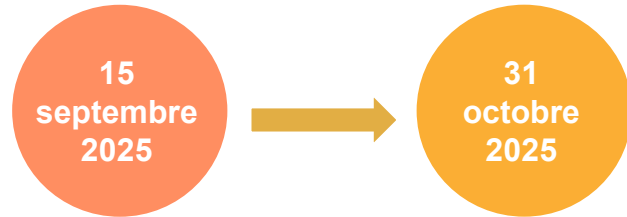


## Restitution des résultats de la campagne d'évaluation des risques psychosociaux 2025

# Retour sur la démarche d'évaluation



Accompagnement des délégations régionales à chaque étape de la démarche :

- Kit de communication
- Vidéo de sensibilisation
- Communication via la lettre InsermPro

Campagne d'évaluation initialement prévue du 15 septembre au 15 octobre → prolongation jusqu'au 31 octobre pour augmenter le taux de réponses

# Taux de réponses – National

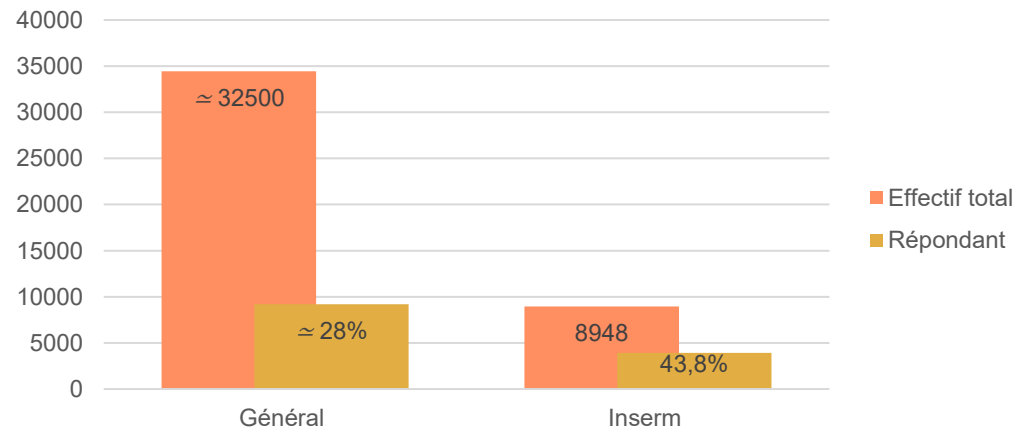
Effectif général : Entre 30 000 et 35 000 agents dans les unités labellisées INSERM (chiffres approximatifs car il est difficile d'obtenir ces données dans le contexte de mixité)

Taux de participation : **entre 20 et 29%** (9175 répondants )

Effectif Inserm (selon le RSU 2024) : 8948

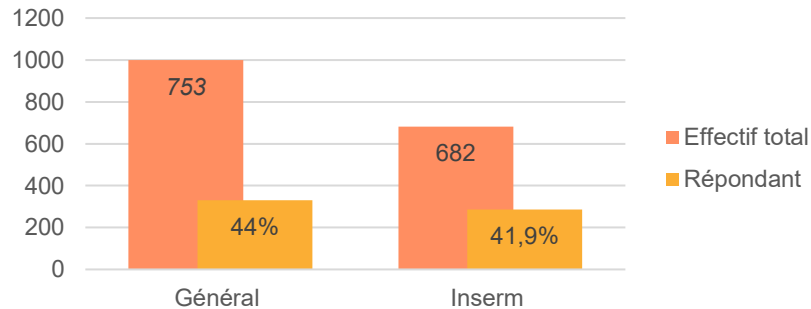
Taux de participation : **43,8%** (3917 répondants)

Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (National)

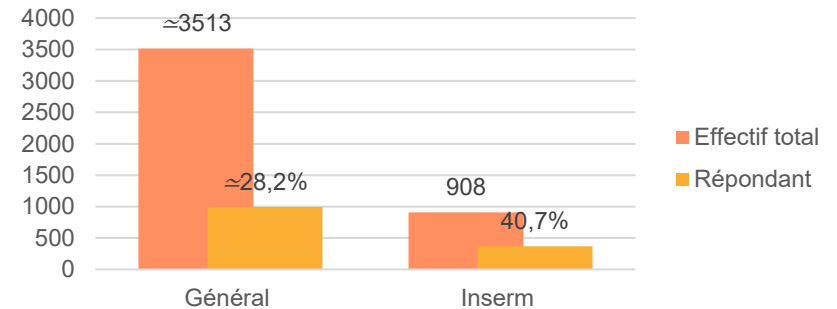


# Taux de réponses – Délégations régionales

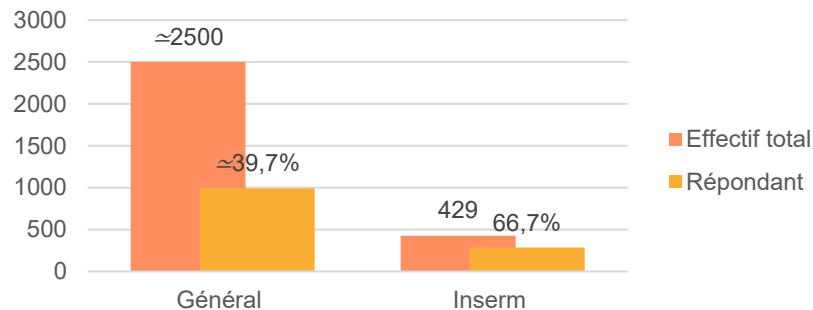
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (ADS)



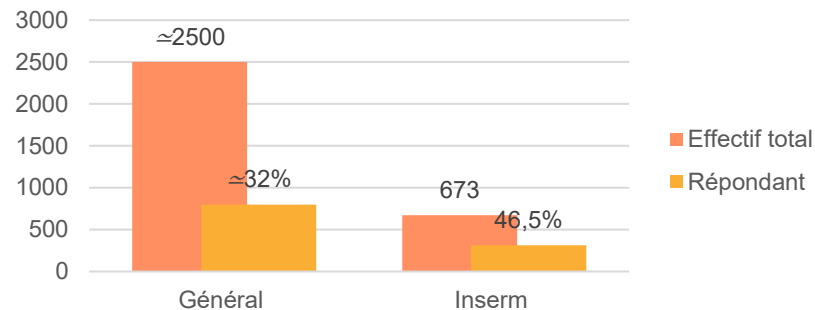
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR AURA)



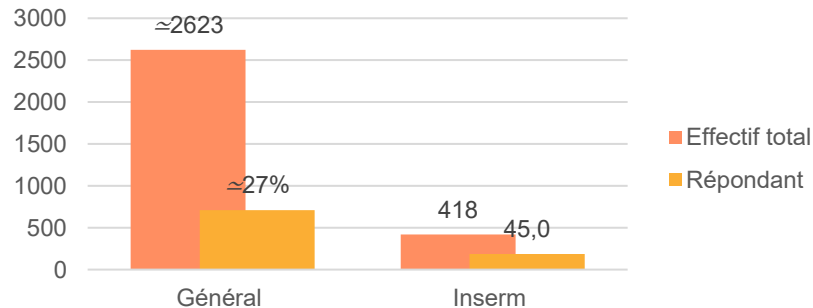
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR EST)



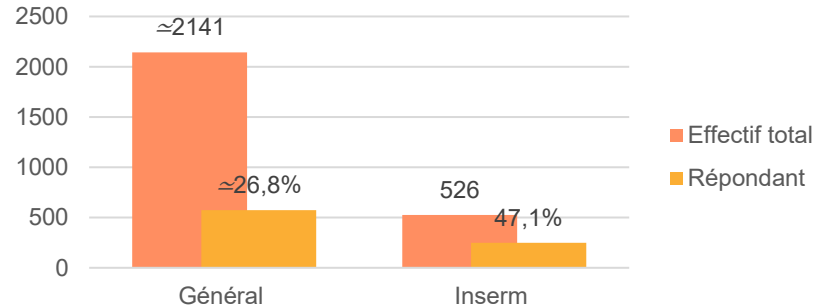
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR GRAND OUEST)



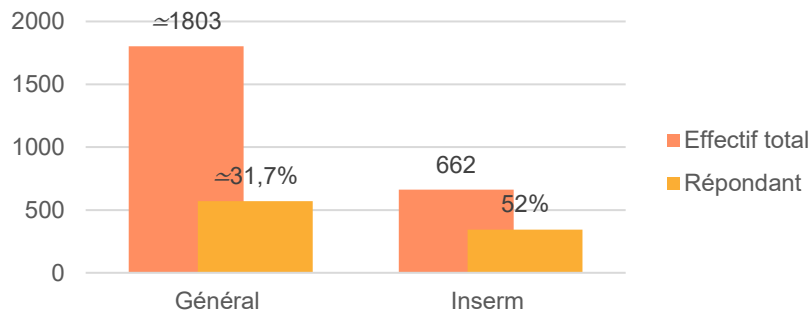
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR NORD OUEST)



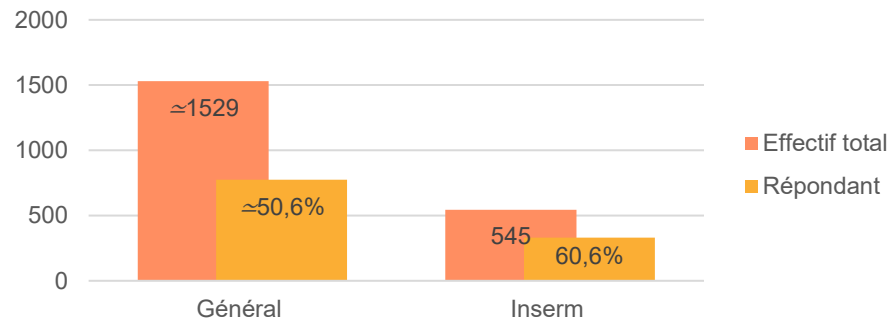
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR NOUVELLE AQUITAINE)



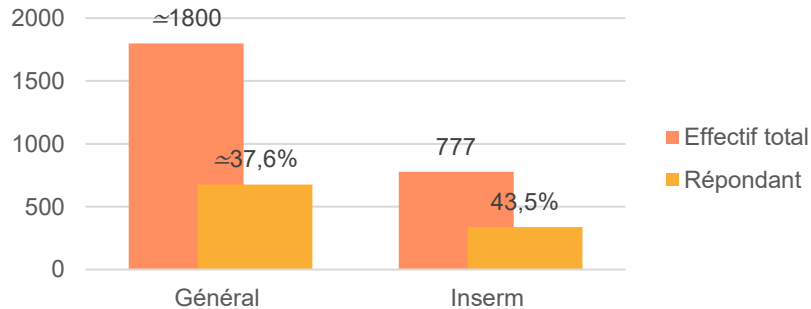
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR OCCITANIE PYRENEES)



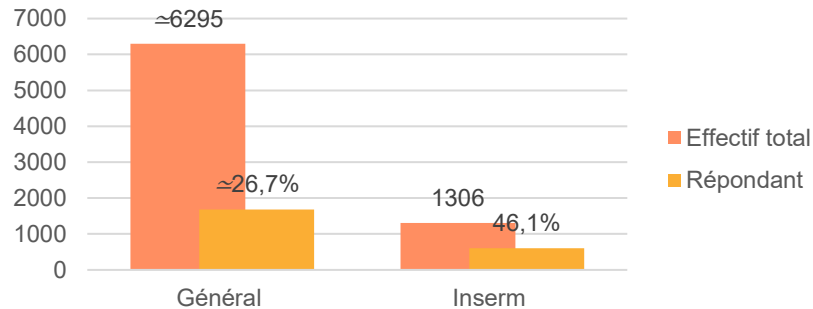
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR OCCITANIE MEDITERRANEE)



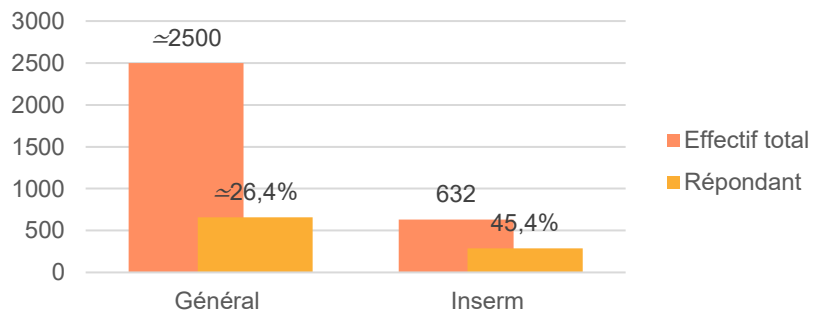
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR PACA)



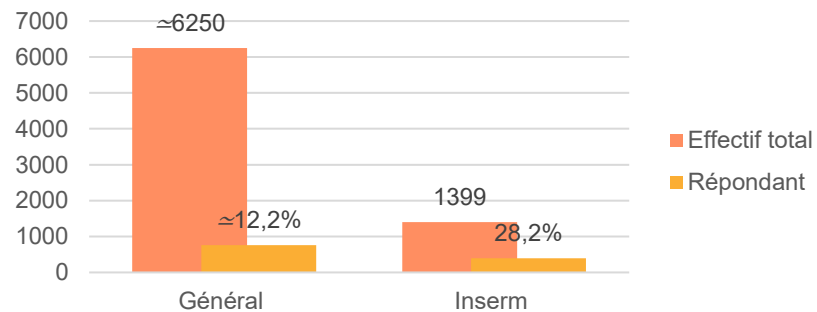
Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR PARIS IDF CENTRE EST)



Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR PARIS IDF SUD)

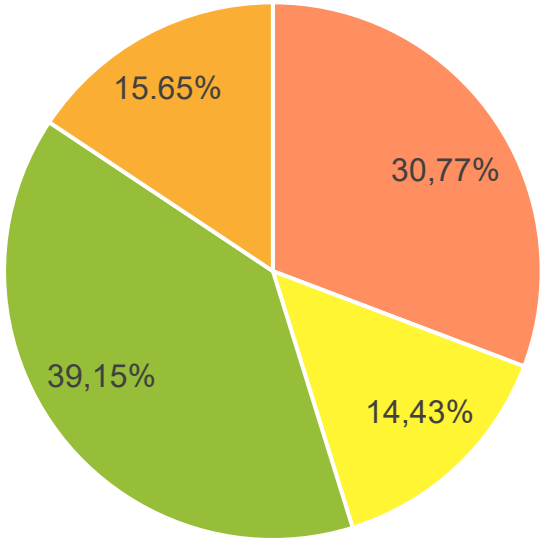


Taux de participation au questionnaire d'évaluation des RPS selon l'effectif total (DR PARIS IDF CENTRE NORD)

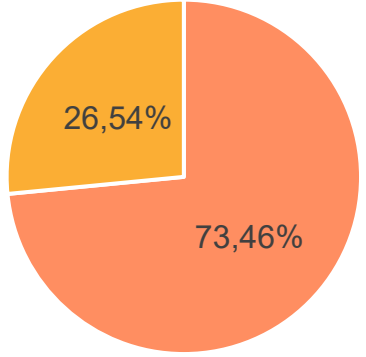


# Taux de réponses – Répartition

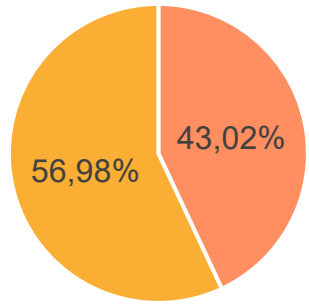
### Statut



### Métier



### Type de contrat

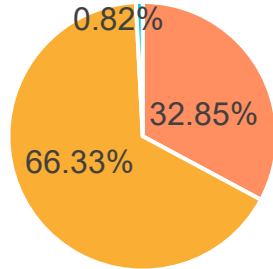


- Chercheur - enseignant chercheur
- Ingénieur
- Doctorant / ATER
- Technicien

- Contractuel
- Fonctionnaire

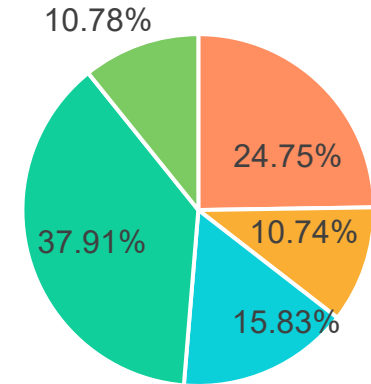
## Identité de genre

■ Homme ■ Femme ■ Autre



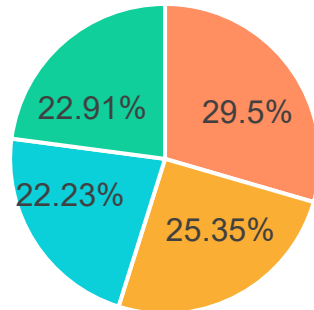
## Ancienneté dans l'unité/service

■ 15 ans et plus  
■ Entre 11 et 15 ans  
■ Entre 6 et 10 ans  
■ Entre 1 et 5 ans  
■ Moins d'un an



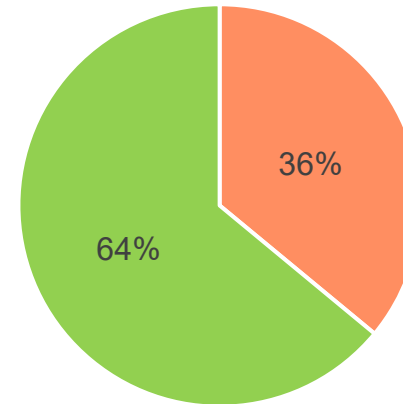
## Age

■ 50 ans et plus  
■ 40 à 49 ans  
■ 30 à 39 ans  
■ Moins de 30 ans



## Management

■ Oui  
■ Non



# Méthodologie d'analyse des RPS

→ Tous les items du questionnaire sont répartis en facteurs de risques pour avoir une vue d'ensemble des RPS

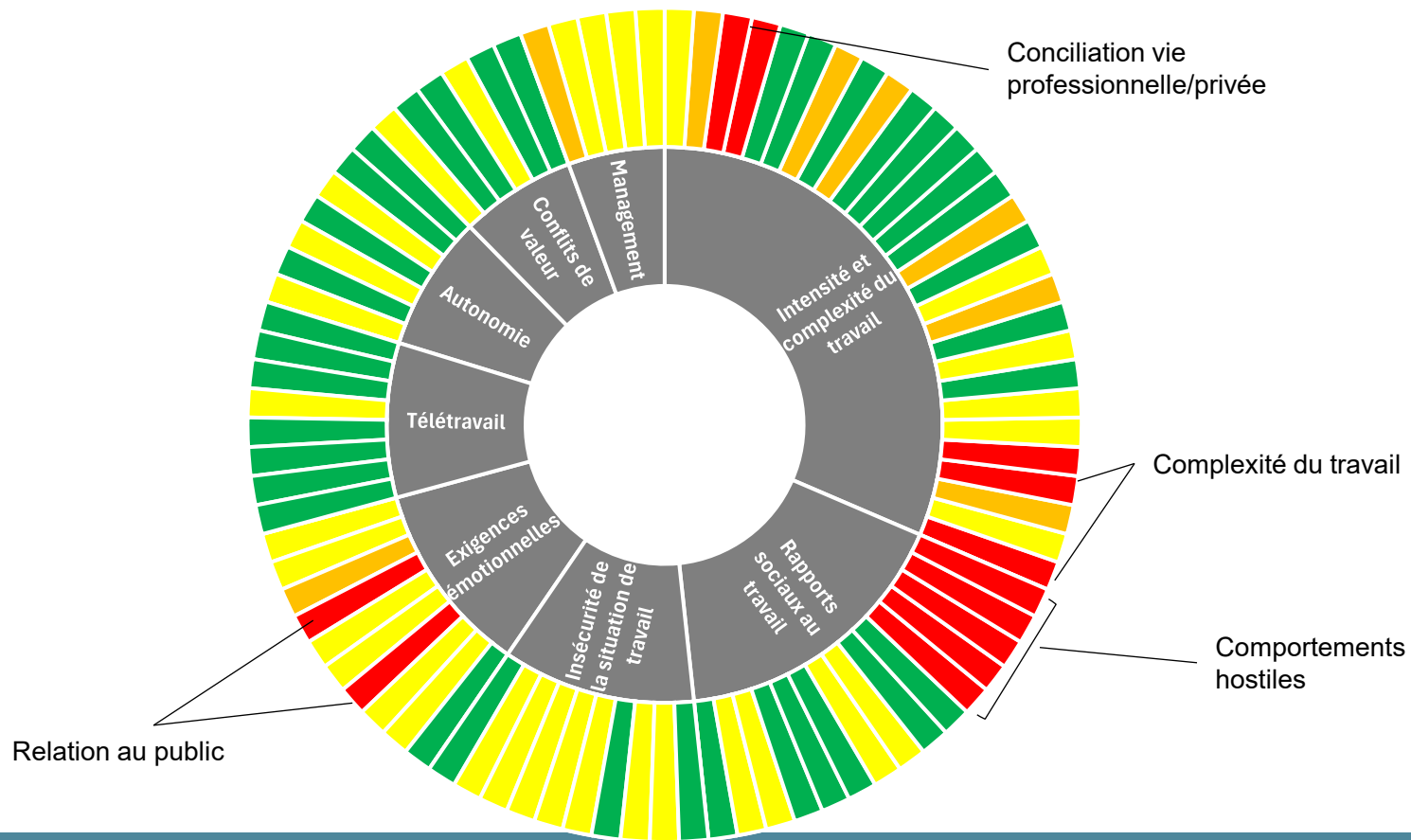
L'attribution des priorités est établie selon la distribution des réponses sur l'échelle de Likert en 5 points (Tout à fait d'accord/D'accord/Ni d'accord, ni pas d'accord/Pas d'accord/Pas du tout d'accord – Toujours/Souvent/Parfois/Rarement/Jamais)



Pour la partie Comportements Hostiles : la priorité est rouge dès lors qu'un répondant répond « Ponctuelle » ou « Répétée »

Vert	Priorité 4	Risque faible ou maîtrisé
Jaune	Priorité 3	Risque modéré
Orange	Priorité 2	Risque important
Rouge	Priorité 1	Risque critique

# Vue d'ensemble de l'évaluation RPS 2025 selon les facteurs de risques

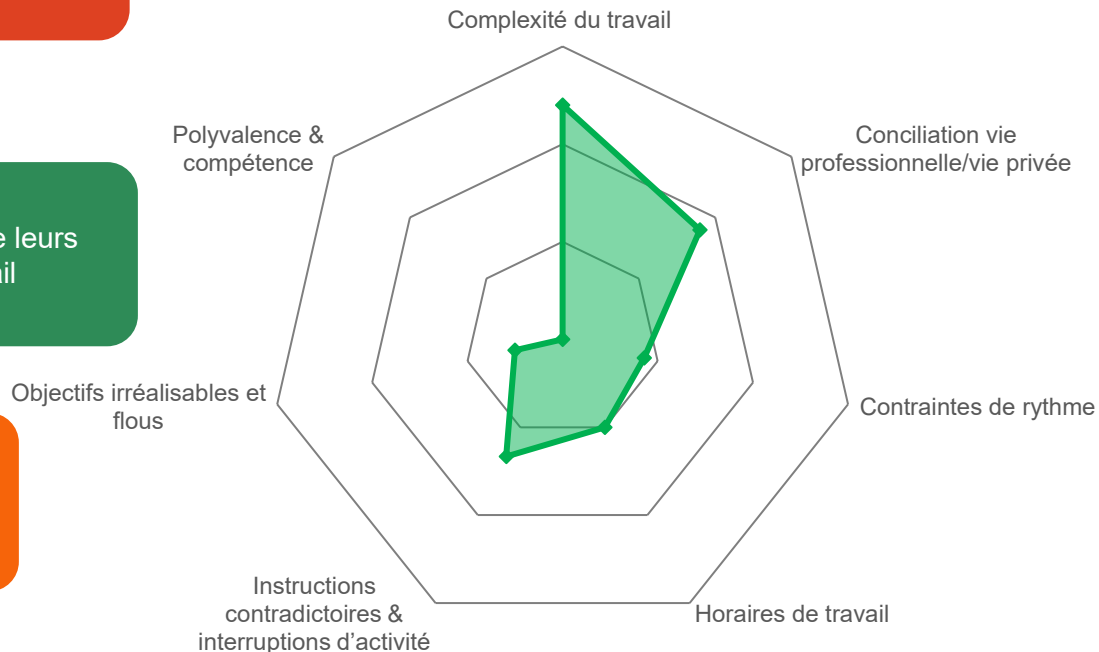


## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail

85% des répondants estiment que leur travail est devenu plus complexe au fil des années

91% sont satisfaits de leurs horaires de travail

81% déclarent dépasser les horaires de travail habituels



97% des répondants estiment que qu'ils peuvent mettre en œuvre des savoir-faire en lien avec leurs qualifications

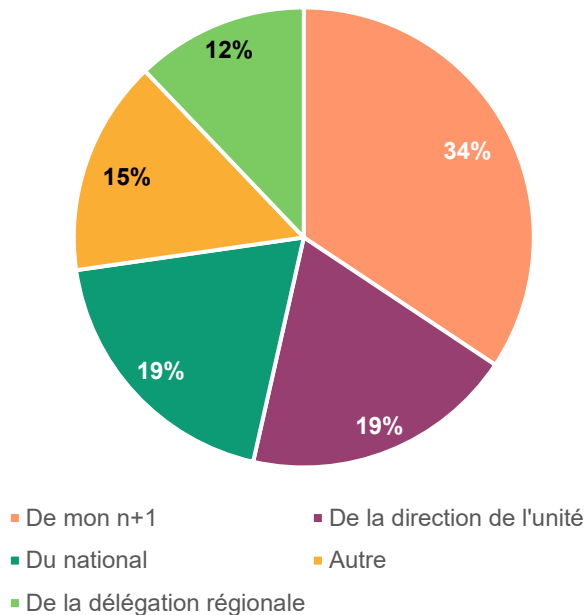


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## 9. Je reçois des consignes contradictoires

Réponses : Tout à fait d'accord / D'accord / Ni d'accord, ni pas d'accord (39%)

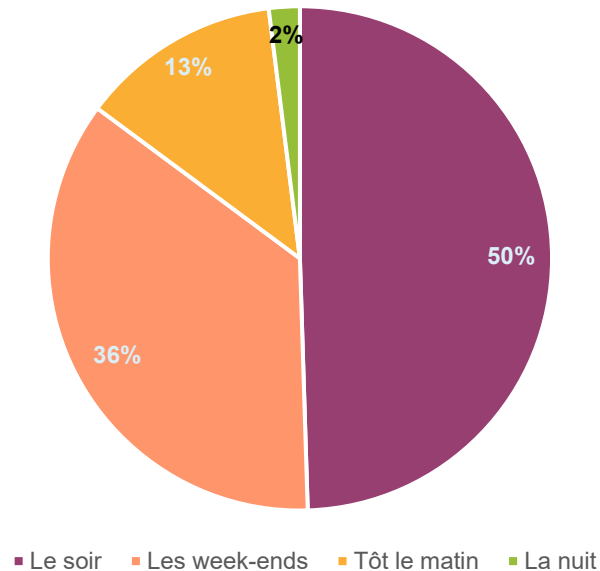
### 9.1. Ces consignes contradictoires viennent de :



## 20. Je suis satisfait de mes horaires de travail

Réponses : Pas d'accord ou pas du tout d'accord (9%)

### 20.3. Je dois travailler dans les locaux en dehors de mes horaires de travail habituels

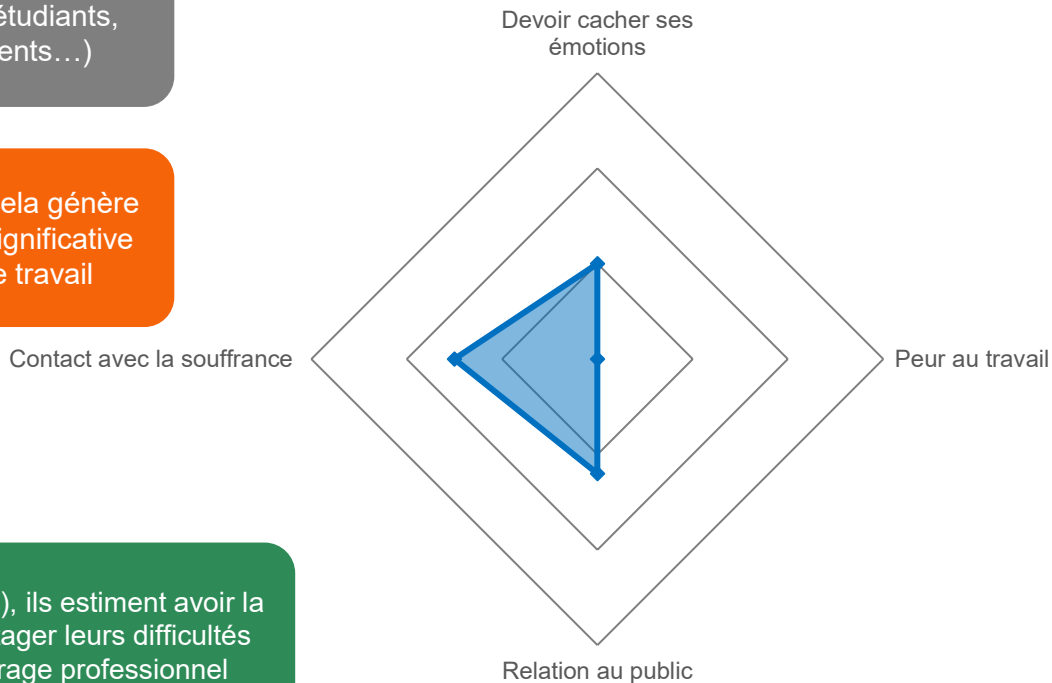


## Représentation du facteur de risque Exigences émotionnelles

80% ont des contacts avec l'extérieur (public, étudiants, prestataires, patients...)

77% déclarent que cela génère une augmentation significative de leur charge de travail

Globalement (80%), ils estiment avoir la possibilité de partager leurs difficultés avec leur entourage professionnel



49% sont amené à devoir traiter des situations de souffrance (physique, psychologique, animale)

81% déclarent que cela les pèse émotionnellement

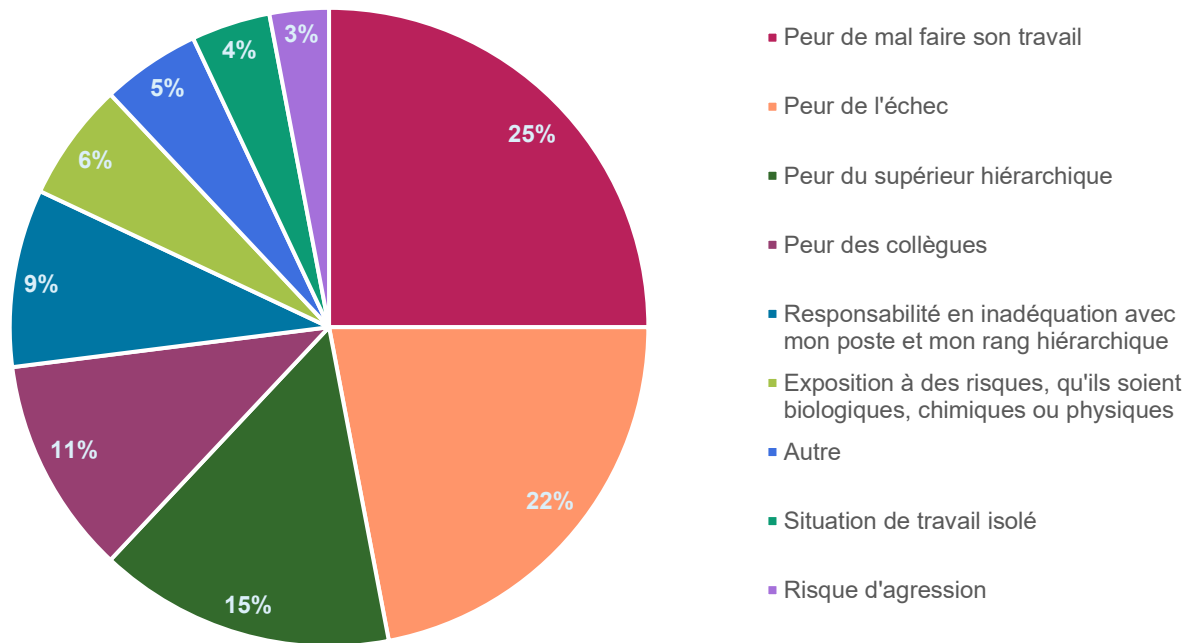


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## 27. J'ai peur au travail

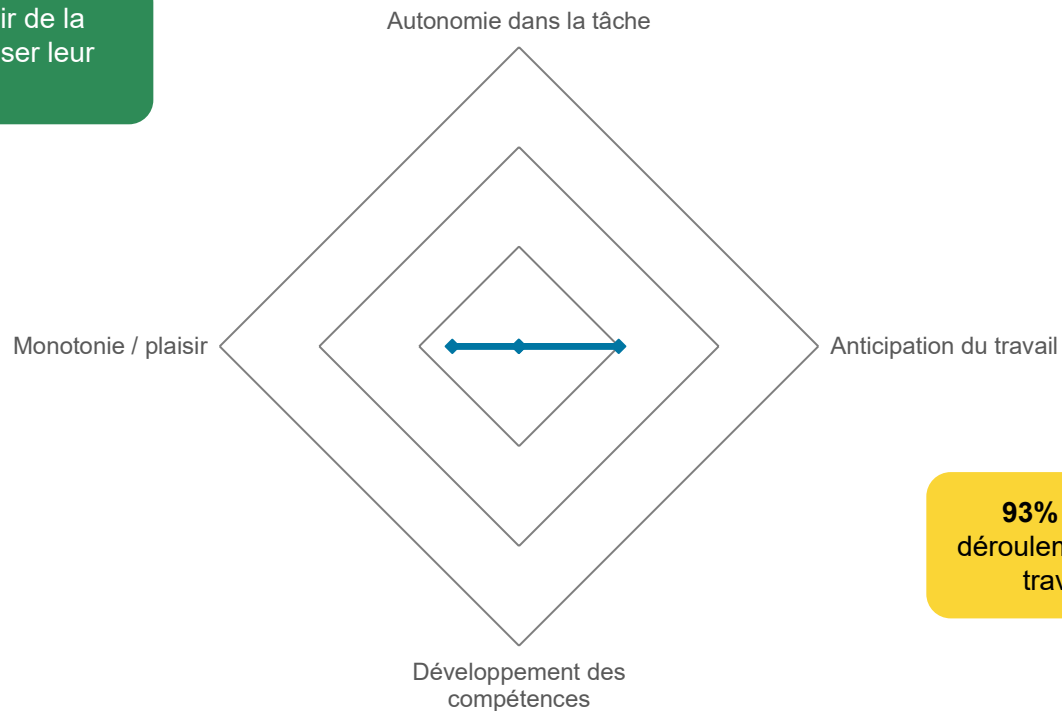
Réponses : Toujours / Souvent / Parfois (15%)

### 27.1. Cette peur est liée à :



## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre

94% indiquent avoir de la latitude pour organiser leur travail



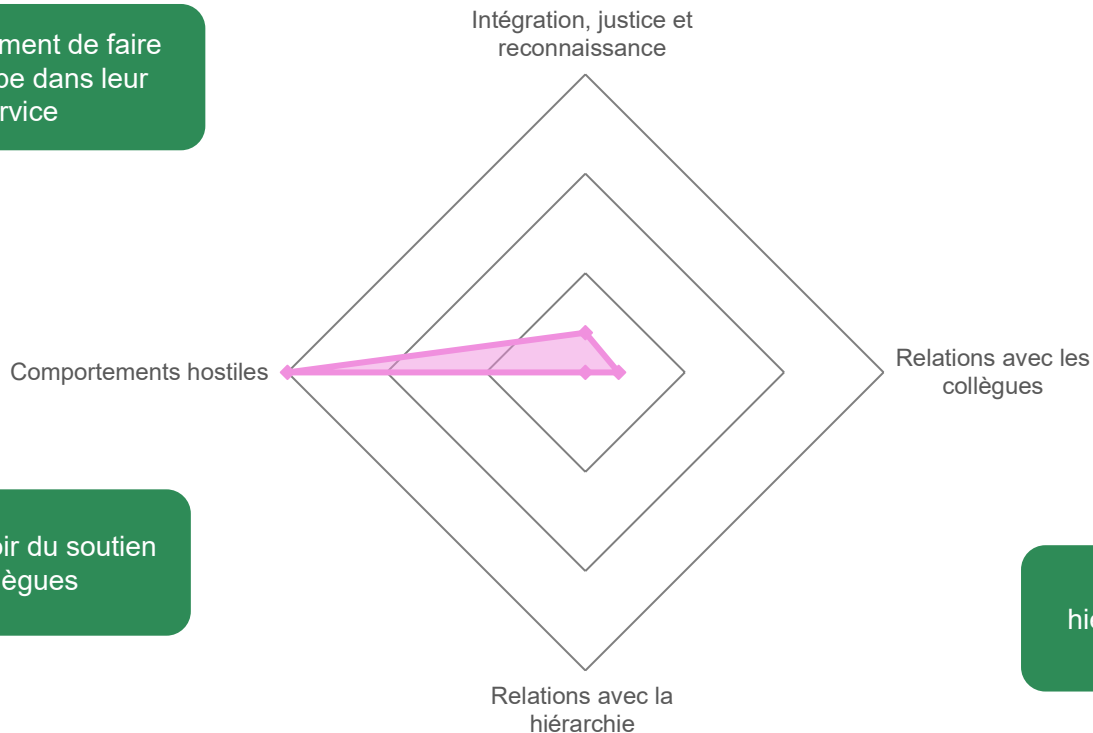
93% pouvoir anticiper le déroulement de leur journée de travail (ambivalence)



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

# Représentation du facteur de risque Rapports sociaux au travail

90% ont le sentiment de faire partie de l'équipe dans leur unité/service



94% indiquent avoir du soutien de leurs collègues

91% estiment que leur hiérarchie reconnaît le travail effectué

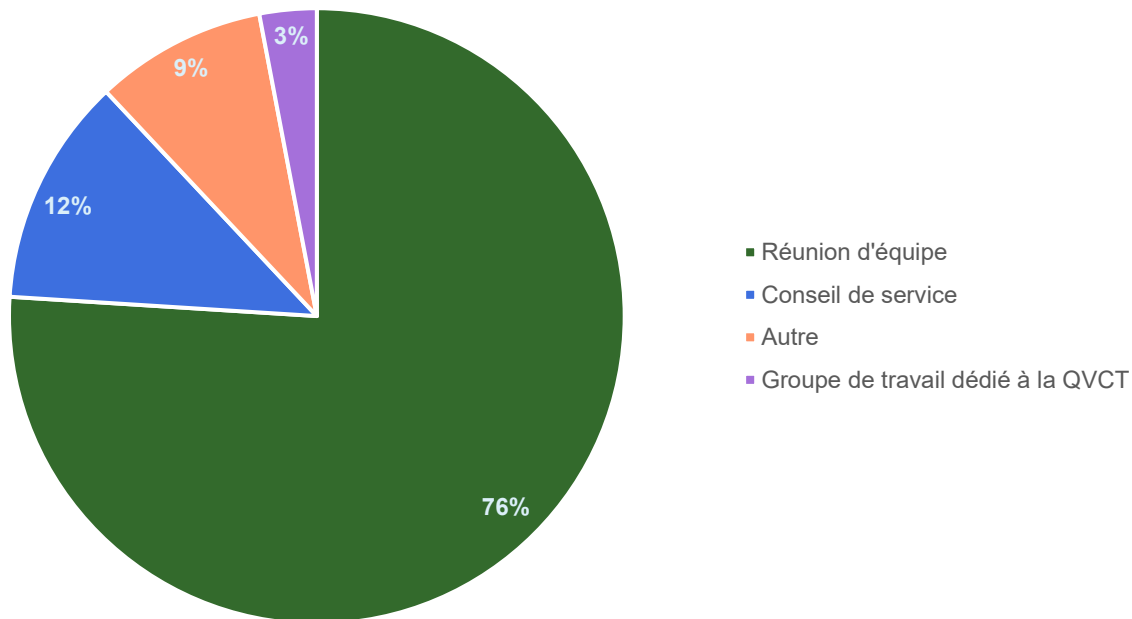


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

40. Au travail, des moments d'échanges sur l'organisation du travail, son contenu et sa répartition sont organisés par mon responsable

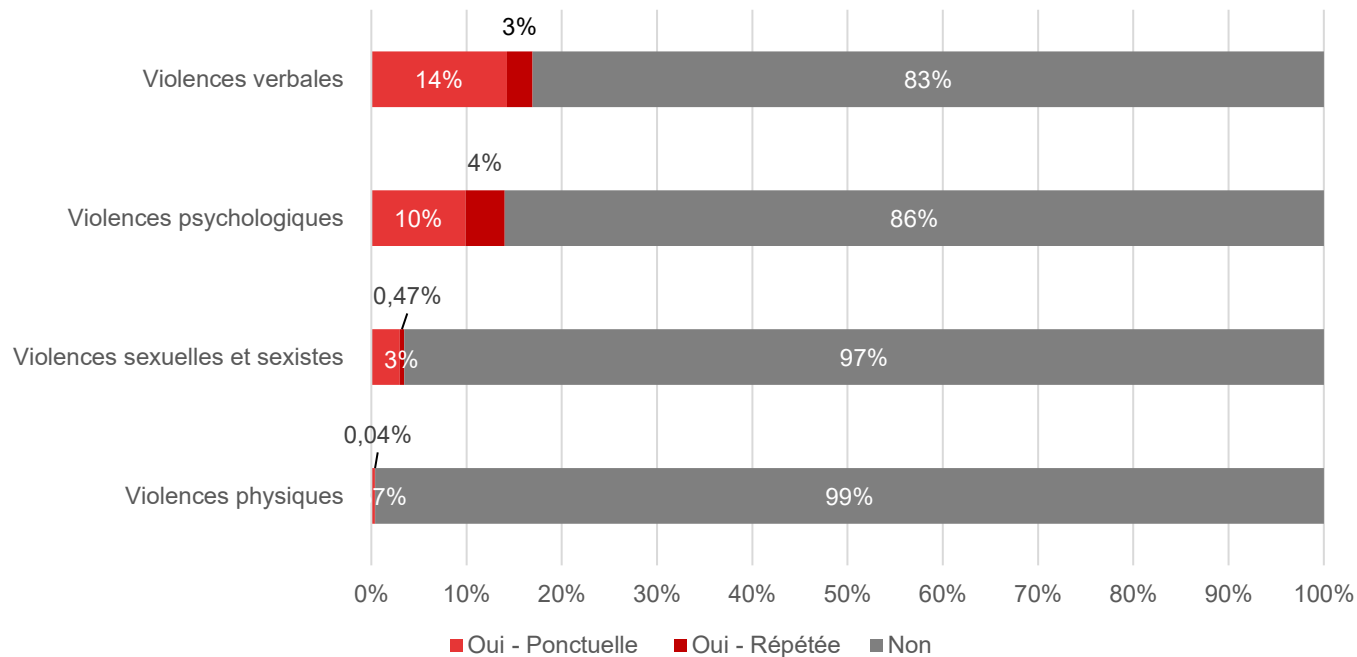
Réponses : Toujours / Souvent / Parfois (70%)

#### 40.1. Précisez le contexte de ces échanges

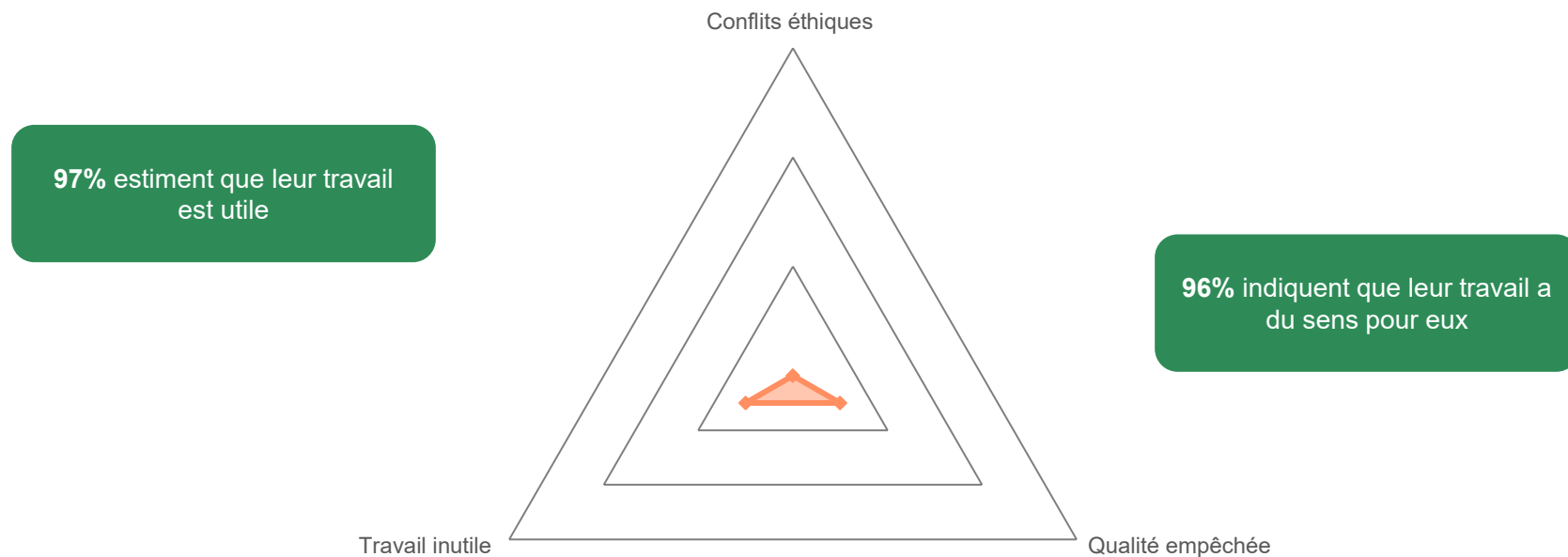


24% des répondants pensent avoir été témoins de ce type de situation

## Représentation des comportements hostiles



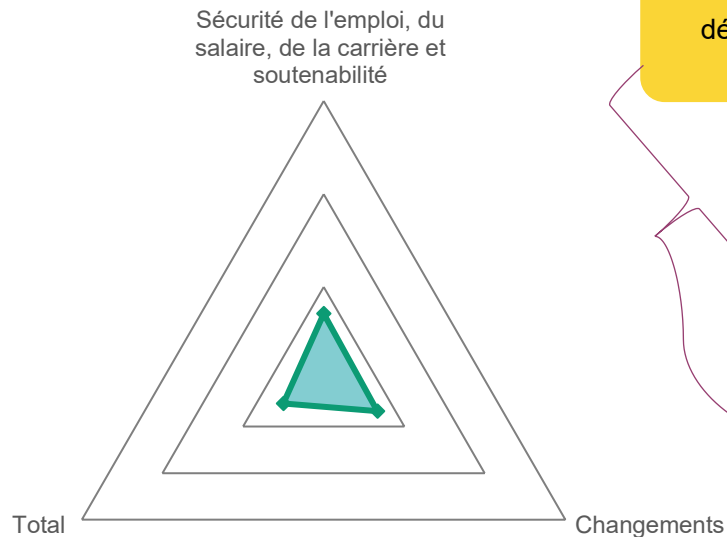
## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs



➔ Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Insécurité de la situation de travail

**63%** pensent avoir des perspectives d'évolution de carrière (ambivalence)



**74%** estiment que les décisions/orientations sont expliquées avec clarté

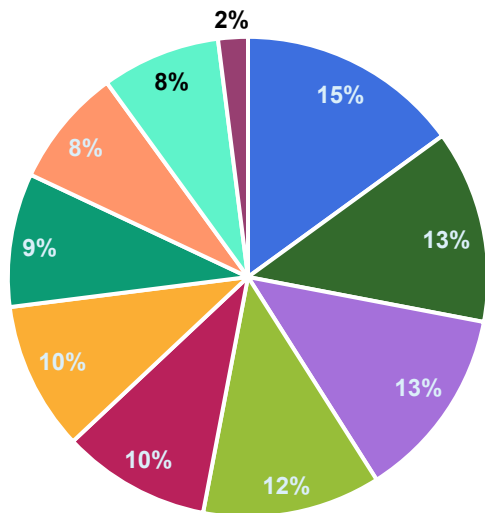
**67%** pensent que les changements sont suffisamment anticipés, expliqués et accompagnés

Dissonance avec qualitatif ?



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

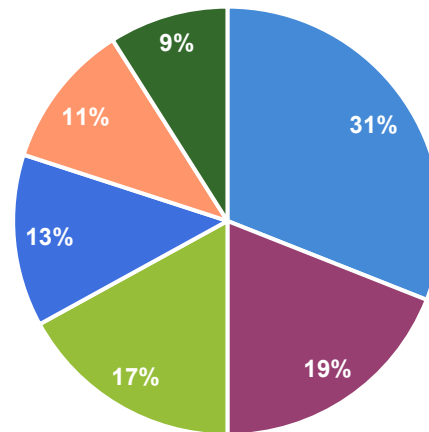
65. Selon vous, quelles devraient être les 4 priorités d'action pour améliorer la qualité de vie au travail au sein de votre service / unité ?



- La communication et le partage de l'information
- Les possibilités de promotion et d'évolution professionnelle
- Les conditions de travail (locaux, outils, matériel...)
- La reconnaissance du travail
- Le management du travail / des ressources
- La définition claire des rôles, missions et objectifs de chacun
- Les relations au sein de votre unité de travail / service
- La formation / le développement des compétences

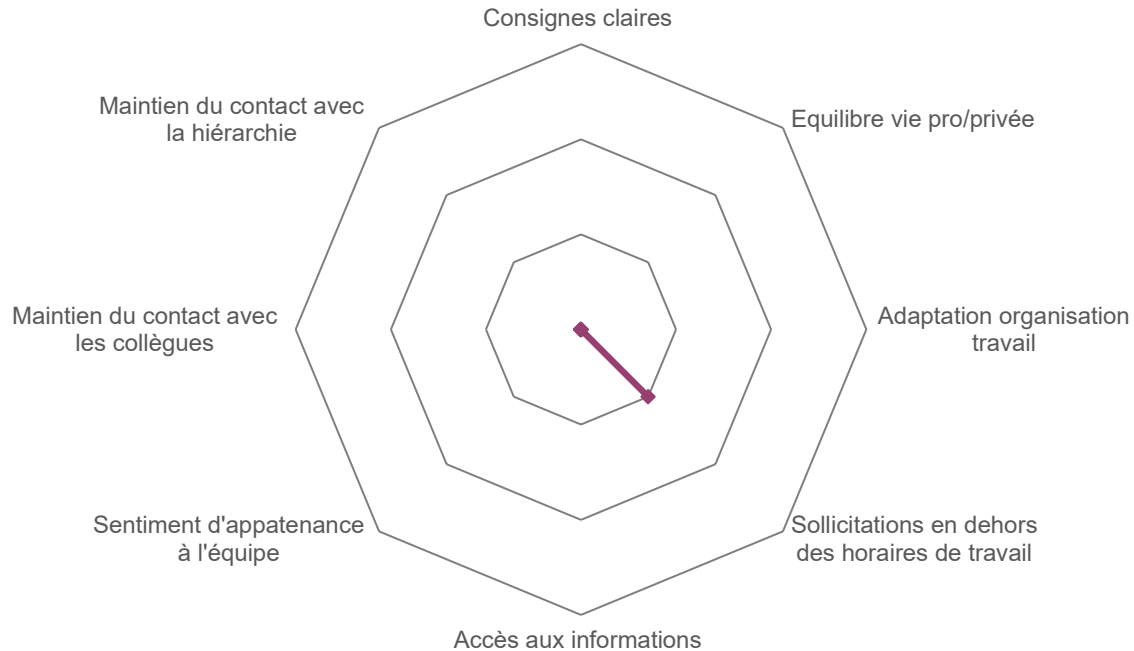
66. Je travaille dans une unité/service en multi-tutelle  
*Oui =73% → 66.1. Cela me met en difficulté (12%)*

Ces difficultés sont liées à :



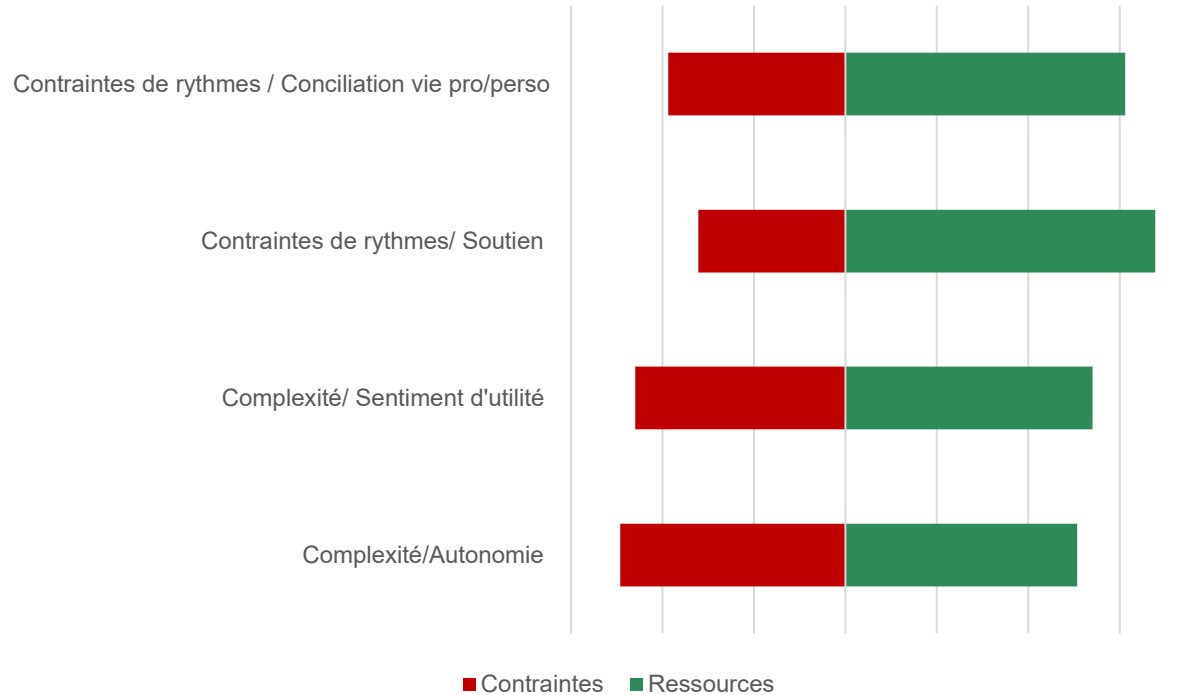
- La communication et le partage de l'information
- L'organisation du travail
- Les conditions de travail (locaux, outils, matériel...)
- Les relations au sein de votre unité de travail / service
- Les relations avec ma hiérarchie
- Autre

# Représentation de la partie télétravail



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation de la régulation des facteurs de risques



# Résultats selon les populations

# Répartition des facteurs et des priorités selon le métier

	Chercheur	Doctorant/ATER	Ingénieur	Technicien
Intensité et complexité du travail	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Exigences émotionnelles	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Autonomie et marges de manœuvre	Green	Green	Yellow	Yellow
Rapports sociaux au travail	Green	Green	Green	Green
Comportements hostiles	Red	Red	Red	Red
Conflits de valeurs	Green	Green	Green	Green
Insécurité de la situation de travail	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow

**93%** des chercheurs estiment que leur travail est devenu plus complexe au fil des années

**93%** estiment pouvoir développer de nouvelles compétences

**96%** des doctorants bénéficient du soutien de la part de leurs collègues



**82%** des ingénieurs estiment devoir penser à trop de choses en même temps

**96%** estiment que leur travail est utile

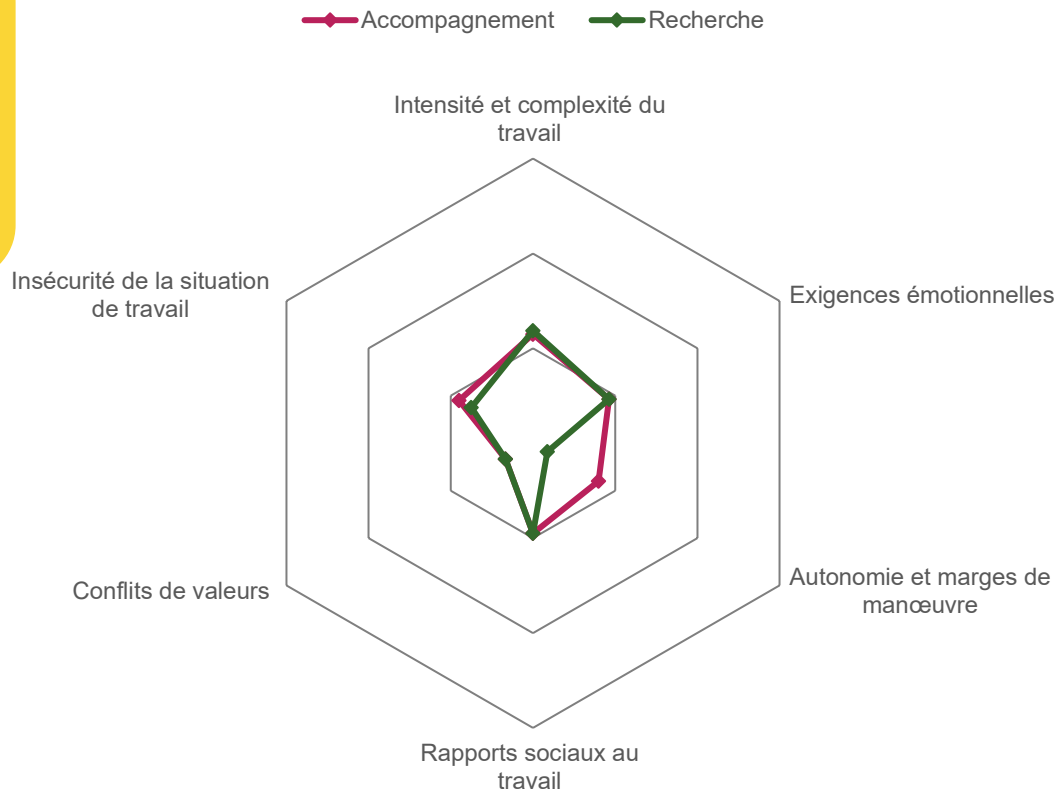
**82%** des techniciens estiment que leurs tâches sont répétitives

**92%** déclarent recevoir du soutien de la part de leurs collègues

## Représentation des facteurs de risques selon la fonction

70% des agents occupant des fonctions d'accompagnement à la recherche estiment que leurs tâches sont répétitives

Contre 57% des agents occupant des fonctions de recherche



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

# Représentation des facteurs de risques selon le statut

90% des titulaires estiment que leur travail est devenu plus complexe au fil des années

Contre 70% des contractuels

64% des contractuels ont des incertitudes quant au maintien de leur activité professionnelle

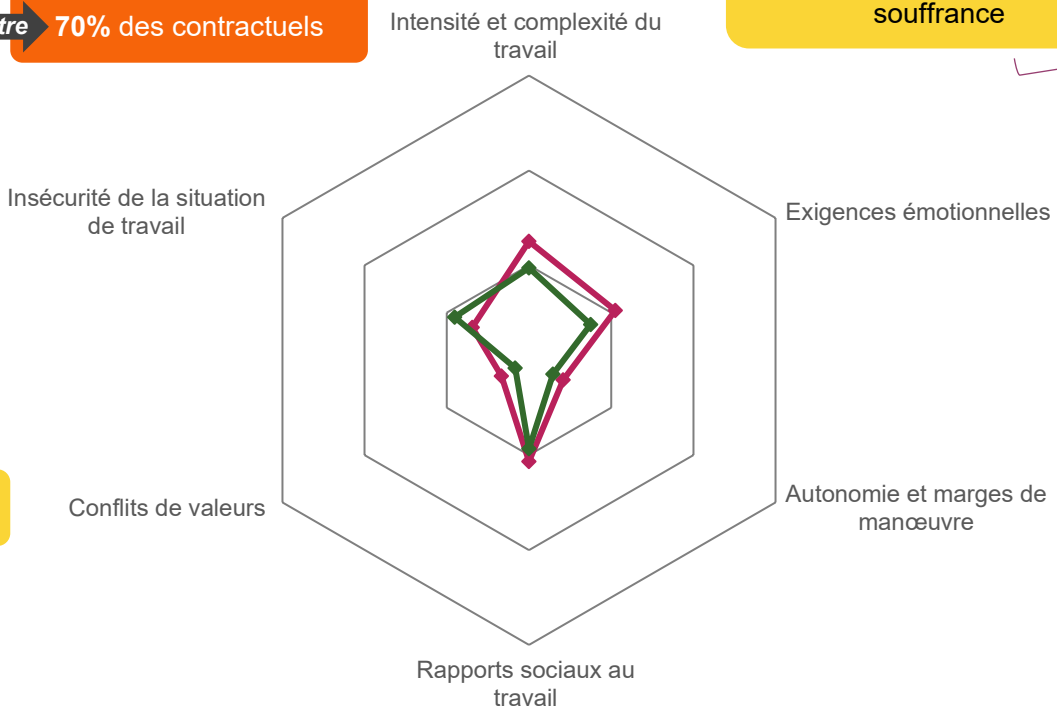
Contre 28% des titulaires

Titulaire Contractuel

58% des titulaires sont confrontés à des situations de souffrance

Contre 37% des contractuels

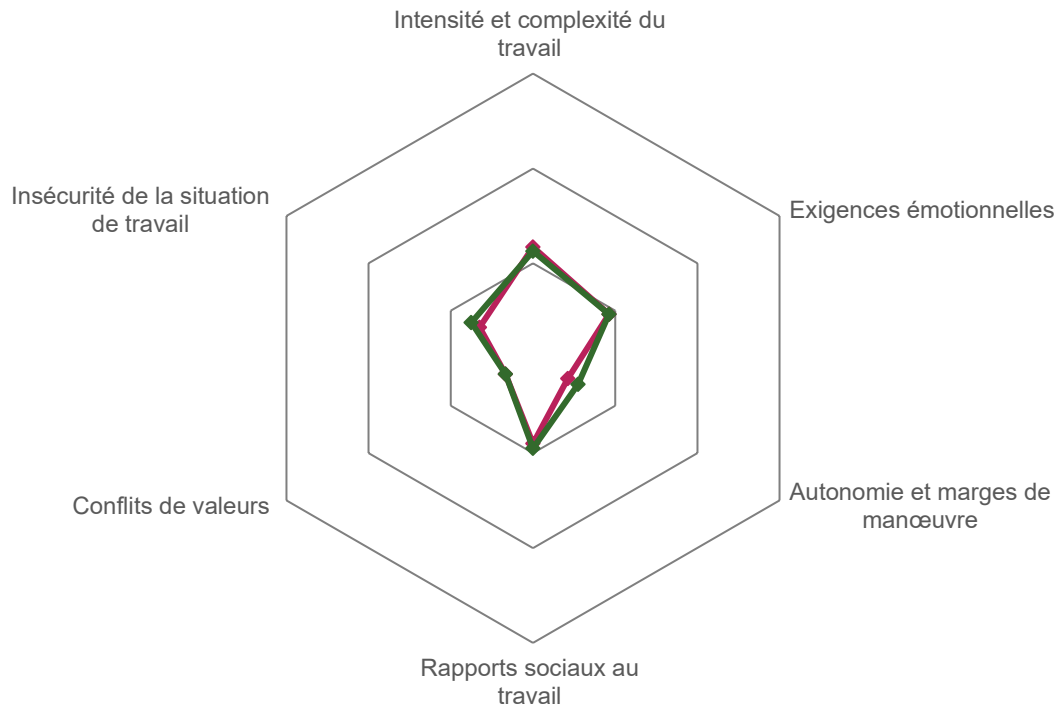
Cela pèse émotionnellement 82% des titulaires et 77% des contractuels



➔ Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation des facteurs de risques selon le genre

—◆— Homme —◆— Femme



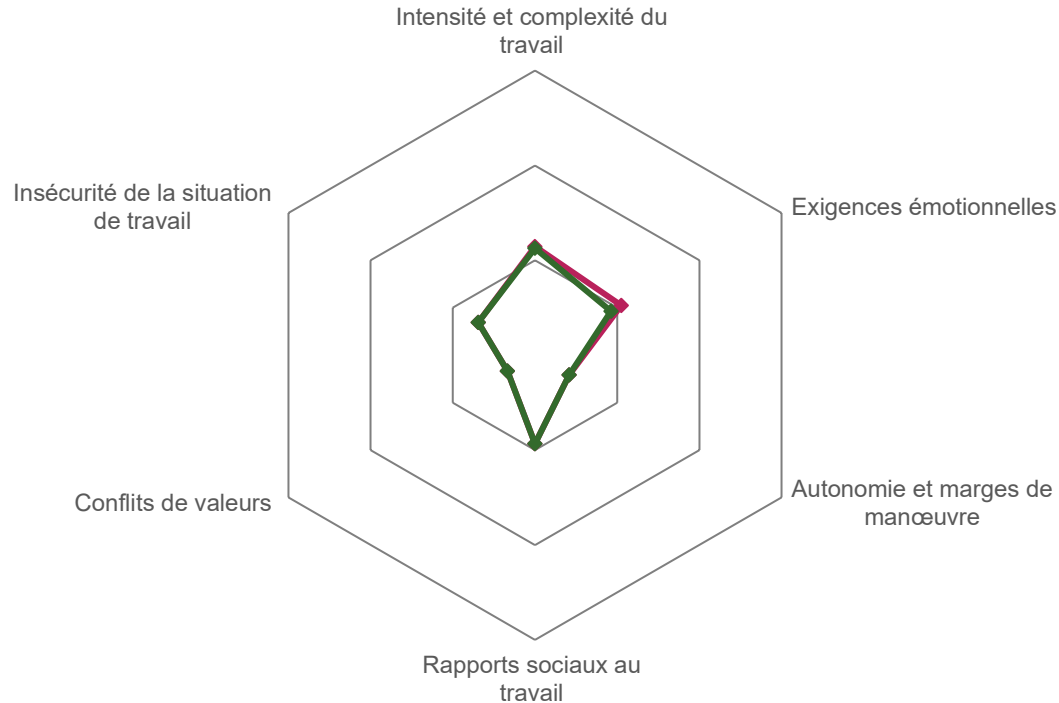
L'analyse détaillée ne montre aucune différence significative entre les Hommes et Femmes (écarts inférieurs à 2%). Le ressenti est partagé de façon homogène



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation des facteurs de risques selon la tutelle

—●— Inserm    —●— Non Inserm



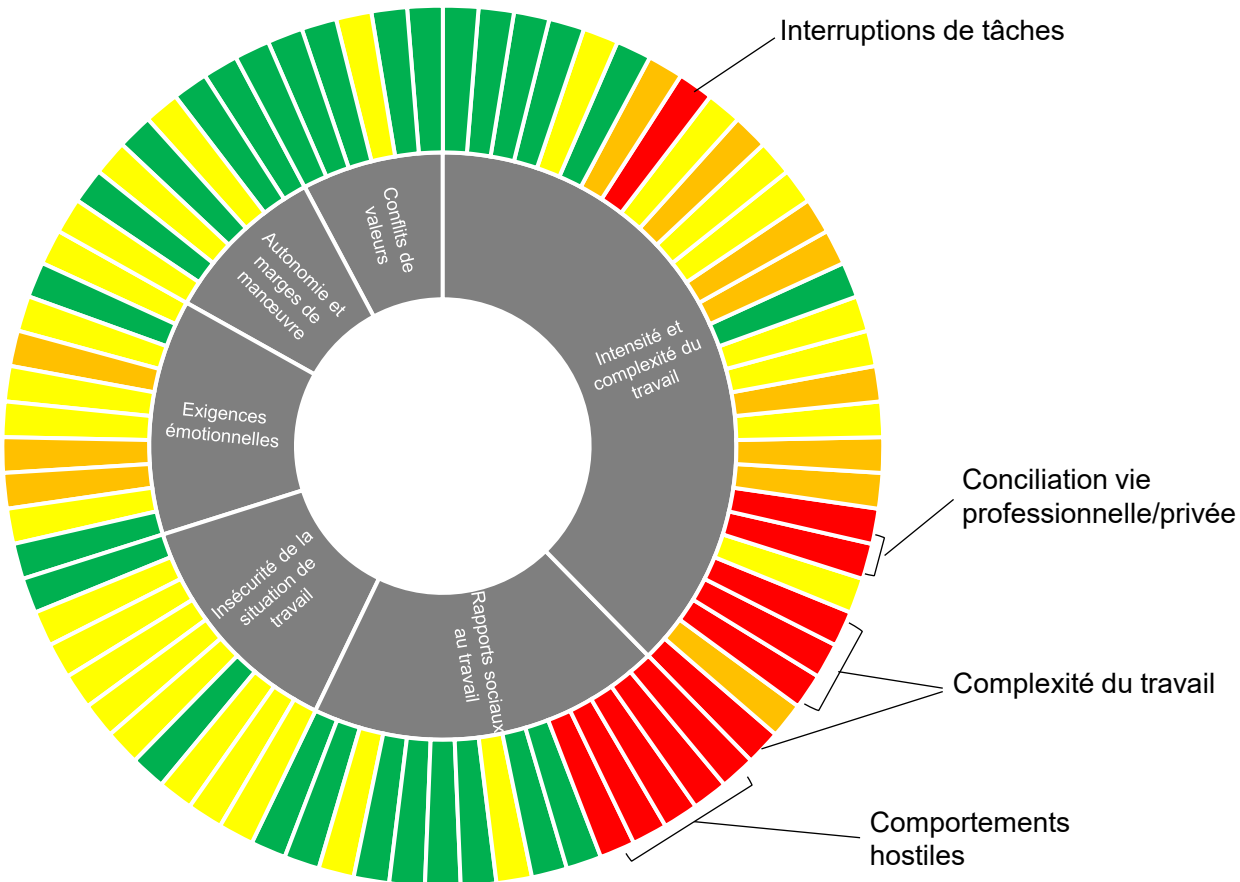
L'analyse détaillée ne montre aucune différence significative entre les agents Inserm et non Inserm (écarts inférieurs à 5%). Le ressenti est partagé de façon homogène



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

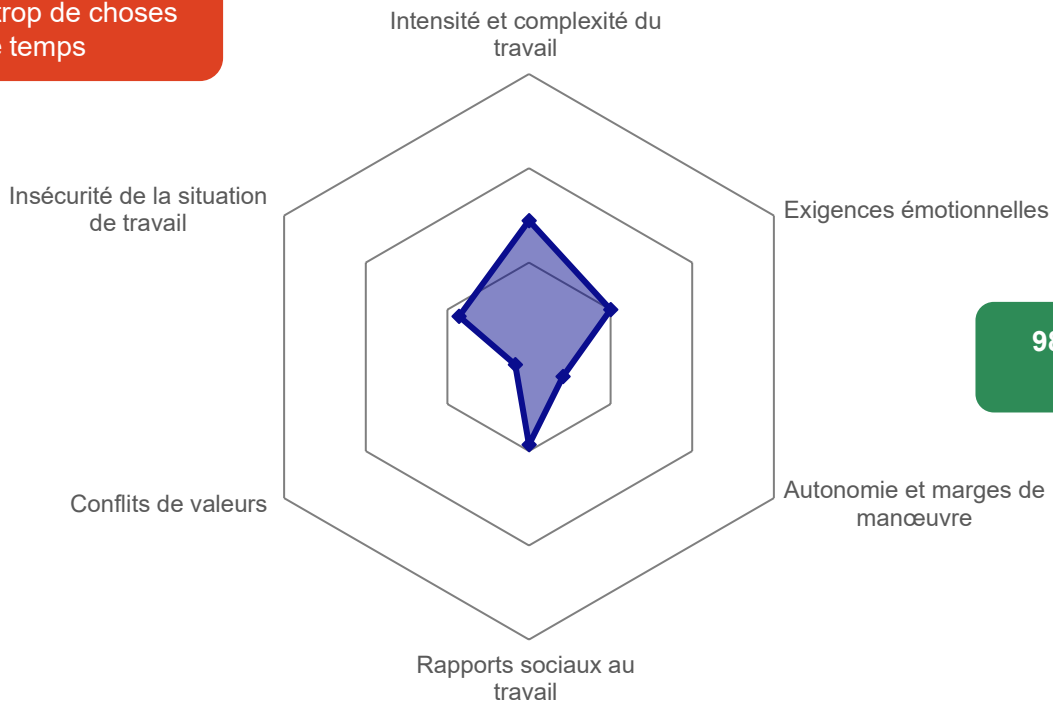
# Résultats selon les populations - Managers

# Vue d'ensemble de l'évaluation RPS 2025 pour les managers selon les facteurs de risques



# Représentation des facteurs de risques pour les managers

92% des managers estiment devoir penser à trop de choses en même temps

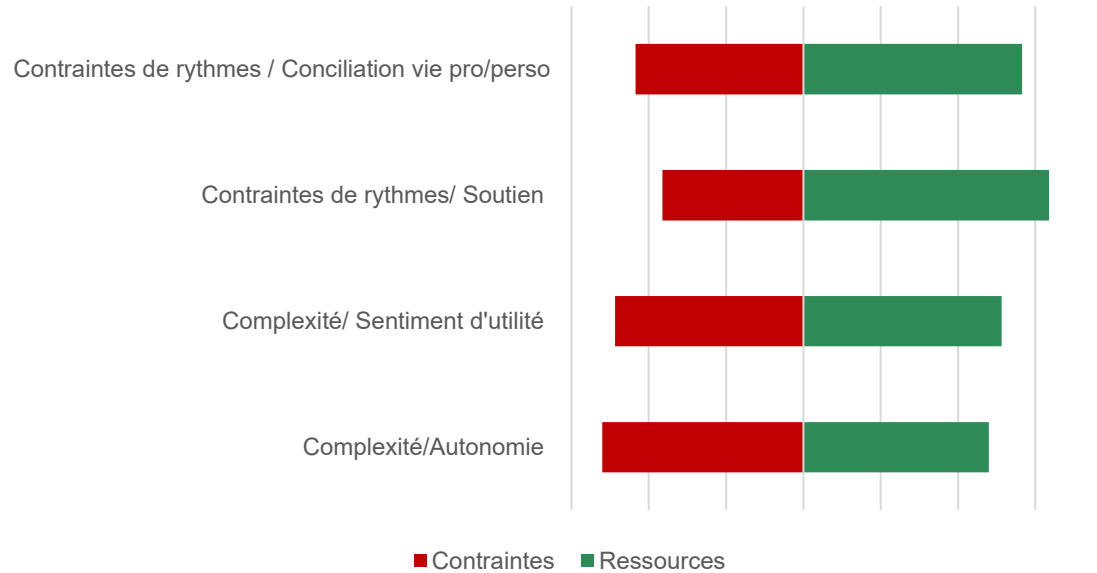


98% expriment avoir du sens dans leur travail



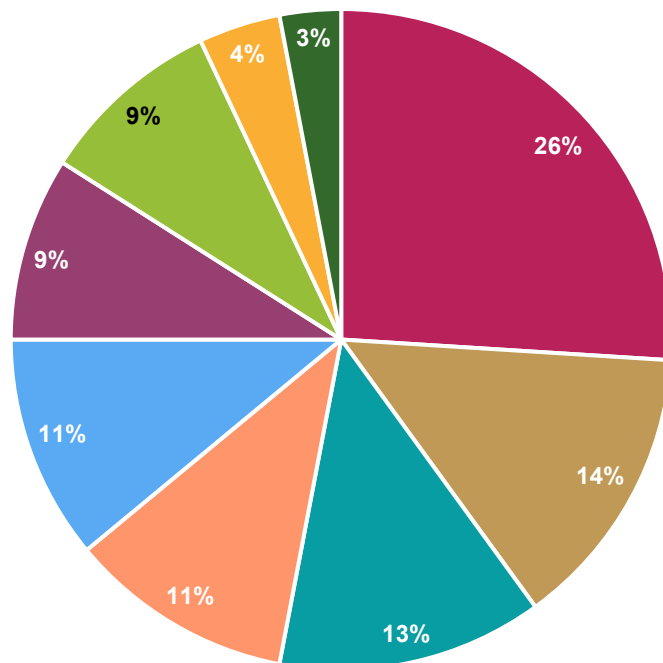
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation de la régulation des facteurs de risques pour les managers



68.1. J'ai des difficultés à manager  
Réponses : Toujours / Souvent / Parfois (53%)

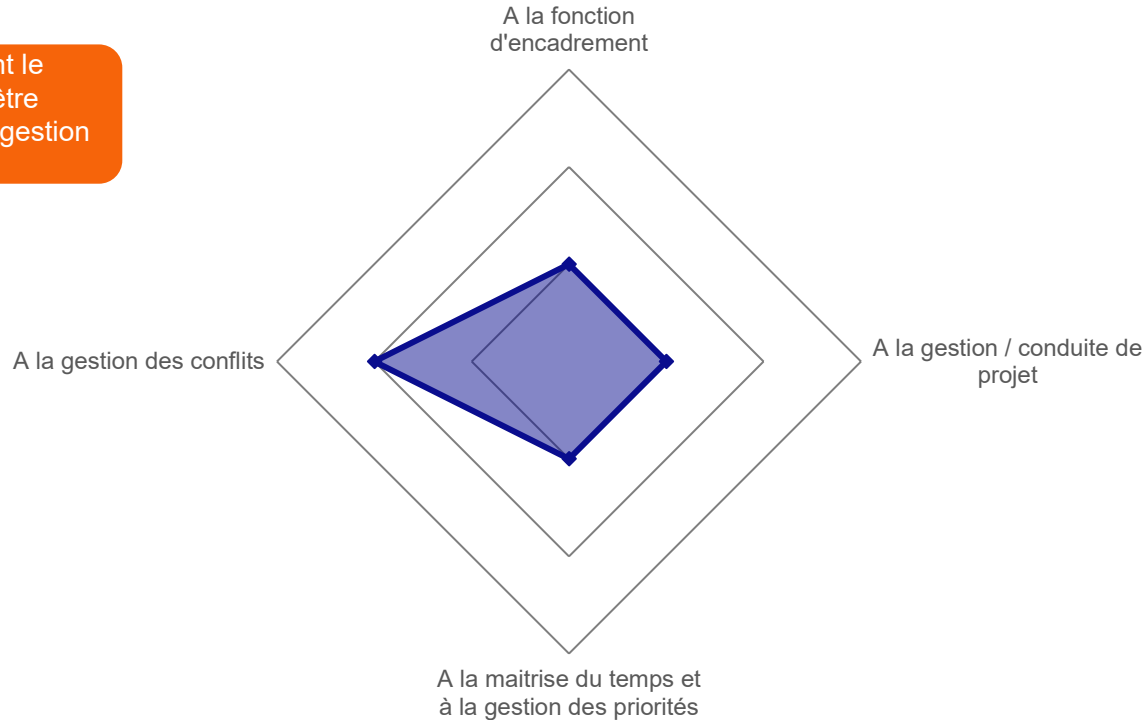
Management : J'ai des difficultés pour :



- Concilier mon activité principale et mon activité de manager
- Maintenir la cohésion d'équipe
- Fixer des objectifs et des priorités
- Prendre en compte des contraintes individuelles dans l'organisation du travail
- Maintenir l'ambiance générale et le respect au sein de mon équipe
- Maintenir le même niveau d'information pour tous
- Accompagner mon équipe dans les changements
- Autre

## Manager : j'ai le sentiment d'être suffisamment formé à

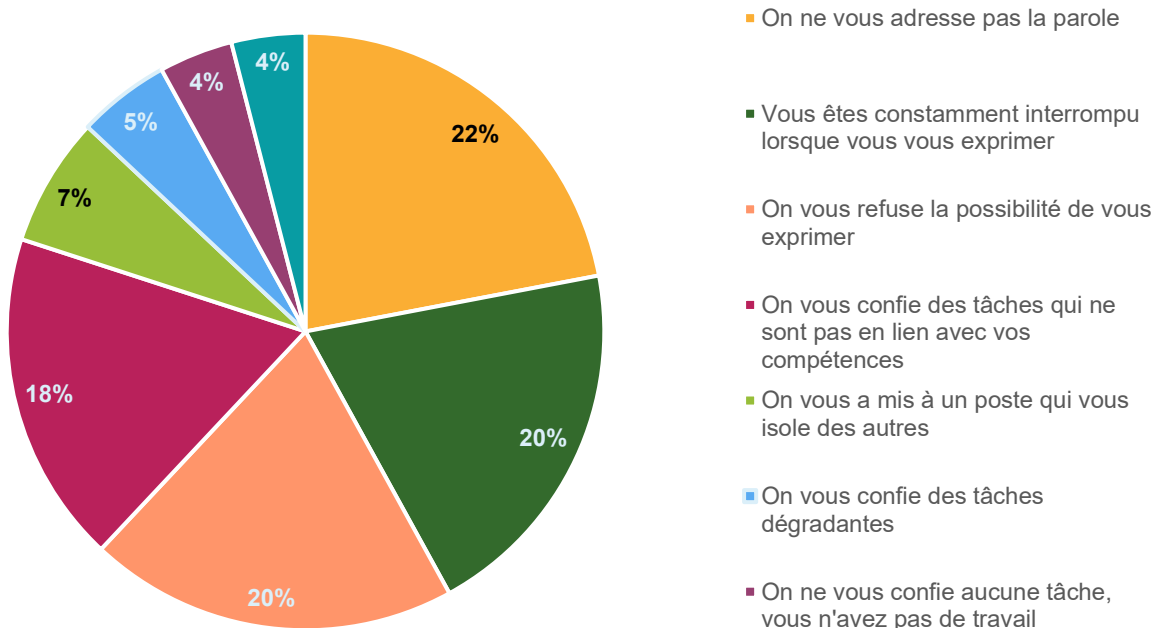
48% des managers ont le sentiment de ne pas être suffisamment formés à la gestion des conflits



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

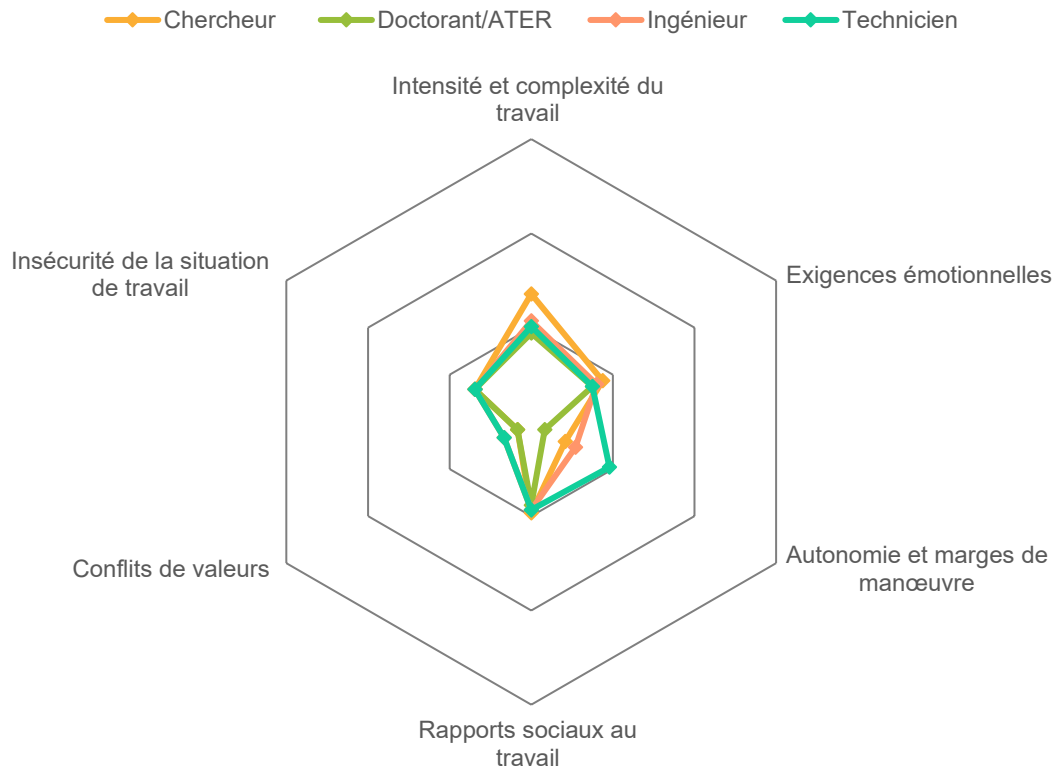
# Annexes

### Violences psychologiques



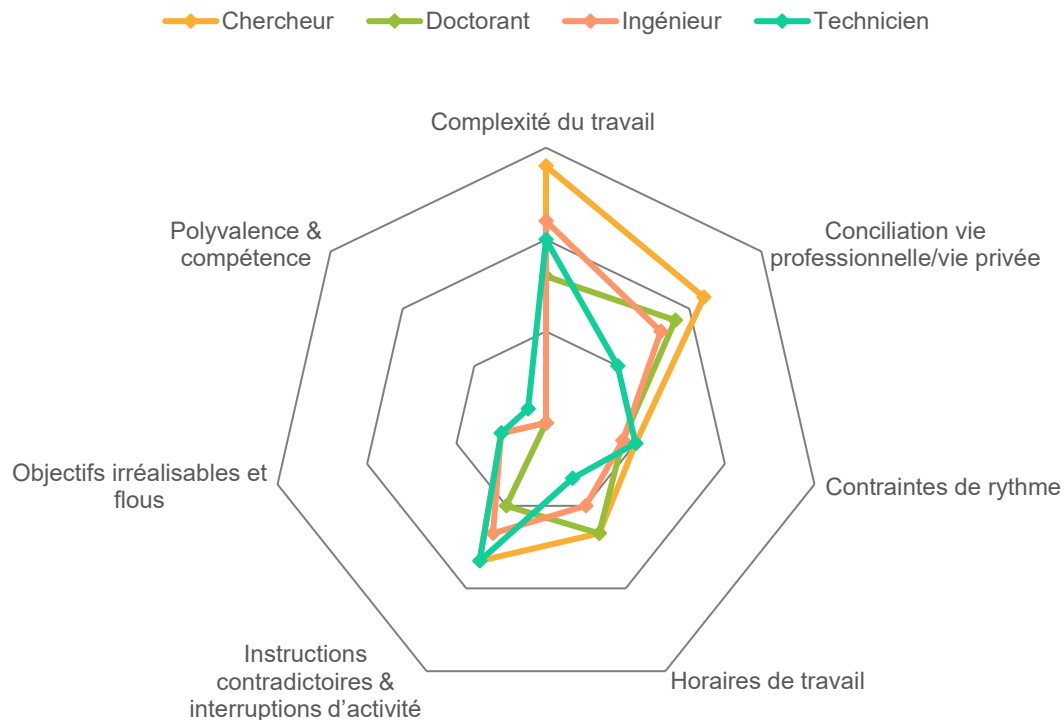
# Annexes – Métiers

## Représentation des facteurs de risques selon les métiers



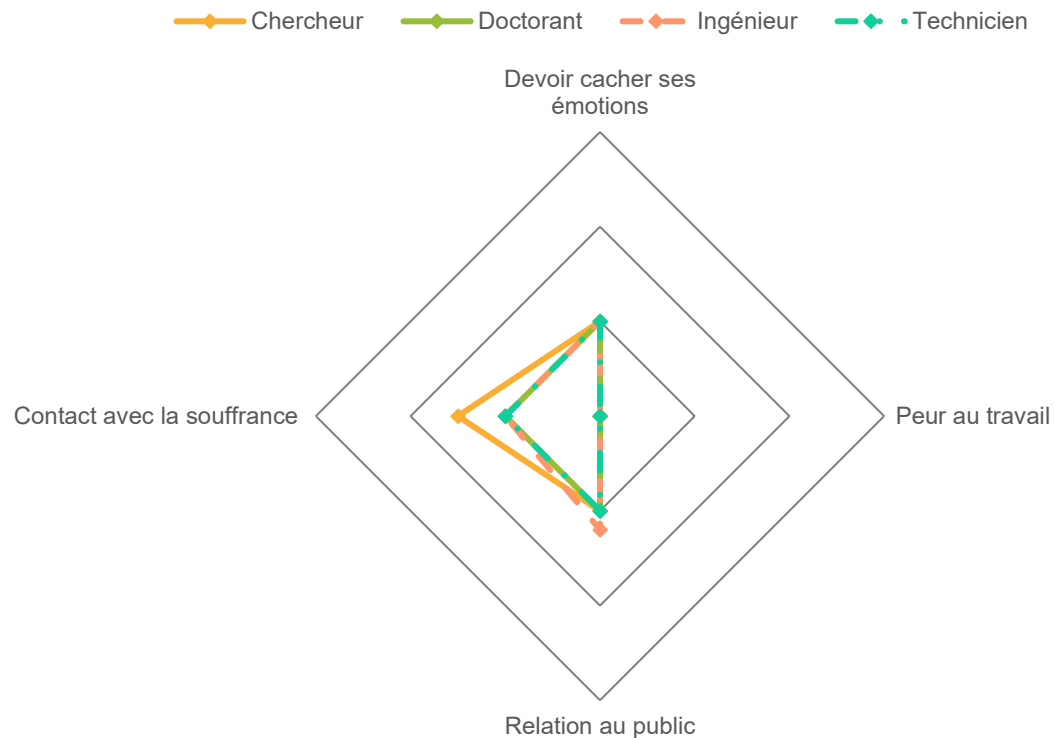
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail selon les métiers



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

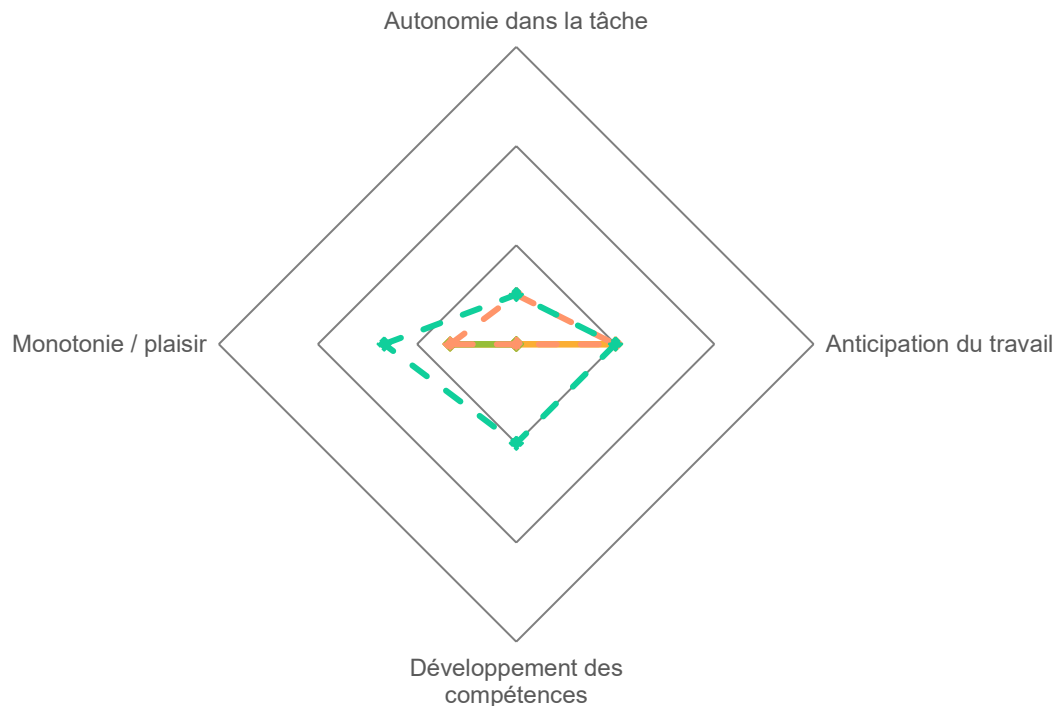
## Représentation du facteur de risque Exigences émotionnelles selon les métiers



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

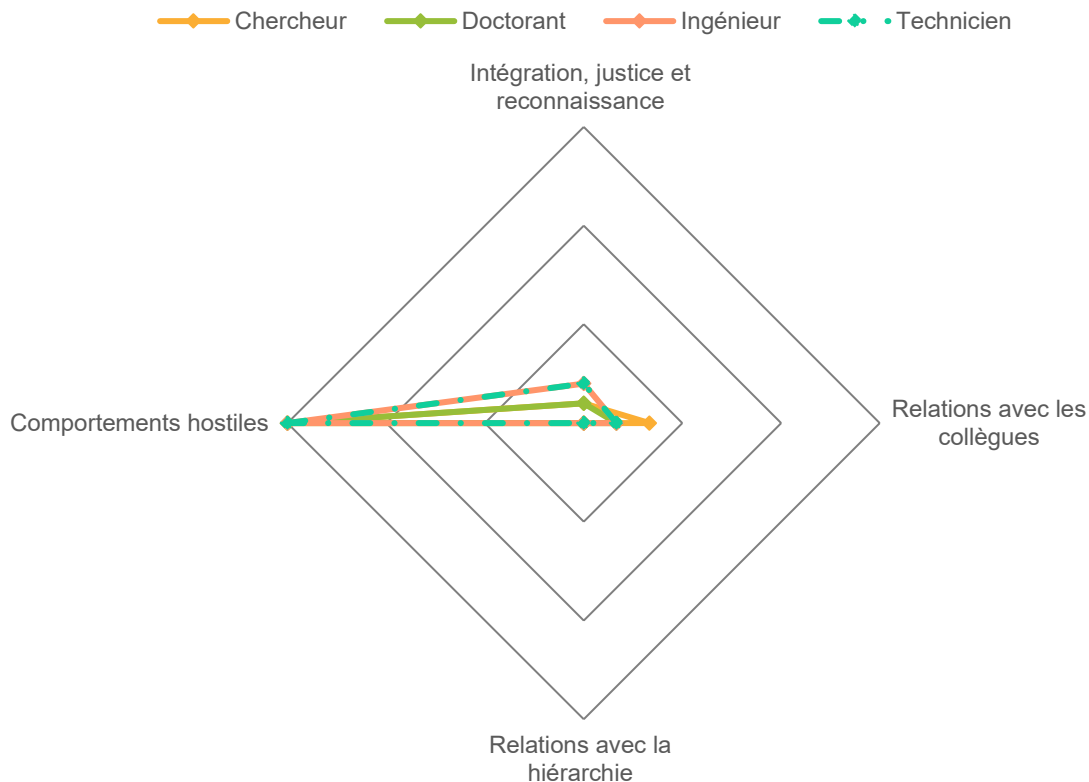
## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre selon les métiers

—◆— Chercheur   
 —◆— Doctorant   
 -◆- Ingénieur   
 -◆- Technicien



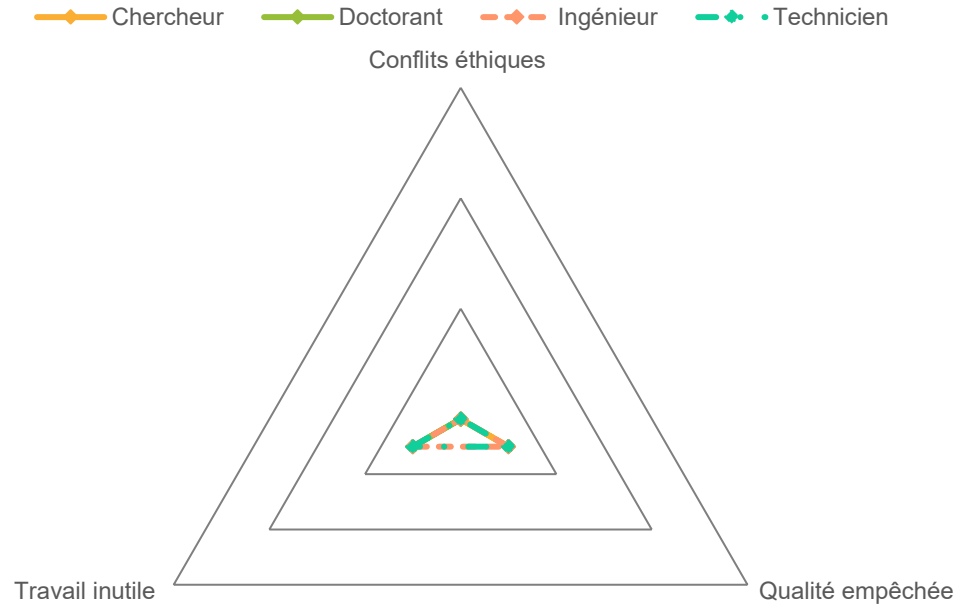
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Rapports sociaux au travail selon les métiers



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs selon les métiers

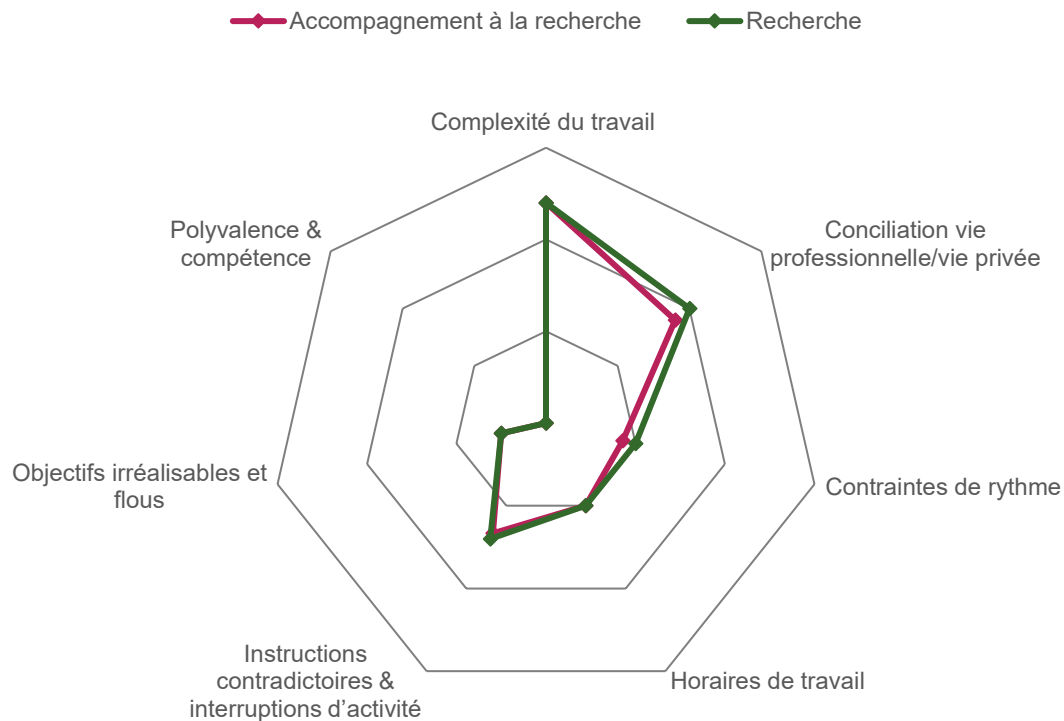


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte



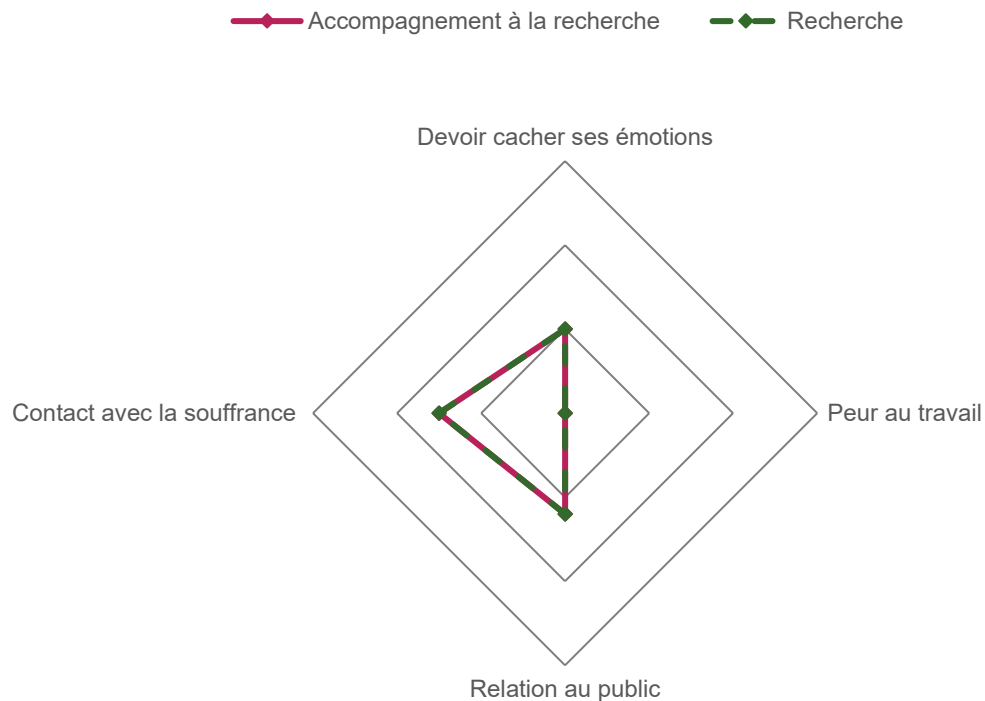
# Annexes – Fonction

## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail selon la fonction



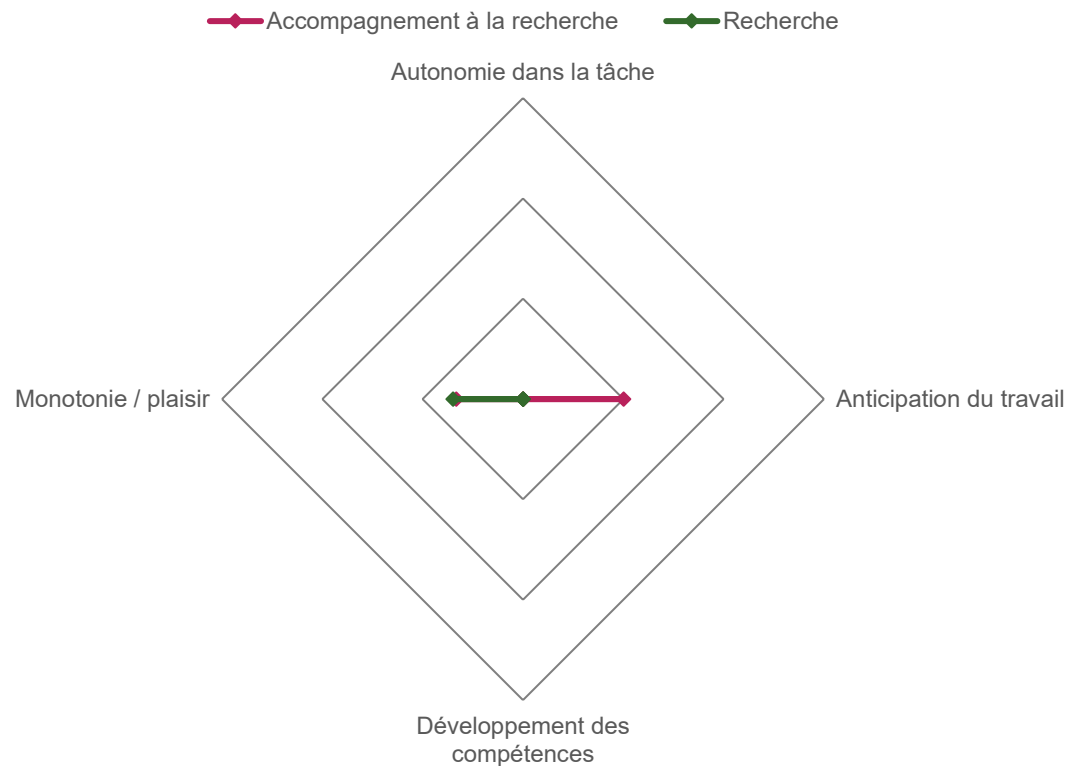
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Exigences émotionnelles selon la fonction



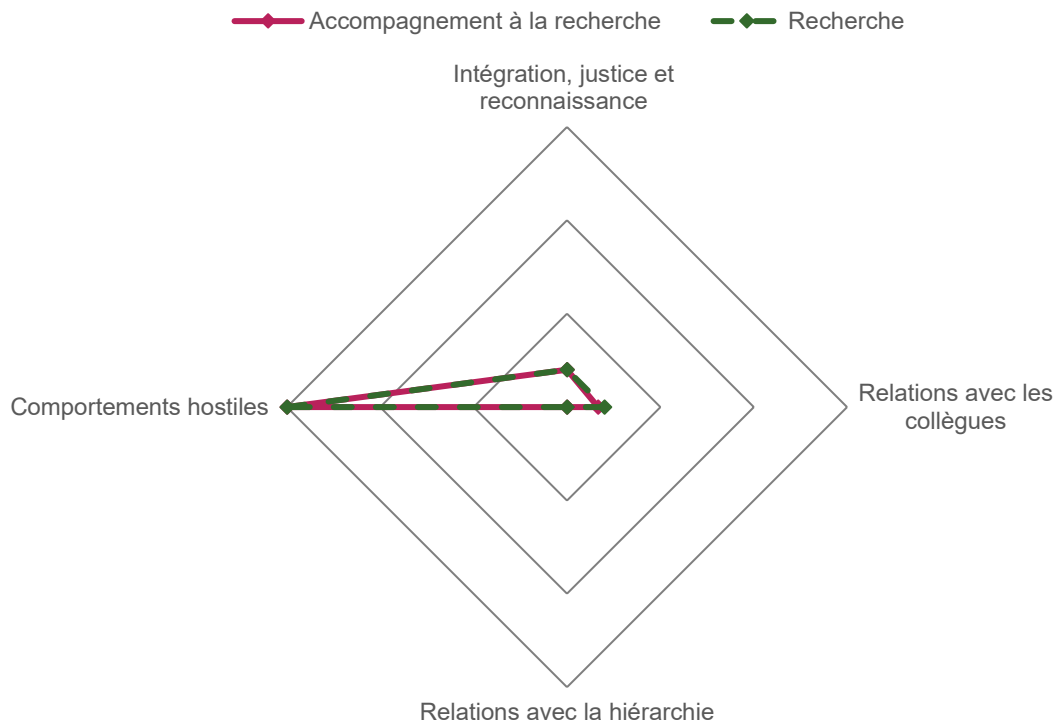
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre selon la fonction



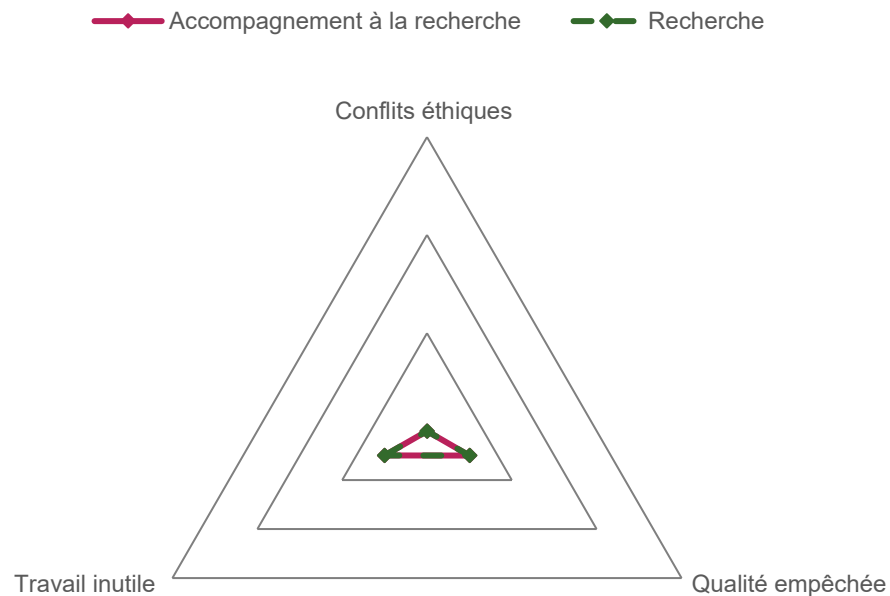
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Rapports sociaux au travail selon la fonction



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs selon la fonction

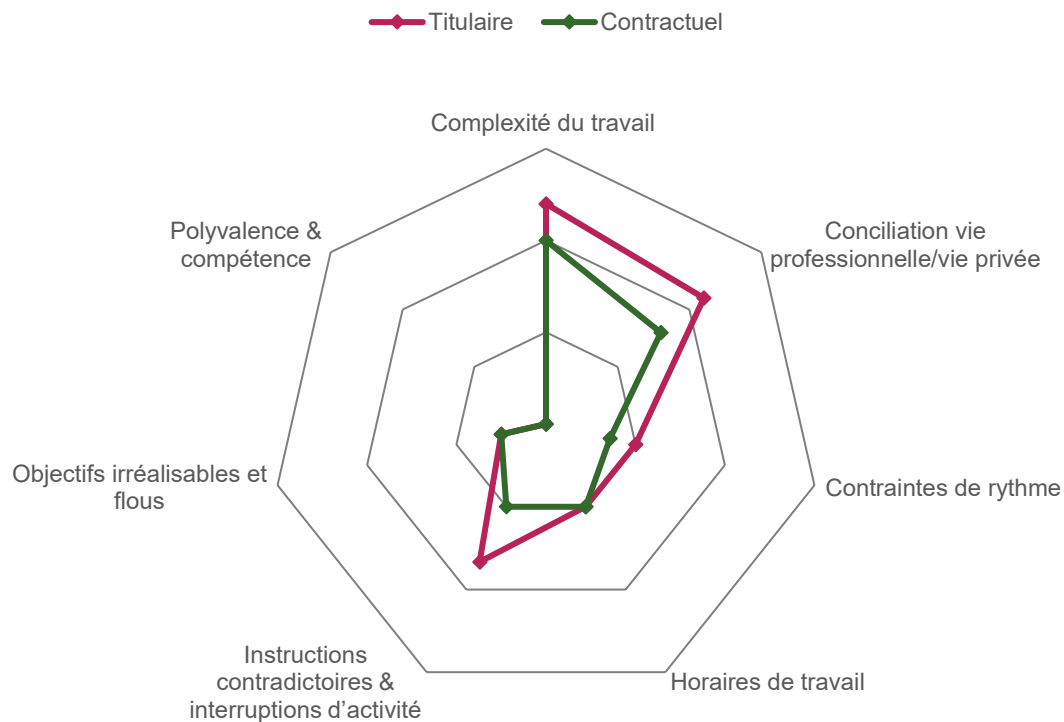


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte



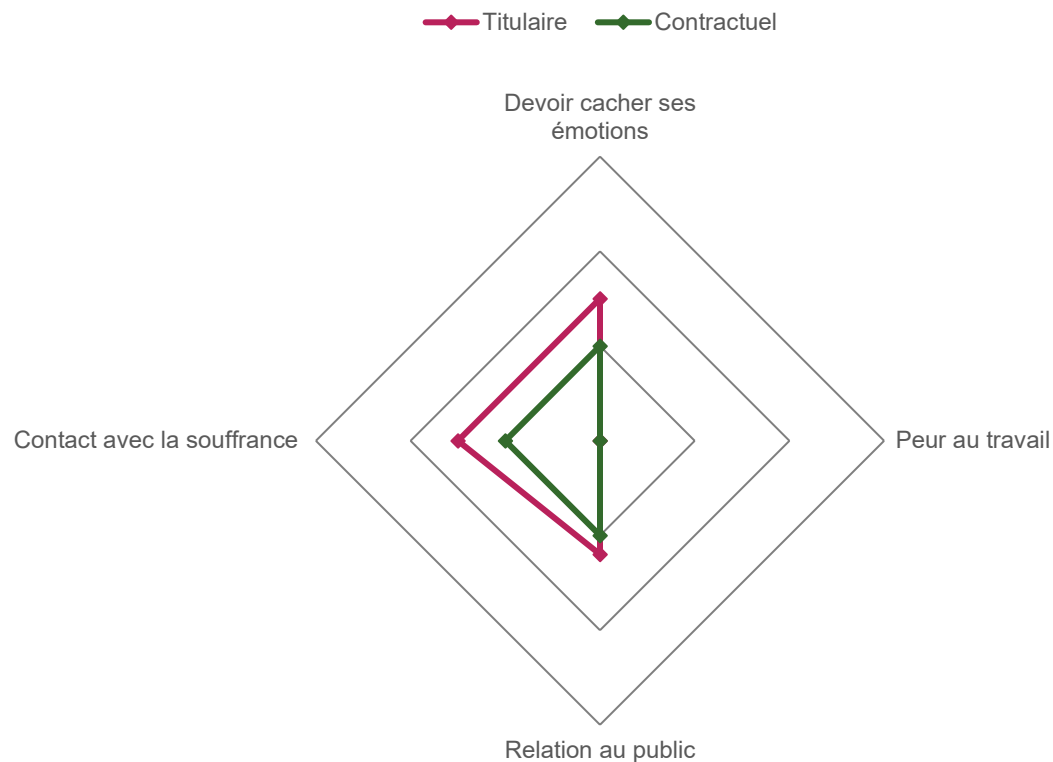
# Annexes – Statut

## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail selon le statut



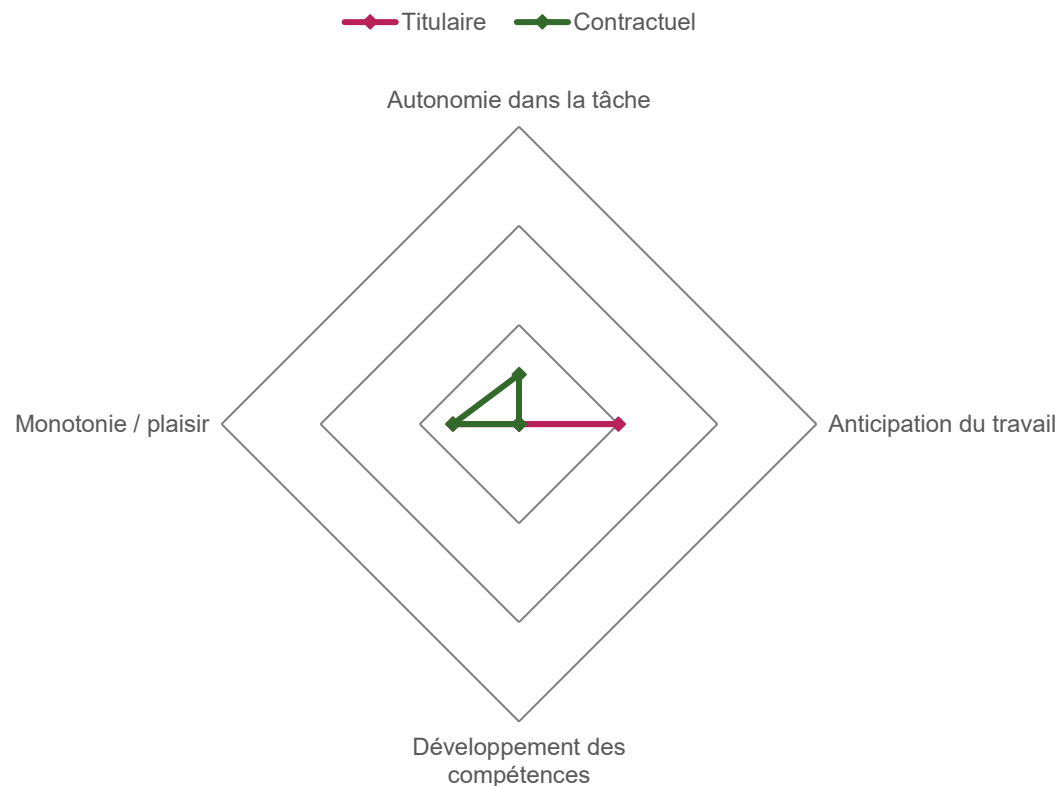
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Exigences émotionnelles selon le statut



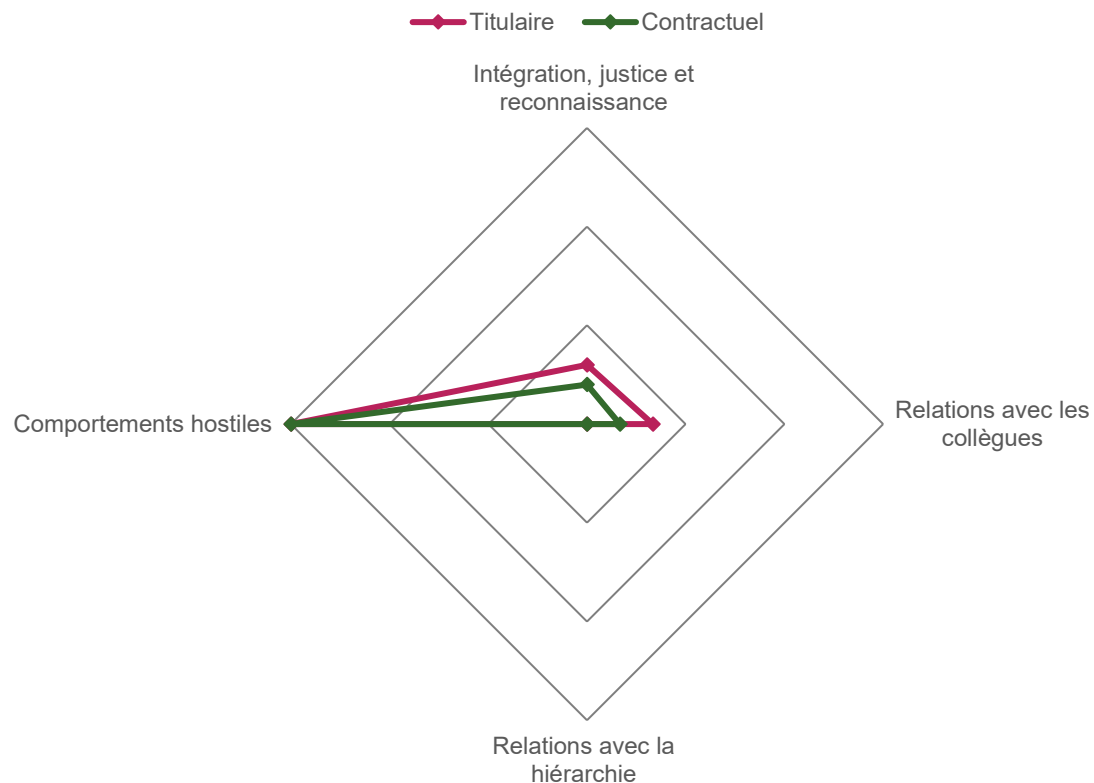
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre selon le statut



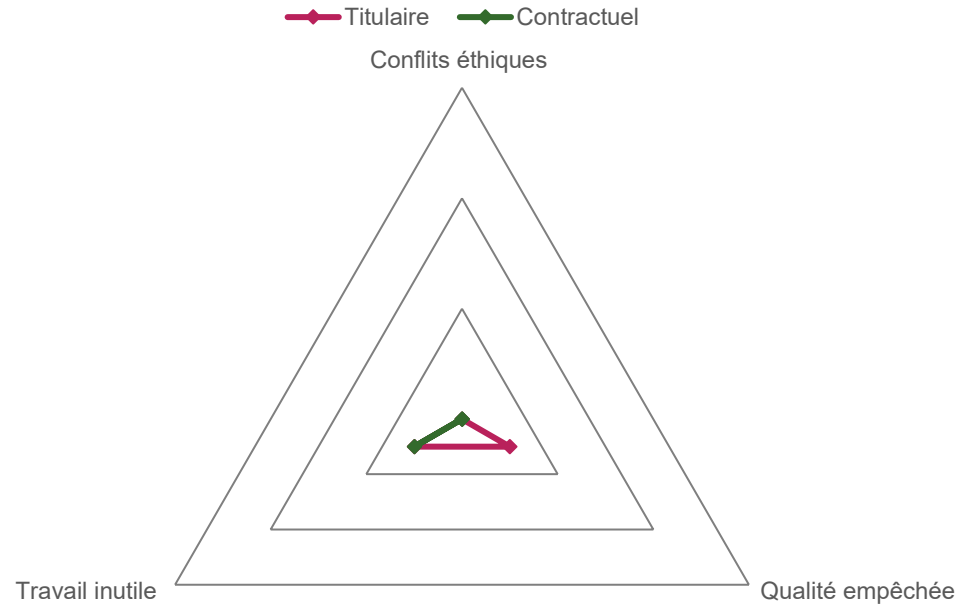
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Rapports sociaux au travail selon la fonction



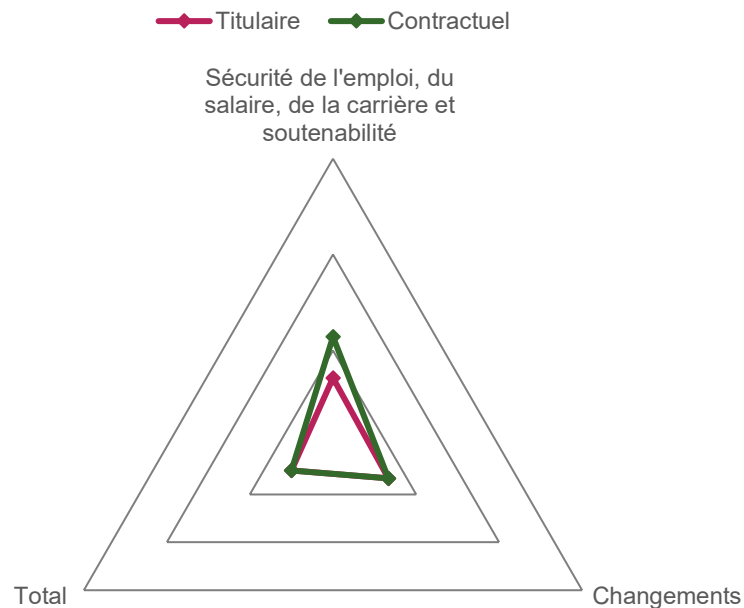
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs selon le statut



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

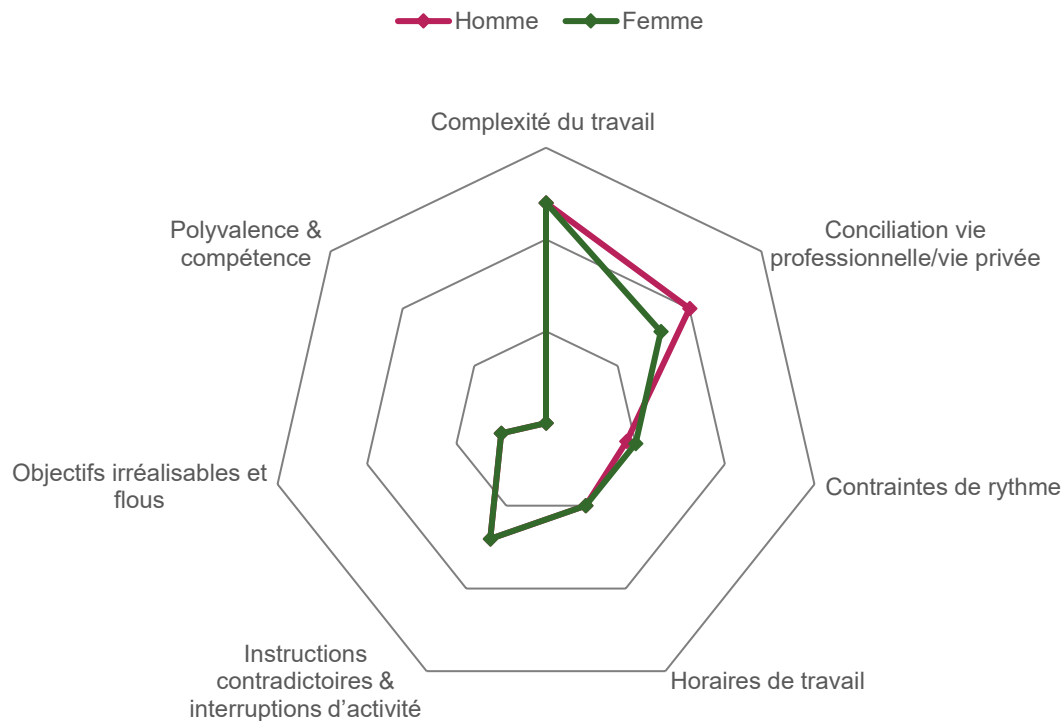
## Représentation du facteur de risque Insécurité de la situation de travail selon le statut



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

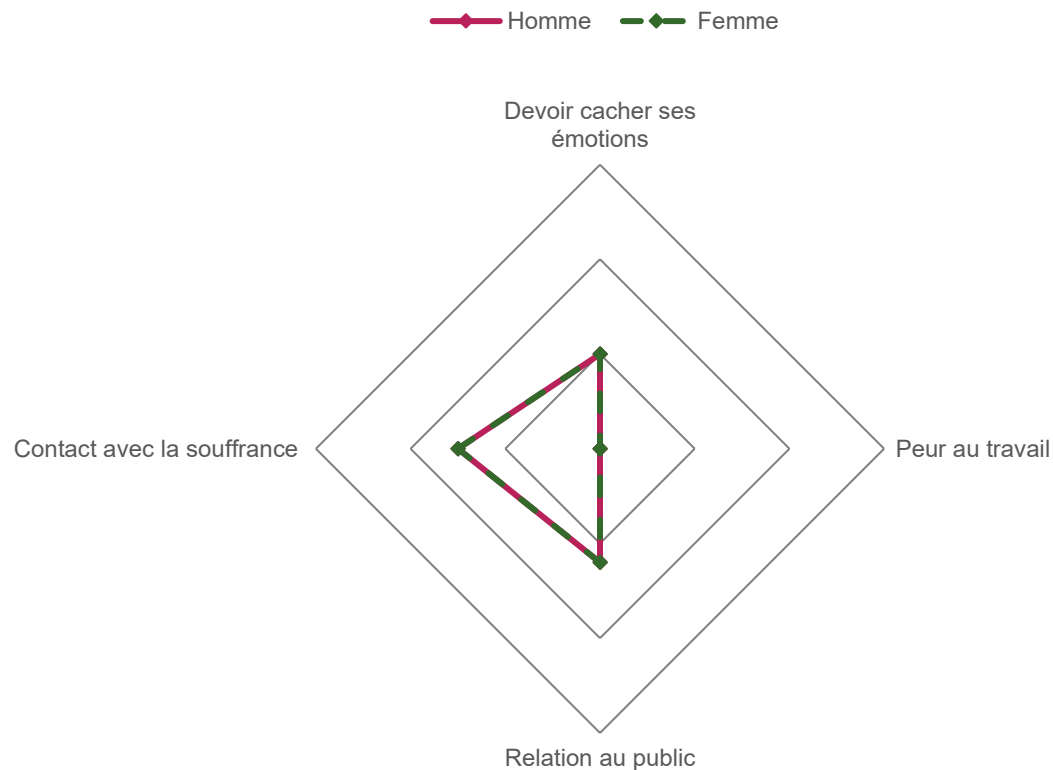
# Annexes – Genre

## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail selon le genre



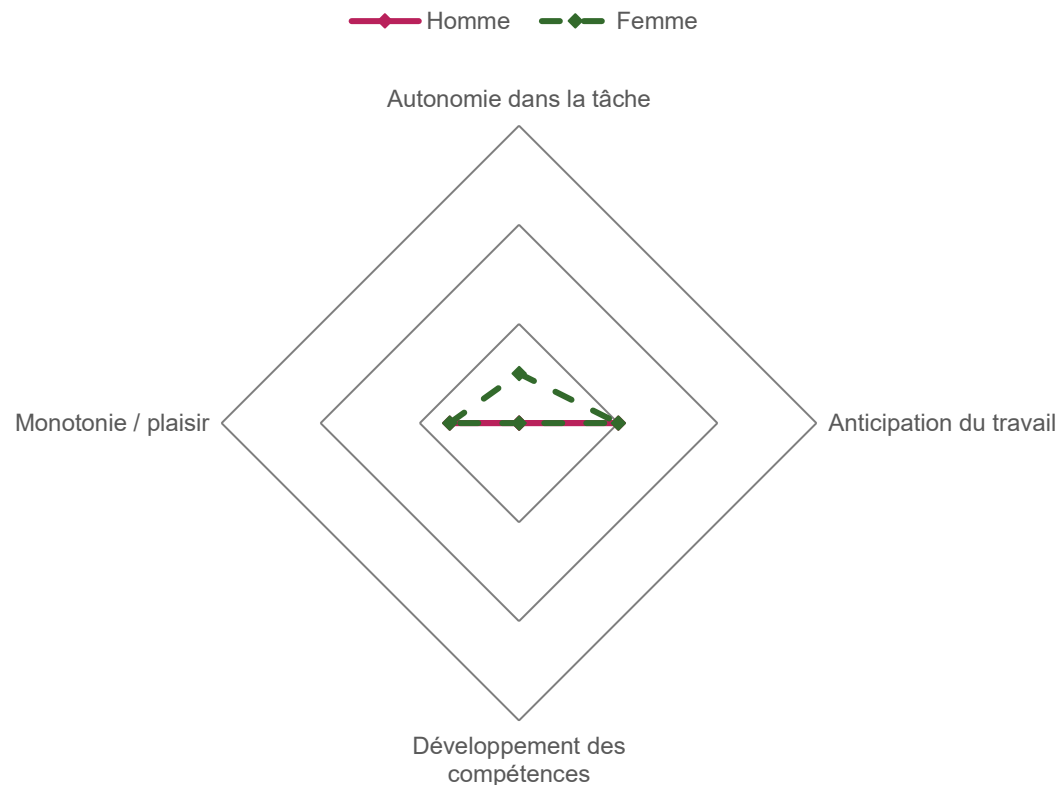
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Exigences émotionnelles selon le genre

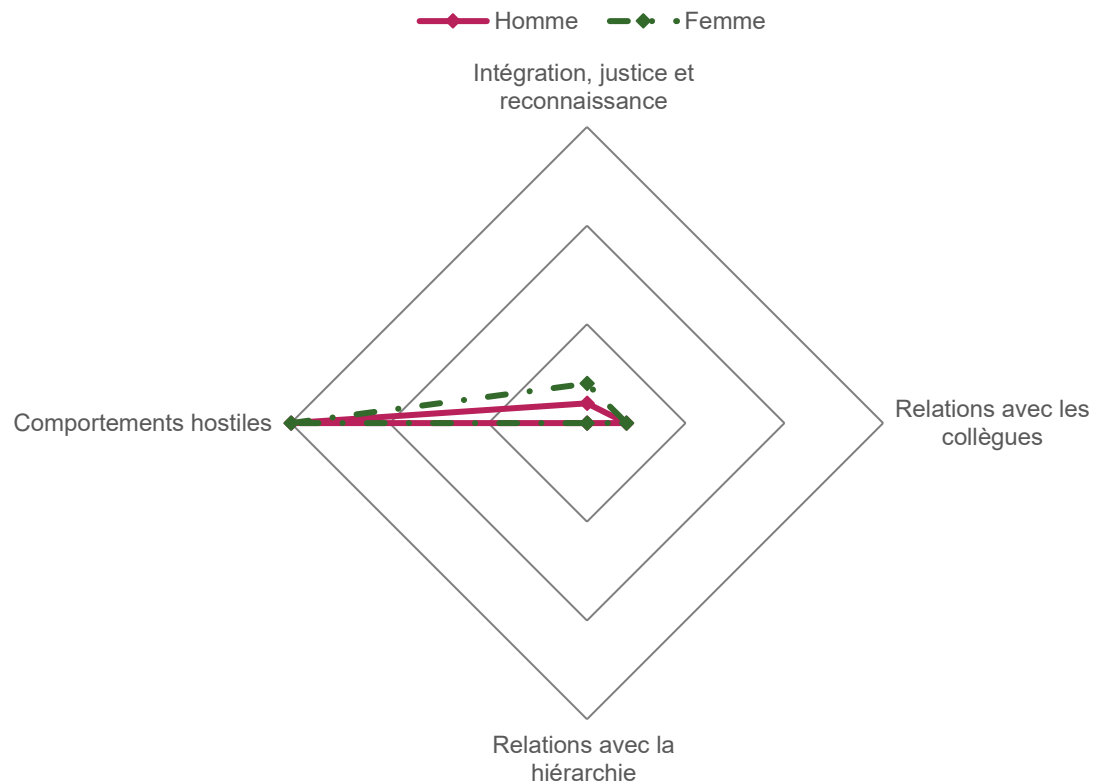


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre selon le genre

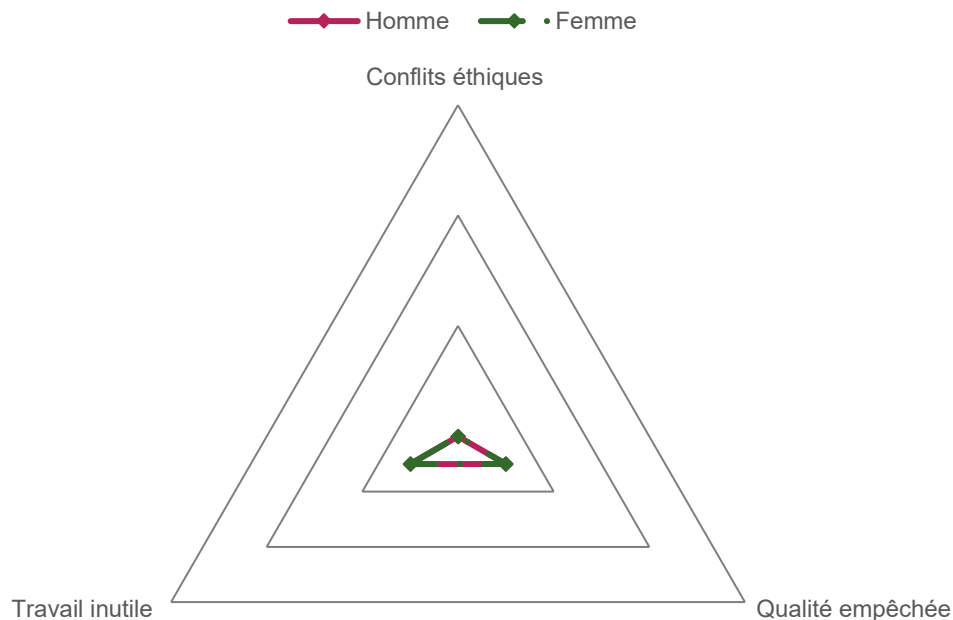


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

Représentation du facteur de risque Rapports sociaux  
au travail selon le genre

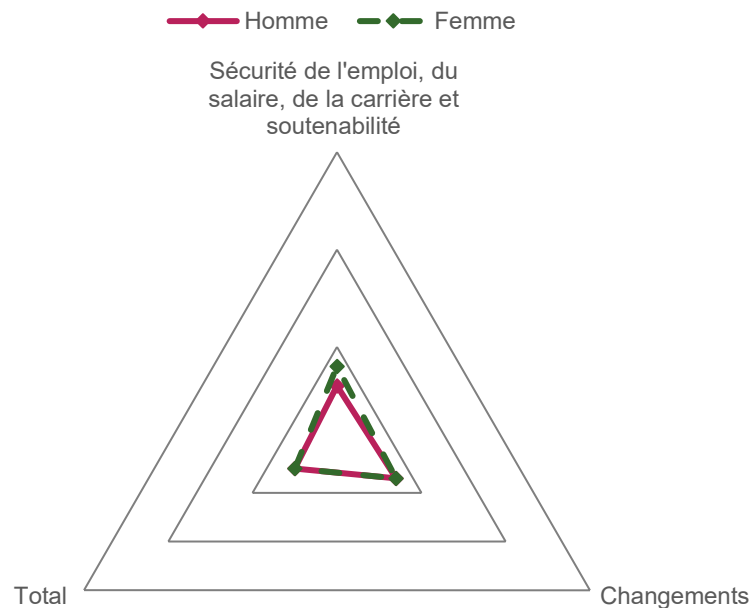
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs selon le genre



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

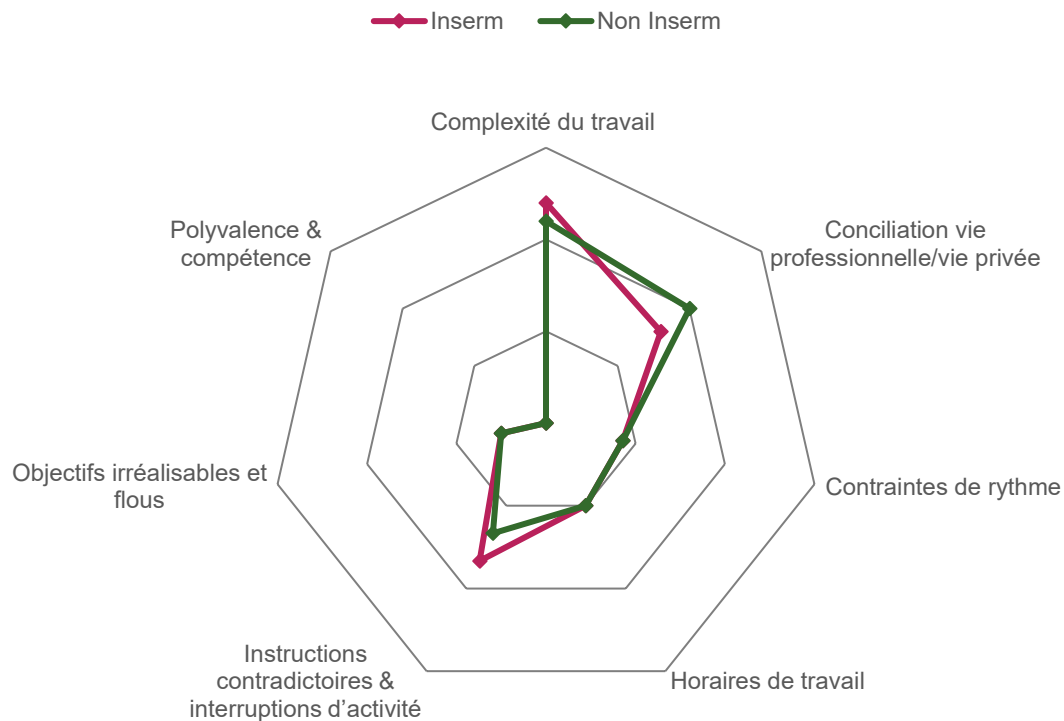
## Représentation du facteur de risque Insécurité de la situation de travail selon le genre



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

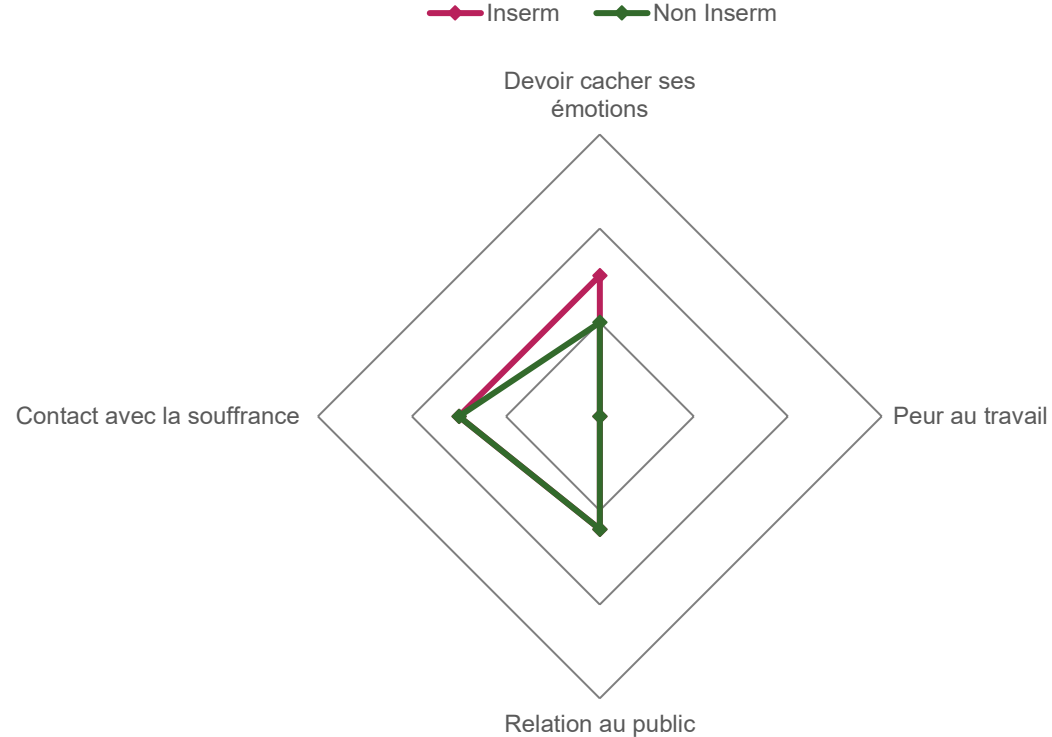
# Annexes – Employeur

## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail selon l'employeur



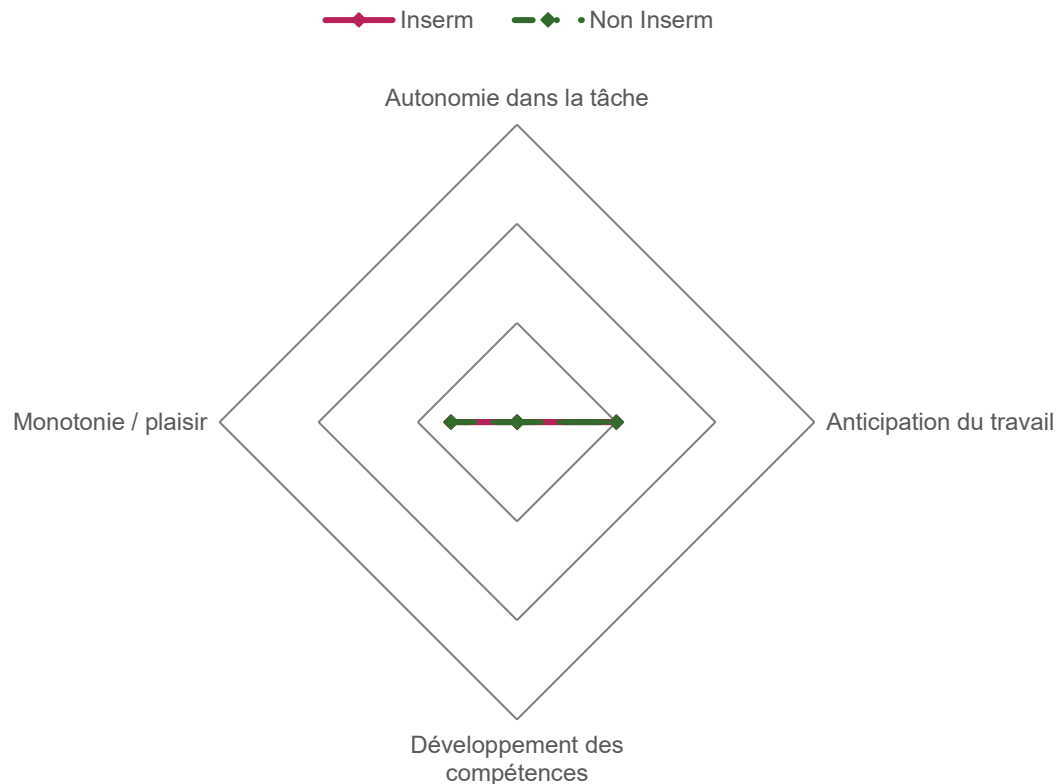
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Exigences émotionnelles selon l'employeur



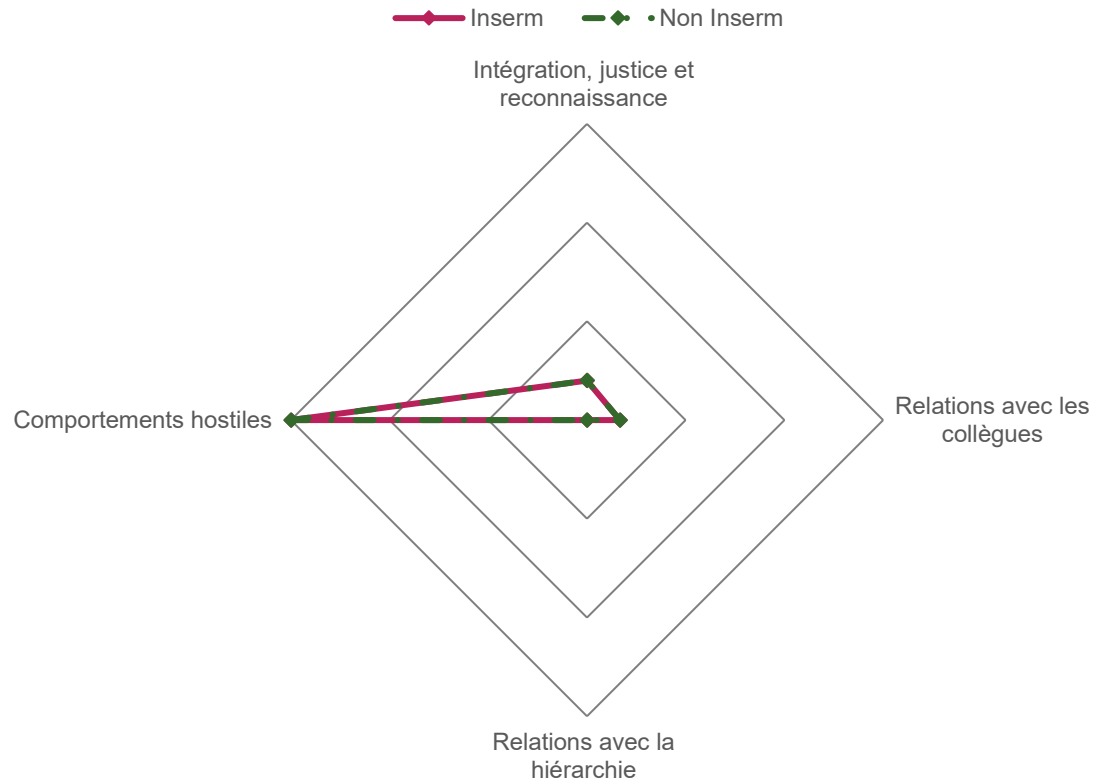
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
 Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre selon l'employeur



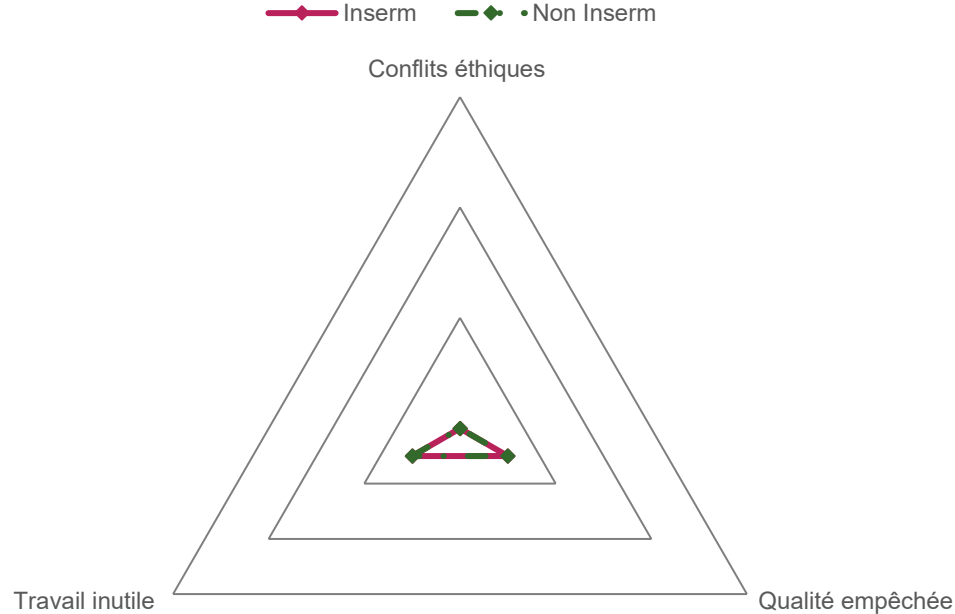
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

# Représentation du facteur de risque Rapports sociaux au travail selon l'employeur



➔ Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs selon l'employeur

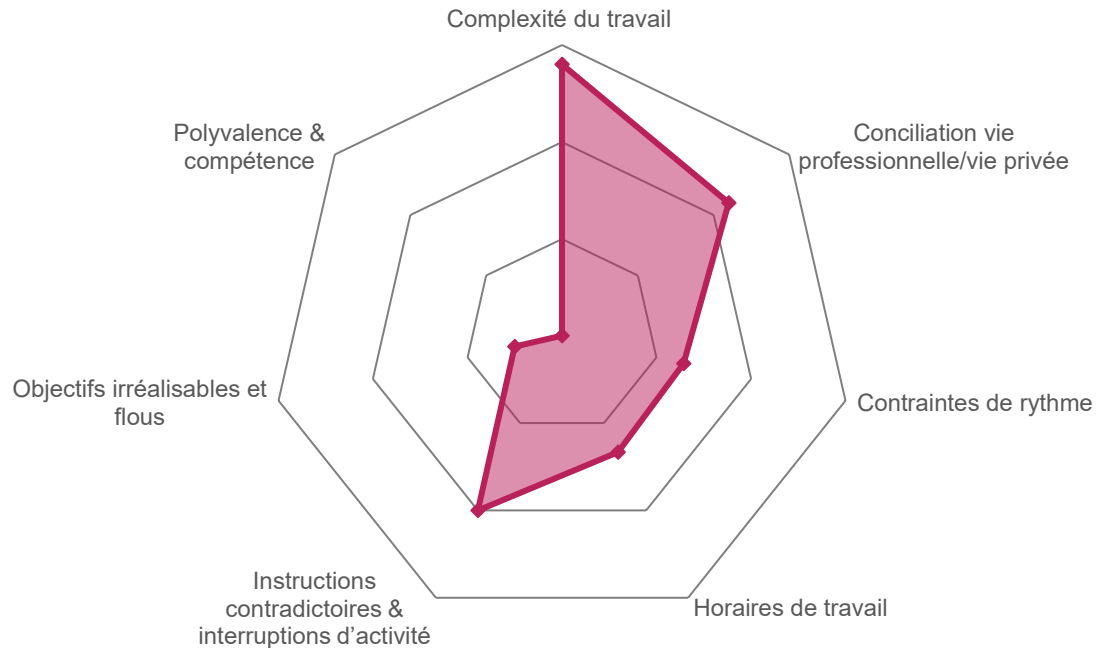


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

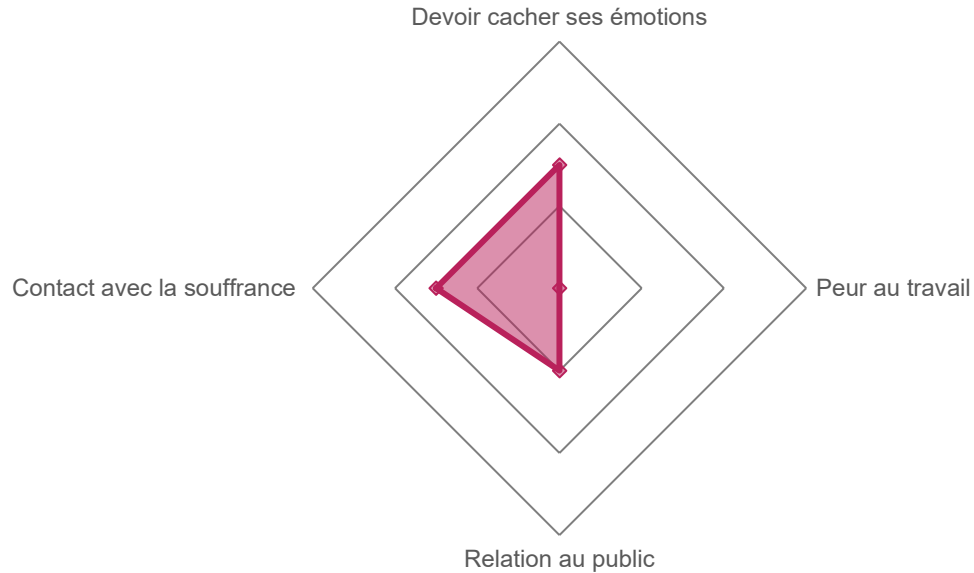


# Annexes – Managers

## Représentation du facteur de risque Intensité et complexité du travail pour les managers

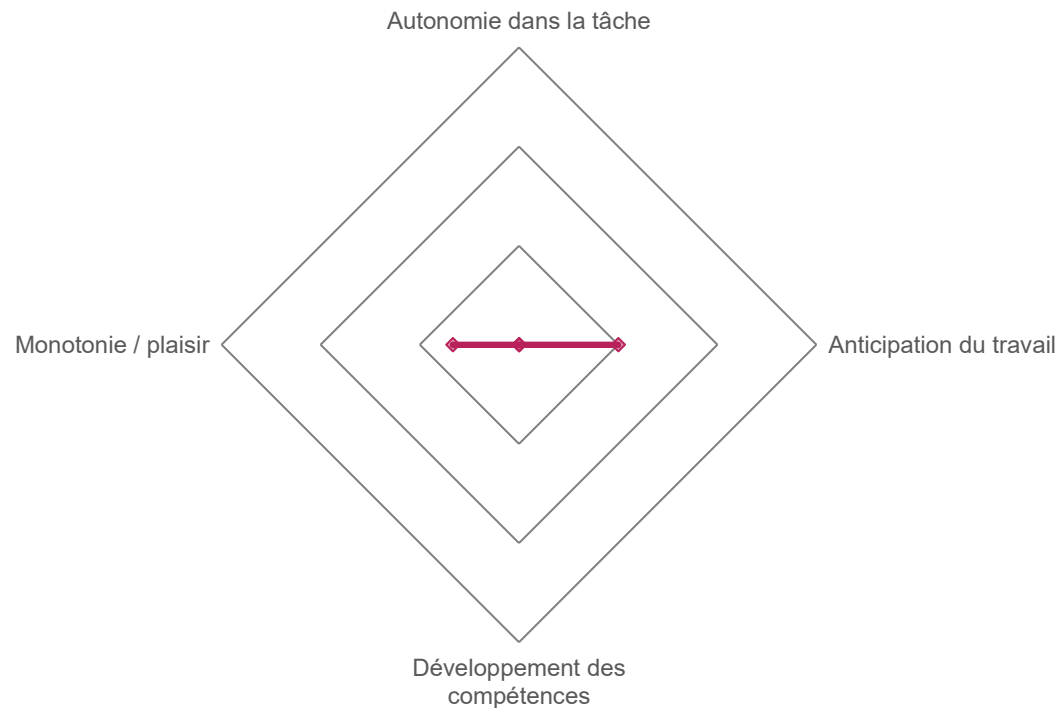


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

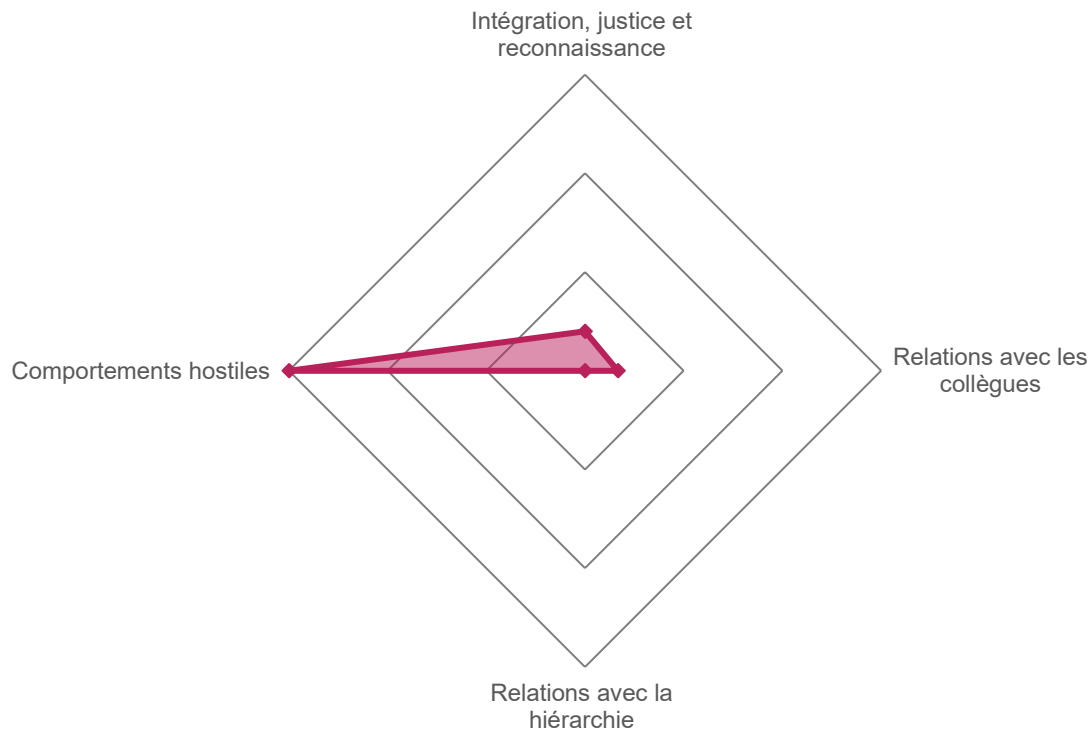
Représentation du facteur de risque Exigences  
émotionnelles pour les managers

Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Autonomie et marges de manoeuvre pour les managers

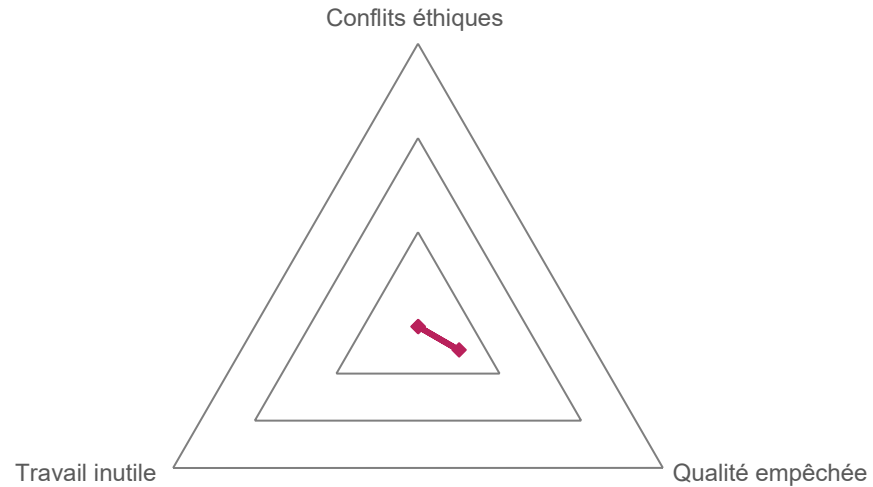


Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

Représentation du facteur de risque Rapports sociaux  
au travail pour les managers

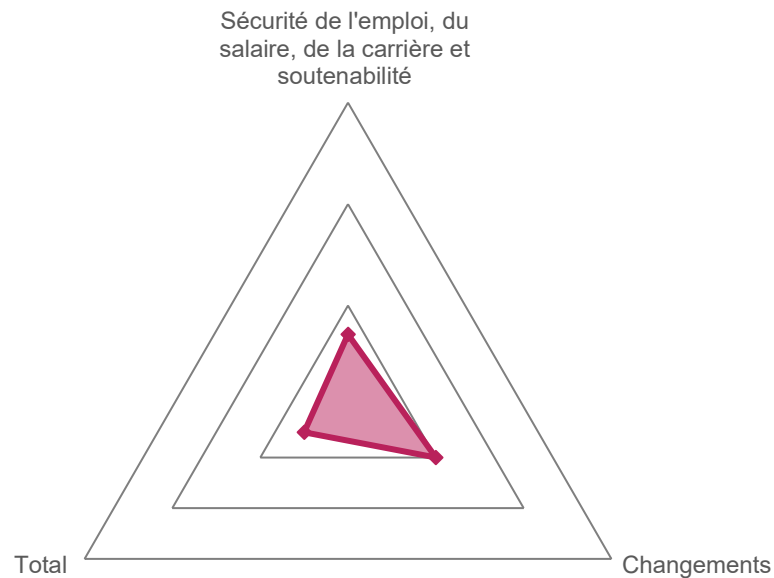
Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Conflits de valeurs pour les managers



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte

## Représentation du facteur de risque Insécurité de la situation de travail pour les managers



Plus la valeur est proche du centre, plus le facteur est une ressource pour le collectif –  
Plus la valeur est vers l'extérieur, plus le facteur est perçu comme une contrainte