

BAROMÈTRE SOCIAL



Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Enquête menée du 9 au 30 janvier 2026 auprès de l'ensemble des agentes/agents du CNRS



8968 répondantes/répondants



26 % de participation

EN UN COUP D'ŒIL... LES INDICATEURS CLÉ

INDICATEURS DE BIEN-ÊTRE

Bien-être élevé

7,1

6,5

5,9

5,3

Bien-être faible

Niveau de bien-être (/10)

7,13/10

Benchmark : 6,59

Taux d'agentes/agents au bien-être élevé (> 7/10)

57%

Benchmark : 37%

Taux d'agentes/agents au bien-être faible (< 6/10)

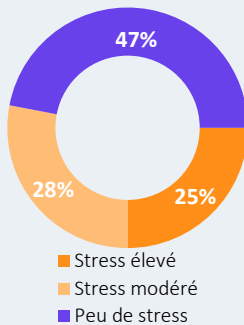
21%

Benchmark : 36%



Malgré leurs taux de stress importants, **les chercheurs/chercheuses se distinguent positivement des ingénieures/ingénieurs et techniciennes/techniciens par leur niveau de bien-être (7,42/10 vs. 6,91/10)**. Ce couple atypique dit « d'anxiété-plaisir » témoigne de la coexistence, dans le quotidien de travail, d'importantes sources de satisfaction mais aussi de facteurs de risque.

INDICATEURS DE STRESS



Taux d'agentes/agents en stress élevé

25%

Benchmark⁽¹⁾ : 24%

Taux d'agentes/agents en stress (élevé + modéré)

53%

Benchmark : 58%



Les **femmes sont plus exposées au stress que les hommes** : elles se disent notamment moins à l'aise avec leur charge de travail (31% de satisfaction vs. 25% pour les hommes), moins confiantes en l'avenir (46% vs. 50%), et plus fréquemment victimes de comportements sexistes (13% vs. 1% pour les hommes).



Les **chercheurs/chercheuses affichent des taux de stress plus dégradés** que les ingénieures/ingénieurs et techniciennes/techniciens (stress élevé : respectivement 29% et 25% ; stress : respectivement 59% et 53%). Ils/elles font notamment état de difficultés supplémentaires à se déconnecter en fin de journée et d'outils à disposition peu adaptés.



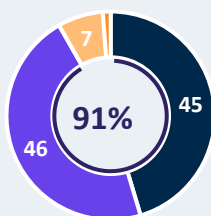
(1) Indice de benchmark établi pour le secteur public à partir d'enquêtes similaires administrées par Greenworking et de données publiques (Insee, Dares).
N.B. : le benchmark n'est pas disponible sur certaines questions, conçues spécifiquement pour cette enquête au CNRS et ne disposant pas de référentiel de comparaison.

Contenu du travail, compétences, et parcours professionnels

Les répondantes/répondants partagent un sentiment de fierté d'appartenir à l'institution et de participer au développement de la recherche en France

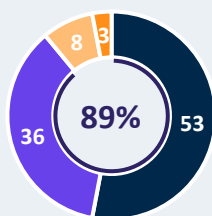
FIERTÉ D'APPARTENANCE

Je suis fier/fière de travailler au CNRS.



ADHÉSION AUX VALEURS

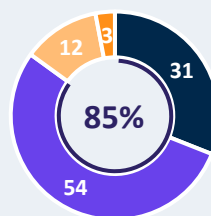
Mon travail est globalement en accord avec mes valeurs personnelles.



Benchmark : 73%

UTILITÉ DU TRAVAIL

Je me sens utile dans mon travail.

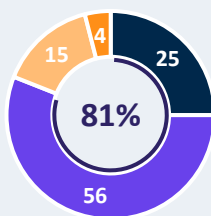


Benchmark : 87%

Les conditions de l'organisation et de réalisation du travail sont appréciées : les objectifs sont clairs, l'autonomie importante et les encadrantes/encadrants se sentent globalement à l'aise pour assumer leurs rôles

CLARTÉ DES OBJECTIFS

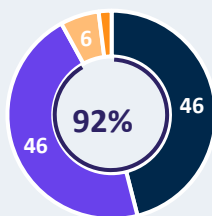
Je sais clairement ce que l'on attend de moi au travail.



Benchmark : 82%

AUTONOMIE

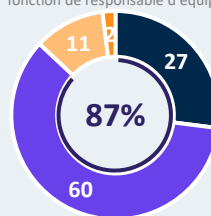
J'ai la liberté de décider comment j'organise et je fais mon travail.



Benchmark : 78%

AISANCE MANAGÉRIALE

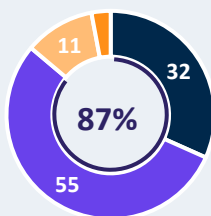
Je me sens suffisamment à l'aise et compétent/compétente pour remplir ma fonction de responsable d'équipe.



L'environnement de travail est jugé propice à l'apprentissage et les perspectives d'évolutions sont globalement bien identifiées

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

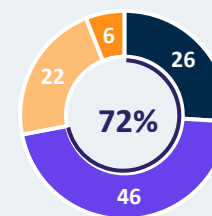
Au travail, j'ai la possibilité de développer mes compétences.



Benchmark : 71%

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

J'ai connaissance de mes possibilités d'évolution.



Benchmark : 52%



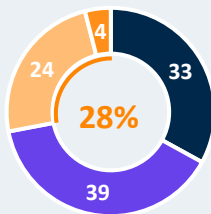
Les répondantes/répondants de moins de 30 ans se disent moins bien informés/informées que les autres tranches d'âge quant à leurs possibilités d'évolution :

- Pour les **moins de 30 ans** : 47%
- Pour les **30 à 39 ans** : 63%
- Pour les **40 à 49 ans** : 73%
- Pour les **50 à 59 ans** : 78%
- Pour les **60 ans et plus** : 83%

Toutefois, les répondantes/répondants font état d'une charge de travail relativement élevée

CHARGE MENTALE (taux de satisfaction⁽¹⁾)

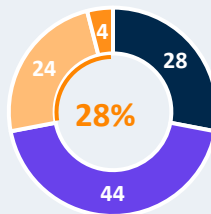
Je suis constamment pressé/pressée par le temps dans le cadre de mes missions.



Benchmark : 38%

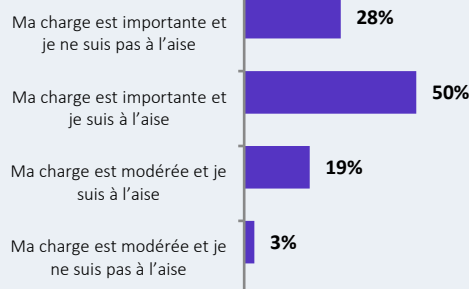
INTERRUPTION D'ACTIVITÉ (taux de satisfaction⁽¹⁾)

Je suis fréquemment interrompu/interrompue dans mon travail.



Benchmark : 44%

CHARGE DE TRAVAIL



La pression temporelle est particulièrement marquée chez les **chercheurs/chercheuses** (Charge mentale : 13% de satisfaction pour les chercheurs/chercheuses vs. 32% pour les ingénieurs/ingénieurs et techniciennes/techniciens; Interruption d'activité : 21% vs. 25%)



■ % Tout à fait d'accord ■ % Plutôt d'accord ■ % Plutôt pas d'accord ■ % Pas de tout d'accord

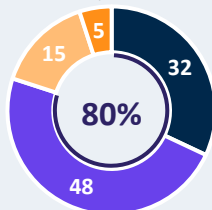
(1) Pour chaque facteur, le score affiché correspond au taux de satisfaction des répondants sur le facteur étudié : plus le score est élevé, plus la satisfaction sur ce facteur est élevée, y compris pour le facteur « Charge mentale ». Un score de 28 % sur le facteur « Charge mentale » signifie donc que 28 % des collaborateurs du CNRS ne se considèrent pas pressés par le temps à cause d'une forte charge de travail, contre 38 % pour le Benchmark.

Management participatif et relations de travail

La majorité des répondantes/répondants estiment pouvoir s'exprimer librement, bénéficier d'un droit à l'erreur et se sentent reconnus dans leur travail

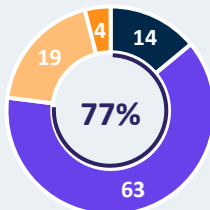
ÉCOUTE

J'ai la possibilité d'exprimer mes idées, mon ressenti et d'être entendu/entendue.



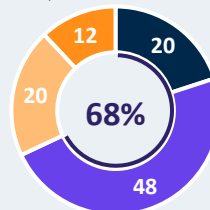
DROIT À L'ERREUR

Dans mes collaborations au quotidien, il est admis que je puisse faire des erreurs.



RECONNAISSANCE

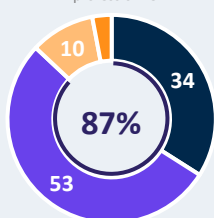
Vu mon investissement, je me sens reconnu/reconnue par mes responsables dans mon travail.



L'ambiance de travail est globalement appréciée et les marques de soutien sont importantes

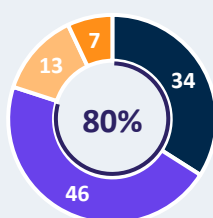
APPUI DE L'ÉQUIPE/DU RÉSEAU

Le travail en équipe et/ou en réseau est source de soutien professionnel.

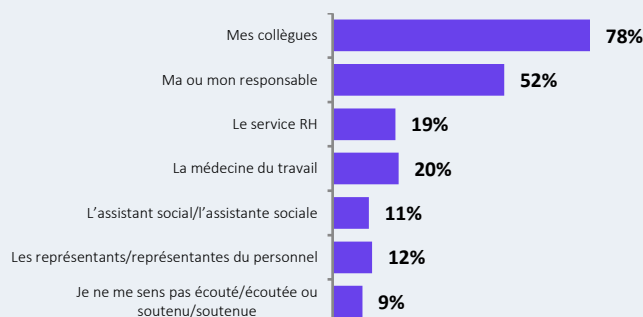


AMBIANCE DE TRAVAIL

Je suis satisfait/satisfaite de l'ambiance au sein de mon équipe.



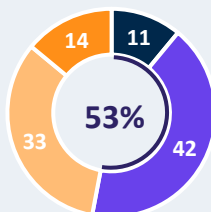
SOUTIEN SOCIAL



Les pratiques managériales pourraient être renforcées

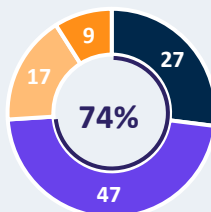
CLARTÉ ET RÉGULARITÉ DU FEEDBACK

J'ai des retours réguliers et clairs sur la qualité de mon travail.



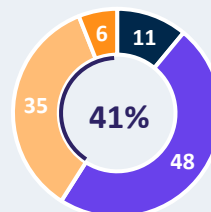
SOUCI DU BIEN-ÊTRE

Ma ou mon responsable se soucie du bien-être de ses collaborateurs et collaboratrices.



ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS (taux de satisfaction)

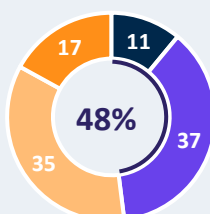
En tant que responsable, j'aimerais bénéficier d'un accompagnement renforcé.



Les répondantes/répondants font part d'importantes préoccupations face à l'avenir et d'un besoin d'accompagnement renforcé

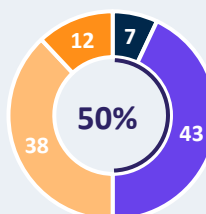
CONFIANCE EN L'AVENIR

J'ai confiance en l'avenir de mon métier au CNRS.



ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Je me sens suffisamment accompagné/accompagnée pour m'adapter au changement.

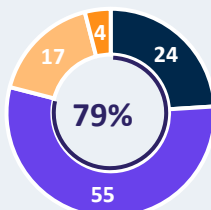


Égalité professionnelle et santé au travail

La souplesse d'organisation, notamment permise par le télétravail, est appréciée

CONCILIATION VIE PRO / PERSO

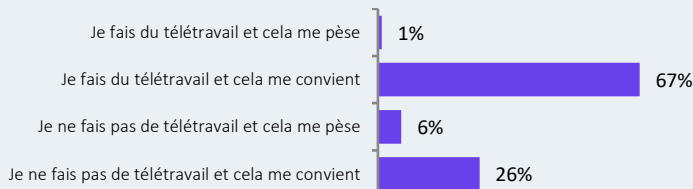
Je parviens à concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle.



Benchmark : 75%

TÉLÉTRAVAIL

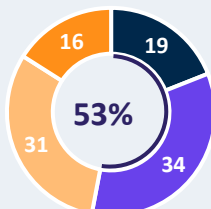
Quelle est ma relation au télétravail ?



Néanmoins, deux indicateurs témoignent d'un risque de débord sur la vie personnelle : la capacité de déconnexion et le surengagement

CAPACITÉ DE DÉCONNEXION

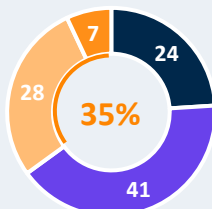
Je parviens facilement à me déconnecter de mes outils numériques professionnels en dehors de mes heures de travail.



Benchmark : 70%

SURENGAGEMENT (taux de satisfaction)

Mes proches considèrent que je suis trop investi/investie dans mon travail.



Benchmark : 44%

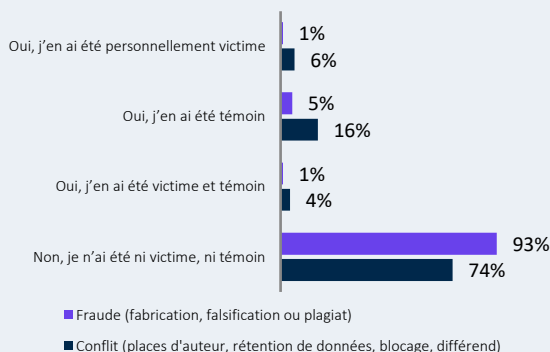


Les résultats sont particulièrement dispersés entre **chercheurs/chercheuses** et **ingénieurs/ingénieures** et **techniciennes/techniciens** (Capacité de déconnexion : respectivement 33% et 61% de satisfaction ; Surengagement : respectivement 23% et 38% de satisfaction)

Des situations de violences verbales, comportements sexistes et discriminations à investiguer localement

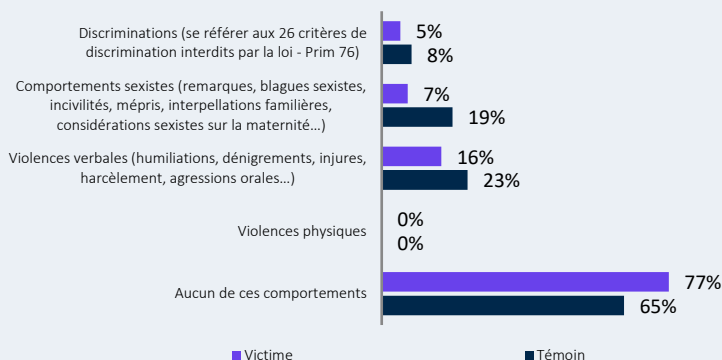
INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été témoin ou victime d'une méconduite de type fraude scientifique (fabrication, falsification ou plagiat) / conflit (différend sur les places d'auteur sur une publication, rétention de données, blocage de publication, différend lors de collaborations) ?



VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS

Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été victime/témoin au CNRS de l'un des comportements suivants ?



■ % Tout à fait d'accord ■ % Plutôt d'accord ■ % Plutôt pas d'accord ■ % Pas du tout d'accord