Perceptions des conditions de travail et leurs impacts sur la santé

Enquête au sein du Corps des Collaborateurs de l'Enseignement et de la Recherche (CCER) à l'Université de Genève

Janvier 2019

La présente recherche a été établie sur mandat de l'Association commune du corps des collaborateurs·trices de l'enseignement et de la recherche (ACCORDER).

Vahan Garibian et Aude Martenot ont été successivement chargé·e de l'analyse des résultats et de la rédaction du présent rapport.

Table des matières

Résumé 4
Préambule 5
Introduction 6
1. La méthodologie et les répondant·e·s 11
2. Conditions de travail du corps intermédiaire 17
2.1 Temps de travail rémunéré et temps de travail réel 17
2.2 Travail durant les jours de congé 20
2.3 Perception de l'entourage 22
2.4 Locaux et instances d'encadrement 23
3. La satisfaction au travail 27
3.1 Satisfaction liée au cahier des charges et au taux d'activité 27
3.2 Satisfaction liée à la valorisation et aux opportunités de développement 32
4. La santé au travail du corps intermédiaire 36
4.1 L'Université, un espace sécurisé ? 36
4.2 La charge mentale qui pèse sur le CCER 39
5. Durant la thèse : enseignement et encadrement 43
6. Pour aller plus loin : une comparaison des réponses par le biais d'indices 45
Conclusion 48
Bibliographie 50
Annexe 1 : Tables de régression 51
Annexe 2 : Tables des réponses aux questions fermées 54

Résumé

La présente recherche vise à évaluer les conditions de travail et de santé du CCER de l'Université de Genève. La focale est mise sur les inégalités qui peuvent exister entre les différents statuts du CCER, entre les facultés et, de manière transversale, entre les genres, afin d'établir les formes de précarité affectant le CCER.

Les résultats éclairent un certain nombre de difficultés rencontrées par le CCER. Tout d'abord, une large majorité de la population interrogée mentionne un manque de temps pour effectuer les tâches demandées et des cahiers des charges qui ne correspondent pas à la réalité. A cette surcharge s'ajoute un certain nombre de ressentis négatifs : près d'un tiers des répondant·e·s ne se sent pas valorisé dans son travail, environ un quart ne voit pas l'Université comme un lieu de développement de leurs compétences.

De son côté, l'entourage (collègues et hiérarchie) est perçu généralement de manière positive, avec plus de nuances en ce qui concerne la facilitation du travail et notamment les relations avec la hiérarchie. En ce qui concerne les locaux et les instances d'encadrement, la vision globale est positive. Seul un manque d'information par rapport aux instances ressources mise en place par l'UNIGE est massivement souligné.

Concernant la santé au travail du CCER, c'est avant tout un environnement bruyant, mais aussi insécure – notamment pour les femmes – qui est révélé. Le CCER est également soumis·e·s à un large stress, qui n'est pas indépendant de la quantité de travail demandée. Par ailleurs, si ce stress est un peu plus évoqué par des chercheur·euse·s avancé, certains témoignages ne manquent pas de rappeler que les contrats de court terme sont eux aussi une source d'angoisse pour les travailleur·euse·s.

Préambule

L'idée de cette enquête s'est formée lors d'une rencontre du corps intermédiaire (CCER) à l'occasion des mouvements de grève de la fonction publique à Genève durant l'hiver 2015. Une petite centaine de représentant·e·s du CCER s'était réunie dans une salle d'Uni Mail pour discuter des préoccupations propres à ce statut intermédiaire au sein de l'Université. Il en est ressorti que l'un des principaux obstacles à l'établissement de revendications globales pour tout le CCER est la grande diversité des situations de travail. En effet, ce corps est très hétérogène et comprend autant des jeunes chercheur·euse·s en tout début de carrière (assistant·e·s/doctorant·e·s) que des chercheur·euse·s avancé·e·s avec des contrats plus ou moins longs, voire même fixes.

Ce que cette assemblée a su souligner en 2015, est l'impossibilité de défendre les droits du CCER et de se battre pour d'égales et de justes conditions de travail sans une connaissance précise de celles-ci. Ce constat avait déjà été posé par l'association du corps intermédiaire de l'Université de Lausanne, l'ACIDUL, qui a notamment mené une campagne de transparence autour des cahiers des charges du CCER, dans l'optique d'objectiver les litiges.

Ainsi, en 2016, l'association ACCORDER a décidé de lancer une enquête sur les conditions d'emploi et sur la santé au travail du CCER de l'Université de Genève. Le présent rapport en est le résultat.

Puisqu'il n'est pas possible d'exposer tous les résultats de cette enquête en un seul document, l'annexe 2 fournie qui accompagne ce rapport présente les analyses descriptives exhaustives des 73 questions centrales composant le questionnaire adressé au CCER en 2016. Seuls les commentaires apportés dans quelques questions ouvertes et les questions générales portant sur les répondant·e·s eux·elles-mêmes (appartenance facultaire, genre, âge, etc.) ont été exclus, ces dernières étant décrites dans le chapitre 1 méthodologique de ce travail. Cette annexe devrait permettre à toute personne souhaitant avoir davantage d'informations sur les questions posées et leurs réponses, d'y trouver son compte.

Introduction

Le travail fait partie des principaux déterminants de la santé (OMS, 2009). Généralement, ce sont les personnes actives qui se trouvent en meilleure forme, pour des raisons évidentes d'âge et de sélection (les personnes en mauvaise santé ayant plus de difficultés à travailler). Toutefois, les conditions de travail peuvent également présenter des risques pour la santé.

Dans les études réalisées ces dernières décennies concernant les impacts du travail sur la santé, ce ne sont plus uniquement les conséquences physiques qui sont prises en comptes (efforts, accidents, sollicitations répétées, …), mais également les maladies mentales chroniques, liées aux exigences psychologiques croissantes du travail, ainsi qu'à l'anxiété qui naît des statuts précaires de l'emploi (Bernard, 2005). La recherche concernant la santé au travail dans les pays du Nord[1] a ainsi évolué vers une compréhension multifactorielle de celle-ci, incluant l'étude de pathologies non-spécifiques comme le stress (Vernez, 2004). Dans le monde du travail académique, les risques physiques sont relativement peu nombreux (quoique pas absents) : l'observation de facteurs multiples prend donc tout son sens.

Le travail, c'est la santé ?

En 2012 en Suisse, les principaux risques d'atteinte à la santé liés au travail ont été répertoriés à l'occasion d'une enquête quantitative, qui établit 48 catégories (Office fédéral de la statistique, 2014). Les résultats montrent que 37% des actifs et 25% des actives sont exposé·e·s à au moins 10 d'entre elles. Les risques physiques (travaux pénibles, expositions à des produits dangereux, bruit, mouvements répétitifs, rester debout, etc.) sont les plus courants. Les hommes, les jeunes de moins de 30 ans et les personnes avec un faible niveau de formation sont parmi les plus touché·e·s, en particulier dans les emplois des domaines de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration et de la construction. De leur côté, les risques psychosociaux sont généralement liés à l'organisation du travail : 56% des travailleurs et 52% des travailleuses subissaient au moins 3 d'entre eux en 2012.

Ces derniers varient peu selon l'âge, le niveau de formation ou la branche (Office fédéral de la statistique, 2014). Les plus courants sont :

- *Supporter une demande élevée au travail* (par exemple, devoir continuellement se dépêcher).

[1] L'ampleur et la persistance des inégalités de santé sont frappantes dans les pays à revenu élevé : il existe d'importants écarts entre les groupes sociaux (Burton-Jeangros, 2016). L'une des explications peut sans doute être trouvée dans les inégalités d'accès aux moyens de subsistance des diverses couches sociales. Le travail possédant un double impact sur la santé, d'une part indirectement, par le niveau de revenu, et d'autre part directement, par les efforts que cela requiert, les inégalités s'en trouvent renforcées.

- *Manquer d'autonomie* (par exemple, ne prendre que rarement ou jamais de pause quand on le souhaite). Ce risque affecte davantage les femmes et les personnes avec un faible niveau de formation.
- *Avoir la plupart du temps ou toujours au moins une exigence émotionnelle sur son lieu de travail* (par exemple, devoir cacher ses sentiments).
- *Subir au moins une fois au cours d'une année une violence ou de la discrimination* (par exemple de l'intimidation, du harcèlement moral).
- *Ressentir la peur de perdre son emploi*.
- *Avoir de longs horaires de travail* (soit plus de 48h par semaine) *ou des horaires atypiques*.

Aujourd'hui, le stress, le harcèlement, les rythmes de travail et la pression épuisent et affectent de plus en plus de personnes, notamment à cause de conditions économiques qui se dégradent. Les entreprises travaillent avec des effectifs réduits tout en produisant le même volume de biens ou de services, voire davantage (Vernez, 2004). Dans un service public comme l'Université, cela se traduit par des coupures budgétaires à répétition, qui entravent les engagements et diminuent les conditions de travail, alors même que le nombre de bénéficiaires est en hausse. Ce dernier aspect possède un impact particulier pour le corps intermédiaire académique, qui représente une interface modulable du point du vue du nombre de postes, et dont la charge de travail, par sa précarité, est adaptable en fonction des besoins.

La précarité du corps intermédiaire[2] (CCER) dans le monde académique

Le corps intermédiaire académique désigne un ensemble d'employé·e·s disparates dans leur rémunération, dans leurs tâches, dans leur taux d'occupation, dans leurs conditions de travail (en fonction des domaines, des facultés, voire des responsables hiérarchiques), mais aussi dans leur source de financement (privée ou publique – FNS[3] ou DIP[4]). Une enquête comparative menée en Suisse en 2008 a permis d'établir une série de constats à propos du CCER helvétique (Young, Curty, Hirt, & Wirth Bürgel, 2010). Tout d'abord, les taux d'occupation contractuels varient, mais sont bien souvent inférieurs aux heures effectives de travail (qui sont couramment supérieures à une semaine de travail de 40 heures, quelle que soit la branche d'étude).

Une seconde enquête datant de 2011 a relevé que les taux d'occupation à temps complet (90% et plus) sont rares parmi les doctorant·e·s et les assistant·e·s, mais majoritaires parmi les post-docs (Dubach, 2015). Les femmes ont des niveaux

[2] Le corps intermédiaire : « regroupe généralement tous les chercheurs et tous les membres du corps enseignant à partir du niveau d'assistant et de doctorant qui ne sont pas titulaires d'une chaire » (Young, Curty, Hirt, & Wirth Bürgel, 2010).

[3] Le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) finance des enseignant·e·s chercheur·e·s et des projets de recherche (et en leur sein des postes de chercheur·euse·s et d'enseignant·e·s) par des fonds publics nationaux.

[4] Le Département de l'instruction publique (DIP) finance des postes d'enseignant·e·s chercheur·euse·s directement liés à l'institution par des fonds publics cantonaux.

d'occupation en moyenne inférieurs aux hommes. Les Sciences naturelles et exactes proposent plus souvent des postes à plein temps que le Droit, dû sans doute à la perméabilité de ce dernier domaine avec la pratique professionnelle.

Qualitativement, les cahiers des charges ne sont pas uniformes : une majorité nette se dégage pour la recherche en ce qui concerne les Sciences exactes et naturelles et la Médecine, contre un partage des activités plus nuancé entre recherche, enseignement et tâches administratives en Sciences humaines et sociales, en Economie et en Droit. Le travail effectué par les maîtres-assistant·e·s (MA), les maîtres d'enseignement et de recherche (MER) et par les chargé·e·s de cours se caractérise par une focale bien plus considérable mise sur l'enseignement que les autres catégories du CCER. (Young et al., 2010)

Parmi les doctorant·e·s et assistant·e·s, le même constat apparaît. En sciences sociales et humaines, en économie et en droit, ils·elles ne passent guère plus de la moitié de leur temps de travail à rédiger leur thèse et à faire de la recherche, alors que ce taux est plus élevé dans les sciences exactes et naturelles. La moyenne d'années nécessaires à la réalisation d'un doctorat est ainsi de cinq ans pour les personnes travaillant dans le domaine des sciences humaines et sociales contre quatre ans parmi les autres branches. Les doctorant·e·s en sciences exactes et naturelles ainsi qu'en Médecine ont aussi une meilleure perception de leur encadrement que leurs pairs en sciences humaines et sociales, en sciences économiques et en droit. (Young et al., 2010)

Ces divers constats mettent en évidence la vulnérabilité d'une grande partie du CCER, qui travaille plus d'heures que celles prévues contractuellement, avec des revenus faibles. Par ailleurs, la généralisation des contrats de courte durée, renouvelables ou pas, ne permet guère de planifier une carrière ou de construire une vie de famille. L'association du corps intermédiaire de l'Université de Lausanne, ACIDUL, a ainsi relevé qu'en Suisse, près de 85% du personnel académique est en CDD selon le Conseil Suisse de la Science et de l'Innovation (2013).

Enfin, la position même de corps intermédiaire d'une institution représente une certaine vulnérabilité. Ainsi, à l'occasion de la motion 15.3000 rendue en juin 2015, le rapport de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture a souligné que « les universités suisses possèdent des structures de carrière avec des hiérarchies rigides, de longues périodes d'incertitude et des rapports de dépendance très marqués. Elles sont peu attrayantes pour les jeunes chercheurs formés en Suisse, notamment avec des familles » Le but de cette motion, rejetée par ailleurs[5], était d'instaurer des mesures incitatives extérieures.

[5] Le Conseil fédéral a estimé être en train de travailler à l'objectif de soutenir la création d'emplois différenciés, axés, à un stade précoce déjà, sur plus d'autonomie et de responsabilités pour les jeunes chercheurs·euses. De ce fait, il a rejeté la motion. Le Conseil national, lui, a accepté la motion. De son côté, le Conseil des Etats a jugé que, si les conditions d'engagement de la relève scientifique en

Les inégalités de genre au sein du CCER de l'Université de Genève (UNIGE)

A notre connaissance, il existe peu d'enquêtes sur le CCER de l'UNIGE et ses conditions de travail. L'une des rares études a toutefois permis de relever que l'UNIGE est organisée de façon très pyramidale, avec une surreprésentation du corps intermédiaire précarisé, peinant à concilier vie de famille et vie professionnelle, pour les femmes comme pour les hommes (Faniko, 2016; Fassa, Le Feuvre, Posse, & Kradolfer, 2015).[6] La parentalité représente un frein à la carrière académique, dû notamment au peu de soutien de la hiérarchie. Parlant de l'intention d'entreprendre une carrière, les femmes post-doctorantes sont généralement plus réticentes que les hommes (Dubach, 2015). Le lien est direct avec la quantité de charges familiales supportées par les membres du CCER : si près d'un tiers des hommes comme des femmes du CCER ont une famille à charge, les femmes y consacrent plus de temps en moyenne. (Young et al., 2010)

L'institution genevoise tient un rôle dans la persistance du sexisme. Les femmes y ont l'impression d'être moins bien soutenues par les supérieur·e·s, au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière, elles ressentent un moins bon encadrement. Cela peut se révéler par des comportements hostiles de la part de supérieur·e·s hiérarchiques, notamment au moment d'avoir un enfant. Au final, cela explique en partie la faible représentation de femmes dans les échelons supérieurs de l'UNIGE (Faniko, 2016; Bureau des statistiques, 2015).

Mais ce n'est pas la seule explication. Il existe un « plafond de verre » à l'accès aux postes de chercheuses ou professeures avancées, une inégalité de chance de réussite au doctorat à l'UNIGE (Studer, 2011). Les situations sont variables d'une faculté à l'autre, d'un environnement institutionnel à l'autre, et pénalisent différemment les carrières féminines. Cela peut provenir de la rareté des postes à atteindre, qui accroit la concurrence engendrant un environnement où chaque désavantage compte. D'autres inégalités sont en fait liées au contexte (par exemple, les structures féminisées offrent de moins bonnes conditions d'emploi, ou encore les emplois « plus féminins » ont généralement des conditions salariales et des perspectives professionnelles moins bonnes). Ces faits favorisent aussi les femmes « moins carriéristes ». Ainsi, les structures les plus féminisées sont aussi celles où l'on obtient le moins de doctorat. (Studer, 2012)

Suisse sont parfois précaires et les modèles de carrières souvent peu attractifs – surtout pour les femmes – et qu'un soutien à la demande de moderniser les structures était légitime, entraver le fameux travail en cours du Conseil fédéral était contreproductif. Il a également rejeté la motion.

[6] En termes de parité de pouvoir d'achat, les salaires dans les universités suisses sont au-dessus de la moyenne européenne, mais le différentiel augmente avec les échelons hiérarchiques. Pour un·e chercheur·euse débutant·e, c'est le même pouvoir d'achat que l'OCDE, alors qu'un·e professeur·e ordinaire a un pouvoir d'achat considérablement supérieur. (Faniko, 2016)

L'UNIGE utilise des grilles salariales pour fixer la rémunération mais cela ne suffit pas à empêcher les inégalités liées au genre. Il existe une différence de 14.7% entre les revenus des femmes et des hommes, notamment expliquée par une grande divergence dans la proportion de chaque sexe par statut : les employées avec un doctorat représentent 26% de la main d'œuvre féminine contre 50% des employés. Les différences salariales sont plus importantes suivant les secteurs, notamment parmi le personnel administratif et technique (PAT) et au sommet de la hiérarchie. Au final, une large sous-représentation des femmes dans le cursus académique, surtout parmi les fonctions supérieures. (Garibian, 2016)

Objectifs de l'étude

La présente recherche vise à évaluer les conditions de travail et de santé du CCER de l'Université de Genève. La focale est mise sur les inégalités qui peuvent exister entre les différents statuts du CCER, entre les facultés et, de manière transversale, entre les genres, afin d'établir les formes de précarité affectant le CCER.

Les résultats sont présentés ci-dessous en plusieurs chapitres. Le premier revient sur la méthodologie employé et l'échantillon final interrogé. Le chapitre 2 expose l'aspect factuel des conditions de travail du CCER à l'UNIGE alors que la troisième partie analyse des dimensions subjectives de la satisfaction au travail du CCER. La section suivante se penche sur les risques de santé au travail affectant le CCER, tant au niveau des dimensions physiques que psychologiques. A l'aide de quelques questions portant uniquement sur la situation des assistant·e·s/doctorant·e·s, le chapitre 5 apportent une réflexion sur la situation des jeunes chercheurs·euses à l'UNIGE. Enfin, la sixième partie présente quelques indices qui permettent de cerner et comparer globalement les situations de travail du CCER.

1. La méthodologie et les répondant·e·s

Les résultats présentés dans ce rapport se basent sur un questionnaire élaboré sur le programme *Limesurvey* et distribué par mail au CCER[7] de l'Université de Genève entre le 26 septembre et le 27 novembre 2016.

Le questionnaire

L'élaboration du questionnaire a été réalisée par l'association du corps intermédiaire ACCORDER durant le printemps 2016, puis discuté au sein de la Commission du personnel avec le Rectorat. Seule une question a été ajoutée par ce dernier et quelques formulations revues, mais rien n'a été ôté à la suite de cette discussion.

Le questionnaire a ensuite été traduit vers l'anglais, et les deux versions mises en ligne. Leur lien a été transmis par mail à l'entier du CCER de l'UNIGE. L'avantage de cette méthode de passation par mail est évidemment la facilité de réponses pour les individus interrogé·e·s (qui travaillent tou·te·s avec un ordinateur) et de réception de ces données pour la personne chargée de l'analyse. Le temps moyen de réponse s'est avéré être de 16 minutes, pour un nombre total de 74 questions, auxquelles ont été ajoutées 9 questions plus spécifiques aux doctorant·e·s.

En premier lieu, des informations d'ordre général ont été demandées aux répondant·e·s (âge, genre, appartenance facultaire et lieu de travail), ainsi que liées à leur statut professionnel (fonction, source de financement, nombre d'années d'engagement, taux d'activité).

Les questions centrales du questionnaire ont été groupées en 6 thématiques. Elles sont le plus souvent fermées, mais comprennent quelques espaces ouverts pour l'ajout de commentaires. La première thématique concerne le *cahier des charges* : discussion du contenu, sur le taux effectif d'emploi, sur l'organisation du travail, la perception d'égalité de traitement, les instances de discussion. La seconde dimension repose sur les *conditions de travail* : le temps de travail le week-end et durant les congés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la motivation et la satisfaction, le développement professionnel et des compétences, la liberté créatrice.

Un troisième thème englobe des questions relatives au *cadre de travail et au soutien de l'entourage* : quelle attitude de l'entourage et de la hiérarchie, quelle reconnaissance du travail fourni, les instances ressources de l'UNIGE en cas de conflit. La série suivante permet d'évaluer les *infrastructures et les ressources matérielles* de l'Université (locaux, matériel, services). Les cinquième et sixième catégories abordent les domaines de la *santé au travail*, au niveau physique comme psychique : le stress, l'autonomie, la force de proposition, l'encadrement, les risques

[7] A l'Université de Genève, le CCER est composé : des assitant·e·s et doctorant·e·s ; des attaché·e·s de recherche ; des post-docs ; des maîtres assistant·e·s et chef·fe·s de clinique ; des maîtres d'enseignement et de recherche ; des chargé·e·s d'enseignement ; des chargé·e·s de cours ; des *privat docent* ; des conseiller·ère·s aux études ; des auxiliaires de recherche et d'enseignement ; des chercheur·euse·s ; des chercheur·euse·s invité·e·s ; des collaborateur·trice·s scientifiques.

et les atteintes à la santé, le harcèlement, les instances de l'UNIGE en cas de problème.

Finalement, quelques questions dédiées aux assistant·e·s et doctorant·e·s ont concerné leur programme doctoral, leur possibilité d'enseigner, leur formation à l'enseignement, ainsi que leur encadrement et la disponibilité de leur hiérarchie.

Les répondant·e·s

Quelques 4'133 personnes ont été contactées par voie électronique et 1'196 ont répondu. Parmi elles, les 17 répondant·e·s qui n'ont pas déclaré une fonction appartenant au corps intermédiaire ont été exclus. Cette mesure concerne des adjoint·e·s scientifiques, un biologiste, un professeur, un assistant administratif, un informaticien et une personne qui s'est déclarée appartenir au personnel administratif et technique. Les 104 employé·e·s qui n'ont pas répondu au questionnaire au-delà de la première page ont également été exclus.

La base de données de travail repose donc sur le témoignage de 1'179 personnes. La grande majorité d'entre elles (87%) a parcouru toutes les pages du questionnaire (cf. table 1). Sauf indication contraire, les statistiques comportant moins de 20 observations n'ont pas été représentées dans les figures et tableaux subséquents (mais se trouvent dans la présentation exhaustive des réponses aux questions en annexe).

Table 1 : Dernière page consultée des répondant·e·s

Dernière page	*N*	%
2	*53*	4.5
3	*45*	3.8
4	*24*	2.0
5	*13*	1.1
6	*5*	0.4
7	*9*	0.8
9	*1030*	87.4
Total	***1179***	**100**

Au sein de cet échantillon, 1'108 individus font partie des cinq catégories principales du CCER, qui seront reprises tout au long de ce rapport : assistant·e/doctorant·e, post-doc, chargé·e d'enseignement (qui comprend en outre les chargé·e·s de cours et les maîtres-assistant·e·s), collaborateur·trice scientifique (qui comprend en outre les attaché·e·s de recherche et les collaborateur·trice ou chargé·e de recherche) et MER (maître d'enseignement et de recherche). Les individus restant se sont déclarés dans une fonction *autre* (qui comprend les conseillers·ères aux études, les chef·fe·s de clinique, les assistant·e·s doctorant) ou n'ont pas souhaité donner leur fonction.

Si l'on prend en compte ces 1'108 individus, nous pouvons établir un taux de participation de 27%, qui atteint 30% pour les femmes, contre 22% pour les hommes. Avec une moindre participation des post-docs (22%) et une moyenne particulièrement haute pour les MER (48%) (voir table 2). Les femmes ont été plus nombreuses proportionnellement à répondre (30% contre 22% les hommes).

Table 2 : Personnes appartenant au CCER interrogées, selon leur fonction et leur domaine d'étude

	Ass./Doc.	Post-doc.	Chargé·e de cours	Coll. Scientif.	MER	Total %	*N*
Centres et instituts[8]	10%	12%	18%	18%	20%	14%	*44*
Droit	27%	17%	10%	9%	-	23%	*29*
GSEM[9]	32%	75%	6%	10%	50%	22%	*33*
Lettres	25%	27%	33%	22%	60%	28%	*129*
Médecine	12%	20%	23%	31%	50%	20%	*193*
FAPSE[10]	34%	31%	38%	23%	33%	32%	*131*
Sciences	35%	21%	28%	32%	54%	31%	*406*
SdS[11]	41%	29%	33%	29%	43%	36%	*72*
Théologie	55%	50%	11%	-	-	27%	*8*
ETI[12]	32%	25%	31%	32%	-	32%	*42*
Total %	27%	22%	27%	27%	48%	**27%**	*1087*[13]
N	*464*	*145*	*247*	*193*	*59*	***1108***	

Figure 1 : Les répondant·e·s selon leur Faculté

[8] La dénomination « Centres et instituts » ou « Centres » utilisée dans ce travail correspond aux centres et instituts, parfois interfacultaires, présents à l'UNIGE et regroupés pour constituer une catégorie au même titre qu'une faculté. Il y en a près de 30, de tailles variables. Le Centre qui regroupe le plus de répondant·e·s à notre questionnaire est le Global Studies Institute (GSI).

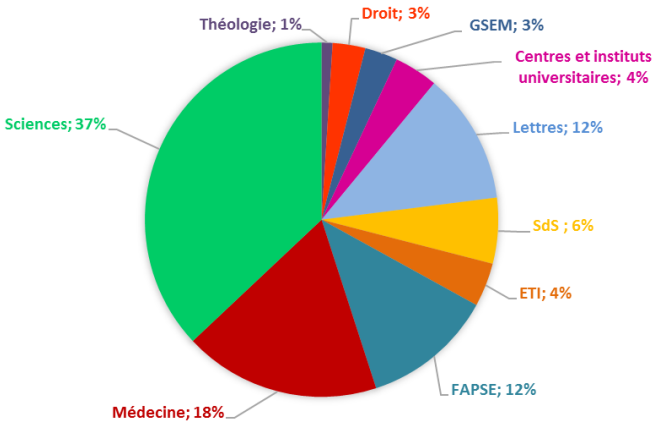
[9] Il s'agit de la Faculté d'économie et de management, en anglais « Geneva School of Economics and Managment » (GSEM), anciennement fusionnée avec les SdS pour constituer la Faculté des sciences économiques et sociales (SES).

[10] Il s'agit de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.

[11] Il s'agit de la Faculté des sciences de la société.

[12] Il s'agit de la Faculté de traduction et interprétation.

[13] 21 personnes n'ont pas indiqué de Faculté, ont indiqué deux Facultés ou encore le Rectorat comme rattachement facultaire : ces personnes n'ont pu être ajoutées dans le tableau, ce qui explique que le total soit légèrement inférieur au total des répondant·e·s par fonction.



Entre les facultés, le pourcentage de répondant·e·s varie entre 14% (dans les centres et instituts universitaires) et 36% en SdS (cf. table 2). La Faculté de théologie recense le moins de participant·e·s. A l'inverse, les Facultés de sciences et de médecine sont les plus représentées dans l'échantillon. La Faculté des lettres et la FPSE, qui constituent les plus grandes entités, sont légèrement sous représentées.

Les femmes représentent 58% de l'échantillon (662 contre 473 hommes). Elles sont légèrement plus nombreuses parmi les assistant·e·s et doctorant·e·s, ainsi que parmi les chargé·e·s de cours et la catégorie « autre »[14]. Elles sont également plus nombreuses dans les Facultés des lettres, de droit, en FAPSE, en SdS et à l'ETI, corroborant l'existence de filières « féminines » (Studer, 2012).

Figure 2 : Genre des répondant·e·s, selon la Faculté (%)

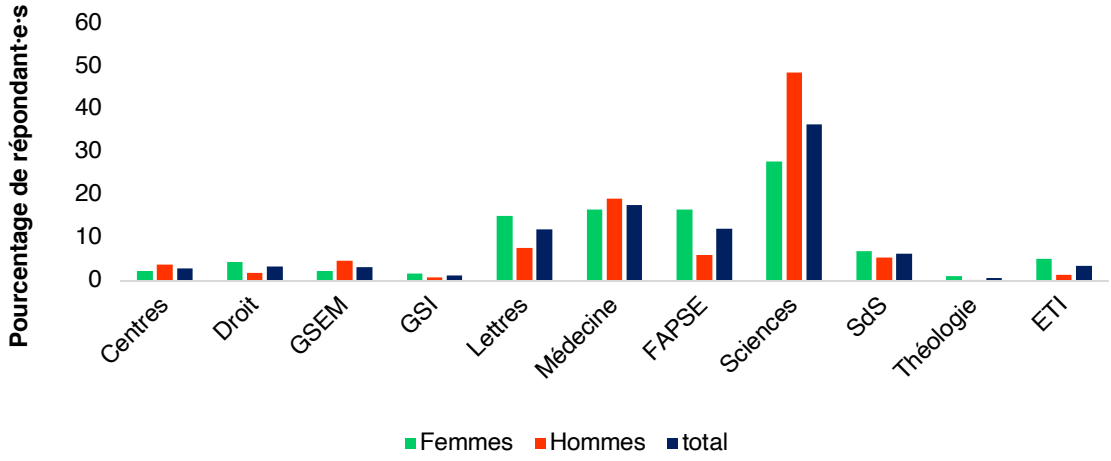
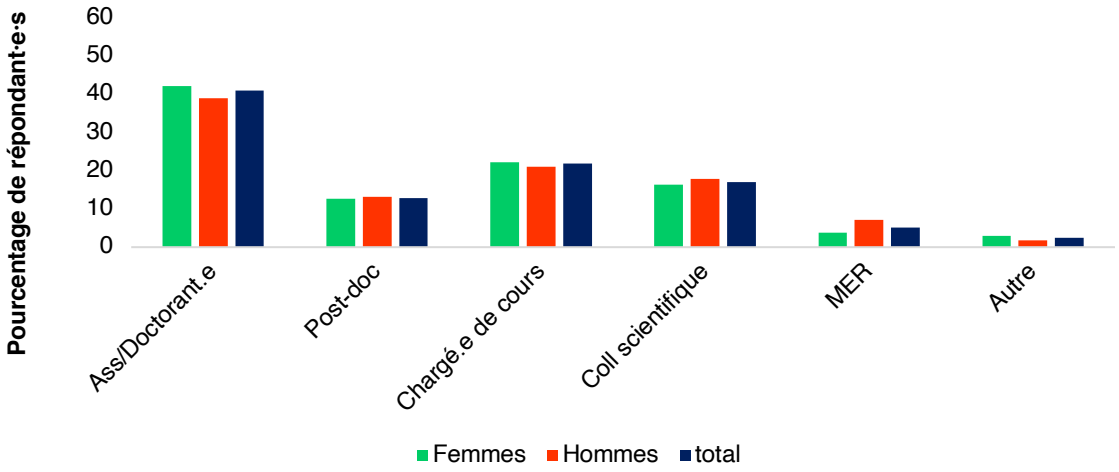


Figure 3 : Genre des répondant·e·s, selon le statut (%)

[14] La catégorie « autre » regroupe : les conseiller·ère·s aux études, les chef·fe·s de clinique et les assistant·e·s doctorant·e·s (souvent en Master). Parmi les post-doctorant·e·s se trouvent aussi les boursier·ère·s Marie-Curie. Sous le label « chargé·e·s de cours » se trouvent aussi les chargé·e·s d'enseignement et les maîtres-assistant·e·s.



Plus de 40% des répondant·e·s sont des assistant·e·s et doctorant·e·s, ce qui explique la figure 7, qui présente l'âge des employé·e·s ayant répondu. Ils·elles ont entre 25 et 40 ans pour la plupart (la médiane se situe à 32 ans). La médiane de l'âge des femmes est légèrement plus basse que celle des hommes (31 contre 33). Rien de surprenant selon le statut : les assistant·e·s/doctorant·e·s ont un âge médian de 28, les postdoc de 31, les chargé·e·s de cours de 49, et les collaborateurs·trices scientifique de 37.

Figure 4 : Age des répondant·e·s

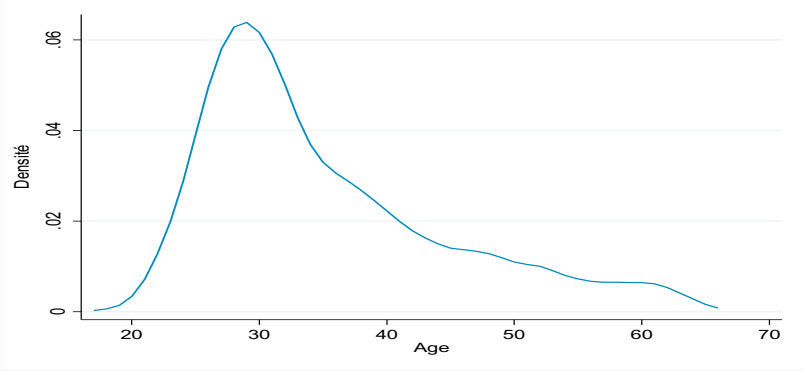


Figure 5 : Taux d'activité des répondant·e·s, selon le statut (n)

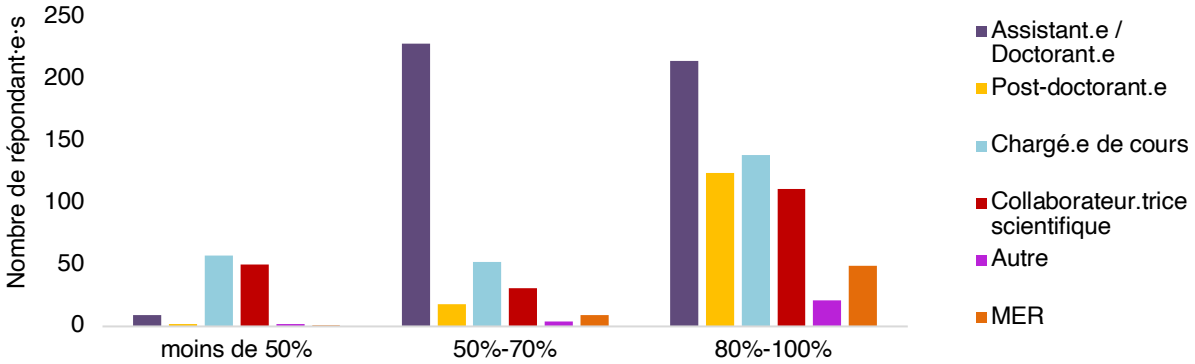
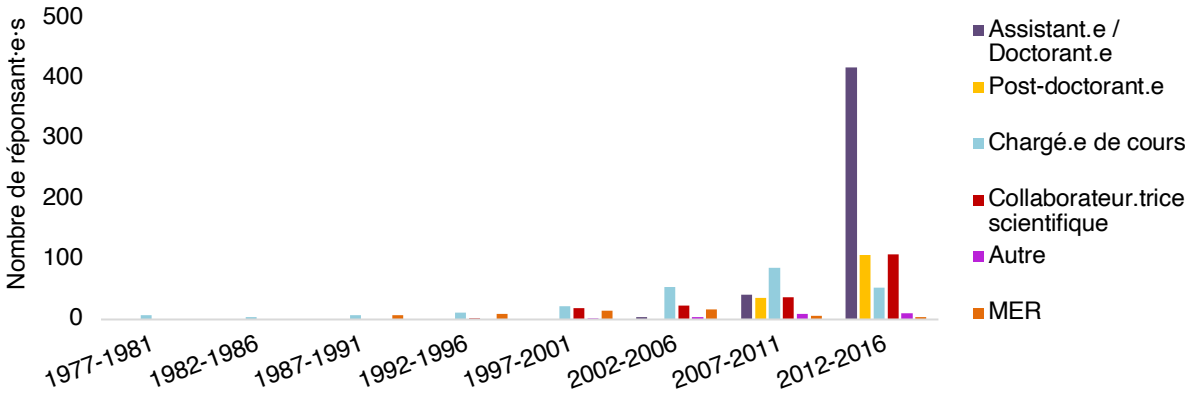


Figure 6 : Année d'entrée en fonction à l'UNIGE, selon le statut (n)



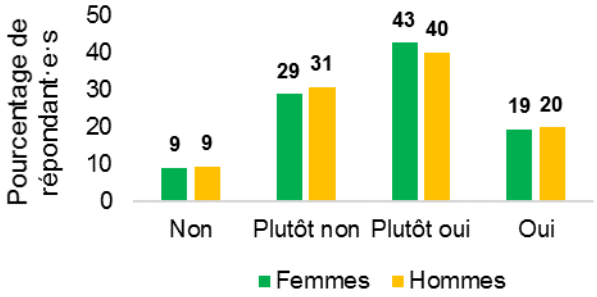
En raison des écarts de participation entre les genres et entre les facultés, les résultats de l'enquête ne peuvent pas être appliqués sans autre à l'ensemble du personnel de l'UNIGE. Nous devons toutefois renoncer à pondérer les données pour corriger les écarts de participation, car il aurait fallu partir d'une sélection aléatoire des participant·e·s. Or, ce n'a pas été le cas. Néanmoins, la participation considérable à ce questionnaire ne lui retire pas son intérêt, de même que les informations contenues dans les réponses.

2. Conditions de travail du corps intermédiaire

2.1 Temps de travail rémunéré et temps de travail réel

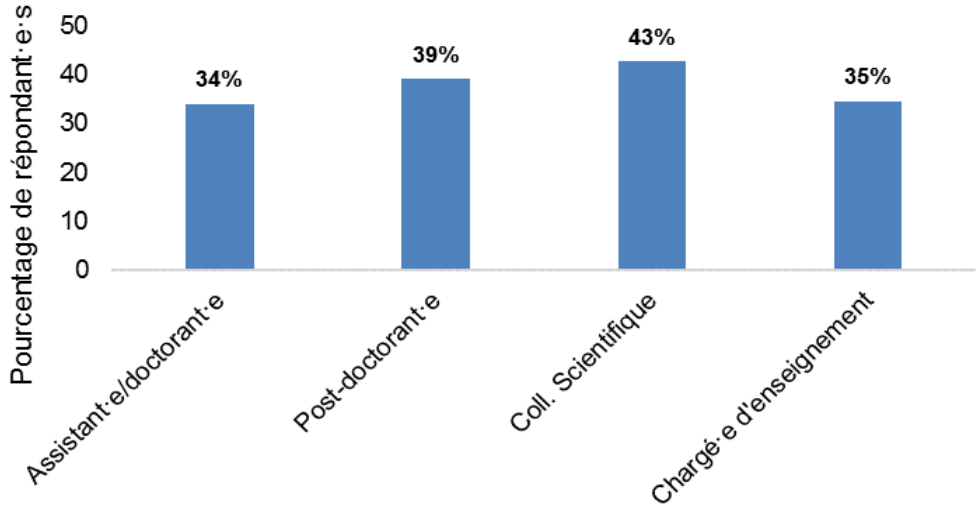
Les ressources temporelles à disposition du CCER, c'est-à-dire le temps rémunéré relativement au travail effectué, ont été mesurées de deux manières différentes. En premier lieu, il a été demandé aux employé·e·s s'ils·elles avaient assez de temps pour réaliser leurs tâches. Une réponse négative à cette question signale que l'employé·e subit une pression à laquelle il est obligé de répondre en bâclant le travail ou en effectuant des heures supplémentaires non payées.

Figure 7 : Avez-vous assez de temps pour faire votre travail (par sexe) ?



La figure 7 montre que près de 40% du corps intermédiaire estime ne pas avoir assez de temps pour effectuer les tâches à disposition (réponse *non* ou *plutôt non*), pour les femmes comme les hommes. Le reste des répondant·e·s est partagé, la majorité d'entre eux·elles ayant répondu *plutôt oui*. De manière générale, la plupart des employé·e·s ont répondu *plutôt non* ou *plutôt oui*, ce qui rend compte d'un temps à disposition au moins légèrement insuffisant pour effectuer le travail demandé.

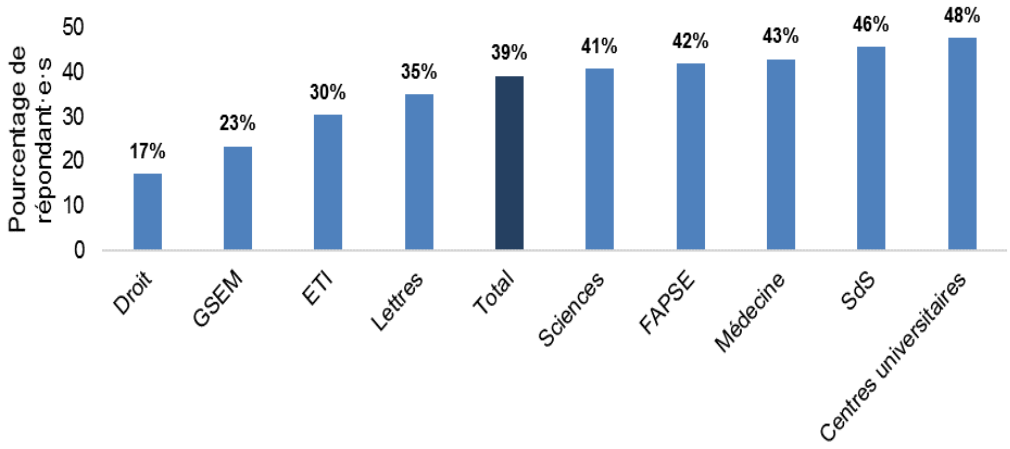
Figure 8 : N'ont pas assez de temps pour faire leur travail, par fonction



Les réponses ont été déclinées par fonction (figure 8) et par faculté (figure 9) afin d'étudier les éventuelles différences qui peuvent se présenter au sein de l'Université. Dans l'objectif de faciliter la comparaison des résultats, les réponses négatives (*non*

ou *plutôt non)* ont été regroupées. Par soucis d'équilibre numéraire entre les groupes par fonction, nous avons optés pour grouper la catégorie *autre* avec celle des MER pour toutes les analyses quantitatives.

Figure 9 : N'ont pas assez de temps pour faire leur travail, par faculté



Les collaborateurs·trices scientifiques et les post-doctorant·e·s sont les catégories du CCER qui déclarent le plus souvent ne pas avoir assez de temps pour effectuer leur travail. Néanmoins, les écarts entre les fonctions sont faibles. Entre les facultés, le taux d'insatisfait·e·s connait davantage de variations. Les répondant·e·s de la Faculté de droit, de GSEM, à l'ETI et de Lettres se démarquent avec légèrement moins d'insatisfaction que la moyenne, alors que la Faculté des SdS et les Centres et instituts présentent une plus grande proportion d'employé·e·s qui déclarent ne pas avoir assez de temps pour faire leur travail (près de la moitié d'entre eux·elles).

Figure 10 : Assistant·e·s et doctorant·e·s (%) n'ayant pas assez de temps pour faire leur travail, par faculté

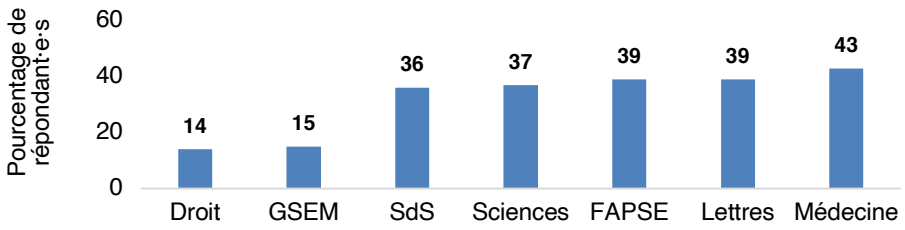
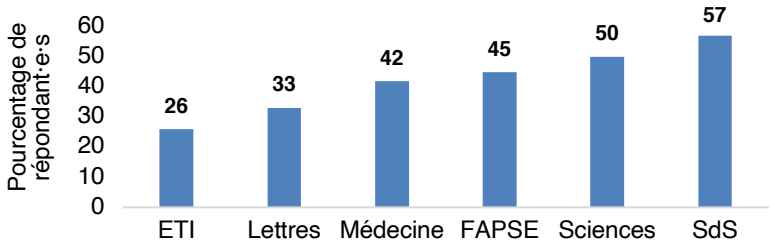


Figure 11 : Autres membres corps intermédiaire (%) n'ayant pas assez de temps pour faire leur travail, par faculté



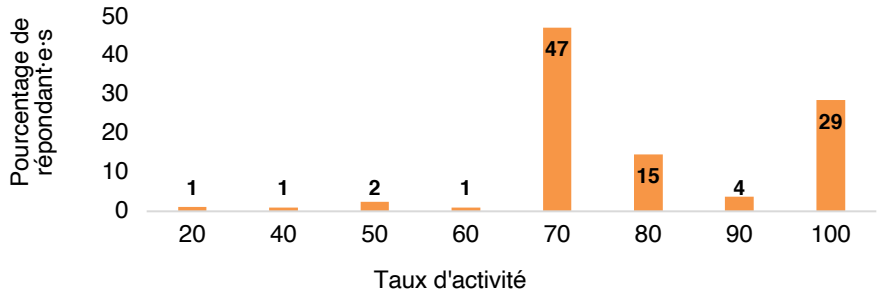
Les figures 10 et 11 montrent des analyses effectuées de manière séparée pour les assistant·e·s/doctorant·e·s, dont les conditions d'emplois peuvent être passablement

différentes du reste du corps intermédiaire et qui constituent un sous-échantillon suffisamment important pour être étudié isolément du reste des répondant·e·s.

Parmi les assistant·e·s/doctorant·e·s, ce sont les répondant·e·s de la Faculté de médecine qui sont les plus nombreux·euses à se déclarer insatisfait·e·s relativement à leur temps de travail (43%). Ceux·celles de FAPSE et des Lettres sont 39% à estimer ne pas avoir le temps de faire leur travail. Inversement, les autres membres du CCER apparaissent plus nombreux·euses à regretter un manque de temps parmi les employé·e·s en SdS puis en Sciences. A nouveau, le Droit et la Faculté de GSEM (respectivement 14% et 15%) ressortent comme les bons élèves au niveau des ressources temporelles.

Concernant les assistant·e·s/doctorant·e·s, une autre approche pour évaluer le temps à disposition consiste à tenir compte du taux d'activité. Cette mesure est pertinente pour ce groupe d'employé·e·s puisqu'en pratique, la réalisation d'un doctorat demande un engagement à 100%.

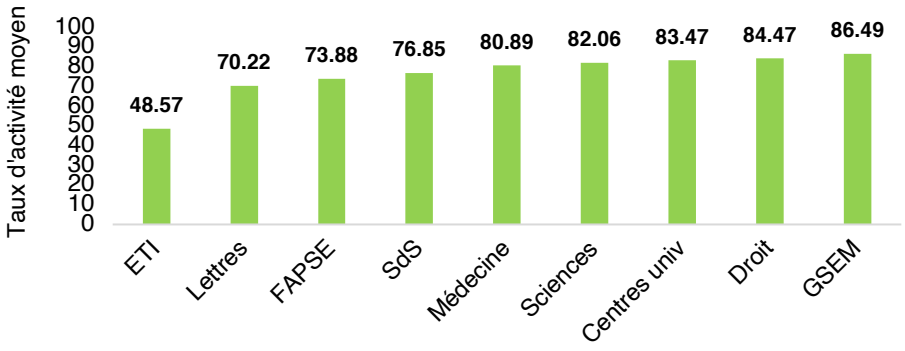
Figure 12 : Taux d'activité des assistant·e·s/doctorant·e·s



Les résultats montrent que près de la moitié des répondant·e·s sont employé·e·s à 70% et que moins d'un tiers bénéficient d'un contrat à plein-temps (voir figure 12). La proportion particulièrement élevée d'assistant·e·s/ doctorant·e·s engagé·e·s à 70% signale que le temps partiel est bien plus souvent imposé que choisi[15]. La proportion de temps partiel parmi les assistant·e·s devient un indicateur de précarité dans les ressources temporelles ou financières allouées.

[15] Dans une question supplémentaire, il a été demandé si les taux d'activité correspondent aux souhaits des employé·e·s (pour plus de détails, voir le chapitre 3.1). Il ressort que 41% des doctorant·e·s ne sont pas satisfait·e·s de leur taux d'activité (ce n'est le cas que de 29% du CCER pris dans son ensemble). Parmi eux·elles, 95% souhaitent travailler à un taux plus élevé.

Figure 13 : Taux d'activités moyens des assistant·e·s/doctorant·e·s, par faculté



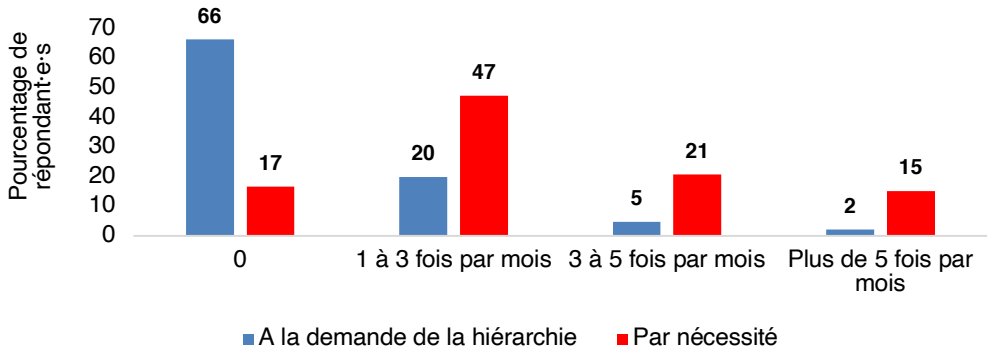
Il est également pertinent de comparer les taux d'activité moyen entre les différentes facultés (cf. figure 13). La médiane pour l'Université de Genève est à 70%, la moyenne à 79.44. Les facultés sont très inégales dans le taux d'activité proposé. Les assistant·e·s/doctorant·e·s en Droit et en GSEM jouissent d'un taux d'emploi plus élevé (autour de 85% en moyenne), en cohérence avec nos constations précédentes, alors que ceux·celles à l'ETI, en Lettres, en FAPSE et en SdS sont engagé·e·s à moins de 80% en moyenne. Ces résultats révèlent des politiques vraisemblablement très dissemblables d'une faculté à une autre.

Une question a porté sur la perception de l'utilité du statut de MER. Les répondant·e·s les plus sceptiques sont les chargé·e·s d'enseignement (13% contre le statut de MER), ainsi que les MER eux·elles-mêmes (14% contre). Néanmoins, ce pourcentage reste faible, et la majorité des individus s'exprime en faveur du maintien de ce statut, ce qui est encore plus visible parmi les autres fonctions notamment les jeunes chercheurs·euses. Pour ces dernier·ère·s, le statut de MER représente sans doute la stabilité au sein du CCER, préférable à leur situation.

2.2 Travail durant les jours de congé

Les exigences d'un emploi peuvent se percevoir au travers de la nécessité, imposée par la hiérarchie ou non, de travailler durant le week-end. Cette dimension est considérée comme particulièrement importante puisqu'à l'Université de Genève, les heures travaillées dans ces créneaux horaires ne sont généralement ni davantage rémunérées ni compensées. Autrement dit, le congé hebdomadaire de deux jours consécutif imposé dans le privé ne s'applique pas nécessairement dans cette institution.

Figure 14 : Le CCER (%) travaillant le week-end et les jours de congé, par nécessité ou à la demande de la hiérarchie



La présente enquête distingue le travail le week-end à la demande de la hiérarchie de celui effectué sur sa propre initiative. Cette distinction est cruciale, car le travail durant les horaires de fin de semaine n'est pas forcément imposé directement, Au contraire, il arrive souvent qu'il soit amené indirectement, par le biais de la quantité de travail demandée.

Les résultats présentés par la figure 14 montrent des différences importantes entre la demande directe et indirecte de travailler au moins une fois par mois sur les jours de congé. Alors que près d'un quart (27%) du CCER a reçu explicitement cette demande, une écrasante majoritée (83%) de celui-ci a déclaré devoir effectuer des tâches durant le week-end. Pour 36% du personnel sondé, le travail durant le week-end se confond avec la norme, puisqu'il dépasse le seuil des 3 fois par mois. Allant dans la même direction, nous constatons que prendre la totalité de leurs jours de congé annuels s'avère impossible pour plus d'un tiers des employé·e·s du CCER (38%).

Figure 15 : Le CCER (%) travaillant le week-end par nécessité, par fonction

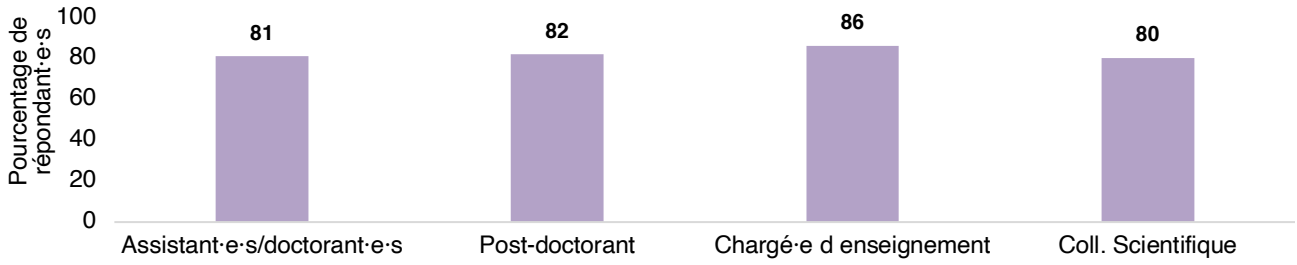
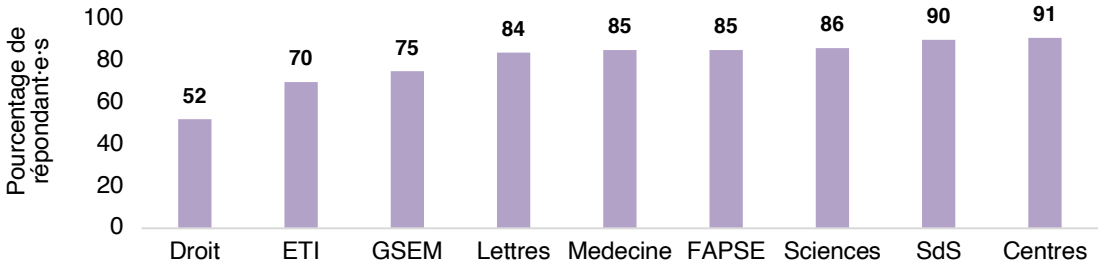


Figure 16 : Le CCER (%) travaillant le week-end par nécessité, par faculté



Les figures 15 et 16 soulignent qu'il y a peu de variations entre les fonctions et les facultés dans le fait de devoir travailler le week-end. C'est également le cas entre les sexes.

2.3 Perception de l'entourage

La perception de la facilitation du travail par l'entourage a été sondée à l'aide de deux questions, l'une concernant l'hostilité ou le soutien des collègues et l'autre portant sur la facilitation de la réalisation du travail grâce aux collègues ou la hiérarchie.

Dans leur globalité, les répondant·e·s ont indiqué une perception positive de leurs collègues. Seuls 4% disent ressentir de l'hostilité ou un manque de soutien, 21% évoquent une équipe « ni hostile ni soutenante » et les trois quarts voient leurs pairs comme soutenant·e·s ou très soutenant·e·s.

Entre les statuts, ce résultat ne change guère (voir la figure 17). Les collaborateurs·trices scientifiques perçoivent un peu plus de soutien que les chargé·e·s de cours ou d'enseignement, peut-être du fait que ces dernier·ère·s peuvent être plus détaché·e·s de l'institution (présence par intermittence, sur certains semestres seulement, etc.). Il y a également une très forte similarité de réponse entre hommes et femmes.

Par ailleurs, 86% des répondant·e·s estiment qu'il est possible d'échanger avec leurs collègues et 82% avec la hiérarchie.

Figure 17 : Perception (%) du soutien de l'entourage par les répondant·e·s, par fonction et par sexe

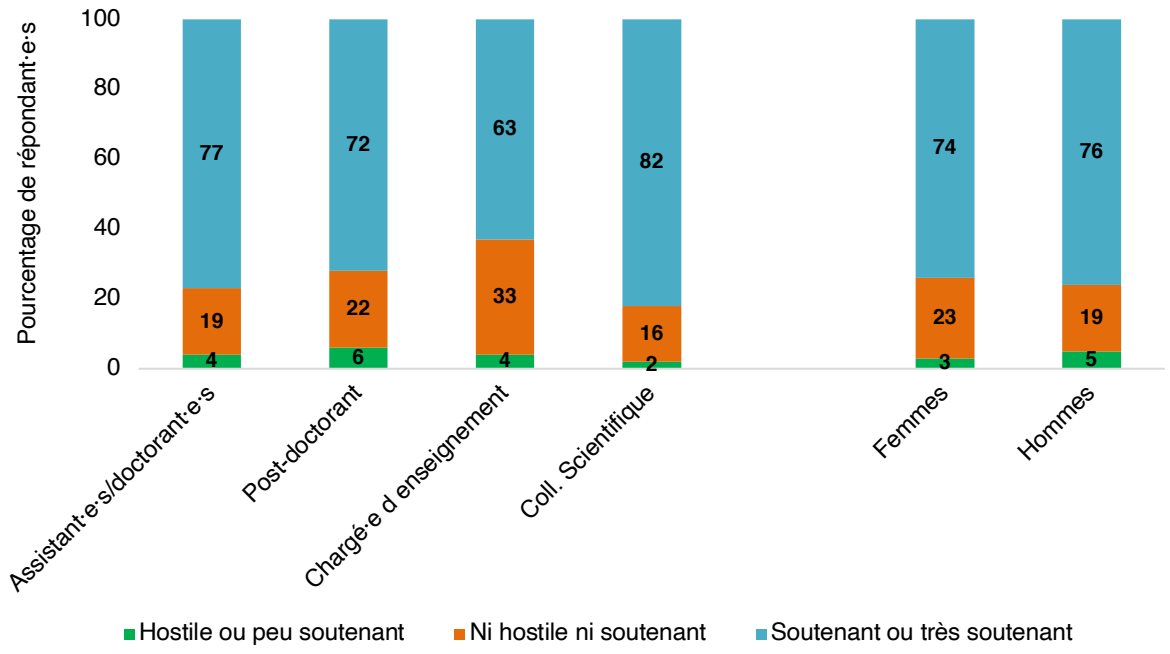
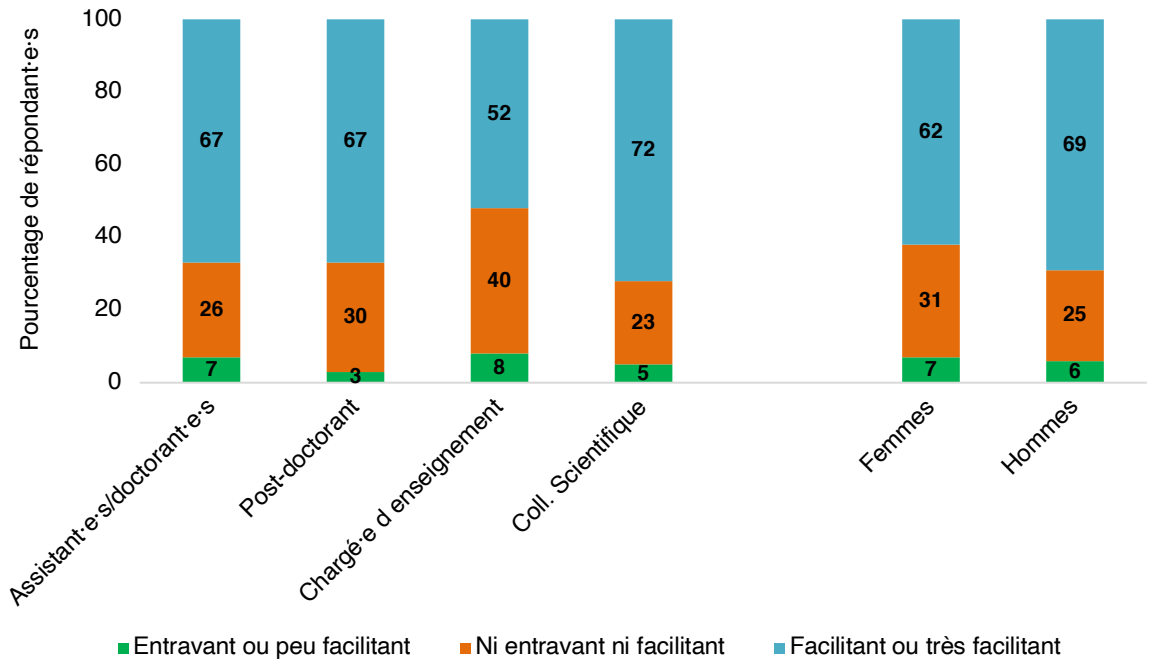


Figure 18 : Perception (%) de la facilitation du travail par l'entourage, par fonction et par sexe



Concernant la facilitation du travail par les collègues, les résultats sont plus nuancés. Les répondant·e·s ne sont que 9% à estimer leur entourage peu facilitant, voir entravant, mais 45 % l'évaluent ni entravant ni facilitant et à peine plus (46%) l'envisagent comme un réel soutien. Ces constats se retrouvent aussi bien entre les sexes qu'entre les fonctions, avec à nouveau une vision un peu plus positive parmi les collaborateurs·trices scientifiques (cf. figure 18).

En ce qui concerne la hiérarchie, 10% du CCER estime que son·sa supérieur·e a une attitude hostile et 17% qu'il·elle ne facilite pas son travail, avec une légère accentuation du côté des assistant·e·s/doctorant·e·s. Ces résultats indiquent un encadrement compliqué pour une minorité non négligeable du CCER de l'UNIGE. Un résultat controversé, renforcé par quelques témoignages qui laissent entendre que si un soutien existe, il ne se concrétise pas forcément par une aide à la carrière :

> « L'entourage et la hiérarchie me soutiennent en me disant que je fais un très bon travail, mais ce soutien ne se concrétise pas dans une volonté de me soutenir également au niveau des contrats (très précaires et de courte durée). Quelque part, si le soutien dans les mots n'est pas suivi de faits, il est difficile de dire que le soutien est réel. »
> *(Collaboratrice scientifique, SdS)*

2.4 Locaux et instances d'encadrement

Tout au long du questionnaire, il a été demandé aux répondant·e·s d'exprimer leur ressenti concernant les instances ressources (gestion de conflit, services liés aux accidents ou maladies, instances incluant la représentation du CCER, etc.) mises en place par l'Université de Genève, ou sur leur absence. Globalement, moins de 70% du CCER interrogé estime être informé des services à disposition à l'UNIGE.

Ainsi, concernant les problèmes de santé, 81% des répondant·e·s ne savent pas quelle instance contacter, plus particulièrement les membres du CCER en SdS. En outre, 77% ne connait pas l'existence d'une instance prévue pour régler les difficultés avec la hiérarchie ou les collègues (l'instance de médiation qui existe actuellement). C'est davantage le cas des répondants que des répondantes, ainsi que du CCER travaillant en Médecine ou en Sciences par rapport aux autres facultés.

En cas de harcèlement, 77% du CCER déclare ne pas savoir vers quelle instance de l'UNIGE se tourner. Des témoignages laissent aussi percevoir des difficultés dans la mise en œuvre de ces instances, notamment dues à la fonction du/de la répondant·e :

> « J'ai voulu avoir recours à un médiateur pour des problèmes de hiérarchie mais celui-ci n'avait "pas le temps de s'occuper du problème"... je connais donc les moyens mis à disposition ET combien ils sont efficaces ! »
> *(Assistante/doctorante, Sciences)*
>
> « Les instances de résolution des conflits existent mais lorsqu'on a un conflit avec sa hiérarchie, on a intérêt à ne pas faire de vagues afin de ne pas se nuire. Du moins c'est ce qu'est ressorti de tout contact avec des personnes susceptibles d'intervenir dans une situation de harcèlement avérée. »
> *(Post-doctorante, Centres)*
>
> « Par le passé, j'ai eu un problème avec mon responsable hiérarchique direct et le moins qu'on puisse dire c'est qu'en tant qu'assistante il n'y avait pas vraiment d'option pour moi en dehors de supporter les comportements inadéquats ou démissionner. J'ai opté pour la seconde possibilité et ai eu la chance de pouvoir trouver un autre poste. »
> *(Collaboratrice scientifique, FAPSE)*

Concernant la transmission des décisions prises par le décanat ou le rectorat, près de la moitié du CCER interrogé (49%) estime ne pas être assez informé. Il s'agit avant tout de doctorant·e·s et de post-docs, particulièrement en Sciences, en SdS et en GSEM, des facultés qui ont un nombre considérable d'employé·e·s. Concernant le fait de se sentir représenté dans le processus décisionnel académique, 54% du CCER est mécontent, en particulier les post-docs et les chargé·e·s de cours. Quelques témoignages laissent entendre une certaine impuissance au sein de l'institution :

> « Avec des statuts intermédiaires non stabilisés, il est difficile de faire entendre sa voix »
> *(Collaboratrice Scientifique, Centres et instituts universitaire)*
>
> « Mon désengagement politique au sein de l'université tient au sentiment que j'ai de n'avoir aucun pouvoir décisionnel : et c'est le cas dans mon département, en particulier, où notre voix n'est jamais prise en compte, et où l'opacité est la plus totale (on ne sait pas ce qui est en discussion et ce qui est décidé).
> *(Chargée d'enseignement, Lettres)*

Mais l'intérêt pour de tels lieux de discussion/négociation n'est pas absent, au contraire. A la proposition d'avoir une instance de discussion du cahier des charges (ce qui n'est pas le cas actuellement), 90% du CCER s'est montré intéressé, en particulier les femmes. Par ailleurs, 139 personnes ont précisé le type d'informations

qui leurs seraient utiles. Plus de la moitié (52%) demande d'être tenu au courant des modifications au niveau des conditions de travail (décisions internes, nominations, coupures budgétaires et décisions au niveau de l'Etat ou de la Confédération, salaires, etc.), alors que 12% d'entre eux·elles sont davantage en demande d'information concernant leur institut ou leur département. Près d'un quart (22%) souhaite plus généralement une meilleure transparence et une amélioration de la communication, enfin, 14% indiquent avoir besoin de la traduction en anglais des informations transmises pour qu'elles leur soient accessibles.

Matériel et locaux à disposition

Une large majorité (93%) du CCER ayant répondu indique avoir suffisamment de matériel à disposition et 68% sont satisfait·e·s des locaux. Ce résultat varie peu entre les facultés (le GSEM et les Centres et instituts apparaissent les plus lésés, la Médecine et le GSEM en ce qui concerne les locaux) et entre les statuts.

A la demande d'expliciter leur retenue concerne le matériel à disposition, les personnes interrogées évoquent : *un manque de lieux de réunion, d'espace de travail; la vétusté et l'entassement dans les bureaux ; un manque de matériel de base (papier, stylos, etc.) et informatique ; un manque de matériel de labo ; un manque de lieux d'impression*. A propos des locaux, il ressort : *un manque d'espace ; un manque de propreté/nettoyage/vidage de poubelles ; du bruit ; pas assez de circulation d'air, besoin d'Air Conditionné l'été*.

En bref

Les réponses à plusieurs questions portant sur les ressources temporelles à disposition du CCER soulignent un manque de temps pour effectuer les tâches demandées. C'est davantage le cas pour les répondant·e·s appartenant à la Faculté de SdS et aux Centres et instituts, et pour les assistant·e·s/doctorant·e·s de la Faculté de médecine. Par ailleurs, les contrats proposés sont en moyenne de 70%, inférieurs à un temps plein. C'est notamment le cas pour les assistant·e·s/ doctorant·e·s, qui se disent pourtant enclin·e·s à augmenter leur taux si c'était possible. Tenant compte du fait que réaliser une thèse nécessite la plupart du temps un engagement individuel à plein temps, cet état de sous-emploi contractuel révèle l'une des précarité de la situation d'assistant·e·s/doctorant·e·s.

La prise en compte du devoir de travailler durant les jours de congé permet d'évaluer d'une autre manière la quantité de travail exigée en regard du temps à disposition. Il apparaît qu'une grande part du CCER est soumis à la contrainte de travailler durant un jour de congé, mais que cette contrainte résulte de l'obligation d'achever ses tâches et de ne pas avoir le temps de le faire durant la semaine, plutôt que d'une sollicitation

directe de la part de la hiérarchie. Relevons le fait que pour plus d'un tiers des répondant·e·s, cette situation est très régulière puisqu'elle survient plusieurs fois par mois.

Autre aspect important des conditions de travail du CCER, la perception de l'entourage est positive, avec plus de nuances en ce qui concerne la facilitation du travail et notamment les relations avec la hiérarchie. Une minorité importante évoque une entrave de la part de cette dernière.

En ce qui concerne les locaux et les instances d'encadrement, la vision globale est positive. Seul un manque d'information par rapport aux instances ressources mise en place par l'UNIGE est massivement souligné.

3. La satisfaction au travail

Le chapitre précédent a permis d'exposer des facettes du cadre de travail dans lequel évolue le CCER de l'UNIGE, en soulignant des divergences de situation selon l'appartenance facultaire et la fonction occupée. Afin de saisir avec davantage de finesse la perception des employé·e·s de leur environnement professionnel, le chapitre qui vient se penche sur la satisfaction des répondant·e·s quant au travail qui leur est demandé et du temps imparti pour le réaliser ; puis, sur leur sentiment concernant la valorisation par la hiérarchie des tâches accomplies ainsi que les possibilités de développement qui s'offrent à eux·elles professionnellement.

3.1 Satisfaction liée au cahier des charges et au taux d'activité

La satisfaction au travail peut se mesurer selon plusieurs facteurs. Trois dimensions ont été retenues ici : la *satisfaction relative au cahier des charges*, centrale dans la perception de la nature du travail, doublée d'un aperçu sur la quantité de travail fourni : la *satisfaction relative au taux d'activité contractuel*, permettant de prendre en compte les impacts financiers sur les travailleurs·euses ; enfin, la *satisfaction relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*, afin d'analyser la place du travail au sein de l'existence des répondant·e·s.

A propos du cahier des charges, la moitié seulement des répondant·e·s, hommes comme femmes, estiment que leur charge correspond à leur taux d'activité. Qui plus est, 40% estiment ne pas avoir eu pleinement l'opportunité d'en discuter le contenu. Les figures 19 et 20 montrent les variations selon les fonctions, que des analyses de régressions confirment (voir annexe 1, table A1 et A2). Les assistant·e·s/ doctorant·e·s ont davantage de chance de ressentir une insatisfaction concernant ces deux facteurs par rapport aux autres fonctions du CCER, à l'exception des post-doctorant·e·s, groupe avec lequel il n'y a pas de différence significative.

Figure 19 : Les répondant·e·s (%) satisfait·e·s de leur cahier des charges, par fonction

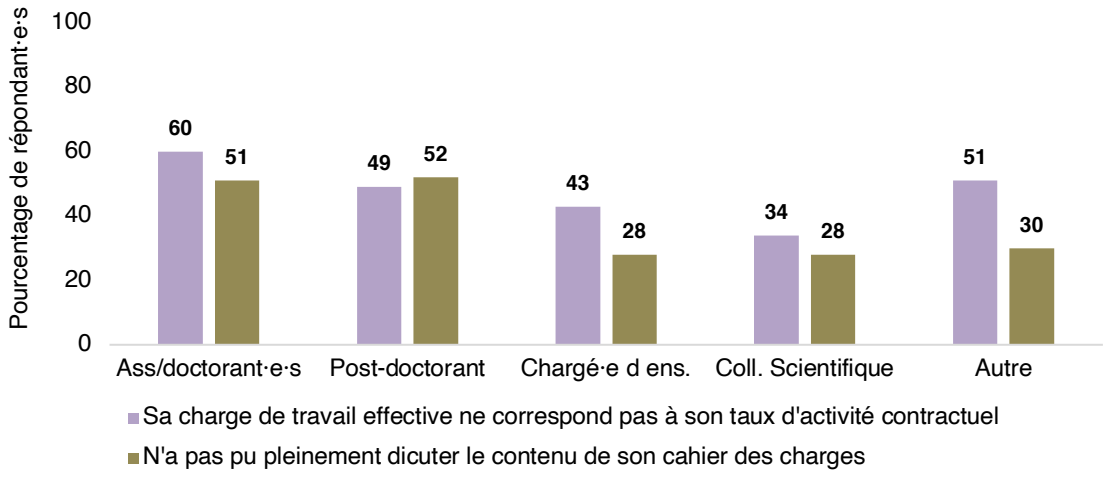
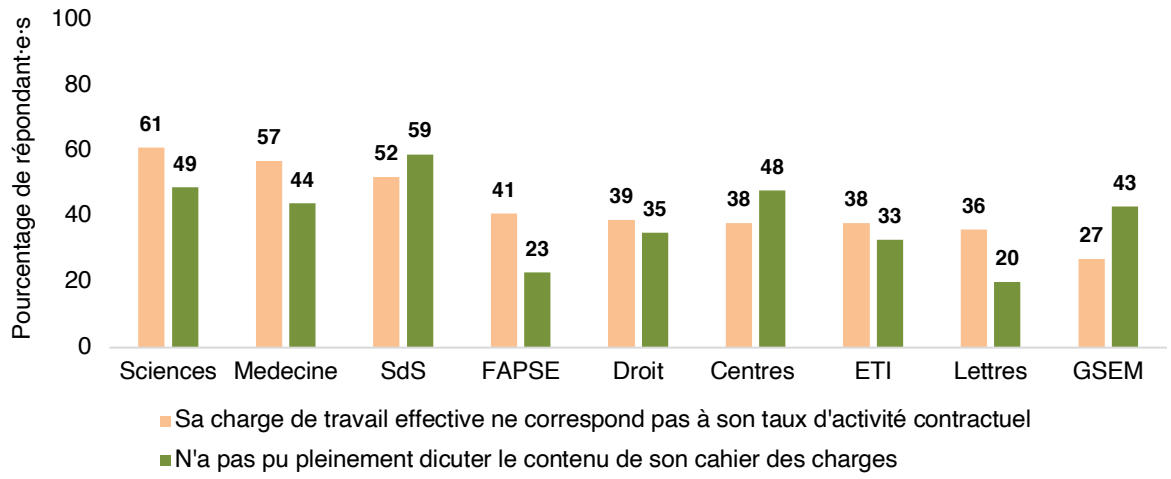


Figure 20 : Les répondant·e·s (%) satisfait·e·s de leur cahier des charges, par faculté



Les figures 21 et 22 présentent la satisfaction face au cahier des charges, par fonction et par faculté, cette dernière en séparant les assistant·e·s/doctorant·e·s des autres membres du CCER. Les chargé·e·s d'enseignement sont les plus satisfait·e·s de leurs tâches (91% d'entre eux·elles), contre 83% des assistant·e·s/doctorant·e·s, 82% des post-docs et moins de 80% des collaborateurs·trices scientifiques. Entre les facultés, la proportion du CCER satisfait par son cahier des charges est proche, à l'exception de la Faculté de médecine et de la Faculté de droit. En Médecine, la moyenne est plus basse qu'ailleurs, un résultat qui tient avant tout à une perception plus négative des doctorant·e·s de leur cahier des charges. En Droit, un effet contraire surgit : ce sont les doctorant·e·s qui se disent majoritairement satisfait·e·s de leur situation (93%), alors que le reste du CCER l'est dans une proportion bien moindre (34%).

Figure 21 : Les répondant·e·s (%) satisfait·e·s de leur cahier des charges, par fonction

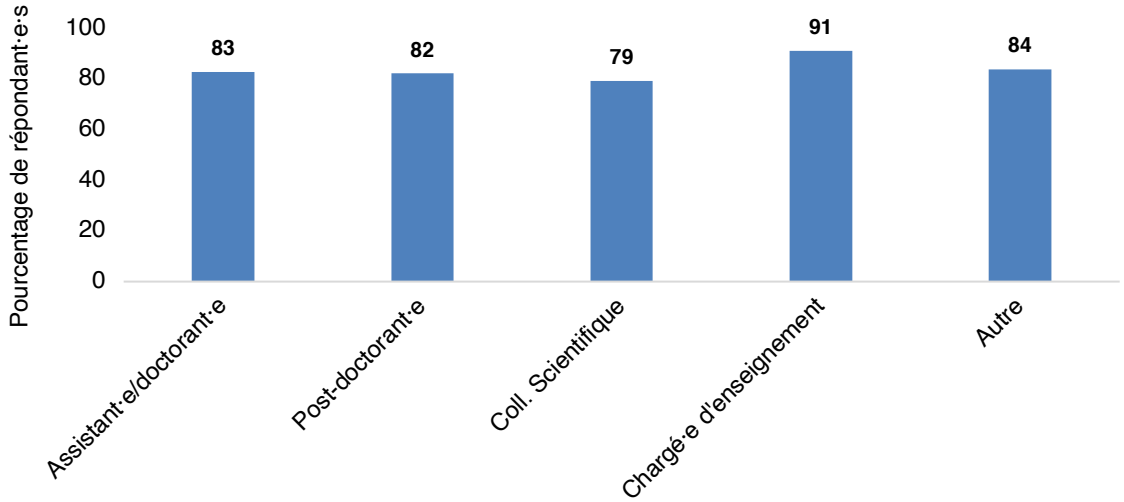
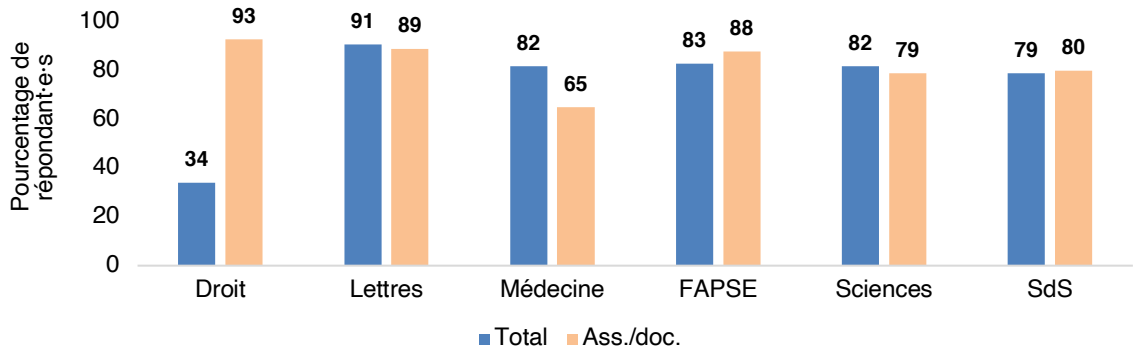


Figure 22 : Les répondant·e·s (%) satisfait·e·s de leur cahier des charges, par faculté



Il a été proposé aux répondant·e·s de s'exprimer quant aux motifs d'insatisfaction liée à leur cahier des charges. Parmi ces 131 réponses, nous relevons que deux axes principaux sont mis en avant. Tout d'abord, le manque de possibilité de discuter d'un cahier des charges et le flou ou le peu de détails qui le caractérise. Ces critiques soulignent que les cahiers des charges ne reflètent souvent pas le travail réellement effectué :

> « I did not have the opportunity to review my work contract. »
> *(Post-doctorant, Médecine)*
>
> « Ce [le cahier des charges] n'est pas bien clairement détaillé, ce qui pose beaucoup de confusion et d'abus. Les taux d'activités ne sont pas respectés par les superviseurs. Par fois le temps consacré pour l'enseignement est tellement abusif qu'il risque de ne pas pouvoir avancer dans la thèse. Les superviseurs ne sont parfois pas compréhensifs non plus. »
> *(Post-doctorante, Sciences)*
>
> « Tâches pas toujours clairement répertoriée, la première année d'emploi a permis de découvrir des nouveautés qui n'étaient pas dans le cahier des charges. »
> *(Assistante/doctorante, SdS)*
>
> « Il [le cahier des charges] ne détaille pas toutes les tâches que je réalise »
> *(Collaboratrice scientifique, Centres)*

Ce premier axe a pour conséquence logique une inadéquation du cahier des charges théoriques avec la réalité. Ainsi, le second axe des commentaires permet de révéler les manques et à l'inverse certains excès dans les tâches demandées aux employé·e·s :

« Cahier des charges en inadéquation avec mon activité clinique, aucun temps dévolu à l'enseignement et la recherche, ce temps doit être pris sur les soirées, les congés et les vacances. »
(Chargé d'enseignement, Médecine)

« Certains de mes enseignements nécessitent plus de préparation que ce qui est prévu dans une charge d'enseignement (séminaires thématiques). Ce poste ne prévoit pas du tout de recherche, or il me semble important que la recherche nourrisse l'enseignement et vice versa. »
(Chargée d'enseignement, Lettres)

« La charge d'enseignement défini est de 20%. En réalité, elle est plutôt de 30 à 40%. »
(Assistante/doctorante, Sciences)

« Peu de temps pour la thèse »
(Assistant/doctorant, SdS)

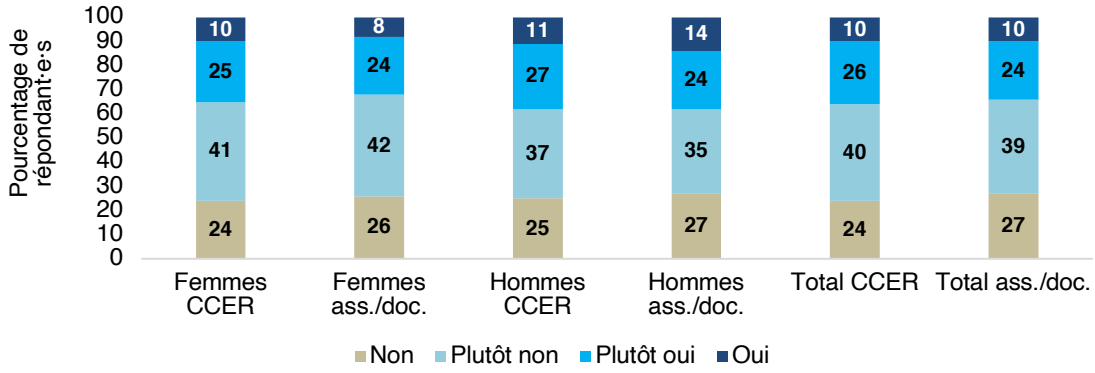
« So much work but no time for research, the percentages in the cahier des charges is not realistic, we don't have time to devote 50% to research when teachings started. »
(Assistante/doctorante, GSEM)

« Le cahier des charges ne reflète pas la vraie charge de travail. Par exemple, le nombre d'étudiants dans un cours (75 ou 6) détermine la charge de travail : suivi, évaluations etc. Cette mesure de charge et de "productivité" n'est jamais prise. »
(Chargé d'enseignement, FAPSE)

« Un certain nombre de tâches que je dois effectuer n'est pas mentionné: collaboration avec la bibliothèque, travail administratif réalisé pour mon prof (directeur de thèse) ou pour d'autres prof et enseignants du département. »
(Assistante/doctorante, Lettres)

Malgré ces critiques, les cahiers des charges sont satisfaisants pour une large majorité du CCER. Ce dernier se montre plus critique envers la quantité de travail à fournir, ce qui souligne à nouveau une certaine distance entre la théorie (le cahier des charges tel qu'il est présenté sur le papier) et la pratique (les tâches à réaliser). Il ressort des analyses sur la perception de la quantité de travail fournie (figure 23) que 36% des répondant·e·s ressentent devoir fournir une quantité excessive de travail (addition des réponses *oui* et *plutôt oui* à la question). Des analyses de régression (cf. annexe 1, table A3) démontrent que cette vision n'est pas l'apanage d'une fonction ou d'un genre, mais est globalement partagée.

Figure 23 : Les répondant·e·s (%) ressentant ou ne ressentant pas un excès dans la quantité de travail fournie, selon le genre et la fonction



Les figures 24 à 27 présentent la perception du taux d'activité et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Elles questionnent donc l'adéquation des heures de travail avec, d'une part la quantité de travail à fournir et d'autre part le temps à disposition pour le reste de l'existence des individus. En ce qui concerne leur taux d'activité, les personnes interrogées se montrent majoritairement satisfaites (71% du CCER), avec plus de critiques relevées par les assistant·e·s/doctorant·e·s. Parmi ces dernier·ère·s, ce sont les hommes qui sont particulièrement critiques, près de la moitié de l'échantillon n'étant pas ou peu satisfait (48%). Ce sont les doctorant·e·s en Médecine qui se montrent les moins satisfait·e·s de leur situation, suivi·e·s par leurs pairs des Sciences.

Figure 24 : Les répondant·e·s (%) satisfait·e·s de leur taux d'activité, par faculté

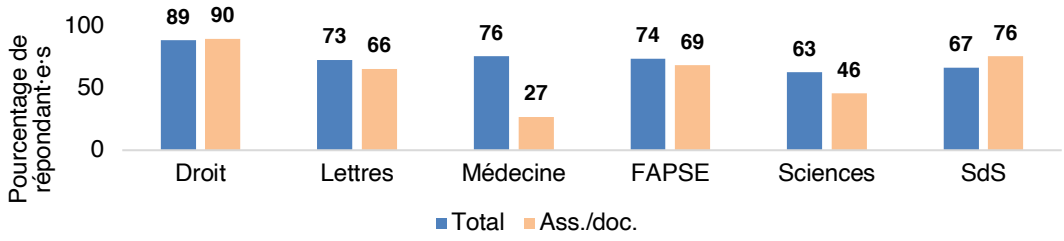


Figure 25 : Les répondant·e·s (%) satisfait·e·s de leur taux d'activité, par genre et fonction

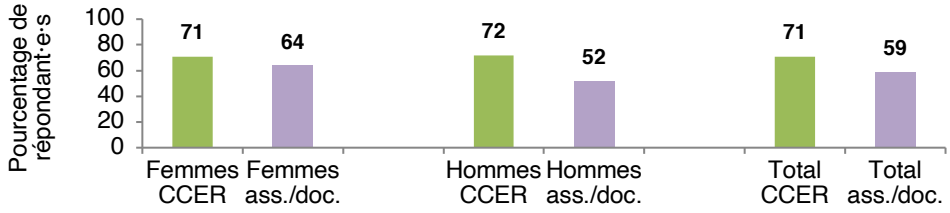


Figure 26 : Equilibre vie privée-vie professionnelle peu ou pas satisfaisant, par faculté et par fonction

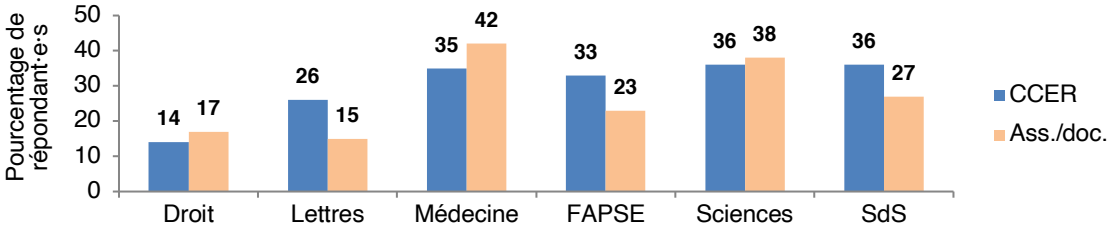
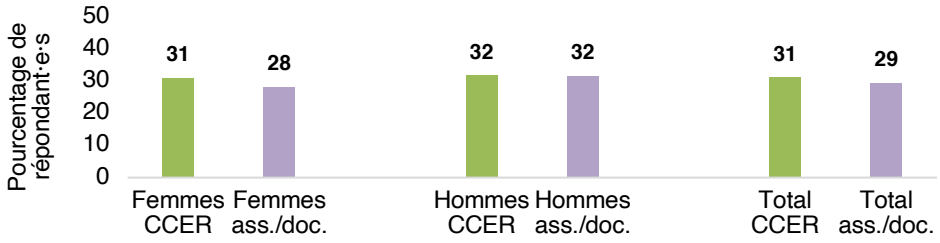


Figure 27 : Equilibre vie privée-vie professionnelle peu ou pas satisfaisant par genre et par fonction



Les répondant·e·s ne s'estimant pas complétement (ou pas du tout) satisfait par leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont près d'un tiers, quelle que soit leur fonction ou leur genre. Ils·elles sont moins nombreux·euses à se déclarer insatisfait·e·s en Droit et en Lettres.

Ces différents constats montrent à nouveau des effets variés selon la faculté et la fonction occupée par le·la répondant·e, mais peu de différences selon le genre. La difficulté pour interpréter ces résultats provient de ce qu'il existe un recoupement entre ces divers facteurs (par exemple, certaines facultés connaissent davantage d'engagements d'assistantes/doctorantes que d'autres [Studer, 2012]). Des modèles d'analyses de régression logistique ont été réalisés afin de tenir compte de cette imbrication des facteurs (voir annexe 1, tables A4 à A6). Il n'a malheureusement pas été possible de réaliser de telles analyses en tenant compte de l'appartenance facultaire, car les effectifs devenaient alors trop petits pour la plupart des sous-groupes.

Concernant le fait d'être satisfait·e de son cahier des charges, de son taux d'activité ou de son équilibre entre vie privée et vie professionnelle, il ressort de ces analyses – en concordance avec nos résultats descriptifs – que le genre du ou de la répondant·e n'a pas d'impact. Inversement, la fonction en a parfois un. En ce qui concerne le cahier des charges, les collaborateurs·trices scientifiques ont deux fois plus de chance de se montrer satisfait·e·s que les assistant·e·s/doctorant·e·s. Etre un·e post-doc signifie deux fois plus de possibilité d'être satisfait·e de son taux d'activité que les jeunes chercheurs·euses, et plus de six fois plus de chance du côté des collaborateurs·trices scientifiques.

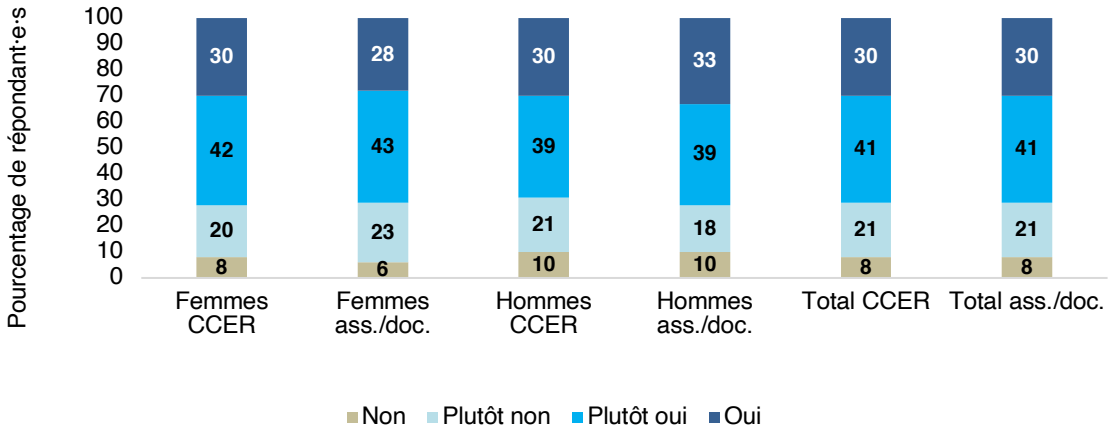
Lors de la passation du questionnaire, la possibilité a été offerte aux membres du CCER de répondre en anglais s'ils·elles le souhaitaient. Ce fut le cas de 306 répondant·e·s (contre 873 ayant préféré le français). Nous avons ainsi pu procéder à un comparatif des réponses selon ce critère linguistique. Les individus montrant une préférence pour l'anglais ont été plus critiques quand aux détails et aux précisions apportées dans le cahier des charges, 40% d'entre eux·elles estimant ces apports insuffisants. Près de deux tiers d'entre eux·elles (63%) ont aussi estimé n'avoir pas pu discuter du contenu de leur cahier des charges, alors que ce n'a été le cas que d'un tiers (32%) des personnes ayant répondu en français. Cette divergence souligne les difficultés que constitue un cahier des charges peu précis, mal discuté ou erroné, difficultés qui prennent encore de l'importance pour les personnes ne parlant pas couramment français ou ne connaissant pas bien le système de l'UNIGE.

3.2 Satisfaction liée à la valorisation et aux opportunités de développement

Trois autres dimensions ont été évaluées. En premier lieu, le CCER de l'UNIGE a été interrogé à propos de son impression quant à la valorisation de son travail (cf. figure

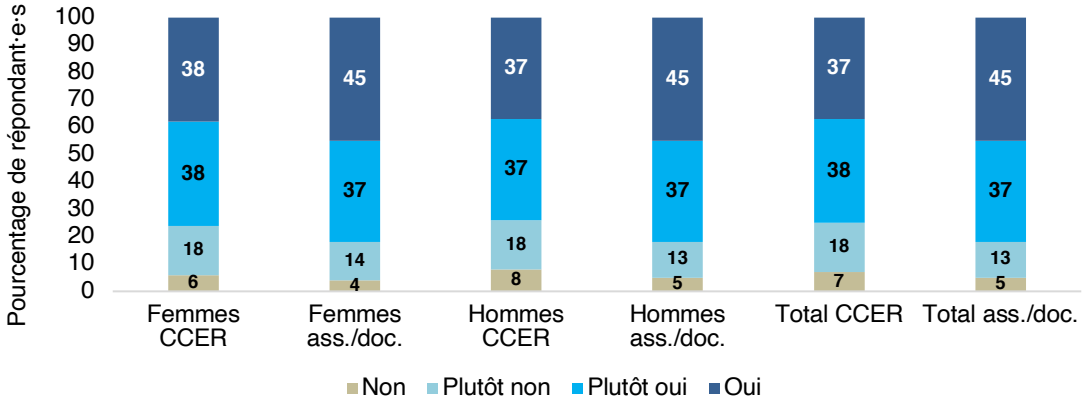
26). Entre 28% et 31% du CCER ne s'estiment pas valorisés (réponses *non* et *plutôt non*). A nouveau, il n'y a pas de divergences importantes qui émergent entre les avis des jeunes chercheurs·euses et ceux des chercheurs·euses avancé·e·s, au niveau du CCER aussi bien qu'entre les sexes. Seule différence notable, les collaborateurs·trices scientifique montrent près de 2 fois plus de chance de se sentir valorisé·e·s que les assistant·e·s/doctorant·e·s (cf. annexe 1, table A7).

Figure 26 : Les répondant·e·s (%) se sentant ou ne se sentant pas valorisé·e·s dans leur travail, selon le genre et la fonction



En second lieu, l'analyse porte sur la perception de la possibilité, ou de l'absence de possibilité, qu'offre l'UNIGE en termes de développement de compétences (cf. figure 27). Ce sont entre 18% et 26% du CCER selon les fonctions qui ne voient pas l'institution comme un espace de développement de compétences. Il apparaît cette fois que les membres du CCER avancé·e·s ont une vision plus critique de l'UNIGE que les plus jeunes (cf. annexe 1, table A8). Un quart d'entre eux·elles estiment que ce développement n'est pas ou peu possible, contre 18% des assistant·e·s/ doctorant·e·s qui apparaissent en ce cas plus optimistes (ou ayant moins d'attente) envers l'institution. A nouveau, pas de différence entre les genres.

Figure 27 : Les répondant·e·s (%) estimant avoir ou ne pas avoir la possibilité de développer leurs compétences à l'UNIGE, par genre et par fonction



Finalement, une question a permis de développer la perception des inégalités de traitement par les répondant·e·s. Des formes d'injustices sont évoquées par 237 personnes (dont 162 femmes). L'analyse de ces réponses souligne un sentiment lié aux différences parfois importantes qui existent entre les charges de travail demandées, entre les contrats, ainsi qu'entre les conditions de travail au sein du CCER :

« A taux d'activité égale, la charge d'enseignement est moins lourde pour certains assistants, leur laissant ainsi plus de temps pour avancer leur thèse. »
(Assistante/doctorante, Droit)

« Des différences très nettes entre le nombre d'heures d'enseignement calculé pour un poste à 100% de CE avant de prendre en compte les autres activités (recherche ou autre) et de déduire éventuellement des heures de ce total qui n'est pas le même pour tous (12 ou 16) »
(Chargée d'enseignement, Lettres)

« Il n'y a pas de règles concernant l'attribution des tâches, cela se fait au hasard. Certaines personnes doivent beaucoup enseigner, d'autre pas. Moi ça me convient comme cela, mais je crois que ça dérange d'autres personnes. »
(Assistante/doctorante, Sciences)

« Différence entre personnes payées par des fonds provenant de sources différentes »
(Post-doctorant, Sciences)

« Des personnes ayant les mêmes contrats n'ont pas du tout les mêmes responsabilités et charges d'enseignement. »
(Post-doctorante, Médecine)

Mais aussi, des inégalités liées au genre :

« Avec des commentaires sexistes, avec un traitement différent entre les hommes et les femmes (paternalisme vis-à-vis femmes et incitation à la carrière pour les hommes) »
(Collaboratrice scientifique, SdS)

« Beaucoup plus d'hommes aux postes de directions alors qu'il y a beaucoup plus de femmes qui font ces études »
(Assistante/doctorante, FAPSE)

En bref

Ce chapitre a permis de révéler qu'une moitié des répondant·e·s estime qu'il y a une inadéquation entre leur cahier des charges et la réalité, ce particulièrement selon les jeunes chercheur·euse·s. Le fait de ne pas pouvoir en discuter est mis en avant, mais aussi l'inadéquation qui en découle et qui se concrétise par des excès ou des absences dans les tâches demandées. Soulignons le fait que près d'un tiers des répondant·e·s ne parvient pas à trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle et qu'un tiers ne se sent pas valorisé.

Il existe un sentiment transversal au CCER de devoir fournir trop de travail. Cependant, la question du taux d'activité est davantage un problème des jeunes chercheurs que des plus avancé·e·s. De leur côté, les chercheur·euse·s avancé·e·s sont près d'un quart à ne pas voir l'Université come un lieu de développement de leurs compétences. Enfin, des inégalités liées au genre ont été très clairement mentionnées dès que l'opportunité de les évoquer a été offerte.

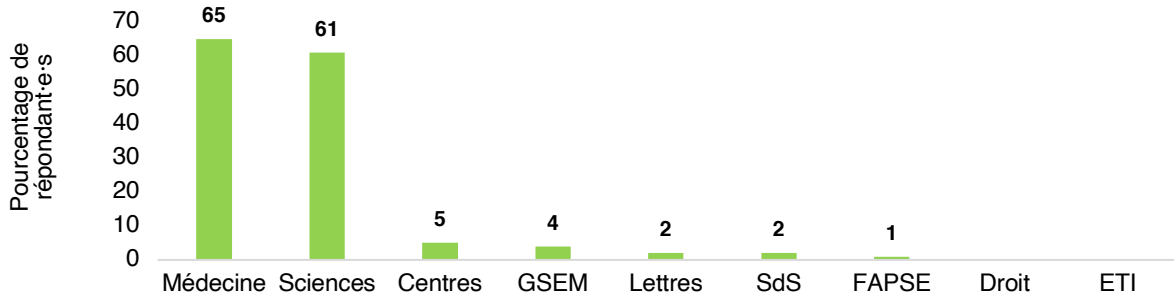
4. La santé au travail du corps intermédiaire

Une part des questions posées au CCER a porté sur des aspects de santé au travail. Nous relevons ici quelques-uns des résultats les plus importants, par le biais de deux axes : l'un portant sur l'espace universitaire comme lieu sécurisé (ou pas) et l'autre sur la charge mentale qui pèse sur le CCER.

4.1 L'Université, un espace sécurisé ?

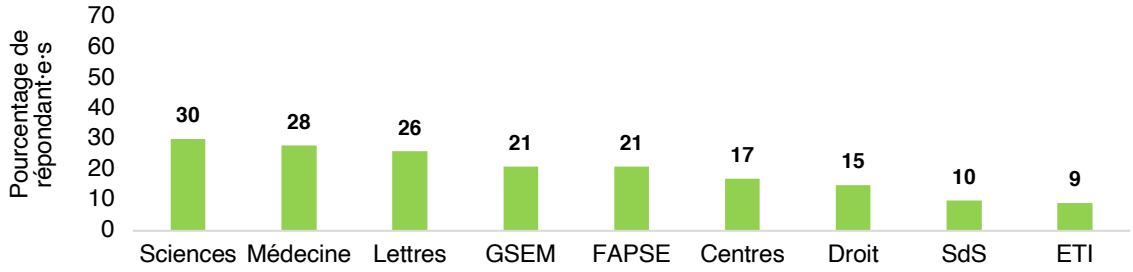
L'espace sécurisé (ou non) porte avant tout sur la préservation de la santé physique des travailleurs·euses. Sans surprise, à la question "êtes-vous en contact avec des substances ou des matériaux à risque pour la santé", les membres du CCER issus de Médecine et des Sciences se montrent bien davantage concernés que les membres des autres facultés (voir figure 28).

Figure 28 : Les répondant·e·s (%) en contact avec des substances ou des matériaux à risque pour la santé



Un second aspect à prendre en compte pour saisir la qualité de l'environnement de travail repose sur les dérangements sonores qui affectent le CCER. Il s'agit d'une nuisance qui est partagée par les membres du CCER des diverses facultés. Toutefois, ce sont davantage les assistant·e·s et post-doc que les autres fonctions qui s'en plaignent, sans doute lié à une disposition des bureaux plus défavorable pour les jeunes chercheurs·euses (open-space, bureau partagé, etc.).

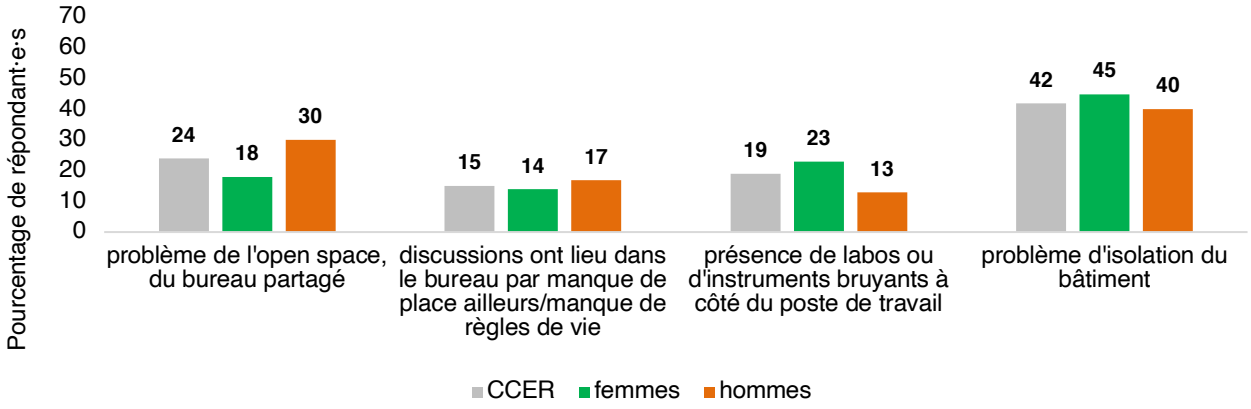
Figure 29 : Les répondant·e·s (%) estimant que le bruit est un problème dans leur quotidien professionnel



Ceci a pu être vérifié en se penchant sur les commentaires apportés à ces réponses. Parmi les 112 commentaires apportés, 36 n'ont pas pu être codés. Les 76 commentaires restants ont été séparés selon que la réponse portait sur du bruit provenant : du travail en open-space ou dans un bureau partagé (1), de discussions prenant place dans le bureau en l'absence de lieux de rencontre alternatifs ou face au manque de règles de vie commune (2), de la présence de laboratoires ou

d'instruments bruyants à côté du (dans le) poste de travail (3), enfin de problèmes d'isolation des bâtiments universitaires (4). Il ressort que le problème le plus dénoncé concerne la situation du bâtiment (problème d'isolation, open-space ou encore instruments bruyants), avant celle du bureau.

Figure 30 : Les raisons apportées par les répondant·e·s (%) estimant que le bruit est un problème dans leur quotidien professionnel



Un troisième aspect que nous avons choisi de mettre en avant concerne la dimension de harcèlement (des actes constitutifs de harcèlement à teneur psychologique, physique et/ou sexuelle), et sort quelque peu du cadre géographique de l'UNIGE sise à Genève pour comprendre plus largement le monde professionnel du CCER. En effet, nous avons inclus dans la question la possibilité d'évoquer des événements survenus lors de congrès ou en d'autres lieux où il a été demandé aux répondant·e·s se rendre pour des raisons professionnelles.

Figure 31 : Les répondant·e·s (%) ayant subi des actes constitutifs de harcèlement dans le cadre d'une activité professionnelle (même en dehors des bâtiments universitaires, comme lors d'un congrès)

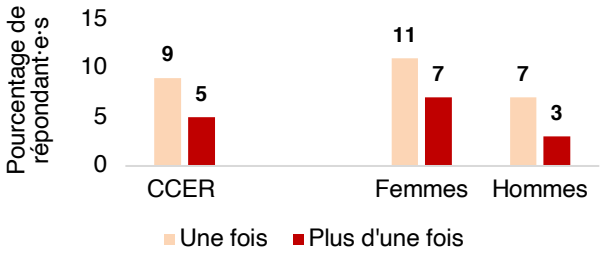
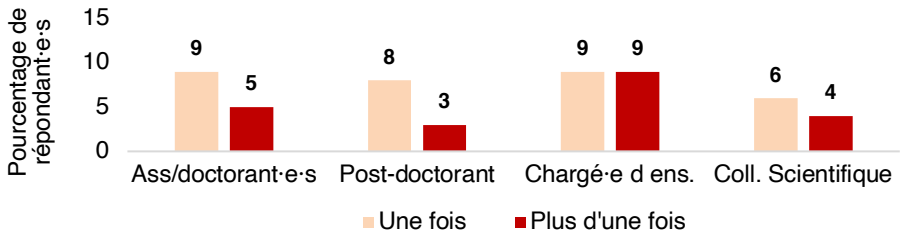


Figure 32 : Les répondant·e·s (%) ayant subi des actes constitutifs de harcèlement dans le cadre d'une activité professionnelle (même en dehors des bâtiments universitaires, comme lors d'un congrès), par fonction



Dans les figures 31 et 32, il est facilement identifiable que les femmes membres du CCER sont davantage la cible de gestes ou paroles constitutifs de harcèlement que

leurs collègues masculins, sans surprise. L'écart est le même en ce qui concerne des gestes ou paroles répétés que des actes isolés. Ces problèmes de harcèlement surviennent dans toutes les fonctions, bien qu'un peu moins pour les collaborateurs·trices scientifiques (plus âgé·e·s – voir page 15 – et de ce fait peut-être mieux armé·e·s pour se protéger de telles situations). De manière intéressante, il apparaît que les chargé·e·s d'enseignements évoquent dans une même proportion des actes répétés et isolés, cette seconde configuration restant plus faiblement évoquées par les autres groupes. Qu'ils·elles soient plus victimes ou osent davantage le dire ?

Une question ouverte a permis de détailler les types de harcèlements perçu par les répondant·e·s, qui concernent avant tout le sexisme (mais pas uniquement) :

« Il me semble que la majorité des collègues, même s'ils entendent parler de harcèlement, ne sont pas tout à fait informés sur les différents types de harcèlement qu'ils peuvent eux-mêmes déployer les uns envers les autres (rétention d'information, propos sexistes sous couverts de blagues, pression mise sur les autres, etc.) »
(Collaboratrice scientifique, Lettres)

« I was psychologically harassed by men coworkers several times as a result of their stress and insecurity. Outside the university building I have experienced racism during a social event of our PhD retreat because of my country of origin. »
(Assistante/doctorante, Sciences)

« Le harcèlement quand on est une femme est un problème réel que j'ai rencontré à plusieurs reprises dans mon travail et face auquel je n'ai pas su réagir dans un premier temps. »
(Chargée d'enseignement)

Reste à souligner que l'on est loin de l'espace sécurisé qu'on serait en droit d'attendre d'une institution comme l'Université de Genève. L'une des explications au maintien de ces problèmes sociétaux provient sans aucun doute de la difficulté à exprimer le souci lorsqu'il existe, comme l'attestent certains témoignages :

« C'est un petit monde, dénoncer un chef c'est renoncer à sa carrière en sciences »
(Post-doctorante, Sciences)

« Il est difficile d'en parler sans avoir la peur d'un renvoi ou d'une aggravation du harcèlement à teneur psychologique. »
(Assistante/doctorante, Droit)

« J'ai pesé le pour et le contre : dénoncer un professeur et renoncer à toute chance de carrière académique ou changer de poste, ce que j'ai fait. C'était le bon choix pour moi. »
(Collaboratrice scientifique, FAPSE)

« Je connais les instances mais j'ai peur d'y aller car le risque de mon licenciement peut augmenter encore »
(Assistante/doctorante, Sciences)

« Les cas de harcèlement sont nombreux et les structures en place ne permettent pas de les résoudre sans porter préjudice aux victimes. »
(Post-doctorante, Centres)

4.2 La charge mentale qui pèse sur le CCER

Le psychologue américain Robert Karasek a défini en 1979 un modèle bidimensionnel de stress au travail. Ce modèle permet d'analyser d'un côté les exigences du travail et de l'autre la latitude décisionnelle, afin d'évaluer la charge mentale qui pèse sur le·la salarié·e. Le chercheur parvient à la conclusion que posséder une faible capacité de décision et subir de lourdes exigences entraine une forte pression mentale et de l'insatisfaction. Ainsi, avoir plus de latitude de décision peut réduire les effets négatifs sur la santé mentale des professions à demande élevée. Toutefois, ce modèle a été plusieurs fois critiqué pour son aspect parfois simpliste (Wassenhove, 2014).

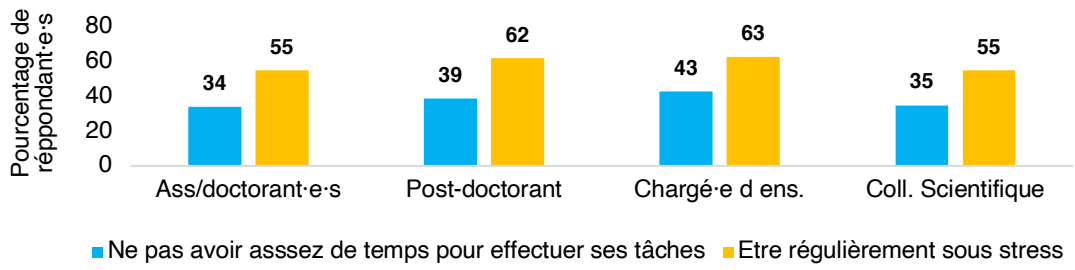
Au niveau des contraintes mentales, plusieurs dimensions peuvent être prises en compte : la monotonie, le rythme de travail, le degré de concentration, la surcharge, les relations humaines, les responsabilités, les exigences conflictuelles, l'insécurité, l'autonomie, une qualification inadaptée, les charges sensorielles, la durée, les horaires atypiques, la précarité. Ces multiples facteurs le soulignent bien, la notion de contrainte mentale est particulièrement subjective. Elle n'en demeure pas moins utile, et nous avons opté pour poser des questions permettant d'évaluer chacune de ces dimensions dans notre questionnaire.

Exigence au travail

Nous avons déjà vu qu'il existe la perception d'une demande de travail trop élevée selon les répondant·e·s à notre enquête (cf. chapitres 2 et 3). Nous pouvons compléter cet aperçu par le ressenti en terme de stress, un sentiment particulièrement récurent dans les situations où il existe une quantité de travail trop lourde pour un·e travailleur·euse, et par la perception du temps à disposition pour réaliser ses tâches.

Si une minorité (39%) des répondant·e·s considère ne pas avoir assez de temps pour faire leurs tâches, ce ne sont pas moins de 60% d'entre eux·elles qui s'estiment régulièrement sous stress ou contraint·e·s d'aller très vite dans leur travail. Ce résultat ne varie pas entre hommes et femmes. Entre les fonctions, il ressort que les personnes évoquant le plus de stress et de manque de temps pour tout faire se trouvent parmi les post-docs et les chargé·e·s d'enseignement (voir figure 33).

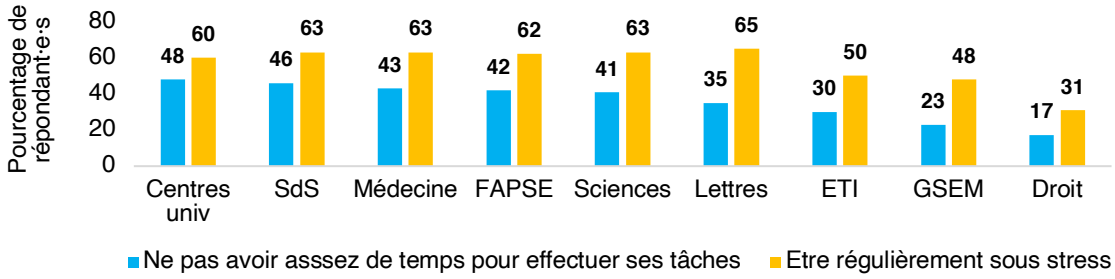
Figure 33 : Les répondant·e·s (%) percevant un manque de temps et du stress au travail, par fonction



Entre les facultés, la situation est plutôt identique (tant en ce qui concerne le temps à disposition que le stress). Nonobstant, ces deux dimensions sont plus prononcées

parmi les membres des Centres universitaires, de SdS, de Médecine, de FAPSE, de Sciences et de Lettres, et relativement moins prégnantes parmi les réponses des membres de l'ETI, du GSEM et de Droit.

Figure 34 : Les répondant·e·s (%) percevant un manque de temps et du stress au travail, par faculté



La présence d'un stress au travail est clairement exprimée par certain·e·s participant·e·s à notre étude, parfois mis en lien avec la précarité liée à un contrat à durée déterminée :

> « All PhD assistants feel overworked. I think it's the nature of the job (writing a PhD). I'm not overly worried about it but that doesn't change the fact that I am regularly very stressed about my workload. »
> *(Assistante/doctorante, Lettres)*
>
> « There is a significant amount of time pressure / stress, but it is not due to the conditions in the group (which are excellent) but rather to the general need for a postdoc to write grant applications and look for positions. This conflicts which the time needed for research. »
> *(Post-doctorant, Sciences)*

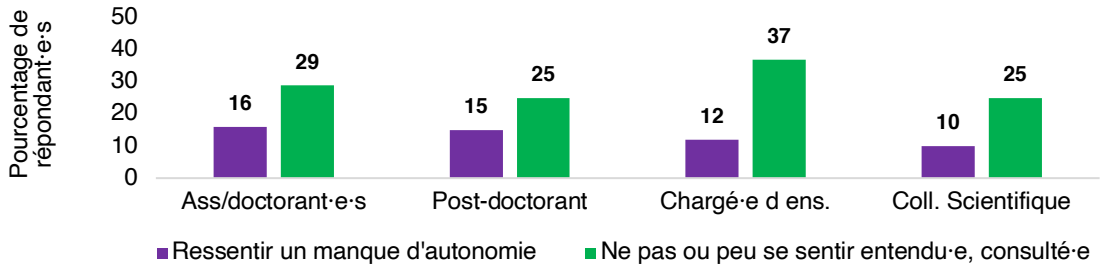
Concernant les assistant·e·s/doctorant·e·s, il ressort une perception contrastée de l'encadrement hiérarchique, soit trop présente soit pas assez.

> « L'autonomie est totale, il n'y a aucun encadrement de mon travail de thèse. Ce qui peut être un avantage parfois mais est très déroutant surtout en début de thèse. »
> *(Assistante/doctorante, Sciences)*
>
> « I have actually too much supervising. I think my phd is too much directed by my boss. I think I have not much to say on my own phd. My supervisor tells me what to do. »
> *(Assistante/doctorante, Sciences)*
>
> « I have no supervision at my work »
> *(Assistante/doctorante. Sciences)*

Latitude décisionnelle

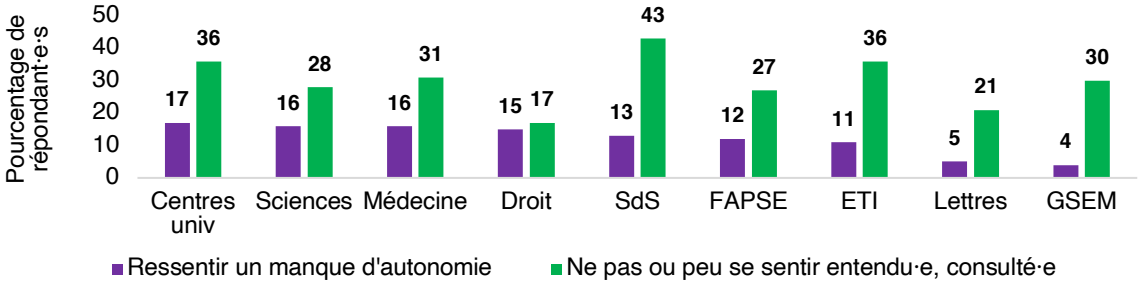
La vision d'un manque d'autonomie et celle d'une insuffisance d'écoute ou de consultation permet de se faire une idée de la latitude décisionnelle du CCER de l'UNIGE. La figure 35 présente ces deux aspects selon nos répondant·e·s groupés par fonction.

Figure 35 : Les répondant·e·s (%) ressentant un manque d'autonomie ou un manque d'écoute, par fonction



Le manque d'écoute et de consultation ressort plus marqué que le manque d'autonomie, et tous deux demeurent évoqués par une minorité de personnes (entre 10% et 37%). Ce sont les chargé·e·s d'enseignement qui sont les plus nombreux·euses à se sentir peu ou pas consultés ni entendus, alors que les individus exprimant un manque d'autonomie sont les assitant·e·s/doctorant·e·s.

Figure 36 : Les répondant·e·s ressentant un manque d'autonomie ou un manque d'écoute, par faculté



Comme l'expose la figure 36, la situation varie entre les facultés. Concernant le manque d'écoute ou de consultation, ce sont les facultés de SdS, la FAPSE, les Centres et le GSEM qui sont en tête avec entre 30% et 43% de mécontent·e·s.

En bref

En analysant le cadre de travail du CCER en termes de situation relative à la santé, sont apparues plusieurs dimensions cruciales. Le problème du bruit le plus évoqué concerne la situation du bâtiment (mal isolé) ou celle d'un bureau en open-space ou encore la proximité d'instruments bruyants. En termes de sécurité de la personne, il ressort tout de même que 11% des répondantes (et 7% des répondants) ont mentionné un événement de type harcèlement, dont 7% de manière répétée. Une grande partie de la difficulté à résoudre ces conflits et l'impossibilité de les raconter, comme l'attestent certains témoignages. Une situation qui relève directement de la responsabilité de l'UNIGE d'offrir un meilleur espace d'écoute.

Un autre aspect non négligeable dans la situation de santé des employé·e·s du CCER fait référence au stress auquel ils·elles sont soumis·e·s. Ce ne sont pas moins de 60% d'entre eux·elles qui rapportent une contrainte de temps comme source de stress. Davantage que le manque d'autonomie, ce stress au travail est significatif de la difficulté que représente cette position d'intermédiaire au sein de l'UNIGE. Par ailleurs, si ce stress est un peu plus évoqué par des chercheur·euse·s avancé, certains témoignages ne manquent pas de rappeler que les contrats de court terme sont eux aussi une source d'angoisse pour les travailleur·euse·s.

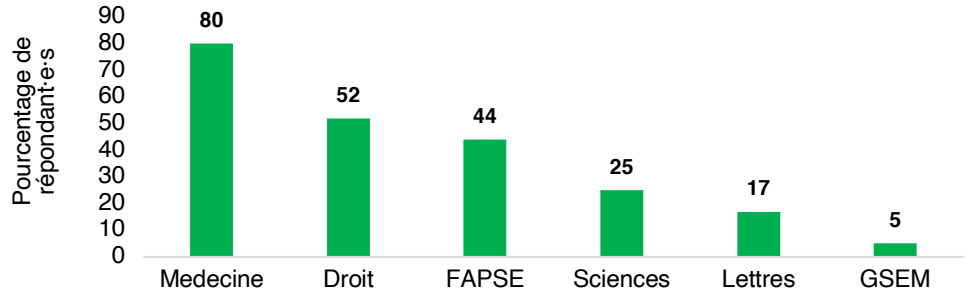
5. Durant la thèse : enseignement et encadrement

Lors de la passation du questionnaire, le comité de l'association ACCORDER a opté pour réserver quelques questions à l'attention des assistant·e·s et des doctorant·e·s. Les objectifs principaux concernent l'évaluation des possibilités de développement professionnel adressées aux jeunes chercheurs·euses ainsi que leur encadrement de thèse.

Trois dimensions sont utilisées ici pour percevoir la situation des doctorant·e·s à l'UNIGE : les possibilités d'enseigner offertes aux jeunes chercheurs·euses ; l'encouragement à suivre une formation à l'enseignement ; la disponibilité de la part de leur superviseur de thèse.

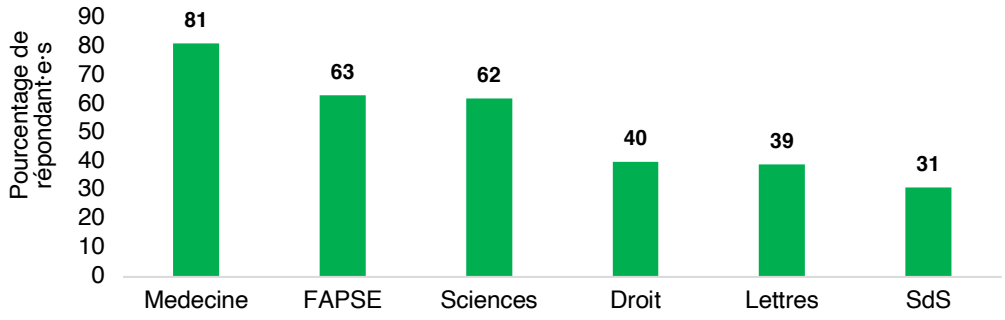
Il apparaît que 31% des répondant·e·s signalent ne pas avoir du tout la possibilité d'enseigner, même quelques heures. Parmi ceux·celles n'ayant pas l'opportunité de donner cours, 76% souhaiteraient pouvoir le faire. La figure 37 révèle que les doctorant·e·s de Médecine sont les plus nombreux·euses à ne pas enseigner (80% d'entre eux·elles le mentionnent). Ensuite, viennent les répondant·e·s de Droit (52%) et de FAPSE (44%).

Figure 37 : Les répondant·e·s (%) indiquant ne pas avoir la possibilité d'enseigner, par faculté



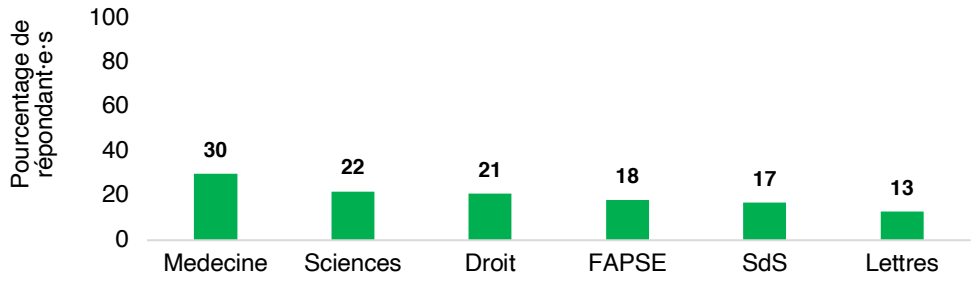
En outre, 54% des répondant·e·s doctorant·e·s ne savent pas ou ne sont pas encouragés à suivre la formation à l'enseignement de l'UNIGE (voir la figure 38 pour la répartition par facultés).

Figure 38 : Les répondant·e·s (%) mentionnant n'être pas encouragé·e·s à suivre la formation à l'enseignement proposée par l'UNIGE



Enfin, notons qu'un cinquième des jeunes répondant·e·s (20%), une proportion tout de même non négligeable, ne sentent pas leur superviseur de thèse assez disponible, avec un taux légèrement plus élevé parmi les doctorant·e·s de Médecine (voir figure 39).

Figure 39 : Les répondant·e·s (%) indiquant un manque de disponibilité de la part de leur(s) superviseur(s) de thèse



6. Pour aller plus loin : une comparaison des réponses par le biais d'indices

Afin de faciliter la comparaison des conditions de travail entre les différentes facultés, les fonctions et les genres, cinq indices ont été créés. Le premier permet de comparer les ressources temporelles et financières du CCER, le second prend en compte la perception d'avoir suffisamment de temps pour ses tâches, le troisième revient sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ainsi que sur le fait de devoir travailler le week-end, le quatrième cible davantage l'encadrement des répondant·e·s (collègues, hiérarchie, locaux, matériel), et le dernier indice est un score composite basé sur différentes dimensions de satisfaction. Par ces quelques valeurs, nous revenons donc sur les dimensions analysées dans ce rapport. Plutôt que de s'en servir pour comprendre les conditions de travail du CCER, il s'agit d'utiliser ces indices comme un comparatif entre les groupes de population.

Les indices

L'indice ressource *Taux* est un indicateur des ressources temporelles et financières accordées à l'employé·e. Il prend la valeur de 100 lorsque ce·cette dernier·ère est satisfait·e de son temps de travail. En cas d'insatisfaction, sa valeur oscille entre 0 pour un emploi à 70% ou moins et 100 pour un temps plein.

L'indice ressource *Temps* décrit la perception par l'employé·e d'avoir assez de temps à disposition pour tout faire. Il prend la valeur 0 lorsque l'employé·e déclare ne pas en avoir assez de temps pour effectuer son travail, 33 points pour un « plutôt non », 66 pour un « plutôt oui » et 100 lorsqu'il·elle déclare avoir assez de temps.

L'indice ressource *Privé* représente la moyenne de deux indices : le premier fait état de la satisfaction de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, dont les scores sont attribués comme précédemment. Le second prend la valeur de 100 lorsque l'employé·e déclare devoir travailler le week-end, de sa propre initiative ou à la demande de sa hiérarchie.

L'indice ressources *Encadrement* est une moyenne du score attribué au support et au comportement de la hiérarchie et des collègues de travail, à la reconnaissance du travail effectué, au matériel et aux locaux à disposition. A chaque fois, le score attribué est compris entre 0 et 100. L'indice ressource *Total* est la moyenne de tous les scores ressources.

Enfin, l'indice *Satisfaction* est un score composite basé sur la satisfaction liée au cahier des charges et à la motivation liée à l'emploi. Dans les tables 3 à 6, les facultés sont classées dans l'ordre de celles ayant le plus faible score *Ressources total* au plus élevé.

Résultats

La table 3 présente les résultats des indices entre les genres. Ce qui était perceptible tout au long de ce travail est confirmé : il y a relativement peu de différence entre les réponses des femmes et des hommes.

Table 3 : Résultat des principaux indices, selon le genre

	Indices Ressources					Indice Satisfaction
	Taux	Temps	Privé	Encadrement	Total	
Femmes	77	58	43	64	61	83
Hommes	77	57	44	64	61	84

Si l'on classe les facultés selon leur score de *Ressources Total*, il apparaît que les Sciences sont un peu en dessous des autres facultés, principalement à cause de l'indice *Privé* – soit du temps de travail le week-end et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle – mais aussi du temps à disposition pour réaliser ses tâches (voir table 4). Ensuite viennent les Facultés de lettres, SdS, médecine, GSEM, FAPSE qui ont des résultats très similaires. Enfin, les Facultés d'ETI et de droit sortent du lot avec les indices les plus hauts. Pour le Droit, ce sont en particulier les indices *Taux* (taux d'activité) et *Temps* (temps à disposition pour effectuer son travail) qui expliquent ce résultat.

Table 4 : Résultat des principaux indices

	Indices Ressources					Indice Satisfaction
	Taux	Temps	Privé	Encadrement	Total	
Sciences	70	55	42	64	57	81
Lettres	73	61	44	66	61	90
SdS	79	55	38	62	62	79
Médecine	85	55	46	62	62	81
GSEM	93	66	47	60	62	84
FAPSE	79	55	46	67	63	84
ETI	76	69	40	68	65	88
Droit	88	77	49	66	72	90

La table 5 permet de souligner ce que nous avons déjà évoqué plus haut : les jeunes chercheur·euse·s ont un taux d'activité plus faible (indice *Taux*). Par contraste, les chercheur·euse·s avancé·e·s dénotent plutôt d'un manque de temps pour réaliser leurs tâches (post-docs et catégorie autres), d'une difficulté à équilibrer sa vie entre temps professionnel et temps privé (chargé·e·s d'enseignement et catégorie autres) et de difficultés avec leur environnement (indice *Encadrement*, pour les chargé·e·s d'enseignement et la catégorie autres).

Table 5 : Résultat des principaux indices selon la fonction

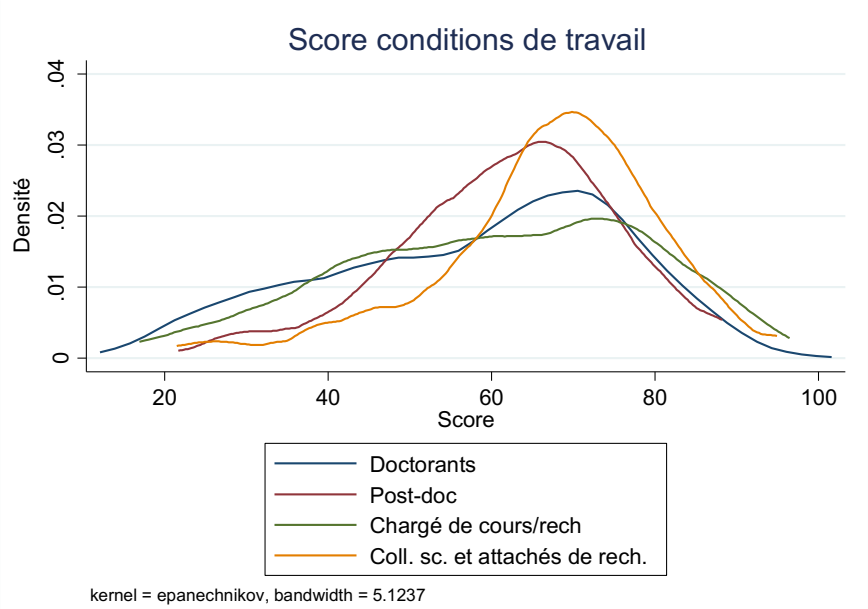
	Indices Ressources					Indice Satisfaction
	Taux	Temps	Privé	Encadrement	Total	
Assistant·e·s /doctorant·e·s	63	60	44	65	58	81

Chargé·e d'enseignement	69	57	42	63	60	83
Coll. scientifique	92	60	46	66	67	90
Post-docs	88	55	44	64	62	80
Autre	91	49	41	62	62	85

Si l'on se penche uniquement sur les scores des assistant·e·s et doctorant·e·s dans les différentes facultés (table 6), la Médecine présente cette fois les plus basses notes, suivi de près par les Sciences. Pour la Médecine, ce sont les indices basés sur le taux d'activité et le temps à disposition, ainsi que l'encadrement, qui se révèlent plus faibles, de même que l'indice de satisfaction. En Sciences, les assitant·e·s/doctorant·e·s paraissent davantage lésés au niveau du taux d'activité, mais surtout de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, comme déjà souligné plus haut. A nouveau, la Faculté de droit obtient le meilleur score de *Ressources Total*, avant tout par un taux d'activité élevé.

Table 6 : Résultat des principaux indices pour les assistant·e·s/doctorant·e·s

	Indices Ressources					Indice Satisfaction
	Taux	Temps	Privé	Encadrement	Total	
Médecine	39	53	47	61	50	63
Sciences	52	57	42	64	53	77
FAPSE	70	57	46	67	59	88
Lettres	66	59	46	68	60	89
SdS	84	61	40	65	66	81
Droit	89	78	50	65	73	88



Conclusion

La recherche élaborée par ACCORDER a permis de mettre en évidence les conditions de travail et de santé du CCER de l'Université de Genève, dans leur globalité mais aussi dans une optique comparative entre les facultés, entre les fonctions et entre les genres.

Les résultats ont pu éclairer un certain nombre de difficultés rencontrées par le CCER. Tout d'abord, une large majorité de la population interrogée mentionne un manque de temps pour effectuer les tâches demandées. Que ce soit des taux d'activité inférieur aux heures réellement effectuées, des cahiers des charges inadéquats au regard du travail effectivement réalisé (ces deux points sont soulignés en particulier par les assistant·e·s/doctorant·e·s), ou encore un équilibre entre vie privée et vie professionnelle qui peine à se faire (y compris du travail effectué durant les jours de congé), plusieurs angles différents soulignent ce même problème. Ce n'est pas moins de la moitié des répondant·e·s qui évoque un cahier des charges inadapté et un tiers d'entre eux·elles parlent de travailler durant le week-end plusieurs fois par mois (par nécessité plus souvent que par demande explicite de la hiérarchie). Ces résultats sont révélateurs d'une surcharge importante du CCER.

A cette surcharge, plusieurs témoignages ajoutent qu'il est également difficile de discuter des cahiers des charges, et qu'il en découle des excès ou des absences dans les tâches demandées. Par ailleurs, près d'un tiers des répondant·e·s ne se sent pas valorisé dans son travail. Du côté des chercheur·euse·s avancé·e·s, environ un quart d'entre eux·elles ne voit pas l'Université comme un lieu de développement de leurs compétences. Ceci permet de percevoir d'autres frustrations parmi le CCER, probablement liées aux tensions d'une institution parfois rigide et fortement hiérarchisée.

Néanmoins, l'entourage (collègues et hiérarchie) est perçu généralement de manière positive, avec plus de nuances en ce qui concerne la facilitation du travail et notamment les relations avec la hiérarchie. Une minorité importante de notre échantillon évoque une entrave de la part de cette dernière. En outre, 10% des jeunes chercheur·e·s estiment leur directeur·trice de thèse trop peu présent·e. En ce qui concerne les locaux et les instances d'encadrement, la vision globale est positive. Seul un manque d'information par rapport aux instances ressources mise en place par l'UNIGE est massivement souligné.

Plusieurs dimensions cruciales concernant la santé du CCER ont également pu être relevées. Un premier aspect désigne un environnement bruyant, parfois inadapté à la concentration, évoqué par un quart et près d'un tiers de certaines facultés (Médecine, Sciences, Lettres). C'est le cas en particulier pour les jeunes chercheur·euse·s, facilement groupés dans des open-spaces. Un second aspect questionne la sécurité des personnes, et indique que plus de 10% des membres féminines du CCER ont mentionné un événement de type harcèlement, dont 7% de manière répétée. Ce n'est

bien évidemment pas l'apanage des femmes, mais les hommes sont nettement moins nombreux à évoque du harcèlement, confirmant la permanence d'un environnement académique hostile pour les femmes. Une grande partie de la difficulté à résoudre ces conflits et l'impossibilité de les raconter, comme l'attestent certains témoignages. Une situation qui relève directement de la responsabilité de l'UNIGE d'offrir un meilleur espace d'écoute.

Un autre aspect non négligeable dans la situation de santé des employé·e·s du CCER fait référence au stress auquel ils·elles sont soumis·e·s. Ce ne sont pas moins de 60% d'entre eux·elles qui rapportent une contrainte de temps comme source de stress (rejoignant ainsi nos premiers constats). Davantage que le manque d'autonomie, ce stress au travail est significatif de la difficulté que représente cette position d'intermédiaire au sein de l'UNIGE. Par ailleurs, si ce stress est un peu plus évoqué par des chercheur·euse·s avancé, certains témoignages ne manquent pas de rappeler que les contrats de court terme sont eux aussi une source d'angoisse pour les travailleur·euse·s.

Ce travail rend compte des obstacles qui existent pour le CCER de l'UNIGE au cours de leur carrière. Bien qu'attendues car relevées par de nombreuses études dans d'autres académies, ces difficultés doivent néanmoins être mises en lumières, y compris dans leurs divergences entre les facultés de l'UNIGE, entre les fonctions et entre les genres. C'est en effet le premier pas qui permettra de donner les moyens d'agir aux personnes à même d'y remédier.

Bibliographie

Bernard, P. (2005). *ESSIL: connaître, débattre et décider : la contribution d'une Enquête socioéconomique et de santé intégrée et longitudinale*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Consulté à l'adresse http://www.deslibris.ca/ID/250616

Burton-Jeangros, C. (2016). Trajectoires de santé, inégalités sociales et parcours de vie (Vol. 11, p. 1‑32). Présenté à swiss academies communications, Académie suisse des Sciences.

Dubach, P. (2015). *La relève scientifique dans les universités suisses : indicateurs statistiques concernant les conditions de travail et les perspectives de carrière*. Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.

Faniko, K. (2016). *Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain*. Service égalité, UNIGE.

Fassa, F., Le Feuvre, N., Posse, M., & Kradolfer, S. (2015). Contextualizing Women's Academic Careers : Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries. In *Contextualizing Women's Academic Careers : Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries* (p. 139‑184). University of Trento.

Garibian, V. (2016). *Analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'Université de Genève*. Genève : UNIGE.

Office fédéral de la statistique. (2014). *Enquête suisse sur la santé 2012 : travail et santé*. Office fédéral de la statistique.

Studer, M. (2012). *Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles*. University of Geneva.

Vernez, D. (2004). Recherche en santé au travail : quel avenir? *Bulletin de l'Institut universitaire romand de Santé au Travail*, (13), 18‑20.

Wassenhove, W. V. (2014). Modèle de Karasek. *Dictionnaire des risques psychosociaux*, 170‑174.

Young, C., Curty, P., Hirt, M., & Wirth Bürgel, K. (2010). *Situation du corps intermédiaire académique. Enquête auprès des universités suisses et des EPF.* Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER.

Annexe 1 : Tables de régression

Table A1 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "estimer que sa charge de travail ne correspond pas à son taux d'activité contractuel"

n = 1009	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.008	1.011
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		0.663°
Chargé·e d'enseignement		0.485***
Coll. scientifique		0.346***
Autre		0.690*

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A2 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "estimer ne pas avoir pu pleinement discuter le contenu de son cahier des charges"

n = 997	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.059	1.079
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		1.042
Chargé·e d'enseignement		0.378***
Coll. scientifique		0.365***
Autre		0.426***

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A3 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "estimer avoir une demande de quantité de travail excessive"

n = 900	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.122	1.096
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		1.093
Chargé·e d'enseignement		0.987
Coll. scientifique		1.014
Autre		1.552*

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A4 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "être satisfait·e de son cahier des charges"

n = 916	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.066	1.045
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		0.951
Chargé·e d'enseignement		0.745
Coll. scientifique		2.050*
Autre		0.989

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A5 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "être satisfait·e de son taux d'activité"

n = 989	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.057	1.000
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		2.219***
Chargé·e d'enseignement		1.365
Coll. scientifique		6.386***
Autre		3.199***

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A6 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "être satisfait·e de son équilibre entre vie privée et vie professionnelle"

n = 992	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	0.948	0.976
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		0.681°
Chargé·e d'enseignement		1.071
Coll. scientifique		1.120
Autre		0.619*

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A7 : Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "avoir le sentiment d'un manque de valorisation"

n = 972	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.139	1.121
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		0.949
Chargé·e d'enseignement		1.204
Coll. scientifique		0.485**
Autre		1.709**

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Table A8: Rapports de cote issus de modèles de régression logistique sur la variable "avoir le sentiment de ne pas pouvoir développer ses compétences"

n = 963	modèle 1	modèle 2
Sexe (référence : femmes)		
Hommes	1.046	1.027
Fonction (référence : assistant·e·s/doctorant·e·s)		
Post-doc		1.762*
Chargé·e d'enseignement		1.980**
Coll. scientifique		1.528°
Autre		2.444***

Seuils de significativité : ° ≤ 0.1; * ≤ 0.05; ** ≤ 0.01; *** ≤ 0.001.

Annexe 2 : Tables des réponses aux questions fermées

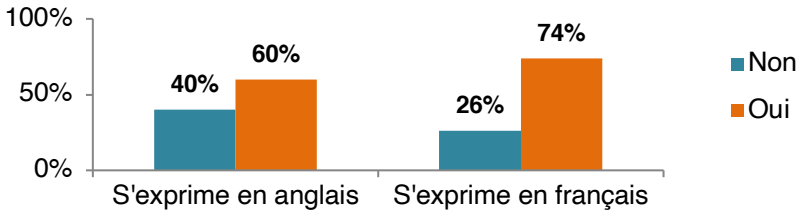
Thème 1 : Cahier des charges

Question 1 : Le contenu de votre cahier des charges est-il précis et détaillé selon vous ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	30	307	31	188	28	114
Oui	70	725	69	416	72	299

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	29	13	24	9	34	11	15	19	32	57
Oui	71	32	76	28	66	21	85	105	68	122
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	26	32	35	129	39	25	14	1	24	9
Oui	74	93	65	241	61	40	86	6	76	29

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	39	160	31	39	25	55	19	32	21	11	19	5
Oui	61	253	69	86	75	169	81	139	79	42	81	21



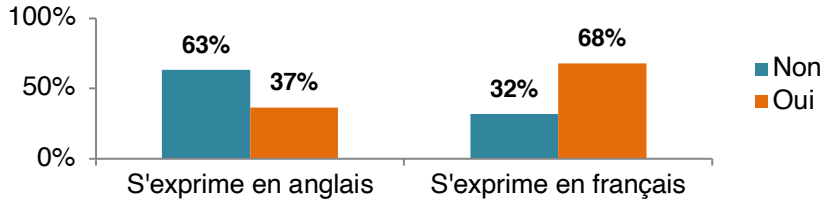
Question 2 : Avez-vous pleinement eu l'opportunité de discuter le contenu de votre cahier des charges avant votre engagement (ou à l'occasion d'un/de renouvellement(s)) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	40	413	39	238	41	167
Oui	60	617	61	366	59	242

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*

Non	48	19	35	13	43	13	20	25	44	81
Oui	52	21	65	24	57	24	80	101	56	103
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	23	28	49	178	59	39	13	1	33	13
Oui	77	96	51	187	41	27	87	7	67	26

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	51	214	52	66	30	67	27	46	25	12	17	4
Oui	49	203	48	61	70	159	73	123	75	37	83	20

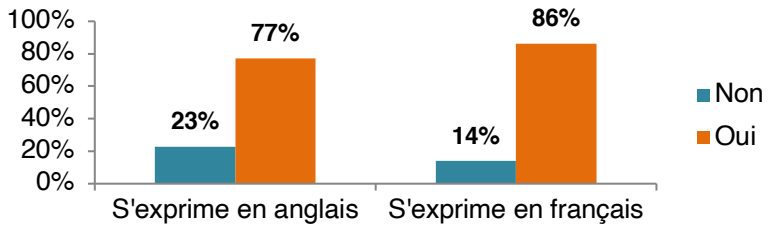


Question 3 : Etes-vous satisfait·e de votre cahier des charges ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	16	152	16	88	15	58
Oui	84	795	84	464	85	321

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	25	10	6	2	13	4	9	11	18	28
Oui	75	30	94	34	87	26	91	110	82	129
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	17	20	18	60	21	12	-	-	12	4
Oui	83	100	82	275	79	45	100	8	88	29

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	18	66	19	21	20	42	9	14	12	5	9	2
Oui	82	312	81	91	80	169	91	149	88	38	91	22



Question 4 : En quoi n'êtes-vous pas satisfait·e ?

[Commentaires]

Question 5 : Votre charge de travail effective correspond-elle à votre taux d'activité contractuel ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	50	525	50	296	51	217
Oui	50	518	50	302	49	211

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	38	17	39	14	27	8	36	44	57	106
Oui	62	28	61	22	73	22	64	78	43	81
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	26	33	37	139	33	20	13	1	26	10
Oui	74	93	63	234	67	40	88	7	74	29

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	61	257	48	61	44	97	34	59	65	34	38	9
Oui	39	168	52	66	56	123	66	116	35	18	62	15

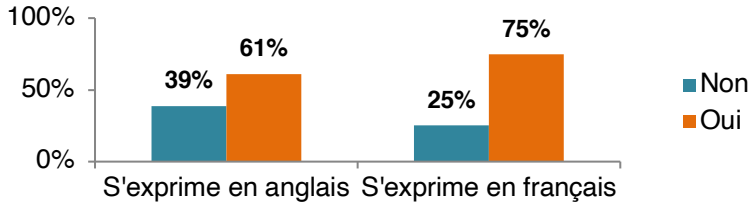
Question 6 : Etes-vous satisfait·e de votre taux d'activité contractuel ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	29	295	29	172	28	116
Oui	71	726	71	422	72	295

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	22	10	11	4	7	2	27	32	24	43
Oui	78	35	89	31	93	27	73	85	76	135
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*

Non	26	33	37	139	33	20	13	1	26	10
Oui	74	93	63	234	67	40	87	7	74	29

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	42	171	24	31	27	59	10	17	16	8	17	4
Oui	58	241	76	98	73	163	90	150	84	41	83	19



Question 7a : Souhaiteriez-vous un taux plus/moins élevé ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Moins	8	24	9	15	8	9
Plus	91	264	89	152	92	107
Autre	1	4	2	4	-	-

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Moins	10	1	-	-	-	-	3	1	15	6
Plus	90	9	100	4	100	2	97	31	83	34
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Moins	15	5	5	7	15	3	100	1	-	-
Plus	85	28	94	130	75	15	-	-	100	10
Autre	-	-	1	1	10	2	-	-	-	-

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Moins	5	8	16	5	12	7	-	-	25	2	25	1
Plus	95	160	81	25	88	52	94	15	63	5	75	3
Autre	-	1	3	1	-	-	6	1	12	1	-	-

Question 7b : Autre… ?

[Commentaires]

Question 8 : Etes-vous satisfait·e de l'organisation de votre travail ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***

Non	21	211	20	115	22	91
Oui	79	797	80	465	78	323

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	24	10	17	6	23	7	10	11	21	39
Oui	76	32	83	30	77	24	90	105	79	144
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	20	24	22	80	35	21	-	-	25	9
Oui	80	97	78	286	65	39	100	8	75	27

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	25	102	14	17	22	47	18	29	20	9	13	3
Oui	75	309	86	108	78	171	82	136	80	37	87	20

Question 9 : Considérant votre activité réelle, estimez-vous que l'organisation de votre travail (équilibre entre enseignement et recherche ou répartition de vos tâches) soit clairement établie ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	9	95	9	51	10	41
Plutôt non	21	219	22	132	19	83
Plutôt oui	42	427	43	253	40	169
Oui	28	291	26	152	31	135

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	9	4	8	3	9	3	5	6	9	16
Plutôt non	30	13	22	8	16	5	16	19	24	44
Plutôt oui	40	17	36	13	41	13	47	56	41	76
Oui	21	9	34	12	34	11	32	38	26	49
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	8	10	12	44	8	5	-	-	5	2
Plutôt non	28	34	17	64	33	21	12	1	21	8
Plutôt oui	39	48	44	165	30	19	50	4	34	13
Oui	25	31	27	103	29	18	38	3	40	15

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	11	45	10	12	9	20	8	13	4	2	13	2
Plutôt non	24	101	10	13	24	56	17	28	23	12	25	4
Plutôt oui	41	176	42	54	40	91	38	64	61	31	31	5

Oui	24	101	38	49	27	63	37	61	12	51	31	5

Question 10 : Au sein de votre service/département/institut/centre, avez-vous le sentiment qu'il existe une égalité de traitement ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	34	301	38	197	29	100
Oui	66	573	62	319	71	249

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	47	17	40	14	23	6	30	32	41	59
Oui	53	19	60	21	77	20	70	75	59	86
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	34	35	29	94	51	28	29	2	27	9
Oui	66	67	71	226	49	27	71	5	73	24

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	33	124	34	37	44	78	31	43	36	13	24	5
Oui	67	252	66	71	56	101	69	97	64	23	76	16

Question 11 : Comment cette inégalité se révèle-t-elle ?

[Commentaires]

Question 12 : Estimez-vous qu'il existe une instance appropriée pour discuter des (dés)équilibres entre cahier des charges et activité effective, et de la répartition des activités effectives entre les employé·e·s ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	68	516	70	317	66	193
Oui	32	244	30	139	34	100

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	71	24	67	18	85	17	54	51	73	98
Oui	29	10	33	9	15	3	46	44	27	37
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	70	59	65	171	81	47	57	4	74	23
Oui	30	25	35	91	19	11	43	3	26	8

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	70	220	69	63	68	115	60	68	76	31	61	11
Oui	30	94	31	28	32	55	40	45	24	10	39	7

Question 13a : Souhaiteriez-vous qu'il existe une telle instance de discussion ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	10	43	7	20	14	22
Oui	90	395	93	252	86	138

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	14	3	-	-	25	4	5	2	11	9
Oui	86	18	100	16	75	12	95	37	89	73
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	6	3	11	15	11	4	-	-	9	2
Oui	94	51	89	127	89	34	100	4	91	20

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	10	18	12	6	8	8	12	7	10	3	-	-
Oui	90	163	88	46	92	93	88	51	90	27	100	10

Question 13b : Autre… ?

[Commentaires]

Thème 2 : Conditions de travail

Question 15a : Combien de fois par mois effectuez-vous quelques heures de travail durant une journée de week-end à la demande de la hiérarchie ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
0	66	628	67	377	65	241
1 à 3 fois	20	188	21	114	19	71
3 à 5 fois	5	45	4	24	5	19

Plus de 5	2	20	1	7	4	13
Autre	7	66	7	38	7	27

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0	69	27	64	21	76	19	70	78	59	101
1 à 3 fois	21	8	21	7	24	6	19	21	20	34
3 à 5 fois	5	2	-	-	-	-	6	7	10	17
Plus de 5	-	-	-	-	-	-	1	1	2	4
Autre	5	2	15	5	-	-	4	5	9	16
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0	63	77	66	225	77	40	75	6	83	30
1 à 3 fois	25	30	19	64	11	6	25	2	17	6
3 à 5 fois	4	5	4	12	4	2	-	-	-	-
Plus de 5	1	1	4	12	4	2	-	-	-	-
Autre	7	9	7	25	4	2	-	-	-	-

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0	69	265	60	69	66	136	64	99	70	32	58	14
1 à 3 fois	19	74	27	31	15	32	23	36	17	8	21	5
3 à 5 fois	5	19	5	6	7	15	2	3	4	2	-	-
Plus de 5	2	6	4	5	2	4	3	4	-	-	4	1
Autre	5	19	4	5	10	20	8	13	9	4	17	4

Question 15b : Autre… ?

[Commentaires]

Question 16 : Combien de fois par mois effectuez-vous quelques heures de travail durant une journée de week-end parce que vous ne pouvez pas faire autrement (contrainte du cahier des charges ou des échéances) ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0	17	169	18	108	15	61
1 à 3 fois	47	479	48	283	46	187
3 à 5 fois	21	210	21	125	20	79
Plus de 5	15	153	13	75	19	76

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0	9	4	49	16	25	7	16	19	15	29
1 à 3 fois	58	25	39	13	39	11	36	41	50	93
3 à 5 fois	14	6	9	3	25	7	26	30	24	46
Plus de 5	19	8	3	1	11	3	22	25	11	20
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***

0	15	18	14	53	10	6	38	3	30	12
1 à 3 fois	44	54	52	189	56	32	37	3	30	12
3 à 5 fois	25	30	17	61	25	14	25	2	25	10
Plus de 5	16	19	17	64	9	5	-	-	15	6

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0	18	74	20	24	12	28	20	34	4	2	21	5
1 à 3 fois	52	206	48	59	39	89	52	86	35	18	46	11
3 à 5 fois	18	72	17	21	29	66	16	27	31	16	12	3
Plus de 5	12	47	15	19	20	45	12	20	30	15	21	5

Question 17 : Arrivez-vous à prendre la totalité de vos jours de congé ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	39	358	40	217	37	138
Oui	61	572	60	322	63	237

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	49	20	33	9	27	7	33	25	34	63
Oui	51	21	67	18	73	19	67	70	66	120
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	38	42	43	144	56	29	13	1	25	7
Oui	62	69	57	195	44	23	87	7	75	21

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	40	150	37	42	35	73	33	48	64	30	46	11
Oui	60	223	63	73	65	135	67	96	36	17	54	13

Question 18 : Si votre cahier des charges le permet, souhaiteriez-vous travailler partiellement à domicile par commodité ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	8	75	6	36	10	38
Plutôt non	13	126	12	68	14	57
Plutôt oui	28	278	27	150	32	126
Oui	51	495	55	310	44	175

	Centres	**Droit**	**GSEM**	**Lettres**	**Médecine**

	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	7	3	3	1	10	3	7	7	8	16
Plutôt non	15	6	14	5	10	3	14	15	11	20
Plutôt oui	20	8	23	8	22	7	26	27	37	69
Oui	58	24	60	21	58	18	53	56	44	82
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	7	8	9	32	3	2	13	1	8	2
Plutôt non	8	10	15	55	7	4	25	2	21	5
Plutôt oui	22	26	30	108	29	17	25	2	21	5
Oui	63	76	46	162	60	35	37	3	50	12

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	35	6	7	6	13	9	14	2	1	21	5
Plutôt non	14	56	14	18	15	30	9	14	8	4	4	1
Plutôt oui	27	108	29	36	27	53	33	51	33	16	25	6
Oui	51	204	51	63	52	103	49	77	57	28	50	12

Question 19 : Etes-vous satisfait·e de l'équilibre que vous avez entre travail et vie privée ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	92	7	44	11	44
Plutôt non	23	231	24	141	21	86
Plutôt oui	45	463	46	278	43	178
Oui	23	239	23	135	25	102

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	2	-	-	7	2	5	6	8	16
Plutôt non	23	10	14	5	7	2	19	23	27	51
Plutôt oui	46	20	34	12	54	17	52	61	46	87
Oui	26	11	51	18	32	10	24	28	19	36
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	12	15	11	42	8	5	-	-	5	2
Plutôt non	21	26	24	89	27	16	12	1	16	6
Plutôt oui	39	49	45	164	46	27	63	5	45	17
Oui	28	35	20	73	19	11	25	2	34	13

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	36	13	16	11	24	6	10	8	4	4	1
Plutôt non	21	86	25	31	23	53	21	36	39	19	20	5
Plutôt oui	44	180	49	62	47	107	43	73	41	20	36	9
Oui	26	109	13	16	19	42	30	51	12	6	40	10

Question 20 : Vous sentez-vous motivé·e, impliqué·e dans votre travail ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	3	33	3	19	3	11
Plutôt non	8	81	7	45	9	35
Plutôt oui	30	314	32	194	28	116
Oui	59	608	58	352	61	249

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	1	-	-	6	2	1	1	5	10
Plutôt non	7	3	6	2	7	2	2	2	8	15
Plutôt oui	28	12	37	13	29	9	24	30	33	61
Oui	63	27	57	20	58	18	73	89	54	99
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	3	4	13	2	1	-	-	3	1
Plutôt non	8	10	9	35	13	8	-	-	5	2
Plutôt oui	26	34	32	120	35	22	29	2	22	9
Oui	64	82	55	204	50	31	71	5	70	29

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	3	13	4	5	4	10	2	3	-	-	4	1
Plutôt non	11	46	10	13	6	13	5	8	-	-	-	-
Plutôt oui	35	145	35	44	28	64	21	37	20	10	16	4
Oui	51	212	51	63	62	141	72	123	80	41	80	20

Question 21 : Etes-vous satisfait·e du travail accompli ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	21	2	12	2	9
Plutôt non	9	94	10	58	9	35
Plutôt oui	50	517	51	312	49	200
Oui	39	403	37	227	40	166

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	2	-	-	6	2	-	-	3	6
Plutôt non	7	3	5	2	10	3	3	4	10	19
Plutôt oui	43	19	42	15	47	14	52	62	54	102
Oui	45	20	53	19	37	11	45	53	33	63
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	2	3	9	-	-	-	-	-	-
Plutôt non	5	7	13	47	11	7	-	-	-	-
Plutôt oui	53	68	47	174	57	35	50	4	45	18

Oui	40	52	37	137	32	20	50	4	55	22

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	3	14	1	2	1	3	1	2	-	-	-	-
Plutôt non	12	51	10	12	6	13	6	10	10	5	4	1
Plutôt oui	52	216	61	76	47	108	43	74	43	22	36	9
Oui	32	132	28	35	46	105	50	86	47	24	60	15

Question 22 : Avez-vous le sentiment que votre travail est valorisé ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	9	86	8	46	10	38
Plutôt non	21	210	20	120	21	86
Plutôt oui	40	406	42	247	39	156
Oui	30	304	30	174	30	122

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	17	7	3	1	14	4	4	5	11	20
Plutôt non	23	10	14	5	14	4	17	20	27	49
Plutôt oui	37	16	36	13	45	13	44	51	35	64
Oui	23	10	47	17	27	8	34	39	27	50
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	5	6	9	33	10	6	13	1	5	2
Plutôt non	22	27	20	73	27	16	-	-	13	5
Plutôt oui	37	47	43	152	44	26	37	3	41	16
Oui	36	45	28	101	19	11	50	4	41	16

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	8	34	8	9	13	29	4	6	8	4	8	2
Plutôt non	21	84	22	27	25	56	14	23	25	12	17	4
Plutôt oui	41	165	38	46	35	77	46	77	46	22	38	9
Oui	30	123	32	38	27	59	36	61	21	10	37	9

Question 23 : Estimez-vous avoir la possibilité de développer vos compétences (par l'intermédiaire de formations, etc.) dans votre domaine ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	7	69	6	38	8	31
Plutôt non	18	176	18	102	18	71

Plutôt oui	37	371	38	219	37	149
Oui	38	377	38	219	37	148

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	19	8	-	-	3	1	6	6	9	17
Plutôt non	19	8	16	5	19	6	13	15	20	36
Plutôt oui	27	12	36	11	42	13	43	46	38	68
Oui	35	15	48	15	36	11	38	40	33	59
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	1	1	8	27	8	5	-	-	7	3
Plutôt non	20	25	17	62	20	12	-	-	13	5
Plutôt oui	34	42	38	138	35	21	43	3	31	12
Oui	45	57	37	137	37	22	57	4	49	19

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	5	20	7	9	11	25	6	10	2	1	8	2
Plutôt non	13	54	22	26	22	47	18	29	28	13	21	5
Plutôt oui	37	151	35	42	41	89	36	57	37	17	38	9
Oui	45	186	36	43	26	56	39	62	33	15	33	8

Question 24 : Estimez-vous que le développement de vos compétences (par l'intermédiaire de formations, etc.) est valorisé dans le cadre de votre travail ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	11	103	11	60	12	43
Plutôt non	24	222	25	135	22	82
Plutôt oui	35	327	35	191	35	132
Oui	30	280	29	159	31	115

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	20	8	-	-	20	6	12	12	15	26
Plutôt non	25	10	32	9	16	5	28	28	26	44
Plutôt oui	38	15	32	9	37	11	35	35	35	61
Oui	17	7	36	10	27	8	25	25	24	41
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	5	6	8	28	16	9	17	1	14	5
Plutôt non	25	28	21	70	34	20	-	-	14	5
Plutôt oui	38	44	33	113	31	18	67	4	36	13
Oui	32	36	38	127	19	11	16	1	36	13

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	7	29	12	13	20	39	10	15	12	5	5	1
Plutôt non	22	86	20	23	27	51	24	35	33	14	33	7
Plutôt oui	34	136	35	30	34	64	40	60	38	16	33	7
Oui	37	149	33	37	19	36	26	39	17	7	29	6

Question 25 : Etes-vous satisfait·e de vos perspectives de développement professionnel ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	21	199	20	108	22	85
Plutôt non	31	285	33	177	28	107
Plutôt oui	29	276	31	171	27	102
Oui	19	181	16	86	23	89

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	26	10	-	-	10	3	25	26	29	53
Plutôt non	32	12	21	6	17	5	35	37	31	57
Plutôt oui	24	9	50	14	38	11	26	28	25	45
Oui	18	7	29	8	35	10	14	15	15	27
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	18	20	17	60	37	20	17	1	14	4
Plutôt non	37	42	28	99	28	15	33	2	28	8
Plutôt oui	35	39	30	103	20	11	33	2	34	10
Oui	10	11	25	86	15	8	17	1	24	7

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	6	23	7	8	8	17	3	4	-	-	4	1
Plutôt non	11	44	11	14	11	25	10	16	14	7	12	3
Plutôt oui	40	164	43	52	42	94	37	61	39	19	42	10
Oui	43	177	39	47	39	87	50	82	47	23	42	10

Question 26 : Vous sentez-vous libre dans l'expression de vos idées/de votre créativité ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	54	4	25	7	28
Plutôt non	11	110	11	65	11	44
Plutôt oui	41	410	45	260	36	146

Oui	43	434	40	236	46	188

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	12	5	3	1	10	3	2	2	8	14
Plutôt non	9	4	9	3	10	3	8	9	9	17
Plutôt oui	49	21	46	15	45	14	41	46	44	81
Oui	30	13	42	14	35	11	50	56	39	73
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	3	4	5	17	7	4	-	-	8	3
Plutôt non	17	21	10	38	17	10	-	-	13	5
Plutôt oui	43	53	35	127	53	32	25	2	32	13
Oui	37	45	50	180	23	14	75	6	47	19

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	6	23	7	8	8	17	3	4	-	-	4	1
Plutôt non	11	44	11	14	11	25	10	16	14	7	12	3
Plutôt oui	40	164	43	52	42	94	37	61	39	19	42	10
Oui	43	177	39	47	39	87	50	82	47	23	42	10

Question 26 : Souhaitez-vous apporter un commentaire ?

[Commentaires]

Thème 3 : Cadre de travail et soutien de l'entourage

Question 27 : Considérant les gens avec qui vous travaillez et leur attitude envers vous, où les situez-vous sur une échelle allant de 0 (hostile à 10 (très soutenant) ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0 (hostile)	1	8	1	5	1	3
1	0	4	0	3	0	1
2	1	13	1	6	1	6
3	1	16	1	6	2	10
4	2	20	2	14	2	6
5 (ni hostilité ni soutien)	11	116	12	72	11	43
6	8	82	9	54	7	28
7	16	161	15	89	16	67
8	24	244	24	141	24	98
9	18	182	17	101	20	80

10 (très soutenant)	18	180	18	110	16	66

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0 (hostile)	-	-	-	-	3	1	-	-	1	3
1	2	1	-	-	3	1	-	-	1	1
2	5	2	-	-	-	-	-	-	1	1
3	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2
4	-	-	3	1	3	1	3	3	2	4
5 (ni hostilité ni soutien)	14	6	9	3	7	2	11	13	12	23
6	10	4	11	4	3	1	9	11	7	13
7	16	7	8	3	24	7	10	12	22	41
8	31	13	25	9	13	4	27	32	24	44
9	10	4	22	8	24	7	16	19	17	31
10 (très soutenant)	12	5	22	8	20	6	22	26	12	23
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0 (hostile)	1	1	1	2	-	-	-	-	3	1
1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
2	2	3	2	6	1	1	-	-	-	-
3	1	2	2	9	1	1	-	-	-	-
4	2	3	1	4	-	-	-	-	8	3
5 (ni hostilité ni soutien)	10	12	13	47	10	6	-	-	5	2
6	10	12	7	27	10	6	-	-	8	3
7	12	15	15	55	25	15	13	1	10	4
8	18	22	25	91	25	15	-	-	28	11
9	23	29	17	64	15	9	37	3	18	7
10 (très soutenant)	21	26	17	65	13	8	50	4	20	8

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
0 (hostile)	1	3	2	3	-	1	1	1	-	-	-	-
1	-	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-
2	2	7	1	1	2	3	1	1	2	1	-	-
3	2	6	2	3	2	5	1	1	-	-	-	-
4	2	8	1	1	4	9	1	2	-	-	-	-
5 (ni hostilité ni soutien)	10	40	10	13	16	35	8	14	20	10	12	3
6	7	30	10	13	10	22	6	10	10	5	4	1
7	13	55	20	25	15	34	16	28	18	9	24	6
8	26	106	22	28	19	43	27	45	20	10	28	7
9	18	76	17	21	16	36	18	31	18	9	16	4
10 (très soutenant)	19	80	14	18	16	36	20	34	12	6	16	4

Question 28 : A nouveau sur une échelle allant de 0 (pas du tout) à 10 (énormément), comment évaluez-vous le fait que les gens avec qui vous travaillez facilitent la réalisation du travail ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
0 (pas du tout)	1	11	1	6	1	4
1	1	8	1	6	0	2
2	2	21	2	13	2	7
3	2	27	3	16	3	11
4	2	22	2	10	3	12
5 (n'entravent pas et ne facilitent pas)	15	157	16	97	14	58
6	11	108	13	79	7	29
7	19	193	19	113	19	77
8	22	222	20	118	25	100
9	14	139	13	74	16	63
10 (énormément)	11	106	10	62	10	40

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
0 (pas du tout)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3
1	2	1	3	1	3	1	-	-	1	2
2	7	3	3	1	-	-	-	-	2	4
3	5	2	-	-	3	1	2	2	2	3
4	-	-	5	2	-	-	2	2	3	5
5 (n'entravent pas et ne facilitent pas)	14	6	11	4	13	4	17	20	17	31
6	5	2	14	5	10	3	12	14	14	25
7	23	10	11	4	17	5	16	19	18	33
8	30	13	39	14	24	7	25	29	23	43
9	9	4	3	1	10	3	13	16	11	21
10 (énormément)	5	2	11	4	20	6	13	15	8	15
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
0 (pas du tout)	1	1	1	4	3	2	-	-	3	1
1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
2	2	3	2	7	3	2	-	-	3	1
3	5	6	3	11	2	1	-	-	3	1
4	1	1	2	9	3	2	-	-	3	1
5 (n'entravent pas et ne facilitent pas)	13	16	15	54	23	14	13	1	14	5
6	10	12	10	35	7	4	-	-	14	5
7	23	29	20	73	27	16	-	-	8	3
8	19	24	20	72	20	12	-	-	17	6
9	16	20	16	59	5	3	62	5	16	6
10 (énormément)	8	10	11	41	7	4	25	2	19	7

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*

0 (pas du tout)	1	4	2	2	1	2	1	2	-	-	-	-
1	1	4	1	1	-	1	1	2	-	-	-	-
2	2	10	1	1	4	8	1	1	2	1	-	-
3	3	11	1	1	4	9	2	4	4	2	-	-
4	2	7	3	4	4	8	1	2	-	-	4	1
5 (n'entravent pas et ne facilitent pas)	13	54	13	17	24	53	10	16	25	12	12	3
6	11	44	13	16	8	18	12	20	10	5	20	5
7	20	80	21	27	16	35	21	35	22	11	8	2
8	22	89	21	27	18	40	24	40	25	12	28	7
9	13	53	17	21	12	27	14	24	10	5	20	5
10 (énormément)	12	50	7	9	9	20	13	21	2	1	8	2

Question 29 : Estimez-vous avoir la possibilité d'échanger sur vos activités professionnelles avec vos collègues ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	2	20	2	13	1	6
Plutôt non	12	120	12	68	13	52
Plutôt oui	38	391	40	238	37	149
Oui	48	483	46	271	49	201

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	7	3	-	-	3	1	2	2	2	3
Plutôt non	17	7	8	3	23	7	11	13	13	24
Plutôt oui	40	17	42	15	37	11	47	55	40	75
Oui	36	15	50	18	37	11	40	47	45	83
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	2	2	2	6	3	2	-	-	-	-
Plutôt non	11	13	11	41	15	9	-	-	7	3
Plutôt oui	33	41	35	126	39	24	75	6	41	16
Oui	54	67	52	190	43	26	25	2	51	20

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	2	7	1	1	4	8	2	3	-	-	-	-
Plutôt non	11	46	12	15	12	28	10	16	26	13	4	1
Plutôt oui	33	133	39	48	47	105	39	65	35	17	42	10
Oui	54	222	48	60	37	82	49	82	39	19	54	13

Question 30 : Votre supérieur·e hiérarchique a-t-il/elle une attitude hostile ou conflictuelle envers vous ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	75	737	76	439	74	286

Plutôt non	14	140	13	74	16	62
Plutôt oui	8	73	8	43	7	29
Oui	3	30	3	19	3	11

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	79	33	89	32	70	19	83	94	71	124
Plutôt non	7	3	3	1	15	4	12	14	19	34
Plutôt oui	5	2	8	3	11	3	4	5	5	8
Oui	9	4	-	-	4	1	1	1	5	8
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	80	96	71	250	75	44	100	8	79	30
Plutôt non	11	13	16	57	15	9	-	-	8	3
Plutôt oui	8	9	10	35	3	2	-	-	13	5
Oui	1	1	3	11	7	4	-	-	-	-

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	74	289	71	85	74	161	82	131	73	35	88	21
Plutôt non	13	52	19	23	18	38	9	15	12	6	8	2
Plutôt oui	9	34	6	7	6	14	7	11	13	6	4	1
Oui	4	17	4	5	2	4	2	3	2	1	-	-

Question 31 : Votre supérieur·e hiérarchique facilite-t-il/elle la réalisation du travail ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	5	45	5	29	4	14
Plutôt non	12	123	12	69	14	53
Plutôt oui	40	382	40	226	39	153
Oui	43	417	43	240	43	167

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	8	3	-	-	7	2	2	3	8	14
Plutôt non	12	5	14	5	21	6	9	10	13	24
Plutôt oui	46	19	47	17	25	7	39	43	37	67
Oui	34	14	39	14	47	13	50	55	42	77
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	1	1	4	14	8	4	-	-	5	2
Plutôt non	15	18	13	44	9	5	-	-	13	5
Plutôt oui	38	45	41	138	48	26	-	-	40	15
Oui	46	54	42	145	35	19	100	8	42	16

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	4	17	5	6	7	13	3	5	4	2	-	-
Plutôt non	15	58	8	9	12	25	12	19	16	8	8	2
Plutôt oui	39	151	39	47	40	83	38	60	47	23	46	11
Oui	42	163	48	57	41	85	47	76	33	16	46	11

Question 32 : Estimez-vous avoir la possibilité d'échanger sur vos activités professionnelles avec votre supérieur·e hiérarchique ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	4	38	4	25	3	12
Plutôt non	14	138	14	80	14	58
Plutôt oui	33	330	34	196	32	129
Oui	49	489	48	276	51	203

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	14	6	3	1	14	4	4	4	3	6
Plutôt non	20	8	9	3	17	5	11	13	16	30
Plutôt oui	27	11	42	14	28	8	32	36	33	62
Oui	39	16	46	15	41	12	53	59	48	88
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	3	3	3	9	-	-	-	-	8	3
Plutôt non	14	17	11	39	24	14	-	-	22	8
Plutôt oui	28	34	36	131	40	23	-	-	19	7
Oui	55	66	50	182	36	21	100	8	51	19

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	3	13	2	2	7	15	4	6	2	1	-	-
Plutôt non	13	50	7	9	20	43	12	20	25	12	8	2
Plutôt oui	34	137	38	46	31	67	30	49	40	19	29	7
Oui	50	201	53	65	42	90	54	90	33	16	63	15

Question 33 : Estimez-vous recevoir suffisamment de reconnaissance pour votre travail de la part de votre hiérarchie ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	87	8	46	10	39
Plutôt non	18	174	18	100	19	72
Plutôt oui	37	353	38	218	34	130
Oui	36	352	36	204	37	141

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	17	7	6	2	7	2	4	4	11	21
Plutôt non	17	7	6	2	22	6	15	16	19	34
Plutôt oui	34	14	41	13	41	11	37	41	41	75
Oui	32	13	47	15	30	8	44	48	29	54
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	6	10	36	13	7	-	-	3	1
Plutôt non	15	18	18	62	32	18	12	1	24	9
Plutôt oui	40	48	34	116	32	18	13	1	30	11
Oui	40	47	38	130	23	13	75	6	43	16

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	36	8	10	14	29	6	9	5	2	-	-
Plutôt non	18	67	13	16	21	45	12	19	34	15	32	8
Plutôt oui	36	139	42	51	33	68	39	64	36	16	28	7
Oui	37	144	37	46	32	66	43	70	25	11	40	10

Question 34 : En cas de difficultés avec la hiérarchie ou les collègues, connaissez-vous les instances ressources que l'Université met à disposition pour obtenir de l'aide ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	77	731	73	409	82	311
Oui	23	224	27	151	18	381

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	70	30	77	24	82	23	65	70	84	148
Oui	30	13	23	7	18	5	35	37	16	29
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	65	77	83	284	77	44	38	3	65	22
Oui	35	42	17	57	23	13	62	5	35	12

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	79	300	85	104	71	145	79	123	67	31	64	16
Oui	21	82	15	19	29	60	21	33	33	15	36	9

Question 35 : Estimez-vous être suffisamment informé·e des décisions prises par la Direction de l'Université (Décanat / Rectorat) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	18	159	17	85	20	71
Plutôt non	31	269	30	154	31	110
Plutôt oui	30	263	31	161	28	98
Oui	21	188	22	113	21	73

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	16	6	4	1	36	9	8	9	26	41
Plutôt non	31	12	31	8	28	7	23	25	38	61
Plutôt oui	29	11	42	11	24	6	41	46	24	38
Oui	24	9	23	6	12	3	28	31	12	20
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	11	11	20	62	30	15	-	-	8	3
Plutôt non	25	25	33	104	32	16	25	2	22	8
Plutôt oui	38	39	27	85	24	12	50	4	25	9
Oui	26	26	20	64	14	7	25	2	45	16

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	20	67	23	24	17	34	14	20	19	9	8	2
Plutôt non	32	108	32	34	26	54	29	41	29	14	46	11
Plutôt oui	28	96	26	27	37	75	30	42	27	13	25	6
Oui	20	68	19	20	20	41	27	38	25	12	21	5

Question 36 : A quel(s) propos souhaiteriez-vous avoir davantage d'informations ?

[Commentaires]

Question 37a : Diriez-vous que vous vous sentez représenté·e dans les processus décisionnels de l'Université ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	54	361	52	193	56	163
Oui	26	174	28	107	23	65
Sans intérêt	20	138	20	75	21	61

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	63	17	32	6	46	10	47	38	70	83
Oui	19	5	47	9	18	4	38	31	15	18
Sans intérêt	18	5	21	4	36	8	15	12	15	17

	FAPSE		Sciences		SdS		Théologie		ETI	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	39	32	55	133	58	24	-	-	42	13
Oui	44	36	18	42	32	13	100	5	29	9
Sans intérêt	17	14	27	61	10	4	-	-	29	9

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	45	120	64	50	63	96	52	55	68	25	56	9
Oui	30	81	19	15	21	33	26	28	24	9	25	4
Sans intérêt	25	68	17	13	16	24	22	23	8	3	19	3

Question 37b : Sans intérêt… ?

[Commentaires]

Question 38 : Souhaitez-vous apporter un commentaire ?

[Commentaires]

Thème 4 : Infrastructures et ressources

Question 39 : Le matériel à votre disposition est-il suffisant pour accomplir votre travail ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	1	13	1	8	1	5
Plutôt non	6	58	5	28	7	30
Plutôt oui	35	347	37	210	33	132
Oui	58	581	57	330	59	239

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	2	-	-	-	-	1	1	2	3
Plutôt non	7	3	8	3	17	5	5	6	6	11
Plutôt oui	21	9	34	12	38	11	38	43	42	76
Oui	67	28	58	21	45	13	56	63	50	90
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	1	1	1	5	1	1	-	-	-	-
Plutôt non	4	5	6	20	7	4	--	-	-	-
Plutôt oui	29	36	36	130	24	14	38	3	31	11
Oui	66	80	57	210	68	40	62	5	69	24

	Ass./Doc.	Post-doc.	Chargé·e de cours	Coll. Scientif.	MER	Autre

	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	1	6	1	1	1	2	1	2	-	-	-	-
Plutôt non	6	24	4	5	8	17	3	5	10	5	-	-
Plutôt oui	32	128	44	55	36	79	37	60	31	15	26	6
Oui	61	243	51	65	55	122	59	95	59	29	74	17

Question 40 : Quel matériel vous semble-t-il manquer dans votre travail ?

[Commentaires]

Question 41 : Etes-vous satisfait·e des locaux à votre disposition pour accomplir vos activités (aménagement, circulation de l'air, accessibilité, bruit, propreté, etc.) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	12	116	10	54	15	60
Plutôt non	20	201	22	130	17	69
Plutôt oui	38	379	40	233	35	141
Oui	30	306	28	164	33	134

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	7	3	3	1	27	8	13	14	10	18
Plutôt non	14	6	30	11	13	4	23	26	29	52
Plutôt oui	31	13	36	13	37	11	35	39	40	71
Oui	48	20	31	11	23	7	29	32	21	38
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	7	9	14	53	12	7	-	-	5	2
Plutôt non	19	23	17	61	17	10	25	2	11	4
Plutôt oui	32	39	41	150	37	22	62	5	33	12
Oui	42	52	28	103	34	20	13	1	51	19

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	13	51	15	19	13	28	9	14	4	2	4	1
Plutôt non	18	72	18	23	22	50	23	37	25	12	4	1
Plutôt oui	39	160	43	54	36	79	36	58	25	12	44	10
Oui	30	122	24	30	29	65	32	51	46	22	48	11

Question 42 : En quoi n'êtes-vous pas satisfait·e ?

[Commentaires]

Question 43 : Vous estimez-vous informé·e des différents services / ressources qui sont offerts aux collaborateurs·trices de l'Université ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	6	58	5	30	7	28
Plutôt non	25	242	24	136	27	102
Plutôt oui	48	470	50	282	47	183
Oui	21	202	21	122	19	74

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	1	6	2	-	-	1	1	11	19
Plutôt non	21	9	18	6	30	8	12	13	27	49
Plutôt oui	48	20	56	19	44	12	55	61	49	88
Oui	29	12	21	7	26	7	32	35	13	24
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	2	7	26	10	6	-	-	-	-
Plutôt non	24	29	33	114	12	7	-	-	17	6
Plutôt oui	51	61	44	153	56	33	63	5	39	14
Oui	23	28	16	54	22	13	37	3	44	16

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	7	29	9	11	5	11	4	7	-	-	-	-
Plutôt non	27	106	26	31	22	48	25	38	23	11	13	3
Plutôt oui	46	179	47	56	51	110	49	76	49	23	65	15
Oui	20	79	18	22	22	47	22	34	28	13	22	5

[Commentaires]

Question 44 : Avez-vous déjà utilisé un de ces services ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	48	411	45	228	52	178
Oui	52	452	55	278	48	167

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	31	11	53	16	44	10	39	36	58	96
Oui	69	25	47	14	56	13	61	57	42	71
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	40	42	53	164	44	24	38	3	26	8
Oui	60	62	47	144	56	30	62	5	74	23

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	50	168	55	58	44	86	43	62	52	23	30	6
Oui	50	170	45	48	56	108	57	81	48	21	70	14

[Commentaires]

Question 45 : Estimez-vous être soutenu·e lors des démarches administratives liées à votre travail à l'Université (permis de séjour, taxes, remboursement de frais,…) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	85	10	54	8	31
Plutôt non	17	148	18	93	14	52
Plutôt oui	43	385	39	203	48	176
Oui	31	281	33	168	30	108

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	3	1	8	2	10	3	8	8	12	20
Plutôt non	18	7	33	8	7	2	17	16	18	30
Plutôt oui	42	16	42	10	59	17	42	40	43	74
Oui	37	14	17	4	24	7	33	31	27	47
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	6	6	11	37	12	6	-	-	7	2
Plutôt non	15	16	15	50	20	10	-	-	17	5
Plutôt oui	36	38	43	147	39	20	75	6	52	15
Oui	43	45	31	106	29	15	25	2	24	7

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	11	38	9	11	11	22	7	10	4	2	5	1
Plutôt non	13	49	18	22	19	36	23	31	11	5	19	4
Plutôt oui	43	156	44	54	41	78	38	53	64	30	43	9
Oui	33	120	29	35	29	55	32	44	21	10	33	7

[Commentaires]

Question 46 : Souhaitez-vous apporter un commentaire ?

[Commentaires]

Thème 5 : Travail et santé I

Question 47 : Estimez-vous qu'il vous est demandé de fournir une quantité excessive de travail ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	24	224	24	126	25	93
Plutôt non	40	369	41	222	37	142
Plutôt oui	26	240	25	134	27	103
Oui	10	98	10	52	11	43

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	23	9	38	13	26	7	30	29	20	35
Plutôt non	36	14	41	14	55	15	43	41	42	72
Plutôt oui	28	11	18	6	15	4	19	18	28	47
Oui	13	5	3	1	4	1	8	8	10	17
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	25	30	22	75	16	9	38	3	41	14
Plutôt non	34	41	38	127	47	27	62	5	27	9
Plutôt oui	28	34	27	90	28	16	-	-	26	9
Oui	13	15	13	43	9	5	-	-	6	2

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	27	100	23	27	20	42	29	44	10	4	11	2
Plutôt non	39	144	43	52	42	88	37	56	33	13	47	9
Plutôt oui	23	88	25	30	27	57	25	37	39	15	37	7
Oui	11	42	9	11	11	23	9	14	18	7	5	1

Question 48 : Estimez-vous avoir assez de temps pour faire votre travail ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	9	92	9	50	9	38
Plutôt non	30	290	29	161	31	124
Plutôt oui	41	403	43	238	40	161
Oui	20	192	19	108	20	80

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*

Non	7	3	-	-	10	3	8	9	10	18
Plutôt non	41	17	17	6	13	4	27	29	33	59
Plutôt oui	52	22	34	12	47	14	39	43	40	72
Oui	-	-	49	17	30	9	26	28	17	31
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	10	12	11	38	9	5	-	-	6	2
Plutôt non	32	39	30	105	37	21	-	-	24	8
Plutôt oui	41	50	43	150	35	20	88	7	27	9
Oui	17	21	16	58	19	11	12	1	43	14

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	7	28	11	14	11	23	11	17	13	6	9	2
Plutôt non	27	106	26	32	34	74	24	38	58	28	36	8
Plutôt oui	45	177	45	55	35	77	41	64	23	11	46	10
Oui	21	81	18	22	20	43	24	38	6	3	9	2

Question 49 : Avez-vous l'impression d'être régulièrement sous stress, contraint·e d'aller très vite dans vos tâches ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	11	108	11	61	11	44
Plutôt non	29	278	29	162	28	113
Plutôt oui	35	347	35	196	36	143
Oui	25	244	25	142	25	99

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	8	3	29	10	10	3	10	11	8	15
Plutôt non	32	13	40	14	41	12	25	27	28	51
Plutôt oui	35	14	23	8	28	8	37	39	40	72
Oui	25	10	8	3	21	6	28	30	24	42
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	12	15	10	36	5	3	25	2	25	9
Plutôt non	26	31	27	96	32	19	50	4	25	9
Plutôt oui	35	42	36	127	31	18	12	1	33	12
Oui	27	32	27	94	32	19	13	1	17	6

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	12	48	6	7	10	22	18	29	2	1	-	-
Plutôt non	33	130	34	41	24	51	26	41	4	2	36	8
Plutôt oui	32	123	36	44	36	79	36	56	53	26	41	9
Oui	23	91	24	29	30	66	20	31	41	20	23	5

Question 50 : Avez-vous régulièrement l'impression de recevoir des demandes contradictoires / de ne pas avoir assez d'informations concernant votre travail ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	41	393	42	232	40	154
Plutôt non	35	335	34	192	36	138
Plutôt oui	16	156	17	94	15	60
Oui	8	74	7	39	9	34

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	32	13	30	10	35	10	59	65	41	71
Plutôt non	34	14	52	17	35	10	26	28	38	66
Plutôt oui	22	9	15	5	20	6	10	11	15	25
Oui	12	5	3	1	10	3	5	6	6	11
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	41	50	37	130	27	15	63	5	64	21
Plutôt non	34	41	36	124	44	24	25	2	21	7
Plutôt oui	19	23	18	62	20	11	-	-	6	2
Oui	6	7	9	31	9	5	12	1	9	3

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	38	149	39	46	45	95	40	61	55	28	44	10
Plutôt non	31	121	41	49	36	77	42	65	27	12	30	7
Plutôt oui	21	82	13	16	12	25	12	18	16	7	17	4
Oui	10	37	7	8	7	16	6	9	2	1	9	2

Question 51 : Votre travail vous permet-il de prendre des décisions de façon autonome ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	2	19	1	7	3	10
Plutôt non	12	113	12	68	11	44
Plutôt oui	46	448	49	274	43	170
Oui	40	395	38	214	43	172

	Centres	Droit	GSEM	Lettres	Médecine

	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	-	-	3	1	4	1	-	-	1	3
Plutôt non	17	7	12	4	-	-	4	5	15	27
Plutôt oui	47	20	70	23	57	16	49	53	47	86
Oui	36	15	15	5	39	11	47	51	37	68
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	1	1	3	10	2	1	-	-	3	1
Plutôt non	11	13	13	45	11	6	-	-	8	3
Plutôt oui	56	66	38	134	46	26	63	5	49	17
Oui	32	38	46	163	41	23	37	3	40	14

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	3	14	1	2	1	1	-	1	-	-	-	-
Plutôt non	13	50	13	15	12	27	10	15	4	2	9	2
Plutôt oui	46	182	45	53	49	108	48	74	33	15	48	11
Oui	38	148	41	48	38	85	42	65	63	29	43	10

Question 52 : Estimez-vous être suffisamment consulté·e, entendu·e ou que vous avez force de proposition dans sur la façon dont les choses se passent à votre travail ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	6	57	6	31	7	26
Plutôt non	23	209	23	127	21	78
Plutôt oui	46	426	48	260	44	161
Oui	25	232	23	124	28	104

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	15	6	-	-	7	2	5	5	6	10
Plutôt non	21	8	17	5	22	6	16	17	25	44
Plutôt oui	33	13	53	16	52	14	54	58	42	72
Oui	31	12	30	9	19	5	25	27	27	46
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	4	5	6	20	10	6	-	-	10	3
Plutôt non	23	26	22	73	33	19	-	-	26	8
Plutôt oui	49	56	45	146	45	26	63	5	48	15
Oui	24	28	27	88	12	7	37	3	16	5

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	5	18	8	9	10	21	4	6	5	2	4	1
Plutôt non	24	88	17	20	24	51	21	31	20	9	22	5
Plutôt oui	45	167	49	56	46	96	49	72	39	17	52	12

Oui	26	97	26	30	20	41	26	39	36	16	22	5

Question 53 : Ressentez-vous souvent un manque d'encadrement dans votre travail ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	35	335	34	182	37	143
Plutôt non	37	345	37	202	36	140
Plutôt oui	17	157	17	94	16	61
Oui	11	108	12	64	11	43

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	28	11	42	13	39	10	35	38	32	55
Plutôt non	42	17	39	12	27	7	41	44	42	74
Plutôt oui	20	8	16	5	15	4	20	22	13	22
Oui	10	4	3	1	19	5	4	4	13	23
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	44	52	35	120	22	12	63	5	48	15
Plutôt non	32	38	35	120	29	16	25	2	36	11
Plutôt oui	14	17	17	57	35	19	-	-	3	1
Oui	10	12	13	46	14	8	12	1	13	4

	Ass./Doc.		**Post-doc.**		**Chargé·e de cours**		**Coll. Scientif.**		**MER**		**Autre**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	31	120	34	40	37	76	39	59	59	27	39	9
Plutôt non	33	128	39	46	39	80	37	57	30	14	52	12
Plutôt oui	21	80	15	18	15	30	14	21	11	5	4	1
Oui	15	56	12	15	9	19	10	15	-	-	5	1

Question 54 : Souhaitez-vous apporter un commentaire ?

[Commentaires]

Thème 6 : Travail et santé II

Question 55 : Etes-vous informé·e des risques / contraintes de sécurité liées à votre travail ?

	Total	**Femmes**	**Hommes**

	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	24	222	28	148	19	72
Plutôt non	23	217	25	136	20	77
Plutôt oui	27	251	25	136	29	111
Oui	26	243	22	117	32	120

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	31	11	44	13	39	10	33	35	24	42
Plutôt non	30	11	33	10	39	10	35	37	18	33
Plutôt oui	25	9	13	4	7	2	18	19	28	50
Oui	14	5	10	3	15	4	14	15	30	53
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	35	38	10	35	48	26	25	2	25	8
Plutôt non	30	33	15	53	26	14	25	2	34	11
Plutôt oui	23	25	34	117	20	11	25	2	25	8
Oui	12	13	41	140	6	3	25	2	16	5

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	24	91	19	23	30	61	21	32	15	7	22	4
Plutôt non	23	84	19	24	25	50	25	38	19	9	22	4
Plutôt oui	26	98	28	34	28	58	23	34	33	15	45	8
Oui	27	100	34	42	17	35	31	46	33	15	11	2

Question 56 : Etes-vous au courant des procédures en cas d'accident ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	28	278	32	181	24	95
Plutôt non	27	263	28	157	25	100
Plutôt oui	24	233	21	122	27	107
Oui	21	209	19	106	24	99

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	35	14	61	20	36	10	37	41	22	41
Plutôt non	23	9	21	7	32	9	39	43	25	45
Plutôt oui	20	8	6	2	21	6	14	15	27	49
Oui	22	9	12	4	11	3	10	11	26	48
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	39	46	16	58	55	32	50	4	26	9
Plutôt non	34	40	20	73	31	18	12	1	43	15
Plutôt oui	19	22	32	116	9	5	13	1	17	6
Oui	8	10	32	113	5	3	25	2	14	5

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	34	135	24	30	30	66	21	33	11	5	29	6
Plutôt non	23	93	19	24	30	65	32	49	29	14	38	8
Plutôt oui	21	83	29	36	25	54	26	41	29	14	14	3
Oui	22	86	28	35	15	33	21	32	31	15	19	4

Question 57 : En cas de problème de santé (dépression, maladie, accident, burnout*, …) savez-vous quelle instance de l'Université contacter ?*

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	81	787	82	463	80	312
Oui	19	186	18	103	20	78

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	63	25	82	28	89	24	85	96	86	153
Oui	37	15	18	6	11	3	15	17	14	24
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	81	98	78	275	91	52	50	4	77	27
Oui	19	23	22	76	9	5	50	4	23	8

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	82	321	85	104	82	178	75	116	75	35	71	15
Oui	18	72	15	18	18	38	25	39	25	12	29	6

Question 58 : Dans votre travail, êtes-vous en contact avec des substances ou matériaux cancérigènes, des agents pathogènes ou toute autre source de risque pour la santé ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	64	602	67	363	60	232
Oui	36	342	33	181	40	152

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	95	37	100	30	96	25	98	97	35	64
Oui	5	2	-	-	4	1	2	2	65	117
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	99	108	39	139	98	53	100	7	100	33
Oui	1	1	61	218	2	1	-	-	-	-

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	62	236	40	48	75	153	70	106	67	32	80	16
Oui	38	147	60	72	25	50	30	45	33	16	20	4

Question 59 : Savez-vous comment vous protéger efficacement ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	13	43	12	22	14	21
Oui	87	290	88	155	86	126

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	50	1	-	-	100	1	50	1	12	13
Oui	50	1	-	-	-	-	50	1	88	99
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	100	1	12	26	-	-	-	-	-	-
Oui	-	-	88	189	-	-	-	-	-	-

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	16	23	13	9	10	5	13	6	-	-	-	-
Oui	84	120	87	60	90	44	87	39	100	4	100	16

[Commentaires]

Question 60 : Le bruit est-il un problème dans votre quotidien professionnel ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	41	407	40	229	43	172
Plutôt non	34	339	34	193	34	139
Plutôt oui	15	143	16	91	13	51
Oui	10	100	10	57	10	40

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	54	22	38	13	43	12	44	49	35	63
Plutôt non	29	12	47	16	35	10	30	33	38	69
Plutôt oui	12	5	9	3	11	3	15	17	18	33
Oui	5	2	6	2	11	3	11	12	9	17
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	

	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	49	59	36	129	55	32	50	4	60	21
Plutôt non	30	36	35	126	35	20	50	4	31	11
Plutôt oui	12	14	16	59	9	5	-	-	6	2
Oui	9	11	13	48	1	1	-	-	3	1

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	37	149	39	49	50	108	39	62	41	20	59	13
Plutôt non	36	142	35	43	29	62	35	56	43	21	23	5
Plutôt oui	14	57	12	15	15	34	17	26	12	6	18	4
Oui	13	52	14	17	6	13	9	14	4	2	-	-

Question 61 : Est-ce possible d'y remédier ? Si oui, comment ?

[Commentaires]

Question 62 : Avez-vous eu à subir des actes constitutifs de harcèlement à teneur psychologique/physique/sexuelle dans le cadre d'une activité professionnelle (même en dehors des bâtiments universitaires, comme lors d'un congrès) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	86	820	82	447	90	359
Oui une fois	9	85	11	58	7	26
Oui plusieurs fois	5	50	7	38	3	12

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	75	30	88	30	89	24	91	96	87	155
Oui une fois	10	4	9	3	-	-	7	8	10	17
Oui plusieurs fois	15	6	3	1	11	3	2	2	3	6
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	82	90	87	305	82	45	100	8	83	30
Oui une fois	12	13	8	29	14	8	-	-	6	2
Oui plusieurs fois	6	7	5	18	4	2	-	-	11	4

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	87	335	90	108	80	169	90	136	72	34	90	19
Oui une fois	8	33	8	9	11	23	6	9	21	10	5	1
Oui plusieurs fois	5	18	2	3	9	19	4	6	7	3	5	1

Question 63 : Connaissiez-vous/avez-vous utilisé les instances universitaires adéquates vers lesquelles vous tourner pour dénoncer/remédier à cette (ces) situation(s) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	77	102	80	74	71	27
Oui	23	30	20	19	29	11

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	60	6	75	3	67	2	90	9	91	19
Oui	40	4	25	1	33	1	10	1	9	2
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	70	14	77	36	90	9	-	-	60	3
Oui	30	6	23	11	10	1	-	-	40	2

	Ass./Doc.		Post-doc.		Chargé·e de cours		Coll. Scientif.		MER		Autre	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	84	43	83	10	70	28	73	11	67	8	100	2
Oui	16	8	17	2	30	12	27	4	33	4	-	-

Question 64 : Souhaitez-vous apporter un commentaire ?

[Commentaires]

Questions pour les doctorant·e·s

Question 65 : Etes-vous inscrit·e à un programme doctoral ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	17	71	19	47	14	23
Oui	83	346	81	198	86	143

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	33	4	36	10	15	3	29	12	14	5
Oui	67	8	64	18	85	17	71	30	86	31
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	32	16	7	13	12	4	17	1	37	3
Oui	68	34	93	169	88	29	83	5	63	5

Question 66 : Etes-vous satisfait·e de la qualité de votre programme doctoral ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	21	67	22	39	21	28
Oui	79	251	78	139	79	107

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	17	1	18	3	31	5	14	4	29	8
Oui	83	5	82	14	69	11	86	25	71	20
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	6	2	22	34	30	8	25	1	25	1
Oui	94	29	78	122	70	19	75	3	75	3

[Commentaires]

Question 67 : Avez-vous la possibilité d'enseigner (même si ce sont quelques séances par semestre) ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	31	127	34	84	25	41
Oui	69	286	66	163	75	121

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	36	4	52	14	5	1	17	7	80	28
Oui	64	7	48	13	95	19	83	35	20	7
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	44	22	25	45	6	2	17	1	43	3
Oui	56	28	75	137	94	31	83	5	57	4

Question 68 : Aimeriez-vous donner cours dans le cadre de votre formation ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	25	29	25	19	22	8
Oui	75	86	75	57	78	29

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	33	1	-	-	100	1	-	-	35	9
Oui	67	2	100	11	-	-	100	6	65	17
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*

Non	39	7	23	10	-	-	-	-	33	1
Oui	61	11	77	34	100	2	100	1	67	2

Question 69 : Une formation à l'enseignement est disponible à l'Université, estimez-vous avoir été informé·e et encouragé·e à la suivre ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	54	209	54	123	56	84
Oui	46	176	46	107	44	67

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	33	4	40	10	42	8	39	16	81	26
Oui	67	8	60	15	58	11	61	25	19	6
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	63	27	62	104	31	10	33	2	33	2
Oui	37	16	38	65	69	22	67	4	67	4

Question 70 : Estimez-vous que la formation au doctorat à l'Université de Genève vous prépare pour les défis à venir d'une carrière académique ou hors académie ?

	Total		**Femmes**		**Hommes**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	11	39	13	26	9	13
Plutôt non	25	90	27	56	22	34
Plutôt oui	48	176	45	92	52	81
Oui	16	58	15	30	17	27

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	-	-	12	3	6	1	14	5	17	5
Plutôt non	22	2	36	9	33	6	26	9	28	8
Plutôt oui	67	6	44	11	39	7	49	17	45	13
Oui	11	1	8	2	22	4	11	4	10	3
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	8	3	10	17	10	3	40	2	-	-
Plutôt non	22	8	23	38	26	8	-	-	33	2
Plutôt oui	57	21	49	82	48	15	40	2	33	2
Oui	13	5	18	31	16	5	20	1	33	2

[Commentaires]

Question 71 : Estimez-vous que votre (vos) superviseur·e(s) de thèse vous fourni(ssen)t l'encadrement nécessaire ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	8	32	9	20	8	12
Plutôt non	14	54	14	32	14	22
Plutôt oui	37	141	41	91	31	47
Oui	40	154	36	79	47	73

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	8	1	8	2	11	2	2	1	23	7
Plutôt non	8	1	17	4	11	2	15	6	3	1
Plutôt oui	9	1	46	11	28	5	38	15	42	13
Oui	75	9	29	7	50	9	45	18	32	10
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	2	9	15	3	1	17	1	-	-
Plutôt non	20	8	15	26	19	6	-	-	-	-
Plutôt oui	24	10	41	70	41	13	17	1	33	2
Oui	51	21	35	60	37	12	67	4	67	4

Question 72 : Estimez-vous que votre (vos) superviseur·e(s) est (sont) assez disponible(s) dans le suivi de votre thèse ?

	Total		Femmes		Hommes	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	8	31	8	18	8	13
Plutôt non	12	46	12	26	13	20
Plutôt oui	36	138	39	89	30	47
Oui	44	171	41	92	49	76

	Centres		Droit		GSEM		Lettres		Médecine	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	8	1	8	2	18	3	-	-	21	7
Plutôt non	-	-	13	3	-	-	13	5	9	3
Plutôt oui	8	1	46	11	41	7	35	14	37	12
Oui	84	10	33	8	41	7	52	21	33	11
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	2	8	14	3	1	17	1	-	-
Plutôt non	12	5	14	25	14	4	-	-	17	1
Plutôt oui	38	15	37	67	28	8	33	2	17	1
Oui	45	18	41	73	55	16	50	3	66	4

Question 73 : Voyez-vous votre (vos) superviseur·e(s) comme une personne importante pour votre future carrière ?

	Total	Femmes	Hommes

	%	*n*	%	*n*	%	*n*
Non	5	19	4	9	6	10
Plutôt non	17	64	22	49	9	15
Plutôt oui	33	128	30	66	37	59
Oui	45	176	44	98	48	76

	Centres		**Droit**		**GSEM**		**Lettres**		**Médecine**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	-	-	-	-	16	3	3	1	12	4
Plutôt non	15	2	27	7	10	2	10	4	24	8
Plutôt oui	23	3	19	5	32	6	37	14	29	10
Oui	62	8	54	14	42	8	50	19	35	12
	FAPSE		**Sciences**		**SdS**		**Théologie**		**ETI**	
	%	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***	**%**	***n***
Non	5	2	5	9	-	-	-	-	0	0
Plutôt non	9	4	17	29	21	6	20	1	14	1
Plutôt oui	28	12	37	64	34	10	40	2	29	2
Oui	58	25	41	71	45	13	40	2	57	4