des services RH. Une unification de la ligne RH pour avoir une direction unifiée paraît nécessaire à notre Institut"*
- *"Donner à la DRH les capacités pour mieux anticiper sur les dossiers et les campagnes"*
- *"Soutien RH pour la formation et la carrière"*
- *"Améliorer la communication sur l'évolution de carrières et des possibilités dont on dispose"*

FINANCEMENT PERENNE DE LA RECHERCHE

Créer des mécanismes de financement stables pour permettre aux chercheurs de se concentrer sur leurs travaux.

- *"Créer des financements pérennes et suffisant pour éviter de devoir faire d'innombrables dossiers qui attribuent chacun des quarts de financements"*
- *"des financements de base permanents (accès automatique à des bourses de thèse académique)"*
- *"Simplifier la recherche de financement, arrêter les demi bourses de thèse"*
- *"Avoir un financement stable pour les projets de recherche à long terme"*

REVALORISATION SALARIALE ET RECONNAISSANCE

Améliorer les rémunérations et reconnaître la contribution de tous les personnels.

- *"Faire rattraper au point d'indice ce qu'il a perdu par inflation depuis 25 ans"*
- *"Une vraie politique de prime qui récompense le collectif avant l'individu et qui prenne plus en compte les acquis en cours de carrière"*
- *"salaires plus compétitifs, ou alors avantages économiques plus intéressants (meilleur qualité cantine au même prix, meilleures conditions de mutuelle, aide pour garderie d'enfants)"*
- *"Une plus forte reconnaissance de notre production"*

RENFORCEMENT DES EFFECTIFS

Augmenter les ressources humaines dans les services en sous-effectif pour améliorer la qualité du travail.

- *"Augmenter les effectifs dans les services les plus impactés par les évolutions nécessaires, la dynamique et la nécessité d'agilité de l'Institut"*
- *"L'embauche de plus de personnels, à la fois en recherche et dans les fonctions support"*
- *"Réévaluer les ressources nécessaires faces aux ambitions de l'institut"*
- *"Résoudre définitivement ce problème de précarisation du personnel d'appui à la recherche"*
- *"proposer des CDI IT aux équipes qui en ont besoin depuis des années pour leur permettre de mener des politiques sur le long terme"*

DIALOGUE ET GOUVERNANCE

Développer les échanges entre la direction et le terrain pour une gouvernance plus inclusive.

- *"Ouverture de dialogue... éviter les mélanges des genrechaque service dispose de ses missions et responsabilités"*
- *"Rétablir la discussion entre les personnels au sein des centres, qui a été remplacée par des réunions où on nous assène des directives sans aucun échange préalable"*
- *"Améliorer la communication et l'écoute entre les diverses instances de l'institut. Accorder une importance centrale à la notion de consentement, y compris dans les relations hiérarchiques"*
- *"démocratie au sein de l'institut et respect des contre-pouvoirs face à la direction"*

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Réduire la charge administrative pour libérer du temps pour les missions essentielles.

- *"Diminuer la charge administrative et les lourdeurs liés à des outils dégradés"*
- *"Réduire les tâches administratives inutiles pour laisser aux collègues de mieux prendre en main les responsabilités et les rôles d'animation"*
- *"permettre à chacun de se recentrer sur les missions essentielles de son métier"*

CLARIFICATION DES PROCEDURES

Établir des processus clairs et documentés pour faciliter le travail de tous.

- *"Des procédures claires et écrites sur beaucoup de sujet"*
- *"Des process et des notes de cadrage clairs n'appelant aucune interprétation et appliqués par tous"*
- *"Avoir les procédures a priori et une bonne communication pour une bonne application des nouvelles pratiques"*

COHESION ET TRAVAIL COLLECTIF

Renforcer l'esprit d'équipe et la collaboration entre services.

- *"Travailler sur le collectif, et diminuer la pression sur les chercheurs"*
- *"remettre du collectif"*
- *"Intégration avec d'autres personnes, un sentiment plus profond d'appartenance à une communauté"*
- *"vaincre l'isolement et créer du lien malgré la distance"*

ACCOMPAGEMENT ET FORMATION CONTINUE

Développer l'offre de formation pour tous les personnels.

- *"Davantage de formations (management, médiation scientifique, enseignement, méthodologie, ...)"*
- *"la formation, la cohésion"*
- *"former les chercheurs sur les règles de gestion par les responsables financiers des directions des sites et du siège"*

COMMUNICATION INTERNE

Améliorer les flux d'information au sein de l'institut.

- *"Une véritable concertation, une amélioration de la communication interne"*
- *"une meilleure communication ; actuellement trop d'infos, gérer les flux et avoir directement connaissance des modifications qui nous impactent"*
- *"Améliorer la communication au travail. Mais plus globalement la com sur les droits des agents"*

AMELIORATION DES INFRASTRUCTURES

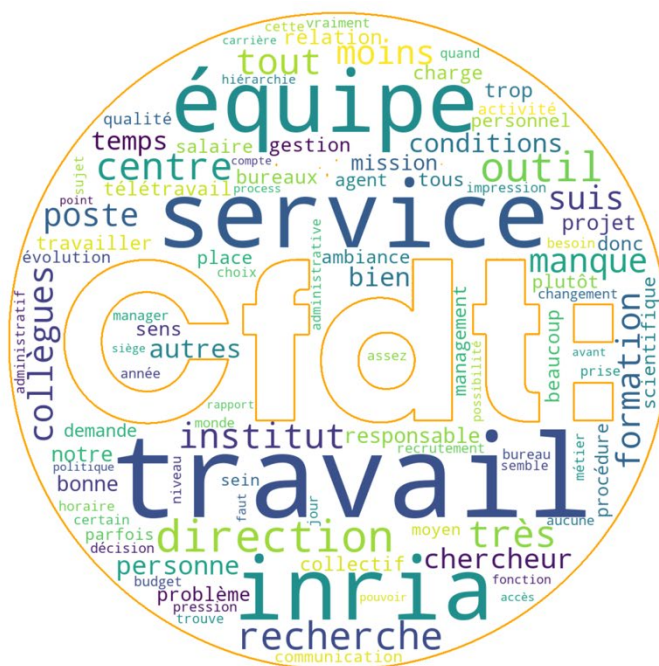
Investir dans des espaces de travail adaptés et confortables pour tous.

- *"Améliorer la climatisation, performance non adaptée aux chaleurs du sud de la France"*
- *"Des projets immobiliers permettant d'avoir plus de bureaux, nous sommes de plus en plus serrés"*
- *"Les chaises et les bureaux pour les personnes devant un écran toute la journée"*
- *"Proposer un restaurant personnel avec offre diversifiée et de qualité"*

Commentaires libres/remarques sur le questionnaire ?

Nous vous remercions pour vos commentaires, que nous prendrons en considération, dans la mesure du possible, lors de l'élaboration des prochains questionnaires.

En conclusion : le wordcloud de l'ensemble des verbatims



Annexe : questionnaire 2025

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)

A08 : 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 ?

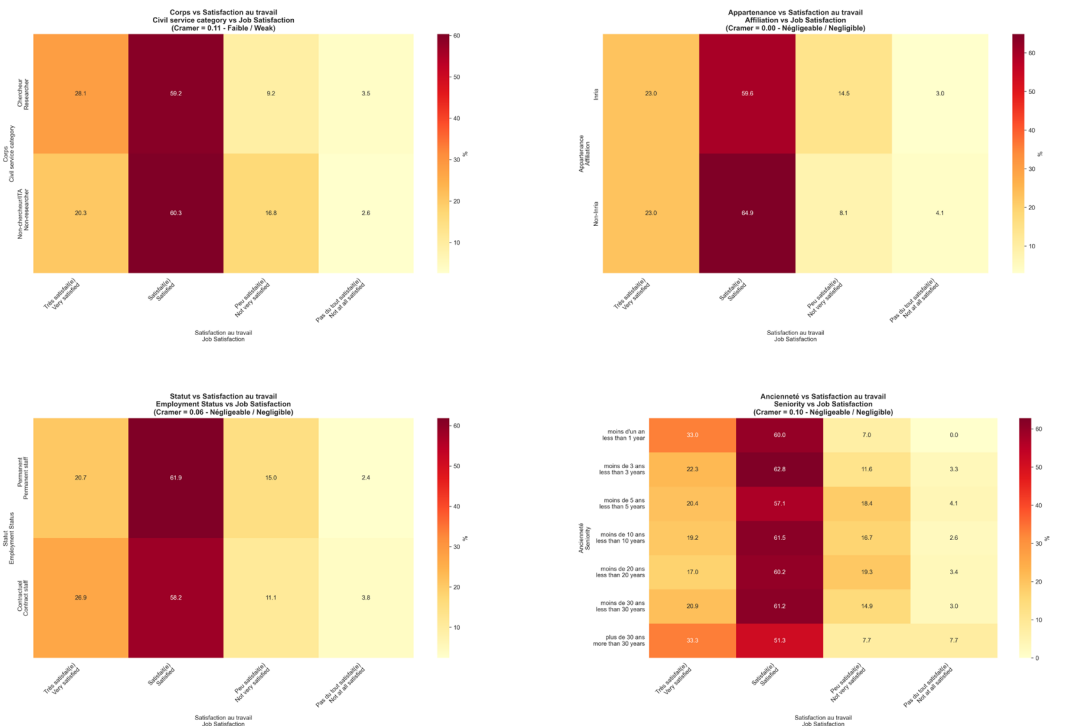
B14 : Quel irritant majeur élimineriez-vous instantanément si vous le pouviez ?

B15 : Quel serait pour vous le sujet prioritaire à traiter pour améliorer vos conditions de travail ?

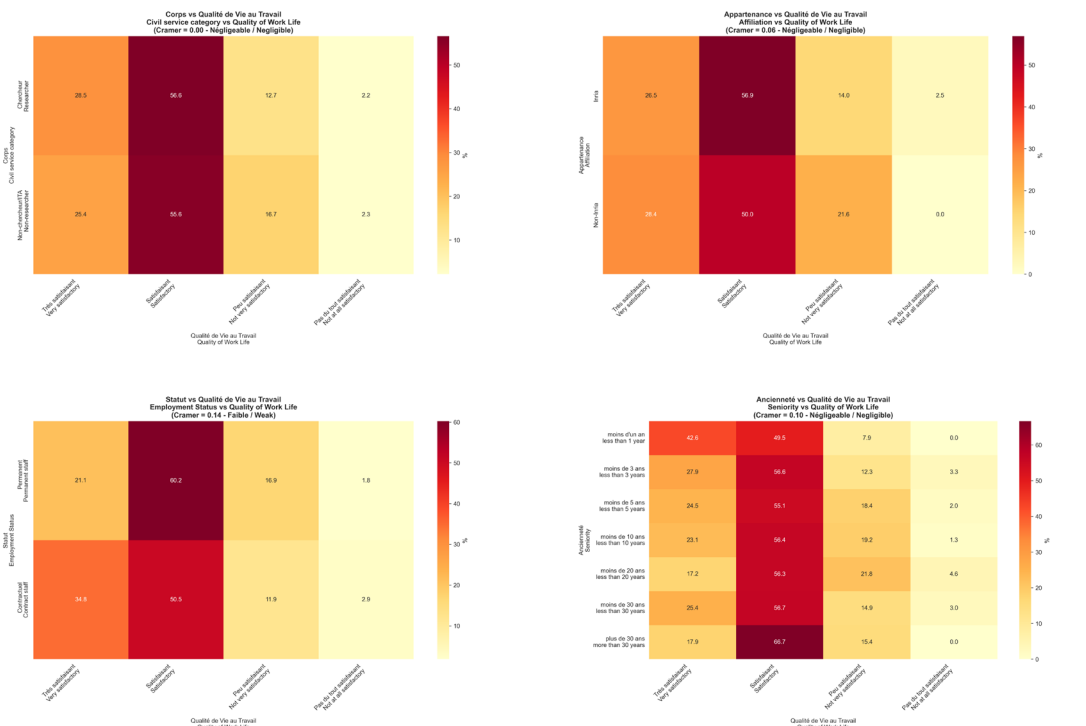
Partie 3 : Conclusion

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

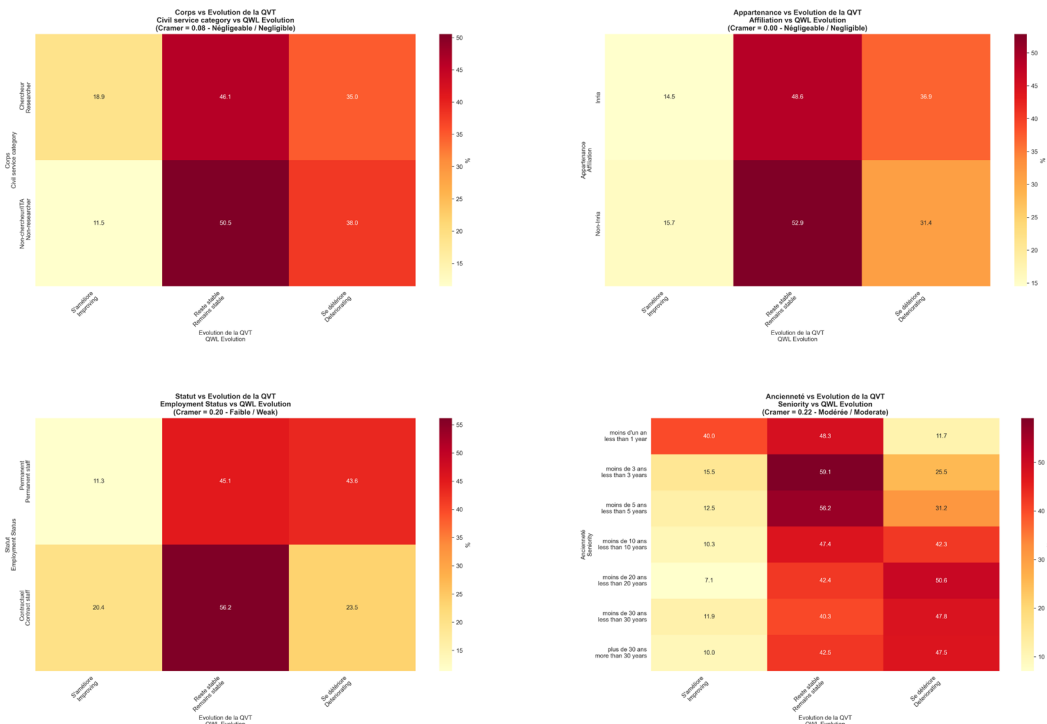
Annexe : Corrélations Satisfaction au travail (B01)



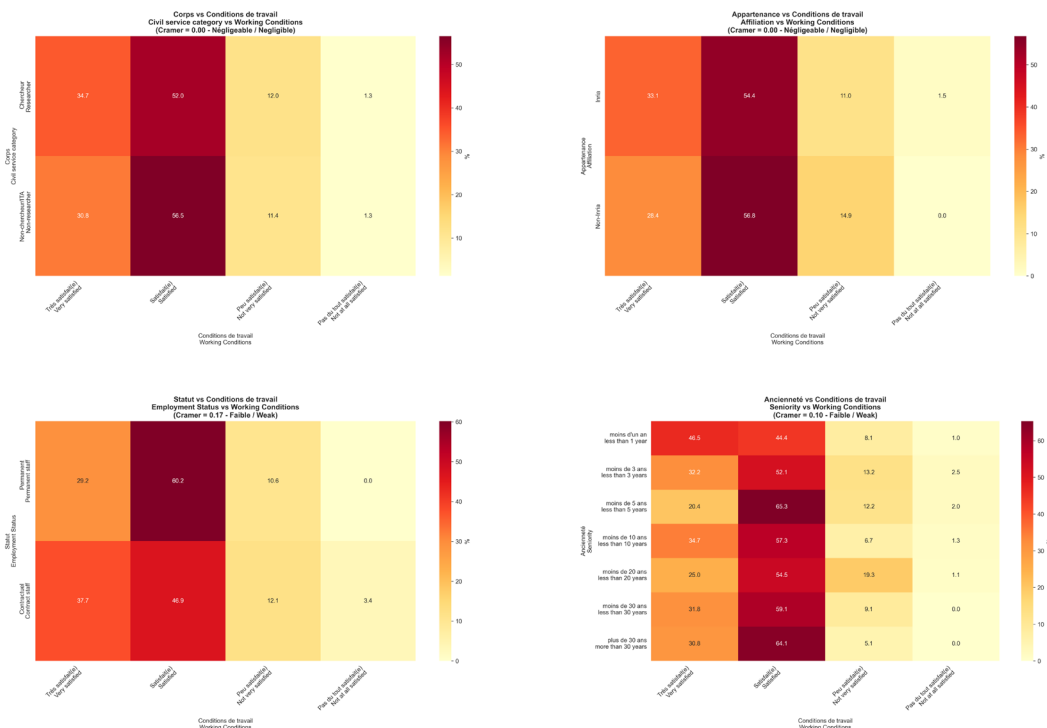
Annexe : Corrélations Qualité de Vie au Travail (B02)



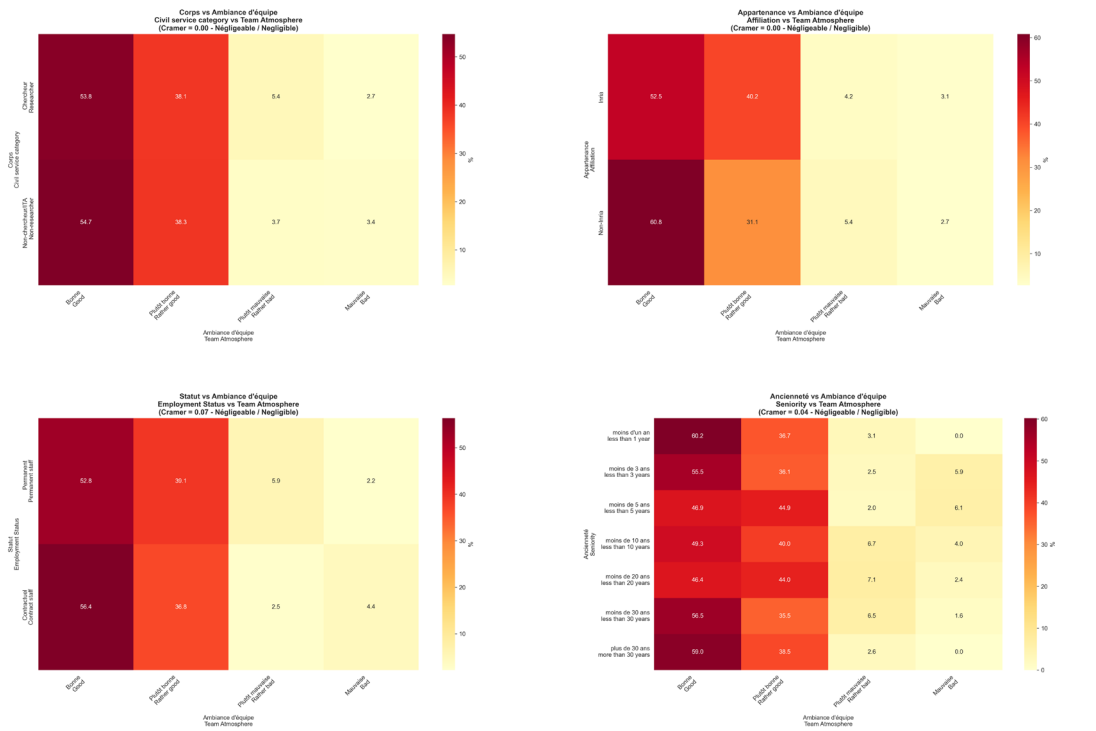
Annexe : Corrélations Évolution de la QVT (B03)



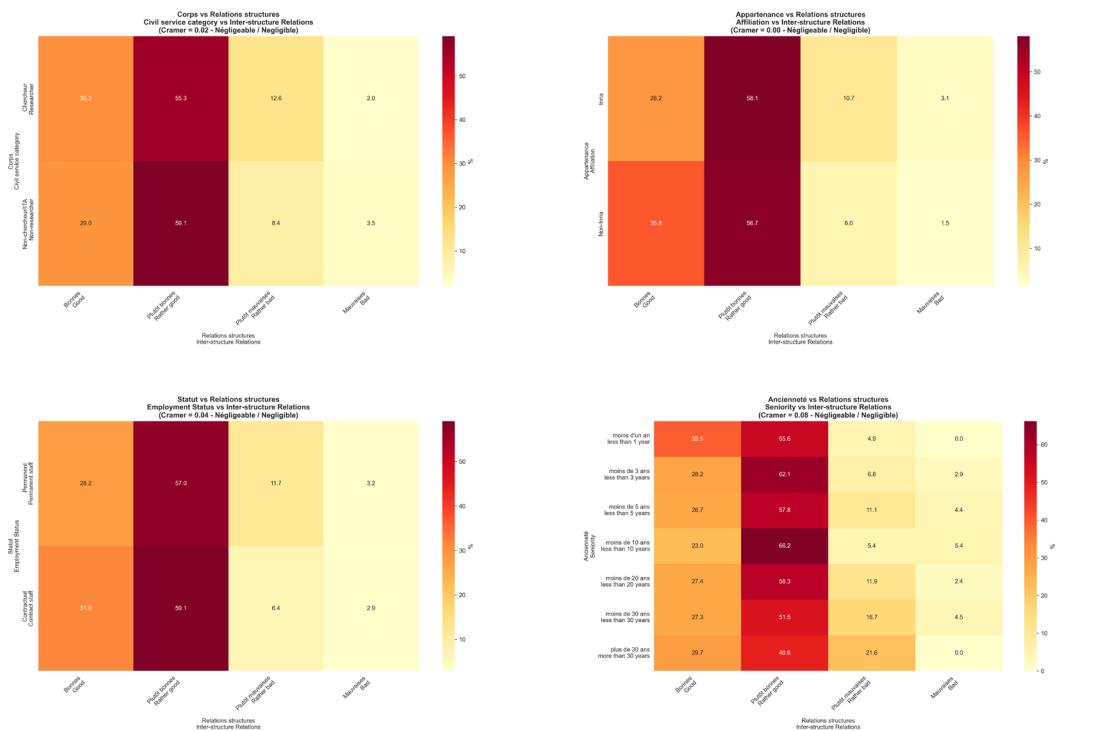
Annexe : Corrélations Conditions de travail (B04)



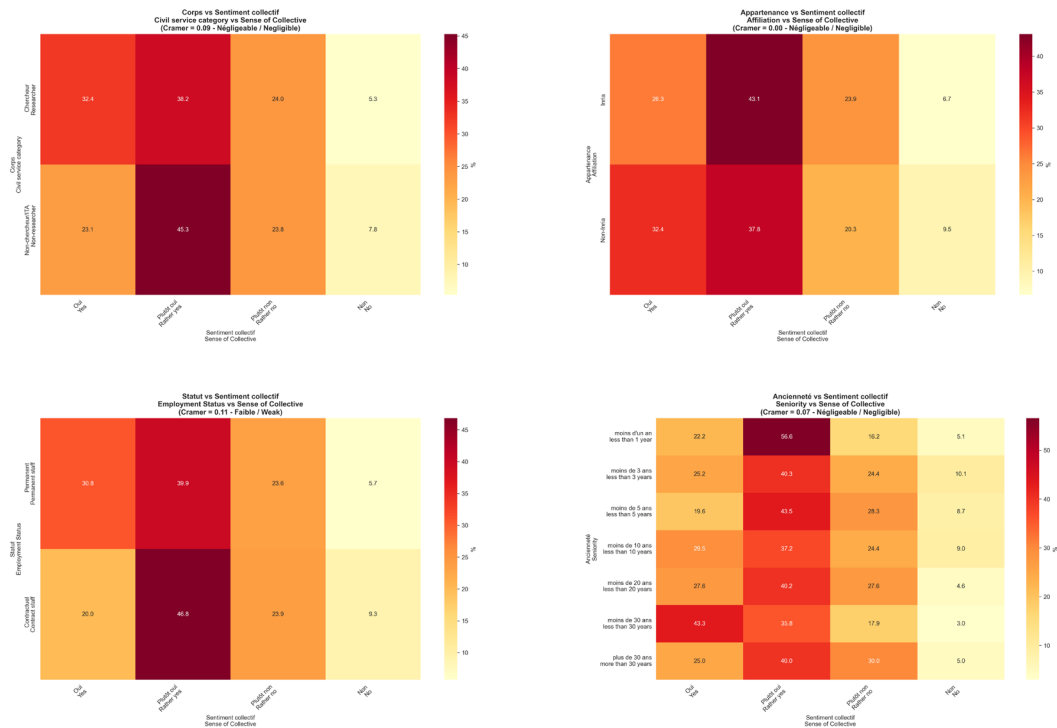
Annexe : Corrélations Ambiance d'équipe (B05)



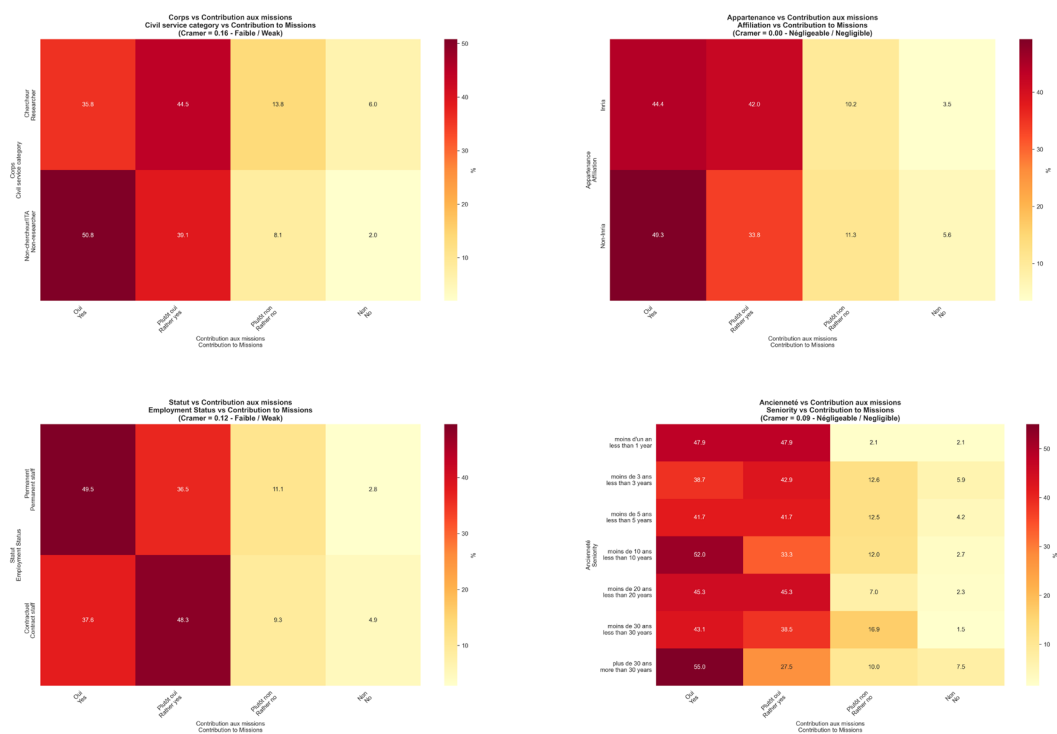
Annexe : Corrélations Relations inter-structures (B06)



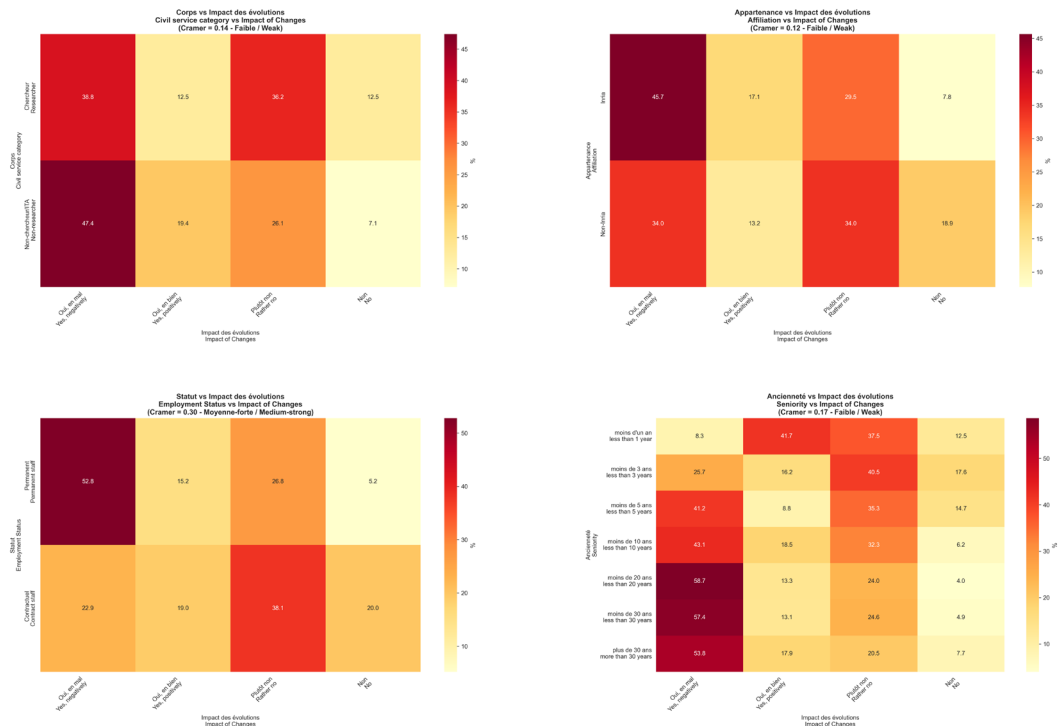
Annexe : Corrélations Sentiment collectif (B07)



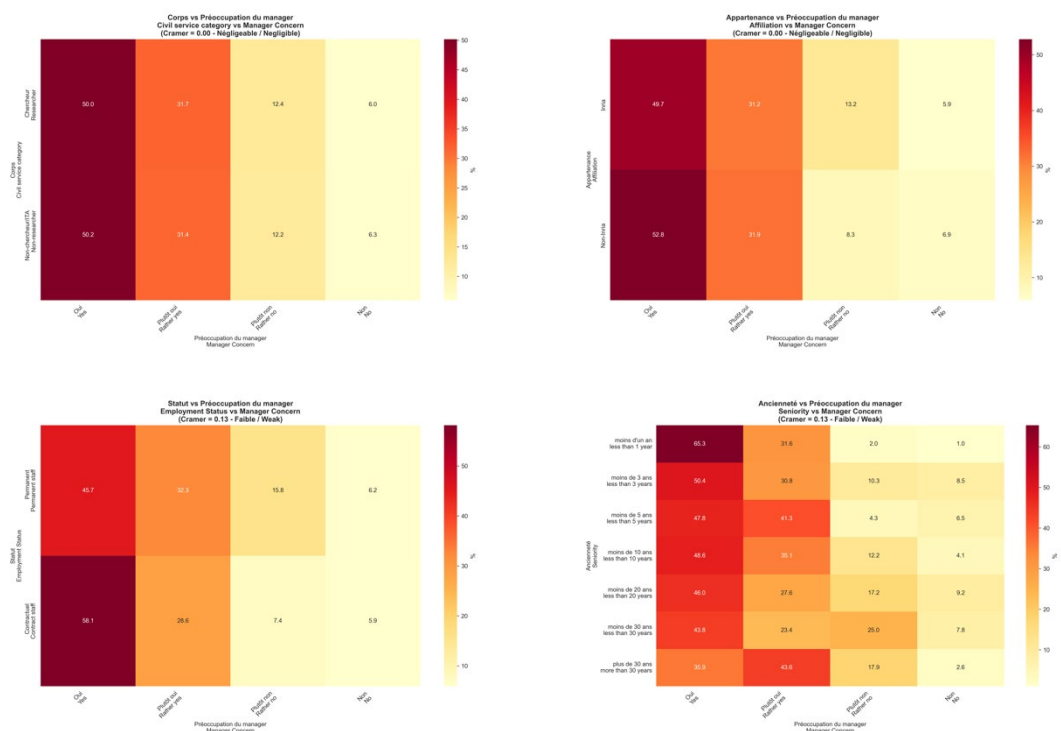
Annexe : Corrélations Contribution aux missions (B08)



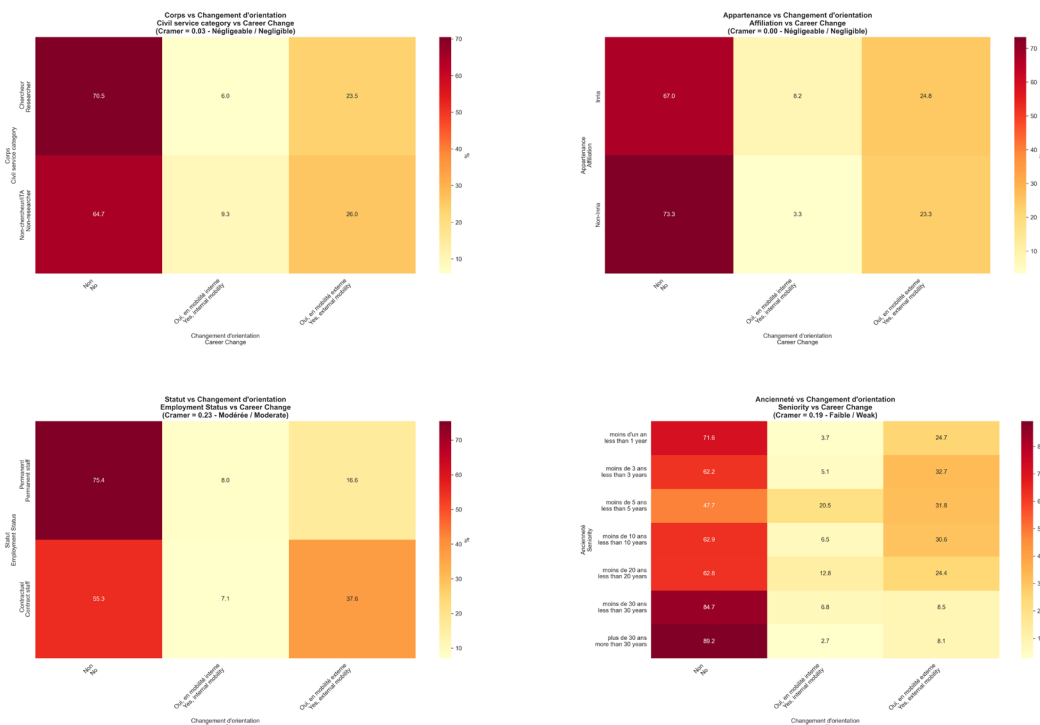
Annexe : Corrélations Impact des évolutions (B09)



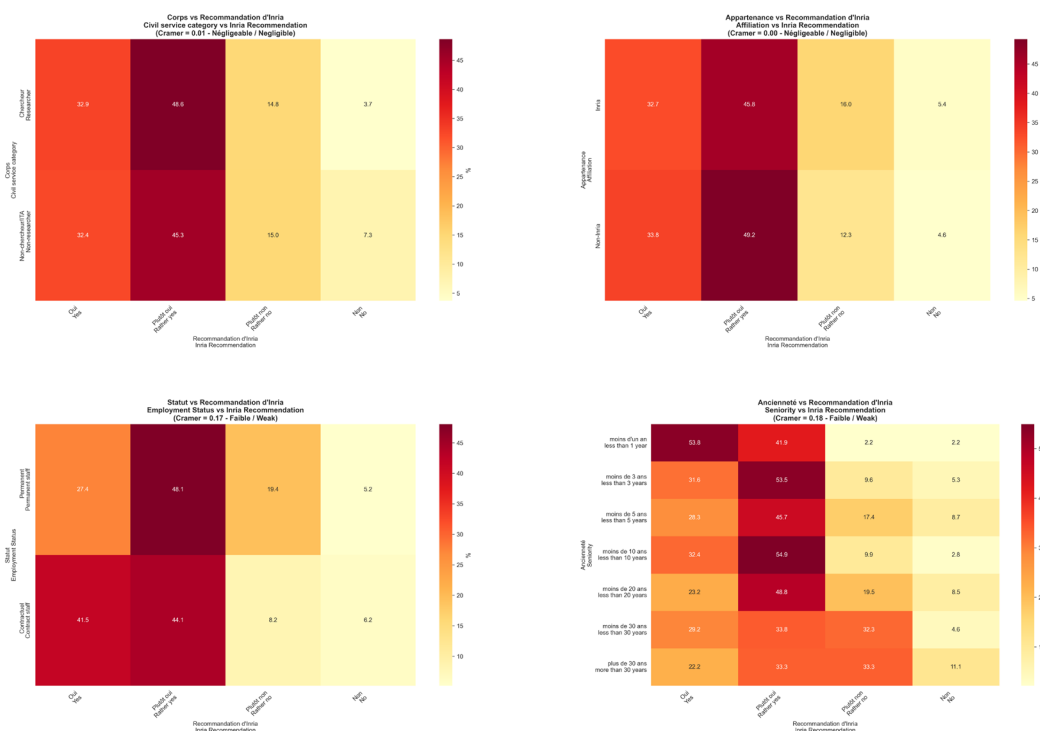
Annexe : Corrélations Préoccupation du manager (B10)



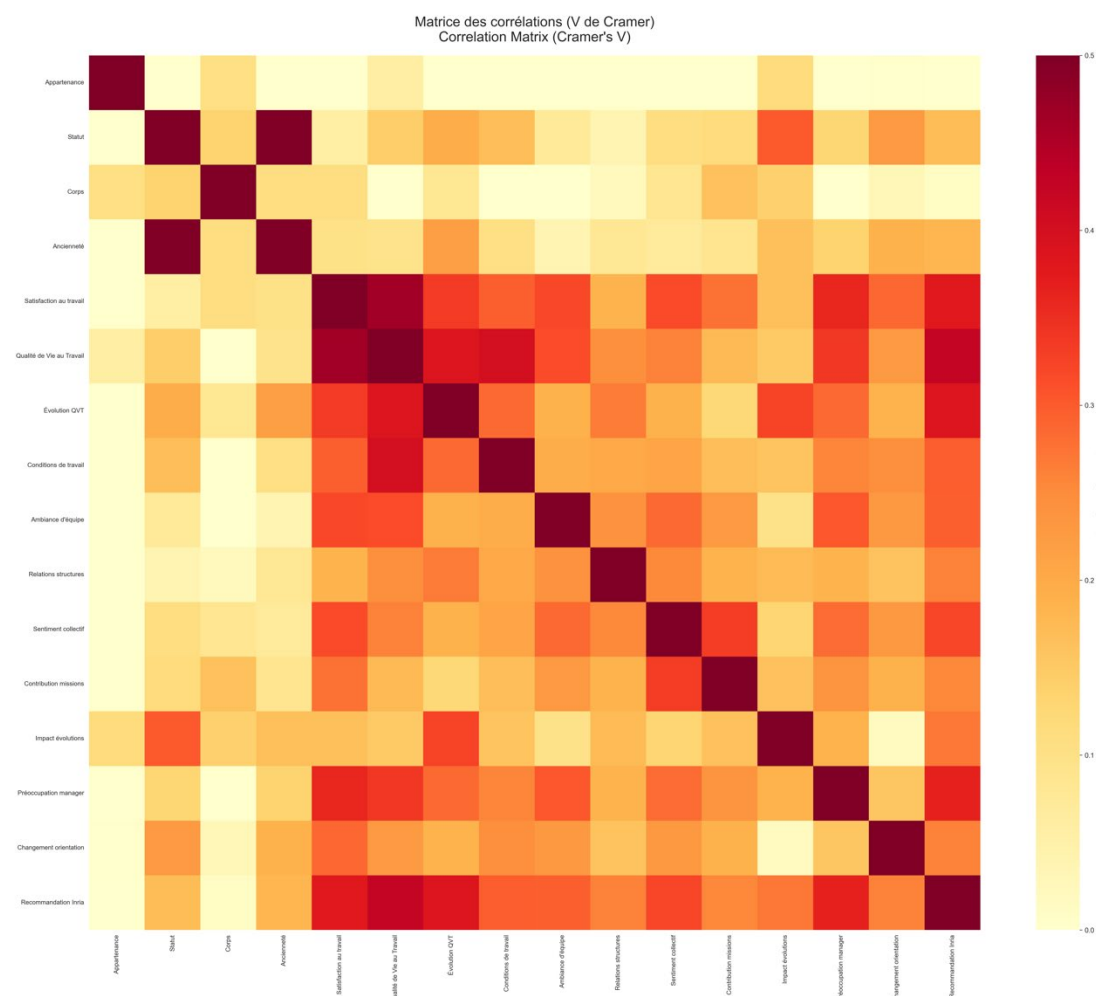
Annexe : Corrélations Changement d'orientation (B12)



Annexe : Corrélations Recommandation d'Inria (B13)



Annexe : Matrice globale des corrélations



Matrice de corrélation (V de Cramèr) entre les questions

Plus la case est foncée, plus la corrélation est élevée. Le rapport s'est focalisé sur les corrélations entre les caractéristiques du répondant (4 premières entrées) et les questions.

Ce graphique permet donc également d'avoir un aperçu des relations entre les réponses aux questions. Exemples au hasard, il y a une liaison entre :

- le "sentiment d'appartenir à un collectif" et "la contribution aux missions",
- le "statut" et l'"ancienneté" (assez logique, non ?)

Il y a une corrélation faible entre le "changement d'orientation" et "l'impact des évolutions".

L'analyse de ces "corrélations" est laissée au lecteurs/lectrices.

Le "V de Cramèr" permet de quantifier un "niveau de liaison" entre deux séries de données discrètes. La valeur de cet indice est comprise entre 0 (aucune corrélation) et 1 (corrélation absolue).

Dans ce rapport, nous avons utilisé cette interprétation :

Valeur de V de Cramèr	Interprétation du niveau de liaison
0,00 – 0,10	Négligeable
0,10 – 0,20	Faible
0,20 – 0,30	Modérée
0,30 – 0,40	Moyennement forte
> 0,40	Forte