

# ENQUÊTE 2021

sur les conditions de travail et de carrière  
du **Corps des Collaborateurs et Collaboratrices  
de l'Enseignement et de la Recherche (CCER)**  
à l'Université de Genève



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE



# ENQUÊTE 2021 SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE CARRIÈRE DU CORPS DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE (CCER) À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Rapport achevé le 10 janvier 2022

Mis à disposition sur le site du Graduate Campus – [URL](#) -

Déposé sur les Archives Ouvertes de l'UNIGE – [URL](#) -

DOI : 10.13097/archive-ouverte/unige:157834





---

## REMERCIEMENTS

Cette enquête n'aurait pu avoir lieu sans la contribution de personnes externes et internes à l'Université de Genève qui ont mis à disposition leur talent et leur force de travail.

Qu'ils et elles en soient toutes et tous chaleureusement remercié-es !

### Enquête CCER-UNIGE-2021

Enquête dirigée par Brigitte Galliot, Vice-rectrice

Co-réalisée par Liliane Zossou  
avec SHAKE.swiss

#### Nos remerciements à



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

Assemblée Université  
Association ACCORDER  
Marco Cattaneo  
Nathalie Delobbe  
Guy Mandofia  
Véronique Produit  
Astrid Ruffa  
Nenad Suknovic  
Aude Thorel

Alexandre Graf  
Laura Haller  
Chris Krüglstein



# TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS .....	3
CONTEXTE .....	7
RESUME.....	9
EXECUTIVE SUMMARY .....	10
ASPECTS METHODOLOGIQUES.....	11
ACRONYMES.....	12
<b>1<sup>ÈRE</sup> PARTIE : QUESTIONNAIRE DE BASE .....</b>	<b>13</b>
<b>2<sup>ÈME</sup> PARTIE : QUESTIONNAIRE APPROFONDI .....</b>	<b>17</b>
<b>Chapitre 1: Cadre professionnel .....</b>	<b>17</b>
A. INFORMATIONS GENERALES .....	17
B. CONTRATS avec l'UNIGE .....	21
Cahier des Charges (CdC).....	21
Activités rémunérées extra-universitaires .....	23
C. REVENUS - PRECARITE et PRECARISATION .....	24
Précarité.....	25
Précarisation .....	29
<b>Chapitre 2: - Cadre logistique et social – satisfaction au travail - - Vie professionnelle / vie privée - .....</b>	<b>35</b>
D. INFRASTRUCTURES, RESSOURCES .....	35
E. SATISFACTION PROFESSIONNELLE et SOUTIEN SOCIAL.....	38
F. EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE .....	40
Interférences travail sur vie privée :.....	42
Interférences vie privée sur travail :.....	42
<b>Chapitre 3 : Risques psycho-sociaux .....</b>	<b>43</b>
G. TRAVAIL ET SANTÉ .....	44
H. MESURE des FACTEURS DE STRESS (Modèle de Karasek).....	47
1. Latitude décisionnelle .....	49
2. Demande psychologique .....	50
3. Soutien social.....	51
4. Synthèse Karasek -> Travail sain versus travail pathologique .....	52
I. HARCELEMENT MORAL (mobbing) ou HARCELEMENT SEXUEL .....	55
Harcèlement moral ou mobbing .....	56
Harcèlement sexuel .....	58
<b>Chapitre 4: Situation du CCER junior – doctorant-e-s – post-docs – MAs .....</b>	<b>61</b>
J. SITUATION DES DOCTORANT-E-S .....	63
Informations générales.....	65
Conditions contractuelles .....	65
Encadrement scientifique du travail doctoral & MENTORAT .....	66
Tâches d'enseignement .....	67
Carrière.....	67
K. SITUATION DES POST-DOCTORANT-E-S et MAÎTRES-ASSISTANT-E-S (MAs).....	68
Informations générales.....	70
Conditions contractuelles .....	70
Encadrement scientifique et professionnel .....	71
Tâches d'enseignement .....	71
Carrière.....	72

<b>3<sup>ÈME</sup> PARTIE : EVALUATION DES FACTEURS DE RISQUES POUR LES CARRIÈRES ACADÉMIQUES .....</b>	<b>73</b>
L. FACTEURS DE RISQUES PERSONNELS .....	73
M. FACTEURS DE RISQUES SYSTÉMIQUES.....	76
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>79</b>
<b>REFERENCES et LIENS .....</b>	<b>81</b>



---

## CONTEXTE

Le Rectorat de l'Université de Genève a régulièrement échangé avec les représentant-es du corps intermédiaire nommé Corps des Collaborateurs et Collaboratrices de l'Enseignement et de la Recherche (CCER), notamment suite à la publication en 2018 par l'Académie Suisse des sciences sociales du rapport « *Next Generation* » mentionnant la situation précaire du Corps intermédiaire des enseignant-es-chercheurs/euses au sein des Universités suisses. Ces échanges ont permis d'élaborer en collaboration avec les doyen-nes des Facultés une proposition de plan d'action qui prenne en compte ces situations et conduise l'institution à évoluer vers une Université qui offre à toutes et tous un environnement de travail sain, des conditions contractuelles équitables, la protection attendue du temps dédié à la recherche, une répartition adéquate des charges d'enseignement, un soutien dans le développement des compétences scientifiques et professionnelles, une plus grande transparence sur les critères de sélection vers les carrières académiques, des conseils d'orientation permettant aux membres du CCER de définir et nourrir leur projet professionnel, en particulier pour les plus nombreux/euses, celles et ceux qui vont transiter vers des carrières hors du monde académique.

La première étape de ce plan a été d'établir en 2021 un état des lieux approfondi afin de disposer d'une vision claire et objective des conditions de travail et de carrière du Corps Intermédiaire, de quantifier le niveau de satisfaction et d'identifier et qualifier les situations précaires ou à risque de précarisation. Inspiré par le sondage réalisé par l'Association ACCORDER en 2016, à propos des conditions de travail, de formation et d'évolution des carrières de membres du corps intermédiaire, le Rectorat a décidé de mener une nouvelle enquête qui mesure le sentiment de précarité ou de précarisation ainsi que les ambitions de carrière des membres du CCER au sein des différentes entités, tout en renseignant sur les conditions contractuelles, les revenus, les infrastructures et les ressources mises à disposition dans le cadre professionnel, l'équilibre vie professionnelle / vie privée, la santé au travail, le niveau de stress, les situations de harcèlement et de vulnérabilité propres à ce corps.

Cette enquête met aussi l'accent sur les difficultés propres aux doctorant-es, post-doctorant-es et maîtres-assistant-es (MAs), nommé-es collectivement « CCER-junior », dont la qualité de l'encadrement est évaluée ici. Pour cette population, la problématique est double, celle de la vulnérabilité liée aux conditions de déroulement du doctorat ou post-doctorat, celle du choix professionnel à l'issue de cette période. Il est crucial de prendre en compte cette double problématique dans la mesure où ces jeunes chercheurs et jeunes chercheuses constituent la relève, c'est-à-dire le futur de la force intellectuelle et de la créativité de notre société. Le dernier volet de cette enquête évalue les différents facteurs de risques liés au développement des carrières du CCER au sein ou en dehors de l'Université.

Brigitte Galliot, Vice-rectrice

La formation par la recherche, cela permet d'avoir des gens très créatifs qui savent formuler des questions et chercher des réponses hors des sentiers battus, clefs de l'innovation en entreprise et dans la société.

Pour comprendre les choses, on a besoin de l'apport des différentes sciences. Il faut que nous préparions nos diplômés à affronter ce monde nouveau, à lui donner sens et à faire qu'ils repensent les fondements de la société pour en faire une société plus juste, plus ouverte et prospère.

Jean Chambaz, 2016



---

## RESUME

Le traitement des données anonymisées issues de l'enquête CCER-2021 fait ressortir les points suivants :

- **Les aspects enrichissants du travail universitaire**, reconnus par la plupart des répondant-es, qui expriment une forte motivation (86%) ainsi que de la satisfaction (84%) vis-à-vis de leurs activités ; ils/elles apprécient de pouvoir travailler de façon autonome (80%) sur des projets variés qui demandent de la créativité (90%) et un haut niveau de compétences (96%).
- **Les conditions logistiques** considérées comme très favorables, qu'il s'agisse du matériel mis à disposition (85%), des locaux (74%) ou de la prévention des risques physiques liés au travail.
- **La confiance vis-à-vis de la hiérarchie** : Deux tiers environ des membres du CCER ayant répondu à l'enquête la signalent comme un facteur positif qui contribue à un climat de travail serein et stimulant. Par ailleurs, 91% des post-doctorant-es et maîtres-assistant-es ayant répondu au questionnaire sont impliqués plus ou moins régulièrement dans des projets collaboratifs.

Parallèlement, l'enquête met en lumière plusieurs difficultés :

- **Inégalité de traitement** : Un sentiment d'inégalité de traitement sur le plan contractuel est exprimé par 37% des répondant-es, 40% pour les femmes, 33% pour les hommes, et par 50% des doctorant-es.
- **Sentiment de précarité** : Un ressenti de précarité est exprimé par 35% des répondant-es qui se sentent dans une situation précaire, et par 51% qui ont peur d'y glisser. Le sentiment de précarité est avant tout justifié par la grande incertitude quant à l'avenir professionnel (68%).
- **Qualité de l'encadrement** : Un encadrement jugé déficient est relevé par 30% à 40% des répondant-es selon les questions. Ceux-ci et celles-ci disent vivre un environnement de travail souvent tendu, ressentent un manque de valorisation de leur travail par leur directeur/rice, un encadrement scientifique trop rare pour certain-es doctorant-es et un manque de conseils concernant leur orientation professionnelle. Peu de répondant-es se sentent autorisés à prendre le temps d'élaborer leur projet professionnel pendant leur doctorat ou leur stage postdoctoral.
- **Atteintes à l'intégrité** : Problématique particulièrement grave révélée par l'enquête, le harcèlement, quelle que soit sa forme, doit être pris en considération avec sérieux. 22% des répondant-es disent vivre ou avoir vécu une situation de harcèlement moral qui dégrade ou a dégradé leurs conditions de travail ; 3,4% disent être victimes de harcèlement sexuel et 12,9% ont été témoins de telles situations.
- **Valorisation et adéquation de la formation doctorale** : L'enquête révèle également un sentiment de manque de valorisation de la formation doctorale et de l'expérience professionnelle universitaire en dehors du monde universitaire. Une proportion importante des répondant-es considèrent que la formation doctorale les prépare insuffisamment aux carrières académiques et est peu adaptée aux carrières extra-académiques.

Les résultats de cette enquête vont permettre de mettre en place un suivi et un plan d'action visant à améliorer à court et moyen terme, l'expérience scientifique et professionnelle des membres du CCER au sein de l'institution, à mieux accompagner l'évolution de leurs carrières et à valoriser la formation doctorale et l'expérience professionnelle universitaire au sein de notre société.

### Quelques chiffres additionnels :

Pour 87% des répondant-es (n= 772) le revenu universitaire constitue le principal revenu.

Fin 2020, les membres du « CCER-senior » soit 1'102 personnes incluant les collaborateurs/trice-s scientifiques (CS), les chargé-es d'enseignement (CE), les chargé-es de cours (CC) et les maîtres d'enseignement et de recherche (MER) étaient financés-es comme suit :

- 44% sur contrat institutionnel renouvelable (Département Instruction Publique – DIP -)
- 25,4% sur fonds
- 23,0% sur un contrat en suppléance (durée limitée, renouvelable jusqu'à 48 mois)
- 7,5% bénévoles

---

## EXECUTIVE SUMMARY

The processing of the anonymized data from the CCER-2021 survey highlights the following points:

- **The enriching aspects of university work**, recognized by most of the respondents, who express strong motivation (86%) as well as satisfaction (84%) with their activities; they appreciate being able to work autonomously (80%) on varied projects that require creativity (90%) and a high level of skills (96%).
- **Logistical conditions** are considered very favorable, whether it be the equipment provided (85%), the premises (74%) or the prevention of physical risks related to work.
- **Trust in management**: About two-thirds of CCER members who responded to the survey trust their management and consider it to be a positive factor that contributes to a calm and stimulating work environment. Furthermore, 91% of the post-doctoral and master assistants who responded to the questionnaire are involved more or less regularly in collaborative projects.

At the same time, the survey highlights several difficulties:

- **Inequality of treatment**: A feeling of unequal treatment on the contractual level is expressed by 37% of respondents, 40% for women, 33% for men, and by 50% of doctoral students.
- **Sense of precariousness**: A sense of precariousness is expressed by 35% of respondents who feel that they are in a precarious situation, and by 51% who are afraid of slipping into it. The feeling of precariousness is above all justified by the great uncertainty regarding the professional future (68%).
- **Quality of supervision**: Supervision deemed to be deficient is noted by 30% to 40% of respondents, depending on the question. They said that their work environment was often tense, that they felt that their work was not valued by their supervisor, that scientific supervision was too rare for some doctoral students, and that there was a lack of advice concerning their professional orientation. Few respondents feel authorized to take the time to develop their professional project during their doctorate or postdoctoral training.
- **Harassment**: A particularly serious issue revealed by the survey, harassment in any form must be taken seriously. 22% of respondents say that they are experiencing or have experienced moral harassment that degrades or has degraded their working conditions; 3.4% say they are victims of sexual harassment and 12.9% have witnessed such situations.
- **Valorization and adequacy of doctoral training**: The survey also reveals a feeling of lack of recognition of doctoral training and university professional experience outside the academic world. A significant proportion of respondents consider that doctoral training does not prepare them sufficiently for academic careers and is not well adapted to extra-academic careers.

The results of this survey will make it possible to set up a follow-up and an action plan aiming at improving, in the short and medium term, the scientific and professional experience of the members of the CCER within the institution, to better accompany the evolution of their careers and to enhance the value of doctoral training and university professional experience within our society.



---

## ASPECTS METHODOLOGIQUES

Ce questionnaire a été conçu en trois parties indépendantes :

- Une première partie avec *un questionnaire de base* très court (cinq questions) pour évaluer l'ambition de carrière des membres du CCER et l'attractivité des postes CCER de l'UNIGE.
- Une deuxième partie avec *un questionnaire approfondi* qui explore en détail le cadre professionnel actuel de chaque membre du CCER (147 questions), prolongé de questions réservées aux doctorant-es, et aux post-doctorant-es et maîtres-assistant-es (CCER-junior).
- Sept thématiques abordées dans le questionnaire approfondi ont été complétées par des espaces ouverts aux suggestions, commentaires libres, témoignages, propositions de solutions.
- Une troisième partie, basée sur le travail de focus groupes, cherche à objectiver les risques impactant le développement des carrières académiques (34 questions).

Le questionnaire de base et le questionnaire approfondi ont été élaborés par le Rectorat avec le soutien de SHAKE.swiss sur la base du questionnaire de l'enquête réalisée par ACCORDER en 2016. Cette base a été complétée par des ajouts de questionnaires de référence en matière de risques psycho-sociaux, tels que le questionnaire de santé au travail de l'Office Fédéral de la Santé (OFS) et le questionnaire de détection de stress au travail de Karasek. Cette première version a ensuite été soumise à la lecture critique de deux expertes en gestion des ressources humaines, Nathalie DELOBBE, professeure à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education (FPSE) et Aude THOREL, Directrice des Ressources Humaines de l'Université de Genève. Une deuxième version a été produite, tenant compte de leurs apports respectifs, puis soumise à la critique des membres de la Commission du Personnel, de l'Association ACCORDER et de l'Assemblée de l'Université. Une fois amendé le questionnaire a été traduit en anglais puis testé par plusieurs membres du CCER, francophones et non francophones, appartenant à différentes facultés. Leurs corrections et suggestions ont permis de produire la version finale.

En parallèle de ce processus qui s'est déroulé sur six mois, nous avons cherché à identifier les facteurs de risques qui potentiellement affectent le développement des carrières des membres du CCER au sein du monde académique sachant que la plupart des doctorant-es et post-doctorant-es développent leur carrière en dehors de l'Université. Pour ce faire, nous avons suivi la méthodologie des focus groupes, à partir de deux focus groupes constitués de représentant-es des différentes facultés, membres du CCER et du corps professoral, en charge d'identifier l'ensemble des risques pouvant préteriter le déroulement des carrières des membres du CCER. Ces groupes, animés en présentiel par Alexandre GRAF (SHAKE.swiss), ont établi deux grandes classes de risques, les risques personnels et les risques systémiques. Chacun de ces risques ont ensuite été évalués par les répondant-es selon leur gravité et probabilité.

Ce questionnaire a été envoyé en juillet et août 2021 aux membres du CCER (3'816 personnes). Les données ont été collectées par Satiscan entre le 12 juillet et le 19 septembre 2021 ; elles ont été produites anonymisées de façon à rendre tout lien avec la personne source impossible à établir. L'analyse des résultats a été effectuée en octobre 2021, puis ceux-ci ont été présentés sous forme préliminaire aux Doyen-nes, aux représentant-es du CCER, au Conseil d'Orienta-tion Stratégique, à la Commission du Personnel.

Les difficultés exposées par l'enquête, le sentiment de vulnérabilité et/ou de précarité des membres du CCER ouvrent la porte à un mal-être, une frustration et une perte de confiance en l'institution. En réponse, le Rectorat a révisé le projet initial de plan d'action et a mis cette version révisée en consultation auprès d'instances de l'UNIGE inscrites dans la Loi sur l'Université (soit le Conseil Rectorat Décanat, l'Assemblée de l'Université, le Comité d'Ethique et de Déontologie, le Conseil d'Orienta-tion Stratégique et la Commission du Personnel). Au terme de cette procédure, le rectorat adoptera les mesures jugées nécessaires pour instaurer des changements culturels dans l'encadrement des jeunes chercheurs et chercheuses, pour renforcer la tolérance zéro face aux comportements inadéquats, pour soutenir l'élaboration de projets professionnels extra-académiques et l'établissement de plans de carrière pour les enseignant-es-chercheurs/euses, pour lancer une évolution structurelle reposant sur des ressources internes et externes.

---

## ACRONYMES

ACORDER	Association Commune du Corps intermédiaire des Collaborateur/trice-s de l'Enseignement et de la Recherche
APUG	Association des Professeur-e-s de l'Université de Genève
ARE	Auxiliaire de Recherche
CA	Conseiller-e Académique
CC	Chargé de Cours
CCER	Corps des Collaborateurs/trice-s de l'Enseignement et de la Recherche
CCS	Chef-fe de Clinique Scientifique
CdC	Cahier des Charges
CE	Chargé-e d'Enseignement
CEN	Geneva University Neurocenter
CIDE	Centre Interfacultaire en Droit de l'Enfant
CIBSHM	Centre Interfacultaire en Bioéthique et Sciences Humaines en Médecine
CIGEV	Centre Interfacultaire de Gérontologie et d'Etudes des Vulnérabilités
CISA	Centre Interfacultaire en Sciences Affectives
CS	Collaborateur/rice Scientifique
CUI	Centre Universitaire d'Informatique
DIP	Département de l'Instruction Publique
ERC	European Research Council
FNS	Fonds National Suisse
FPSE	Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education
GFRI	Geneva Finance Research Institute
GSEM	Geneva School of Economics and Management / Faculté d'Economie et de Management
GSI	Global Studies Institute
iGe3	Institut de Génétique et de Génomique à Genève
IHR	Institut d'Histoire de la Réformation
ISE	Institut des Sciences de l'Environnement
IUFE	Institut Universitaire de Formation des Enseignant-es
MA	Maître Assistant-e
MdH	Maison de l'Histoire
MER	Maître d'Enseignement et de Recherche
NIH	National Institute of Health
N ou n	nombre de répondant-es à une question donnée
OFS	Office Fédéral de la Santé
PAT	Personnel Administratif et Technique
SdS	Faculté des Sciences de la Société

## 1<sup>ÈRE</sup> PARTIE : QUESTIONNAIRE DE BASE

Ce questionnaire de base, volontairement très succinct (5 questions), a été rempli par 772 collaborateurs et collaboratrices soit un taux de 20% de l'ensemble des membres du CCER. Il montre une distribution des répondant-es parmi les différentes UPER/UER de l'institution, qui reflète bien leurs poids respectifs. La volonté de développer une carrière au sein d'une institution académique est exprimée par 56% d'entre eux/elles, tandis que 44% est prêt-e à considérer un parcours professionnel hors de l'institution, éventuellement en conservant une activité d'enseignement ou de recherche en son sein. L'application du test de notoriété NPS® (Net Promoter Score) est une première dans le milieu académique, la valeur moyenne obtenue (-39%) est faible, cependant sans valeurs de référence. Variable suivant les postes, cette valeur indique à n'en pas douter un défaut d'attractivité de l'institution pour les postes du CCER.

### Q1. A QUELLE FACULTÉ OU CENTRE INTERFACULTAIRE ÊTES-VOUS RATTACHÉ(E) ?

Q1.1 A quelle Faculté êtes-vous rattaché-e ?	n	%
Faculté SCIENCES (Sci)	233	31%
Faculté MEDECINE (Med)	154	20%
Faculté LETTRES (Let)	117	15%
Faculté PSYCHOLOGIE ET SCIENCES DE L'EDUCATION (FPSE)	95	12%
Faculté SCIENCES DE LA SOCIÉTÉ (SdS)	55	7%
Aucune – CENTRES	38	5%
Faculté DROIT (Dr)	26	3%
Faculté TRADUCTION ET D'INTERPRÉTATION (FTI)	20	3%
Faculté ÉCONOMIE ET MANAGEMENT (GSEM)	17	2%
Faculté THÉOLOGIE (Th)	6	1%
<b>Total (14 non réponses)</b>	<b>761</b>	<b>100%</b>

Q1.2 A quel Centre êtes-vous rattaché-e ?	n	%
Institut des Sciences de l'Environnement (ISE)	40	25%
Global Studies Institute (GSI)	23	15%
Centre Interfacultaire en Sciences Affectives (CISA)	17	11%
Geneva University Neurocenter (CEN)	16	10%
Centre Universitaire d'Informatique (CUI)	14	9%
Institut de Génétique et de Génomique à Genève (iGE3)	15	9%
Institut Universitaire de Formation des Enseignant-es (IUFE)	14	9%
Maison de l'Histoire (MdH)	7	4%
Centre Interfacultaire de Gériatrie et d'Études des Vulnérabilités (CIGEV)	5	3%
Centre Interfacultaire en Bioéthique et Sciences Humaines en Médecine (CIBSHM)	2	1%
Centre Interfacultaire en Droit de l'Enfant (CIDE)	2	1%
Geneva Finance Research Institute (GFRI)	1	1%
Institut d'Histoire de la Réformation (IHR)	2	1%
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Le nombre total de réponses excède le nombre de répondant-es car les membres des centres interfacultaires sont souvent affiliés à une Faculté, ce qui est systématiquement le cas pour les doctorant-es et les maîtres d'enseignement et de recherche (MER), et certains membres du CCER peuvent être affiliés à plusieurs facultés.

Q2. VOTRE ACTIVITÉ AU SEIN DU CCER EST-ELLE VOTRE PRINCIPALE SOURCE DE REVENUS ?

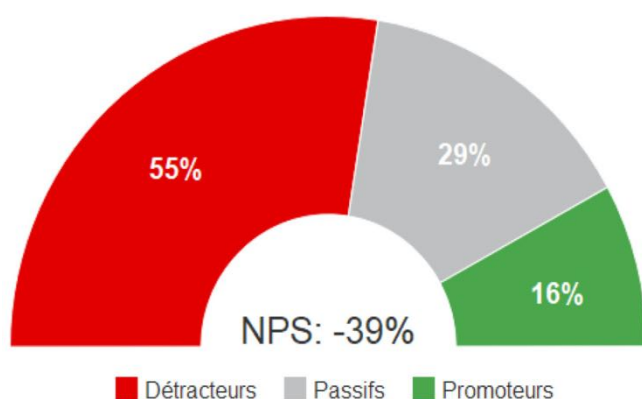
Oui = 87%      non 13%

Q3. EN ADMETTANT QUE TOUTES LES POSSIBILITÉS SONT OUVERTES, QUELLE EST VOTRE AMBITION ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

	% répondants	% réponses	n
<b>Faire toute ma carrière dans le MONDE ACADEMIQUE</b>		<b>56%</b>	
(1) en étant stabilisé-e en tant que CER, sans forcément atteindre le niveau professoral	49%	18%	376
(2) en atteignant le niveau professoral	48%	18%	364
(3) dans une université ou haute école en Suisse uniquement	23%	9%	176
(4) en Suisse ou à l'étranger	31%	11%	236
<b>Possibilité de carrière EN DEHORS du monde académique</b>		<b>44%</b>	
Travailler dans le secteur public	31%	12%	240
Travailler dans le secteur privé	26%	10%	199
Lancer ma propre activité (indépendant-e, profession libérale, création d'entreprise)	14%	5%	110
<b>En parallèle de ma carrière à l'EXTERIEUR du monde académique</b>			
(1) Conserver une activité d'enseignement à l'UNIGE	24%	9%	186
(2) Conserver une activité de recherche à l'UNIGE	23%	9%	179
<b>TOTAL</b>	<b>n = 764</b>	<b>100%</b>	<b>2'066</b>

Q4. QUELLE EST LA PROBABILITÉ QUE VOUS RECOMMANDIEZ À UN-E AMI-E PROCHE DE POSTULER À UN POSTE DU CCER À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE? (VEUILLEZ SÉLECTIONNER UN % REPRÉSENTANT CETTE PROBABILITÉ)

☐ 0% ☐ 10% ☐ 20% ☐ 30% ☐ 40% ☐ 50% ☐ 60% ☐ 70% ☐ 80% ☐ 90% ☐ 100%



Le Net Promoter Score (NPS®) est un indicateur de croissance calculé en regroupant les répondant-es de la manière suivante :

**Les Promoteurs** (score 90%-100%) sont des enthousiastes loyaux qui continueront à recommander l'Université, favorisant par-là sa notoriété et son attractivité.

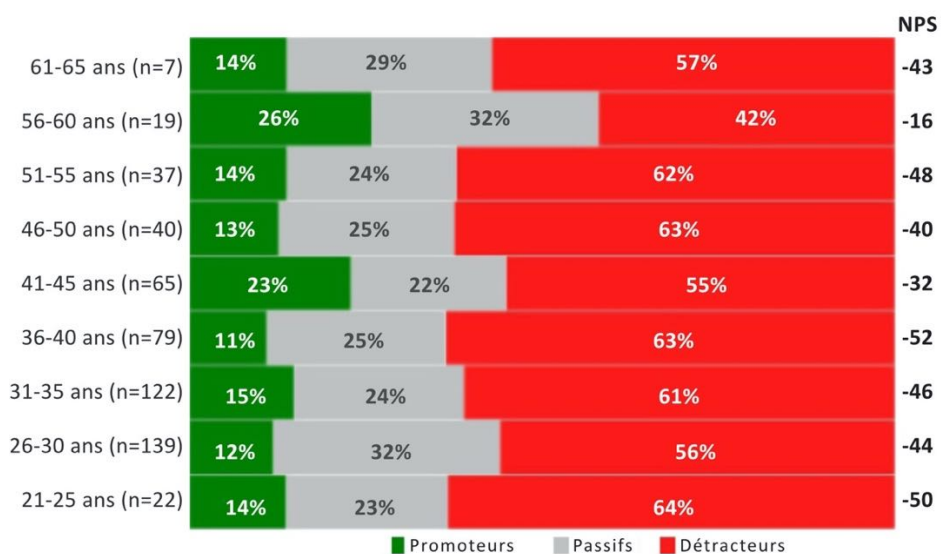
**Les Passifs** (score 70%-80%) sont des utilisateurs/trices satisfait-es mais peu enthousiastes, vulnérables aux offres de la concurrence.

**Les Détracteurs** (score 0%-60%) sont des collaborateurs/trices plus ou moins insatisfait-es qui peuvent porter atteinte à l'institution et ternir sa réputation en diffusant des évaluations négatives.

La soustraction du pourcentage de Détracteur/trice-s au pourcentage de Promoteur/trice-s produit le **Net Promoter Score (NPS)**, qui peut varier entre -100% (si tous/toutes les répondant-e-s sont des détracteur/trice-s) et +100% (si tous/toutes les répondant-e-s sont des promoteur/trice-s).

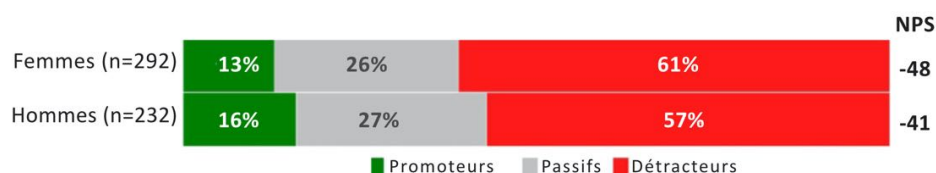


#### Q4. Net Promoter Score (NPS) par A1. Quel est votre tranche d'âge? (n=530)



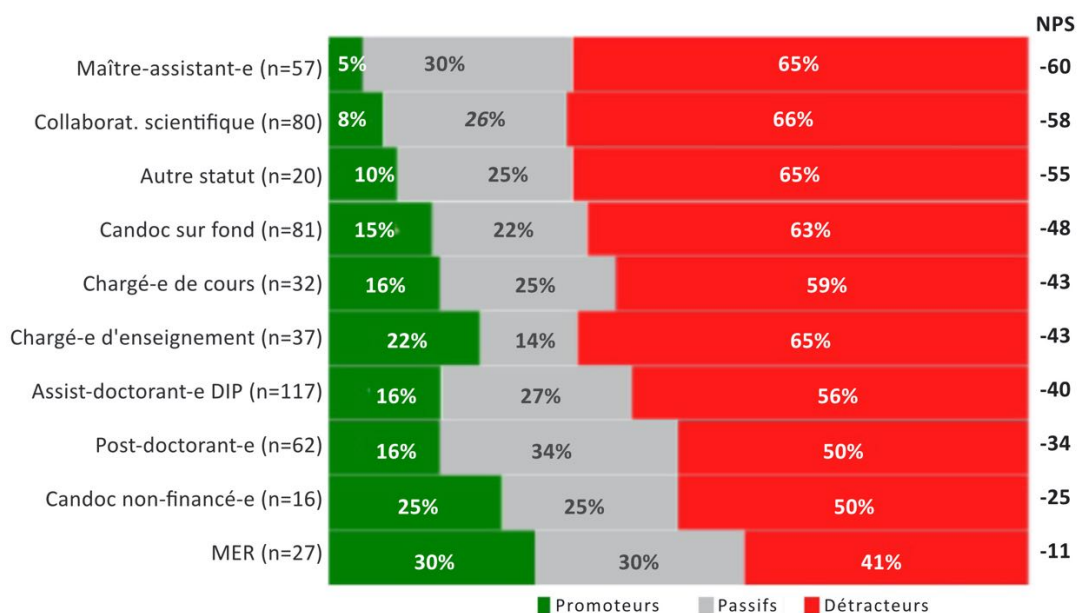
Relation non significative (prob. erreur > 5%)

#### Q4. Net Promoter Score (NPS) par A2. Quel est votre tranche genre ? (n=524)



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

#### Q4. Net Promoter Score (NPS) par A6. Quel est votre statut ? (n=534)



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

#### Q5. SOUHAITEZ-VOUS NOUS AIDER À APPROFONDIR LE SUJET ET RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE COMPLET ? (DURÉE ENVIRON 40 MINUTES)

70% oui

30% non



## 2<sup>ÈME</sup> PARTIE : QUESTIONNAIRE APPROFONDI

Le questionnaire approfondi se découpe en 4 chapitres distincts :

- le 1<sup>er</sup> chapitre avec *les informations générales* sur les membres du CCER (formation, statut, âge, genre, faculté d'affiliation), *les aspects contractuels* avec l'analyse du cahier des charges, *les revenus* avec l'analyse du ressenti de précarité et de précarisation.
- Le 2<sup>ème</sup> chapitre informe sur *le niveau de satisfaction* quant aux infrastructures, aux ressources pour réaliser les différentes missions, mais aussi quant au soutien social, à l'égalité de traitement, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Le 3<sup>ème</sup> chapitre concerne *les risques psycho-sociaux* abordés sous trois angles complémentaires, la santé physique et psychique, le stress au travail, et les situations de harcèlement.
- Enfin le 4<sup>ème</sup> chapitre est dédié *aux membres du CCER-junior*, doctorant-es et post-doctorant-es en abordant les conditions contractuelles qui leur sont spécifiques, l'encadrement de leur doctorat ou de leur projet scientifique, les tâches d'enseignement et les ambitions de carrière.

## CHAPITRE 1: CADRE PROFESSIONNEL

### A. INFORMATIONS GENERALES

Les informations recueillies ici montrent la diversité des répondant-es, diversité en termes de genre (54.6% femmes, 43.5% hommes, 1.8% autres), de statut, d'âge ou de Faculté d'affiliation. Le *CCER-junior* est représenté par 356 répondant-es (66%), et le *CCER-senior* par 243 personnes (37%). 54% des répondant-es ont étudié à l'Unige, les autres (46%) ont majoritairement étudié en Europe ; 61% ont séjourné à l'étranger dans le cadre de leur formation professionnelle ; enfin 11% des répondant-es déclarent pouvoir développer une activité scientifique indépendante en obtenant des fonds comme investigateur-riche principal-e.

Les répondant-es sont satisfait-es à 61% de leur taux d'activité contractuel sachant que 43% exercent à taux plein à l'UNIGE, 59% à un taux égal ou supérieur à 80%, 16% à un taux égal ou inférieur à 60%. Parmi les 33% insatisfait-es quant à leur taux contractuel, 95% aimeraient l'augmenter. Il faut noter que plusieurs dizaines de personnes ont déclaré *occuper des postes mixtes*, par exemple une charge de cours et un poste de maître-assistant-e à temps partiel, voire un poste CCER à taux partiel combiné avec un poste administratif et technique (PAT), parfois dans deux facultés et/ou centres distincts.

#### A1. QUELLE EST VOTRE TRANCHE D'AGE ?

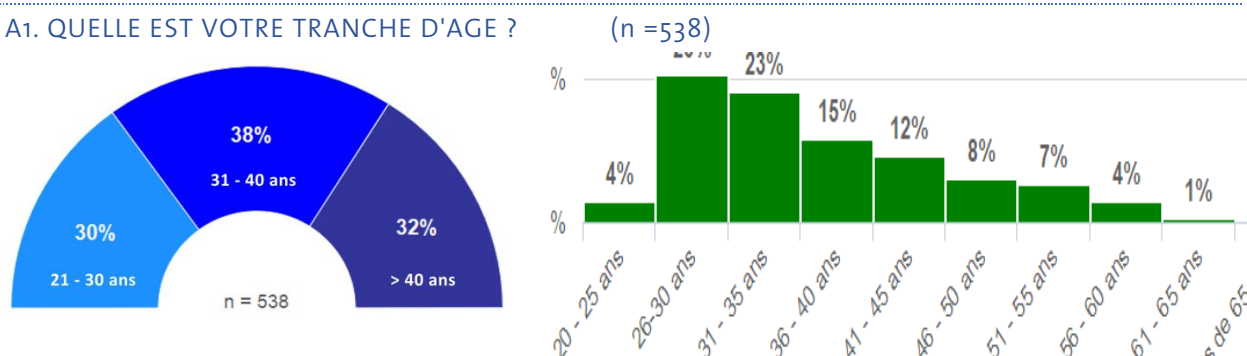


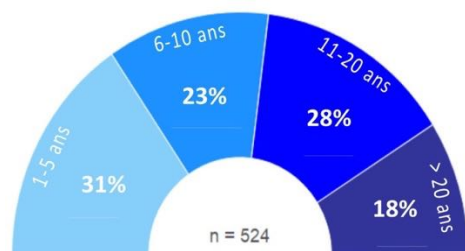
Figure A1 : 162 des répondant-es (30%) ont entre 21 et 30 ans, 206 (38%) entre 31 et 40 ans et 170 (32%) plus de 40 ans

#### A2. MERCI DE PRÉCISER VOTRE GENRE

(n=539)

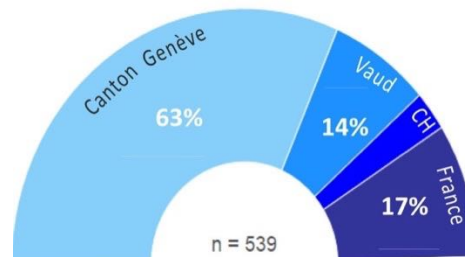


A3. NOMBRE D'ANNÉES DEPUIS L'OBTENTION  
DU PREMIER TITRE DE MASTER (N=524)



A4. OÙ HABITEZ-VOUS ? (N=539)

5% des répondant-es habitent un autre canton que GE ou VD (CH), 1% dans un pays autre que la Suisse ou France

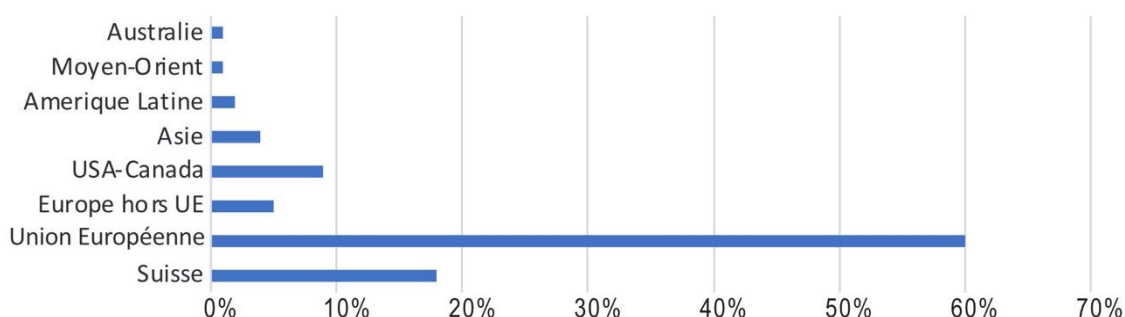


A13. AVEZ-VOUS ÉTUDIÉ À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE (N=541)



Si oui : 1% bachelor, 25% master, 26% doctorat, 2% autre

A14. SI VOUS N'AVEZ PAS ÉTUDIÉ À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE, INDIQUEZ LE-S PAYS OÙ VOUS  
AVEZ ÉTUDIÉ (N=541)

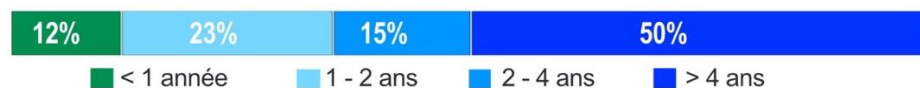


A15. AVEZ-VOUS SÉJOURNÉ À L'ÉTRANGER DANS LE CADRE DE VOTRE FORMATION OU  
EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (n=541)

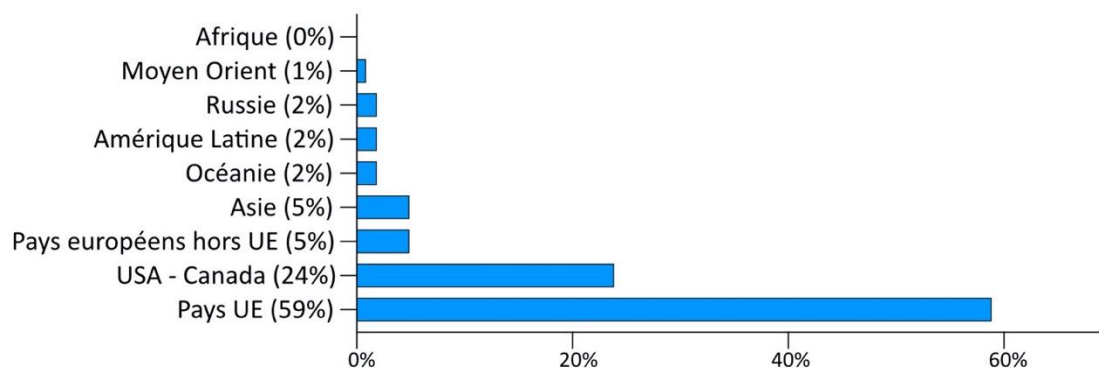


Si oui : 3% bachelor 18% master 15% doctorat 14% post-doctorat 11% autre

A16. SI VOUS AVEZ SÉJOURNÉ À L'ÉTRANGER, INDIQUER LA DURÉE DE VOTRE SÉJOUR ( n = 321)

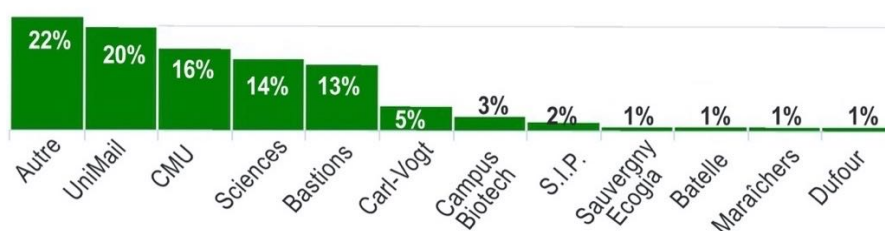


A17. SI VOUS AVEZ SÉJOURNÉ À L'ÉTRANGER, INDIQUER LE OU LES PAYS CONCERNÉS (n = 321)



#### A5. SUR QUEL SITE DE L'UNIGE TRAVAILLEZ-VOUS ?

(n=537)



#### A6. QUEL EST VOTRE STATUT ?

(n=540 répondant-es mais 634 réponses)

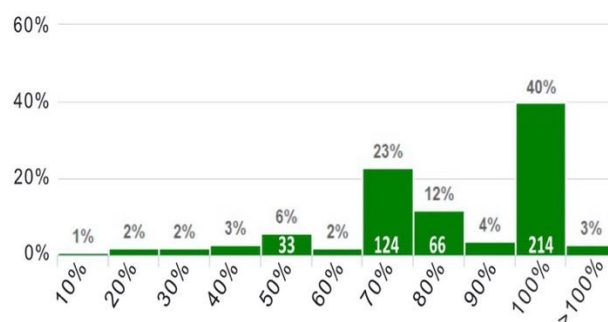
DOCTORANT-es (Candocs)		232	43%
	Assistant-e doctorant-e	133	25%
	Candoc sur fonds	82	15%
	Doctorant-e non financé	17	3%
POST-DOCTORANT-es (Post-docs) / MAs		124	23%%
	Post-doctorant-es	65	12%
	Maître assistant-es (MAs)	59	11%
CCER senior		243	45%
	Collaborateur/rice scientifique (CS)	117	22%
	Chargé-e d'enseignement (CE)	45	8%
	Chargé-e de cours (CC)	45	8%
	Maître d'enseignement et de recherche (MER)	28	5%
	Conseiller-e académique (CA)	5	1%
	Chef-fe de clinique scientifique (CCS)	3	0.6%
Autre		35	7%
	Auxiliaire de Recherche	5	1%
	Boursier, statut mixte CCER-PAT,	30	6%

Attention, le total est supérieur à 100% car certaines personnes occupent plusieurs fonctions.

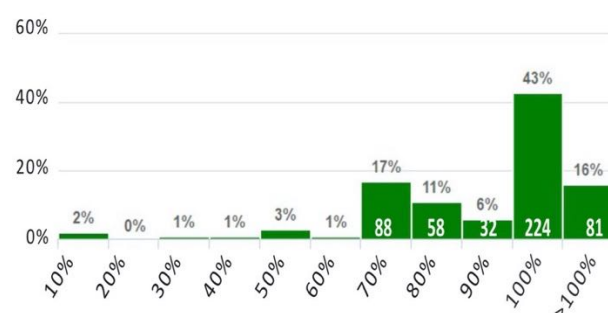
#### A7. SELON VOTRE STATUT, QUEL EST VOTRE DEGRÉ D'INDÉPENDANCE DANS VOS ACTIVITÉS DE RECHERCHE ? (N=537)

Analyse du degré d'indépendance	n	%
<i>J'ai obtenu des fonds pour développer mon projet de recherche en toute indépendance (statut de PI = investigateur principal)</i>	56	11%
<i>Je développe mes projets de recherche sous la supervision d'un-e responsable académique</i>	301	56%
<i>Ma situation est mixte : partiellement indépendant-e et partiellement sous supervision</i>	87	16%
<i>Autre situation</i>	93	17%

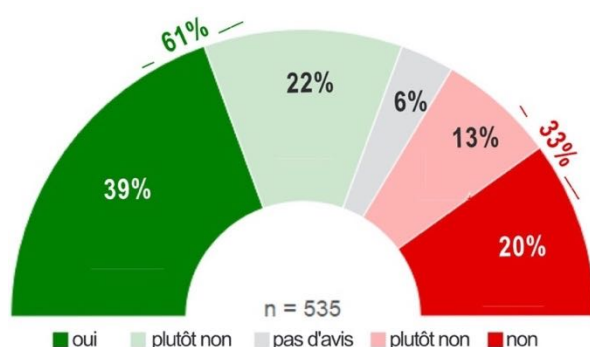
A9. QUEL EST VOTRE TAUX D'ACTIVITÉ ACTUEL À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE ? (N=534)



A12. QUEL EST VOTRE TAUX D'ACTIVITÉ TOTAL EN TENANT COMPTE DES ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES EXTÉRIEURES À L'UNIGE ? (N=522)



A10. ETES-VOUS SATISFAIT-E DE VOTRE TAUX D'ACTIVITÉ CONTRACTUEL À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE?



325 personnes (61%) sont globalement satisfaites, 179 personnes (33%) ne le sont pas, et 31 personnes (6%) ne s'expriment pas.

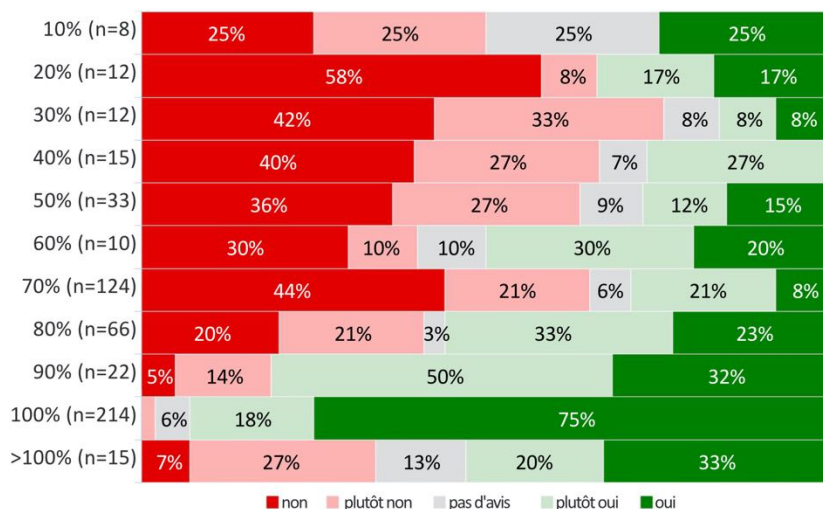
A11. SI NON, QUEL SERAIT VOTRE SOUHAIT ?

95% des personnes insatisfaites souhaitent un taux plus élevé (n= 167) ;

5% des personnes insatisfaites souhaitent un taux plus bas (n= 9).

A10/A9. Est satisfait de son taux d'activité contractuel à l'UNIGE par Ag : Taux d'activité actuel à l'UNIGE

Figure A10/A9 : Sur l'axe horizontal est indiqué le niveau de satisfaction du taux d'activité contractuel à l'UNIGE (A10) et sur l'axe vertical, le taux d'activité actuel à l'UNIGE (A9).  
**Relation très significative** (prob. erreur = 0.1%)



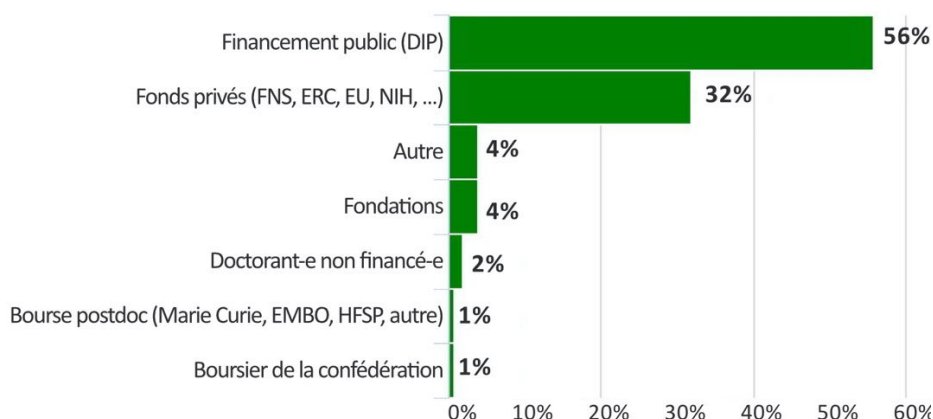
## B. CONTRATS AVEC L'UNIGE

Concernant l'aspect contractuel, 28% des répondant-es ont plus d'un contrat avec l'UNIGE, 56% sont financés sur des fonds publics du Département de l'Instruction Publique (DIP), 32% sur des fonds privés obtenus de façon compétitive (Fonds National Suisse, Fonds Européens, ...), 10% par des bourses ou des fondations, et 2% sont des doctorant-es non financé-es. Si 80% ont une connaissance précise de leur cahier des charges, 16% ne l'ont pas ; 37% disent ne pas avoir eu l'occasion de discuter le contenu de leur cahier des charges et 30% considèrent que la distribution entre tâches d'enseignement, de recherche et autres tâches n'est pas claire. 55% des répondant-es indiquent que la charge de travail excède le taux d'activité contractuel, souvent avec des charges d'enseignement plus lourdes que prévues, au détriment du temps dédié à la recherche. Par ailleurs, 24% des répondant-es exercent une ou plusieurs activités rémunérées en dehors de l'Université, en lien avec leurs compétences académiques pour 86% d'entre eux/elles. Ces activités extra-universitaires sont considérées par 56% des personnes concernées comme très profitables sur le potentiel développement de leur carrière académique, et préjudiciables par seulement 8%.

### B1. COMBIEN DE CONTRATS AVEC L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE AVEZ-VOUS ACTUELLEMENT ? (n=528)



### B2. QUI FINANCE VOTRE POSTE / VOS POSTES À L'UNIGE? (plusieurs réponses possibles, n=540)

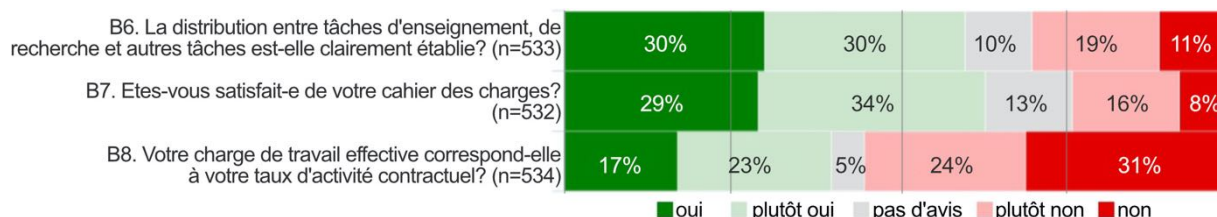


## CAHIER DES CHARGES (CDC)

### B3. AVEZ-VOUS UNE CONNAISSANCE PRÉCISE DE VOTRE CAHIER DES CHARGES ? (n=537)



### B6. B7. B8. CAHIER DES CHARGES : NIVEAU DE COHÉRENCE ET DE SATISFACTION





B4. QUELLE EST LA RÉPARTITION DES DIFFÉRENTES MISSIONS DÉCRITES DANS VOTRE CDC ? (n=480)

B5. QUEL EST LE POURCENTAGE RÉEL QUE VOUS EFFECTUEZ SUR LES DIFFÉRENTES MISSIONS DÉCRITES DANS LE CDC ? (n=489)

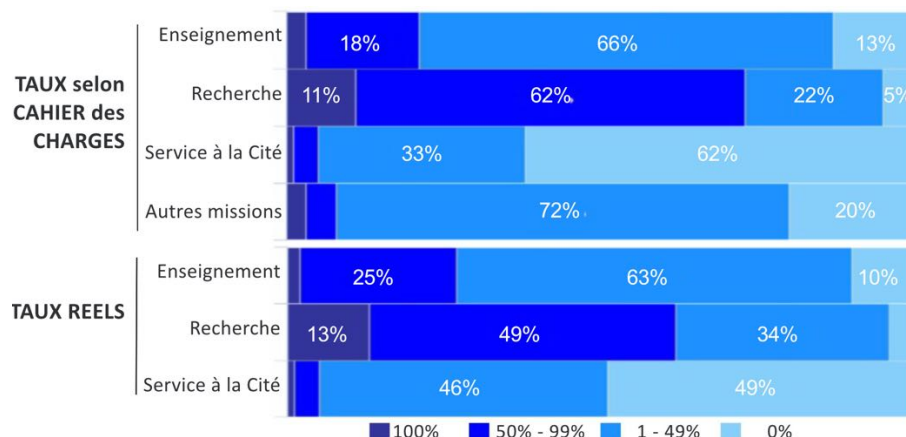
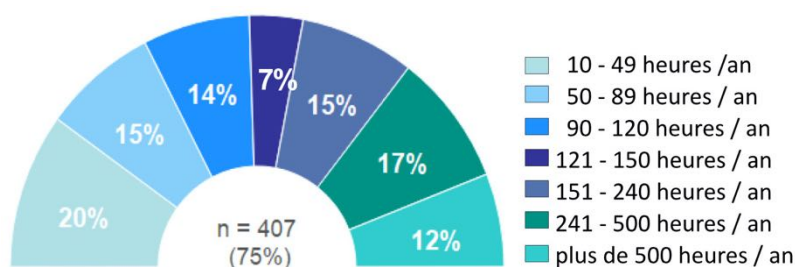


Figure B4/B5 : La comparaison des taux prévus dans le CdC (partie supérieure de la figure) et des taux annoncés par les répondant-es considérés comme les taux réels (partie inférieure) montre que 25% des répondant-es effectuent entre 50% et 99% d'enseignement dans la réalité au lieu de 18% selon le CdC. Inversement, 62% des répondant-es (13%+49%) dédient au moins 50% de leur temps à la recherche alors que le taux prévu dans le CdC est de 73% (11% + 62%)

B9. AVEZ-VOUS EU L'OPPORTUNITÉ DE DISCUTER LE CONTENU DE VOTRE CAHIER DES CHARGES AVANT VOTRE ENGAGEMENT OU À L'OCCASION D'UN RENOUVELLEMENT ? (n=537)



B10. INDIQUEZ LE NOMBRE TOTAL D'HEURES ANNUELLES OÙ VOUS ENSEIGNEZ (y compris les heures de préparation, de correction des examens, les heures d'encadrement des étudiant-es)



B11. CONSIDÉREZ-VOUS QUE VOTRE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE VOUS DONNE DES TÂCHES QUI NE CORRESPONDENT PAS À VOTRE CAHIER DES CHARGES? (n=538)

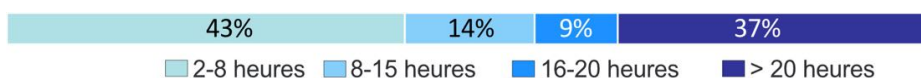


## ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES EXTRA-UNIVERSITAIRES

B12. EXERCEZ-VOUS UNE OU PLUSIEURS ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES EN DEHORS DE L'UNIVERSITÉ ?  
(n=540)



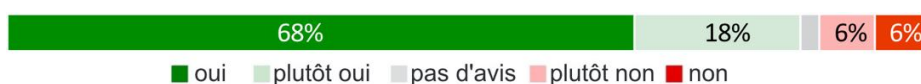
B13. SI OUI, COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINES EN MOYENNE (FOURCHETTE) (n=127)



B14. SI OUI, ÊTES-VOUS AU BÉNÉFICE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ? (n=126)



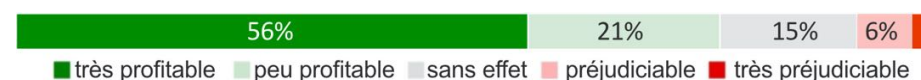
B15. SI OUI, EST-CE QUE CE TRAVAIL EST EN LIEN AVEC VOS COMPÉTENCES ACADÉMIQUES ?  
(n=127)



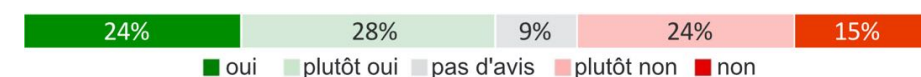
B16. SI OUI, EFFECTUEZ-VOUS UN TRAVAIL QUE L'ON POURRAIT QUALIFIER «D'ALIMENTAIRE» ?  
(n=127)



B17. COMMENT CONSIDÉREZ-VOUS CETTE ACTIVITÉ EXTRA-UNIVERSITAIRE VIS-À-VIS DU POTENTIEL DÉVELOPPEMENT DE VOTRE CARRIÈRE ACADÉMIQUE ? (n=126)



B18. ÊTES-VOUS SATISFAIT-E DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VOS ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES AU SEIN ET EN DEHORS DE L'UNIVERSITÉ? (n=127)



## C. REVENUS - PRECARITE ET PRECARISATION

Le sentiment de précarité et le risque de précarisation sont fortement exprimés par les représentant-es du corps intermédiaire. Ces deux aspects sont explorés dans cette partie et montrent qu'effectivement 35% des répondant-es (31% des hommes, 36% des femmes) ressentent vivre une situation précaire ou plutôt précaire à cause de l'incertitude quant à leur avenir professionnel, motif exprimé par 68% d'entre eux/elles. Parmi ces dernier-es, nous trouvons les chercheur-euses âgé-e-s de 31 à 45 ans, post-doctorant-es, maître-assistant-es (MA) ou collaborateur/trice-s scientifiques (CS) dont le taux d'activité est élevé ( $\geq 90\%$  pour la plupart) et le sentiment d'incertitude quant à leur futur professionnel significativement plus élevé que la moyenne (75% - 100%).

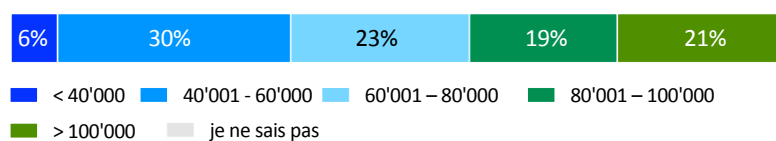
Le risque de précarisation, c'est-à-dire le risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir, est ressenti encore plus fortement, puisqu'exprimé par 51% des répondant-es, plus largement encore parmi ceux et celles ayant des revenus faibles (<40 kCHF/an), âgé-e-s de moins de 40 ans (postdocs et MA), et issu-e-s des Facultés des Lettres et des Sciences de la Société.

Sentiment de précarité (35%, n=186)	Sentiment incertitude / futur professionnel (68%)	Probabilité erreur
Tranches d'âge les plus affectées : entre 31 ans et 45 ans	75% - 87%	p = 0.1%
Positions les plus affectées : postdocs, MA, CS	81% - 100%	p = 0.1%
Taux actuel d'activité élevés : 90% ou 100%	86% - 90%	p = 0.1%
Sentiment de précarisation (51%, n=273)	Peur de glisser	Probabilité erreur
Tranches d'âge les plus affectées : entre 31 ans et 40 ans	64%	p = 0.1%
Positions les plus affectées : postdocs, MA	58%, 67%	p = 0.1%
Taux actuel d'activité les plus touchés : 60% et 100%	70%, 67%	p = 1%
Facultés exprimant le sentiment le plus élevé : Lettres, SDS	69%, 66%	p = 0.1%
Sentiment de précarisation parmi ceux et celles qui évaluent leur <i>santé physique</i> comme :	mauvaise : 73%, moyenne : 64% bonne : 45% excellente : 48%	p = 1%
Sentiment de précarisation parmi ceux et celles qui évaluent leur <i>santé mentale</i> comme :	mauvaise: 64%, moyenne : 61% bonne : 41% excellente : 38%	p = 0.1%
Revenus annuels faibles (< 40 kCHF / an)	72%	p = 0.1%

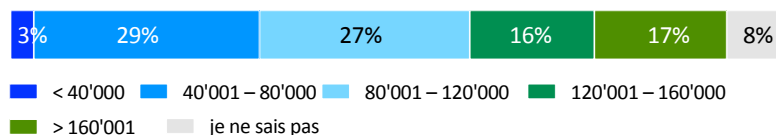
Le sentiment d'incertitude quant au futur professionnel est exprimé par 68% des 185 personnes se considérant comme vivre dans un état de précarité actuellement.

C1. A COMBIEN SE MONTENT VOS PROPRES REVENUS ANNUELS ?

(n=536)



C2. A COMBIEN SE MONTENT LES REVENUS ANNUELS TOTAUX DE VOTRE MÉNAGE ? (n=519)



## PRÉCARITÉ

C3. VOUS CONSIDÉREZ-VOUS COMME ÉTANT DANS UNE SITUATION DE PRÉCARITÉ ?

(n=535)

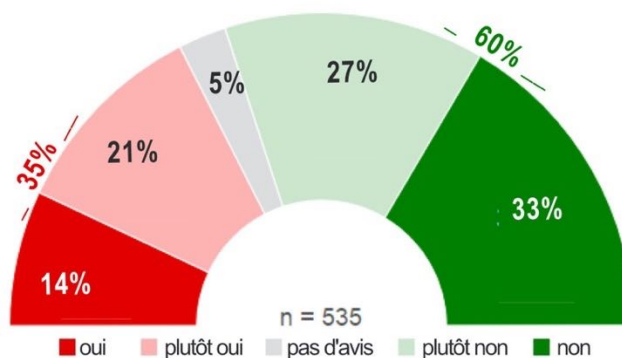


Figure C3 : 186 répondant-es sur 535 considèrent qu'elles vivent dans une situation précaire ou plutôt précaire

C4. POUR QUELLES RAISONS VOUS SENTEZ-VOUS EN SITUATION DE PRÉCARITÉ ? (choix unique)

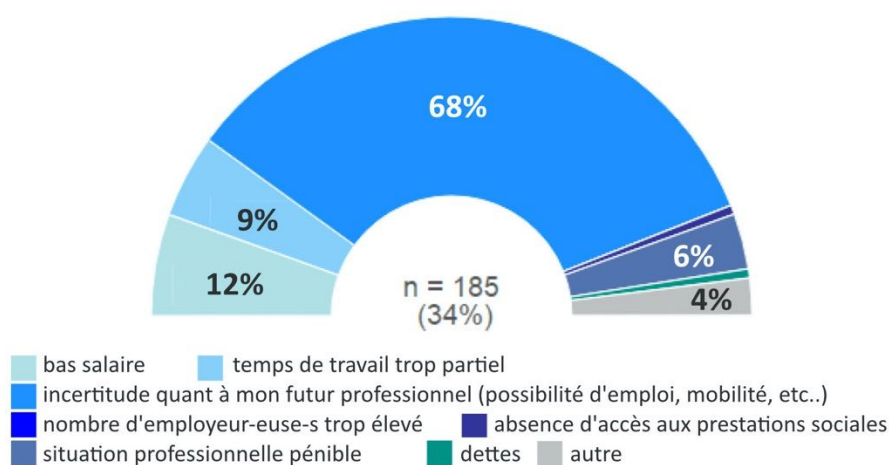


Figure C4 : Parmi les 185 personnes qui considèrent qu'elles vivent dans une situation précaire ou proche de la précarité, 126 (68%) mentionnent l'incertitude quant à leur futur professionnel comme raison de leur sentiment de précarité. 1 personne ayant exprimé son sentiment de précarité à la question C3 n'a pas répondu ici.

**C4/A1 : Se sent en situation de précarité à cause de : par A1 Quelle est votre tranche d'âge ?**

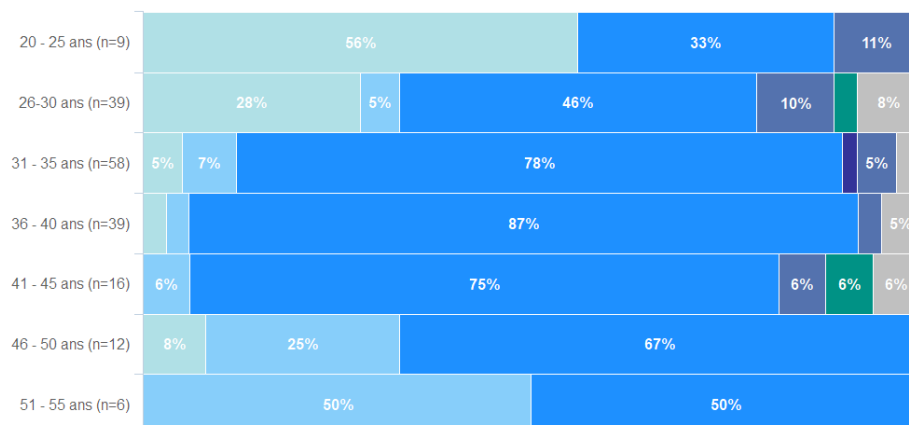


Figure C4/A1 : Le sentiment d'incertitude quant au futur professionnel est significativement plus fortement exprimé chez les répondant-es âgées de 31 à 45 ans. Le temps de travail trop partiel apparaît plus important à partir de 46 ans. Voir légende en C4. **Relation très significative** (prob. erreur = 0.1%)

**C4/A2 : Se sent en situation de précarité à cause de : par A2 Merci de préciser votre genre**

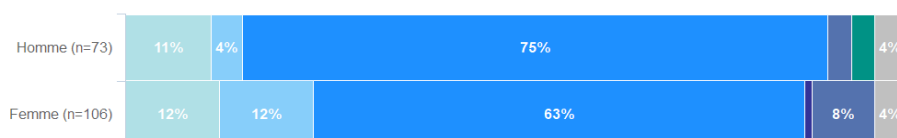


Figure C4/A2 : La répartition différente chez les hommes et les femmes des motifs causant le sentiment de précarité n'est pas significative. Ce sentiment de précarité est exprimé par 31% des hommes (73/236) et 36% des femmes (106/296). Voir légende en C4. **Relation non significative** (prob. erreur > 5%)

**C4/A6 : Se sent en situation de précarité à cause de : par A6 Quel est votre Statut ?**

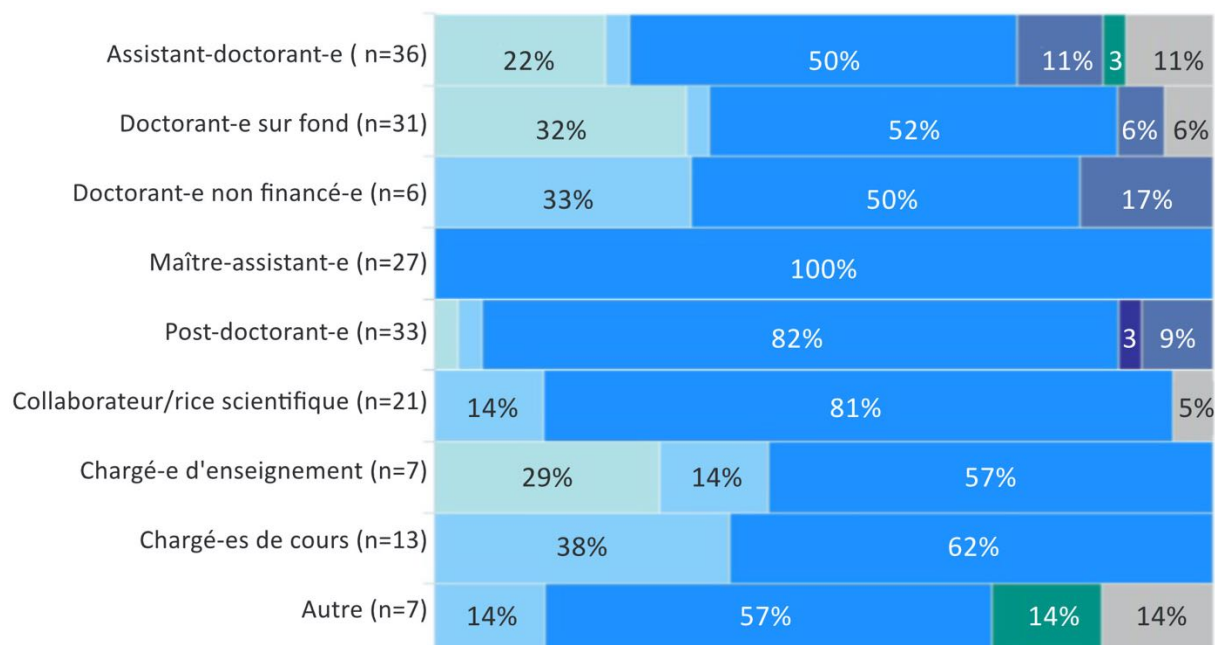


Figure C4/A6 : Le sentiment d'incertitude quant au futur professionnel est significativement plus fortement exprimé chez les MAs, les post-docs, et les CS. Le temps de travail trop partiel apparaît plus important chez les CC et les Candoc. Voir légende en C4. **Relation très significative** (prob. erreur = 0.1%)

**C4/C1 : Se sent en situation de précarité à cause de : par C1 A combien se montent vos propres revenus annuels ?**

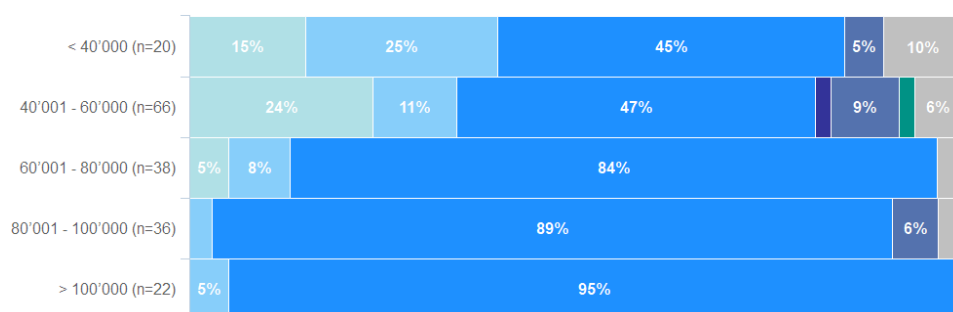
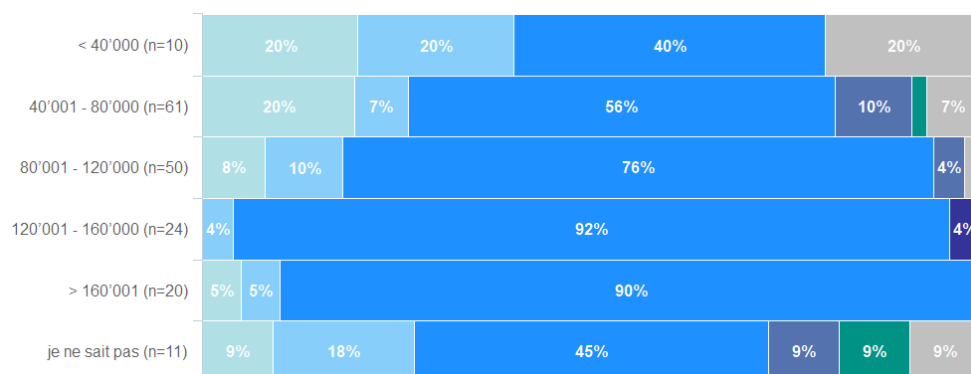


Figure C4/C1 : Le sentiment d'incertitude quant au futur professionnel est significativement plus fortement exprimé chez les répondant-es ayant un salaire supérieur à 60 kCHF. Voir légende en C4.  
**Relation très significative** (prob. erreur = 0.1%)

**C4/C2 : Se sent en situation de précarité à cause de : par C2 A combien se montent les revenus annuels totaux de votre ménage ?**



Voir légende en C4. **Relation plutôt significative** (prob. erreur = 5%)

**C4/Q1 : Se sent en situation de précarité à cause de : par Q1 A quelle Faculté êtes-vous rattaché-e ?**

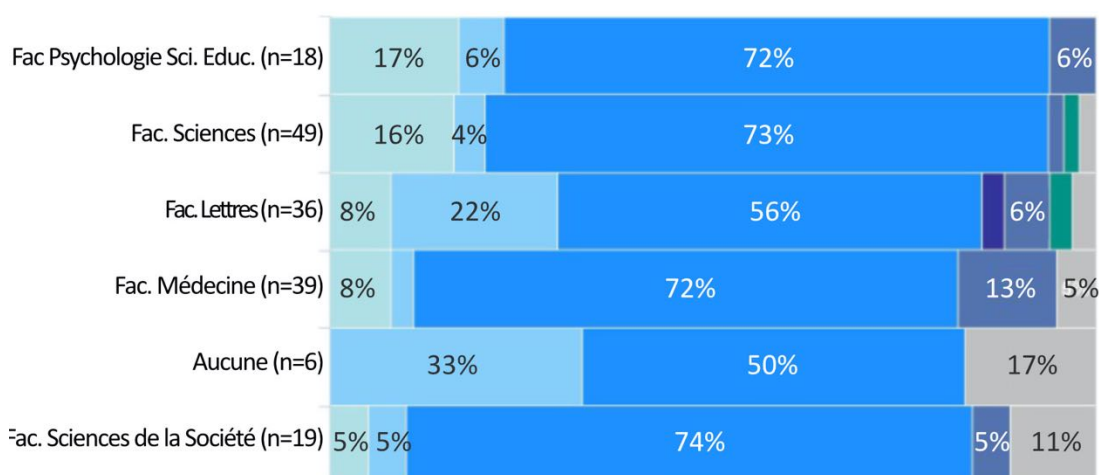


Figure C4/Q1 : Les motifs donnant le sentiment de précarité ne varie pas significativement entre les répondant-es affiliées à l'une des 5 Facultés citées ici : FPSE, Sciences, Lettres, Médecine, SDS. Voir légende en C4.  
**Relation non significative** (prob. erreur > 5%)

**C4/A9 :** Se sent en situation de précarité à cause de : par A9 Quel est votre taux actuel d'activité à l'UNIGE :

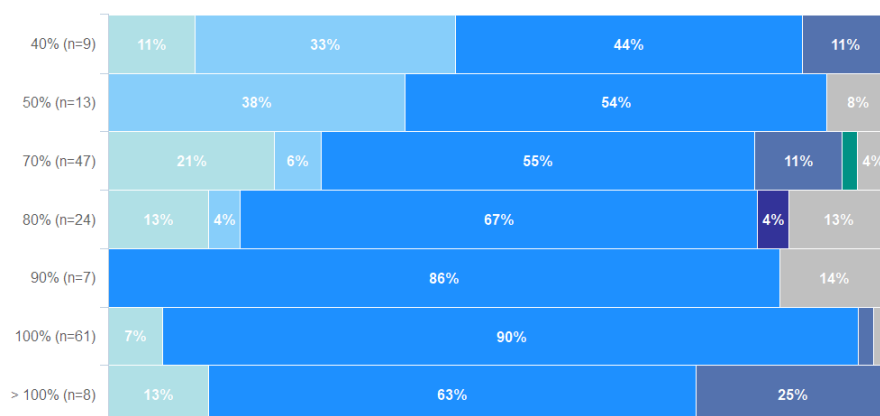


Figure C4/A9 : Le sentiment d'incertitude quant au futur professionnel augmente fortement avec le taux d'activité à l'UNIGE, les répondant-es ayant un taux à 90% ou 100% montrent le sentiment d'incertitude maximal. Voir légende en C4. **Relation significative** (prob. erreur = 1%)

**C4/G1 :** Se sent en situation de précarité à cause de : par G1 Comment évaluez-vous votre état de santé physique ?

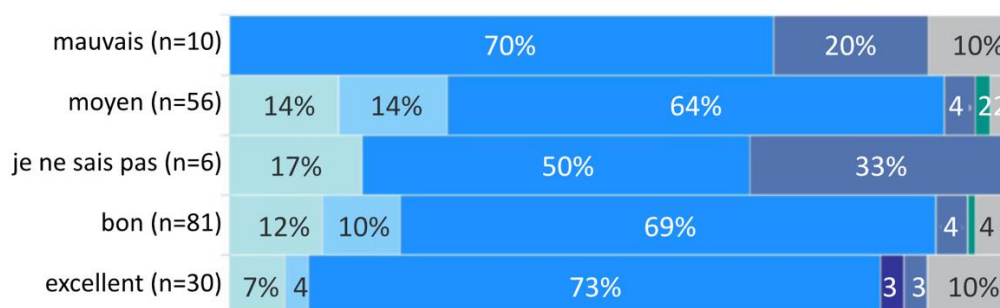


Figure C4/G1: Les motifs donnant le sentiment de précarité ne varie pas significativement en fonction de l'état de santé physique déclaré par les répondant-es. **Relation non significative** (prob. erreur > 5%). Voir légende en C4.

**C4/G2 :** Se sent en situation de précarité à cause de : par G2 Comment évaluez-vous votre état de santé mentale ?

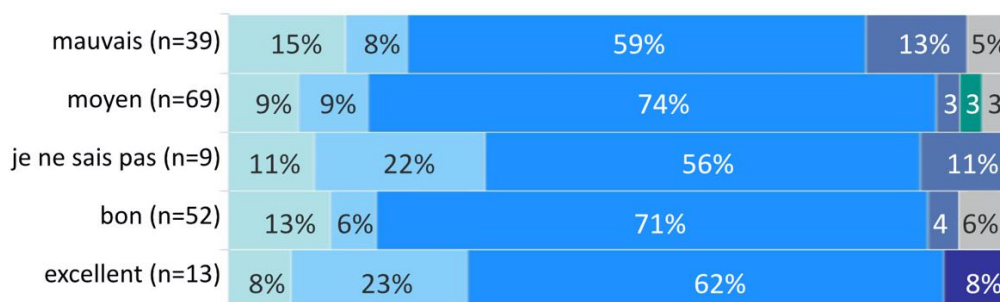


Figure C4/G2: Les motifs donnant le sentiment de précarité ne varie pas significativement en fonction de l'état de santé mentale déclaré par les répondant-es. **Relation non significative** (prob. erreur > 5%). Voir légende en C4.



**C4/G3 :** Se sent en situation de précarité à cause de : par G3 a été en arrêt de travail pour cause de maladie les 18 derniers mois :

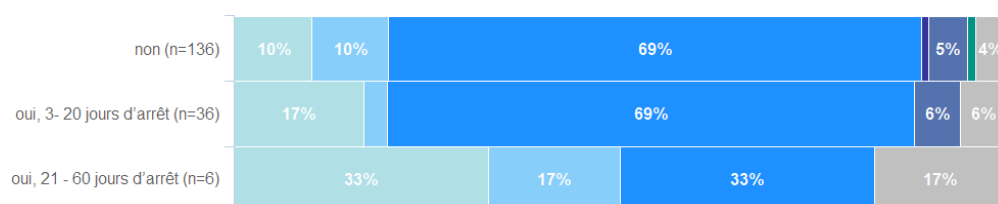


Figure C4/G3: Les motifs donnant le sentiment de précarité ne varie pas significativement en fonction de l'existence d'un arrêt maladie au cours des 18 derniers mois. Voir légende en C4. **Relation non significative** (prob. erreur > 5%)

**C4/G4 :** Se sent en situation de précarité à cause de : par G4 L'arrêt maladie est en lien avec le travail

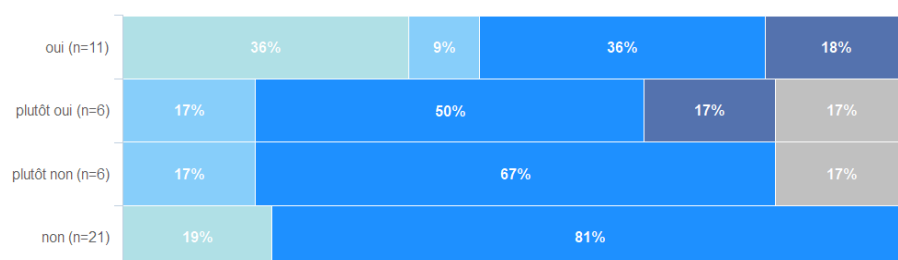
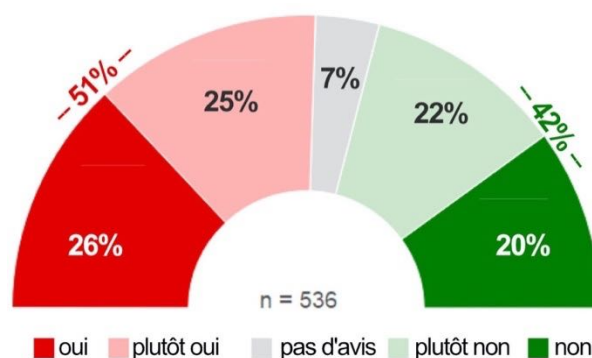


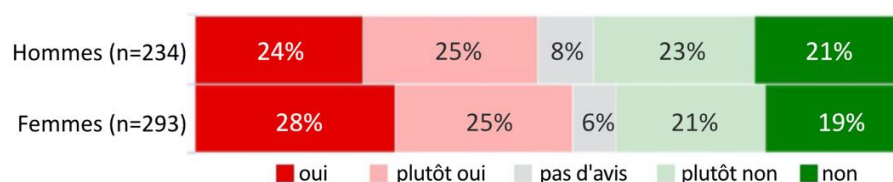
Figure C4/G4: Les motifs donnant le sentiment de précarité ne varie pas significativement en fonction de l'existence d'un arrêt maladie au cours des 18 derniers mois en lien avec le travail. Voir légende en C4. **Relation non significative** (prob. erreur > 5%)

## PRÉCARISATION

**C5. VOUS CONSIDÉREZ-VOUS COMME ÉTANT À RISQUE DE GLISSER DANS UNE SITUATION DE PRÉCARITÉ À L'AVENIR ?**

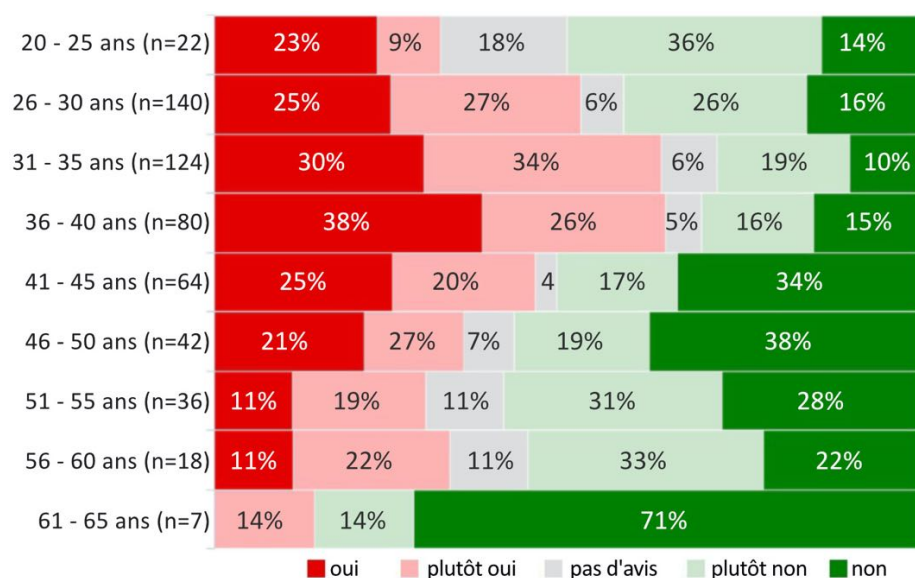


**C5/A2 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par A2 Merci de préciser votre genre



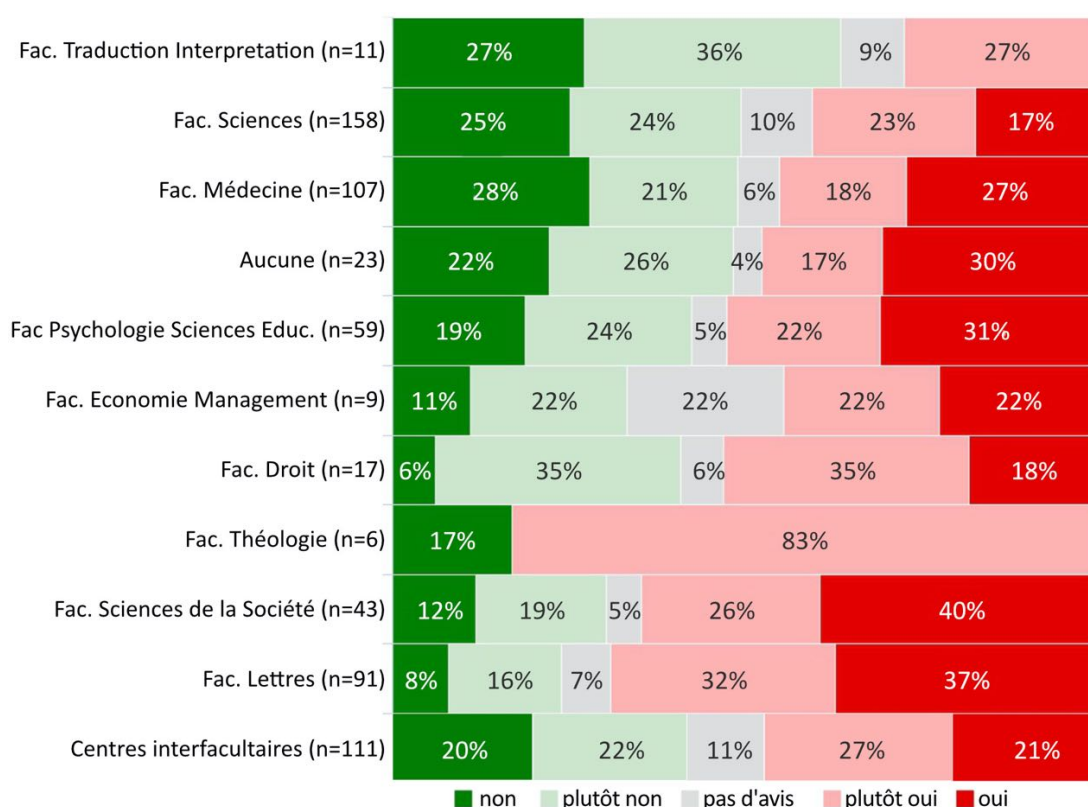
**Relation non significative** (prob. erreur > 5%)

**C5/A1 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par A1 Quelle est votre tranche d'âge ?



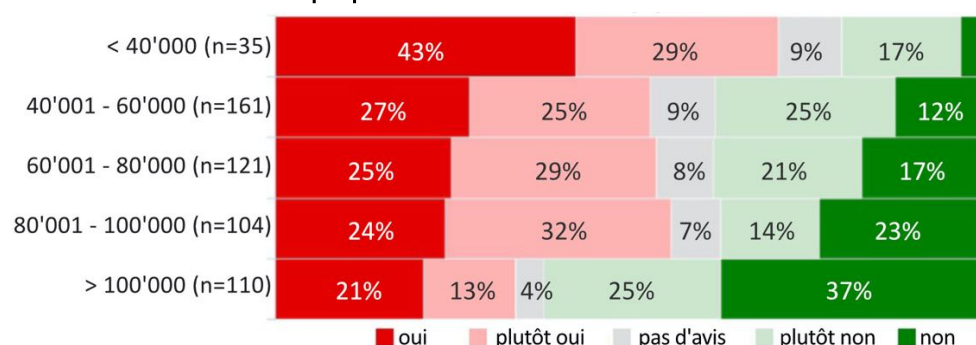
Relation très significative (prob. erreur = 0.1%)

**C5/Q1 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par Q1. A quelle Faculté êtes-vous rattaché-e ?



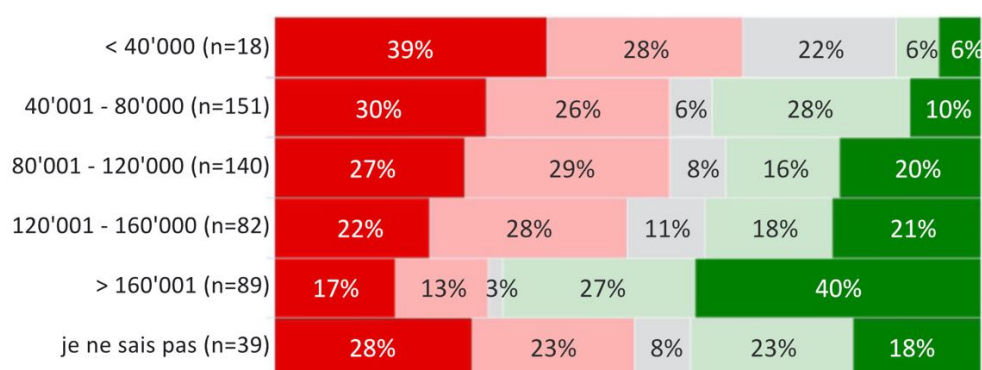
Relation significative pour les Facultés (prob. erreur = 1%) ; non significative pour les Centres (prob. erreur > 5%)

**C5/C1 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par C1. A combien se montent vos propres revenus annuels ?



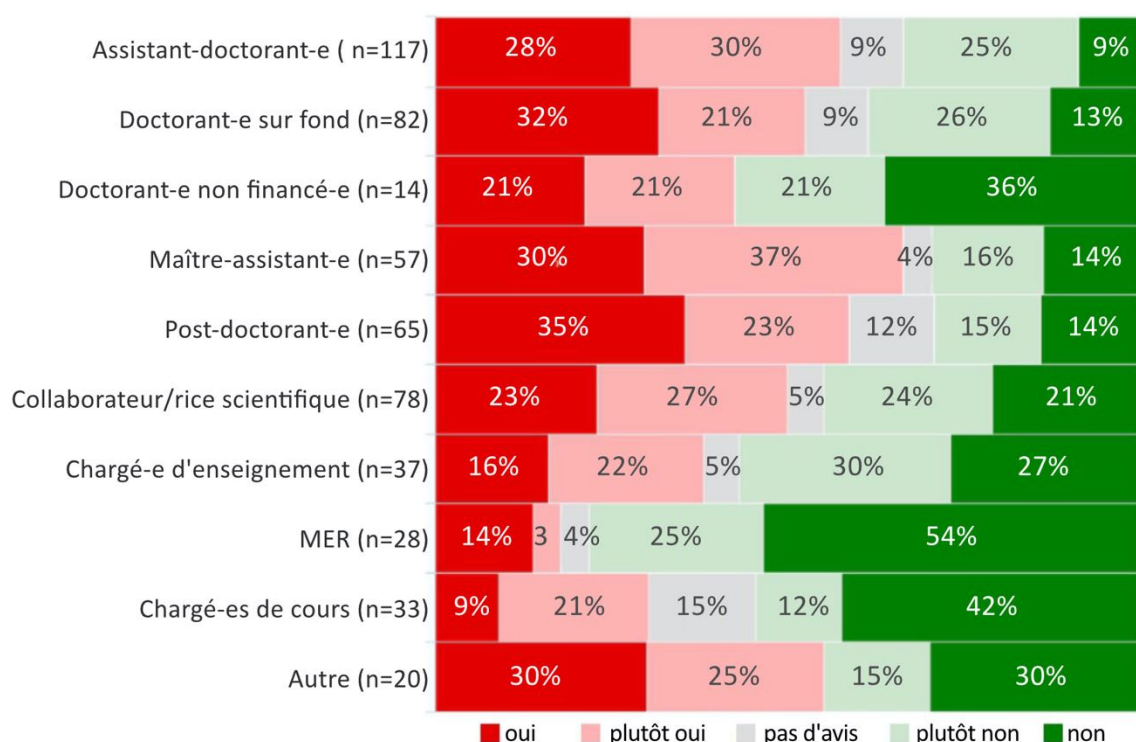
Relation très significative (prob. erreur = 0.1%)

**C5/C2 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par C1. A combien se montent les revenus annuels de votre ménage ?



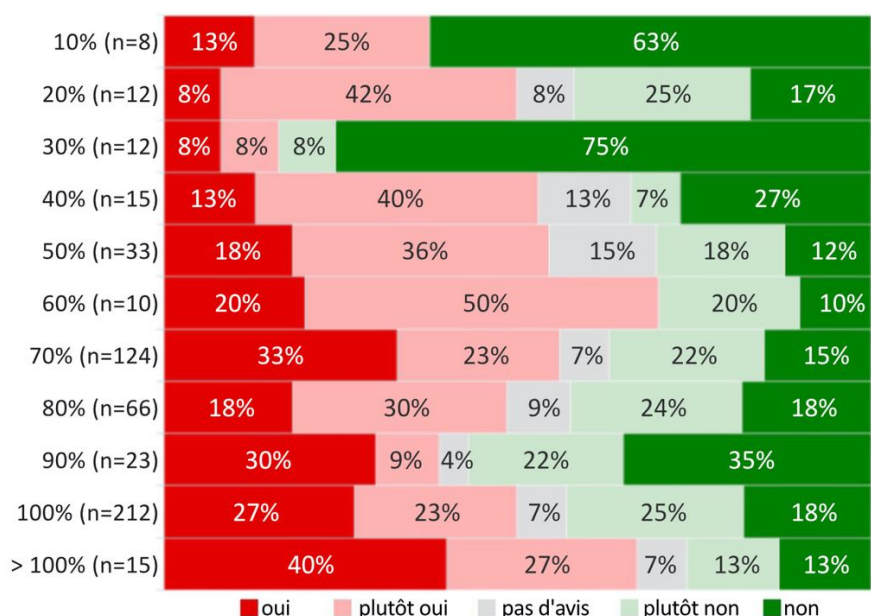
Relation très significative (prob. erreur = 0.1%)

**C5/A6 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par A6 Quel est votre statut ?



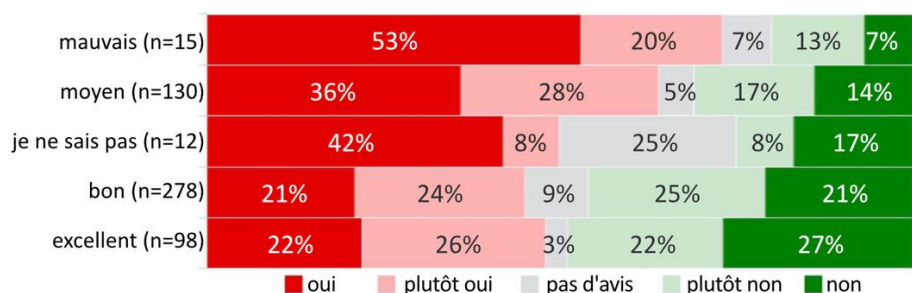
Relation très significative (prob. erreur = 0.1%)

**C5/A9 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par A9. Taux actuel d'activité à l'UNIGE



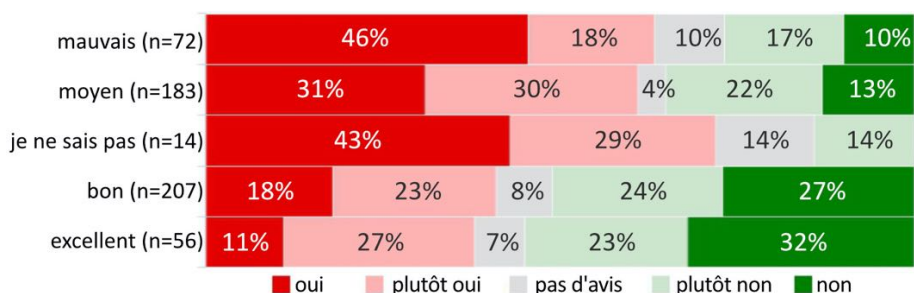
Relation significative (prob. erreur = 1%)

**C5/G1 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par G1. Comment évaluez-vous votre état de santé physique ?



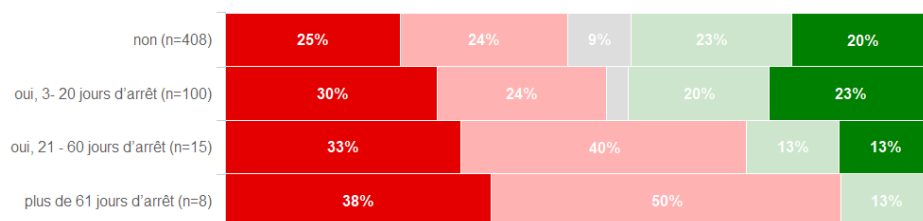
Relation significative (prob. erreur = 1%)

**C5/G2 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par G2. Comment évaluez-vous votre état de santé mentale ?



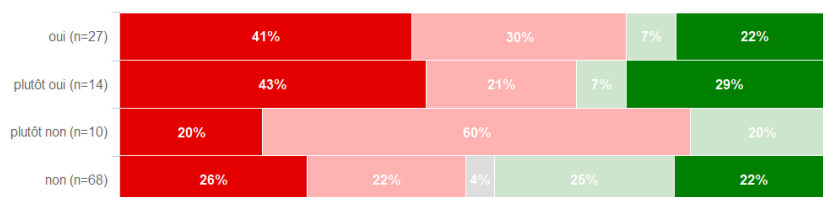
Relation très significative (prob. erreur = 0.1%)

**C5/G3 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par G3. A été en arrêt de travail pour cause de maladie les 18 derniers mois



Relation non significative (prob. erreur = 5%)

**C5/G4 :** Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir par G4. L'arrêt maladie est en lien avec le travail



Relation non significative (prob. erreur = 5%)

## C6. ÊTES-VOUS ACTUELLEMENT INSCRIT-E AU CHÔMAGE





## CHAPITRE 2: - CADRE LOGISTIQUE ET SOCIAL – SATISFACTION AU TRAVAIL - - VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE -

Ce chapitre est sous-divisé en trois sections : (1) les infrastructures et les ressources y compris sociales, (2) la satisfaction au travail et le soutien social au travail, (3) l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

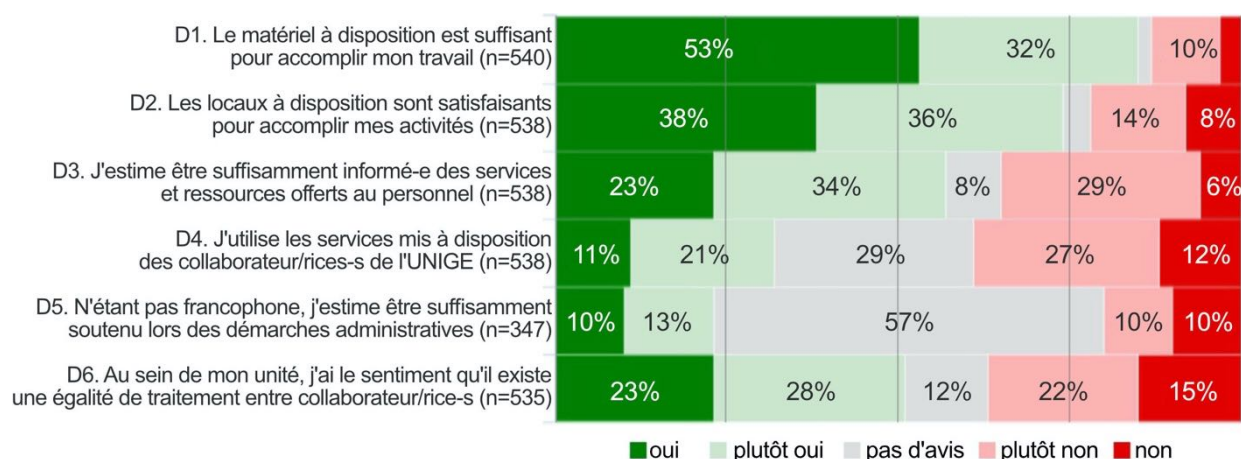
### D. INFRASTRUCTURES, RESSOURCES

Globalement le cadre de travail est jugé très bon d'un point de vue logistique à l'Université de Genève, qu'il s'agisse du matériel (85% de satisfaction) ou des locaux (74% de satisfaction) mis à disposition. Cependant 35% des répondant-es ne se sentent pas suffisamment informé-es des ressources mises à disposition et seulement 33% disent les utiliser. D'un point de vue social, un sentiment d'inégalité est exprimé par 37% des répondant-es, 40% des femmes et 33% des hommes, à un niveau particulièrement élevé parmi les doctorant-es (50%, voir chapitre 4). Par ailleurs, le soutien vis-à-vis des personnes en situation de handicap est jugé partiel, insuffisant ou absent par 60% des répondant-es, et le soutien apporté aux personnes non francophones globalement satisfaisant pour 23% des répondant-es, plutôt insatisfaisant pour 20%.

LOCAUX – SERVICES - RESSOURCES	n	Oui / plutôt oui	Non/ plutôt non	Sans avis
D1. Le matériel mis à votre disposition est-il suffisant pour accomplir votre travail ?	540	85%	13%	2%
D2. Etes-vous satisfait-e des locaux mis à disposition pour accomplir vos activités ? (aménagement, circulation de l'air, accessibilité, bruit, propreté, etc...)	538	74%	22%	4%
D3. Vous estimez-vous suffisamment informé-e des différents services / ressources qui sont offerts aux collaborateur/trice-s de l'Université ?	538	57%	35%	8%
D4. Utilisez-vous les services mis à disposition des collaborateur/trice-s de l'UNIGE ?	538	33%	39%	29%
D5. Si vous n'êtes pas francophone, estimez-vous être suffisamment soutenu-e lors des démarches administratives liées à votre emploi à l'UNIGE ?	347	23%	20%	57%
D6. Au sein de votre unité, avez-vous le sentiment qu'il existe une égalité de traitement entre collaborateur/trice-s ?	535	51%	37%	12%
SITUATIONS de HANDICAP	n	Oui / plutôt oui	Non/ plutôt non	Sans avis
D9. Avez-vous un handicap qui limite vos activités professionnelles ? (oui, faible : 3% ; oui, modéré : 1% ; oui, fort : 0%)	537	4%	96%	-
D10. Le soutien aux personnes handicapées sur mon lieu de travail est OUI : excellent (3%), bon (37%), NON : partiel (37%), insuffisant (15%), mauvais (8%)	363	40%	60%	-
D11. Je sais à qui m'adresser s'il est nécessaire d'adapter l'environnement de travail à un handicap (gris : « j'ai une vague idée »)	490	6%	65%	29%



## D1. – D6. LOCAUX – SERVICES – RESSOURCES – SENTIMENT D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT



### D6./A2. A le sentiment qu'il existe une égalité de traitement du personnel au sein de son unité par A2 Quel est votre genre ?

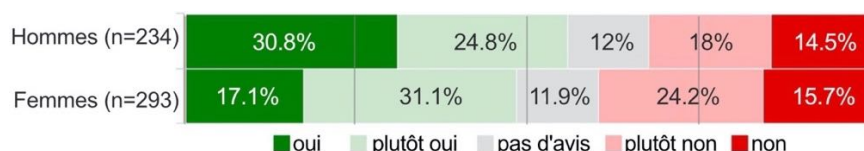
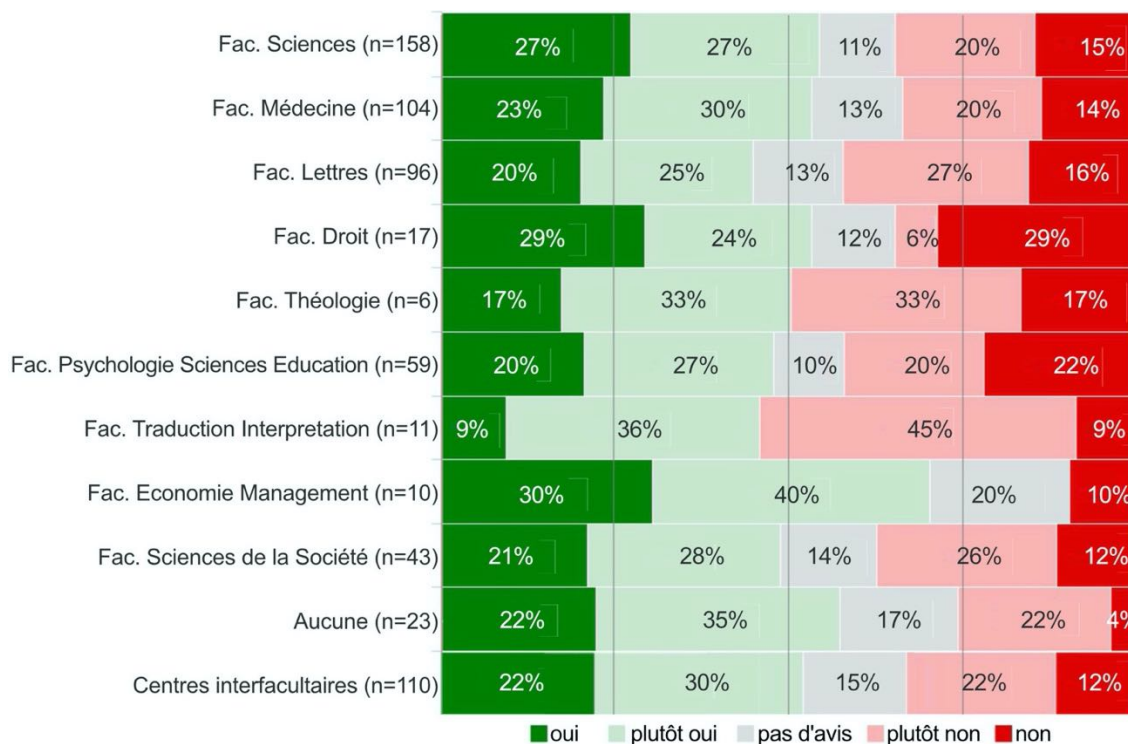


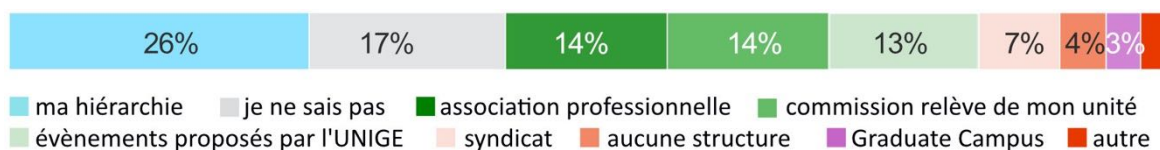
Figure D6/A2 : Noter la différence de 7% entre hommes et femmes concernant le sentiment global d'égalité de traitement pendant cette différence est **non significative** (prob. erreur > 5%)

### D6./Q1 A le sentiment qu'il existe une égalité de traitement du personnel au sein de son unité par Q1 A quelle Faculté /Centre êtes-vous rattaché-e ?



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

D7. QUELLE STRUCTURE VOUS PARAÎTRAIT LA PLUS ADAPTÉE POUR DES ÉCHANGES CONCERNANT LES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE POUR LES MEMBRES DU CCER ? (plusieurs réponses possibles -> 914 réponses)



D8. QUELLE(S) AUTRE(S) STRUCTURE(S) VOUS PARAÎTRAIT ADAPTÉE(S) ? MERCI DE PRÉCISER

20 personnes ont répondu à cette question, proposant en particulier trois types de structures qui n'existent pas actuellement à l'UNIGE:

- *Une structure de conseil* indépendante, destinée à conseiller les membres du CCER individuellement sur leur carrière. Selon les proposant-es, cette commission, possiblement dénommée «Commission Carrières», pourrait être facultaire ou plurifacultaire, comprenant des représentant-es des hiérarchies, des différentes unités, des services, des membres du CCER.
- *Une structure de valorisation* regroupant des professionnels du monde académique mais aussi du monde non-académique pour valoriser le parcours universitaire et les compétences acquises
- *Une antenne chômage* propre à l'Université

Les autres structures ou ressources mentionnées par les répondant-es existent déjà à l'UNIGE mais sont actuellement peu ou pas directement impliquées dans le suivi des carrières du CCER : le *Rectorat*, vu comme une instance pouvant garantir les conditions d'engagement, la *Division RH*, le *Centre des Carrières*, le *réseau des Alumni*. La mise en place d'une offre de *mentorat*, est également mentionnée, aujourd'hui proposée par une seule faculté.

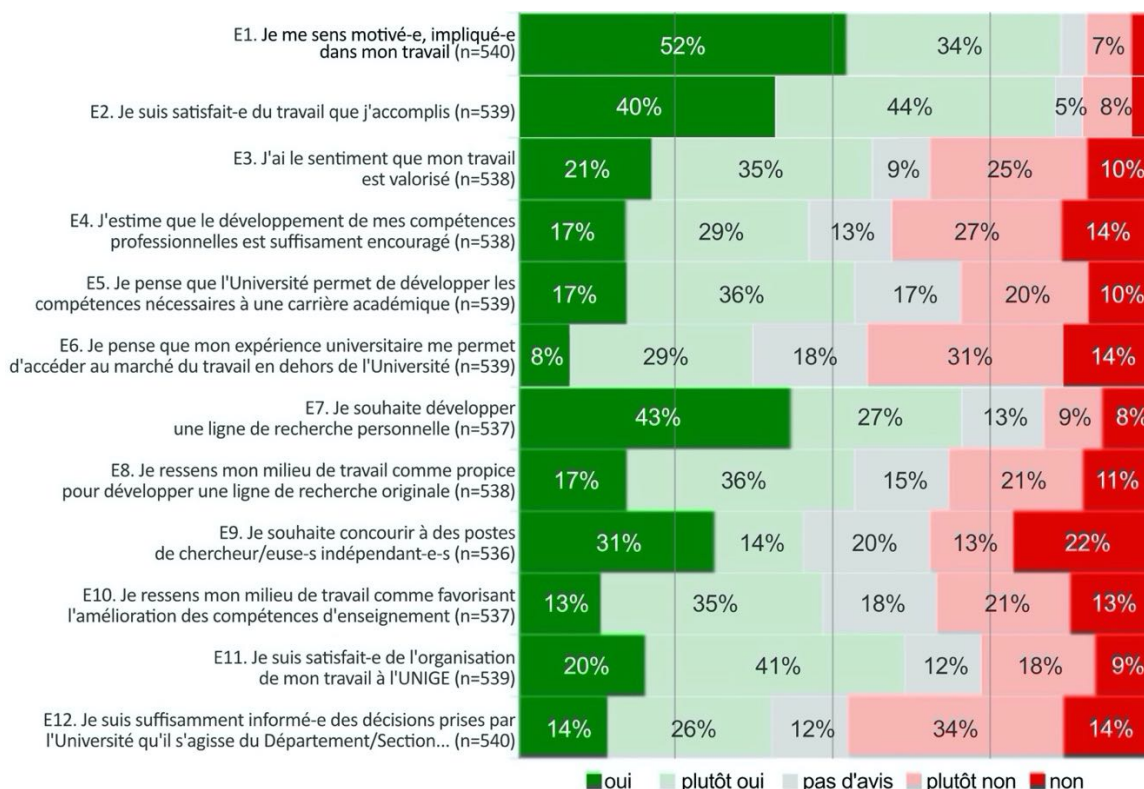
## E. SATISFACTION PROFESSIONNELLE ET SOUTIEN SOCIAL

La motivation pour le travail universitaire est forte, mentionnée par plus de 80% des répondant-es qui se sentent impliqués-es dans leur travail (86%), qui expriment leur satisfaction du travail accompli (84%), de pouvoir travailler de façon autonome sur des projets qui mobilisent leur créativité, et des enseignements qui requièrent un élargissement constant de leurs compétences. Cependant 61% seulement sont satisfait-es de l'organisation du travail à l'UNIGE, 56% estiment que leur travail est suffisamment valorisé, 41% que le développement de leurs compétences devrait être mieux encouragé.

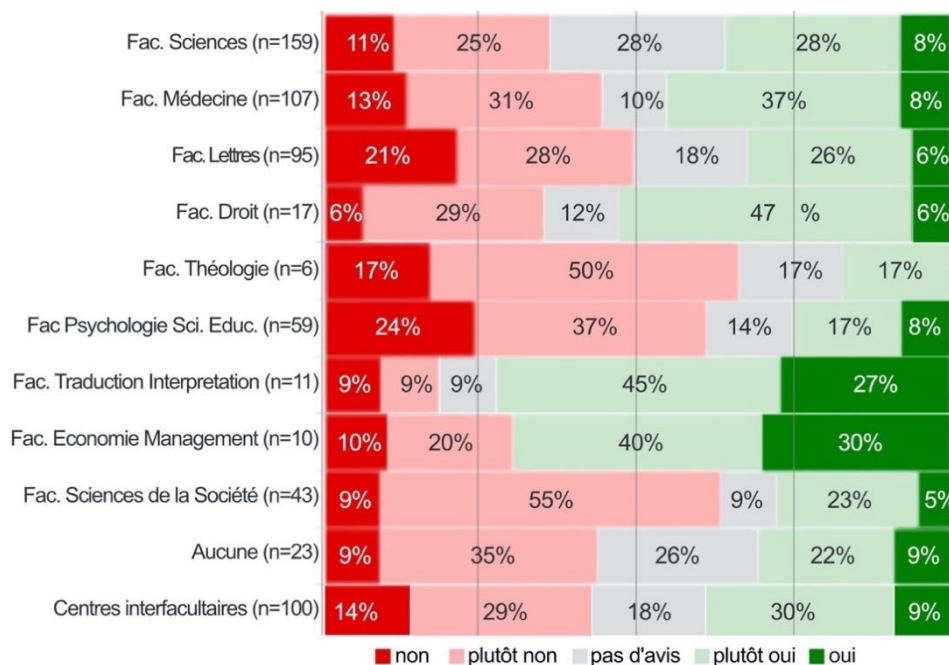
En termes d'ambition de carrière, 70% des répondant-es souhaitent développer une ligne de recherche personnelle, et 45% se disent prêt-es à concourir à des postes de chercheur/euse indépendant-e. 53% ressentent leur milieu de travail comme propice au développement d'une ligne de recherche originale, 48% comme favorisant l'amélioration des compétences d'enseignement. En lien avec ce ressenti, seulement 53% d'entre eux/elles jugent que l'Université leur permet de développer les compétences nécessaires à une carrière académique, et 37% que l'expérience universitaire leur permettra éventuellement d'accéder au marché du travail extra-universitaire. Il existe cependant une grande variabilité en fonction des facultés dans lesquelles ils/elles sont actif-ves ; Les facultés d'Economie et de Management (GSEM), de Traduction et d'Interpretation (FTI) et de Droit sont celles qui génèrent le moins d'inquiétude quant à la possibilité de trouver un emploi en dehors de l'Université.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	n	Oui / plutôt oui	Non/ plutôt non	Sans avis
E1. Je me sens motivé-e, impliqué-e dans mon travail	540	86%	10%	4%
E2. Je suis satisfait-e du travail que j'accomplis	539	84%	11%	5%
E3. J'ai le sentiment que mon travail est valorisé	538	56%	35%	9%
E4. J'estime que le développement de mes compétences professionnelles est suffisamment encouragé (différence hommes et femmes non significative)	538	46%	41%	13%
E5. Je pense que l'Université permet de développer les compétences nécessaires à une carrière académique	539	53%	30%	17%
E6. Je pense que mon expérience universitaire me permet d'accéder au marché du travail en dehors de l'Université	539	37%	45%	18%
E7. Je souhaite développer une ligne de recherche personnelle	537	70%	17%	13%
E8. Je ressens mon milieu de travail comme propice pour développer une ligne de recherche originale	538	53%	32%	15%
E9. Je souhaite concourir à des postes de chercheur/euse-s indépendant-e-s	536	45%	35%	20%
E10. Je ressens mon milieu de travail à l'Université comme favorisant l'amélioration des compétences d'enseignement	537	48%	34%	18%
E11. Je suis satisfait-e de l'organisation de mon travail à l'UNIGE	539	61%	27%	12%
E12. Je suis suffisamment informé-e des décisions prises par l'Université qu'il s'agisse de mon Département, Section, Faculté, Centre ou du Rectorat	540	40%	48%	12%
E13. Je connais l'existence des syndicats du service public et/ou des associations représentatives du corps intermédiaire destinés à défendre mes droits en cas de conflits	538	69%	31%	-
E14. Je connais l'existence des syndicats et/ou des associations représentatives du corps intermédiaire et je serais prêt-e à les utiliser en cas de problème	355	30%	70%	-

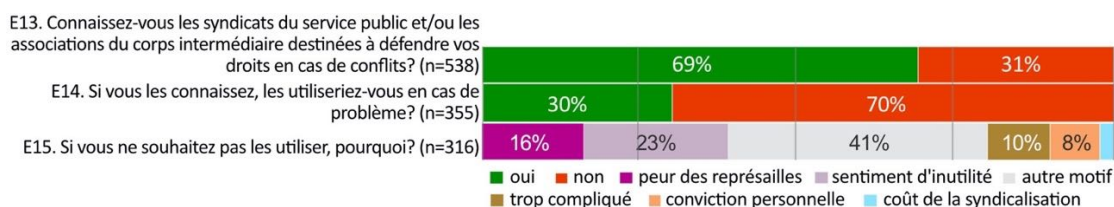
## E1. – E12. MOTIVATION ET SATISFACTION AU TRAVAIL, ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL



**E6/Q1. Pensez-vous que votre expérience universitaire vous permet d'accéder au marché du travail en dehors de l'Université ? Par Q1 A quelle Faculté ou Centre êtes-vous rattaché-e ?**



## E13. - E15. SYNDICATS OU ASSOCIATIONS REPRÉSENTANT-ES DU CORPS INTERMÉDIAIRE



## F. EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

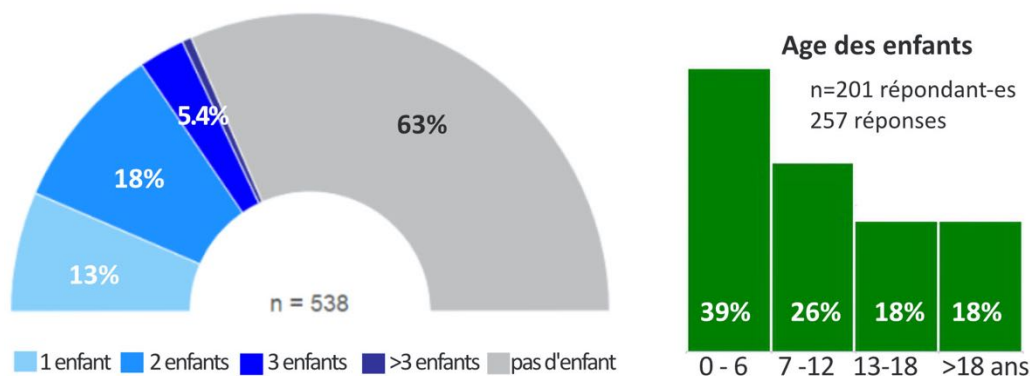
Pour les membres du CCER, le droit aux semaines de congé et aux jours fériés existe naturellement mais les jours de congés et les vacances sont rarement enregistrés formellement. Ils font l'objet d'accords qui restent généralement informels avec la hiérarchie. Par ailleurs, la souplesse dans l'organisation du temps de travail est caractéristique des activités de chercheurs. Même s'il y a des variations selon les équipes, les horaires sont souples et rarement contrôlés, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées mais, si nécessaire, il est possible de s'absenter en journée sans prendre congé, par exemple pour des raisons familiales. Les résultats de l'enquête tendent à montrer que cette situation particulière favorise le développement du travail universitaire pendant la vie privée, avec une frontière vie professionnelle / vie privée très estompée.

En effet, l'analyse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée montre que la première déborde largement sur la seconde tandis que l'inverse n'est pas vrai : 95% des répondant-es travaillent régulièrement dans le cadre privé et 50% d'entre eux/elles ne prennent pas tous leurs congés. Cette situation asymétrique reflète la forte motivation des membres du CCER à faire avancer leur recherche et à assumer leurs tâches d'enseignement en dehors même du cadre professionnel, tout en tentant de concilier ce travail librement choisi, avec leurs responsabilités familiales. Signalons que selon les résultats de l'enquête, les structures de prise en charge de la petite enfance ne couvrent qu'une bonne moitié des besoins exprimés par les parents.

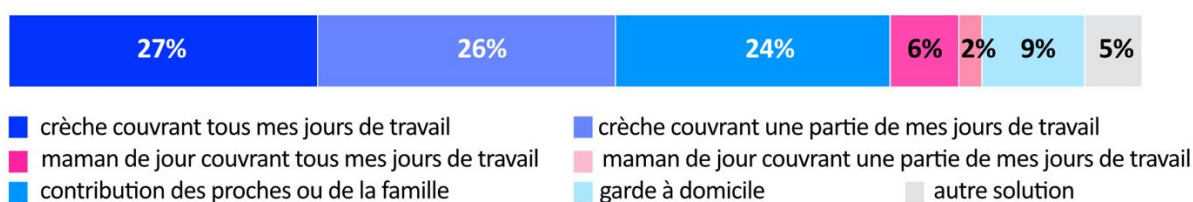
Equilibre vie professionnelle / vie privée	n	OUI	NON
<b>Charges familiales</b>			
F1. Avez-vous des enfants à charge	538	37%	63%
F2. Pour les enfants de moins de 5 ans, bénéficiez-vous d'une crèche ?	88	53%	
F3. Pour la garde des enfants, bénéficiez-vous d'un soutien familial ?	196	66%	34%
F4. Avez-vous une charge de famille spécifique ?	535	9%	91%
F9. Consacrez-vous plus de 15 heures par semaine aux tâches familiales ?	532	42%	38%
<b>Congés</b>			
F5. Travaillez-vous pendant le temps privé ?	532	95%	5%
F6. Prenez-vous la totalité de vos congés ?	529	41%	50%
F7. Le télétravail est-il accepté par la hiérarchie ? (en l'absence de pandémie)	536	85%	12%
<b>Interférences vie professionnelle sur vie privée</b>			
F10. Les exigences de votre travail interfèrent-elles avec votre vie privée ?	537	62%	32%
F11. Le temps de travail rend-il difficile l'accomplissement des responsabilités familiales ?	533	43%	43%
F13. Votre travail génère-t-il des tensions impactant vos charges familiales ?	535	40%	46%
<b>Interférences vie privée sur vie professionnelle</b>			
F10. La pression familiale interfère avec l'accomplissement des tâches au travail	534	16%	78%
F16. Remettez-vous à plus tard des tâches professionnelles à cause d'exigences à la maison ?	536	18%	76%
F15. Les exigences de votre famille ou de votre partenaire interfèrent-elles avec votre travail ?	531	23%	69%



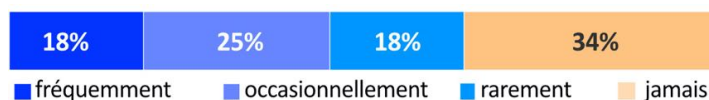
F1. AVEZ-VOUS DES ENFANTS À CHARGE ?



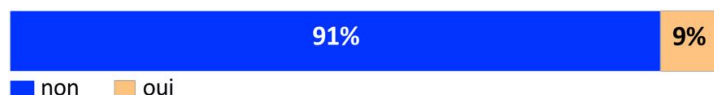
F2. SI VOUS AVEZ DES ENFANTS DE MOINS DE 5 ANS, QUEL MODE DE GARDE UTILISEZ-VOUS PENDANT VOS HEURES DE TRAVAIL ? (plusieurs réponses possibles n = 88)



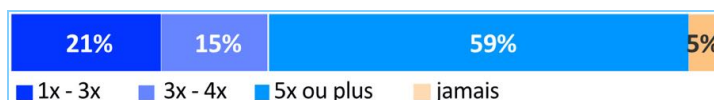
F3. BÉNÉFICIEZ-VOUS DE SOUTIENS FAMILIAUX POUR GARDER VOS ENFANTS ? (n=196)



F4. AVEZ-VOUS UNE CHARGE FAMILIALE SPÉCIFIQUE ? (personne en situation de handicap, personne dépendante, etc.) (n=535)



F5. COMBIEN DE FOIS PAR MOIS EFFECTUEZ-VOUS DES HEURES DE TRAVAIL PENDANT LE TEMPS RÉSERVÉ À VOTRE VIE PRIVÉE ? (n=532)



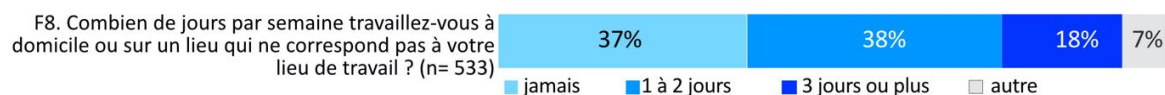
F6. PRENEZ-VOUS LA TOTALITÉ DES CONGÉS PRÉVUS POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'UNIVERSITÉ (JOURS FÉRIÉS ET VACANCES)?



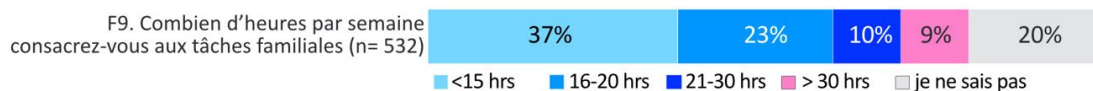
F7. LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL ACCEPTÉ PAR VOTRE HIÉRARCHIE ?



## F8. COMBIEN DE JOURS PAR SEMAINE TRAVAILLEZ-VOUS À DOMICILE OU SUR UN LIEU QUI NE CORRESPOND PAS À VOTRE LIEU DE TRAVAIL (HORS PÉRIODE COVID-19)?

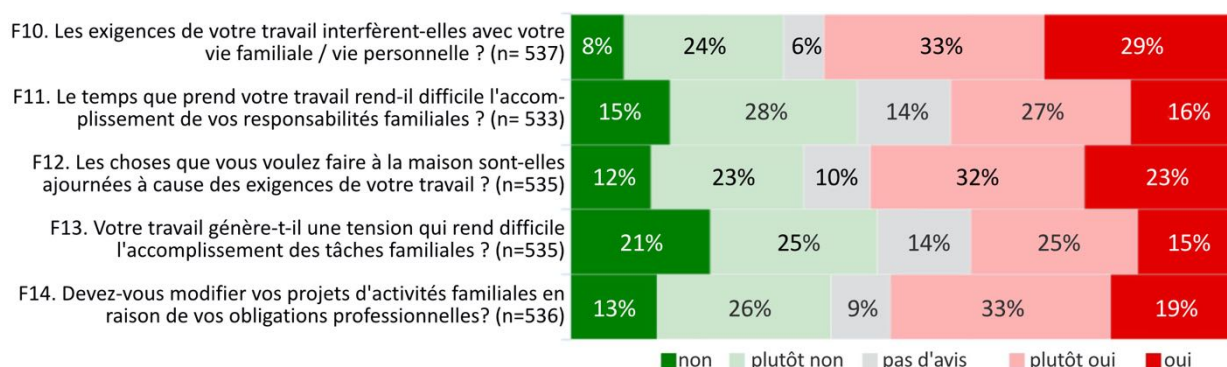


## F9. COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE CONSACREZ-VOUS AUX TÂCHES FAMILIALES



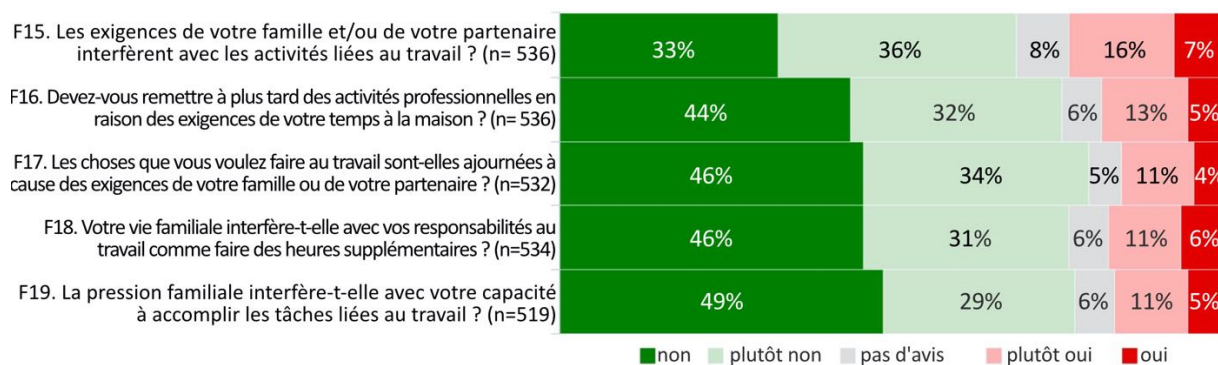
## INTERFÉRENCES TRAVAIL SUR VIE PRIVÉE :

### F10. - F14. IMPACT DES EXIGENCES DU TRAVAIL SUR LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES



## INTERFÉRENCES VIE PRIVÉE SUR TRAVAIL :

### F15. – F19. IMPACT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES SUR LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES





## CHAPITRE 3 : RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les risques psychosociaux au travail sont *l'ensemble des risques induits par l'environnement professionnel qui ont un impact sur le psychisme, tels que le stress, le mobbing ou la discrimination par exemple*. Ces atteintes à la santé mentale sont souvent mal connues alors que leur prévention, sous la responsabilité de l'employeur/euse, devrait être systématique. En effet, les déficiences dans l'aménagement et l'organisation du travail, en particulier en ce qui concerne les relations sociales et les locaux de travail, favorisent l'émergence des risques psycho-sociaux (voir brochure du SECO sur la [prévention des risques psycho-sociaux au travail](#)). Les conditions néfastes de ces risques sont largement connues : un mauvais état psychique des collaborateurs et collaboratrices exposé-es, qu'il s'agisse de leur état cognitif ou émotionnel, la perte de la satisfaction au travail, l'impossibilité de maintenir de bonnes performances sur la durée, une plus faible capacité à innover, la perte d'attractivité pour l'institution.

Afin d'analyser les risques psycho-sociaux chez les membres du CCER à l'UNIGE, nous avons combiné trois approches distinctes mais complémentaires, en explorant

- les aspects de santé au travail (G),
- les facteurs de stress (H),
- les situations de harcèlement moral ou sexuel (I).

Nous avons fait le choix de reprendre des questions utilisées dans les enquêtes du SECO (« [Rapport enquête suisse sur la santé 2017 stress](#) ») considérées comme une référence en Suisse ainsi que la grille de Karasek, également une référence dans le domaine de l'analyse du stress au travail (partie H).

Concernant la santé au travail et le stress, les résultats apparaissent à première vue comme contradictoires. D'une part, l'analyse de la santé au travail met en exergue une souffrance importante attribuée au milieu professionnel universitaire, en particulier des troubles physiques et psychiques liés à des tensions dans les relations humaines au travail mentionnées par 49% des répondant-es. D'autre part, l'analyse des facteurs de stress liés au travail met en évidence les propriétés d'un travail plutôt sain, intense certes mais mené dans une grande autonomie avec un soutien social quasi sans faille de la part des collègues, plus limité quant à la hiérarchie. La combinaison de ces deux approches est très éclairante sur la discordance du monde universitaire concernant l'organisation du travail, entre un pôle positif unique qui est celui de la liberté académique, et, un pôle négatif qui est celui d'une faiblesse commune dans le monde académique de compétence en gestion du capital humain, notamment pour le corps des enseignant-chercheur/euses. Ces résultats renforcent la nécessité de suivre très régulièrement les indicateurs liés à l'organisation des relations de travail à l'Université.

Ces chiffres alarmants démontrent la nécessité de

- mieux informer tous les membres de la communauté universitaire sur ces réalités,
- leur rappeler le dispositif légal et réglementaire appliqué à l'UNIGE dans le cadre des atteintes à l'intégrité de la personne,
- faire connaître la Cellule Confiance dont le champ d'action a été élargi en 2021, afin qu'elle puisse apporter son expertise, en toute confidentialité, aux victimes de discrimination, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, aux témoins et aux responsables de groupes de recherche, ainsi qu'aux personnes qui pourraient être mises en cause.

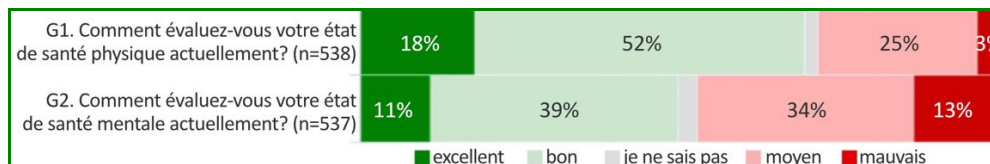
## G. TRAVAIL ET SANTÉ

L'analyse de la santé au travail met en exergue une souffrance importante attribuée au milieu professionnel universitaire, en particulier une santé mentale estimée comme bonne ou excellente par seulement 50% des répondant-es lorsque la santé physique est estimée comme bonne ou excellente par 70% d'entre eux/elles. Les répondant-es mentionnent une sensation d'épuisement émotionnel de temps en temps ou plus fréquemment (70%), des tensions dans les relations humaines au travail (49%), des troubles du sommeil en lien avec le travail (44%), des troubles physiques en lien avec le travail (33%), une sensation de peur pendant le temps de travail (26%). Les congés maladie au cours des 18 derniers mois en lien avec le travail concerne 7.6% des répondant-es.

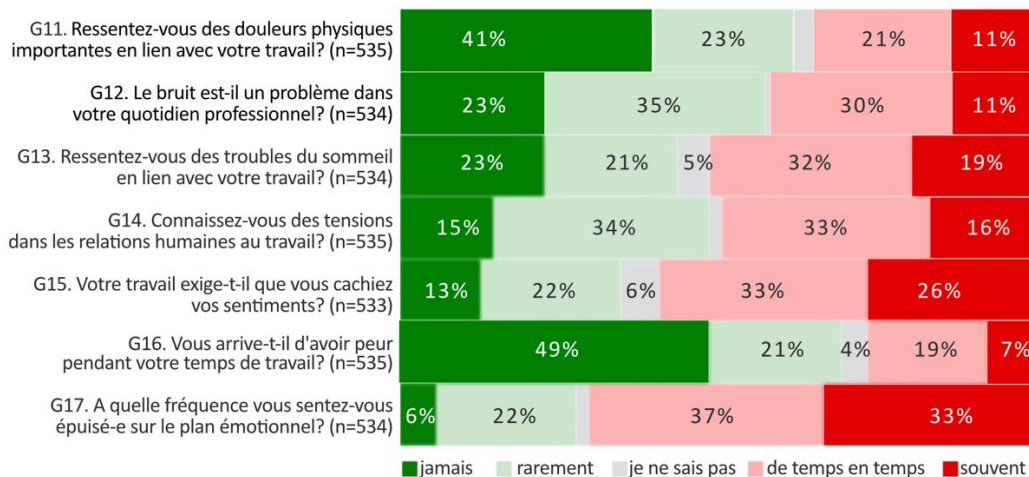
Concernant les risques physiques, tels que ceux liés à des substances ou des matériaux cancérogènes, des agents pathogènes ou autre substance dangereuse pour la santé, les résultats sont rassurants, l'enquête montrant que ceux et celles qui sont le plus exposé-es à ce type de risques, sont aussi ceux qui savent le mieux se protéger.

TRAVAIL ET SANTÉ	n	Oui Plutôt oui	Non Plutôt non
<b>Auto-évaluation de l'état de santé</b>			
G1. Évaluez-vous votre état de santé physique comme bon ou plutôt bon?	538	70%	28%
G2. Évaluez-vous votre état de santé mentale comme bon ou plutôt bon?	538	50%	47%
<b>Problèmes de santé liés au travail</b>			
G11. Ressentez-vous des douleurs physiques importantes en lien avec votre travail	535	33%	64%
G12. Le bruit est-il un problème dans votre quotidien professionnel ?	534	41%	58%
G13. Ressentez-vous des troubles du sommeil en lien avec votre travail ?	534	44%	51%
G14. Connaissez-vous des tensions dans les relations humaines au travail ?	535	49%	49%
G15. Votre travail exige-t-il que vous cachiez vos sentiments ?	533	59%	35%
G16. Vous arrive-t-il d'avoir peur pendant votre temps de travail ?	535	26%	70%
G17. Vous arrive-t-il de vous sentir épuisée sur le plan émotionnel ?	534	70%	28%
<b>Congé maladie</b>			
G3. Avez-vous été en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident au cours de ces 18 derniers mois ?	537	23%	77%
G4. Si oui, est-ce en lien avec le travail ?	124	33%	64%
G5. Savez-vous quelle instance contacter en cas de problème de santé en lien avec le travail ?	524	39%	58%
<b>Risques et contraintes liés au travail</b>			
G7. Êtes-vous au courant des procédures en cas d'accident ?	538	42%	57%
G8. Êtes-vous informé-es des risques et contraintes liés à votre travail ?	537	41%	49%

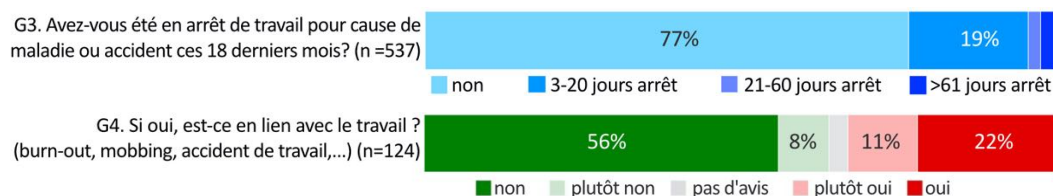
## G1. G2. AUTO-ÉVALUATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ



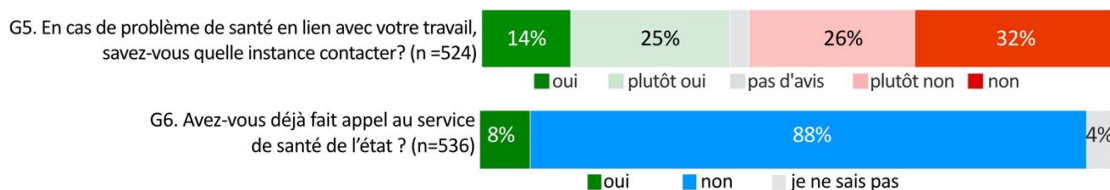
## G11. – G17. QUESTIONS GÉNÉRALES LIÉES À LA SANTÉ AU TRAVAIL



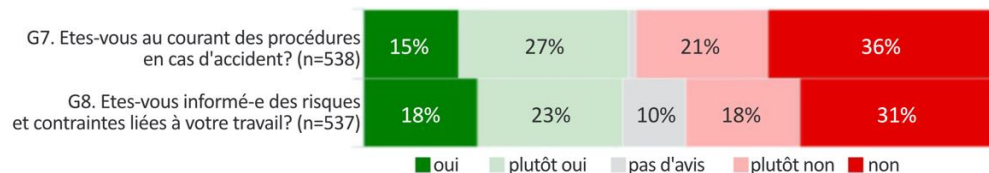
## G3. G4. ARRÊT DE TRAVAIL RÉCENT



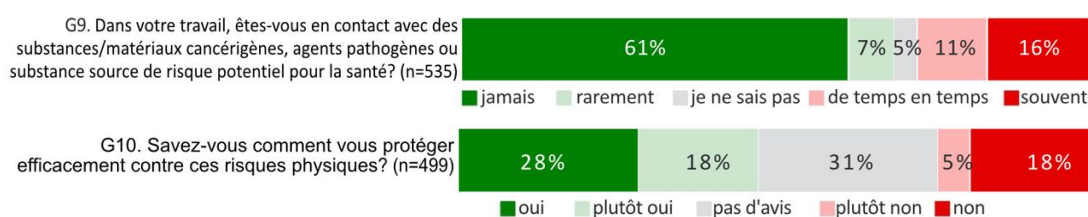
## G5. G6. RECOURS EN CAS DE PROBLÈME DE SANTÉ EN LIEN AVEC LE TRAVAIL



## G7. G8. RISQUES ET CONTRAINTES LIÉS AU TRAVAIL



## G9. G10. RISQUES PHYSIQUES LIÉS AU TRAVAIL



**G7/G8. Etes-vous au courant des procédures en cas d'accident ? par G8 Est informé-e des risques / contraintes liées à son poste de travail (n=537)**

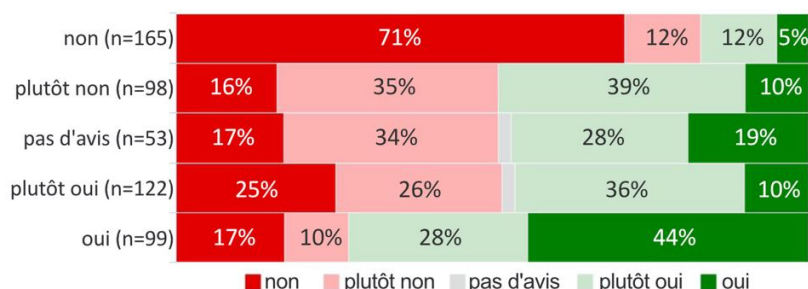


Figure G7/G8 : Le croisement des questions G7 et G8 montre que 72% (28% + 44%) des personnes informées des risques et contraintes liés à leur travail (axe x) sont au courant des procédures en cas d'accident (axe y, n=99).

**G8/Q1. Est informé-e des risques / contraintes liés à son poste de travail par Q1. A quelle Faculté êtes-vous rattaché-e ? (n=531)**

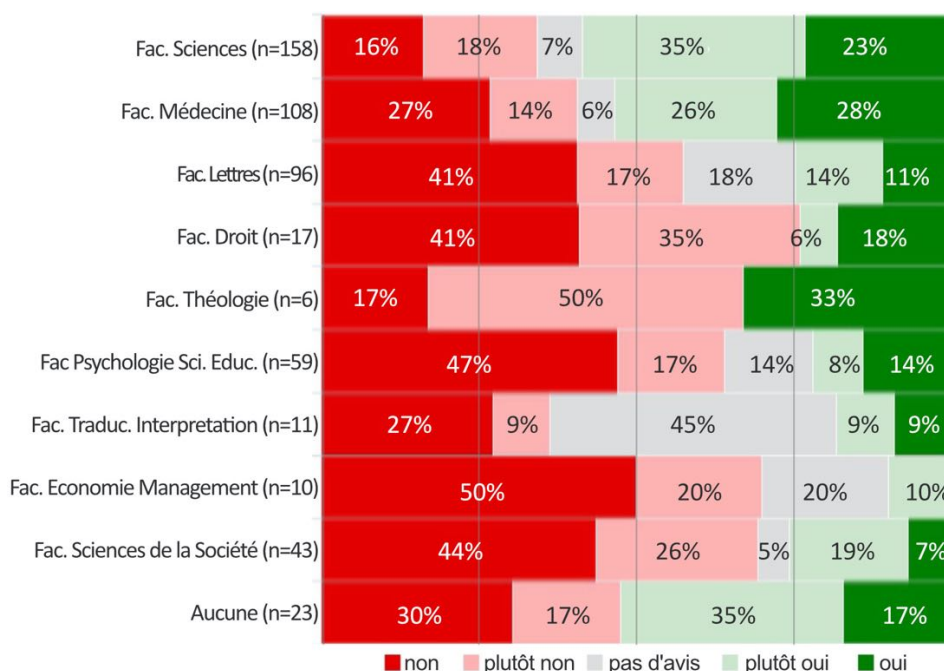


Figure G8/Q1 : Comme attendu, le niveau d'information concernant les risques et contraintes liés au travail (question G8) est significativement plus important dans les deux facultés qui sont concernées, à savoir Sciences et Médecine. Cette **relation très significative** (prob. erreur = 0.1%)

**G10/G9. Sait comment se protéger efficacement contre les risques physiques par G9 : est en contact avec des substances / matériaux cancérigènes, des agents pathogènes ou autre substance (n= 498)**

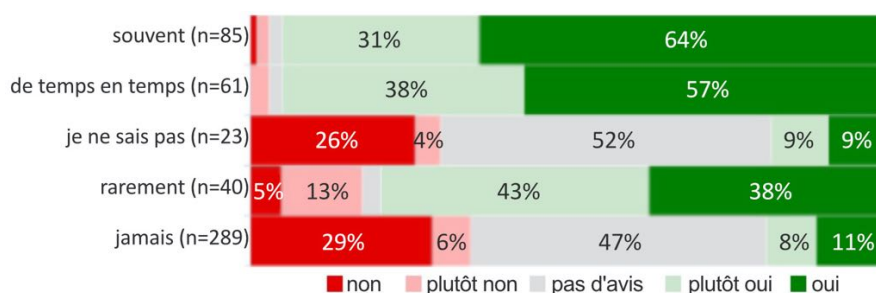


Figure G10/G9 : Le croisement des questions G9 et G10 montre que 95% des personnes en contact avec des substances ou matériaux cancérigènes, des agents pathogènes ou autre substance (axe vertical, 85+61=146) savent comment se protéger plutôt efficacement (axe horizontal). Cette **relation est très significative** (prob. erreur = 0.1%).

## H. MESURE DES FACTEURS DE STRESS (MODÈLE DE KARASEK)

Le **modèle de Karasek** est un modèle d'analyse de la tension ou stress au travail, développé par Robert Karasek, professeur de psychosociologie aux USA il y a plus de 40 ans. Ce dernier cherchait une méthode robuste pour identifier le stress pathologique au travail, source de pathologies, en particulier cardiaques, coûteuses pour tous et toutes (Karasek, 1979). Ce modèle conceptuel nommé « Job strain model » en anglais, terme pouvant se traduire par « stress au travail » est très largement utilisé. Selon ce modèle, une situation de travail est génératrice de stress pathologique si elle associe les trois dimensions suivantes:

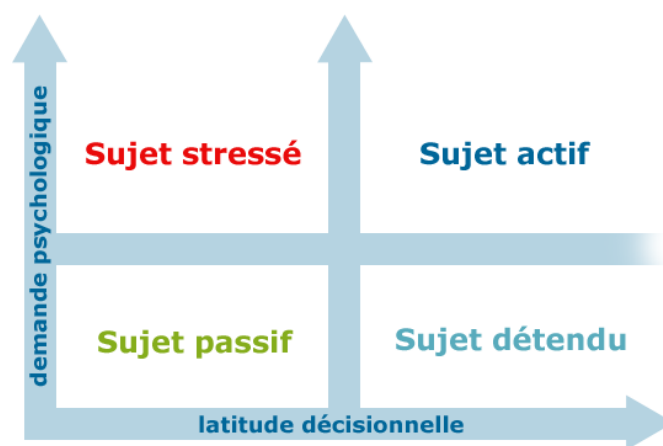
- des exigences élevées au niveau du travail (*la demande psychologique*),
- peu ou pas de contrôle sur son propre travail (*la latitude décisionnelle*),
- un soutien social faible de la part de l'équipe de travail et/ou de la hiérarchie (*le soutien social*).

Sous forme d'un questionnaire standardisé, Karasek propose d'évaluer

- (1) *l'intensité de la demande psychologique* à laquelle le/la salarié-e est soumis-e,
- (2) *la latitude décisionnelle* qui lui est accordée et qui repose sur deux piliers, l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences,
- (3) *le soutien social* qu'il/elle reçoit.

L'autonomie décisionnelle se définit par la marge de manœuvre dans la manière de faire son travail et de prendre part aux décisions qui s'y rattachent, et l'utilisation des compétences se définit par la possibilité d'utiliser et développer ses compétences et qualifications. Ces deux sous-dimensions qui composent la latitude décisionnelle sont deux facteurs efficaces pour prévenir la survenue du stress au travail,

La synthèse des deux premières dimensions permet de classer les collaborateur/trice-s en 4 catégories : *sujet passif-ve, sujet détendu-e, sujet stressé-e, sujet actif-ve*.



L'analyse du niveau de soutien social reçu par ces sujets permet d'identifier trois profils de travail:

- le travail pathologique** lorsque *les sujets sont stressés avec un soutien social ressenti comme faible*,
- le travail sain** lorsque *les sujets sont actifs et bénéficient d'un soutien social plutôt fort*,
- une zone « neutre »** pour toutes les autres classifications.

RÉPONSES AUX QUESTIONS TESTANT LE MODÈLE DE KARASEK	n	OUI	NON
<b>Latitude décisionnelle</b>			
H1. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	537	85%	15%
H2. J'ai très peu de liberté pour décider comment faire mon travail	537	14%	86%
H3. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	534	92%	8%
H4. Dans mon travail je dois apprendre des choses nouvelles	534	95%	5%
H5. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	534	42%	58%
H6. Mon travail me demande d'être créatif-ve	535	90%	10%
H7. Mon travail me demande un haut niveau de compétence	536	96%	4%
H8. Dans mon travail, j'ai des activités variées	535	90%	10%
H9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	533	76%	24%
<b>Demande psychologique</b>			
H10. Mon travail me demande de travailler très vite	532	72%	28%
H11. Mon travail me demande de travailler intensément	534	93%	7%
H12. Ma hiérarchie me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	526	32%	68%
H14. Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	533	20%	80%
H15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	535	93%	7%
H16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	533	36%	64%
H17. Mon travail est « très bousculé »	514	42%	58%
H18. Attendre le travail de collègues ralentit souvent mon propre travail	529	78%	22%
H13. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail	532	63%	37%
<b>Soutien social de la part de mon/ma supérieur-e :</b>			
H19. Il/elle se sent concerné-e par le bien-être des membres de son équipe	522	73%	27%
H20. Mon/ma supérieur-e prête attention à ce que je dis	525	81%	19%
H21. Mon/ma supérieur-e m'aide à mener ma tâche à bien	525	71%	29%
H22. Il/elle réussit facilement à faire collaborer les membres de son équipe	515	67%	33%
<b>Soutien social de la part des collègues avec qui je travaille :</b>			
H23. Je les considère comme des gens compétents	532	95%	5%
H24. Les collègues me manifestent de l'intérêt	530	87%	13%
H25. Les collègues sont amicaux	531	95%	5%
H26. Les collègues m'aident à mener les tâches à bien	527	81%	19%



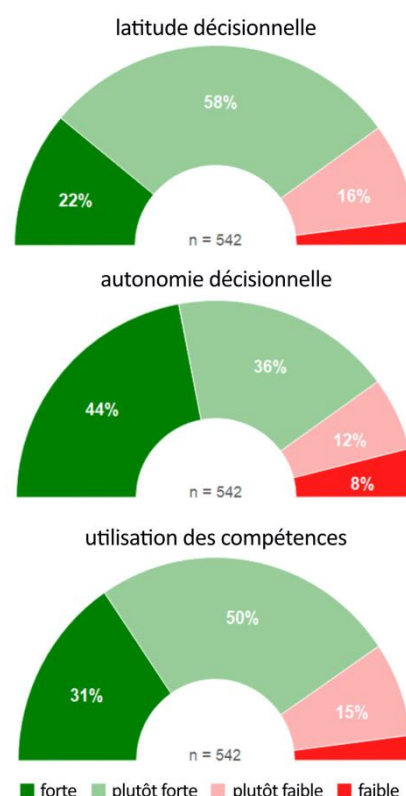
## 1. LATITUDE DÉCISIONNELLE

Les réponses au questionnaire de Karasek montrent que les membres du CCER qui ont répondu à l'enquête bénéficient d'une *excellente latitude décisionnelle, avec une forte utilisation des compétences et une grande autonomie décisionnelle*. Parmi les 542 membres du CCER qui ont répondu à l'enquête, 80% ont une latitude plutôt forte ou forte, 16% (84 personnes) une latitude plutôt faible et 4% (24 personnes) une latitude faible. Ci-dessous les réponses aux questions qui explorent cette dimension.

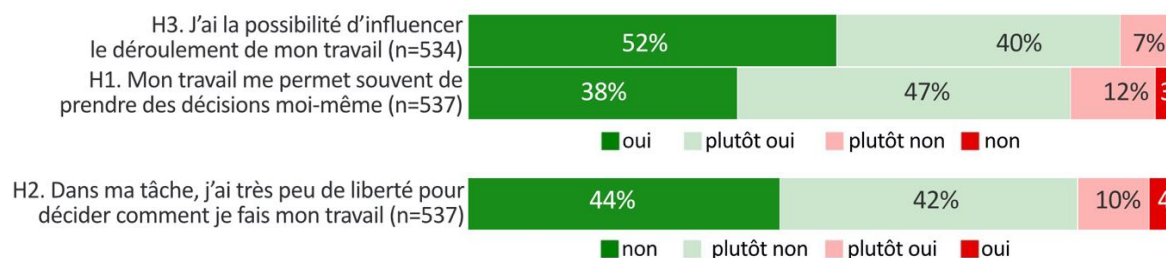
Les groupes de *latitude décisionnelle* sont représentés dans le diagramme du haut, les groupes d'*autonomie décisionnelle* dans le diagramme du milieu, et les groupes d'*utilisation des compétences* dans le diagramme du bas. La légende est la même pour les 3 diagrammes

L'analyse de l'*utilisation des compétences* montre que celle-ci est forte ou plutôt forte pour 81% des répondant-es, mais plutôt faible pour 83 personnes (15%) et faible pour 18 (4%). Rappelons qu'une forte utilisation des compétences est un facteur efficace pour prévenir la survenue du stress au travail.

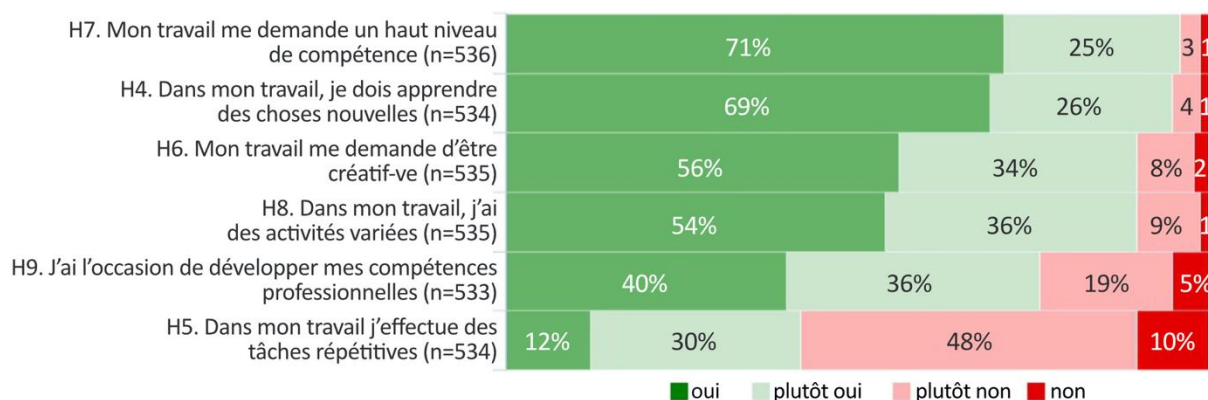
L'autonomie décisionnelle, forte pour 44% des membres du CCER, apparaît renforcée par rapport à l'utilisation des compétences (forte pour seulement 31% des membres du CCER)



### H1. H2. H3. AUTONOMIE DÉCISIONNELLE



### H4.- H9. UTILISATION DES COMPÉTENCES

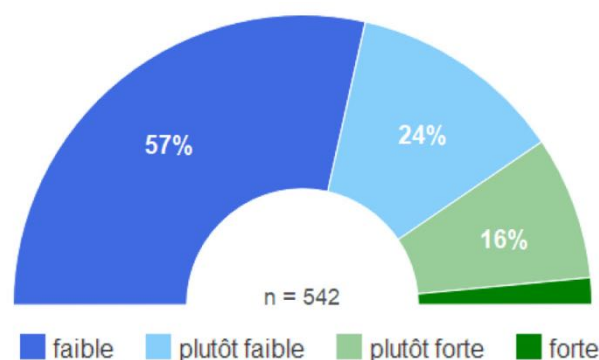




## 2. DEMANDE PSYCHOLOGIQUE

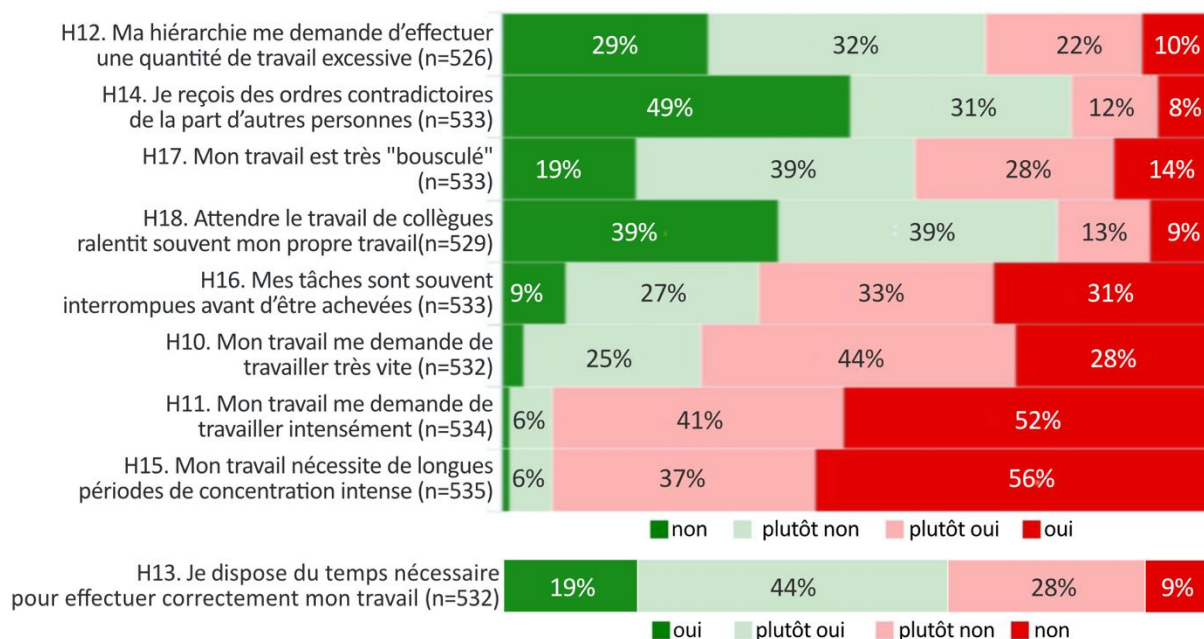
La demande psychologique, l'une des trois dimensions prises en compte dans le modèle de Karasek, explore la charge psychologique à travers 9 questions sur l'exécution des tâches, la quantité et à la complexité des tâches, les tâches imprévues, les contraintes de temps, les interruptions et les demandes contradictoires.

Parmi les 542 membres du CCER qui ont répondu à l'enquête, 81% (437 personnes) sont en situation de demande faible ou plutôt faible- ce qui est favorable -, 19% (105 personnes) en situation de demande forte ou plutôt forte – ce qui favorise le stress.



La demande psychologique est forte lorsqu'elle associe plusieurs composantes, telles qu'un travail intense, une grande concentration (93% des répondant-es), un rythme de travail rapide (72% des répondant-es), un travail souvent interrompu (64%). Cependant, pour les autres questions, la demande est évaluée comme plutôt faible ou faible pour plus de 60% des répondant-es, avec par exemple une grande indépendance vis à vis des collègues, l'absence d'ordres contradictoires ou de travail excessif.

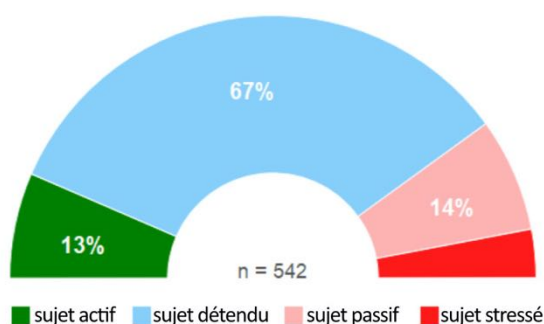
### H10. – H18. DEMANDE PSYCHOLOGIQUE



### JOB STRAIN (TENSION AU TRAVAIL)

Le Job strain, c'est à dire la tension au travail, est la résultante des deux premières dimensions du modèle de Karasek, grande chez les sujets qui combinent une faible latitude décisionnelle et une forte demande psychologique.

Parmi les 542 membres du CCER qui ont répondu à l'enquête, 13% (70 personnes) apparaissent comme actives, 67% (363 personnes) comme détendu-es, 14% (144) comme passif-ves, et 6% (72) comme stressé-es au travail.

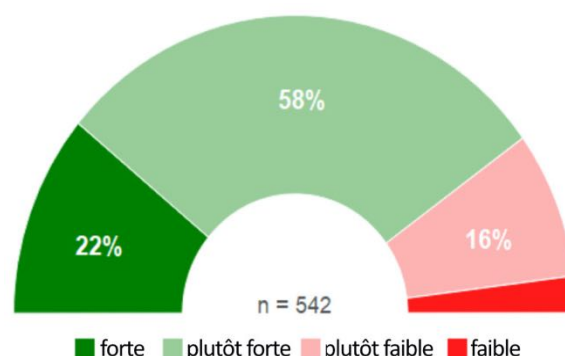


### 3. SOUTIEN SOCIAL

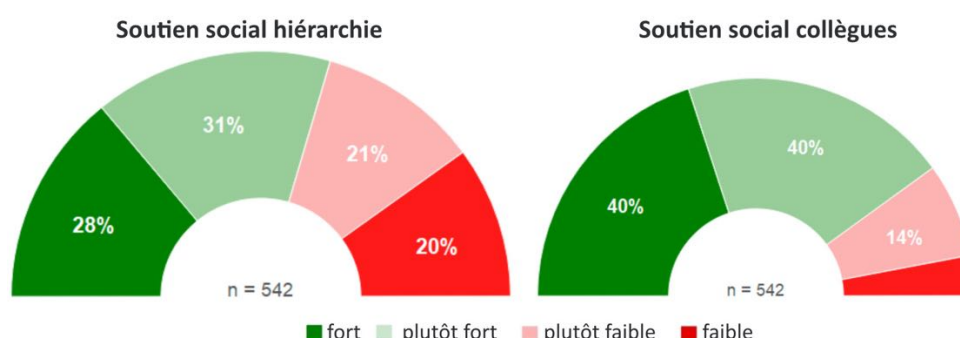
Le soutien social au travail, l'une des 3 dimensions prises en compte dans le modèle de Karasek, explore les aspects relatifs au soutien socio-émotionnel et instrumental des relations avec la hiérarchie et les collègues. Un manque de soutien social au travail constituerait un risque pour la santé.

Parmi les 542 membres du CCER qui ont répondu à l'enquête, 64% (350 personnes) reçoivent un soutien social fort ou plutôt fort, 25% (135 personnes) un soutien social plutôt faible et 11% (57 personnes) un soutien faible.

Cette dimension est pour la population du CCER la plus faible des dimensions qui composent le modèle de Karasek, à cause d'un soutien plutôt faible ou faible de la hiérarchie pour 41% des répondant-es, alors que le soutien des collègues est nettement plus élevé.

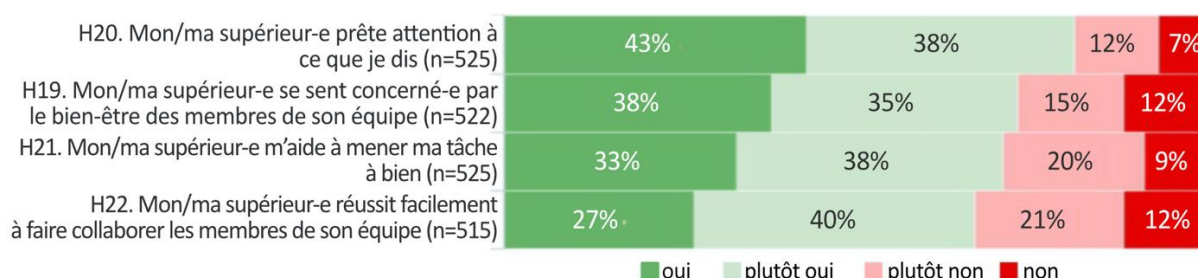


#### SOUTIEN SOCIAL DE LA PART DE LA HIÉRARCHIE ET DES COLLÈGUES

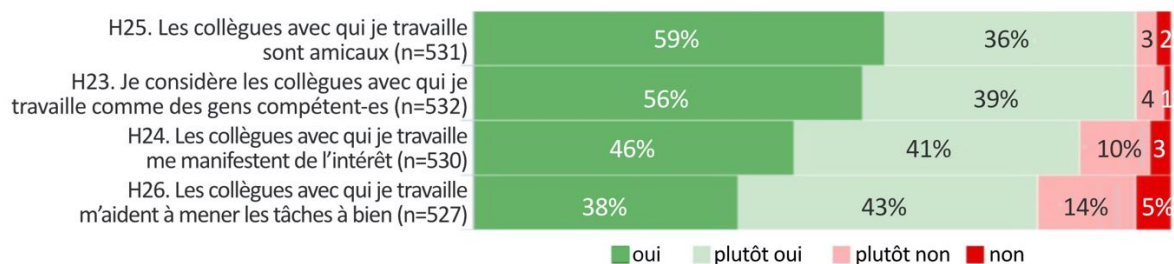


Notons ici les 21 points de différence entre le ressenti du soutien donné par la hiérarchie : 59% pour fort et plutôt fort, et 41% (224 personnes) comme faible (110) ou plutôt faible (114), et celui donné par les collègues (80% pour fort et plutôt fort) et seulement 20% (106 personnes) comme faible (33) ou plutôt faible (73).

#### H19. H20. H21. H22. SOUTIEN SOCIAL DE LA PART DE LA HIÉRARCHIE



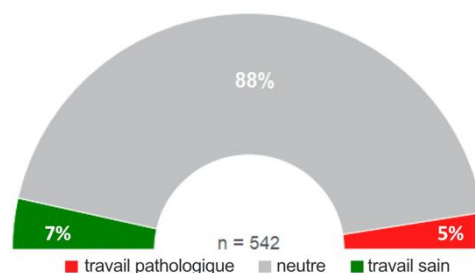
#### H23. H24. H25. H26. SOUTIEN SOCIAL DE LA PART DES COLLÈGUES



#### 4. SYNTHÈSE KARASEK -> TRAVAIL SAIN VERSUS TRAVAIL PATHOLOGIQUE

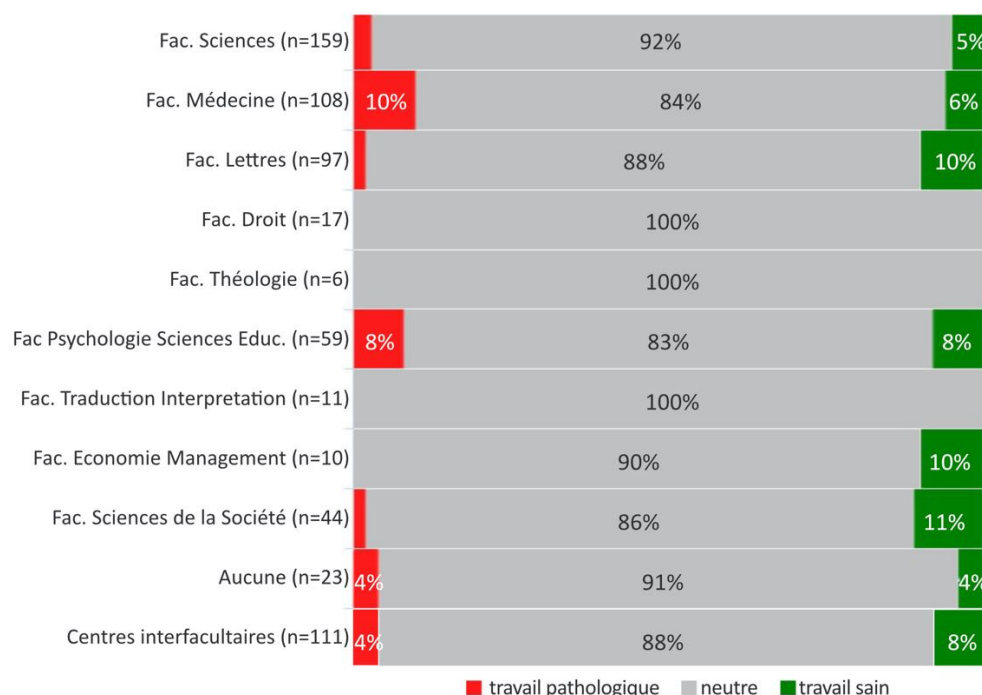
Parmi les 542 membres du CCER qui ont répondu à l'enquête,

- 7% (36 personnes) remplissent les conditions d'un travail sain,
- 5% (25 personnes) celles d'un travail pathologique,
- 88% (481 personnes) se situent entre ces deux pôles.



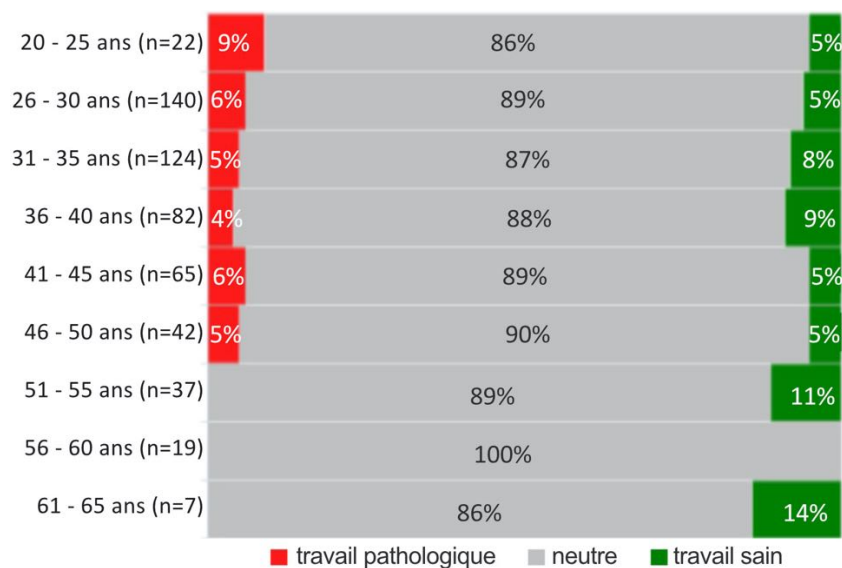
Cette mesure des taux de travail sain et de travail pathologique peut ensuite être croisée avec le statut des répondant-es, leur âge, leur Faculté, leur ressenti de précarité, pour identifier les conditions où le taux de travail pathologique est plus élevé.

#### H27/Q1 Synthèse Karasek par Q1 - A quelle Faculté / Centre êtes-vous rattaché-e ?



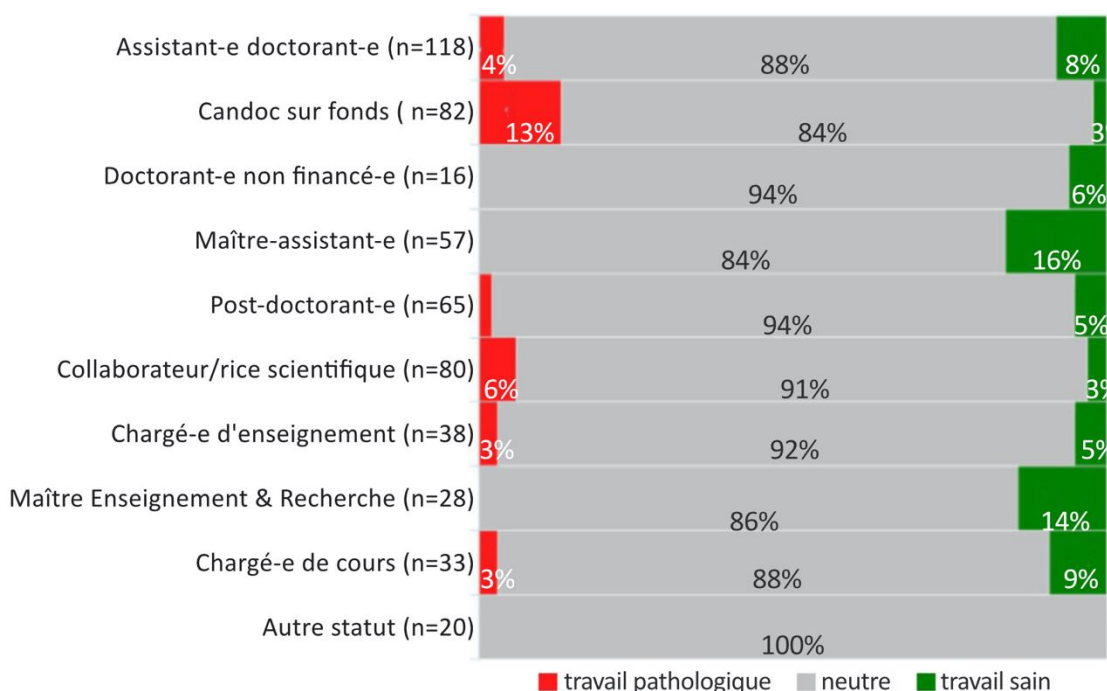
Relation non significative (prob. erreur > 5%)

H27/A1 Synthèse Karasek par A1 – Quelle est votre tranche d'âge ? (n=537)



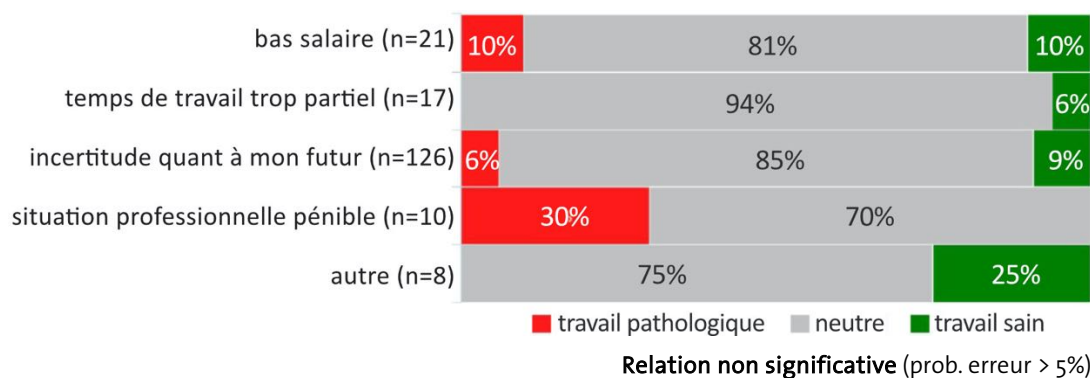
Relation non significative (prob. erreur > 5%)

H27/A6 Synthèse Karasek par A6 – Quel est votre statut ? (n=537)

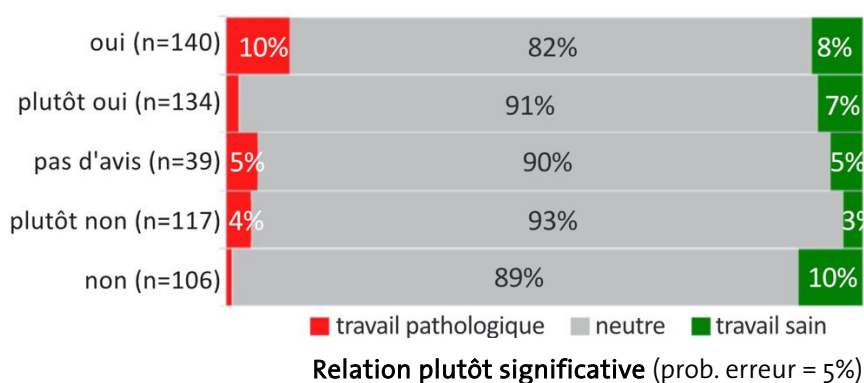


Relation significative (prob. erreur = 1%)

H27/C4 Synthèse Karasek par C4 – Se sent en situation de précarité à cause de : (n=537)



H27/C6 Synthèse Karasek par C6 – Se considère comme étant à risque de glisser dans une situation de précarité à l'avenir : (n=536)



## I. HARCELEMENT MORAL (MOBBING) OU HARCELEMENT SEXUEL

Les situations de discrimination, de harcèlement moral (mobbing) ou sexuel correspondent à des atteintes à l'intégrité personnelle. Selon le SECO, « on entend par atteinte à l'intégrité personnelle, l'ensemble des agressions dirigées contre une personne. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi » (2014, Mobbing et autres formes de harcèlement). L'enquête CCER-2021 a cherché à identifier le nombre de personnes subissant ces situations ainsi que les personnes témoins, tout en testant les ressources mises à disposition à l'UNIGE ces dernières années. À l'évidence, les situations de harcèlement restent trop nombreuses et les structures de soutien mal connues.

À la question « Subissez-vous ou avez-vous subi des agissements de harcèlement moral qui dégradent ou ont dégradé vos conditions de travail à l'Université et portent atteinte à votre dignité et/ou votre santé ? », 21.7% répondent oui (119 personnes), et seulement 71% non. Notons que 31% des répondant-es (167 personnes) ont connaissance d'un cas de harcèlement dans leur entourage. En ce qui concerne les situations de harcèlement sexuel, 3.4% de répondant-es déclarent vivre une telle situation (18 personnes), 12.9% (69 personnes) en ont été témoins dans leur entourage. Les personnes victimes de harcèlement sexuels sont toutes des femmes, âgées de 26 à 50 ans. Les instances de recours sont relativement mal connues. En effet, les possibilités de prise en charge des situations de harcèlement moral ou sexuel au sein de l'Université sont connues pour seulement 17% des répondant-es et inconnues pour 45%. L'analyse comparative du soutien apporté par la Cellule Confiance, les RHs, les médiateur-rices et la hiérarchie directe montre que moins de la moitié des répondant-es ayant fait appel à ces structures jugent leur intervention comme bénéfique, le meilleur taux étant obtenu pour les interventions effectuées par la hiérarchie directe (41%).

SITUATIONS de HARCELEMENT MORAL (mobbing) ou de HARCELEMENT SEXUEL	n	NON	OUI	Je ne sais pas
I1. Subissez-vous ou avez-vous subi des agissements de <b>harcèlement moral</b> qui dégradent ou ont dégradé vos conditions de travail à l'Université et portent atteinte à votre dignité et/ou votre santé ?	534	71%	21.7% (119)	7%
I2. Avez-vous connaissance d'une situation actuelle de harcèlement moral (mobbing) sur une personne de votre entourage au sein de l'Université ?	535	55%	31% (167)	14%
I3. Subissez-vous des agissements de <b>harcèlement sexuel</b> sous toutes ses formes (remarques ou gestes déplacés portant atteinte à votre dignité) à l'Université ?	535	93%	3.4% (18)	3.6%
I4. Avez-vous été témoin d'une situation de harcèlement sexuel dans votre entourage au sein de l'Université ?	536	80%	12.9% (69)	7%
I5. Connaissez-vous <b>les possibilités de prise en charge</b> des situations de harcèlement moral ou sexuel au sein de l'Université ?	536	38%	17%	45%

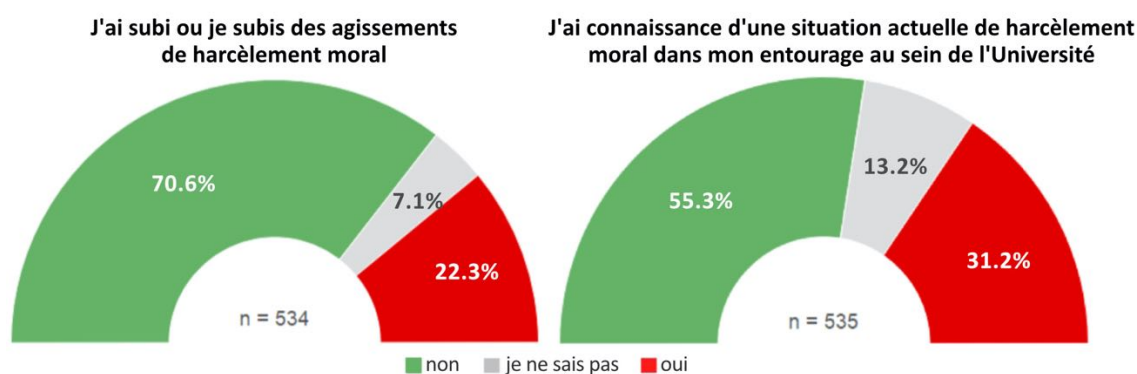
AVEZ-VOUS déjà FAIT APPEL à :	n	OUI	NON	Je ne sais pas
I12. Hiérarchie	536	12% (62)	87%	1%
I6. Médiateur/rices	535	5% (27)	94%	1%
I10. Division RH	536	5% (26)	94%	1%
I8. Cellule Confiance	534	2% (9)	97%	1%



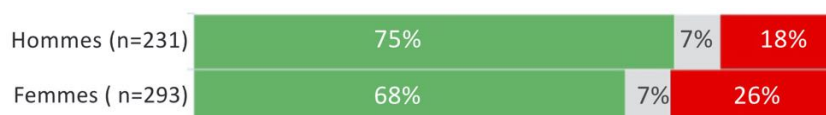
## HARCÈLEMENT MORAL OU MOBBING

I1. SUBISSEZ-VOUS OU AVEZ-VOUS SUBI DES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL QUI DÉGRADENT OU ONT DÉGRADÉ VOS CONDITIONS DE TRAVAIL À L'UNIVERSITÉ ET PORTENT ATTEINTE À VOTRE DIGNITÉ ET/OU VOTRE SANTÉ ?

I2. AVEZ-VOUS CONNAISSANCE D'UNE SITUATION ACTUELLE DE HARCÈLEMENT MORAL (MOBBING) SUR UNE PERSONNE DE VOTRE ENTOURAGE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ ?

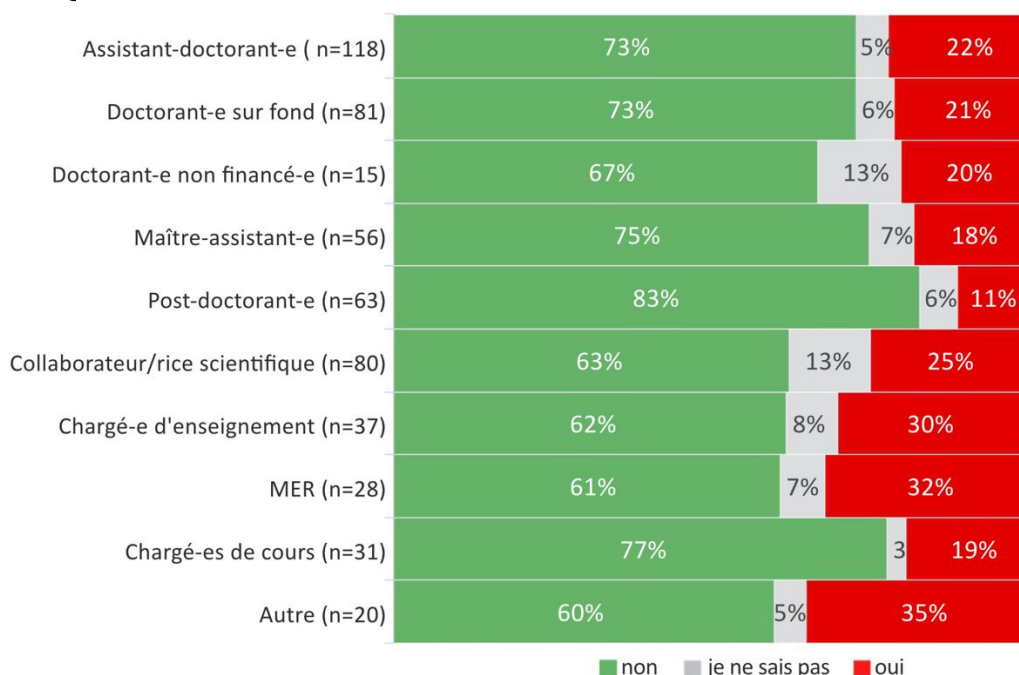


I1./A2. Subissez-vous ou avez-vous subi des agissements de harcèlement moral ?  
par A2 – Quel est votre genre ?



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

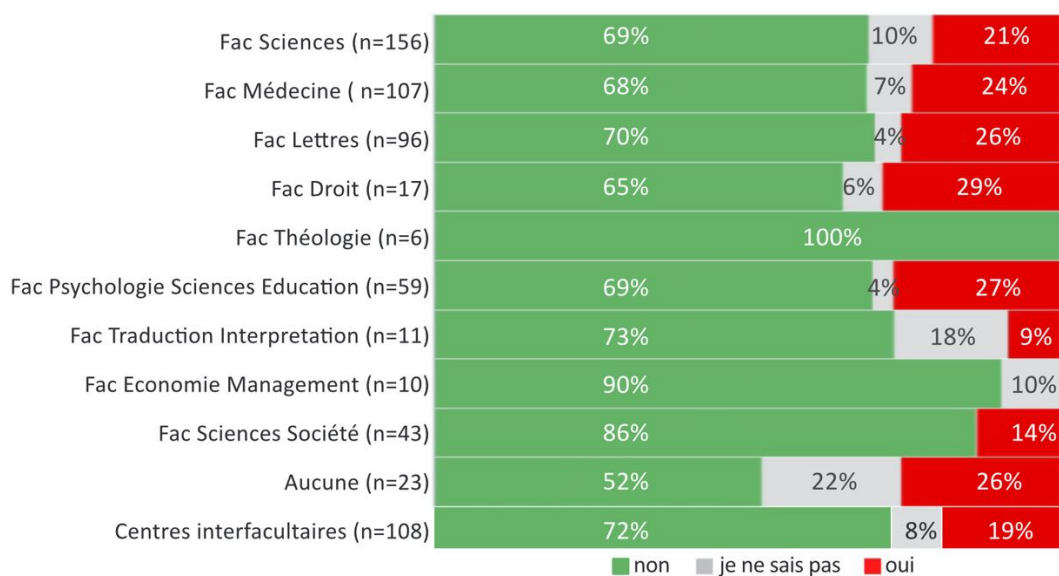
I1./A6. Subissez-vous ou avez-vous subi des agissements de harcèlement moral ?  
par A6 – Quel est votre statut ?



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

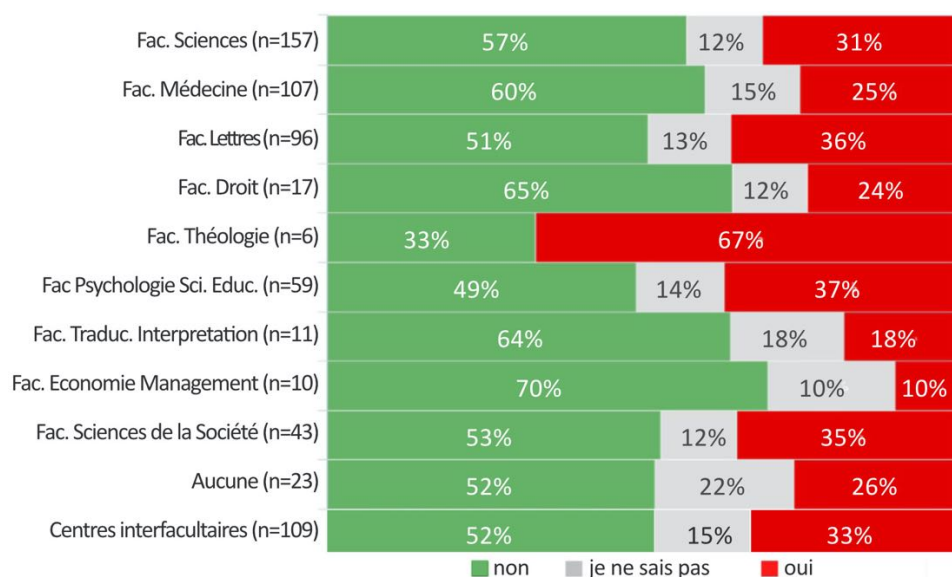


**I1./Q1. Subissez-vous ou avez-vous subi des agissements de harcèlement moral ?  
par Q1 - A quelle Faculté / Centre êtes-vous rattaché-e ?**



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

**I2./Q1 Avez-vous connaissance d'une situation actuelle de harcèlement moral dans votre  
entourage par Q1. A quelle Faculté / Centre êtes-vous rattaché-e? (n=535)**

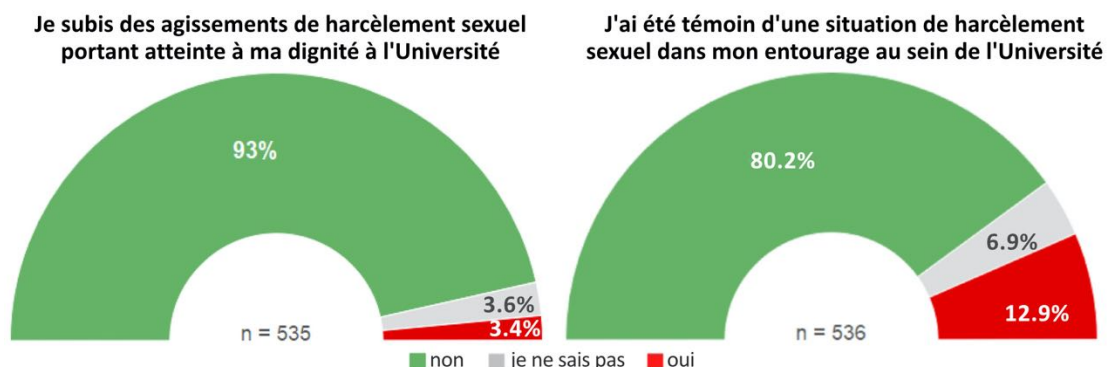


Relation non significative (prob. erreur > 5%)

## HARCÈLEMENT SEXUEL

I3. SUBISSEZ-VOUS DES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT SEXUEL SOUS TOUTES SES FORMES (REMARQUES OU GESTES DÉPLACÉS PORTANT ATTEINTE À VOTRE DIGNITÉ) À L'UNIVERSITÉ ?

I4. AVEZ-VOUS ÉTÉ **TÉMOIN** D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS VOTRE ENTOURAGE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ ?

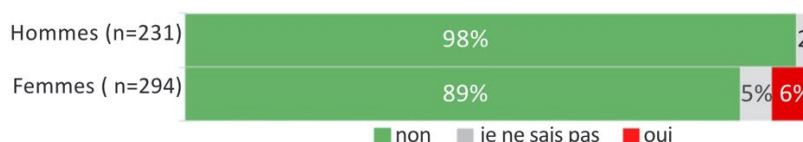


I3./A1. Subissez-vous des agissements de harcèlement sexuel quelle que soit sa forme (remarques, geste déplacé portant atteinte à votre dignité) ? par A2. Quelle est votre tranche d'âge ?



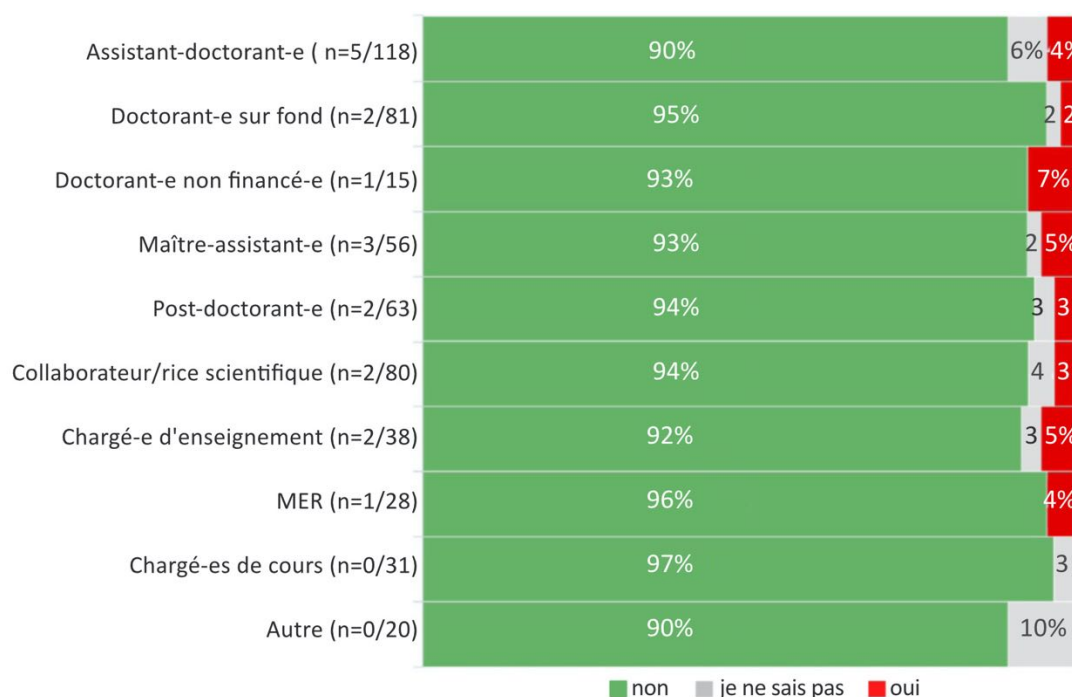
Relation non significative (prob. erreur > 5%)

I3./A2. Subissez-vous des agissements de harcèlement sexuel quelle que soit sa forme (remarques, geste déplacé portant atteinte à votre dignité) ? par A2. Merci de préciser votre genre



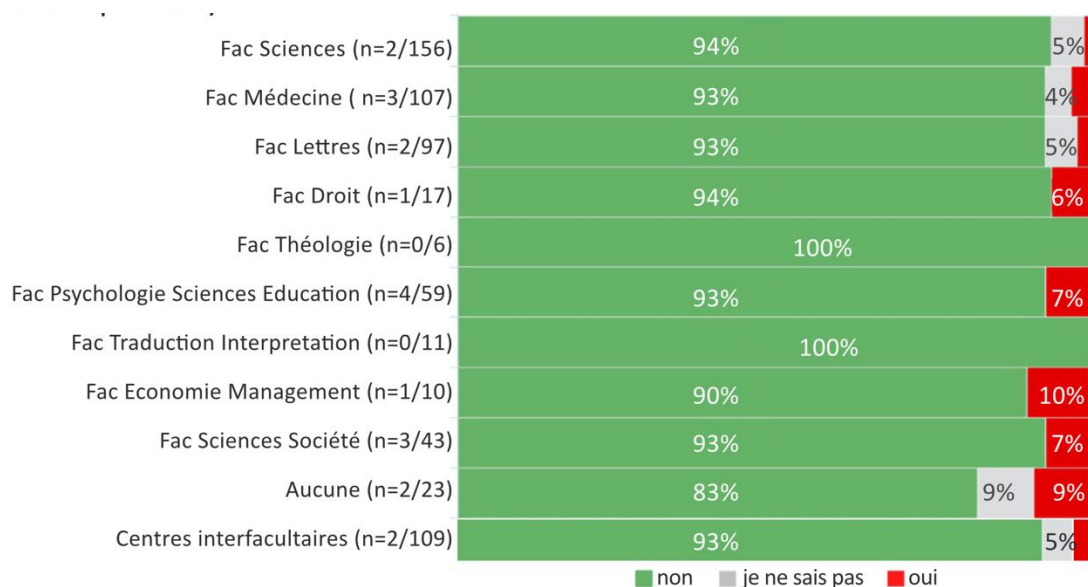
Relation plutôt significative (prob. erreur = 5%)

I3./A6. Subissez-vous des agissements de harcèlement sexuel quelle que soit sa forme (remarques, geste déplacé portant atteinte à votre dignité) ? par A6. Quel est votre statut ?



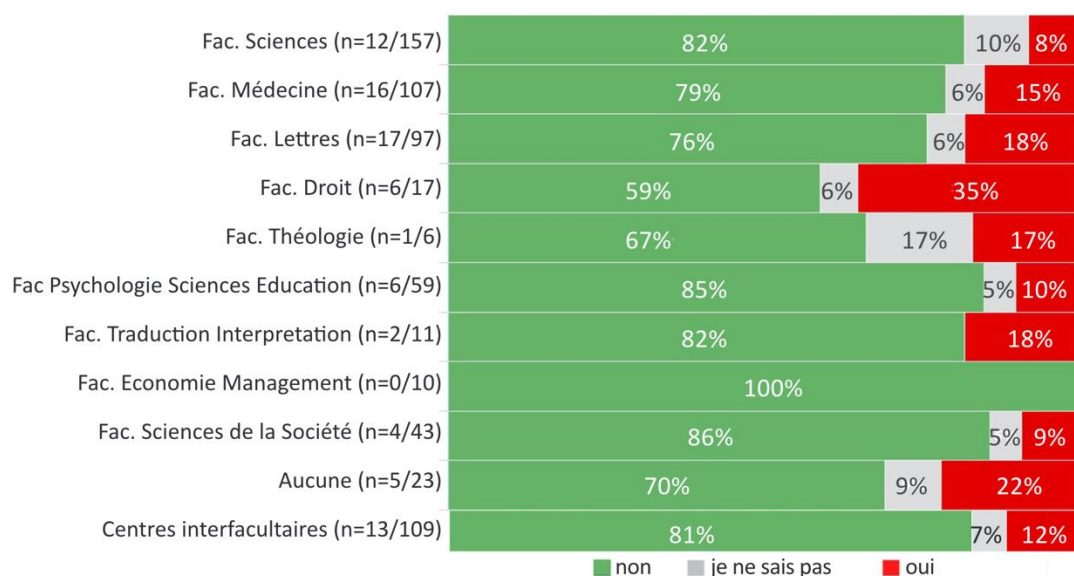
Relation non significative (prob. erreur > 5%)

I3./Q1. Subissez-vous des agissements de harcèlement sexuel quelle que soit sa forme (remarques, geste déplacé portant atteinte à votre dignité) ? par Q1. A quelle Faculté/Centre êtes-vous rattaché-e ?



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

I4./Q1. Avez-vous été témoin d'une situation de harcèlement sexuel dans votre entourage au sein de l'Université ? par Q1 - A quelle Faculté / Centre êtes-vous rattaché-e ?



Relation non significative (prob. erreur > 5%)

Evaluation des différentes ressources	n	Très bénéfique	Bénéfique	Pas d'avis	Plutôt inutile	Inutile
I13. Hiérarchie	62	13%	28%	11%	24%	24%
I7. Médiateur/rices	27	4%	30%	7%	33%	26%
I11. Division RH	26	19%	0%	19%	23%	39%
I9. Cellule Confiance*	9	0%	33%	11%	0%	56%

\* Attention, nombre de réponses très faible

## CHAPITRE 4: SITUATION DU CCER JUNIOR – DOCTORANT-E-S – POST-DOCS – MAS

Vu la forte croissance ces dernières décennies du nombre de jeunes chercheurs et chercheuses soit en cours de formation doctorale, soit en stage post-doctoral, et la problématique engendrée par la distorsion entre le nombre de titres de doctorats délivrés par les Universités et le nombre de postes stables offerts par ces mêmes institutions<sup>1</sup>, il nous a paru nécessaire d'explorer plus spécifiquement les conditions de travail et de carrière des doctorant-es, des postdocs et des Maître-assistant-es (MAS) à l'UNIGE.

Nous avons tenté ici de mesurer leur satisfaction, leurs attentes et leurs difficultés en organisant les questionnaires autour de quatre thèmes : (i) le statut contractuel et le contenu du cahier des charges, (ii) l'encadrement de la recherche scientifique, (iii) les charges d'enseignement et (iv) les ambitions de carrière.

Les principaux résultats résumés dans le tableau ci-dessous mettent en évidence des points de convergence entre doctorant-es et post-docs, avec *au niveau des points forts*, la bonne qualité de l'environnement universitaire et des conditions de recherche, un niveau de financement satisfaisant pour une majorité, une satisfaction vis-à-vis du directeur ou de la directrice du projet de recherche pour les 2/3, et *au niveau des points faibles*, un encadrement scientifique de qualité variable, une formation à l'enseignement inexistante pour la majorité, un mentorat insuffisant. Notons dans *les différences entre doctorant-es et post-docs*, le sentiment d'inégalité de traitement exprimé par la moitié des doctorant-es, le meilleur respect du cahier des charges chez les post-docs que chez les doctorant-es, et l'implication de la plupart des post-docs dans des collaborations scientifiques nationales ou internationales.

Les doctorant-es comme les post-doctorant-es expriment leurs fortes attentes en ce qui concerne l'accompagnement dans le développement de leur carrière. C'est précisément un des rôles du Graduate Campus de l'UNIGE de les accompagner dans l'élaboration de leur projet professionnel à implémenter à l'issue de la période doctorale ou post-doctorale, mais cette structure leur est encore trop mal connue.

	Critères	Doctorant-es	Post-docs
POINTS POSITIFS	Qualité environnement universitaire	OK	OK
	Conditions de recherche	OK	OK
	Financement	OK	OK
	Qualité de la direction de recherche	OK	OK
	Collaboration scientifique		OK
POINTS FAIBLES	Respect du cahier des charges	(-)	OK
	Sentiment d'inégalité de traitement	(-)	
	Formation à l'enseignement	(±)	(±)
	Encadrement scientifique	(±)	OK
	Mentorat, accompagnement du développement de carrière	(±)	(±)

« OK » indique que le point est jugé globalement positif par au moins 60% des répondant-es ; (±) point insuffisant, soutenu par moins de 60% répondant-es ; (-) point négatif relevé par au moins 40% des répondant-es.

<sup>1</sup> Pour les discussions suscitées au niveau international ces 12 dernières années autour de la croissance du nombre de doctorant-es, voir le rapport de l'OECD paru en 2021, ainsi que les publications de Benderly (2010), Cyranoski et al. (2011), Maslen (2013), Gould et al. (2019) citées dans la section References de ce document.



## J. SITUATION DES DOCTORANT-E-S

Les doctorant-es sont des étudiant-es chercheurs/euses titulaires d'un master, en principe engagé-es sur des contrats à durée déterminée, soit comme assistant DIP avec un cahier des charges comportant des tâches d'enseignement et un temps protégé pour la recherche de 40% au minimum selon le règlement du personnel de l'UNIGE, soit comme Candoc avec un contrat privé, souvent du Fonds national suisse de la recherche (FNS) avec un temps protégé pour la recherche en principe de 80%. Dans le premier cas, le contrat est de 5 années au total, dans le deuxième cas, de 4 années maximum. Les doctorant-es peuvent aussi être soutenus financièrement par une bourse (Bourse d'excellence de la confédération, bourses compétitives, ...) qui ne leur confère pas le statut de collaborateur/rice lorsque la bourse n'est pas associée à un contrat de travail, d'où un risque de précarité sociale. Enfin un nombre non négligeable de doctorant-es ne sont pas financé-es, ici 5% des répondant-es, effectuant leur doctorat en parallèle d'activités professionnelles, le plus souvent hors académie.

Les doctorant-es bénéficient d'un encadrement qui leur est spécifique avec la « *Charte et Directives Ethiques du Doctorat* » adoptée en mars 2020 par l'UNIGE et révisée en décembre 2021, dont les valeurs sont:

- Un environnement de travail stimulant, ouvert et positif ;
- Un espace de réflexion constructif pour une recherche de qualité ;
- Un suivi permettant un développement épanouissant des jeunes chercheurs/euses ;
- La transparence sur les conditions de déroulement de la thèse ;
- Le développement d'une culture de responsabilité commune.

**Concernant le climat de travail :** 61% sont globalement satisfait-es du climat de travail. Cependant, à la question : *Estimez-vous qu'il existe une inégalité de traitement entre les doctorant-es/assistan-es de votre groupe de recherche ou de votre département ?* 50% répondent oui ou plutôt oui et seulement 38% non ou plutôt non. Les conditions de contrat et de travail très variables d'un-e doctorant-e à l'autre sans nul doute explique le sentiment d'inégalité exprimé par la moitié des doctorant-es.

**Concernant l'encadrement scientifique,** 74% des répondant-es expriment une opinion positive sur la disponibilité de leur directeur ou directrice de thèse et sur les rencontres qu'ils/elles ont avec lui ou elle , même si plus de 30% ne le ou la rencontrent que rarement (<6x/an). 57% des répondant-es sont inscrit-es à une école et/ou un programme doctoral et 76% expriment une opinion globalement positive sur son utilité.

Les résultats obtenus dans cette enquête montrent un temps dédié à la recherche très variable parmi les répondant-es : suivant le taux indiqué sur le cahier des charges, le temps protégé pour la recherche est de 60% ou plus pour 67% d'entre eux/elles, de 40% à 50% pour 24%. Mais ces taux sont sans doute inférieurs dans la réalité puisque pour 43% des répondant-es, le taux indiqué dans le CdC n'est pas respecté.

**Concernant l'enseignement,** 69% des répondant-es sont impliqués dans des tâches d'enseignement, la moitié d'entre eux/elles considèrent que ces tâches sont compatibles avec leur projet de recherche et indiquent qu'ils aimeraient participer plus activement. Cependant seulement 28% ont suivi une formation à l'enseignement.

**Concernant la prochaine étape de leur carrière** (plusieurs réponses possibles), 46% souhaitent poursuivre leur parcours académique dans une autre université, typiquement par un post-doc, 42% pensent postuler un poste non-académique qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé, mais 35% reconnaissent ne pas savoir à ce stade, et seulement 38% d'entre eux/elles prennent le temps de s'informer ou de se former à la recherche d'emploi.

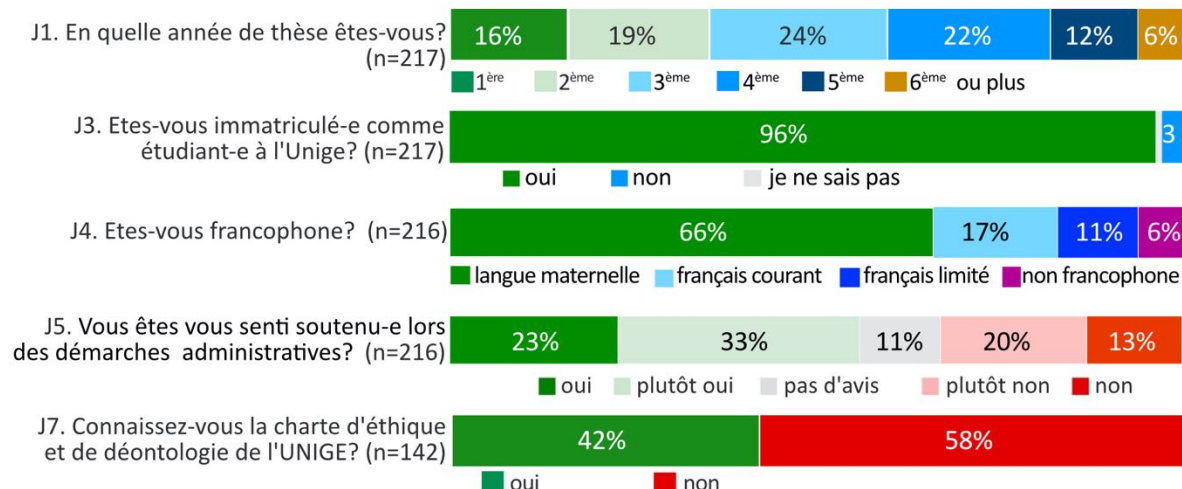


## PRINCIPAUX RÉSULTATS RECUEILLIS A PROPOS des DOCTORANT-ES (n=217)

ASPECTS CONTRACTUELS	FINANCEMENT (souvent mixte) Assistant-es doctorant-es (DIP) Candocs (FNS) Boursiers (confédération et autres bourses) non financé-es pour la thèse	55% 30% 5% 5%
	En quelle année de thèse êtes-vous ? :	≤ 2 ans : 35%; 3-4 ans : 46% ; ≥ 5 ans : 18%
	Taux dédié à la recherche selon CdC : Ce taux est-il respecté ?	80% : 25% ; <b>60-70% : 42%</b> ; 50-40% : 24% OUI : 45%, <b>NON : 45%</b> , sans avis : 10%
ENCADREMENT du DOCTORAT	L'encadrement est-il adéquat ?	<b>OUI : 64%</b> , NON : 30%, sans avis : 6%
	Rencontrez-vous régulièrement votre directeur/rice de recherche ?	<b>chaque mois ou plus : 41%</b> 6x- 10x par an : 25%, 2x-5x/an : 27%, 1x/an ou moins : 5%, ne sais pas : 2%
	Etes-vous satisfait de l'apport de votre directeur/rice lors des rencontres ?	<b>OUI : 74%</b> , NON : 24%, sans avis : 2%
	Le/la directeur/rice est-il/elle suffisamment disponible pour le suivi de vos travaux ?	<b>OUI : 74%</b> , NON : 21%, sans avis : 5%
	Réunions formalisées autour des thématiques de recherche ?	<b>régulières (au moins 6x / an) : 53%</b> rares (1-5x/an) : 19% Jamais : 17%
	Qui a évalué ou va évaluer votre projet doctoral en fin de 1 <sup>ère</sup> année de thèse ?	comité de thèse ou équivalent : 50% directeur/rice: 21% ; autre instance: 7% ; pas d'évaluation : 10%, ne sais pas : 12%
	Le/la directeur/rice est-il/elle important pour votre carrière ?	<b>OUI : 43%</b> , NON : 37%, sans avis : 18%
	Apporte-t-il/elle un soutien et/ou des informations utiles pour votre carrière ?	<b>OUI : 43%</b> , NON : 35%, sans avis : 22%
CHARGES d'ENSEIGNEMENT	Etes-vous inscrit à une école doctorale ? Si oui, comment jugez-vous son apport ?	<b>OUI : 57%</b> , NON : 33%, ne sais pas: 10% <b>utile: 76%</b> ; peu utile/inutile : 22%
	Participent à l'enseignement:	<b>OUI : 65%</b> selon le CdC, NON : 29%
	Informés et encouragés à suivre des formations à l'enseignement :	OUI : 28%, <b>NON : 56%</b>
	Considère l'enseignement comme compatible avec son projet de recherche :	<b>OUI : 55%</b> , NON : 23%
	Les tâches d'enseignement excèdent-elles le nombre d'heures prévues dans le CdC ?	<b>OUI : 45%</b> , NON : 37%
AUTRES TACHES	Autres tâches que recherche /enseignement ?	<b>OUI : 45%</b> , NON : 50%
CLIMAT de TRAVAIL	Globalement satisfait-e ?	<b>OUI : 61%</b> , NON : 32%, sans avis : 7%
	Inégalité de traitement au sein du groupe de recherche ou du département ?	<b>OUI : 50%</b> , NON : 38%, sans avis : 12%
AMBITIONS de CARRIERE	Prochaine étape : à la suite du doctorat souhaite postuler à : (plusieurs réponses possibles)	Post-doc dans une autre Université : 46% Post-doc à l'UNIGE : 30% Poste non académique public ou privé : 42% Poste CCER UNIGE ou autre université : 28% Poste professoral universitaire: 10% Acquisition formation complémentaire : 16% Lancement de ma propre activité : 10% Je ne sais pas à ce stade : 35%
RECHERCHE D'EMPLOI	Consacrez-vous du temps à vous informer, vous former à la recherche d'emploi ?	OUI : 20%, <b>NON : 77%</b> , sans avis : 3%
FORMATION DOCTORALE	Prépare aux carrières académiques ?	<b>OUI : 48%</b> , NON : 29%, sans avis : 23%
	Prépare aux carrières extra-universitaires ?	OUI : 18%, <b>NON : 63%</b> , sans avis : 19%

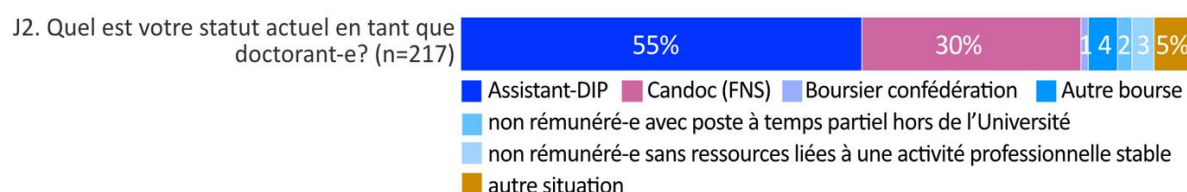
## INFORMATIONS GÉNÉRALES

### J1. J3. J4. J5. QUEL PARCOURS POUR PARVENIR AU DOCTORAT ?

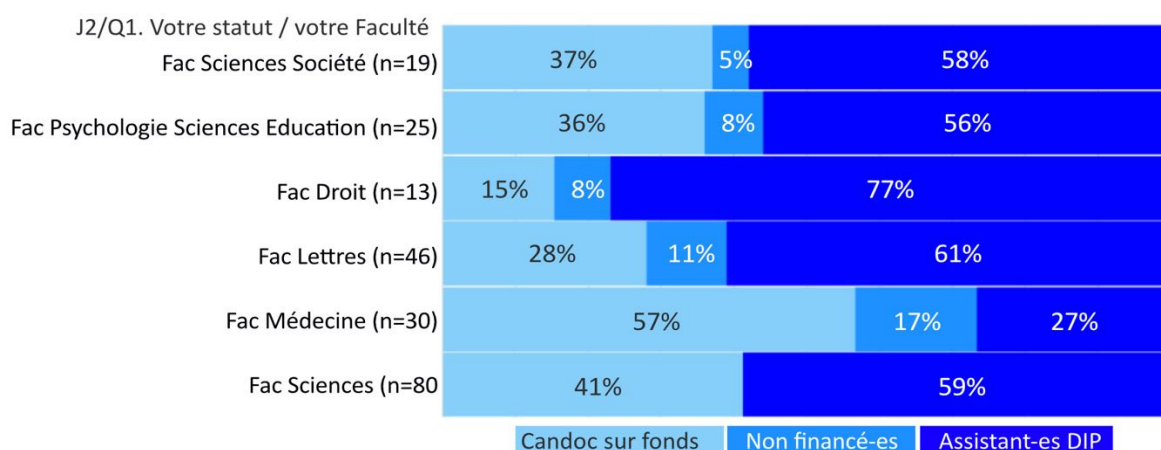


## CONDITIONS CONTRACTUELLES

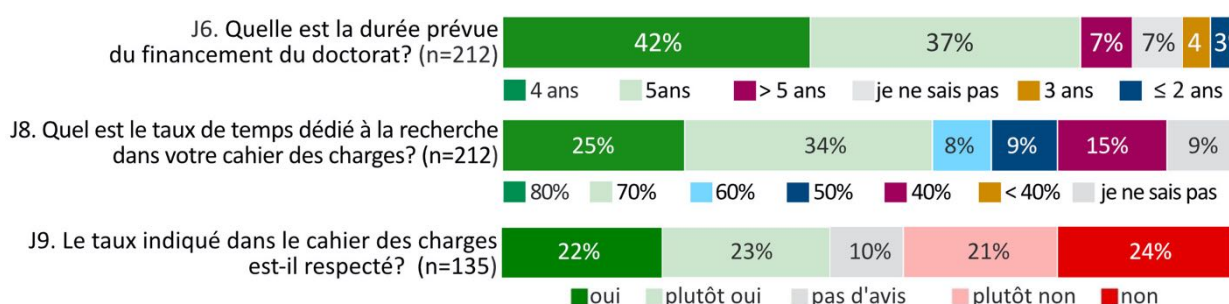
### J2. QUEL EST VOTRE STATUT ACTUEL EN TANT QUE DOCTORANT-E ?



### J2./Q1. Statut actuel de doctorant-e par Q1.1 A quelle Faculté êtes-vous rattaché-e ?

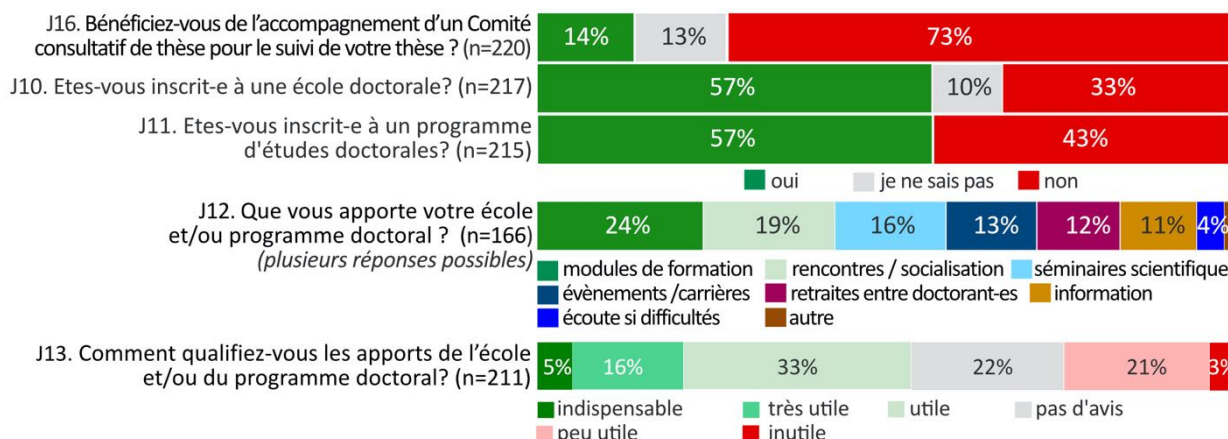


### J6. J8. J9. DURÉE DU FINANCEMENT / TEMPS DÉDIÉ À LA RECHERCHE / RESPECT DU CDC ?



## ENCADREMENT SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL DOCTORAL & MENTORAT

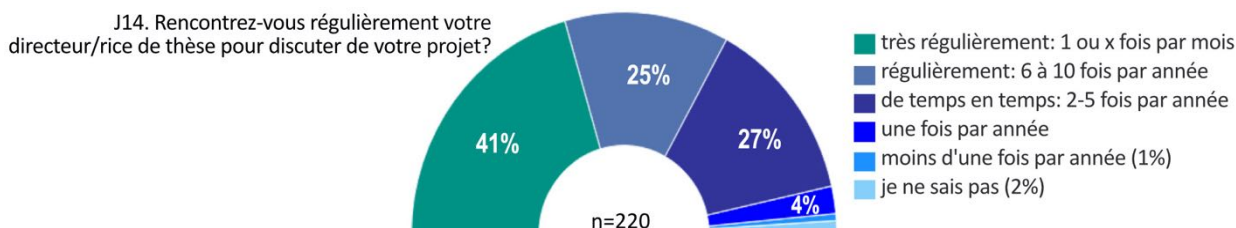
### J10. - J13. J16. J17. QUEL ENCADREMENT POUR ACCOMPAGNER VOTRE PROJET DE THESE ?



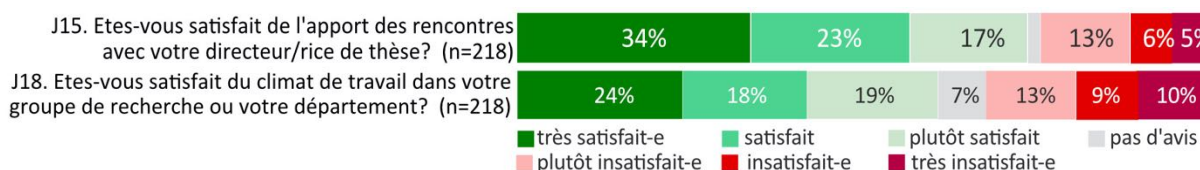
### J17. PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA FIN DE PREMIÈRE ANNÉE DE THÈSE ?



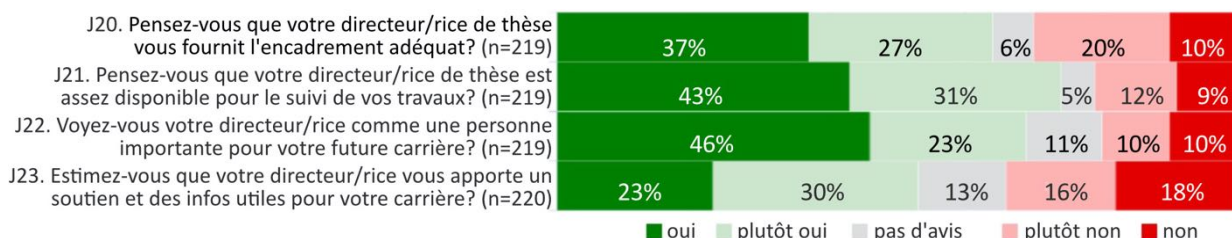
### J14. RENCONTREZ-VOUS RÉGULIÈREMENT VOTRE DIRECTEUR/RICE DE THESE POUR DISCUTER DE VOTRE PROJET ? (n=220)



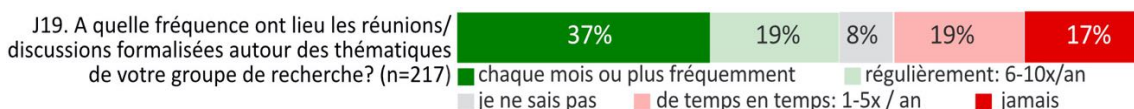
### J15. J18. ETES-VOUS SATISFAIT-E DE L'APPORT DES RENCONTRES AVEC VOTRE DIRECTEUR/RICE DE THÈSE ? DU CLIMAT DE TRAVAIL DANS VOTRE GROUPE DE RECHERCHE OU VOTRE DÉPARTEMENT ?



### J20. – J23. ATTENTES VIS-À-VIS DU DIRECTEUR OU DE LA DIRECTRICE DE THÈSE ? (



### J19. ENCADREMENT SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE ?

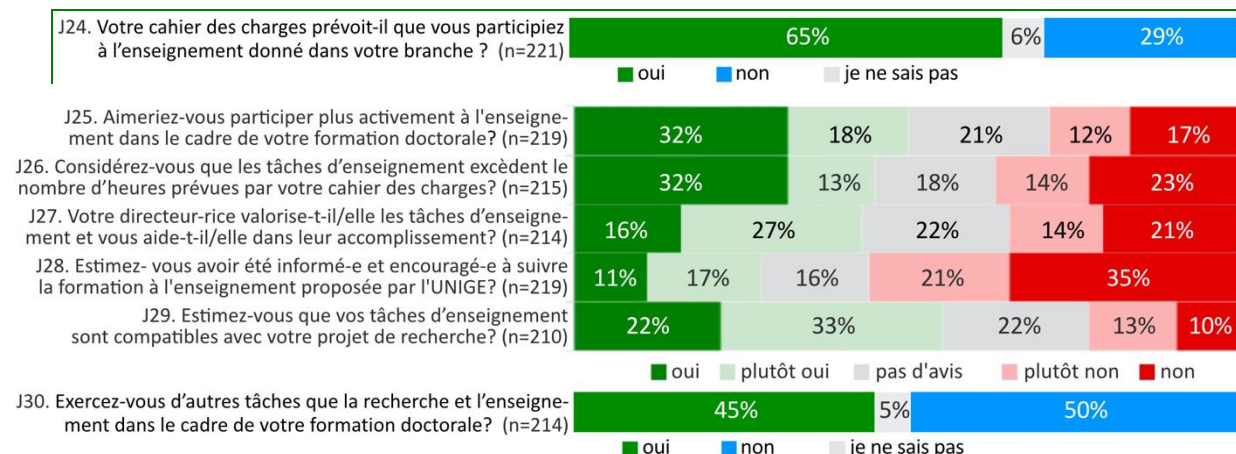




## TÂCHES D'ENSEIGNEMENT

### J24. – J30. PARTICIPEZ-VOUS AUX TÂCHES D'ENSEIGNEMENT ?

### A D'AUTRES TÂCHES ?

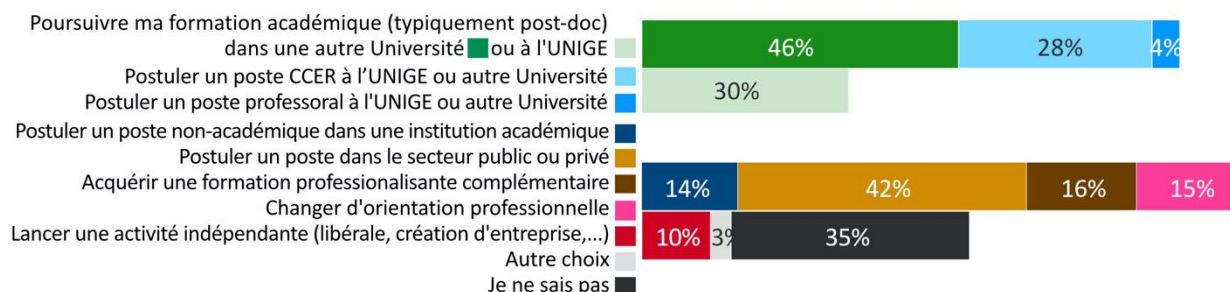


### J31. INÉGALITÉS DE TRAITEMENT ENTRE DOCTORANT-ES D'UNE MÊME UNITÉ ?

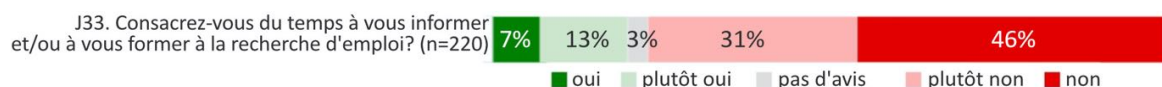


## CARRIÈRE

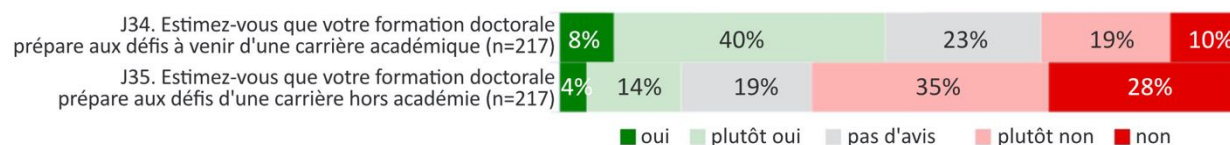
### J32. QUELLE SERA LA PROCHAINE ÉTAPE DE VOTRE CARRIÈRE À LA FIN DE VOTRE FORMATION DOCTORALE À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE ? (choix multiples possibles) (n=219, 541 réponses)



### J33. CONSACREZ-VOUS DU TEMPS À VOUS INFORMER ET/OU À VOUS FORMER À LA RECHERCHE D'EMPLOI, EN PARTICULIER AVEC LE SOUTIEN DU CENTRE DES CARRIÈRES DE L'UNIGE ? n=220



### J34. J35. ESTIMEZ-VOUS QUE LA FORMATION DOCTORALE PRÉPARE AUX DEFIS À VENIR D'UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE OU D'UNE CARRIÈRE HORS ACADÉMIE ?



### J36. QUELLE DEVRAIT ÊTRE SELON VOUS LA DURÉE IDÉALE D'UNE THÈSE DANS VOTRE DOMAINE ?



## K. SITUATION DES POST-DOCTORANT-E-S ET MAÎTRES-ASSISTANT-E-S (MAS)

Les post-doctorant-es (en abrégé « post-docs ») sont de jeunes chercheur/euse-s engagé-e-s sur des contrats à durée déterminée au cours des 5 années qui suivent la soutenance de la thèse. Les maîtres-assistant-es (MAS) sont également des chercheur/euse-s engagé-e-s plus avancé-es, en principe au cours des 5 à 10 années après avoir soutenu leur thèse, également engagé-es sur des contrats à durée déterminée. Post-docs et MAS sont considéré-e-s comme des chercheur/euse-s à part entière qui développent les compétences et expertises nécessaires à une évolution vers une carrière académique. Ils/elles exercent leur activité de recherche sous la responsabilité de professeur-es et participent pleinement à la vie du groupe de recherche avec la publication d'articles, la participation à des séminaires, conférences. Cette section ne concerne pas les chercheur/euse-s plus avancé-es (CS, CC, CE ou MERs).

**D'un point de vue contractuel**, les MAS sont principalement financés sur des fonds publics (DIP), les post-docs sur des fonds publics ou privés (principalement FNS), par des bourses souvent très compétitives et très prestigieuses. La durée de ces financements est très variable. Concernant leur CdC, 78% d'entre eux dédient plus de 60% de leur temps à la recherche, 77% participent aux tâches d'enseignement soit régulièrement, soit de temps en temps, 30% disent avoir été encouragé-es à suivre une formation à l'enseignement, et 70% considèrent que l'expérience acquise en enseignant est bénéfique pour leur CV, enfin 74% considèrent que leur cahier des charges est globalement respecté.

**Concernant l'encadrement scientifique**, 78% des répondant-es MAS et post-docs bénéficient de rencontres régulières avec leur directeur/rice de recherche, 67% apprécient son encadrement et sont invités à participer à des réunions scientifiques autour des thématiques de leur groupe de recherche, 86% sont positifs quant au climat de travail, et 91% ont la possibilité de collaborer avec d'autres équipes de recherche.

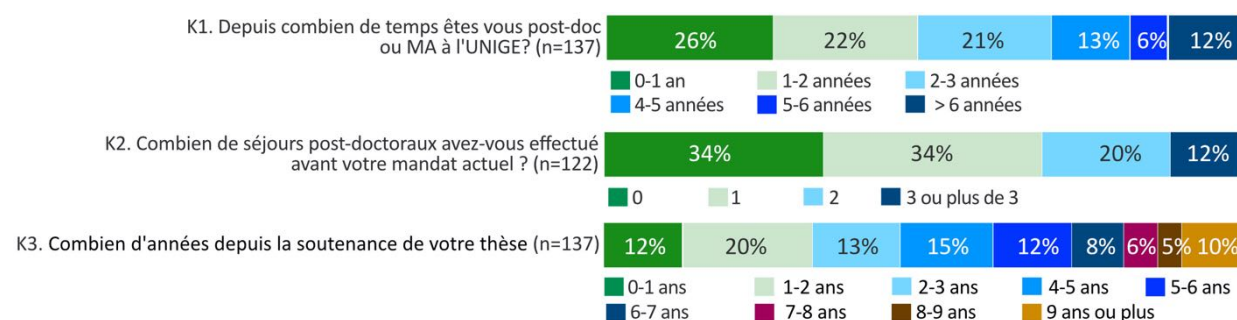
**Concernant leur carrière**, 35% souhaitent candidater à des postes de chercheur/euses indépendant-es, 23% veulent postuler un poste du corps intermédiaire à l'Unige, 20% à un poste non académique dans le secteur public ou privé et 10% ne savent pas encore à ce stade. 23% consacrent du temps à la recherche d'emploi.

Tout comme les doctorant-es, seulement 46% estiment que la formation post-doctorale effectuée à l'UNIGE les prépare aux défis d'une carrière académique et une petite minorité (13%) estiment que cette période post-doctorale les prépare aux défis d'une carrière hors académie.

PRINCIPAUX RÉSULTATS RECUEILLIS à PROPOS DES POST-DOCS ET MAS (n=133)		
FINANCEMENT (souvent mixte)	Post-docs (74 personnes) MAs (59 personnes)	35 (DIP), 47 (FNS), 13 (bourses), 11 (autre) 54 (DIP)
	Durée du financement :	≤ 2 années : 39% ; 3-4 ans : 30% 5 années ou plus : 16% ; 15% ne savent pas
RECHERCHE	Taux dédié à la recherche indiqué sur le Cahier des Charges :	<b>80% ou plus: 59% des répondant-es</b> 60%-70% : 19% des répondant-es 50% ou plus bas : 16% des répondant-es 4% disent ne pas le connaître
ENSEIGNEMENT	Participent à l'enseignement:	<b>38% régulièrement ; 39% de temps en temps</b> 18% Jamais      16% ne savent pas
	Informés et encouragés à suivre des formations à l'enseignement :	OUI : 30% <b>NON : 55%</b>
	Considère l'enseignement comme bénéfique pour son CV :	<b>OUI : 70%</b> NON : 16%    ne sait pas : 8%
AUTRES TACHES	Autres que recherche /enseignement ?	<b>OUI : 46%</b> NON : 49%
	RESPECT du cahier des charges :	<b>OUI : 74%</b> NON : 21%    ne sait pas: 5%
ENCADREMENT ACADEMIQUE	L'encadrement est-il adéquat ?	<b>OUI : 67%</b> NON : 20%    ne sait pas: 13%
	Rencontres régulières avec le ou la directeur/riche de recherche?	<b>mensuelles ou plus : 59% ;</b> 6x à 10x par an : 19%    ≤ 5x par an : 21%
	Jugé-e suffisamment disponible pour le suivi des travaux du postdoc/MA ?	<b>OUI : 69%</b> NON : 23%    ne sait pas: 8%
	Rencontres scientifiques autour des thématiques de recherche :	<b>mensuelles ou plus : 51%</b> 6x à 10x par an : 16% 1x-5x par an : 16%    jamais : 10%, pas d'avis : 7%
	Est accompagné par un-e mentor-e :	OUI : 26% <b>NON : 68%</b> ne sait pas : 6%
	Collabore avec des équipes suisses ou internationales :	<b>régulièrement : 46%</b> <b>de temps en temps : 45%</b> jamais : 6%    ne savent pas: 3%
CLIMAT de TRAVAIL	Globalement satisfait-e ?	<b>OUI : 82%</b> ,    NON : 16%    pas d'avis : 2%
AMBITIONS de CARRIERE	Prochaine étape à la suite du post-doc à l'UNIGE, souhaite postuler à :	Poste de chercheur-euse indépendant-e : 35% Poste de CCER universitaire : 26% Poste non académique secteur public ou privé : 20% Ne sait pas à ce stade : 10%    autre projet : 9%
	Consacre du temps à s'informer, se former à la recherche d'emploi :	<b>OUI : 23%</b> NON : 68%    ne sait pas : 9%
FORMATION DOCTORALE	Prépare aux carrières académiques :	<b>OUI : 46%</b> NON : 35%    ne sait pas : 19%
	Prépare aux carrières hors université :	OUI : 13% <b>NON : 66%</b> ne sait pas : 21%

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

### K1. K2. K3. SITUEZ VOTRE STAGE POST-DOCTORAL ACTUEL DANS VOTRE PARCOURS

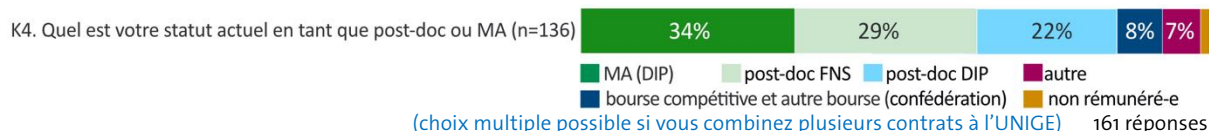


### A5/Q1 Distribution des post-docs et MAs par Faculté ou Centre interfacultaire

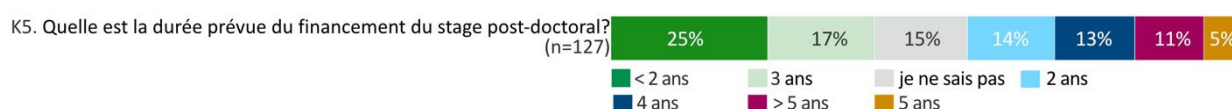
FACULTES -CENTRES	SCI	MÉD	LET	FPSE	SDS	CIF	Total
Maître assistant-e	11	17	8	9	6	4	59
Post-doctorant-es	27	16	6	4	7	10	74
Total	38	33	14	13	13	14	133

## CONDITIONS CONTRACTUELLES

### K4. QUEL EST VOTRE STATUT ACTUEL EN TANT QUE POST-DOC OU MA ?

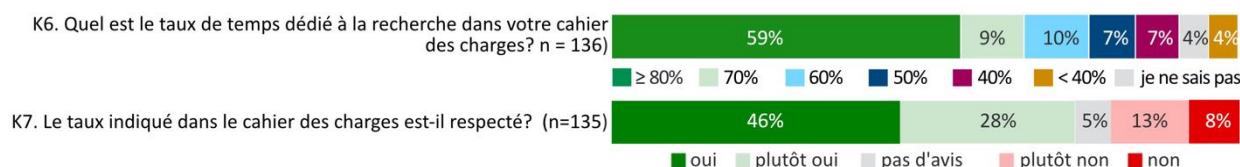


### K5. QUELLE EST LA DURÉE PRÉVUE DU FINANCEMENT DU STAGE POST-DOCTORAL ?



### K6. QUEL EST LE TAUX DU TEMPS DEDIE À LA RECHERCHE DANS VOTRE CAHIER DES CHARGES ?

#### K7. LE TAUX INDIQUÉ EST-IL RESPECTÉ ?



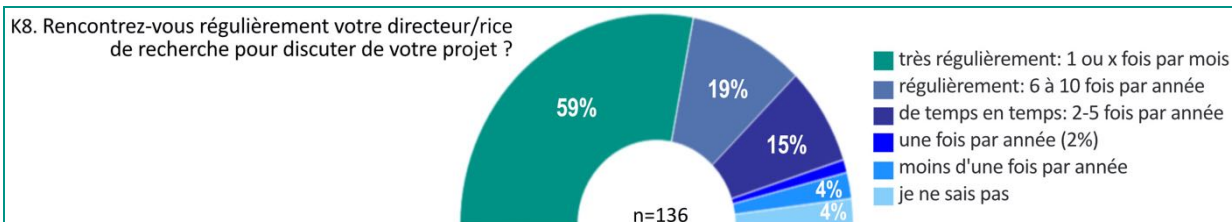
### K12. CONNAISSEZ-VOUS LA CHARTE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE EN VIGUEUR À L'UNIGE?



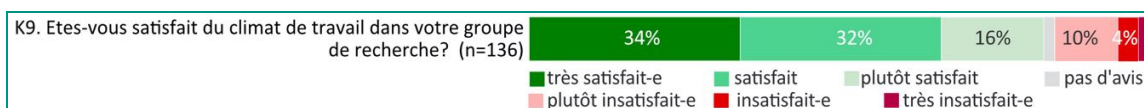


## ENCADREMENT SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNEL

### K8. RENCONTREZ-VOUS RÉGULIÈREMENT VOTRE DIRECTEUR/RICE DE RECHERCHE POUR DISCUTER DE VOTRE PROJET ? (n=136)



### K9. ETES-VOUS SATISFAIT-E DU CLIMAT DE TRAVAIL DANS VOTRE GROUPE DE RECHERCHE ?



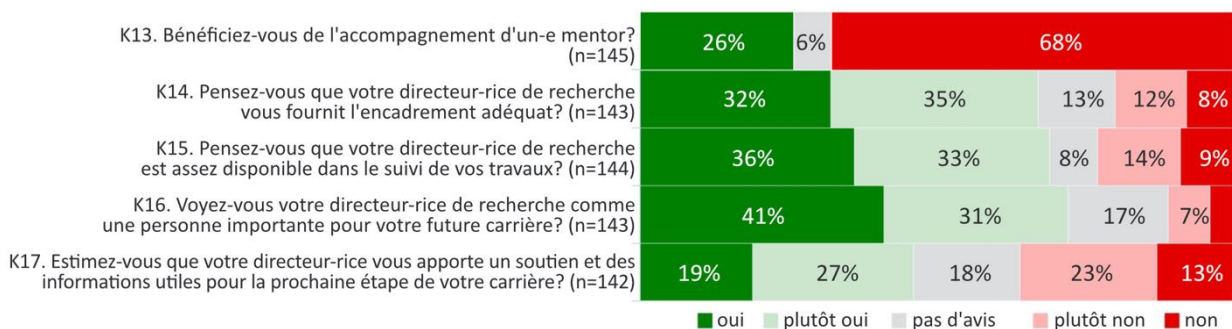
### K10. A QUELLE FREQUENCE ONT LIEU LES REUNIONS / DISCUSSIONS FORMALISÉES AUTOUR DES THÉMATIQUES DE VOTRE GROUPE DE RECHERCHE ?



### K11. AVEZ-VOUS LA POSSIBILITE DE COLLABORER AVEC D'AUTRES EQUIPES DE RECHERCHE SUISSSES OU ÉTRANGÈRES ?

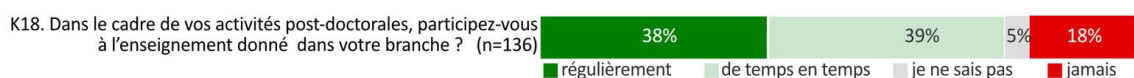


## K13 – K17. MENTORAT ET RÔLE(S) DU DIRECTEUR OU DE LA DIRECTRICE DE RECHERCHE

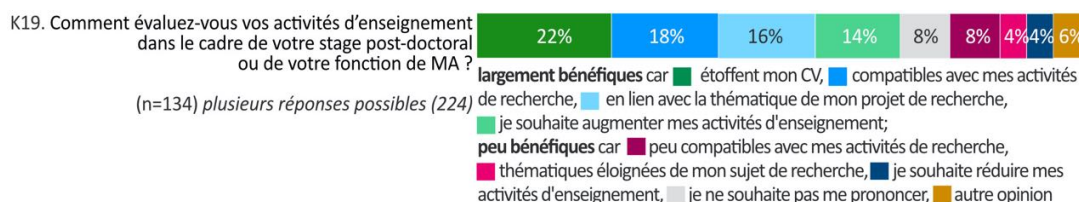


## TÂCHES D'ENSEIGNEMENT

### K18. A QUELLE FRÉQUENCE PARTICIPEZ-VOUS AUX TÂCHES D'ENSEIGNEMENT ?

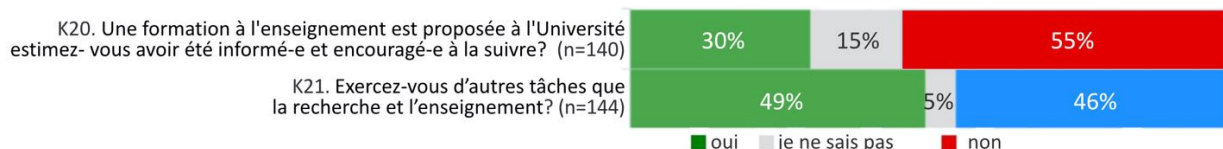


## K19. COMMENT ÉVALUEZ-VOUS VOS ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT DANS LE CADRE DE VOTRE STAGE POST-DOCTORAL OU DE VOS FONCTIONS MA ?



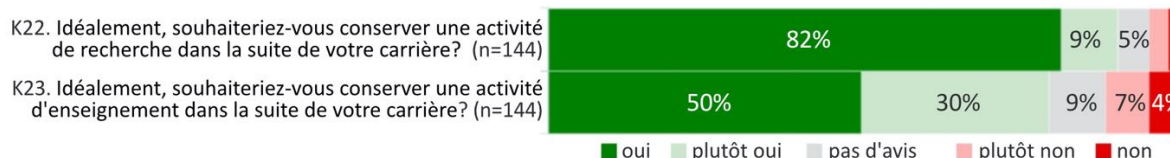
## K20. FORMATION A L'ENSEIGNEMENT ?

## K21. AUTRES TÂCHES QUE LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT ?

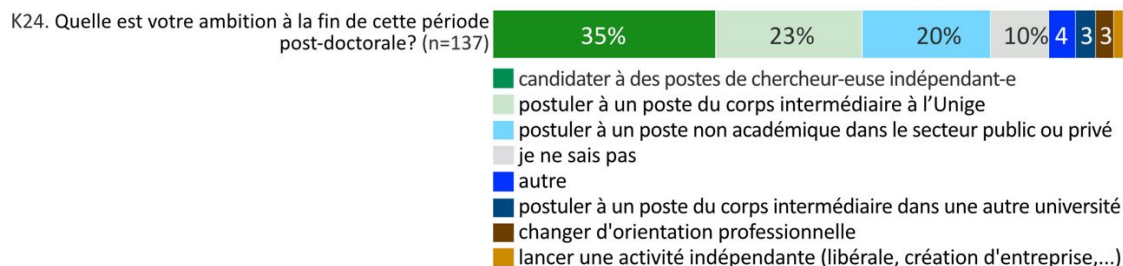


## CARRIÈRE

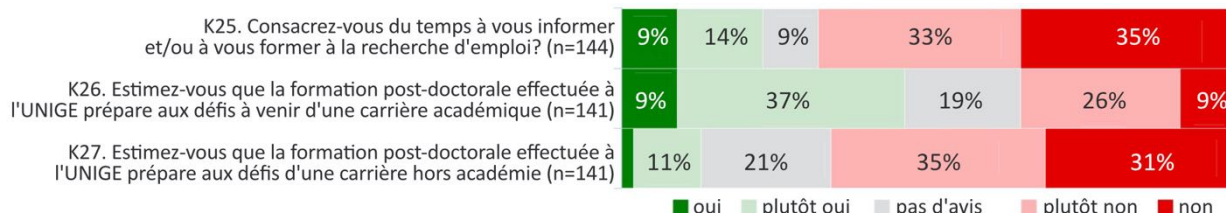
## K22. K23. CONSERVER UNE ACTIVITÉ UNIVERSITAIRE, RECHERCHE (K22) OU ENSEIGNEMENT (K23)?



## K24. QUELLE AMBITION DE CARRIÈRE À LA FIN DE LA PÉRIODE POST-DOCTORALE? (K24.)



## K25. K26. K27. RECHERCHE D'EMPLOI



### 3<sup>ÈME</sup> PARTIE : EVALUATION DES FACTEURS DE RISQUES POUR LES CARRIÈRES ACADÉMIQUES

Nous avons cherché ici à identifier les facteurs de risque qui affectent potentiellement le développement des carrières des membres du CCER au sein du monde académique. Pour ce faire, nous avons suivi la méthodologie des focus groupes. Deux focus groupes constitués de membres du CCER et du corps professoral ont identifié deux classes de risques, les risques personnels et les risques systémiques, au nombre de 19 pour les premiers et de 13 pour les seconds. Pour chaque risque, les répondant-es ont exprimé leur perception, en indiquant dans un premier temps s'ils/elles considéraient qu'il s'agit d'un facteur de risque en général, et dans un deuxième temps ils ont évalué si ce facteur les concerne directement en freinant le développement de leur carrière académique et en prévenant l'obtention d'un emploi stable à l'Université.

#### L. FACTEURS DE RISQUES PERSONNELS

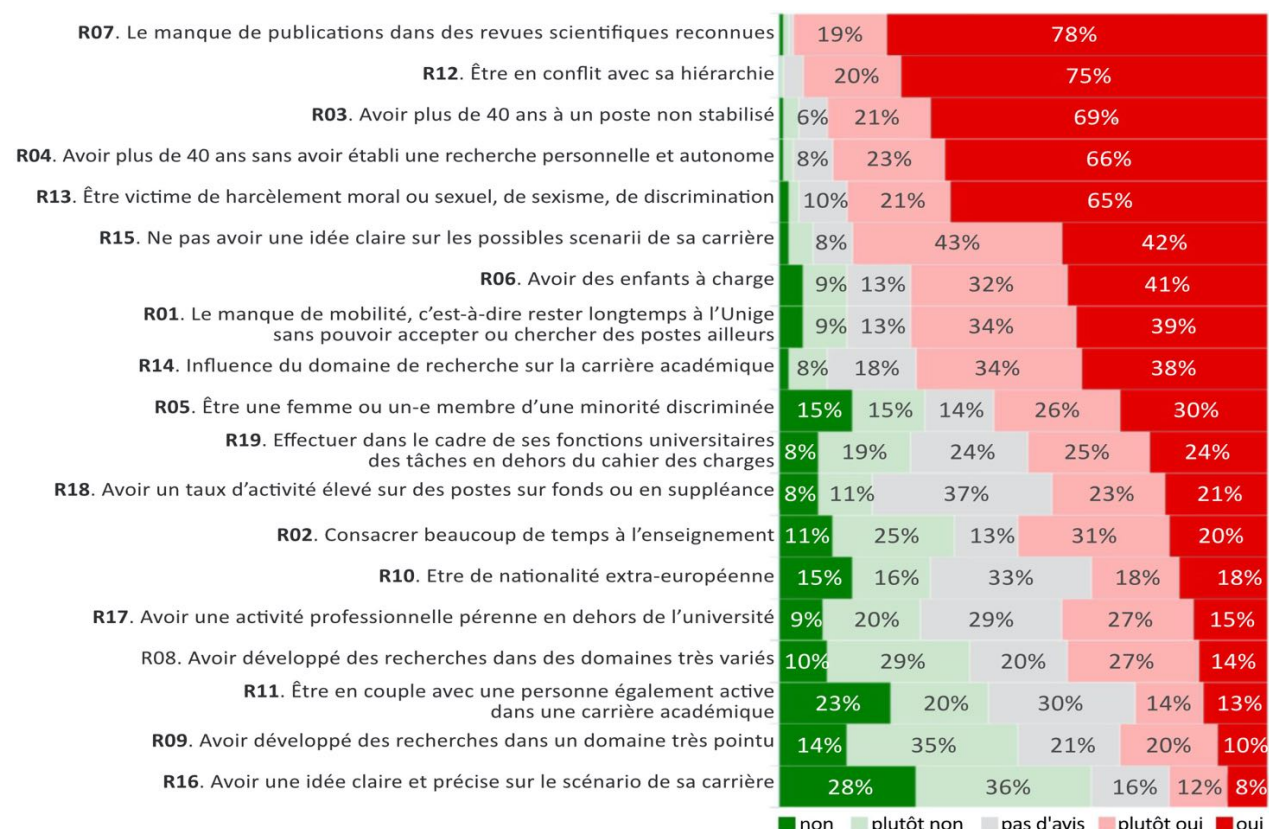
Pour évaluer les 19 risques personnels potentiels identifiés par les focus groupes, les répondant-es de l'enquête CCER-2021 ont tout d'abord répondu à la question:

*A votre avis est-ce un facteur de risque pour une carrière académique ?*

Les résultats à cette question sont reportés dans le graphique (L1) qui montre le classement par les répondant-es des risques pour une carrière académique dans l'absolu. Cinq risques personnels majeurs où les « oui » sont supérieurs à 60% et la somme des « oui et plutôt oui » est supérieure à 85% sont ainsi mis en exergue :

- (R07) le manque de publications dans des revues scientifiques reconnues (97%)
- (R12) être en conflit avec sa hiérarchie (95%)
- (R03) avoir plus de 40 ans à un poste non stabilisé (90%)
- (R04) avoir plus de 40 ans sans avoir établi une recherche personnelle autonome (89%)
- (R13) être victime de harcèlement moral ou sexuel, de sexisme, de discrimination (86%)

#### L1. A VOTRE AVIS, LES ÉLÉMENTS SUIVANTS, SONT-ILS DES FACTEURS DE RISQUE POUR UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE ? (n = 507 – 531)



## L2. MATRICE DES RISQUES PERSONNELS INFLUENÇANT LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE

A l'étape suivante, pour évaluer l'impact des 19 risques personnels potentiels identifiés par les focus groupes, les répondant-es de l'enquête CCER-2021 ont répondu aux deux questions suivantes:

- *Quelle est la probabilité que ce soit un frein pour votre propre carrière académique ?*
- *Quelle est la probabilité que ce soit un facteur de précarisation pour vous ?*

Les réponses possibles à ces questions sont au nombre de 7 :

- (1) C'est déjà une réalité pour moi (valeur 100%)
- (2) Probable (valeur 83.33%)
- (3) Plutôt probable (valeur 66.67%)
- (4) Non réponse (valeur 50%)
- (5) Plutôt improbable (valeur 33.33%)
- (6) Improbable (valeur 16.67%)
- (7) Pas concerné-e (valeur 0%)

Pour chaque risque, la moyenne des valeurs obtenues est établie pour chaque question comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

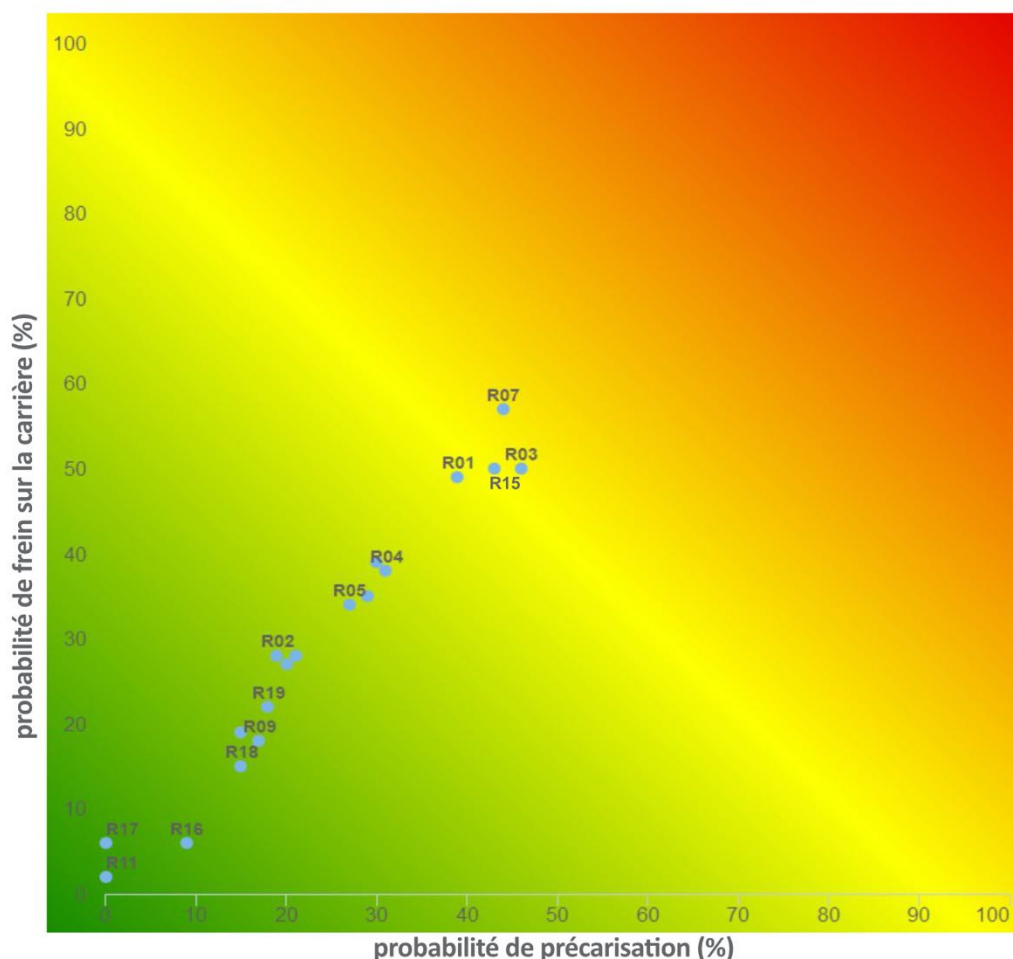
REF	DESCRIPTION	PROBABILITE DE PRECARISATION	PROBABILITÉ DE FREIN À VOTRE CARRIÈRE
R07	Le manque de publications dans des journaux scientifiques reconnus	44%	57%
R03	Avoir plus de 40 ans à un poste non stabilisé	46%	50%
R15	Ne pas avoir une idée claire sur les possibles scénarii de sa carrière	43%	50%
R01	Le manque de mobilité	39%	49%
R04	Avoir plus de 40 ans sans avoir établi une recherche personnelle	31%	38%
R06	Avoir des enfants à charge	30%	39%
R14	Influence du domaine de recherche sur la carrière académique	29%	35%
R05	Etre une femme ou un-e membre d'une minorité discriminée	27%	34%
R12	Etre en conflit avec sa hiérarchie	21%	28%
R08	Avoir développé des recherches dans des domaines très variés	20%	27%
R19	Effectuer dans le cadre de ses fonction universitaires des tâches en dehors du cahier des charges	18%	22%
R09	Avoir développé des recherches dans un domaine très pointu	17%	18%
R13	Etre victime de harcèlement moral ou sexuel, ou de discrimination	15%	19%
R18	Avoir un taux d'activité élevé sur des postes sur fonds ou en suppléance	15%	15%
R16	Avoir une idée claire et précise sur le scénario de sa carrière	9%	6%
R11	Etre en couple avec une personne également active à l'université	0%	2%
R10	Etre de nationalité extra-européenne	-7%	-6%
R17	Avoir une activité professionnelle pérenne en dehors de l'Université	-0%	6%

La matrice L2 montre la relation entre frein sur sa propre carrière académique et facteur de précarisation, et donc la façon dont chaque répondant-e se sent concerné-e par ces risques. Quatre risques personnels majeurs sont ainsi mis en exergue par les répondant-es :

- (R07) le manque de publications dans des revues scientifiques reconnues,
- (R03) avoir plus de 40 ans à un poste non stabilisé,
- (R15) ne pas avoir une idée claire sur les possibles scénarii de sa carrière,
- (R01) le manque de mobilité.

Parmi ces 4 risques, seuls les risques R07 et R03 avaient été listés comme risques majeurs dans la première approche générique. Il est également intéressant de noter les risques qui sont écartés, en particulier le fait d'avoir une activité rémunérée en dehors de l'Université (R17), être en couple avec une personne également active à l'Université (R11) et avoir une idée claire et précise sur le scénario de sa carrière (R16).

## L2 - Probabilité de risque personnel pour une carrière académique





## M. FACTEURS DE RISQUES SYSTÉMIQUES

Pour évaluer les 13 risques systémiques potentiels identifiés par les focus groupes, les répondant-es de l'enquête CCER-2021 ont tout d'abord répondu à la question:

*A votre avis est-ce un facteur de risque pour une carrière académique ?*

Les résultats à cette question sont reportés dans le graphique (M1) qui montre le classement des risques en fonction des réponses des répondant-es. Deux risques systémiques majeurs où les « oui » sont supérieurs à 70% et la somme des « oui et plutôt oui » est supérieure à 90% sont ainsi mis en exergue :

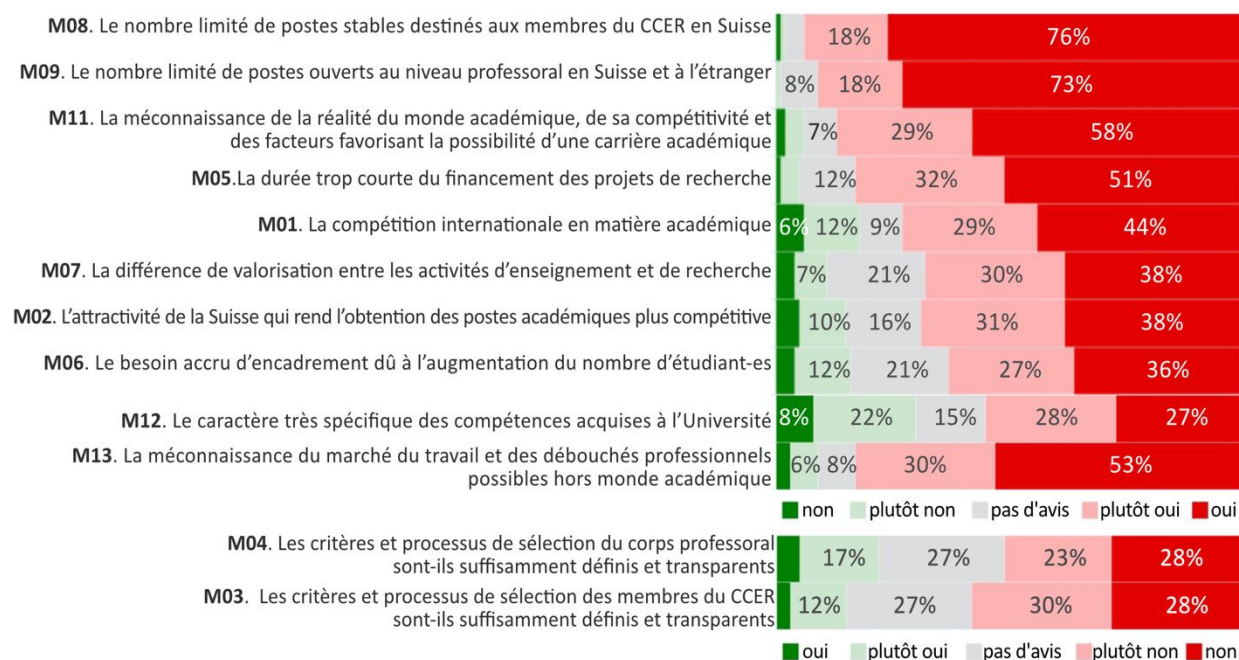
- (M08) le [nombre limité de postes stables destinés aux membres du CCER en Suisse](#) (94%)
- (M09) le [nombre limité de postes ouverts au niveau professoral en Suisse et à l'étranger](#) (91%)

Viennent ensuite deux risques systémiques où les « oui » sont supérieurs à 50% et la somme des « oui et plutôt oui » est supérieure à 80% :

- (M11) [la méconnaissance de la réalité du monde académique, de sa compétitivité et des facteurs favorisant la possibilité d'une carrière académique](#) (87%)
- (M05) [la durée trop courte du financement des projets de recherche](#) (83%)

**Concernant les carrières hors académie**, notons le risque systémique [M13 : La méconnaissance du marché du travail et des débouchés professionnels possibles hors du monde académique](#), qui est également évalué comme étant un facteur de risque très élevé pour ce type de carrière (oui : 53%, oui et plutôt oui ; 83%).

M1 – M13. A VOTRE AVIS, LES ÉLÉMENTS SUIVANTS SONT-ILS DES FACTEURS DE RISQUE POUR UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE (M1 – M11) OU POUR UNE CARRIÈRE HORS ACADÉMIE (M12 – M13) ?  
(n=487 - 524)



## M2. MATRICE DES RISQUES SYSTÉMIQUES INFLUENÇANT LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE

A l'étape suivante, pour évaluer l'impact des 13 risques systémiques potentiels identifiés par les focus groupes sur leur propre carrière, les membres du CCER ont répondu aux deux questions suivantes:

- *Quelle est la probabilité que ce soit un frein pour votre propre carrière académique ?*
- *Quelle est la probabilité que ce soit un facteur de précarisation pour vous?*

Comme pour les risques personnels, les réponses possibles à ces questions sont au nombre de 7 .

- (1) C'est déjà une réalité pour moi (valeur 100%)
- (2) Probable (valeur 83.33%)
- (3) Plutôt probable (valeur 66.67%)
- (4) Non réponse (valeur 50%)
- (5) Plutôt improbable (valeur 33.33%)
- (6) Improbable (valeur 16.67%)
- (7) Pas concerné-e (valeur 0%)

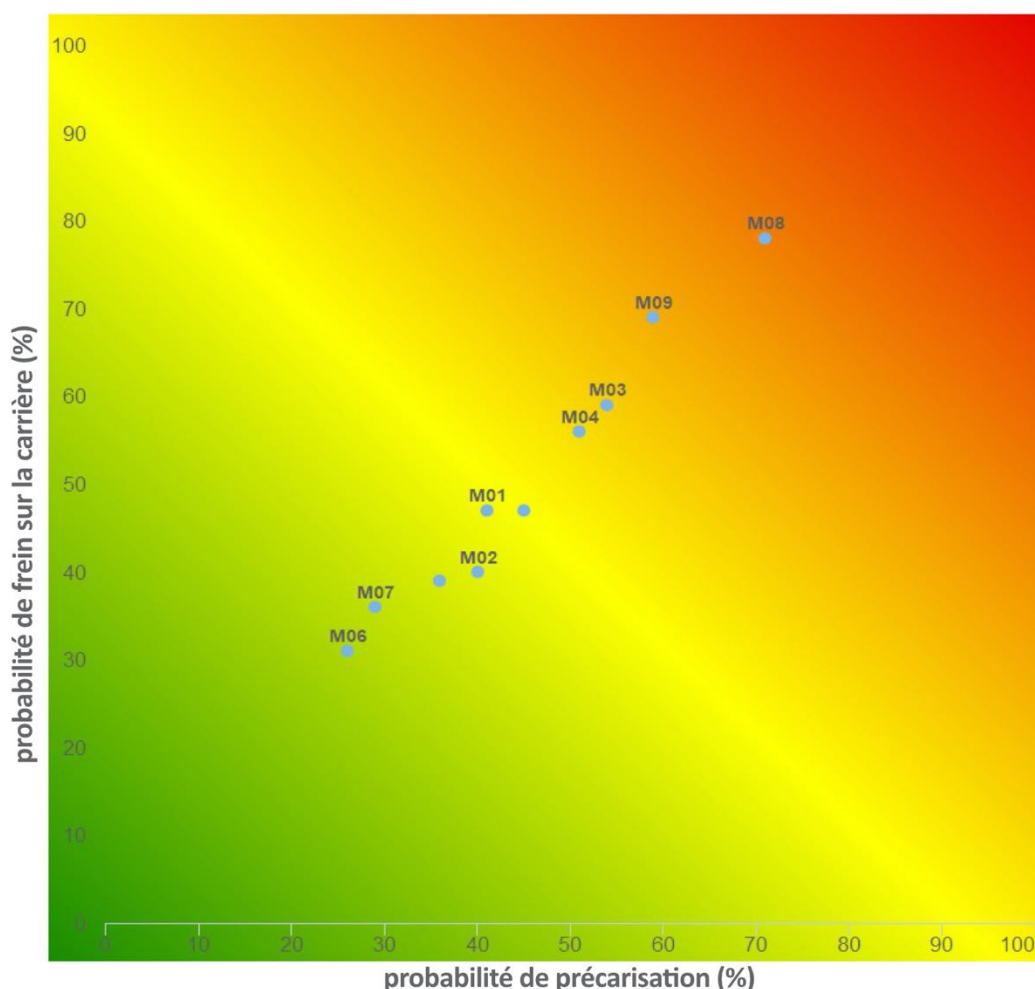
Pour chaque risque, la moyenne des valeurs obtenues est établie pour chaque question comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

REF	DESCRIPTION	PROBABILITE DE PRECARISATION	PROBABILITÉ DE FREIN À VOTRE CARRIÈRE
<b>Mo8</b>	Le nombre limité de postes stables destinés aux membres du CCER dans les universités suisses	71%	78%
<b>Mo9</b>	Le nombre limité de postes ouverts au niveau professoral en Suisse et à l'étranger	59%	69%
<b>Mo3</b>	La transparence insuffisante des critères et processus de sélection des membres du CCER	54%	59%
<b>Mo4</b>	La transparence insuffisante des critères et processus de sélection du corps professoral	51%	56%
<b>Mo5</b>	La durée trop courte du financement des projets de recherche	45%	47%
<b>Mo1</b>	La compétition internationale en matière académique	41%	47%
<b>Mo2</b>	L'attractivité de la Suisse qui rend l'obtention des postes académiques plus compétitive	40%	40%
<b>M11</b>	La méconnaissance de la réalité du monde académique, de sa compétitivité et des facteurs favorisant la possibilité d'une carrière académique	36%	39%
<b>Mo7</b>	La différence de valorisation entre activités d'enseignement et activités de recherche	29%	36%
<b>Mo6</b>	Le besoin accru d'encadrement dû à l'augmentation du nombre des étudiant-es	26%	31%
<b>M12</b>	Le caractère très spécifique des compétences acquises à l'Université empêche de considérer des carrières hors académie		
<b>M13</b>	La méconnaissance du marché du travail et des débouchés professionnels possibles hors monde académique		

Notons que le risque 10 « [La planification des carrières académiques au sein des facultés](#) » a été retiré de l'évaluation, la majeure partie des répondant-es (85%) ignorant ou connaissant peu les commissions de planification facultaires. L'idée initiale était que le plan quadriennal des facultés puisse être utilisé comme un outil de clarification pour l'élaboration du plan de carrière.



## M2 - Probabilité de risque systémique pour une carrière académique



Dans les deux approches les deux mêmes risques systémiques majeurs sont mis en exergue par les répondant-es :

(Mo8) le nombre limité de postes stables destinés aux membres du CCER dans les universités suisses,

(Mo9) le nombre limité de postes ouverts au niveau professoral en Suisse et à l'étranger.

Les deux risques suivants recueillent un score relativement bas dans la première approche plus générale, mais élevés dans l'approche plus personnalisée. Il s'agit de:

(Mo3) l'opacité des critères et processus de sélection des membres du CCER,

(Mo4) l'opacité des critères et processus de sélection des membres du corps professoral.

### Risques systémiques >> Risques personnels

Notons que la comparaison des matrices L2 et M2 montre que les probabilités d'impact des risques systémiques sur la carrière sont évaluées à un niveau considérablement plus élevé que les probabilités d'impact des risques personnels, avec des valeurs supérieures à 58% pour les deux risques systémiques les plus élevés (Mo8 : 71% / 78% et Mo9 : 59% / 69%) et des valeurs inférieures à 58% pour les deux risques personnels les plus élevés (Ro7 : 44% / 57% et Ro3 : 46% / 50%). Ce résultat montre que les répondant-es à l'enquête CCER-2021 considèrent que les contraintes systémiques qui pèsent sur leur carrière académique sont plus importantes que les contraintes personnelles.

## CONCLUSION

Cette enquête offre une vue d'ensemble des conditions de travail et de carrière des membres du corps intermédiaire de l'Université de Genève en 2021. Elle permet de préciser les lignes de force et de faiblesse qui caractérisent la situation des membres du CCER. Les points forts sont la grande motivation et la satisfaction vis-à-vis du travail universitaire, la qualité des ressources mises à disposition ainsi que la confiance vis-à-vis des responsables de recherche pour une grande majorité. Les lignes de faiblesse concernent le sentiment d'inégalité et de précarité et/ou de précarisation, les déficiences de l'encadrement, le harcèlement et les difficultés à élaborer un projet professionnel ouvrant sur un avenir académique ou extra-académique solide.

Cette enquête va permettre de mieux faire connaître l'état de la situation des membres du CCER au sein de la communauté. Ses résultats sont considérés comme robustes par le Rectorat. Ils établissent un diagnostic solide qui identifie les indicateurs à suivre et les valeurs cibles à atteindre. Pour assurer ce suivi, cette enquête devra être renouvelée régulièrement, idéalement sur un rythme bisannuel, mesurant ainsi l'impact des mesures prises et des changements qui seront opérés.

Nous distinguons aujourd'hui 25 indicateurs à suivre:

- (1) La motivation et la satisfaction au travail
- (2) Le niveau de respect du cahier des charges et du temps dédié aux activités de recherche
- (3) Le sentiment d'égalité de traitement
- (4) Le nombre des contrats à temps partiel et leur taux
- (5) Le taux d'absentéisme pour cause de maladie ou d'accident en lien avec le travail
- (6) Le taux des démissions et de renouvellement des membres dans une unité
- (7) Le niveau de connaissance des ressources mises à disposition des membres du CCER
- (8) La satisfaction quant aux ressources et à la logistique mises à disposition
- (9) La satisfaction quant à l'organisation du travail
- (10) La satisfaction quant à l'encadrement managérial et au mentorat
- (11) La satisfaction quant à l'encadrement institutionnel, notamment les écoles doctorales
- (12) La fréquence du suivi des événements de formation en matière d'enseignement
- (13) La fréquence des événements suivis visant à développer les compétences scientifiques
- (14) La fréquence des événements suivis visant à développer les compétences professionnalisantes
- (15) Le taux de satisfaction quant au soutien apporté aux collaborateur/trice-s non francophones
- (16) Le taux de satisfaction quant au soutien apporté aux personnes porteuses d'un handicap
- (17) Le niveau de ressenti d'un état de précarité et/ou de précarisation
- (18) L'auto-évaluation de la qualité de la santé mentale, de la santé physique et du niveau de stress
- (19) La fréquence d'exposition aux risques physiques et la connaissance des mesures de prévention

- (20) Les taux de harcèlement moral et sexuel, de discrimination
- (21) La fréquence des événements de formation à la recherche d'emploi suivis par le CCER-junior
- (22) La satisfaction quant à l'accompagnement du développement des carrières académiques
- (23) La satisfaction quant à l'accompagnement du développement des carrières non-académiques
- (24) La satisfaction quant à la valorisation de la formation doctorale et de l'expérience universitaire
- (25) L'indice d'attractivité de l'UNIGE auprès des membres du CCER

Cette enquête a servi de base à l'élaboration d'un projet de plan d'action mis en consultation en ce début d'année 2022 auprès de différentes instances concernées de l'Université afin de réunir leurs commentaires et suggestions.

## REFERENCES ET LIENS

### ASSOCIATIONS, INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET STRUCTURES DE L'UNIGE IMPLIQUANT LE CORPS INTERMÉDIAIRE

Assemblée de l'Université : <https://www.unige.ch/assemblée/>

ASSOCIATION ACCORDER : <https://www.unige.ch/asso-ens/accorder/>

ASSOCIATION APUG : <https://www.unige.ch/asso-ens/apug/>

ASSOCIATION PAT-UNIGE : <https://plone.unige.ch/associationpat/presentation>

Commission du personnel : <https://www.unige.ch/rectorat/commdupers/>

Graduate Campus : [Graduate Campus](#)

### DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES CARRIÈRES DU CCER À L'UNIGE

Charte d'éthique et de déontologie des Hautes Ecoles Universitaire et Spécialisée de Genève : [URL](#) ; [Pdf-fr](#) ; [Pdf-en](#).

Charte et directives éthiques du doctorat à l'UNIGE : [Pdf](#).

Recueil institutionnel des documents officiels de l'Université & des services à disposition de la communauté universitaire. [MEMENTO](#)

Règlement sur le Personnel de l'Université de Genève (RPers): [Pdf](#).

### PUBLICATIONS - CARRIÈRES DU CORPS INTERMÉDIAIRE UNIVERSITAIRE

Aubert Bonn N. (2020). **The failure of success – Careers, cultures, and integrity in science**. Doctoral dissertation. Hasselt University, Belgium. [Pdf](#).

Benderly BL. (2010). **Does the U.S. produce too many scientists?** Scientific American. [Pdf](#).

Cyranoski D., Gilbert N., Ledford H., Nayar A. and Yahia M. (2011). **Education: The PhD Factory**. Nature, 472: 276 – 279. DOI :10.1038/472276a. [Pdf](#).

Galliot B and Zossou L. (2020). **People & Culture: What Human Resources strategy for a University promoting a sustainable world ?** Available at Social Science Research Network, SSRN, [3730829](https://doi.org/10.2139/ssrn.3730829) ; [dx.doi.org/10.2139/ssrn.3730829](https://doi.org/10.2139/ssrn.3730829)

Gould J, Stephan P, Coriat AM. (2019). **Working Scientist podcast: Too many PhDs, too few research positions**. (2019). Nature, [DOI](#): 10.138/d41586-019-03439-x

Hildbrand T. (2018). **Next Generation : Pour une promotion efficace de la relève**. Rapport de l'Académie des Sciences Suisses Humaines et Sociales (ASSH) sur les conditions de précarité de la relève académique en Suisse. Swiss Academies Reports, 13, 2. [Pdf](#).

Maslen G. (2013). **The Changing PhD – Turning out millions of doctorates**. University World News. [link](#).

Pralong F, Saib C. **Guide pratique de la relève académique – Synthèse**. Faculté de Biologie Médecine, Université de Lausanne. [Pdf](#).

OECD Science, Technology and Industry Policy papers. (2021). **Reducing the precarity of academic research careers**. N° 113, OECD Publishing, Paris. [DOI](#): 10.1787/of8bd468-en. [Pdf](#).

Schmidlin S., Bühlmann E., Muharremi F. (2020). **Next Generation & Third Space: Nouveaux profils de carrières dans le système scientifique**. Studie im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. Swiss Academies Reports 15, 3. [link](#).

Zolas N. et al. Lane J. (2015). **Wrapping it up in a person: Examining employment and earnings outcomes for Ph.D. recipients**. Science, 350: 1376-1371. [DOI](#): 10.1126/science.aac5949.

---

## PUBLICATIONS - RISQUES PSYCHO-SOCIAUX – STRESS AU TRAVAIL - QUALITÉ VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE –

Karasek R. (1979). **Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign.** Administrative Science Quarterly, 24 : 285-308. [DOI](#) : 10.2307/2392498

Netemeyer RG, Boles J, McMurrain RC. (1996). **Development and validation of work-family and family-work conflict scales.** Applied Journal of Psychology, 81: 400-410. [DOI](#): 10.1037/0021-9010.81.4.400

Sargent LD, Terry DJ. (2000). **The moderating role of social support in Karasek's job strain model.** WORK & STRESS, 14. 245–261. [DOI](#) : 10.1080/02678370010025568

SECO publication. (2014). **Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail.** Distribution OFCL N° 710.064.f. [Pdf](#).

SECO publication. (2015). **Protection contre les risques psycho-sociaux au travail – Informations à l'intention des employeurs.** Distribution OFCL N° 710.238.f [Pdf](#)

SECO publication. (2017). **Conditions de travail et santé : stress.** Sélection de résultats issus de l'enquête suisse sur la santé 2017. [Rapport enquête suisse sur la santé 2017 stress](#)

