Unistat

Enquête de l'Unistat sur la charge mentale

Collecte en juillet - août 2026

Méthodologie et indicateurs

Novembre 2026

Sommaire

1. Données de cadrage....3

1.1 Pourquoi cette enquête ?....3
1.2 Indicateurs....3
1.3 Champ....3
1.4 Période de collecte....3
1.5 Temps de passation....4
1.6 Taux de réponse....4
1.7 Représentativité et précautions à adopter....4

2. Méthode d'analyse....5

2.1 Indicateurs et angles d'observation....5
2.2 Remarque sur la notion d'encadrement....5

3. Temps de travail....6

3.1 Temps de travail des agents au forfait....6
3.2 Écrêtages pour les agents soumis aux horaires variables....7
3.3 Travail en dehors des heures habituelles de bureau....8

4. Charge de travail....9

4.1 Adéquation / inadéquation des charges aux ressources....9
4.2 Caractère « raisonnable » des objectifs fixés par la hiérarchie....10
4.3 Maîtrise de la charge de travail....11

5. Intensité du travail....12

5.1 Sentiment de travailler dans l'urgence....12
5.2 Pause méridienne....13
5.3 Échéances du travail à effectuer....14
5.4 Interruptions / dérangement pendant le travail....15
5.5 Nombre de réunions....16

6. Pression induite par la messagerie....17

6.1 Nombre de mails reçus et pression des mails....17
6.2 Utilisation d'un outil de « chat » en complément de la messagerie....18

7. Multi-activité....19

8. Sentiment d'épuisement ou d'inutilité de travail....20

8.1 Burn-out / bore-out / brown-out....20
8.2 Perception d'une incidence négative du travail sur sa vie....21
8.3 Arrêt du travail en lien avec un épuisement professionnel....22

9. Sentiment de stress....23

10. Verbatims....24

1. Données de cadrage

1.1 Pourquoi cette enquête ?

Cette enquête a été mise en œuvre par l'Unistat dans le cadre des problématiques de santé au travail en lien avec les fonctions exercées et le droit à la déconnexion. L'objectif est d'alimenter la réflexion des élus et plus largement la réflexion collective en en partageant largement les résultats.

Le projet de questionnaire est conçu par les permanents du syndicat. L'enquête a été développée à l'aide de l'outil ministériel Galileo et a été testée, préalablement à son lancement, auprès d'un ensemble d'adhérents du syndicat.

1.2 Indicateurs

Les indicateurs sont ventilés en 7 rubriques thématiques auxquelles s'ajoute une rubrique sur les caractéristiques permettant des analyses par catégorie et une rubrique de synthèse visant à recueillir des commentaires libres.

Au total, le questionnaire comporte 58 questions au maximum (certaines questions ne sont posées qu'à un sous-ensemble des répondants en fonction des réponses précédentes). La plupart des questions sont fermées, 6 sont ouvertes et proposent en sortie les verbatims des répondants (réponses libres sur la forme).

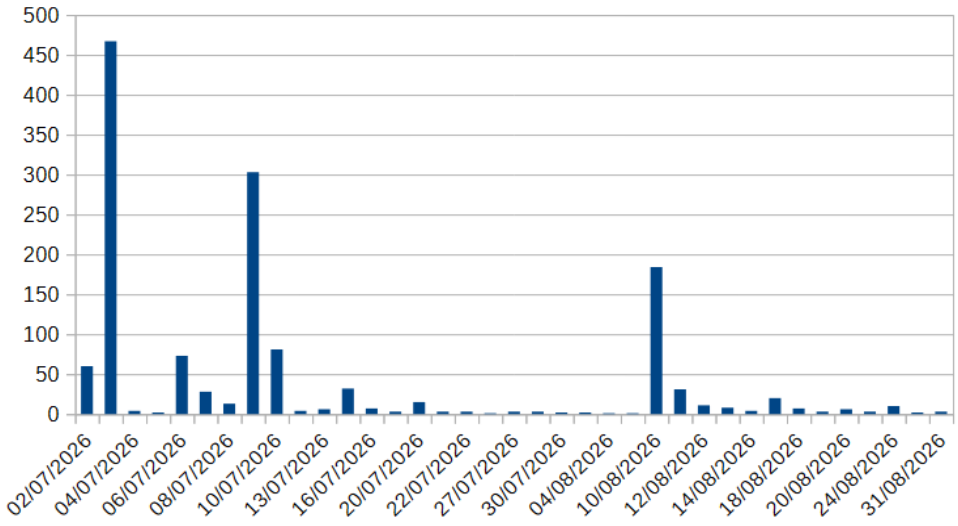
1.3 Champ

Ensemble des agents travaillant à l'Insee, y compris les enquêteurs, ou relevant d'un corps de l'Insee et travaillant en dehors de l'Insee, en particulier en SSM. Le questionnaire a été adressé à 5 659 agents.

1.4 Période de collecte

L'enquête a été lancée le jeudi 2 juillet 2026 en fin d'après-midi et la collecte a été clôturée le lundi 31 août 2026. Deux relances ont été faites les 9 juillet et 10 août.

Étalement des réponses sur la période de collecte



1.5 Temps de passation

Pour 59 % des répondants, le temps de passation est inférieur à 10 minutes. Il excède 30 minutes pour moins de 6 % des répondants. Pour les questionnaires complétés en moins d'une heure, le temps moyen de passation est de 11 minutes 30 secondes, ce qui se situe un peu au-dessus ce que nous avions anticipé par nos tests (environ 10 minutes). La médiane des répondants est à 9 minutes.

1.6 Taux de réponse

Le nombre de réponses complètes s'établit à la clôture à 1 409 questionnaires. Le taux de réponse en résultant, calculé comme le rapport entre le nombre de répondants et le nombre d'agents auxquels le questionnaire a été adressé, atteint 24,9 %. Par ailleurs 336 réponses incomplètes ont été enregistrées, avec un abandon du questionnaire relativement linéaire.

1.7 Représentativité et précautions à adopter

Afin d'apprécier la représentativité de l'échantillon, la répartition des répondants a été comparée aux données administratives issues du rapport social unique (RSU) 2025 de l'Insee, selon quatre caractéristiques : le sexe, la localisation, la catégorie ou le statut et l'âge.

	Hommes	Femmes
Données administratives	48,5 %	51,5 %
Répondants	42,5 %	57,5 %
Écart (en pts)	-6,0	+6,0

Champ : agents en fonction (Insee et hors Insee).
Source : RSU 2025 Insee ; enquête Unistat.

	DG	DR	Hors Insee
Données administratives	19,7 %	65,4 %	14,9 %
Répondants	17,3 %	68,1 %	14,6 %
Écart (en pts)	-2,4	+2,7	-0,3

Champ : agents en fonction (Insee et hors Insee).
Source : RSU 2025 Insee ; enquête Unistat.

	Insed	Attachés statisticiens	Contrôleurs	Adjoints	Enquêteurs	Autres contractuels	Autre
Données administratives	12,4 %	30,5 %	33,9 %	5,4 %	12,6 %	3,6 %	1,5 %
Répondants	8,7 %	30,8 %	36,2 %	4,6 %	15,8 %	3,0 %	0,9 %
Écart (en pts)	-3,7	+0,3	+2,3	-0,8	+3,2	-0,6	-0,6

Champ : agents en fonction (Insee et hors Insee)
Source : RSU 2025 Insee ; enquête Unistat
Note : attachés statisticiens y compris chefs de mission.

	Moins de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans ou plus
Données administratives	7,8 %	18,0 %	27,5 %	31,2 %	15,6 %
Répondants	5,8 %	16,6 %	28,7 %	35,7 %	13,2 %
Écart (en pts)	-2,0	-1,4	+1,2	+4,5	-2,4

Champ : agents en fonction (Insee).
Source : RSU 2025 Insee ; enquête Unistat.

Cette comparaison fait apparaître plusieurs écarts de composition. Les femmes sont notamment surreprésentées parmi les répondants (+6 points), de même que les agents âgés de 50 à 59 ans (+4,5 points). À l'inverse, les Insed (−3,7 points) et les agents de moins de 30 ans (−2 points) sont sous-représentés. Les écarts observés selon la localisation sont plus limités, avec une légère surreprésentation des agents des directions régionales (+2,7 points).

Ces différences de structure invitent à interpréter les résultats avec prudence, notamment lorsqu'ils sont présentés à l'échelle de l'ensemble des agents. Elles peuvent en effet influer sur certains indicateurs si les perceptions ou les situations de charge mentale diffèrent selon les caractéristiques des répondants.

Par ailleurs, comme pour toute enquête reposant sur une participation volontaire, un biais d'auto-sélection ne peut être exclu : les agents particulièrement concernés ou sensibilisés aux questions de charge mentale, de charge de travail ou d'épuisement professionnel peuvent avoir été davantage enclins à répondre. L'ampleur et le sens de cet éventuel biais ne peuvent être déterminés à partir des seules données disponibles.

Ces limites ne remettent pas en cause l'intérêt des résultats recueillis, qui reposent sur un nombre important de témoignages (1400 répondants, soit 25 % des agents ciblés) et permettent de documenter de nombreuses dimensions concrètes du travail. Elles conduisent toutefois à privilégier une lecture nuancée des résultats, en tenant compte des caractéristiques des répondants et en évitant de généraliser sans précaution les constats à l'ensemble des agents de l'Insee.

2. Méthode d'analyse

2.1 Indicateurs et angles d'observation

Pour cette enquête sur la charge mentale et la charge de travail, l'Unistat a choisi de concentrer son analyse sur une cinquantaine d'indicateurs, destinés à éclairer différentes dimensions du travail : le temps de travail, la charge et l'intensité du travail, la pression induite par la messagerie électronique, la multi-activité, ainsi que les sentiments d'épuisement ou d'inutilité au travail. Une analyse des commentaires libres (verbatims) vient compléter ces résultats quantitatifs, en donnant une place à l'expression des agents sur leur vécu professionnel.

Compte tenu de la taille de l'échantillon, l'Unistat a privilégié des regroupements suffisamment larges pour permettre des comparaisons reposant sur des effectifs suffisants, selon plusieurs angles d'observation : les résultats d'ensemble, les différences entre femmes et hommes, entre personnels de bureau et enquêtrices et enquêteurs, entre les ensemble DG et DR, ainsi qu'entre personnels encadrants et non encadrants au sein des agents de bureau de l'Insee.

Le choix a été fait de privilégier une approche fondée sur les situations de travail plutôt que sur les appartenances statutaires. En effet, la charge mentale dépend notamment des fonctions exercées, des responsabilités assumées, de l'organisation du travail et des sollicitations quotidiennes, autant de réalités que la catégorie ou le corps statutaire ne suffisent pas à résumer. Cette approche vise ainsi à mieux identifier les facteurs organisationnels susceptibles d'influer sur la charge mentale, sans opposer entre elles les différentes catégories d'agents, et à mettre en évidence les problématiques communes, au-delà des distinctions statutaires.

Ces différents éclairages ont vocation à permettre à chaque agent de situer son expérience professionnelle par rapport à celle d'autres agents, tout en apportant des éléments chiffrés pour nourrir la réflexion et le dialogue sur les conditions de travail à l'Insee.

2.2 Remarque sur la notion d'encadrement

L'encadrement est appréhendé à travers la question : « Effectuez-vous sur votre poste actuel au moins un entretien professionnel en tant qu'encadrant ? ». Sur 996 agents de bureau Insee ayant répondu au questionnaire, 239 ont répondu « Oui » à cette question, soit 24 % des agents bureau en poste à l'Insee (agents de l'Insee, hors enquêtrices et enquêteurs).

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail des agents au forfait

	Proportion d'agents au forfait	Proportion d'agents au forfait déclarant travailler plus de 38h30 par semaine	Proportion d'agents au forfait déclarant travailler plus de 50h par semaine
TOTAL répondants	25,6 %	42,5 %	6,9 %
Hommes	21,5 %	64,3 %	10,9 %
Femmes	28,6 %	30,3 %	4,8 %
INSEE	24,7 %	51,2 %	8,3 %
Enquêtrices et enquêteurs	100,0 %	14,3 %	1,3 %
Agents de bureau	7,8 %	91,0 %	17,9 %
dont :			
Encadrants	22,6 %	94,4 %	18,5 %
Non encadrants	3,2 %	83,3 %	16,7 %
dont :			
DG	18,7 %	91,1 %	24,4 %
DR hors enq.	4,4 %	90,9 %	9,1 %
Hors Insee dont SSM	31,7 %	85,0 %	13,3 %

Champ : agents en fonction déclarant être soumis au régime du forfait.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

3.2 Écrêtages pour les agents soumis aux horaires variables

	Proportion d'agents soumis au régime des horaires variables	Proportion d'agents déclarant être écrêtés au moins une fois par mois	Moyenne mensuelle écrêtée (pour les agents déclarant un écrêtage)
TOTAL répondants	74,4 %	34,6 %	04 h 16
Hommes	78,5 %	36,8 %	04 h 42
Femmes	71,4 %	32,9 %	03 h 53
INSEE	75,3 %	35,3 %	03 h 54
Enquêtrices et enquêteurs	0,0 %	///	///
Agents de bureau	92,2 %	35,3 %	03 h 54
dont :			
Encadrants	77,4 %	58,9 %	04 h 30
Non encadrants	96,8 %	29,3 %	02 h 54
dont :			
DG	81,3 %	44,9 %	04 h 12
DR hors enq.	95,6 %	32,7 %	03 h 42
Hors Insee dont SSM	68,3 %	30,2 %	06 h 24

Champ : agents en fonction déclarant être soumis au régime des horaires variables (badgeuse).

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

3.3 Travail en dehors des heures habituelles de bureau

	Proportion d'agents travaillant très souvent en dehors des heures habituelles de travail	Dont : pas le choix compte tenu des échéances fixées	Proportion d'agents travaillant au moins occasionnellement en dehors des heures habituelles de travail	Dont : pas le choix compte tenu des échéances fixées
TOTAL répondants	19,1 %	66,2 %	58,1 %	59,2 %
Hommes	14,2 %	68,2 %	57,6 %	54,2 %
Femmes	22,7 %	65,2 %	58,6 %	62,9 %
INSEE	19,8 %	80,5 %	58,2 %	58,8 %
Enquêtrices et enquêteurs	66,8 %	84,6 %	95,1 %	59,4 %
Agents de bureau	9,2 %	73,9 %	49,9 %	58,6 %
dont :				
Encadrants	18,0 %	83,7 %	74,9 %	68,7 %
Non encadrants	6,5 %	65,3 %	42,0 %	52,8 %
dont :				
DG	15,4 %	81,1 %	60,2 %	57,9 %
DR hors enq.	7,3 %	69,1 %	46,6 %	58,8 %
Hors Insee dont SSM	14,8 %	71,4 %	58,2 %	61,8 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

Note : heures « inhabituelles » : soir, week-end, congés.

Lecture : 19,1 % des agents indiquent travailler très souvent en dehors des horaires « habituels ». Parmi eux, 66,2 % indiquent qu'ils n'ont pas le choix, compte tenu des échéances qui leur sont fixées.

Travail en dehors des heures « habituelles » de bureau : un indicateur à mettre en perspective au regard des spécificités du métier d'enquêteur

L'écart observé concernant le travail en dehors des horaires habituels doit être interprété au regard des spécificités du métier d'enquêteur, dont l'exercice nécessite d'adapter les horaires de travail aux disponibilités des personnes enquêtées, notamment en soirée ou le week-end. Cet indicateur ne saurait donc être considéré, à lui seul, comme révélateur d'une surcharge de travail. Il conserve néanmoins toute sa pertinence dans l'appréciation de la charge mentale. En effet, le travail en horaires atypiques, même lorsqu'il constitue une composante habituelle du métier, peut complexifier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment au regard des contraintes familiales, domestiques ou sociales. La charge mentale ne résulte pas uniquement du volume ou de l'intensité du travail, mais également des difficultés à concilier les différentes sphères de la vie quotidienne et les obligations qui leur sont associées.

4. Charge de travail

4.1 Adéquation / inadéquation des charges aux ressources

	Proportion d'agents indiquant que la charge de travail de leur unité est adaptée aux ressources	Proportion d'agents indiquant que la charge de travail de leur unité est supérieure à ses ressources	Autre (ne sait pas ou charges inférieures aux ressources)	% jugeant la charge trop élevée structurellement (en permanence)	% jugeant la charge trop élevée par période (pic de charge)
TOTAL répondants	31,1 %	54,2 %	14,7 %	13,7 %	40,5 %
Hommes	37,6 %	48,1 %	14,4 %	11,4 %	36,7 %
Femmes	26,3 %	58,8 %	14,8 %	15,5 %	43,4 %
INSEE	29,0 %	55,9 %	15,2 %	13,4 %	42,5 %
Enquêtrices et enquêteurs	10,3 %	64,1 %	25,6 %	16,1 %	48,0 %
Agents de bureau	33,1 %	54,0 %	12,9 %	12,8 %	41,3 %
dont :					
Encadrants	33,9 %	60,3 %	5,9 %	13,4 %	46,9 %
Non encadrants	32,9 %	52,0 %	15,1 %	12,5 %	39,5 %
dont :					
DG	29,5 %	58,9 %	11,6 %	16,6 %	42,3 %
DR hors enq.	34,3 %	52,5 %	13,2 %	11,5 %	40,9 %
Hors Insee dont SSM	45,0 %	43,9 %	11,1 %	15,9 %	28,0 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

Lecture : 54,2 % des agents jugent que la charge de travail de leur unité es supérieure à ses ressources (nombre d'agents de l'unité) ; 40,5 % jugent que cette surcharge provient de pics de charges ponctuels et 13,7 % qu'elle est structurelle (ressentie en permanence).

4.2 Caractère « raisonnable » des objectifs fixés par la hiérarchie

	Proportion d'agents estimant que la hiérarchie fixe des objectifs de travail raisonnables	Proportion d'agents estimant que la hiérarchie fixe des objectifs de travail « plutôt » pas raisonnables	Ne sait pas
TOTAL répondants	63,2 %	20,1 %	16,7 %
Hommes	67,9 %	16,0 %	16,0 %
Femmes	59,7 %	23,1 %	17,2 %
INSEE	62,3 %	20,6 %	17,1 %
Enquêtrices et enquêteurs	51,6 %	28,3 %	20,2 %
Agents de bureau	64,8 %	18,9 %	16,4 %
dont :			
Encadrants	67,8 %	17,2 %	15,1 %
Non encadrants	63,8 %	19,4 %	16,8 %
dont :			
DG	64,7 %	20,7 %	14,5 %
DR hors enq.	64,8 %	18,3 %	17,0 %
Hors Insee dont SSM	68,8 %	16,9 %	14,3 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

4.3 Maîtrise de la charge de travail

	Proportion d'agents ayant le sentiment de pouvoir « maîtriser » leur charge de travail	Proportion d'agents ayant le sentiment de ne pas « maîtriser » leur charge de travail	Ne sait pas
TOTAL répondants	54,1 %	39,5 %	6,4 %
Hommes	60,1 %	34,9 %	5,0 %
Femmes	49,6 %	43,0 %	7,4 %
INSEE	52,3 %	40,6 %	7,1 %
Enquêtrices et enquêteurs	48,0 %	44,8 %	7,2 %
Agents de bureau	53,2 %	39,7 %	7,1 %
dont :			
Encadrants	49,0 %	44,8 %	6,3 %
Non encadrants	54,6 %	38,0 %	7,4 %
dont :			
DG	56,0 %	36,9 %	7,1 %
DR hors enq.	52,3 %	40,5 %	7,2 %
Hors Insee dont SSM	65,6 %	32,8 %	1,6 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

5. Intensité du travail

5.1 Sentiment de travailler dans l'urgence

	Sentiment de travailler dans l'urgence : Tout le temps	Sentiment de travailler dans l'urgence : Parfois	Sentiment de travailler dans l'urgence : Rarement ou jamais	Ne sait pas
TOTAL répondants	15,8 %	60,4 %	23,1 %	0,7 %
Hommes	16,0 %	57,4 %	25,9 %	0,7 %
Femmes	15,7 %	62,5 %	21,0 %	0,7 %
INSEE	16,3 %	60,5 %	22,4 %	0,7 %
Enquêtrices et enquêteurs	18,4 %	58,3 %	22,9 %	0,4 %
Agents de bureau	15,9 %	61,0 %	22,3 %	0,8 %
dont :				
Encadrants	24,3 %	64,0 %	11,3 %	0,4 %
Non encadrants	13,2 %	60,1 %	25,8 %	0,9 %
dont :				
DG	15,4 %	59,8 %	24,5 %	0,4 %
DR hors enq.	16,0 %	61,5 %	21,6 %	0,9 %
Hors Insee dont SSM	12,7 %	59,3 %	27,5 %	0,5 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

5.2 Pause méridienne

	Temps de pause pour déjeuner entre le matin et l'après-midi : Systématiquement	Temps de pause pour déjeuner entre le matin et l'après-midi : Régulièrement	Temps de pause pour déjeuner entre le matin et l'après-midi : Occasionnellement ou jamais
TOTAL répondants	66,4 %	21,4 %	12,2 %
Hommes	72,5 %	18,2 %	9,3 %
Femmes	61,9 %	23,7 %	14,3 %
INSEE	64,6 %	22,0 %	13,4 %
Enquêtrices et enquêteurs	30,5 %	42,6 %	26,9 %
Agents de bureau	72,3 %	17,4 %	10,3 %
dont :			
Encadrants	72,0 %	18,0 %	10,0 %
Non encadrants	72,4 %	17,2 %	10,4 %
dont :			
DG	73,9 %	15,4 %	10,8 %
DR hors enq.	71,8 %	18,0 %	10,2 %
Hors Insee dont SSM	77,8 %	17,5 %	4,8 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

5.3 Échéances du travail à effectuer

	Travaux majoritairement à une échéance de très court terme (< 1 semaine)	Travaux majoritairement à une échéance de court terme (2-4 semaines)	Travaux majoritairement à une échéance de moyen-long terme (> 1 mois)	Ne sait pas
TOTAL répondants	17,2 %	34,3 %	36,7 %	11,8 %
Hommes	16,7 %	30,7 %	42,6 %	10,0 %
Femmes	17,7 %	36,8 %	32,4 %	13,1 %
INSEE	18,0 %	35,1 %	34,9 %	12,0 %
Enquêtrices et enquêteurs	0,4 %	40,4 %	40,4 %	18,8 %
Agents de bureau	22,0 %	33,9 %	33,6 %	10,4 %
dont :				
Encadrants	25,5 %	38,1 %	27,6 %	8,8 %
Non encadrants	20,9 %	32,6 %	35,5 %	11,0 %
dont :				
DG	18,7 %	32,0 %	35,7 %	13,7 %
DR hors enq.	23,0 %	34,6 %	33,0 %	9,4 %
Hors Insee dont SSM	12,2 %	28,6 %	48,7 %	10,6 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

5.4 Interruptions / dérangement pendant le travail

	Je suis souvent interrompu, cela affecte mon travail	Je suis interrompu de temps en temps, cela n'affecte pas mon travail	Je ne suis jamais interrompu ou ne sait pas
TOTAL répondants	37,0 %	51,2 %	11,7 %
Hommes	38,9 %	51,1 %	10,0 %
Femmes	35,7 %	51,4 %	12,9 %
INSEE	36,3 %	51,5 %	12,1 %
Enquêtrices et enquêteurs	12,6 %	55,6 %	31,8 %
Agents de bureau	41,7 %	50,6 %	7,7 %
dont :			
Encadrants	56,1 %	41,8 %	2,1 %
Non encadrants	37,1 %	53,4 %	9,5 %
dont :			
DG	43,2 %	46,5 %	10,4 %
DR hors enq.	41,2 %	51,9 %	6,9 %
Hors Insee dont SSM	41,8 %	49,7 %	8,5 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

5.5 Nombre de réunions

	Nombre moyen de réunions obligatoires par semaine	Nombre moyen de réunions à animer par semaine	Je réalise souvent d'autres tâches pendant les réunions auxquelles je participe
TOTAL répondants	2,5	0,8	11,6 %
Hommes	3,1	1,1	14,2 %
Femmes	2,0	0,7	9,8 %
INSEE	2,3	0,8	10,8 %
Enquêtrices et enquêteurs	0,3	0,0	1,3 %
Agents de bureau	2,7	0,9	13,0 %
dont :			
Encadrants	4,3	2,2	22,2 %
Non encadrants	2,2	0,5	10,0 %
dont :			
DG	3,8	1,5	14,9 %
DR hors enq.	2,4	0,7	12,3 %
Hors Insee dont SSM	3,6	1,4	16,9 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

6. Pression induite par la messagerie

6.1 Nombre de mails reçus et pression des mails

	Nombre moyen de mails reçus par jour	Pourcentage d'agents recevant > de 100 mails par jours	Proportion d'agents dont plus de la moitié des mails demandent une réponse rapide	Proportion d'agents favorable à une coupure des serveurs de messagerie les soirs et week-end
TOTAL répondants	25,5	3,1 %	17,3 %	27,6 %
Hommes	27,6	4,2 %	12,5 %	25,7 %
Femmes	23,9	2,2 %	20,9 %	28,9 %
INSEE	24,0	2,3 %	18,2 %	28,1 %
Enquêtrices et enquêteurs	12,2	0,9 %	10,3 %	28,3 %
Agents de bureau	26,7	2,6 %	20,0 %	28,0 %
dont :				
Encadrants	42,7	7,1 %	25,1 %	25,5 %
Non encadrants	21,6	1,2 %	18,4 %	28,8 %
dont :				
DG	30,4	4,1 %	20,3 %	22,4 %
DR hors enq.	25,5	2,1 %	19,9 %	29,8 %
Hors Insee dont SSM	34,6	7,9 %	11,6 %	24,3 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

6.2 Utilisation d'un outil de « chat » en complément de la messagerie

	J'utilise un outil de « chat » en complément de la messagerie	Je n'utilise pas d'outil de « chat »	Ne sait pas
TOTAL répondants	60,8 %	38,7 %	0,6 %
Hommes	69,6 %	29,5 %	0,8 %
Femmes	54,3 %	45,4 %	0,4 %
INSEE	59,3 %	40,3 %	0,4 %
Enquêtrices et enquêteurs	16,1 %	82,5 %	1,3 %
Agents de bureau	69,0 %	30,8 %	0,2 %
dont :			
Encadrants	72,0 %	28,0 %	0,0 %
Non encadrants	68,0 %	31,7 %	0,3 %
dont :			
DG	68,0 %	31,5 %	0,4 %
DR hors enq.	69,3 %	30,6 %	0,1 %
Hors Insee dont SSM	70,4 %	28,0 %	1,6 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

7. Multi-activité

situation dans laquelle le trop grand nombre de tâches différentes qu'on est amené à faire au cours d'une même journée a un impact négatif sur les conditions de travail.

	Proportion d'agents se sentant personnellement concernés par la multi-activité	% jugeant la réduction des effectifs en partie responsable de l'accroissement du nombre de tâches	% jugeant la réduction des fonctions support en partie responsable de l'accroissement du nombre de tâches
TOTAL répondants	66,0 %	51,5 %	45,6 %
Hommes	60,8 %	50,5 %	44,2 %
Femmes	69,8 %	52,0 %	46,4 %
INSEE	66,9 %	52,4 %	45,0 %
Enquêtrices et enquêteurs	75,8 %	43,8 %	26,6 %
Agents de bureau	64,9 %	54,6 %	49,8 %
dont :			
Encadrants	76,2 %	50,5 %	59,9 %
Non encadrants	61,3 %	56,3 %	45,9 %
dont :			
DG	62,2 %	51,3 %	49,3 %
DR hors enq.	65,7 %	55,6 %	50,0 %
Hors Insee dont SSM	60,3 %	44,7 %	49,1 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

Lecture : 66 % des agents se sentent personnellement concernés par le sentiment de multi-activité. Parmi eux, 45,6 % tiennent la réduction des moyens dédiés aux fonctions support comme responsable de cette situation.

8. Sentiment d'épuisement ou d'inutilité de travail

8.1 Burn-out / bore-out / brown-out

-Burn out : stress chronique, épuisement physique et mental
-Bore out : ennui au travail, sentiment d'avoir à effectuer des tâches répétitives, sous-charge
-Brown out : perte de sens, manque de motivation, impression de manquer d'énergie

	Proportion d'agents ayant déjà éprouvé des symptômes de burn-out au travail	Proportion d'agents ayant déjà éprouvé des symptômes de bore-out au travail	Proportion d'agents ayant déjà éprouvé des symptômes de brown-out au travail	Proportion d'agents ayant déjà éprouvé des symptômes de burn-out, de bore-out et de brown-out au travail
TOTAL répondants	54,5 %	36,3 %	63,9 %	19,9 %
Hommes	45,4 %	37,9 %	61,3 %	17,5 %
Femmes	61,3 %	35,2 %	65,9 %	21,6 %
INSEE	56,5 %	36,4 %	65,5 %	20,8 %
Enquêtrices et enquêteurs	59,6 %	29,1 %	60,5 %	21,1 %
Agents de bureau	55,8 %	38,1 %	66,7 %	20,8 %
dont :				
Encadrants	58,6 %	23,0 %	60,7 %	12,6 %
Non encadrants	55,0 %	42,8 %	68,6 %	23,4 %
dont :				
DG	48,5 %	34,4 %	59,3 %	18,3 %
DR hors enq.	58,1 %	39,2 %	69,0 %	21,6 %
Hors Insee dont SSM	41,8 %	36,0 %	53,4 %	13,8 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

AVERTISSEMENT

Les questions sur le burn-out / bore-out / brow-out, l'incidence négative du travail sur certains aspects de la vie personnelle ou professionnelle et les arrêts de travail en lien avec une situation d'épuisement professionnel sont posées sur l'ensemble de la carrière. Par conséquent, les ventilations selon la fonction et surtout selon le lieu d'affectation (DG, DR, hors Insee) doivent être interprétées avec prudence.

8.2 Perception d'une incidence négative du travail sur sa vie

	Proportion d'agents ayant déjà perçu une incidence négative du travail sur leur santé	Proportion d'agents ayant déjà perçu une incidence négative du travail sur leur sommeil	Proportion d'agents ayant déjà perçu une incidence négative du travail sur leur équilibre vie pro / vie perso	Proportion d'agents ayant déjà perçu une incidence négative du travail sur leurs relations avec leurs collègues de travail
TOTAL répondants	37,4 %	57,6 %	42,2 %	28,7 %
Hommes	31,7 %	52,9 %	40,7 %	27,2 %
Femmes	41,7 %	61,1 %	43,4 %	29,9 %
INSEE	38,4 %	58,0 %	42,2 %	28,8 %
Enquêtrices et enquêteurs	36,3 %	48,4 %	41,3 %	14,8 %
Agents de bureau	38,9 %	60,1 %	42,4 %	31,9 %
dont :				
Encadrants	41,0 %	66,5 %	53,1 %	33,1 %
Non encadrants	38,2 %	58,1 %	39,0 %	31,6 %
dont :				
DG	35,3 %	58,5 %	38,6 %	28,2 %
DR hors enq.	40,0 %	60,7 %	43,6 %	33,1 %
Hors Insee dont SSM	31,2 %	55,0 %	42,3 %	28,6 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

AVERTISSEMENT

Les questions sur le burn-out / bore-out / brow-out, l'incidence négative du travail sur certains aspects de la vie personnelle ou professionnelle et les arrêts de travail en lien avec une situation d'épuisement professionnel sont posées sur l'ensemble de la carrière. Par conséquent, les ventilations selon la fonction et surtout selon le lieu d'affectation (DG, DR, hors Insee) doivent être interprétées avec prudence.

8.3 Arrêt du travail en lien avec un épuisement professionnel

	Proportion d'agents pour lesquels un médecin a déjà prescrit un arrêt de travail en lien avec un épuisement professionnel	Proportion au cours des 12 derniers mois
TOTAL répondants	18,9 %	7,1 %
Hommes	15,2 %	5,3 %
Femmes	21,6 %	8,4 %
INSEE	19,2 %	7,7 %
Enquêtrices et enquêteurs	14,8 %	6,7 %
Agents de bureau	20,2 %	7,9 %
dont :		
Encadrants	20,5 %	7,9 %
Non encadrants	20,1 %	7,9 %
dont :		
DG	17,4 %	5,8 %
DR hors enq.	21,1 %	8,6 %
Hors Insee dont SSM	16,9 %	3,2 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

AVERTISSEMENT

Les questions sur le burn-out / bore-out / brow-out, l'incidence négative du travail sur certains aspects de la vie personnelle ou professionnelle et les arrêts de travail en lien avec une situation d'épuisement professionnel sont posées sur l'ensemble de la carrière. Par conséquent, les ventilations selon la fonction et surtout selon le lieu d'affectation (DG, DR, hors Insee) doivent être interprétées avec prudence.

9. Sentiment de stress

	Proportion d'agents se sentant en permanence ou souvent stressés (actuellement)	Proportion d'agents se sentant rarement ou jamais stressés (actuellement)	Ne sait pas ou stress modéré (actuellement)
TOTAL répondants	22,7 %	24,6 %	52,7 %
Hommes	18,2 %	30,6 %	51,3 %
Femmes	26,1 %	20,3 %	53,6 %
INSEE	24,0 %	23,0 %	53,0 %
Enquêtrices et enquêteurs	30,9 %	19,7 %	49,3 %
Agents de bureau	22,5 %	23,7 %	53,8 %
dont :			
Encadrants	28,5 %	19,2 %	52,3 %
Non encadrants	20,6 %	25,1 %	54,3 %
dont :			
DG	22,8 %	26,1 %	51,0 %
DR hors enq.	22,4 %	22,9 %	54,7 %
Hors Insee dont SSM	14,3 %	34,9 %	50,8 %

Champ : agents en fonction.

Source : enquête Unistat sur la charge mentale, juillet-août 2026.

10. Verbatims

Comprendre les réalités derrière les indicateurs

Les réponses libres recueillies dans le cadre de l'enquête de l'Unistat (près de 400 sur 1 00 répondants) apportent un éclairage complémentaire aux résultats quantitatifs. Les verbatims constituent des témoignages spontanés, recueillis auprès des agents ayant choisi de s'exprimer. Ils ne peuvent être considérés comme statistiquement représentatifs de l'ensemble des personnels de l'Insee. La récurrence d'un thème dans les réponses libres ne permet pas, à elle seule, d'en mesurer la fréquence dans l'ensemble de l'institut. Leur intérêt réside avant tout dans leur capacité à éclairer les mécanismes sous-jacents aux résultats quantitatifs, à faire apparaître des difficultés insuffisamment captées par les questions fermées et à identifier des sujets méritant un approfondissement dans le cadre du dialogue social.

Au-delà de la diversité des témoignages, plusieurs grandes préoccupations se dégagent.

Une charge de travail qui ne se résume pas au volume des tâches

De nombreux témoignages évoquent une accumulation des missions et des sollicitations, dans un contexte marqué par des effectifs contraints, des absences insuffisamment compensées ou des difficultés de recrutement. Certains agents décrivent un décalage croissant entre les objectifs assignés et les moyens disponibles pour les atteindre. Mais les réponses montrent également que la charge mentale ne dépend pas uniquement de la quantité de travail. L'imprévisibilité des demandes, les changements de priorités, les interruptions fréquentes et la nécessité de mener plusieurs activités simultanément constituent autant de facteurs d'intensification du travail. La multiplication des courriels, des messages instantanés et des réunions contribue notamment à fragmenter les journées et à réduire les plages de concentration nécessaires à la réalisation de certaines missions.

L'organisation du travail et le management au cœur des préoccupations

Les difficultés d'organisation occupent une place importante dans les expressions recueillies. Plusieurs agents évoquent un manque de priorisation, des consignes évolutives, des circuits de validation complexes ou des arbitrages tardifs. Ces situations peuvent générer un sentiment de perte de maîtrise sur son activité. Les témoignages soulignent également le rôle déterminant de l'encadrement. La disponibilité des responsables, leur capacité à écouter, à arbitrer et à protéger les équipes des sollicitations excessives apparaissent comme des facteurs de prévention de la charge mentale. À l'inverse, certains agents décrivent des relations professionnelles dégradées, un manque de soutien ou des pratiques managériales vécues comme génératrices de tensions. Les encadrants eux-mêmes font état de difficultés particulières : multiplication des tâches administratives et de gestion des ressources humaines, responsabilités croissantes, gestion des situations individuelles et manque de temps pour accompagner leurs équipes.

Des outils numériques qui peuvent aussi accroître la charge cognitive

La transformation numérique apparaît comme un sujet transversal. Les agents reconnaissent l'intérêt des outils informatiques pour faciliter certaines tâches, mais plusieurs témoignages soulignent également les difficultés liées à leur multiplication, à leurs dysfonctionnements ou aux changements réguliers de procédures. L'apprentissage permanent de nouveaux outils, la coexistence de plusieurs applications et les opérations de saisie ou de suivi administratif sont parfois perçus comme des tâches supplémentaires, au détriment des activités constituant le cœur des métiers. L'intelligence artificielle suscite des appréciations contrastées : elle est envisagée comme un moyen potentiel de gagner du temps, mais soulève aussi des interrogations sur l'évolution des métiers, la qualité des productions et les attentes futures en matière de productivité.

Un besoin de reconnaissance et de sens au travail

Une autre dimension importante concerne la reconnaissance du travail accompli. Plusieurs agents expriment le sentiment que leurs efforts, leurs compétences ou les difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs missions ne sont pas suffisamment pris en considération. Certains témoignages traduisent une frustration liée à l'impossibilité de réaliser un travail correspondant à leurs exigences professionnelles. Le manque de temps, les contraintes organisationnelles ou la multiplication des procédures peuvent conduire à privilégier l'urgence au détriment de la qualité. La question du sens du travail apparaît ainsi étroitement liée à celle de la charge mentale. Ce n'est pas seulement le fait d'avoir beaucoup à faire qui pèse sur les agents, mais aussi le sentiment de ne pas pouvoir travailler dans de bonnes conditions ou de ne pas voir son engagement reconnu.

Des contraintes spécifiques selon les métiers et les fonctions

Les réponses libres permettent également de mieux identifier certaines réalités professionnelles que les indicateurs globaux ne suffisent pas toujours à restituer. Les enquêtrices et enquêteurs décrivent notamment les contraintes liées aux déplacements, aux horaires atypiques, aux difficultés de contact avec les personnes enquêtées, à la complexification des protocoles et aux outils de collecte. Plusieurs témoignages soulignent également l'irrégularité de la charge de travail et le sentiment d'un manque de reconnaissance des contraintes du terrain.

Les personnels d'encadrement évoquent pour leur part la difficulté de concilier leurs missions techniques, leurs responsabilités managériales et les tâches administratives. Les agents exerçant des fonctions informatiques ou de support mettent en avant les effets des transformations techniques, des demandes multiples et des tensions sur les ressources.

Ces témoignages rappellent l'importance de prendre en compte la diversité des métiers et des situations professionnelles dans l'analyse des conditions de travail.

Des situations contrastées, entre surcharge, sous-activité et satisfaction professionnelle

L'ensemble des expressions ne traduit pas une situation uniformément dégradée. Certains agents font état de conditions de travail satisfaisantes, d'une autonomie appréciée, d'un collectif professionnel solide ou d'un encadrement attentif. À l'inverse de la surcharge, quelques témoignages évoquent des situations de sous-activité, de compétences insuffisamment mobilisées ou de perte d'intérêt pour les missions confiées. Ces situations peuvent elles aussi contribuer à une forme de mal-être professionnel.

Les verbatims mettent ainsi en évidence des expériences très différentes selon les métiers, les équipes, les responsabilités et les environnements de travail.

Quels enseignements retenir ?

Le principal enseignement de ces expressions libres est que la charge mentale constitue un phénomène multidimensionnel. Elle résulte de l'interaction entre le volume de travail, son intensité, son organisation, les moyens disponibles, les relations professionnelles, l'autonomie et le sens donné aux missions.

Les témoignages invitent notamment à porter une attention particulière à trois enjeux :

- Mieux adapter les moyens et les priorités aux missions, en limitant les situations de surcharge durable et les sollicitations contradictoires.

- Améliorer l'organisation concrète du travail, en réduisant les interruptions, les tâches administratives inutiles et les dysfonctionnements des outils.

- Renforcer l'écoute, l'accompagnement et la reconnaissance des agents, en tenant compte des contraintes propres aux différents métiers et aux fonctions d'encadrement.

Pour l'Unistat, ces résultats confirment l'intérêt d'aborder la charge mentale comme un sujet collectif d'organisation et de conditions de travail, et non uniquement sous l'angle de la capacité individuelle des agents à gérer le stress.