



Well-Being Survey 2024

Présentation publique des résultats

5 décembre 2024



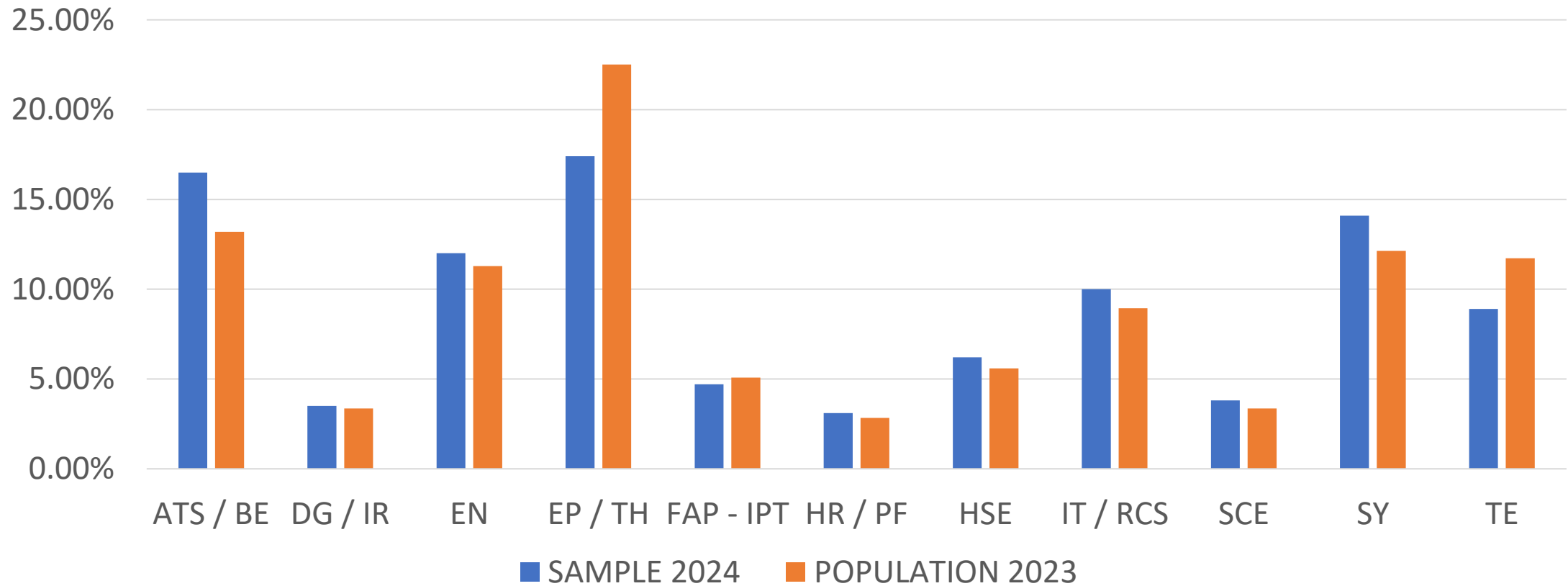
Caractéristiques de l'enquête

- Données collectées du 19 juin 2024 au 3 juillet 2024
- Répondants : 811
- Population ciblée : Personnel (LD et IC), boursiers, diplômés, étudiants
- Demandée par l'Association du personnel
- Données analysées par Philippe Sarnin (Prof. de psychologie du travail et des organisations)
- Contenu de l'enquête :
 1. Stress perçu
 2. Job Strain - Charge de travail et autonomie au travail
 3. Soutien social
 4. Engagement au travail
 5. Déséquilibre efforts/récompenses
 6. Mobbing et violence
 7. Perception des projets de l'organisation
 8. Connaissance des services de soutien du CERN (Ombud, RH, service médical, association du personnel)
- NB → significativité des différences : * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$



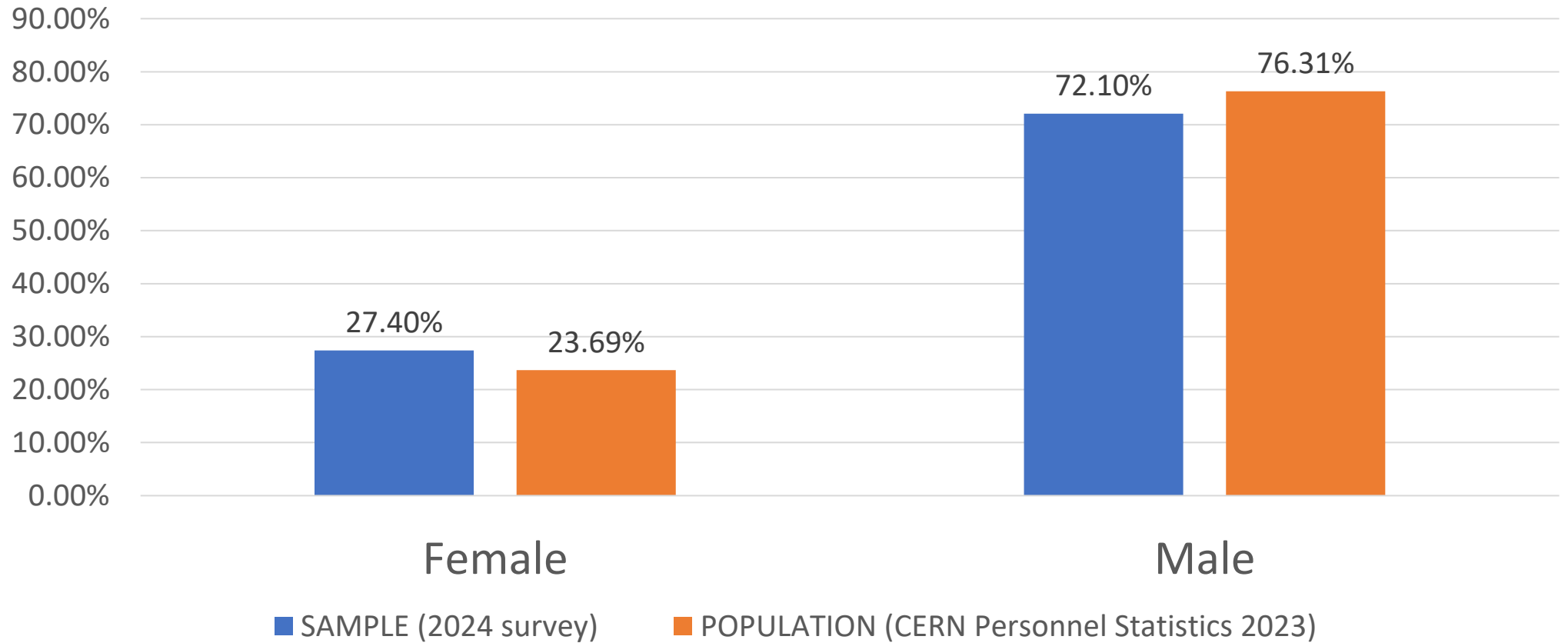
Caractéristiques de l'échantillon

Departments





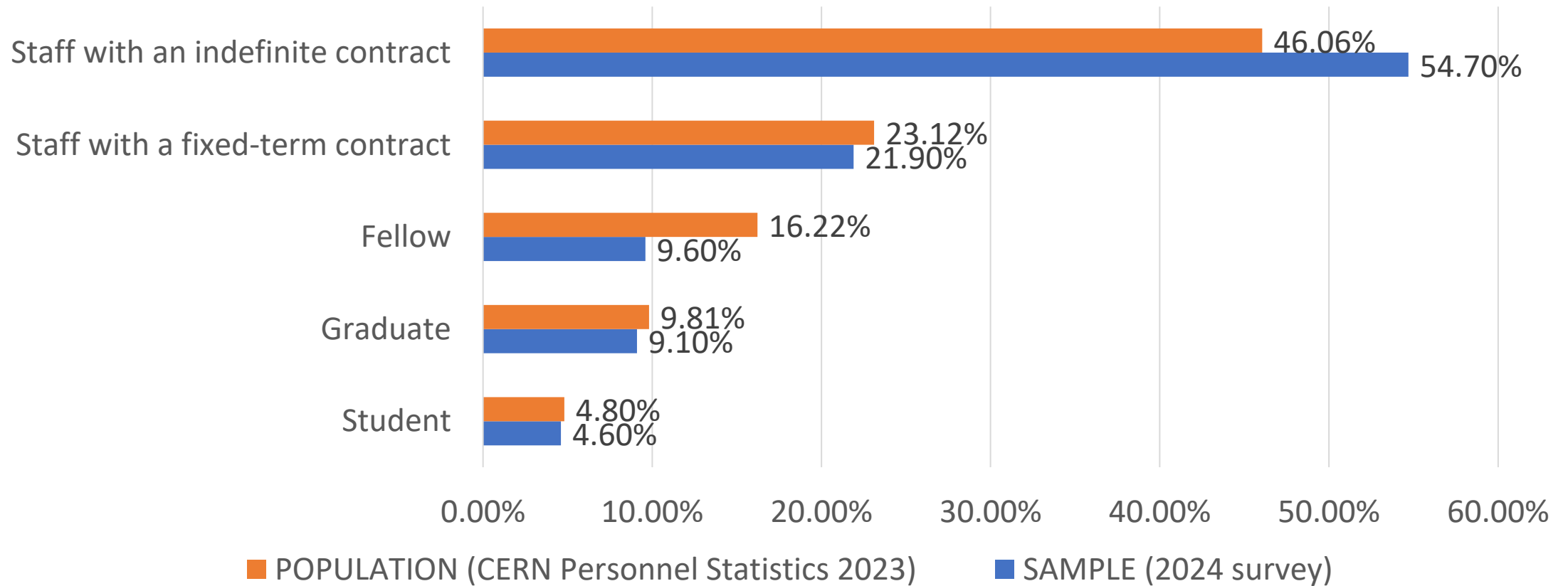
Caractéristiques de l'échantillon





Caractéristiques de l'échantillon

TYPE OF CONTRACT





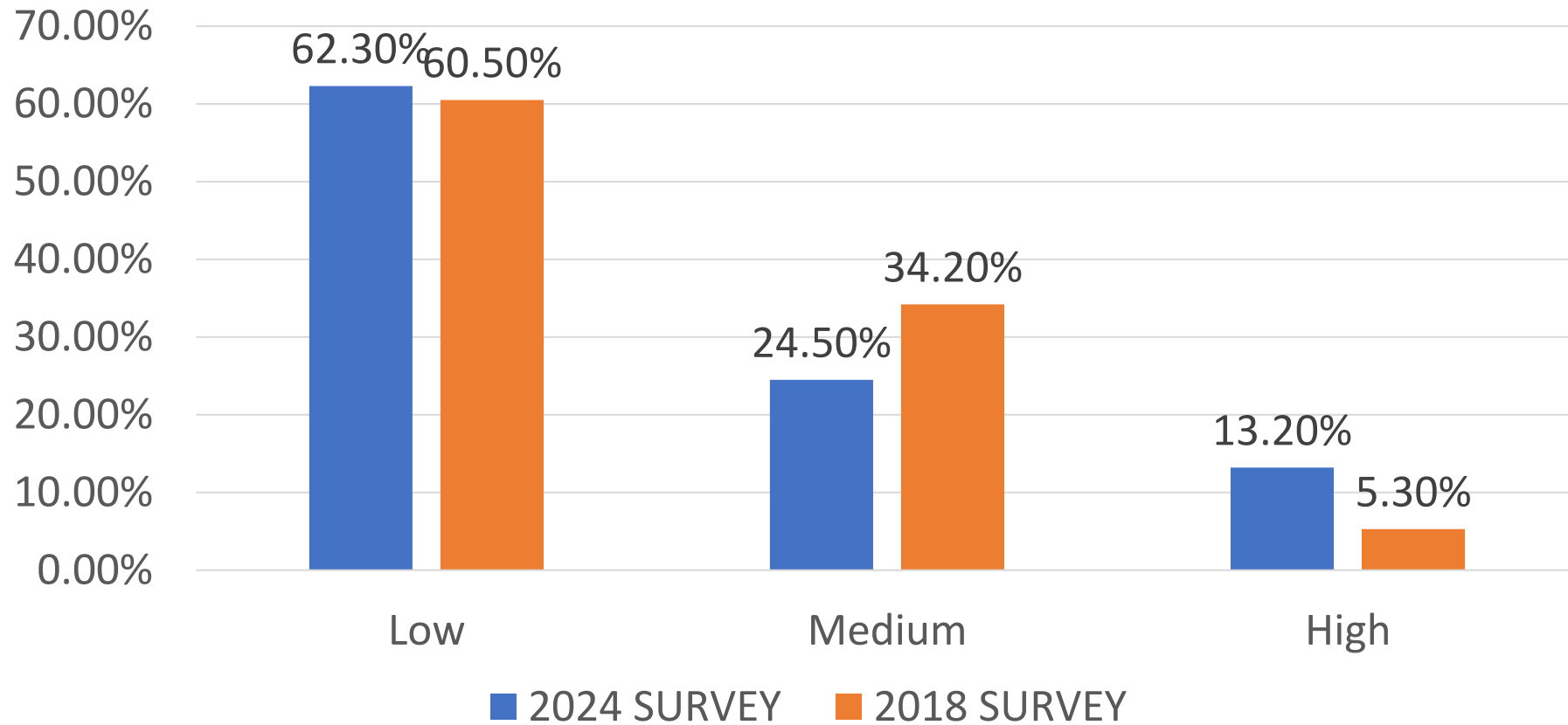
1. Stress perçu : signification des scores obtenus

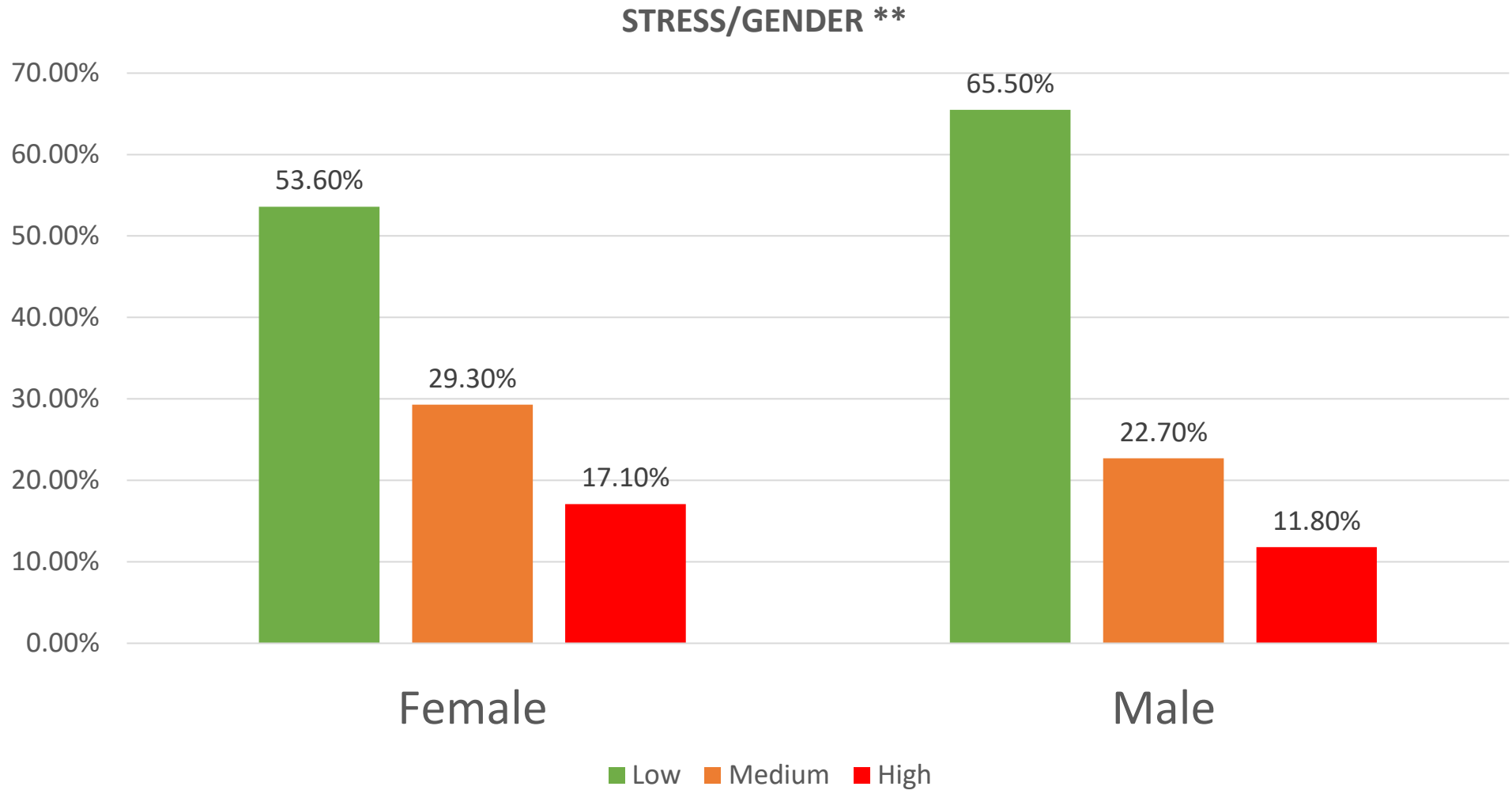
- L'accumulation des études a permis d'établir des seuils pour faciliter l'interprétation des scores :
 - **FAIBLE (LOW)** - De 0 à 20, la personne peut vivre des situations stressantes mais pense avoir les moyens d'y faire face ;
 - **MOYEN (MEDIUM)** - De 21 à 26 : certaines situations semblent plus difficiles et peuvent perturber émotionnellement le sujet, d'autres stratégies d'adaptation doivent être développées ;
 - **ÉLEVÉ (HIGH)** - A partir d'un score de 27, l'impuissance ressentie est très forte, le sujet se sent très menacé et des changements dans le contexte de vie sont nécessaires ainsi que dans les schémas de pensée et les stratégies d'adaptation.



Stress perçü

Perceived stress *

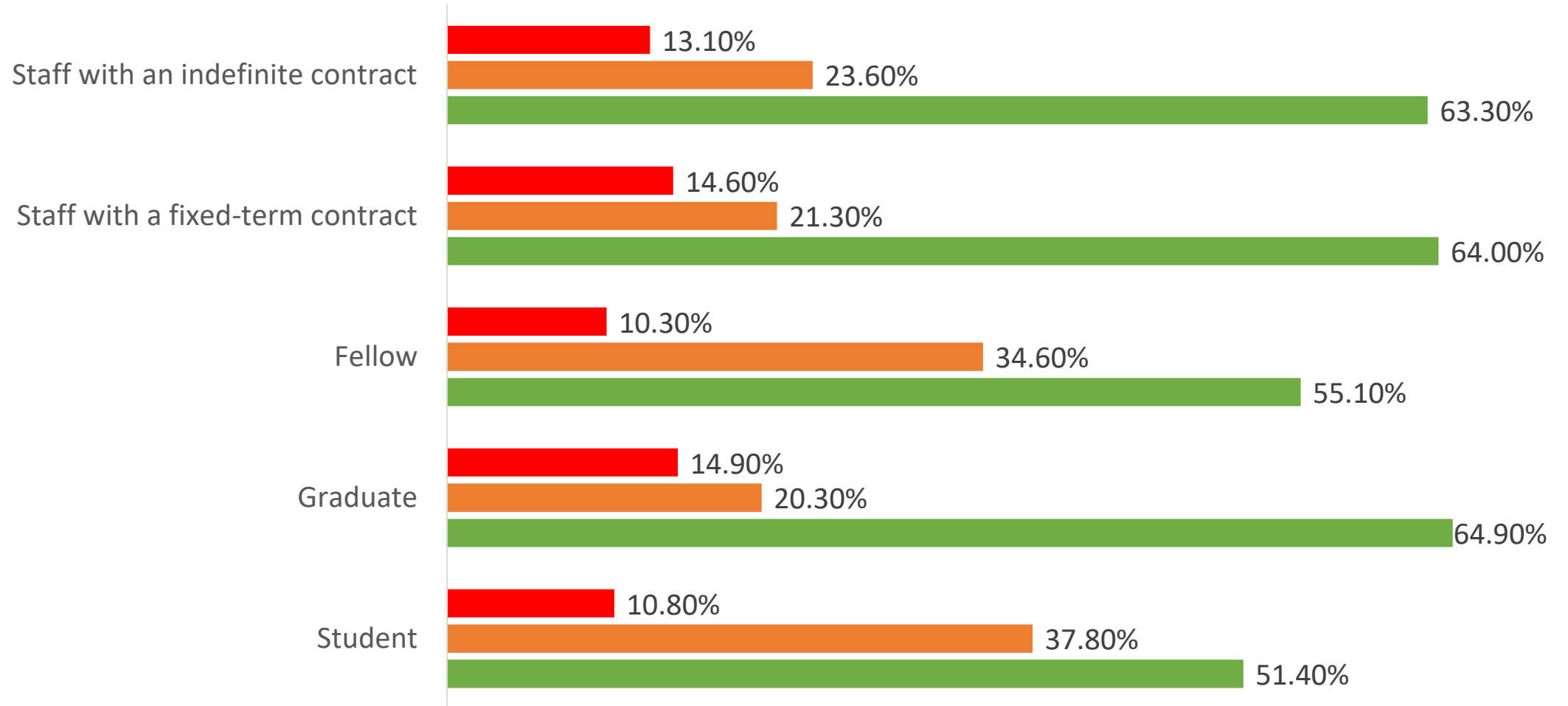






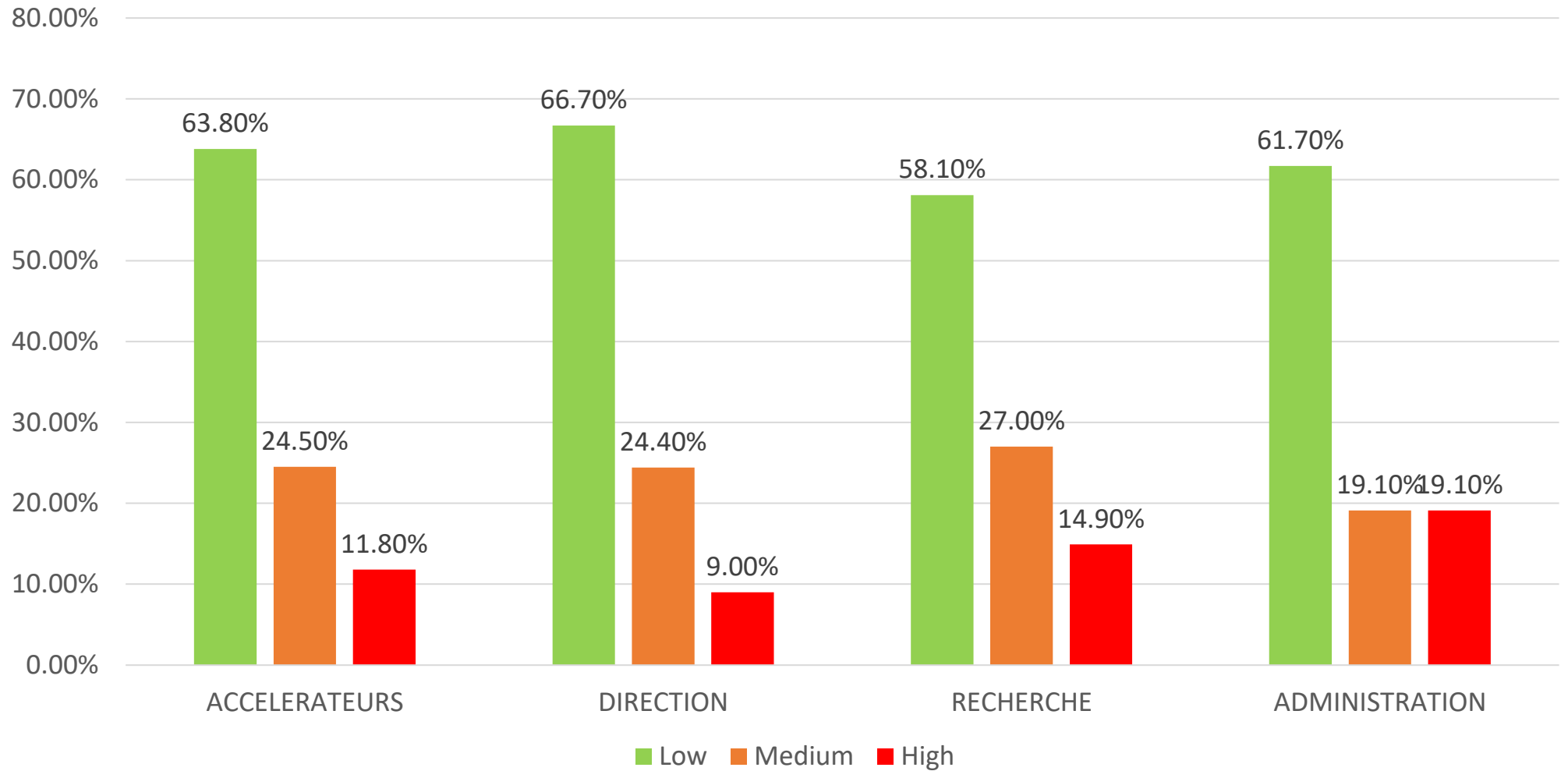
STRESS/TYPE OF CONTRACT

■ High ■ Medium ■ Low





STRESS/SECTEURS





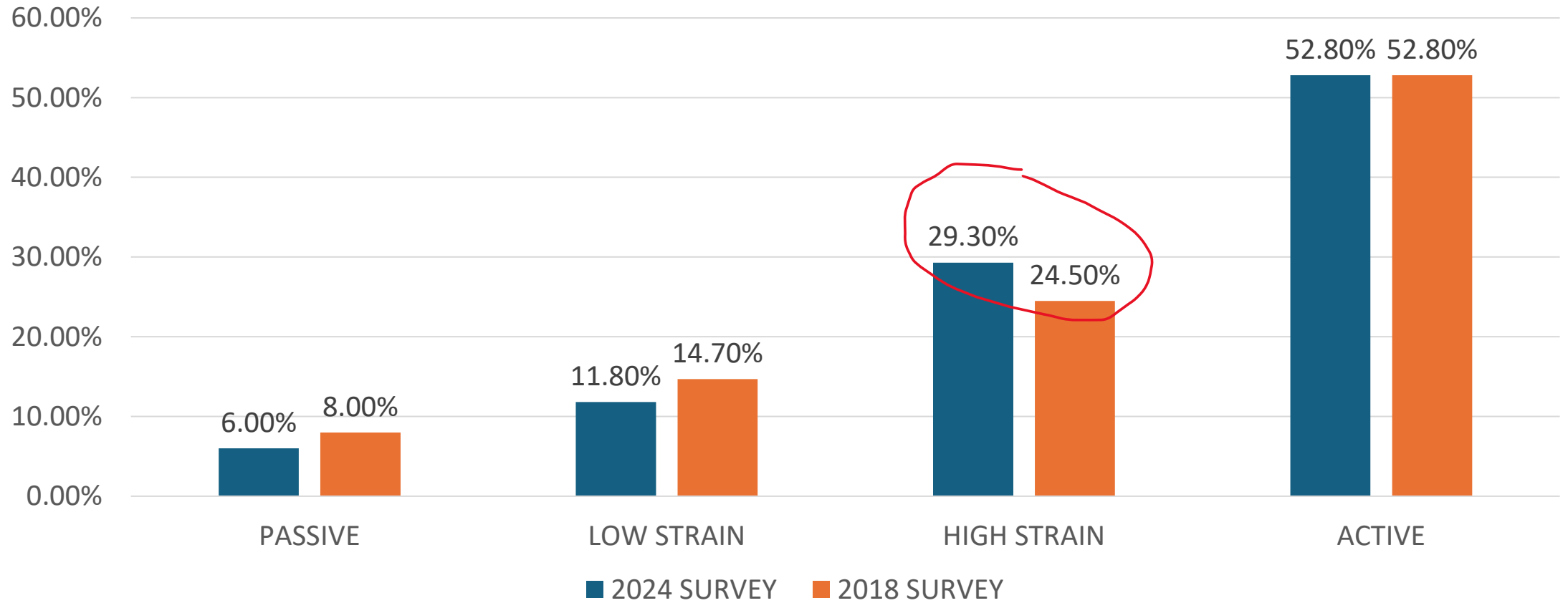
Stress perçu

- Différence plus marquée entre les hommes et les femmes qu'en 2018
- En 2024, le niveau global de stress perçu est plus élevé qu'en 2018
- Stress élevé : de 5,3% en 2018 à 13,2% en 2024
- Stress moyen : de 34,2% en 2018 à 24,5% en 2024
- Stress faible : stable



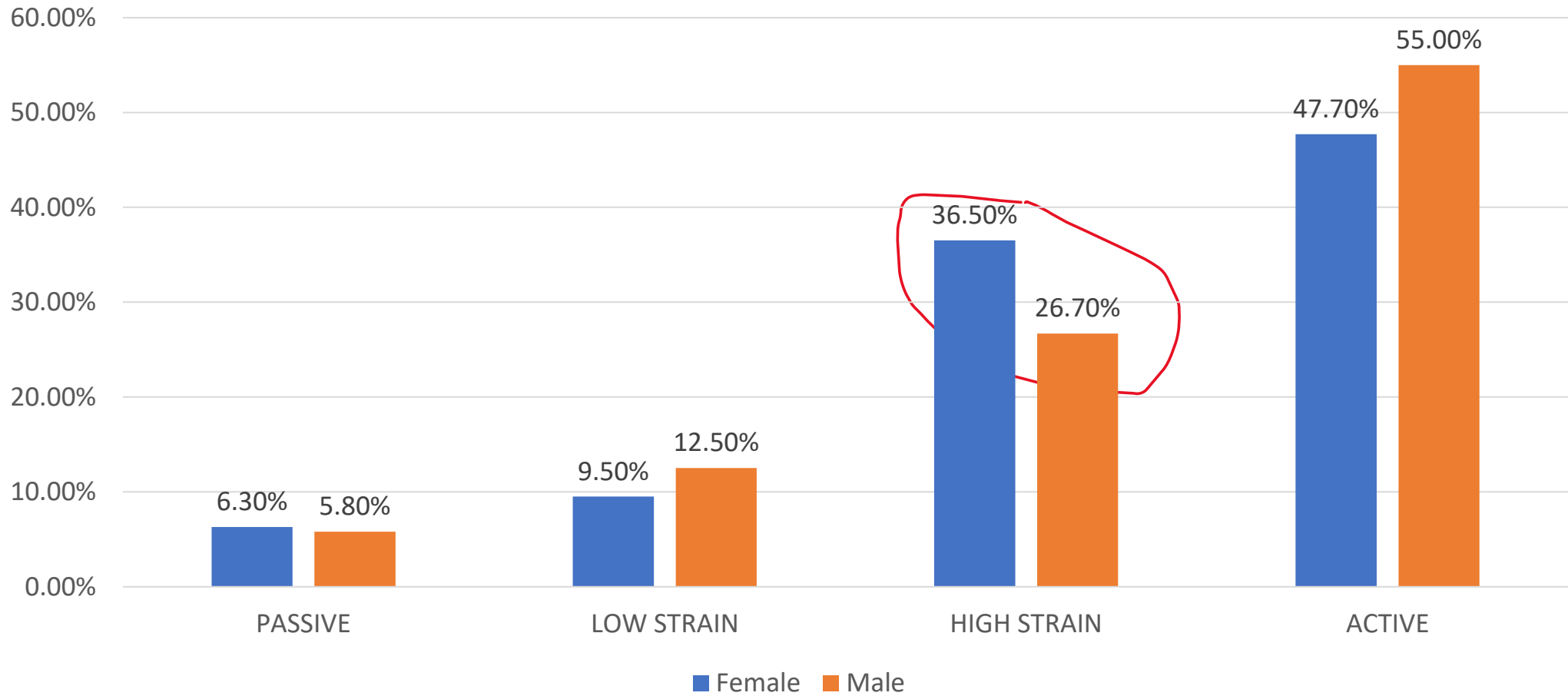
JOB STRAIN

Job strain





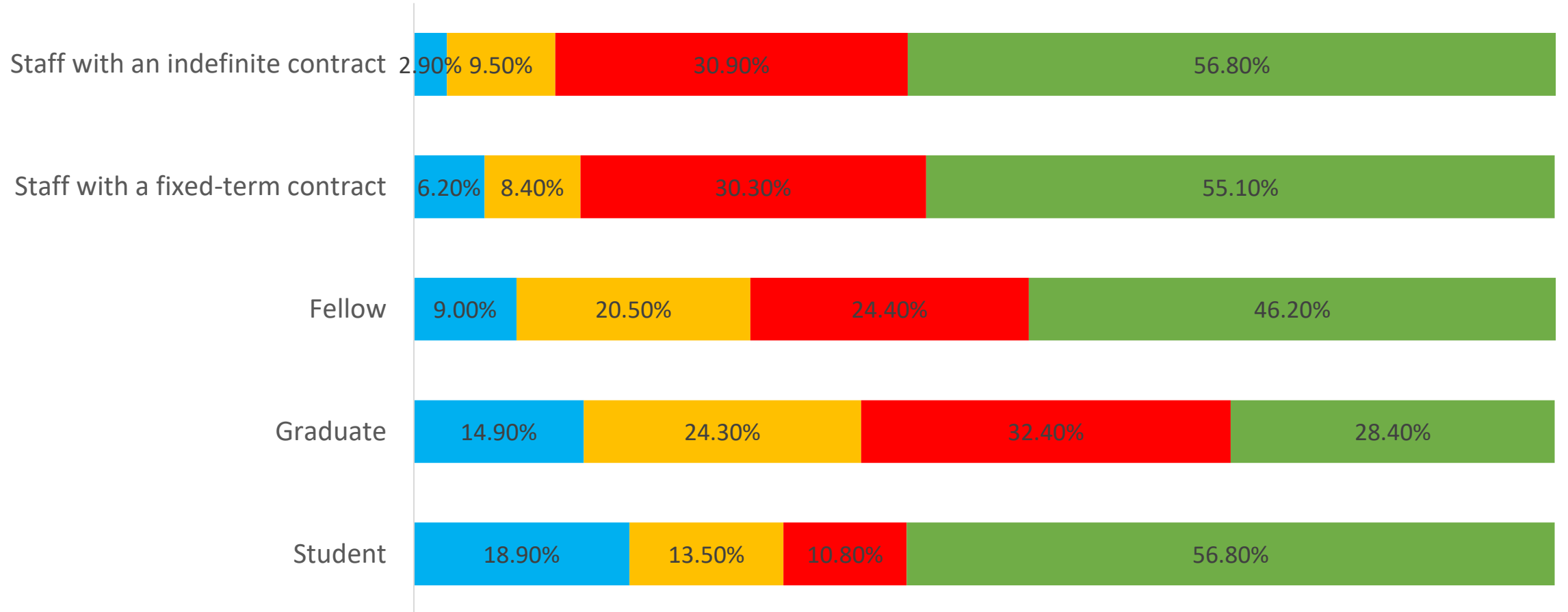
JOB STRAIN/GENDER *





JOB STRAIN/TYPE OF CONTRACT ***

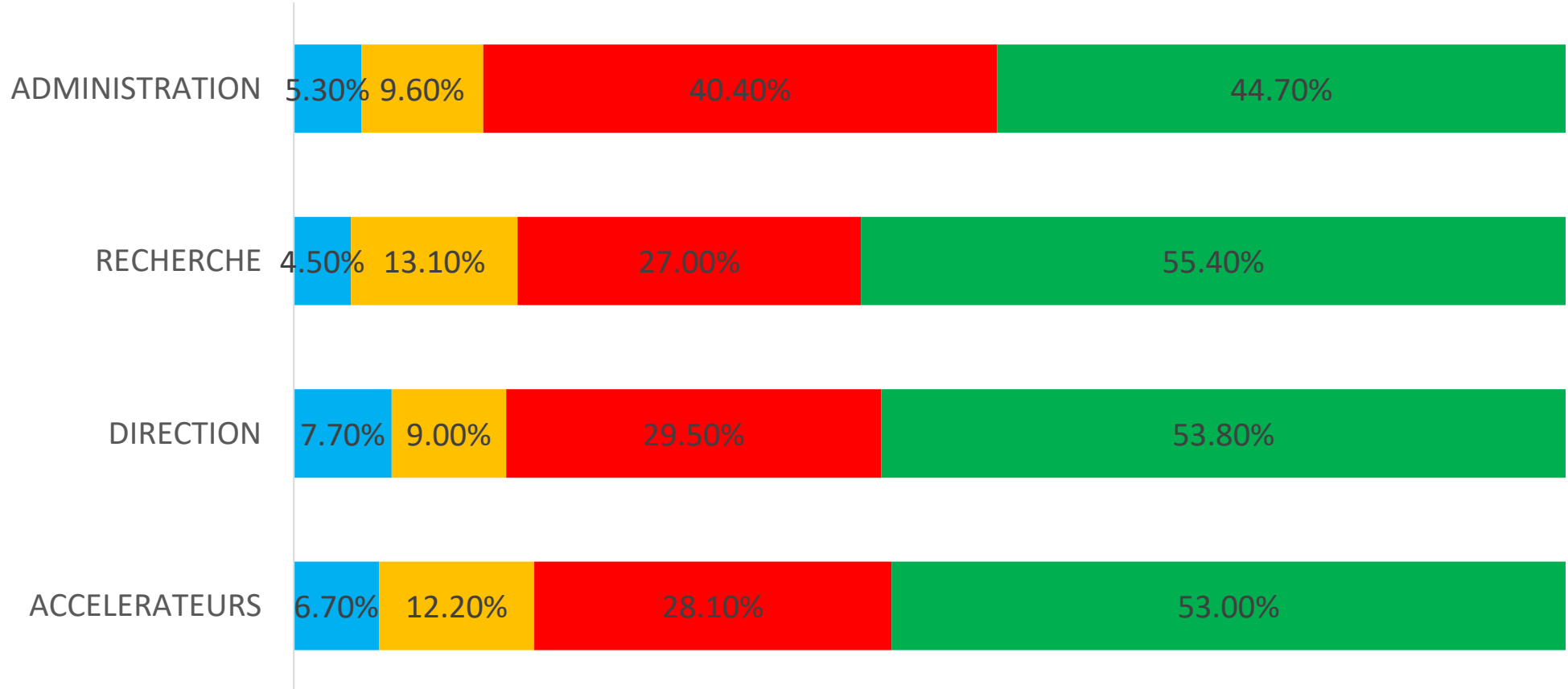
PASSIVE LOW STRAIN HIGH STRAIN ACTIVE





JOB STRAIN/SECTEURS

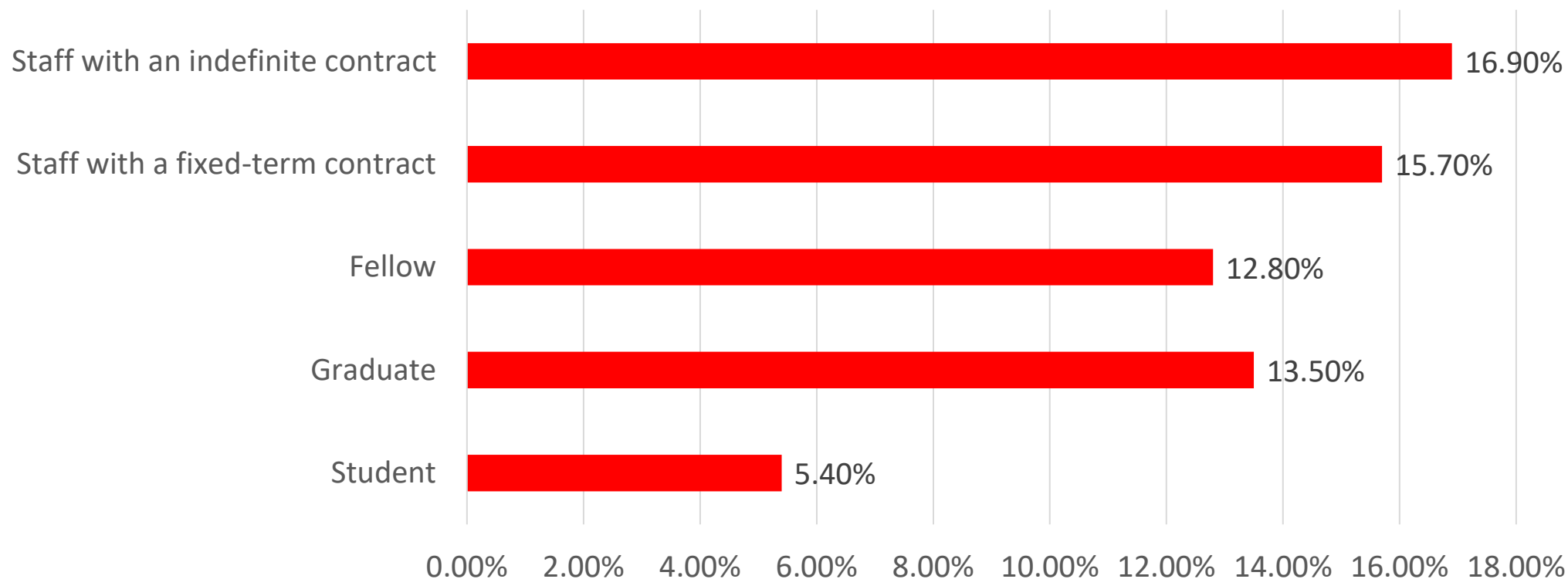
PASSIVE LOW STRAIN HIGH STRAIN ACTIVE





ISO-STRAIN (=Low Social Support AND High Strain, travail tendu ET isolement)

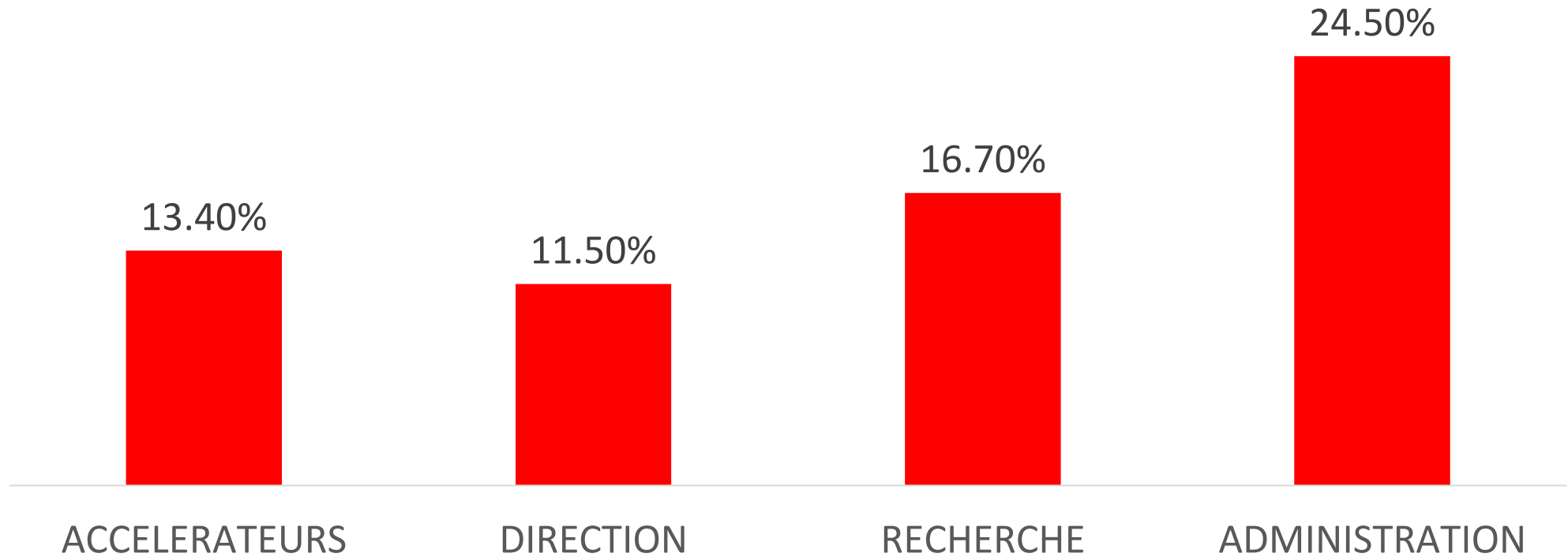
ISO-STRAIN/TYPE OF CONTRACT ***





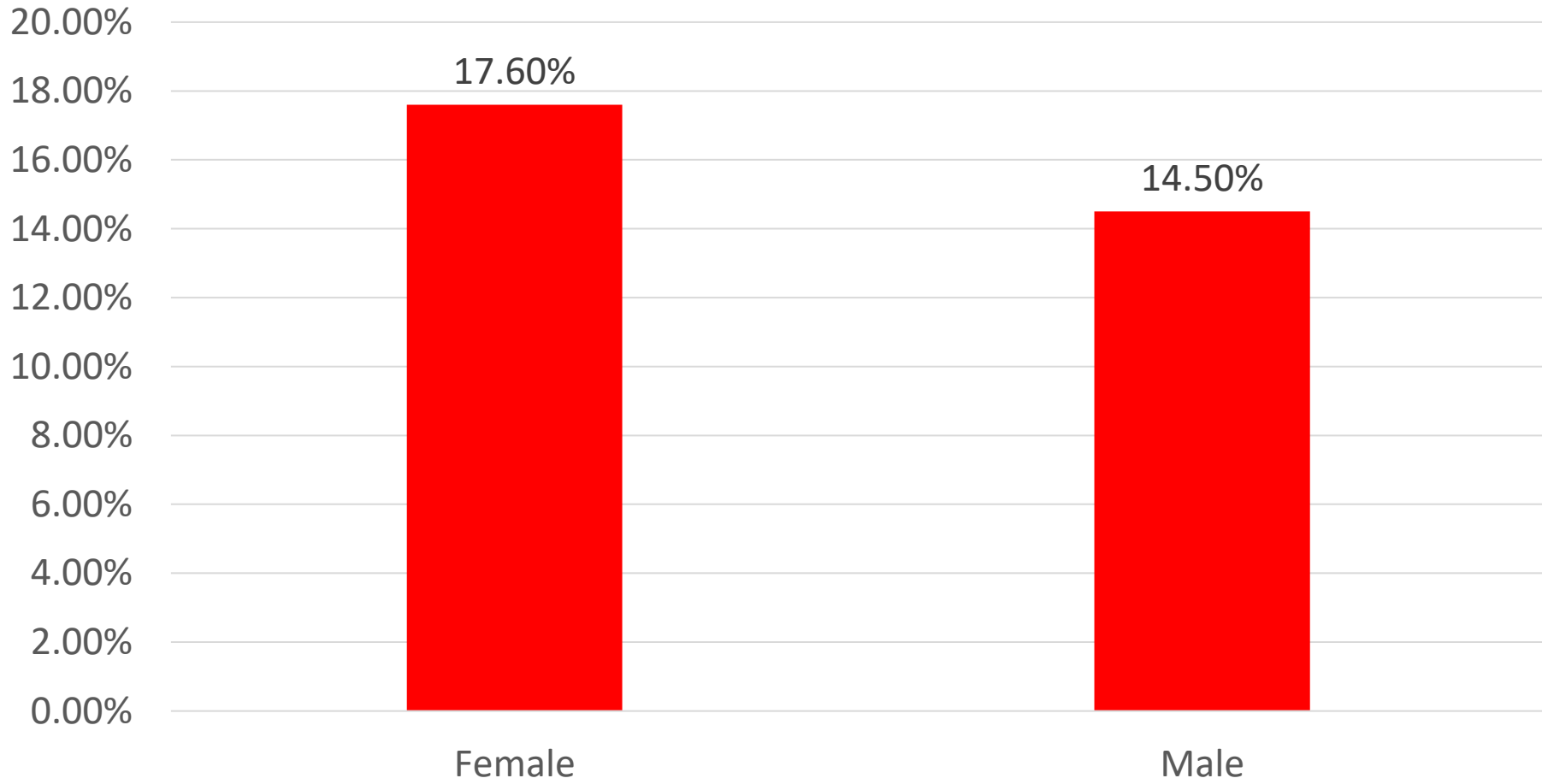
ISO-STRAIN/SECTEURS *

■ ISO-STRAIN





ISO-STRAIN/GENDER **



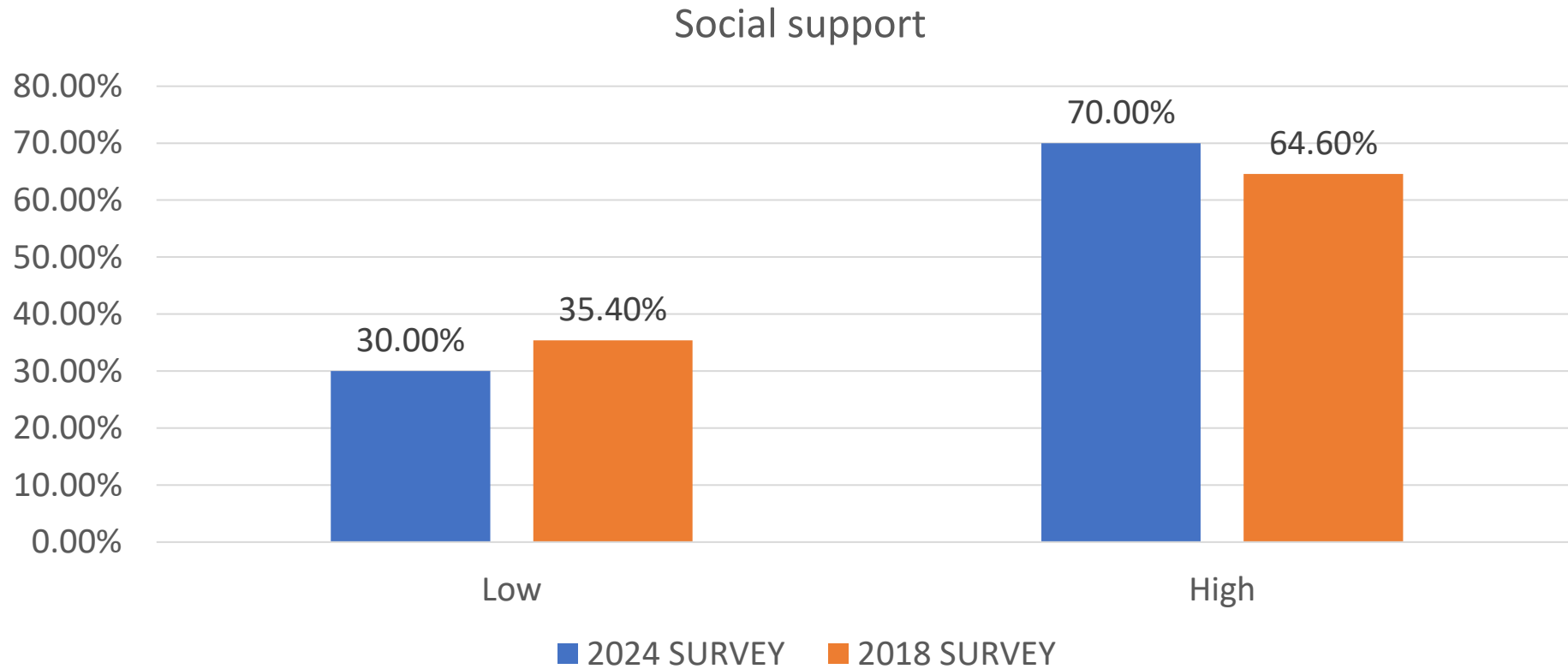


Job Strain

- « Travail actif » : très stable (52,8%).
- « Travail tendu » : en général, de 24,5% en 2018 à 29,3% en 2024 (moins de « passif » et moins de « détendu »).
 - Personnel IC : de 22,9 % à 30,9.
 - Personnel LD : de 27,8% à 30,3%.
 - Étudiants : de 22,3 % à 10,8 %.
 - Boursiers : de 26,1% à 24,4%.
- ISO-STRAIN :
 - Étudiants : de 14,9 % en 2018 à 5,4 % en 2024.
 - Boursiers : de 15,8 % à 12,8 %.
 - Personnel IC : de 14,8 % à 16,9.
 - Personnel LD : de 15,7% à 15,7%.



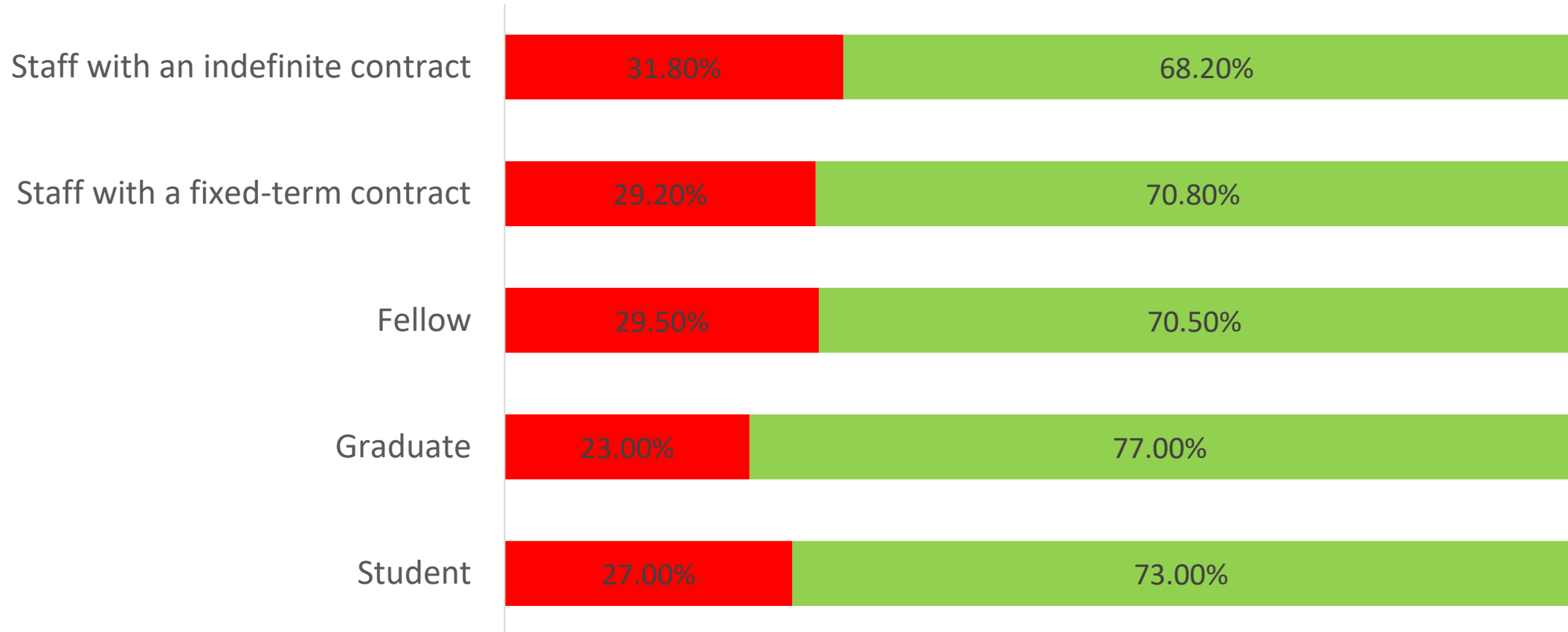
3. SOUTIEN SOCIAL





SOCIAL SUPPORT/TYPE OF CONTRACT

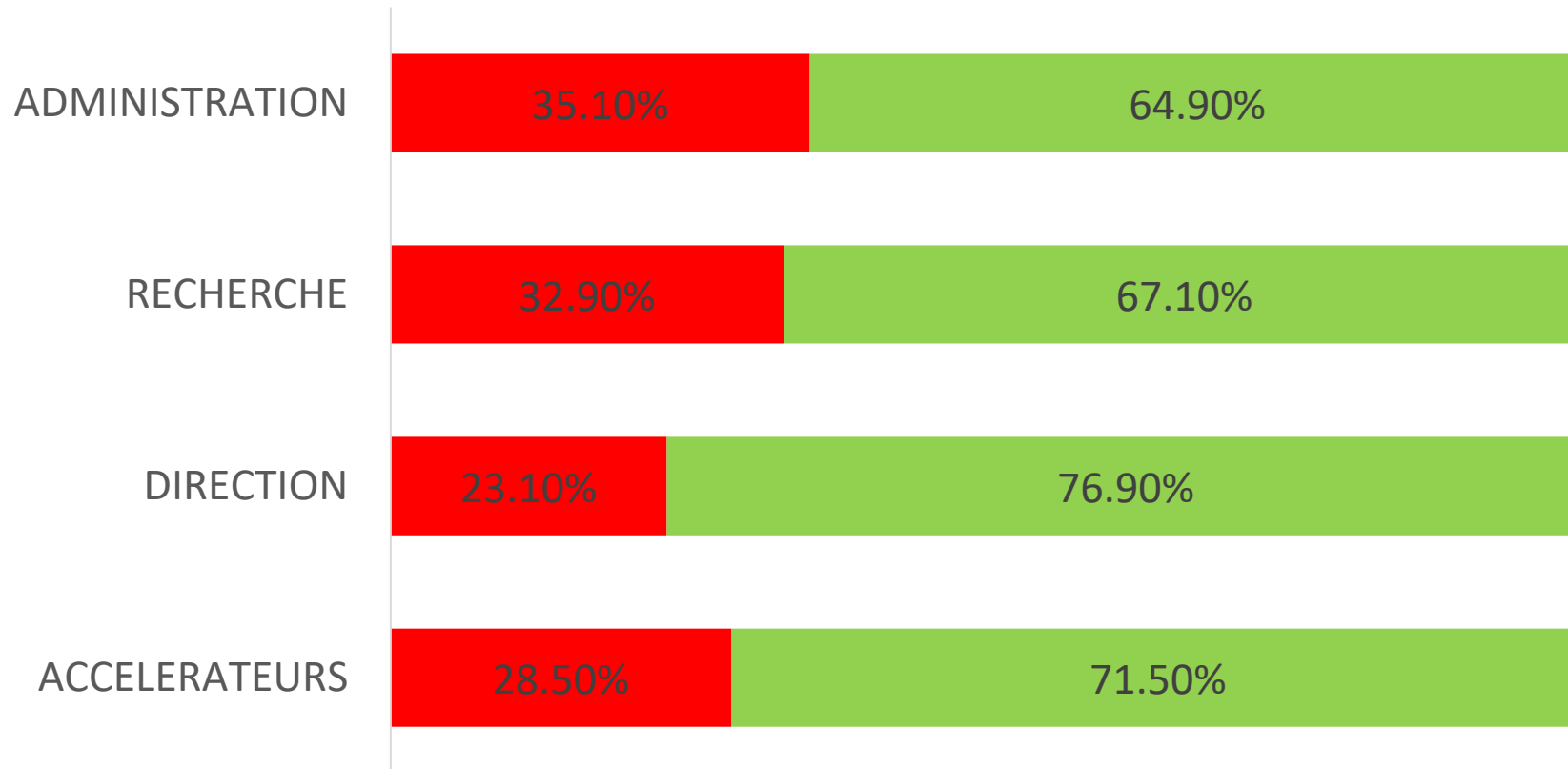
■ Low ■ High





SOUTIEN SOCIAL/SECTEURS

■ Low ■ High





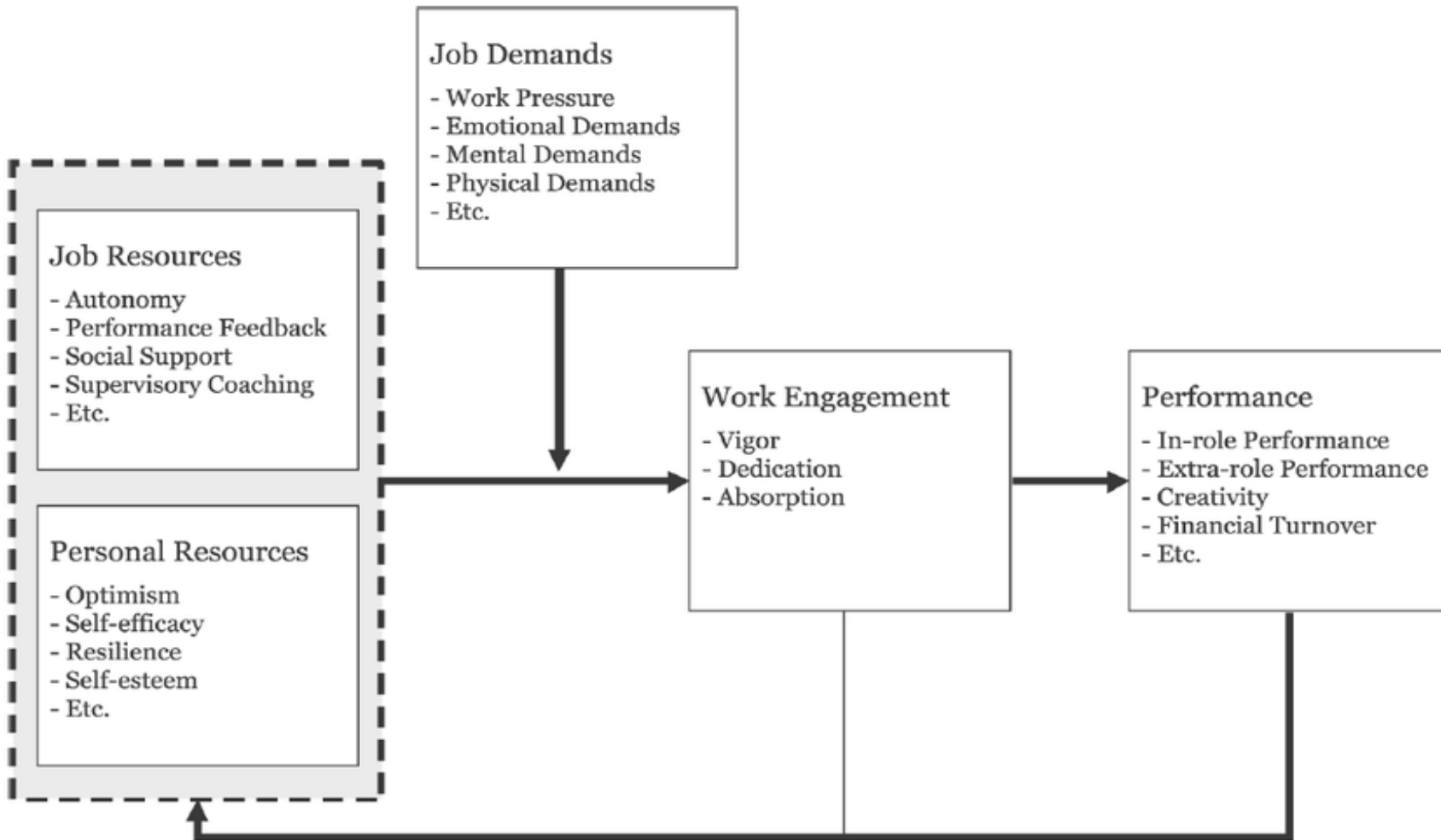
Social support

- Soutien social meilleur qu'en 2018 en général : de 64,4 % à 70,0 %.



4. Work engagement (Bakker & Demerouti, 2008)

(Negatively correlated with burnout)

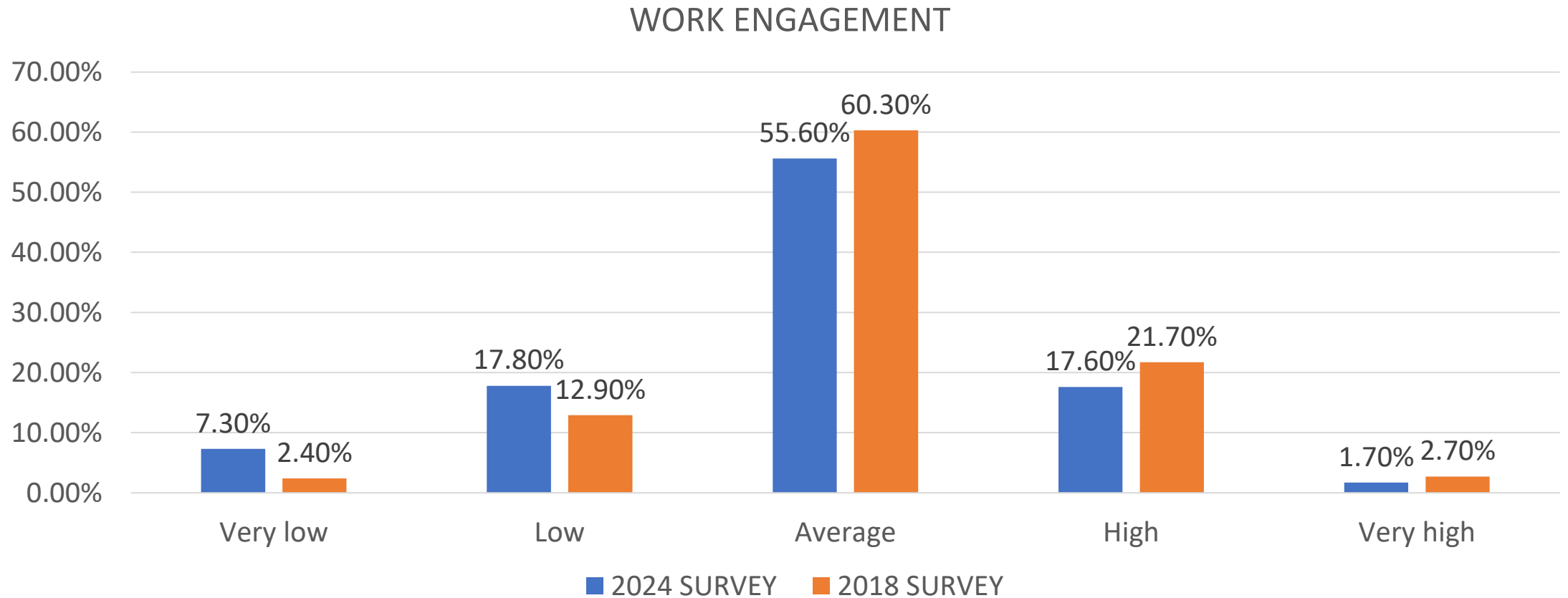


Work engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.

Vigor is characterized by high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in one's work, and persistence even in the face of difficulties; **dedication** by being strongly involved in one's work, and experiencing a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge; and **absorption** by being fully concentrated and happily engrossed in one's work, whereby time passes quickly and one has difficulties with detaching oneself from work. (Schaufeli & al., 2002)



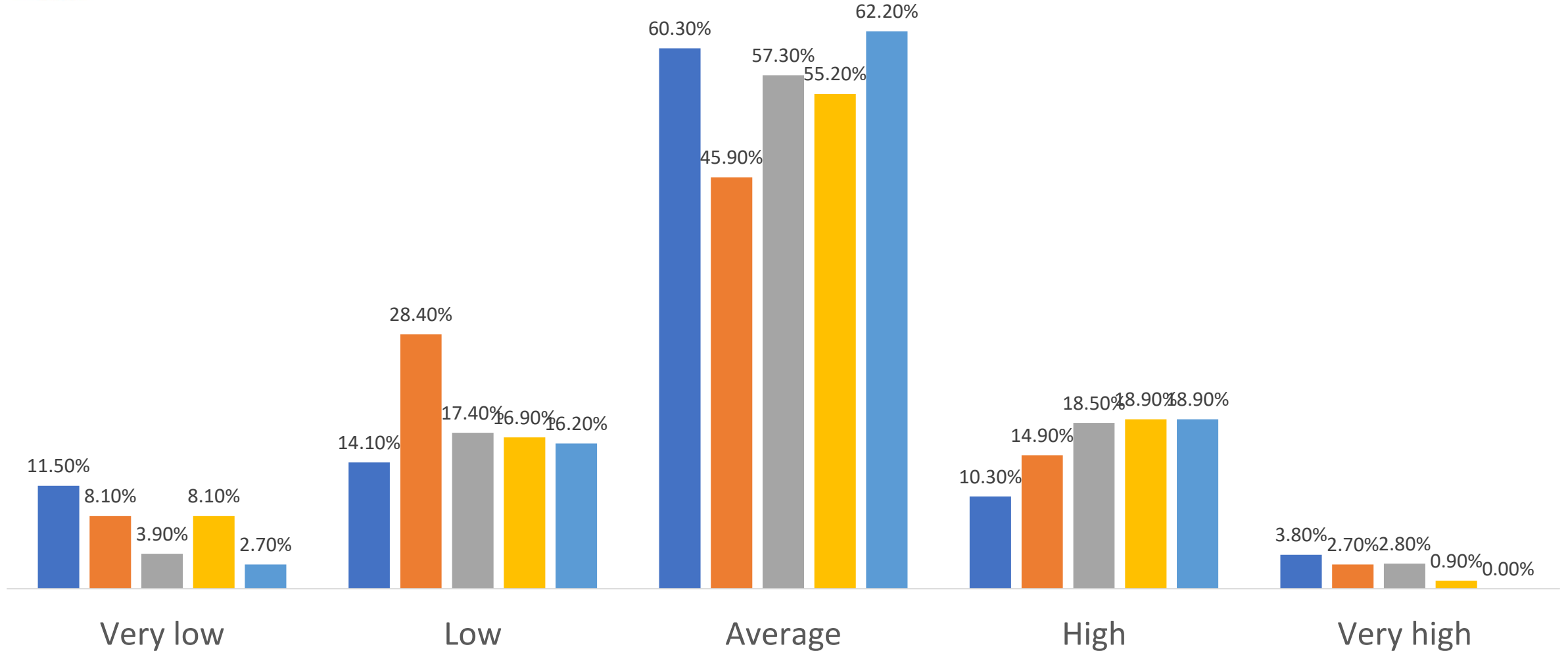
WORK ENGAGEMENT (opposed to burnout)





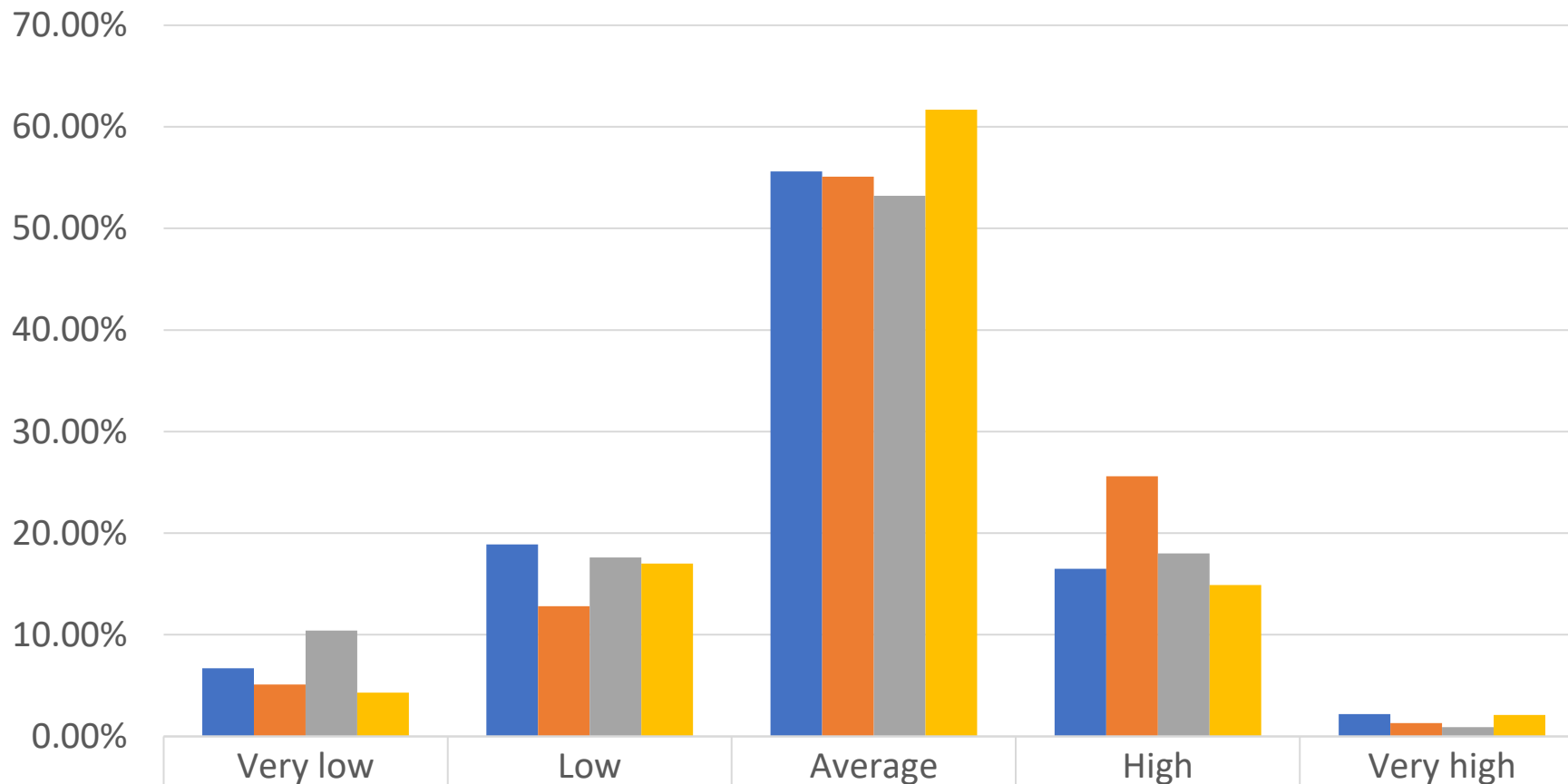
WORK ENGAGEMENT/TYPE OF CONTRACT

■ Fellow
 ■ Graduate
 ■ Staff with a fixed-term contract
 ■ Staff with an indefinite contract
 ■ Student





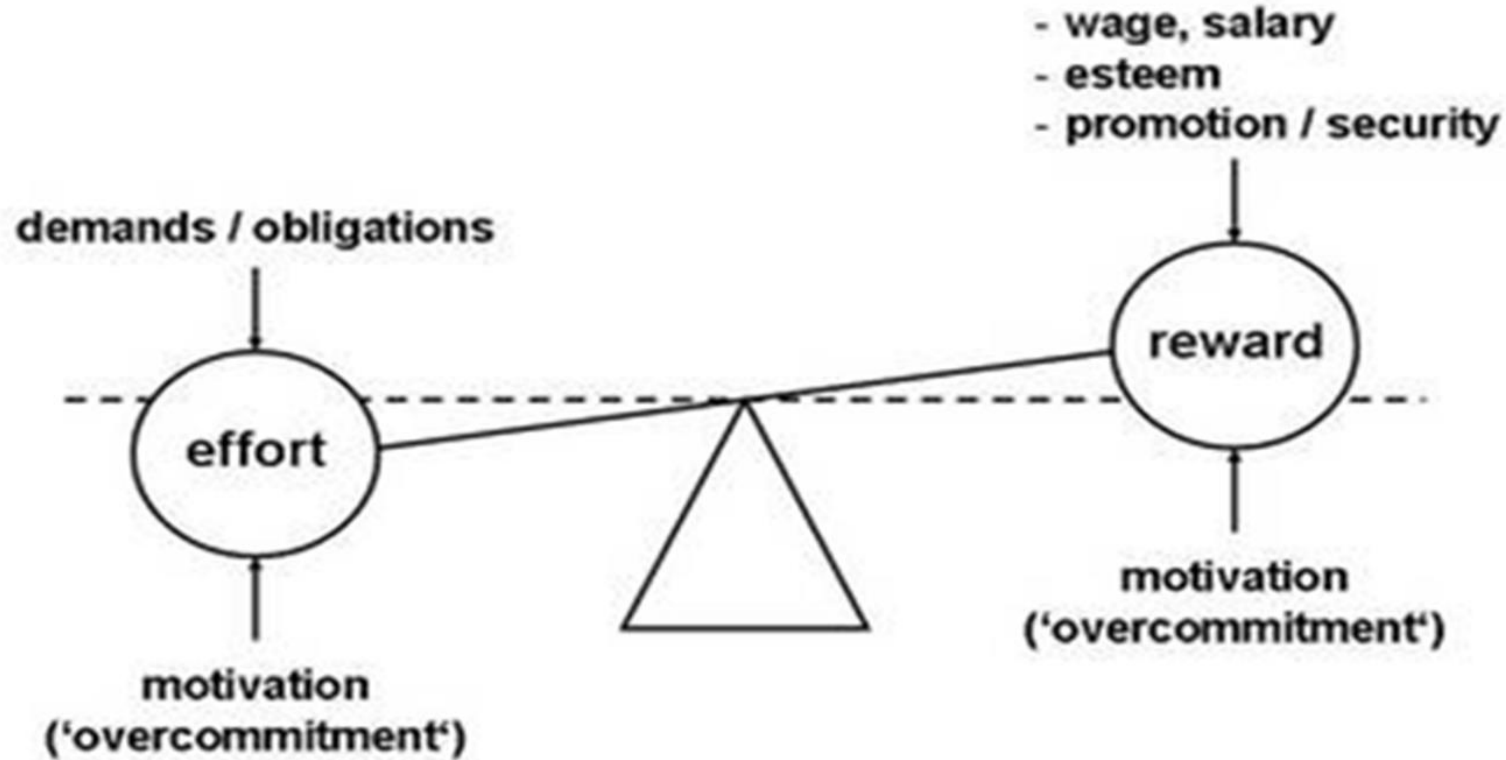
ENGAGEMENT/SECTEURS



	Very low	Low	Average	High	Very high
ACCELERATEURS	6.70%	18.90%	55.60%	16.50%	2.20%
DIRECTION	5.10%	12.80%	55.10%	25.60%	1.30%
RECHERCHE	10.40%	17.60%	53.20%	18.00%	0.90%
ADMINISTRATION	4.30%	17.00%	61.70%	14.90%	2.10%



5. Effort/Reward Imbalance (ERI)

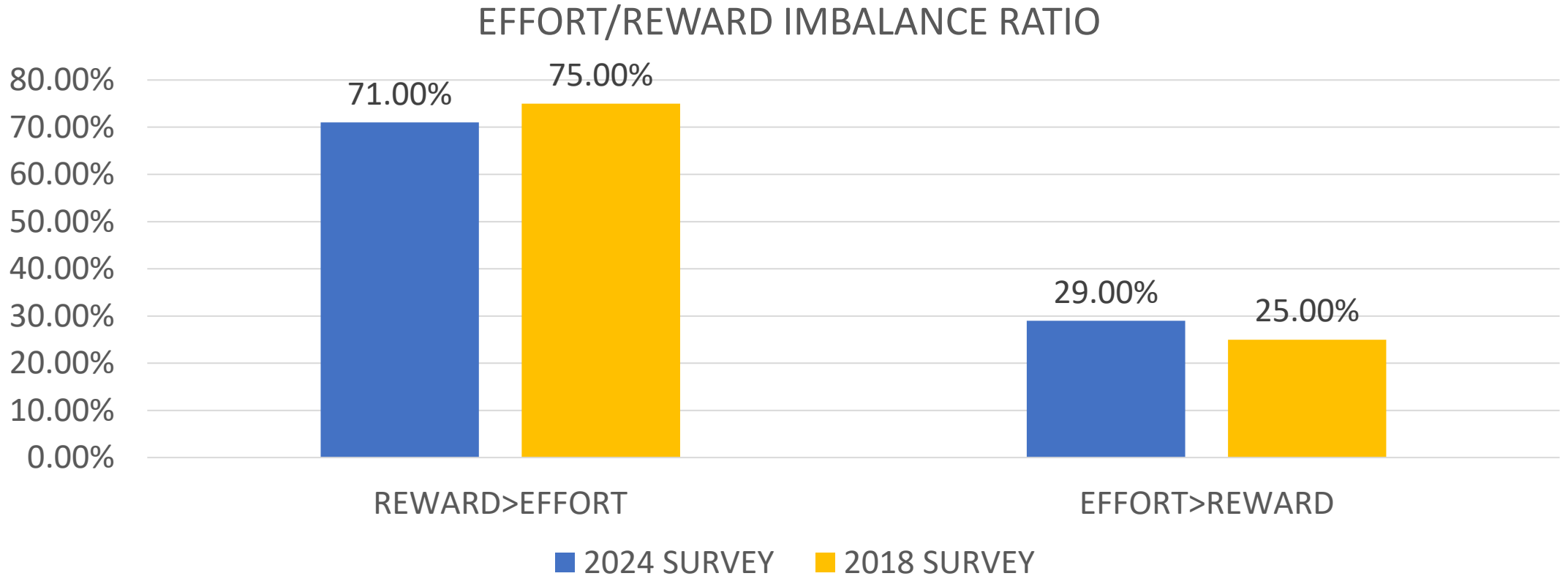


Imbalance maintained

- if no alternative choice available
- if accepted for strategic reasons
- if motivational pattern present (overcommitment)

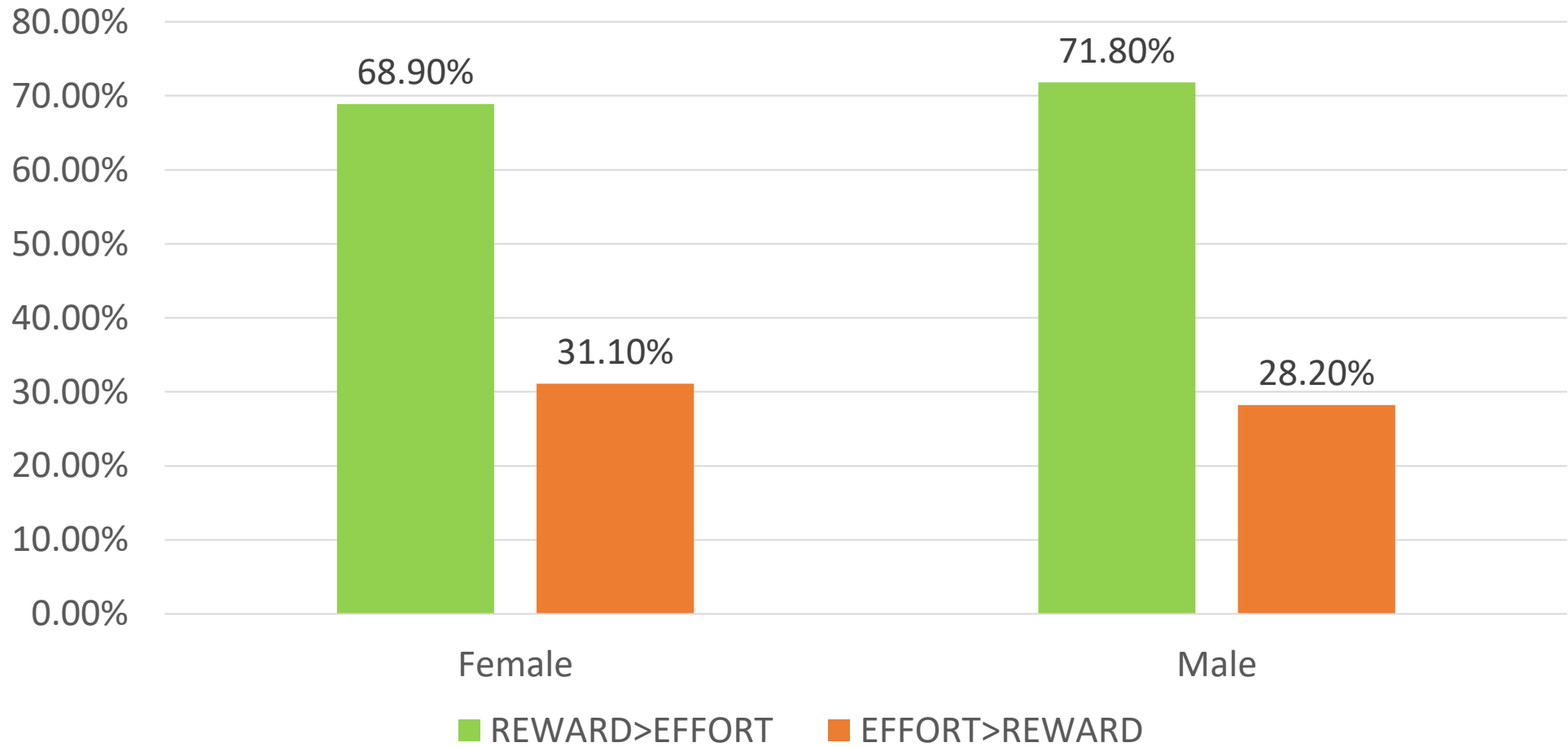


EFFORT/REWARD IMBALANCE





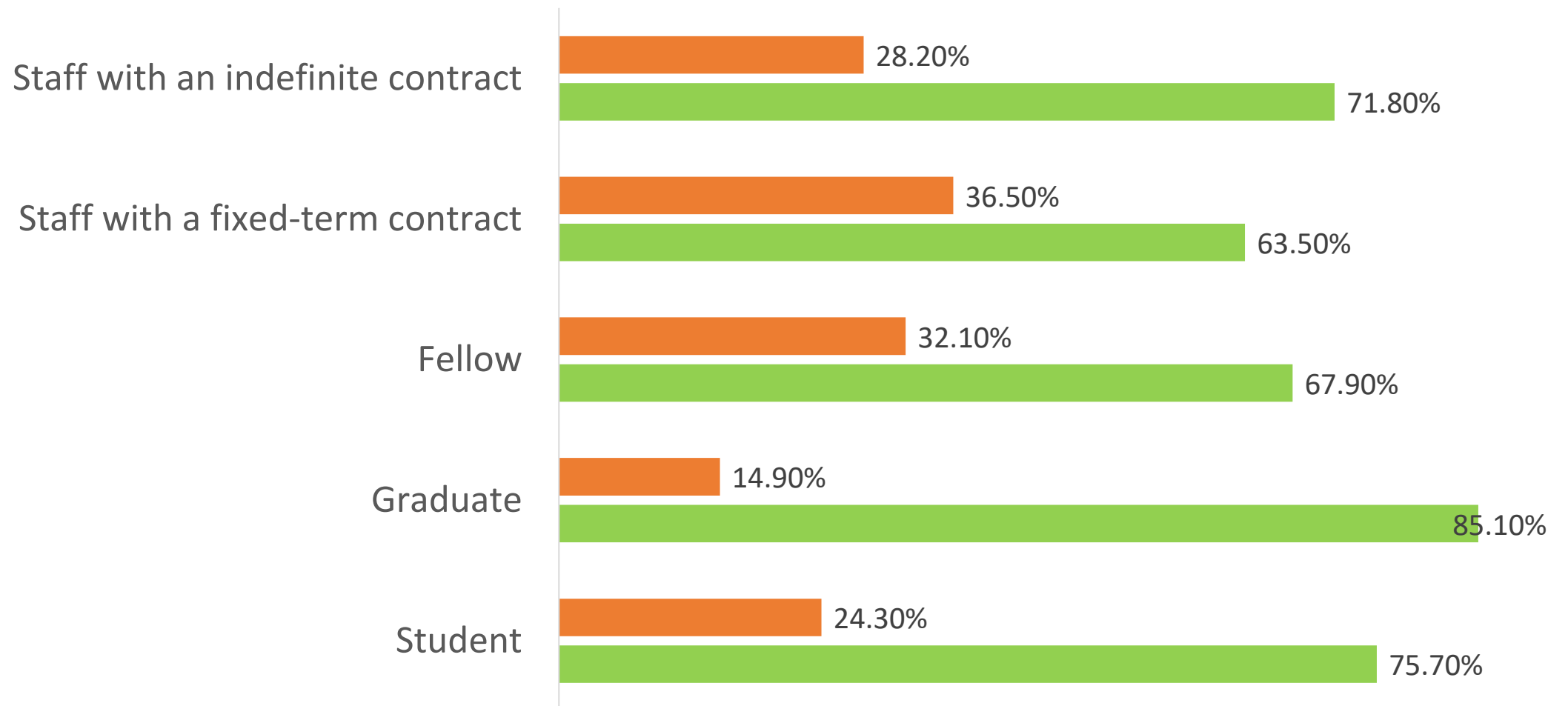
ERI RATIO/GENDER





ERI RATIO/TYPE OF CONTRACT **

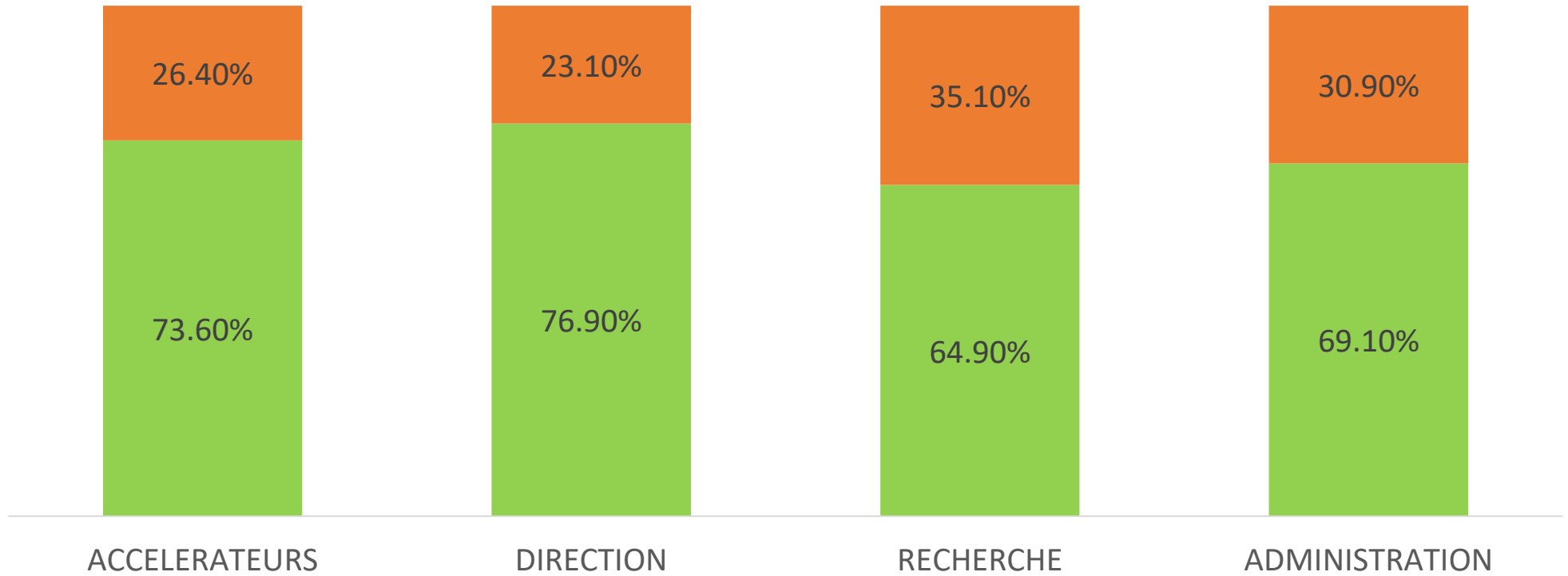
EFFORT>REWARD REWARD>EFFORT





ERI RATIO/SECTEURS

■ REWARD>EFFORT ■ EFFORT>REWARD





Effort/Reward Imbalance

- Plus d'effort et moins de recompense en 2024, difference avec 2018: 4%
- Plus d'effort pour les contrats LD par rapport aux contrats IC
- De même pour les fellows par rapport aux graduates et étudiants



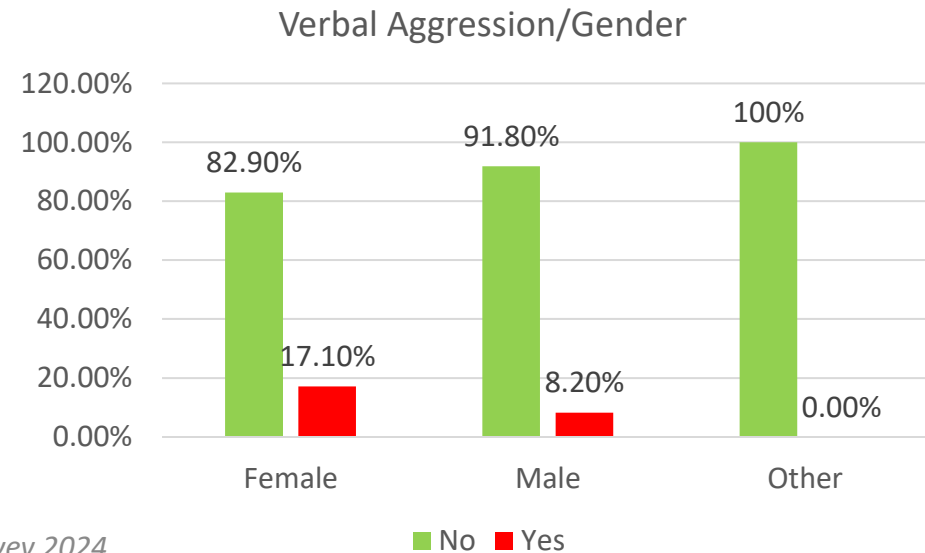
6. MOBBING

One or more people systematically behave towards you in the following way...	No	Yes, currently	Yes, in the past	TOTAL
Ignore you, pretend you're not there	66,30%	15,30%	18,40%	100%
Prevent you from expressing yourself	71,50%	11,20%	17,30%	100%
Ridicule you in public	80,30%	4,70%	15,00%	100%
Unfairly criticize your work	65,40%	9,90%	24,80%	100%
Burden you unnecessary or degrading tasks	73,70%	10,60%	15,70%	100%
Sabotage your work, prevent you from working properly	77,10%	8,80%	14,20%	100%
Suggest that you are mentally disturbed	93,20%	1,80%	4,90%	100%
Say obscene or degrading things to you	91,10%	1,20%	7,60%	100%
Make insistent sexual propositions to you	97,80%	0,10%	2,10%	100%
Ensemble	79,60%	7,10%	13,30%	100%



AGGRESSIONS

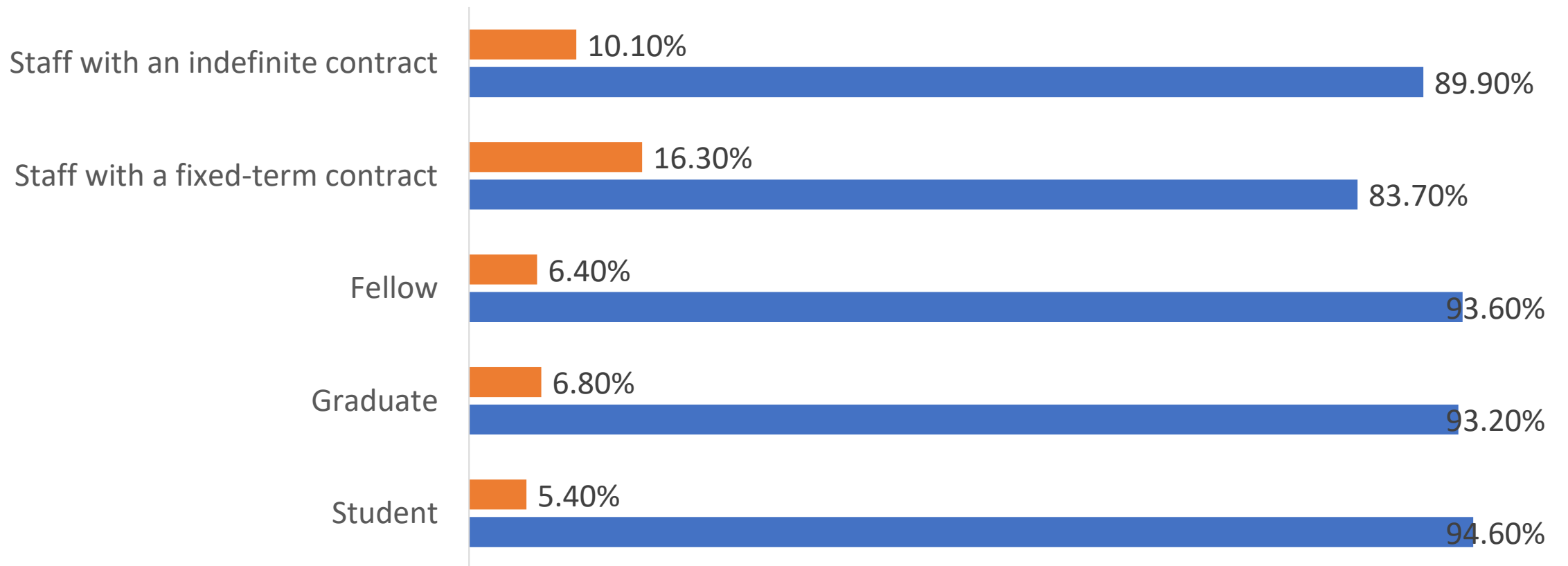
In the past 12 months, have any of your colleagues or superiors exposed you to a...	No	Yes	TOTAL
VERBAL AGGRESSION	89,40%	10,60%	100%
PHYSICAL AGGRESSION	99,80%	0,20%	100%
SEXUAL AGGRESSION	99,80%	0,20%	100%
Ensemble	96,30%	3,70%	100%





VERBAL AGGRESSIONS/TYPE OF CONTRACT

Yes No





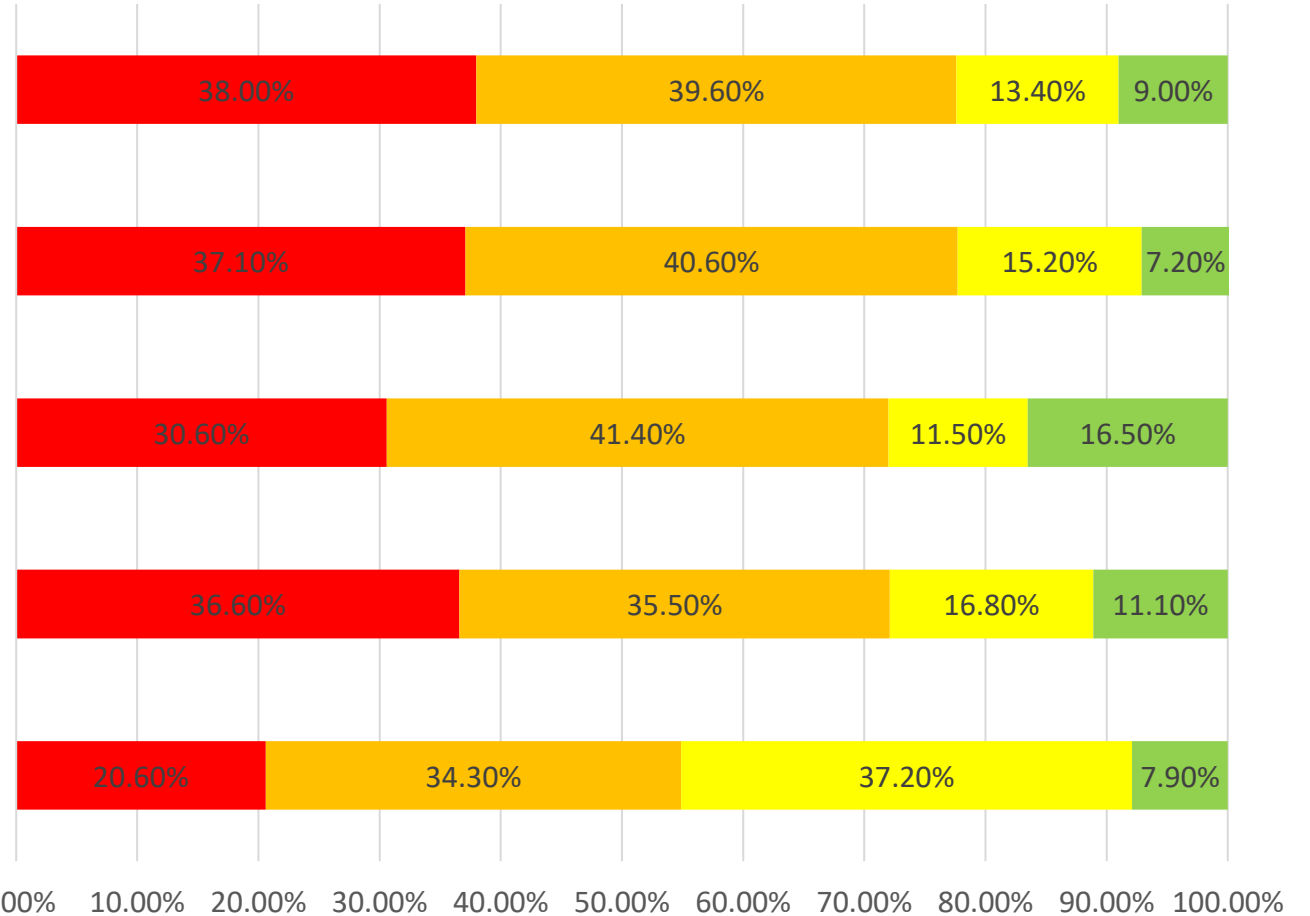
Mobbing et agressions

- Très stable de 2018 à 2024
- Les agressions sont peu nombreuses et essentiellement verbales
- Agressions verbales : 13,3% de « oui » en 2018 et 10,6% en 2024



7. CONFIANCE ENVERS LES PROJETS DE L'ORGANISATION

To make a stronger commitment to these developments



■ Not confident at all ■ A little confident ■ Fairly confident ■ Very confident



Open-ended question : « *If you feel a lack of confidence in any of this areas, please indicate what you are concerned about* »

THEMES_LACK_OF_CONFIDENCE	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	485	56,80%
Managerial issues (lack of knowledge transmission, problems with managerial skills, top management too distant, etc.)	85	10,00%
Worsening working conditions (workload...)	46	5,40%
Contracts and careers policy	35	4,10%
Discrimination (sexism, homophobia, nationality) at CERN	5	0,60%
Doubts about the FCC project - Financing (no "plan B")	112	13,10%
Doubts about the FCC project - Scientific interest	30	3,50%
Ecological issues (energy needs, local environment of CERN...)	23	2,70%
Threats to CERN's funding due to the global environment (wars, political context, etc.)	22	2,60%
Competition with China and other countries	7	0,80%
Confidence in the organization and its future	4	0,50%
TOTAL CIT.	854	100%

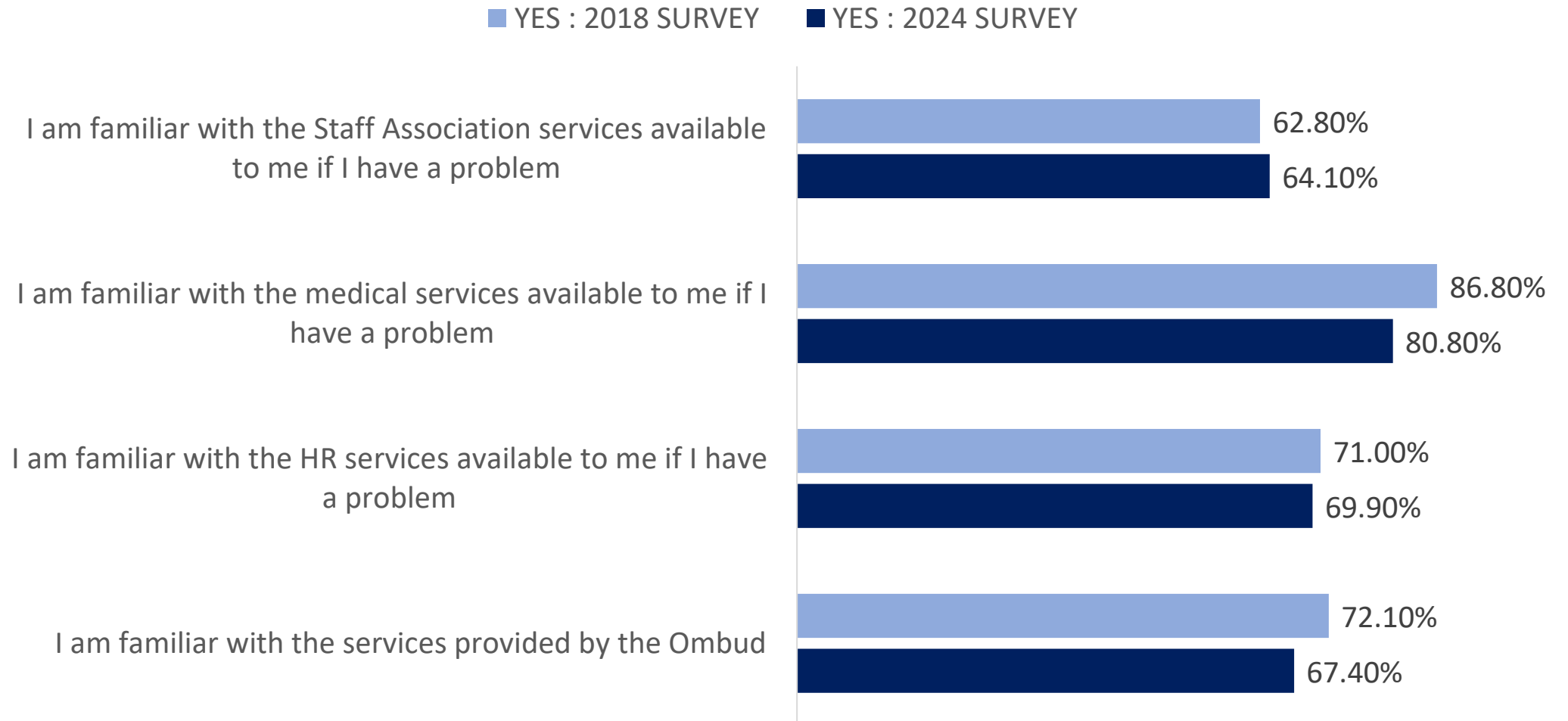


Exemples de verbatims

MAIN THEMES	VERBATIMS
Doubts about the FCC project - Financing (no "plan B")	<ul style="list-style-type: none"> - I think that the chances of FCC being approved are slim and CERN does not seem to have a plan B. - I'm worried long term about the likelihood of getting FCC. Medium and short term I worry that management has lost track of the priorities of the lab. - FCC fails CERN fails, there is nothing else. CERN becomes a museum.
Doubts about the FCC project - Scientific interest	<ul style="list-style-type: none"> - The future prospects of particle physics look grim: no definitive signs of new physics phenomena have been found and there is no way to know how to make progress. - Le FCC sert-il à faire réellement avancer la physique des particules? pour moi c'est vraiment pas clair, alors pour le grand public...
Threats to CERN's funding due to the global environment	<ul style="list-style-type: none"> - I get the impression the top management is no longer in contact with public opinion, worries in the society: energy, climate change, economy. - Will CERN still be funded? Will it still be appealing for young scientists? Will science remain a reference to the world? - Hard to convince public opinion that large projects such as FCC are meaningful and important for human kind, when compared with urgent matters such as climate change, migrations, wars, etc...
Managerial issues	<ul style="list-style-type: none"> - Les préoccupations du management ne sont pas centrées sur l'organisation mais sur leur carrière. - Communication floue ou absente. - The change from research to administration is the end of CERN
Worsening working conditions	<ul style="list-style-type: none"> - The Organization consistently cuts the cost of personnel, while the workload does not decrease accordingly. - Discordance capacité des ressources vs charge de travail - Not enough budget is foreseen to fulfil the employment needs for large projects; decisions and planning often seem to be made by political motivation rather than scientific
Contracts and careers policy	<p>La perte du savoir-faire, vivre et être au sein de l'organisation, avec beaucoup de remplacements. Le départ de collègues performants et ayant la connaissance au profit de nouveaux contrats LD.</p>



8. KNOWLEDGE OF SUPPORT STRUCTURES





Faits saillants

- Le niveau de stress perçu s'est dégradé par rapport à 2018
- L'engagement au travail est plus faible
- Le déséquilibre efforts/récompenses s'aggrave
- L'amélioration du soutien social en général est plus positive
- Raisons du manque de confiance dans les projets de l'organisation :
 - Questions managériales, contrats, conditions de travail (comme en 2018)
 - Crédibilité des projets. Inquiétudes sur le projet FCC : principalement la question du financement, mais aussi celle de l'intérêt scientifique. Ce sujet a été abordé spontanément dans les réponses.
 - Préoccupations concernant les questions écologiques et l'environnement mondial (guerres, changements politiques...). Nouveautés en 2024 par rapport à 2018.
- Le médiateur, les RH et les services médicaux sont moins connus qu'en 2018. Pour l'association du personnel, c'est l'inverse.

