



PLEIN SENS

Aix-Marseille Université

Rapport Qualité de Vie au Travail

Résultats du baromètre 2022

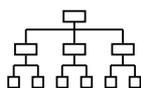
Novembre 2022

Sandra Lacanilao

Éric Molière

Nicolas Ponchaut

Sommaire



1 APPORTER UN ECLAIRAGE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UNIVERSITE :	
ORIGINES & METHODOLOGIE DE L'ENQUETE	3
1.1 Un observatoire social pour développer et piloter une politique harmonisée, concertée et efficace de qualité de vie au travail	4
1.2 La mobilisation des différents acteurs de la qualité de vie au travail pour co-construire un questionnaire adapté aux réalités vécues au sein d'AMU	5
1.3 Une mise en œuvre permettant de garantir l'expression libre tout en garantissant l'anonymat	5
2 UN ECHANTILLON DE REpondANTS REPRESENTANT UNE VARIETE DE METIERS ET DE SITUATIONS :	
REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON	7
2.1 Une mobilisation importante mais contrastée en fonction des profils	8
2.2 Un échantillon de répondants varié, un peu différent de la population globale AMU	9
2.3 Méthode d'analyse des résultats	12
2.4 Aide à la lecture des résultats	13
3 LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UNIVERSITE :	
RESULTATS DU BAROMETRE	15
Thème 1 - Sentiment vécu au travail	17
Thème 2 - Organisation du travail, communication	20
Thème 3 - Soutien et encadrement	24
Thème 4 - Equilibres professionnels	28
Thème 5 - Environnement de travail	31
Thème 6 - Relations et ambiance de travail	36
Thème 7 - Trajectoires professionnelles	43
Thème 8 - Ressources au travail	48
Thème 9 - Sens au travail et RSE	51
Question récapitulative	56
4 ANNEXES	56
4.1 Annexe 1 : questionnaire qualité de vie au travail 2022	57
4.2 Annexe 2 : analyse statistique de la distribution de l'échantillon de répondants	62
4.3 Annexe 3 : analyse statistique de la significativité des variables de profil aux réponses	63

1 Apporter un éclairage sur la
qualité de vie au travail au sein de
l'université :

Origines & méthodologie de
l'enquête

1.1 Un observatoire social pour développer et piloter une politique harmonisée, concertée et efficace de qualité de vie au travail

L'Université d'Aix Marseille est l'un des plus grands établissements d'enseignement supérieur francophone.

C'est un établissement complexe à de nombreux égards, de par ses effectifs étudiants et personnels, l'émiettement de ses implantations géographiques, la multiplicité de ses enseignements et laboratoires, et son organisation à la fois traditionnelle sur le plan administratif et résolument systémique pour répondre aux enjeux financiers actuels.

Université pluridisciplinaire et interdisciplinaire, avec un rayonnement international et socialement engagée, elle est lauréate de nombreux appels à projets nationaux et internationaux, ses structures sont en constante évolution.

L'équipe de gouvernance élue en janvier 2020 développe une forte ambition sociale illustrée notamment par l'évolution de la « baseline » du logo au profit de la mention « Socialement engagée ». Un changement hautement symbolique et un marqueur fort de l'ambition de l'établissement.

L'action s'inscrit autour de trois piliers :

- Le renforcement des missions fondamentales de l'Université que sont la Formation, la Recherche et l'Innovation.
- L'affirmation du positionnement d'AMU comme une grande université internationale.
- L'amélioration de la qualité de la vie au sein d'AMU pour toutes et tous.

L'Université se veut un véritable lieu de vie, ouvert sur la cité, non seulement pour l'ensemble de la communauté d'AMU dans sa diversité, mais également pour et avec la société.

L'objectif est de construire une Université partagée, attractive, innovante et rayonnante.

Depuis janvier 2020, les acteurs de l'université ont engagé un ensemble de démarches :

- A l'attention des étudiants avec notamment une attention particulière en période de confinement (paniers repas, projet de création de maison de l'étudiant sur chaque campus offrant des services de proximité, promotion du sport sur les campus, ...).
- A l'attention des personnels avec notamment le déploiement du télétravail (élaboration d'une charte), la mise en place depuis janvier 2021 d'une « démarche d'agenda social » où un ensemble de groupes de travail incluant les partenaires sociaux interviennent sur trois champs :
 - Qualité de vie au travail (QVT).
 - Handicap.
 - Loi de transformation de la fonction publique (LTFP) et des lignes directrices de gestion (LDG).

Riche de ses réflexions et de l'ensemble des audits et actions menés, l'établissement souhaite désormais développer et piloter au travers d'un **observatoire social** une politique harmonisée, concertée et efficace de qualité de vie au travail et/ou de responsabilité sociale interne en cohérence avec ses objectifs stratégiques en termes d'enseignement, de recherche et d'innovation.

Accompagné pour cela par le cabinet Plein Sens, l'une des étapes majeures de la mise en place de l'observatoire a consisté en la conception et au déploiement d'un baromètre de la qualité de vie au travail auprès de l'ensemble des professionnels, enseignants, enseignants-chercheurs et Biatss, travaillant au sein de l'université.

1.2 La mobilisation des différents acteurs de la qualité de vie au travail pour co-construire un questionnaire adapté aux réalités vécues au sein d'AMU

L'Université d'Aix-Marseille a souhaité mobiliser le regard et l'expertise de plusieurs acteurs de la qualité de vie au travail à travers une **démarche participative du questionnaire** :

- Une **trentaine d'entretiens compréhensifs longs** ont été menés auprès d'une diversité d'acteurs pour les entendre sur les différentes composantes de la qualité de vie au travail et recueillir leur regard sur le vécu actuel des agents AMU ;
- Un **comité expert paritaire**, rassemblant à la fois des membres de la gouvernance, des vice-présidents de l'université, des experts administratifs et les partenaires sociaux siégeant au CHSCT, a été constitué afin de co-concevoir le contenu des questions et des items de réponses au questionnaire ;
- Un **comité stratégique**, constitué des membres de la gouvernance, experts administratifs et représentant des composantes, a supervisé la démarche de conception et déploiement du baromètre 2022.

De plus, dans le cadre du **dialogue social de l'université**, le projet de questionnaire a été présenté en amont de son déploiement, lors du CHSCT du 31/05/2022.

Enfin, l'université ayant à cœur de **permettre l'expression libre des agents sur leurs vécus au travail en garantissant l'anonymat et la confidentialité de leurs réponses**, les modalités de déploiement du baromètre et de recueil des réponses présentées ci-après ont été travaillées et validées avec le DPO (Délégué à la Protection des Données) de l'université.

Enfin, c'est un questionnaire comportant au total **82 questions, dont 13 questions renseignant le profil du répondant, structuré autour de 9 thèmes** qui a été déployé auprès des personnels de l'université.

Il est à noter que malgré le nombre important de questions, les tests du questionnaire effectués auprès de quelques personnes n'ayant pas participé à sa conception, avaient permis de s'assurer que le temps moyen pour répondre n'était pas trop élevé (moins de 15 minutes).

1.3 Une mise en œuvre permettant de garantir l'expression libre tout en garantissant l'anonymat

Afin de garantir l'anonymat et la confidentialité des réponses des participants, l'enquête a été administrée par les soins du cabinet Vocaza sur la base du questionnaire co-élaboré par AMU et Plein Sens.

Une fois le questionnaire mis en ligne sur une **plateforme sécurisée répondant aux critères RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)** validés avec le DPO de l'université, un peu plus de **10 600 agents AMU, BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs** ont été sollicités par mail sur leur adresse universitaire pour y répondre. La consultation a été ouverte pendant six semaines, **du 13 septembre au 25 octobre 2022**.

Durant cette période, un **relai de communication important** a été assuré à la fois par les prestataires et l'université : des relances hebdomadaires ont été envoyées aux personnes n'ayant pas encore répondues, et des relais de communication ont été activés au sein de l'université, via notamment les doyens, directeurs administratifs de composantes et les vice-présidents.

Afin de garantir un accès au questionnaire y compris aux personnels rencontrant des difficultés d'accès à leur boîte mail et / ou ne travaillant pas régulièrement sur un

ordinateur professionnel, le questionnaire était également accessible via smartphone et tablette, et un **réseau de référents de proximité** a été mis en place durant toute la durée de la consultation. Ces référents de proximité, présents dans chaque campus de l'université, pouvaient accompagner les agents dans la réalisation du questionnaire, et disposaient d'un lien d'accès spécifique pour surmonter les éventuelles difficultés de connexion rencontrés par les agents.

En outre, un **support technique** assuré par les sociétés Vocaza et Plein Sens a assisté les personnels qui rencontraient des difficultés pour participer à l'enquête tout au long de l'administration du questionnaire.

**2 Un échantillon de répondants
représentant une variété de
métiers et de situations :**
Représentativité de l'échantillon

A l'issue de la période d'administration du questionnaire en ligne, ce sont **2 878 personnes travaillant au sein de l'université d'Aix-Marseille, agents Biatss et enseignants, enseignants-chercheurs, qui ont répondu à l'enquête en ligne** et se sont ainsi exprimés sur leur qualité de vie au travail. Cette mobilisation est précieuse, riche d'enseignements et permet d'obtenir **une photographie large et détaillée des vécus au travail de ces professionnels.**

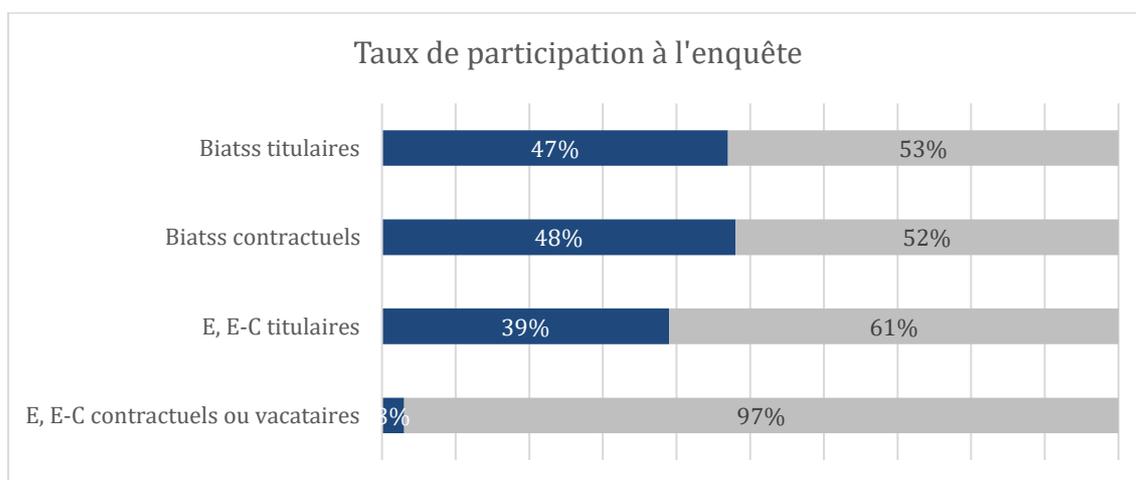
Toutefois, avant de passer à la présentation et au commentaire des résultats de l'enquête, il est important d'apporter quelques précisions concernant l'échantillon de répondants qui a participé à cette première itération du baromètre qualité de vie au travail.

2.1 Une mobilisation importante mais contrastée en fonction des profils

Avec 2 878 réponses sur les 10 606 mails envoyés début septembre, le taux moyen de participation à l'enquête est de 27%.

Cependant, on observe un taux de participation très différent entre les vacataires et contractuels d'enseignement d'une part, et les enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et les Biatss titulaires et contractuels d'autre part.

Ainsi, alors que la participation des vacataires et contractuels d'enseignements est restée faible (environ 3% de cette population), on constate **une bonne mobilisation des enseignants, enseignants-chercheurs titulaires (39%), des personnels Biatss titulaires (47%) et des personnels Biatss contractuels (48%).**



Il apparaît au vu du faible nombre de répondants que l'enquête par voie de mail sur les adresses universitaires **n'est pas un média permettant d'atteindre la population des vacataires et contractuels d'enseignement.** Etant donné le très faible nombre de répondants à l'enquête parmi cette catégorie de personnels, il n'apparaît pas pertinent de s'appuyer sur les réponses récoltées pour porter un regard sur leurs vécus au travail, et il a donc été décidé, en accord avec le comité stratégique AMU, de sortir les réponses de ces répondants de l'analyse des résultats. Dans la suite du document, **les résultats présentés concerneront donc uniquement les personnels Biatss, titulaires et contractuels, et les personnels enseignants, enseignants-chercheurs titulaires.**

Ainsi, hors vacataires et contractuels d'enseignement, le **taux de participation globale au baromètre est de 44%.**

2.2 Un échantillon de répondants varié, un peu différent de la population globale AMU

Pour pouvoir disposer d'une photographie des vécus au travail de différentes catégories de personnels de l'université, à la fois complète et suffisamment fine pour être intéressante, il était important d'avoir un échantillon de répondants suffisamment varié, à l'image de la population de professionnels au sein d'AMU, ce qui est le cas, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Caractéristique de profil	Parmi l'échantillon de répondants	Parmi la population globale AMU (hors vacataires et hébergés)
Statut	<p>23% Contractuels 77% Titulaires</p>	<p>36% Contractuels 64% Titulaires</p>
Communauté professionnelle	<p>60% Biatss 40% E, E-C</p>	<p>44% Biatss 56% E, E-C</p>
Catégorie professionnelle (Biatss)	<p>44% Cat. A 26% Cat. B 30% Cat. C</p>	<p>30% Cat. A 26% Cat. B 44% Cat. C</p>
Corps d'appartenance (E, E-C)	<p>14% Enseignants 59% Maitres de conf. 27% Professeur</p>	<p>27% Enseignants 50% Maitres de conf. 23% Professeur</p>
Genre	<p>64% Femme 36% Homme</p>	<p>60% Femme 40% Homme</p>
Âge	<p>4% < 30 ans 18% 30 - 39 ans 32% 40 - 49 ans 46% > 50 ans</p>	<p>16% < 30 ans 21% 30 - 39 ans 25% 40 - 49 ans 38% > 50 ans</p>
Ancienneté au sein d'AMU	<p>4% < 1 an 19% 1 à 5 ans 35% 6 à 15 ans 29% 16 à 25 ans 13% > 25 ans</p>	<p>7% < 1 an 30% 1 à 5 ans 23% 6 à 15 ans 26% 16 à 25 ans 14% > 25 ans</p>
Responsabilités managériales	<p>37% Encadrants 63% Non-encadrants</p>	<p>13% Encadrants 87% Non-encadrants</p>

Un test du Chi2 a été réalisé pour vérifier si les profils des répondants diffèrent significativement de la population globale d'AMU. Les résultats des tests établissent des écarts de distribution significatifs au seuil de 1% sur les différentes variables ci-dessus, entre la population de répondants et le profil des personnels d'AMU (voir annexe 1 pour plus de détails).

On peut supposer que ces écarts ont un impact sur les résultats observés, il est donc important de les avoir en tête pour la lecture des résultats :

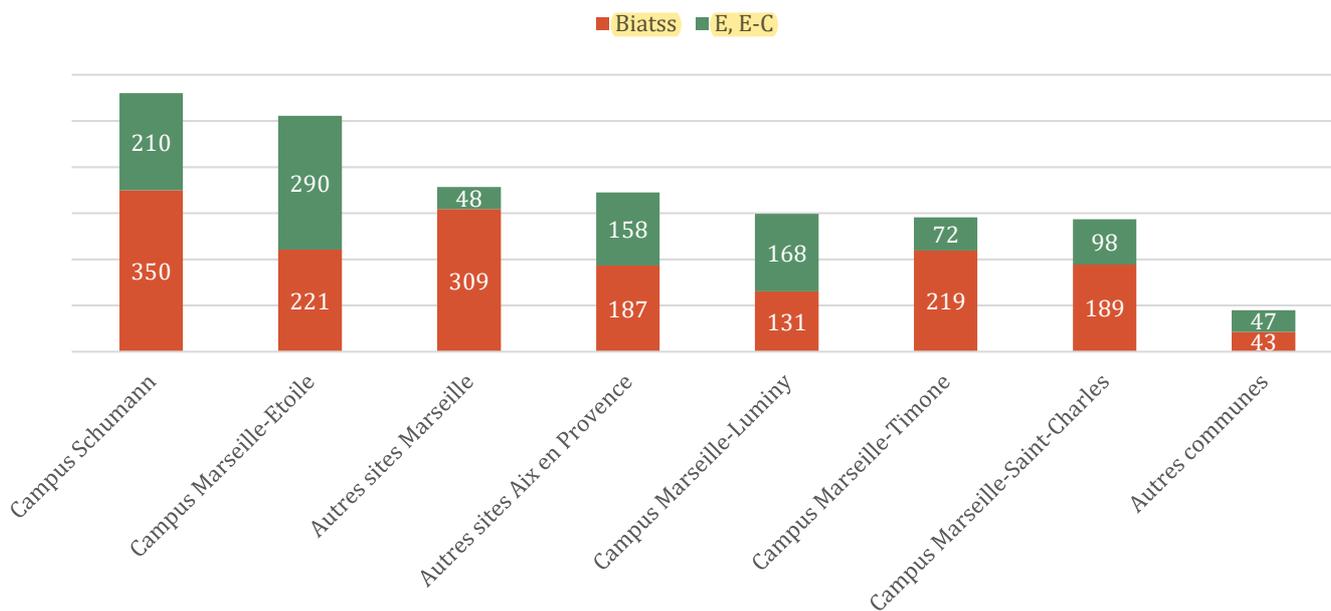
En synthèse, par rapport à la population globale d'AMU, les répondants au baromètre sont davantage :

- Des fonctionnaires
- Des Biatss, de catégorie A
- Des femmes
- Des encadrants
- Plus âgés que la moyenne des personnels AMU



Afin d'affiner le portrait de l'échantillon, sont présentés ci-après quelques éléments plus détaillés sur les caractéristiques du profil des répondants :

Communauté professionnelle des répondants des différents campus



Profil des répondants Biatss :

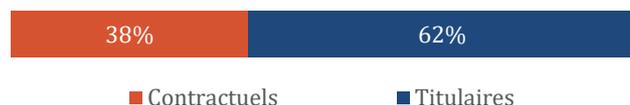
Genre des répondants Biatss



Ancienneté des Biatss



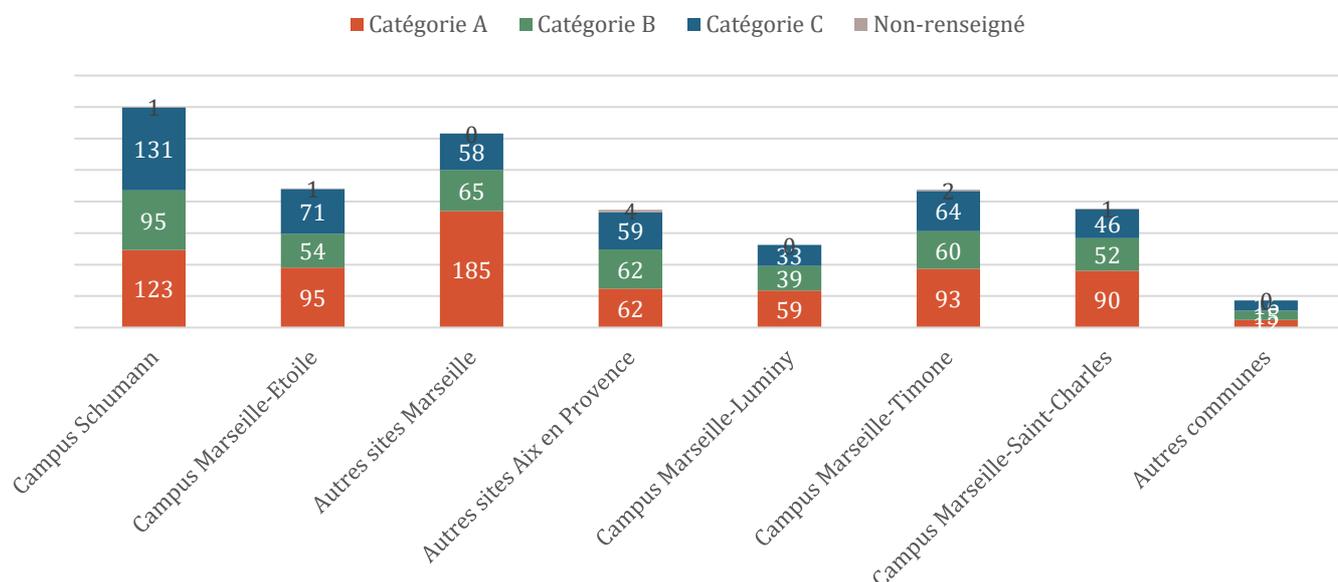
Statut des répondants Biatss



Responsabilités managériales des répondants Biatss



Grade des répondants Biatss des différents campus



Profil des répondants enseignants, enseignants-chercheurs

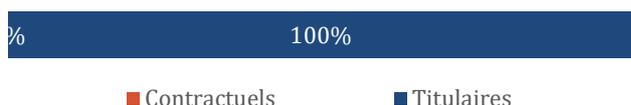
Genre des répondants E, E-C



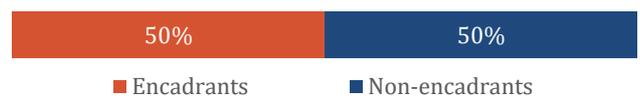
Ancienneté des E, E-C



Statut des répondants E,E-C*



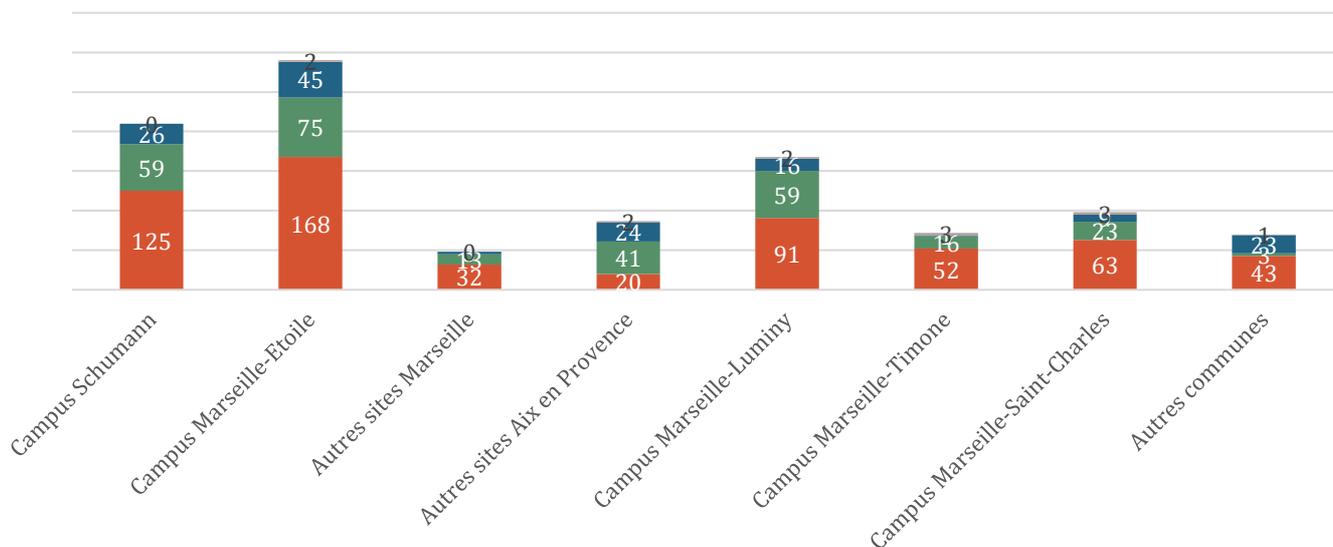
Responsabilités managériales des répondants E, E-C



*Pour rappel, très peu de vacataires et contractuels d'enseignement ayant répondu à l'enquête, ceux-ci ont été exclus de l'analyse des résultats.

Corps des répondants E, E-C des différents campus

■ Maitresse / maitre de conf. ■ Professeure / professeur ■ Enseignante / enseignant ■ Non-renseigné



2.3 Méthode d'analyse des résultats

Etant donné la diversité de profils des répondants, il est important de pouvoir identifier si l'expression de certaines populations de professionnels diffère de la moyenne des réponses. C'est-à-dire de pouvoir répondre par exemple à la question : est-ce que sur telle question, les répondants Biatss de catégorie A ont répondu globalement la même chose que les répondants Biatss de catégorie C ?

Pour identifier si de telles variations existent, et savoir si elles sont significatives, deux types de tests statistiques, dits du Chi2 et du V de Cramer, ont été réalisés pour chacune des questions. Les résultats complets de ces tests sont disponibles en annexe du rapport (annexe 3), et donnent ainsi une vision, question par question, des variances dans les réponses en fonction du profil des répondants.

En synthèse, les résultats de ces tests statistiques indiquent que :

- C'est la **variable de la communauté professionnelle d'appartenance, Biatss ou enseignants, enseignants-chercheurs, qui fait le plus varier les résultats à une même question** (au total, 11 questions ont des résultats fortement différents en fonction de la communauté professionnelle d'appartenance) ;
- Les autres variables dans les profils de répondants (âge, genre, lieu de travail, ancienneté, ...), prises indépendamment les unes des autres, font beaucoup moins varier les résultats à une même question.

Grâce à l'identification de ces variations, une **analyse détaillée des réponses des différentes populations à une même question** est présentée dans le rapport lorsque celles-ci diffèrent beaucoup d'une population à l'autre.

Dans les tableaux de l'annexe 3 :

- Si une case est blanche et renseignée « NS », cela signifie que les réponses à cette question ne varient pas en fonction du profil des répondants sur cette variable ;
- Si une case est colorée, plus la coloration est foncée et plus les réponses des répondants à cette questions sont différentes en fonction de leur profil sur cette variable.

Exemple tiré de l'annexe 3 : sur cette question 32 concernant les équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle

- La variable de genre n'a pas d'effet sur les réponses : c'est-à-dire que les réponses des répondants hommes et femmes sont réparties de la même façon sur cette question. Un graphe filtré sur les réponses des hommes uniquement aura la même allure qu'un graphe filtré sur les réponses des femmes uniquement, et donc la même allure que le graphique des résultats globaux.
- La variable de statut a un effet faible : on aura une très légère différence entre les répondants titulaires et les répondants contractuels à cette question.
- En revanche, la variable de la communauté professionnelle a une forte incidence sur les résultats de la question : les répondants Biatss et EC n'ont pas répondu la même chose (on dit que la variable est significative). A chaque fois qu'un tel écart dans les réponses à une question est constaté, des graphes filtrés sur les différentes populations de répondants ont été réalisés et intégrés au rapport.

#	Questions	Statut	Communauté	Genre
		Q75	Q1	Q81
32	Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez :	***	***	ns

2.4 Aide à la lecture des résultats

Cette partie a vocation à accompagner votre lecture du rapport, en présentant la façon dont les données sont organisées et les points de précisions à connaître pour une lecture facilitée des résultats du baromètre.

Comment s'organise la partie du rapport présentant les résultats du baromètre ?

- Le rapport propose une lecture par thématique, dans l'ordre du questionnaire. Chaque thématique constitue une partie.
 - L'ensemble du questionnaire avec la numérotation de chaque partie et de chaque question se trouve en annexe 1 de ce rapport
- Chaque partie s'organise comme suit :
 - Le titre de la thématique telle qu'elle apparaissait dans le questionnaire
 - Un en-tête introductif rappelant le nombre de questions constitutives de la thématique et proposant une première approche des résultats
 - Les résultats globaux pour chacune des questions de la thématique, présentés de différentes façons selon le type de questions :
 - les questions à échelle de Likert : elles sont regroupées dans un premier tableau (graphes en barre horizontale)
 - les questions à échelle spécifique et/ou posées uniquement à une population en particulier sont présentées dans un second temps (graphes aux formats adaptés au type de question)
 - La rédaction d'une analyse de ces résultats, par sujet et par population : l'analyse n'est pas exhaustive, elle met l'accent sur les écarts entre populations les plus significatifs et sur vos sujets de préoccupations principaux
 - Cette partie s'accompagne de graphiques ou tableaux complémentaires qui permettent d'étayer les idées présentées dans le corps du texte. Il s'agit de zoom sur certaines populations (E, EC / Biatss ; genre ; lieux de travail ; ...)
 - Un encadré (sur fond de couleur) propose une extraction de données issues soit du RSU 2020, soit de l'enquête Télétravail de 2021 (en fonction des données disponibles et de leur pertinence au regard des sujets abordés dans la thématique).

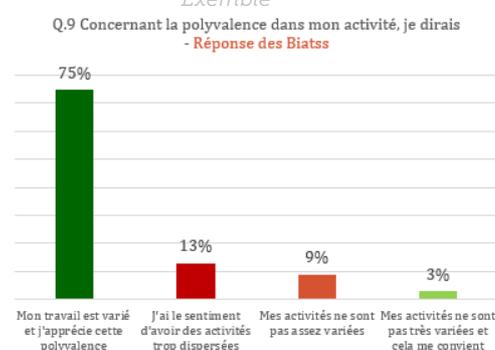
Zoom sur les graphiques

- Concernant les tableaux des graphiques où les répondants étaient invités à se positionner sur une échelle de réponse allant de « Tout à fait d'accord » à « Pas du tout d'accord » (dit échelle de Likert) : les résultats sont présentés selon l'échelle de réponses positives à négatives (de « Tout à fait d'accord » à « Pas du tout d'accord »).
- Lorsque les graphiques ne concernent qu'une population en particulier, l'information est indiquée en-dessous de l'intitulé du graphique. Nous retrouvons ce cas de figure dans les situations suivantes :

- La question du baromètre a été posée uniquement à une population en particulier (par exemple, uniquement les Biatss). L'information est indiquée avec la mention « Question posée uniquement aux xx » (police en noir) :



- Le graphique propose un zoom sur les réponses d'un certain profil de répondants (par exemple, réponses des répondants Biatss). Dans ce cas, les résultats sont ceux de la population sur laquelle nous avons appliqué un filtre. L'information est indiquée avec la mention « Réponses des xx » (police en rouge) :



- Le questionnaire a été pensé de manière à ce que l'ensemble de ls se reconnaisse dans chacune des questions posées. Toutefois et en cas de besoin, les répondants avaient la possibilité de ne pas se positionner sur une question soit en cochant « Ne me concerne pas », soit en sautant la question sans que cela ne soit bloquant pour poursuivre jusqu'à la fin du questionnaire.
 - Seules les deux questions de profils au début du questionnaire ont été rendues obligatoires, car elles permettaient par la suite de proposer des questions spécifiques selon la communauté professionnelle d'appartenance et/ou la responsabilité managériale du répondant.

Point de précision sur la lecture des analyses

- Les résultats de ce baromètre portent sur le vécu des répondants à l'enquête. Pour rappeler cette idée, nous précisons à plusieurs endroits du rapport (mais non systématiquement pour ne pas en alourdir la lecture) :
 - « x % parmi les répondants Biatss de l'enquête » (et non parmi l'ensemble des Biatss d'AMU)

Données complémentaires issues de sources différentes (RSU, Enquête télétravail)

Afin de compléter et mettre en relief les résultats du questionnaire, deux sources de données pouvant apporter des éclairages sur la qualité de vie au travail des personnels AMU sont mobilisées :

- Le **Rapport Social Unique 2021** : Le RSU présente, pour la plupart des indicateurs, les données sur trois ans (2019, 2020, 2021) permettant de réaliser une analyse de la situation respective des femmes et des hommes et de son évolution au sein de l'université en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de conditions et de temps de travail, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et en matière d'actes de violences, de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes.
- L'**enquête Télétravail 2021** : « Le télétravail au sein d'Aix-Marseille Université – Présentation du bilan à 1 an ». Enquête lancée en décembre 2021 auprès de l'ensemble des personnels Biatss (télétravailleurs ou non) et des responsables hiérarchiques des télétravailleurs. Le taux de participation à cette enquête était de 28% (1 009 agents Biatss, 41 E, E-C). Les données issues de cette enquête concernent donc principalement la population de Biatss.

**3 La qualité de vie au travail au sein
de l'université :**
Résultats du baromètre

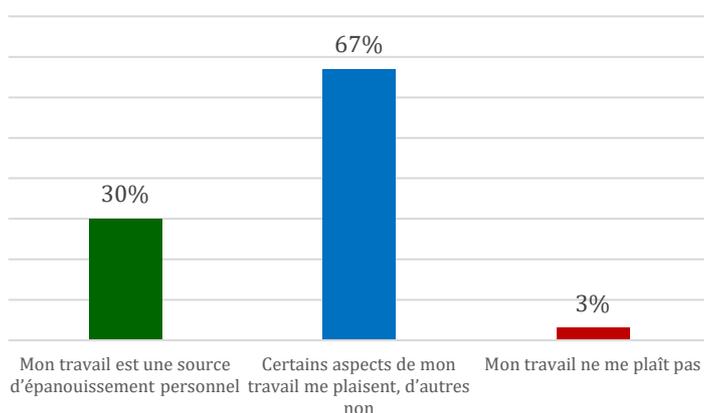
Thème 1 : sentiment vécu au travail

Sur la thématique du sentiment vécu au travail, **sept questions** ont été posées afin d'aborder les sujets du sentiment d'appartenance, de l'engagement et de la qualité du travail. Les réponses aux questions sont très positives, avec une nuance entre personnels Biatss et enseignants, enseignants-chercheurs concernant le vécu de la polyvalence.

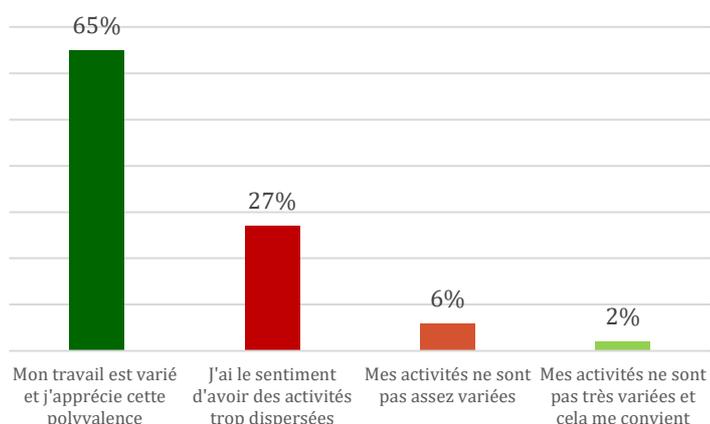
● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

#	Questions	Résultats
3	C'est une fierté pour moi de travailler pour AMU	21% 28% 28% 13% 4% 3% 3%
4.a	Globalement, vous diriez plutôt vous sentir appartenir à... AMU	21% 30% 28% 12% 4% 4% 1%
4.b	Globalement, vous diriez plutôt vous sentir appartenir à... Ma structure	27% 30% 22% 10% 5% 4% 2%
4.c	Globalement, vous diriez plutôt vous sentir appartenir à... Mon entité ou mon équipe	45% 31% 13% 5% 2% 3% 2%
6	J'ai le sentiment de faire du bon travail	30% 43% 20% 5% 2%
7	J'ai le sentiment que mon travail est intéressant	29% 39% 22% 6% 2%
8	J'ai le sentiment que mon travail est utile	34% 37% 20% 6% 2%

Q.5 De manière générale, quelle perception avez-vous de votre travail ?



Q.9 Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais:



Une expression positive sur le sentiment d'appartenance, l'engagement au travail et la qualité du travail

On observe une expression positive concernant le sentiment de fierté au travail au sein d'AMU par 77% des répondants, et ce toute population confondue et quel que soit le lieu de travail.

L'expression des répondants sur le sentiment d'appartenance est également très positive, à la fois sur le sentiment d'appartenance à Aix-Marseille Université, à leur structure (composante, directions centrales & services communs) et à leur entité ou équipe (département, laboratoire, service, équipe). Il nous paraît important de souligner que sur ce sujet, les répondants s'expriment à 45% comme tout à fait d'accord avec le fait d'appartenir à leur entité et leur équipe.

67% des répondants disent que certains aspects de leur travail leur plaisent et d'autres non, et ils sont 30% à aller jusqu'à dire que leur travail est une source d'épanouissement professionnel.

Les répondants sont également 93% à exprimer être au moins plutôt d'accord avec le fait de faire du bon travail, et à 90% d'entre eux s'expriment positivement sur le fait de réaliser un travail intéressant.

On note également une expression positive à 91% concernant le sentiment de faire un travail utile, sans observer aucun décrochement significatif sur cet item, quel que soit le profil des répondants ou leur lieu de travail.

Des regards différents entre Biatss et enseignants, enseignants-chercheurs sur la polyvalence dans l'activité

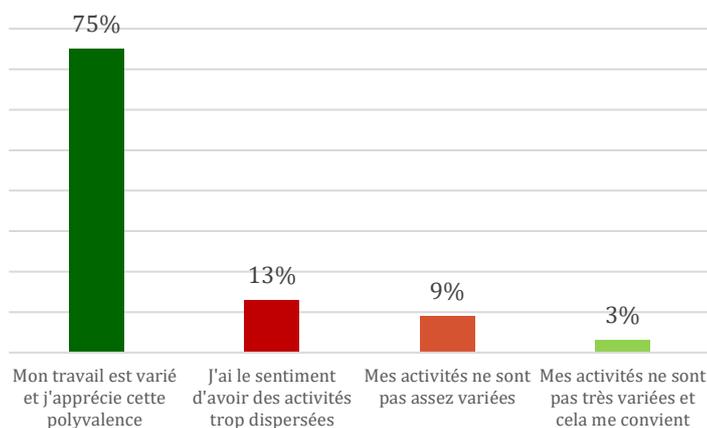
À la question concernant la polyvalence dans leur activité, 67% de la totalité des répondants expriment avoir une activité variée et apprécier cette polyvalence.

En revanche, on observe une différence significative sur ce sujet entre la

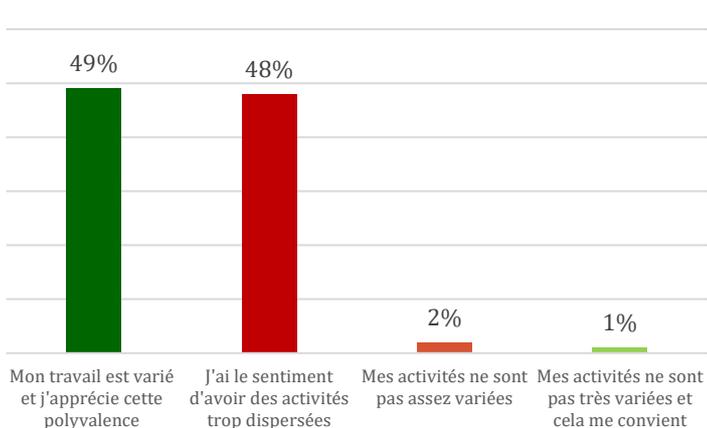
population de Biatss, qui sont 75% à dire avoir une activité variée et apprécier cette polyvalence, alors que le taux d'E-EC à avoir sélectionné cet item de réponse n'est que de 49%, et 48% d'entre eux disent avoir le sentiment d'avoir des activités trop dispersées.

Si l'on regarde dans le détail, ce sont les populations de professeur / professeure des universités ou assimilé, et de maître / maîtresse de conférences ou assimilé qui expriment à 52% et 51% avoir le sentiment d'avoir des activités trop dispersées, tandis que 63 % des enseignantes / enseignants disent avoir une activité variée et apprécier cette polyvalence, et 27% d'entre eux disent avoir des activités trop dispersées.

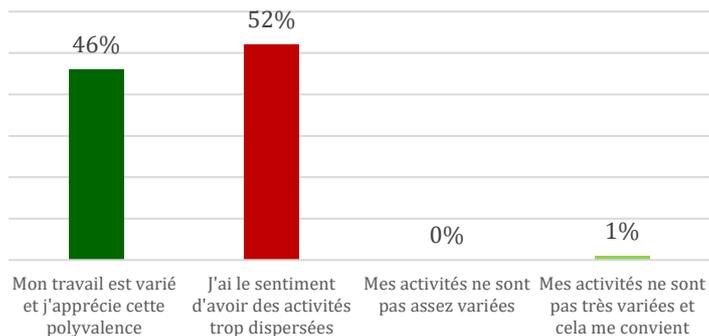
Q.9 Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais
- Réponse des Biatss



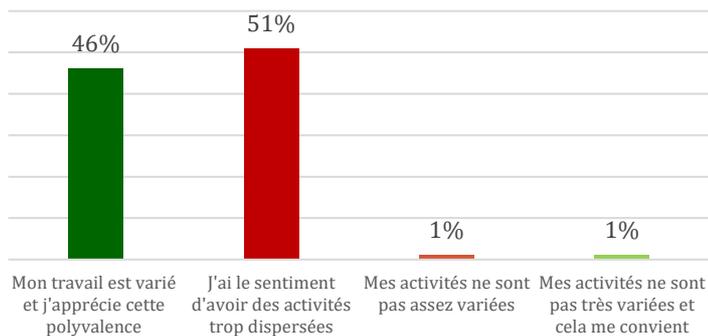
Q.9 Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais
- Réponse des E, E-C



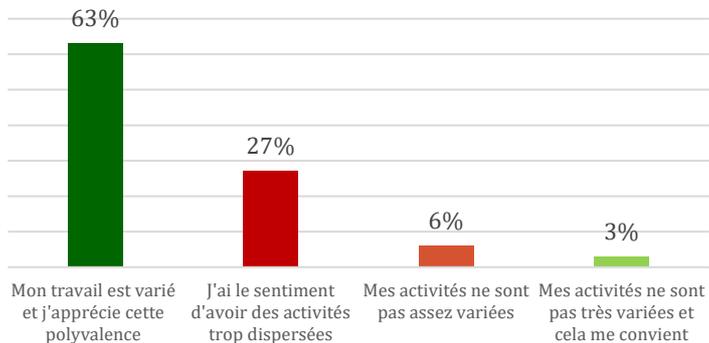
Q.9 Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais
- Réponse des professeurs, professeurs des universités



Q.9 Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais
- Réponse des maitresses et maitres de conférence



Q.9 Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais
- Réponse des enseignantes et enseignants



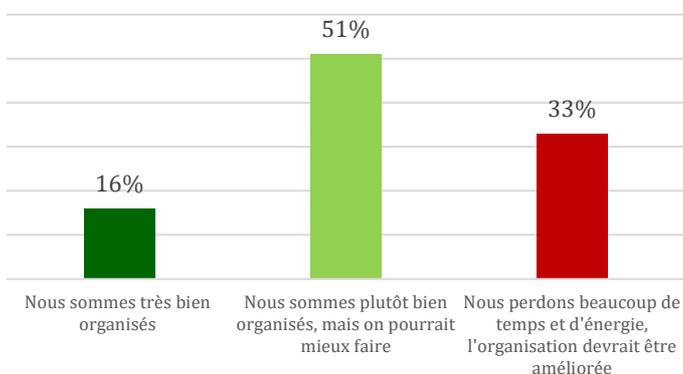
Thème 2 : organisation du travail, communication

Sur la thématique de l'organisation du travail et de la communication, douze questions ont été posées pour interroger l'organisation du travail, la coopération, ainsi que les sujets de communication, de cohésion et de rythme de travail. Les résultats sont globalement positifs, avec des expressions plus partagées sur la coopération et le rythme de travail notamment.

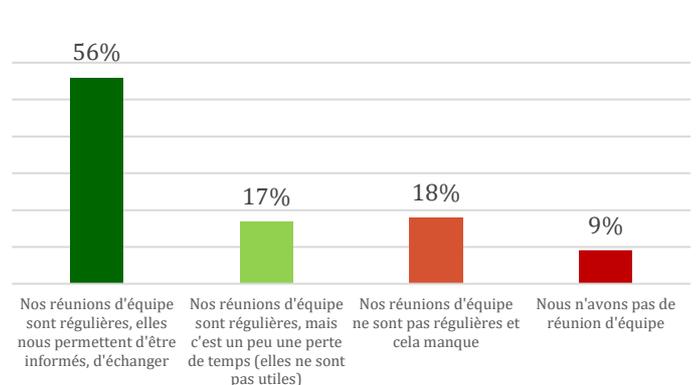
● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

#	Questions	Résultats
10	Globalement, je sais ce qu'il se passe à AMU	9% 26% 39% 17% 6% 3%
11	Je dispose des informations dont j'ai besoin pour bien faire mon travail au quotidien	10% 31% 33% 17% 6% 4%
12	J'ai une vision claire des activités des entités avec lesquelles je travaille directement	11% 29% 33% 17% 5% 3%
13	La coopération entre services est fluide (les échanges sont faciles et réactifs)	4% 13% 30% 29% 12% 12% 2%
14	La coopération entre services est encouragée au sein d'AMU	4% 15% 30% 27% 9% 8% 7%
15	De manière générale, je comprends la manière dont sont prises les décisions	4% 17% 27% 28% 11% 12% 1%
20	Au sein de mon collectif de travail, la répartition des missions se fait de manière équitable	10% 24% 23% 21% 6% 12% 5%

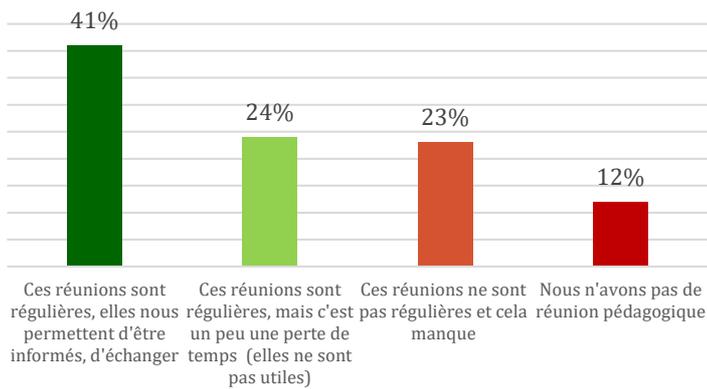
Q.16 A propos de l'organisation de votre service, vous diriez :



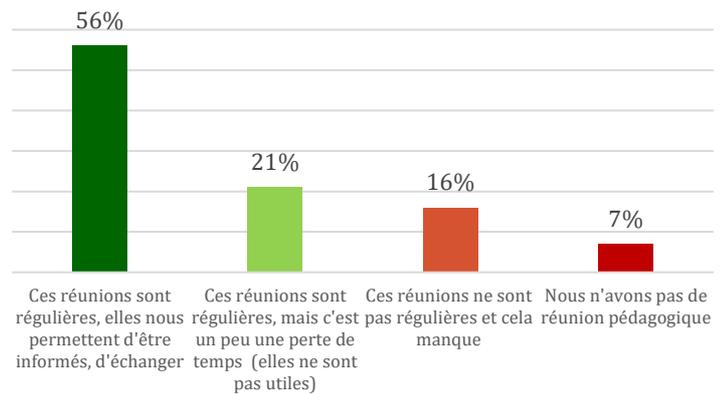
Q.17 A propos de vos réunions d'équipe, vous diriez (question aux Biatss uniquement) :



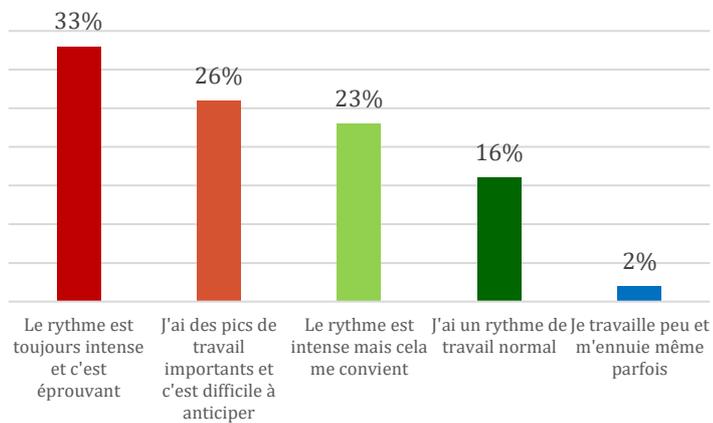
Q.18 A propos de vos réunions pédagogiques, vous diriez:
(question aux E, E-C uniquement)



Q.19 A propos de vos réunions au sein de votre laboratoire, vous diriez (question aux E, E-C uniquement) :



Q.21 Concernant votre rythme de travail, vous diriez :



Une expression globalement positive sur la qualité de la communication au sein de l'université

74% des répondants ont sélectionné un item de réponse positif concernant d'une part leur niveau d'information globale de ce qu'il se passe au sein de l'université, et d'autre part leur accès aux informations nécessaires pour pouvoir faire du bon travail. L'expression des répondants est également globalement positive concernant la visibilité qu'ils ont sur les activités des entités avec lesquelles ils travaillent. Les tests statistiques effectués montrent que ces éléments sont globalement valables toutes populations confondues.

Un regard partagé sur la coopération entre services

On observe une expression partagée sur la coopération entre service, avec 53% des répondants qui ont sélectionné un item de réponse négatif concernant la fluidité de la coopération, et ce sans que l'on observe, à ce stade, de différences significatives dans l'expression des différentes populations d'AMU sur le sujet.

Les répondants sont également 44% à avoir sélectionné un item de réponse négatif concernant le fait que la collaboration entre services est encouragée au sein d'AMU, et ils sont 51% à avoir répondu par un item négatif concernant leur compréhension de la façon dont les décisions sont prises au sein de l'université.

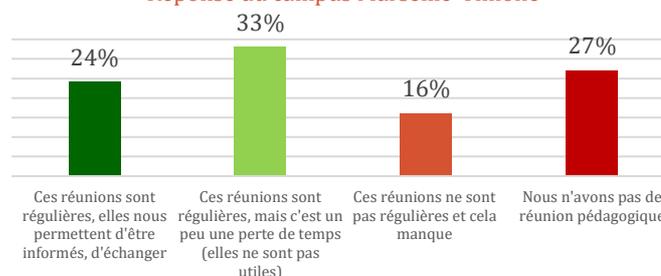
Une expression globalement positive sur l'organisation du travail et les réunions

En moyenne, 67% des répondants se sont exprimés positivement concernant l'organisation de leur service. Cependant, chez les E-EC, ce taux de réponses positives descend à 56%, et ils sont 44% à estimer perdre beaucoup de temps et d'énergie et souhaiter une amélioration de l'organisation (43% chez les enseignantes et enseignants, 45% chez les maitresse et maitres de conférences, 44% chez les professeures et professeurs).

Concernant les réunions d'équipe chez les Biats, et de laboratoire chez les E-EC, l'expression des répondants est globalement positive. En revanche, l'expression concernant les réunions pédagogiques (question posée aux E, E-C) est davantage partagée, puisque seulement 41% des répondants disent avoir des réunions régulières et utiles. C'est sur le campus Marseille-Timone que l'expression des répondants enseignants, enseignants-chercheurs est particulièrement négative sur ce point, avec 27% des répondants qui déclarent ne pas avoir de réunion pédagogique.

Q.18 A propos de vos réunions pédagogiques, vous diriez: (E, E-C uniquement)

Réponse du campus Marseille-Timone



Zoom sur les agents télétravailleurs - Résultat de l'enquête télétravail 2021

- L'expression des agents télétravailleurs a été très positive également sur la communication, puisque **92% des agents télétravailleurs se disent satisfaits de la communication** mise à leur disposition dans le cadre du télétravail.
- Dans le cadre de la mise en place du télétravail, **76% des encadrants d'agents télétravailleurs déclarent constater des effets positifs** auprès du collectif de travail (slide 46).
- En revanche, concernant les rythmes de travail, 293 agents télétravailleurs indiquaient que leur temps de travail est plus long en télétravail qu'en présentiel, et **62% d'entre eux indiquaient se reconnecter en dehors des plages horaires définies**.



Une expression plutôt négative des E, E-C concernant les rythmes de travail et l'équité

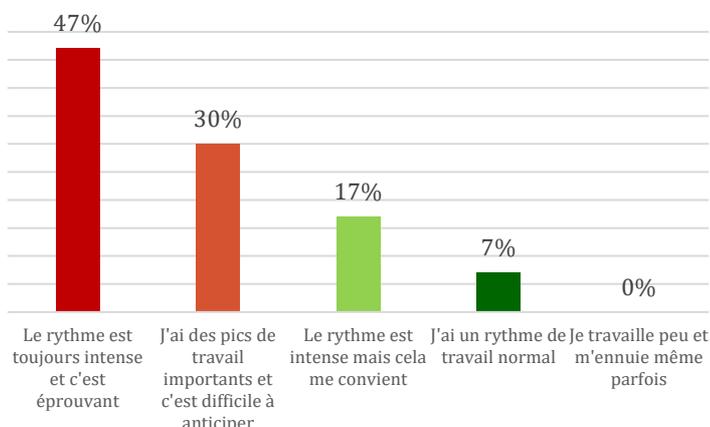
A la question concernant leur rythme de travail, 59% des répondants, Biatss et enseignants, enseignants-chercheurs, ont exprimé une opinion négative traduisant un rythme intense éprouvant ou des pics de charge difficiles à anticiper.

Il nous semble important de noter que cette expression est encore plus accentuée parmi la population d'enseignants, enseignants-chercheurs, quel que soit leur corps d'appartenance, puisqu'en moyenne 47% des répondants E, E-C expriment avoir toujours un rythme soutenu et que cet état de fait est éprouvant.

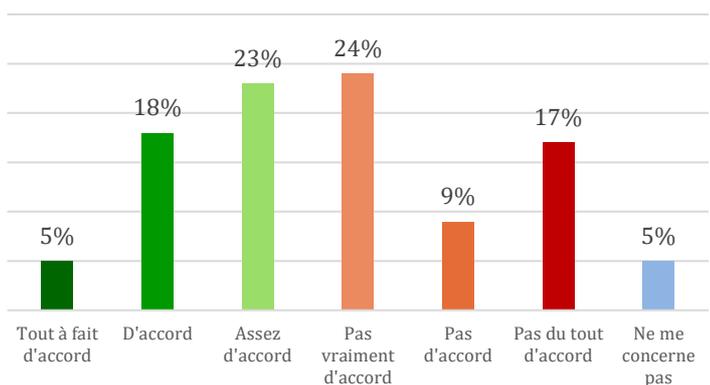
En parallèle, les répondants enseignants, enseignants-chercheurs ont également une expression plus négative que la moyenne des répondants AMU concernant l'équité dans la répartition des missions au sein de leur collectif de travail.

L'expression d'un rythme toujours soutenu et éprouvant est également particulièrement importante parmi la population de répondants exerçant des responsabilités managériales (46%).

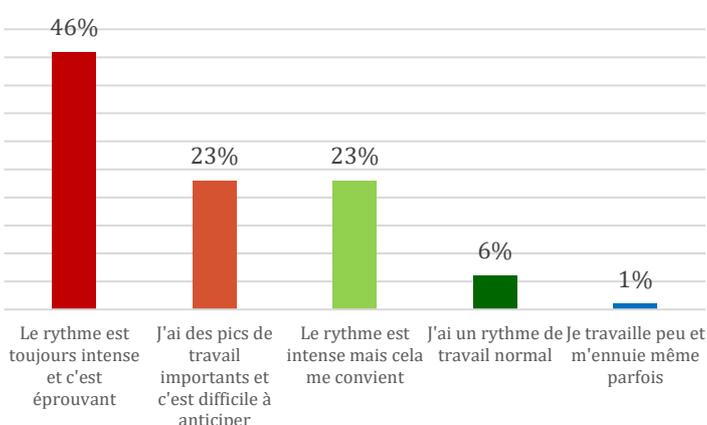
Q.21 Concernant votre rythme de travail, vous diriez -
Réponse des E, E-C



Q.20 Au sein de mon collectif de travail, la répartition des missions se fait de manière équitable -
Rép. des E, E-C



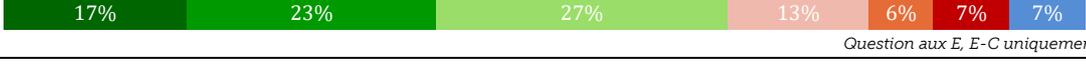
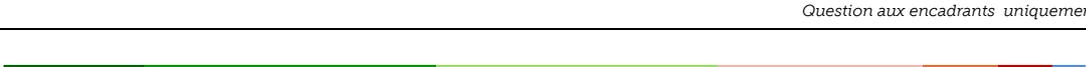
Q.21 Concernant votre rythme de travail, vous diriez -
Réponse des encadrants



Thème 3 : soutien et encadrement

Concernant le soutien et l'encadrement, à travers les dix questions posées ont été traités les sujets du soutien perçu, de la reconnaissance et du soutien au management. On observe des expressions positives chez la population de Biatss, et des expressions davantage partagées chez la population d'enseignants, enseignants-chercheurs.

● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

#	Questions	Résultats
22	J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux Biatss uniquement</p>
23	J'ai le sentiment que ma composante me soutient et me reconnaît	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux E, E-C uniquement</p>
24	J'ai le sentiment que mon laboratoire me soutient et me reconnaît	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux E, E-C uniquement</p>
25	Globalement, j'ai le sentiment que mes collègues et / ou mes pairs me soutiennent et me reconnaissent	
29	Je sais ce que l'on attend de moi dans le cadre de mes responsabilités managériales	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux encadrants uniquement</p>
30	Je dispose du soutien dont j'ai besoin lorsque je fais face à une situation difficile	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux encadrants uniquement</p>
31	Je me sens convenablement formé pour encadrer des équipes	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux encadrants uniquement</p>

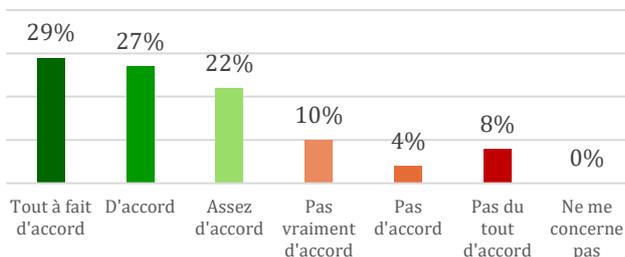
● 1 - Tout le temps ● 2 - La plupart du temps ● 3 - Rarement ● 4 - Jamais ● 5 - Ne se prononce pas

#	Questions	Résultats
26	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux Biatss uniquement</p>
27	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de ma composante	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux E, E-C uniquement</p>
28	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de mon laboratoire	 <p style="text-align: right; font-size: small;">Question aux E, E-C uniquement</p>

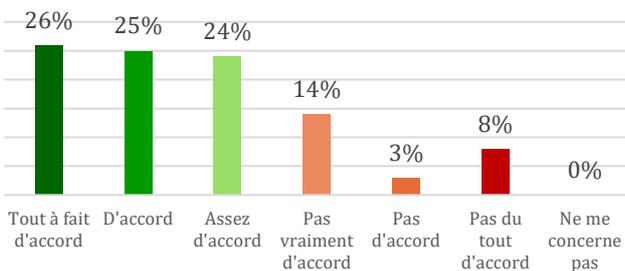
Pour la population de Biatss, une expression globalement positive sur le sentiment de soutien et la reconnaissance

Les répondants appartenant à la population de Biatss sont 73% à avoir sélectionné un item de réponse positif concernant leur sentiment d'être soutenus et reconnus par leur hiérarchie. Il est toutefois à noter que l'expression des Biatss de catégorie C sur ce sujet est plus négative que celle des catégories A et B.

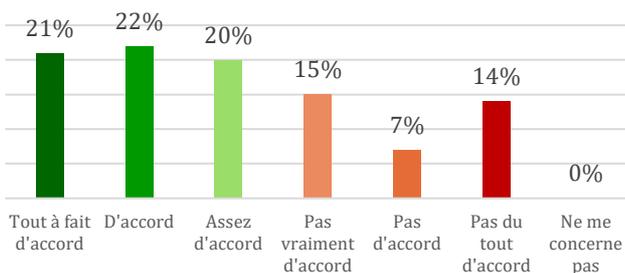
Q.22 J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît - Rép. des Biatss de Cat. A



Q.22 J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît - Rép. des Biatss de Cat. B



Q.22 J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît - Rép. des Biatss de Cat. C



L'expression des répondants Biatss est également très positive concernant le soutien reçu de la part de leurs collègues et/ou de leurs pairs, et ils sont 56% à avoir le sentiment que l'on tient compte de leur avis avant que des décisions soient prises au moins la plupart du temps, sans que l'on note un écart significatif important à ce sujet en fonction de leur lieu de travail.

Pour les E-EC, un sentiment de soutien et de reconnaissance moins fort de la part de la composante que du laboratoire

On observe chez les répondants enseignants, enseignants-chercheurs une expression très partagée concernant le sentiment de soutien et de reconnaissance de la part de leur composante, avec 49% d'entre eux qui ont sélectionné un item de réponse négatif. On observe en outre sur cette question des différences significatives de réponse entre les différents secteurs disciplinaires d'appartenance des répondants (cf. tableau page suivante).

Les répondants enseignants, enseignants-chercheurs sont également 56% à déclarer avoir le sentiment que leur avis est rarement, voire jamais pris en compte avant qu'une décision soit prise au sein de leur composante, et l'on observe aussi sur cette question des écarts de réponse significatifs en fonction du secteur disciplinaire des répondants.

En revanche, sur ces deux mêmes items (sentiment de soutien et reconnaissance d'une part, et prise en compte de leur avis dans la prise de décision d'autre part) l'expression des répondants E-EC concernant leur laboratoire est un peu plus positive, notamment celle des répondants professeur.e des universités.

Zoom sur les agents télétravailleurs - Résultat de l'enquête télétravail 2021

Bien que globalement positive, l'expression des agents Biatss répondants l'est moins que celle des agents télétravailleurs qui ont répondu à l'enquête télétravail 2021, puisque :

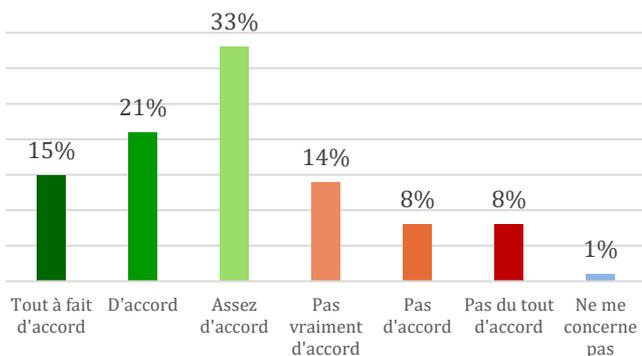
- 93% des agents télétravailleurs se disent satisfaits de l'accompagnement proposé par leur encadrant.
- 85% d'entre eux estiment que leur responsable apporte de la reconnaissance sur la qualité du travail effectué en télétravail.



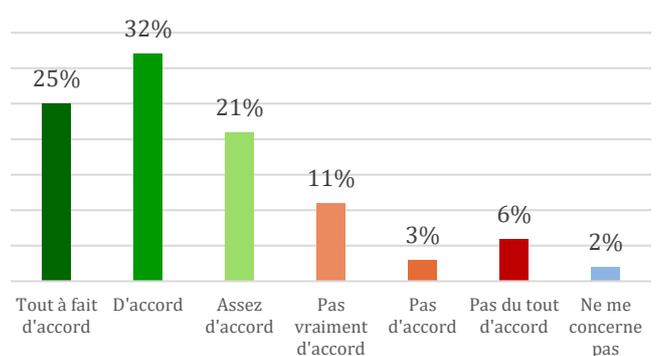
Secteur disciplinaire	Q.23 J'ai le sentiment que ma composante me soutient et me reconnaît – Question aux E, E-C uniquement
Arts, Lettres, Langues et Sciences humaines (ALLSH, CFMI, MMSH)	6% 11% 26% 25% 15% 17% 2%
Droit et Sciences politiques (FDSP, IMPGT)	21% 28% 28% 11% 6% 6% 0%
Economie et gestion (EJCAM, FEG, IAE, IRT)	9% 26% 18% 18% 14% 15% 0%
Santé (Pharma, SMPM)	12% 17% 29% 14% 8% 17% 3%
Sciences et technologies (FDS, FSS, Polytech, Pytheas)	9% 15% 25% 24% 12% 14% 1%
Pluridisciplinaire (INSPE, IUT)	16% 17% 22% 22% 7% 16% 0%

Secteur disciplinaire	Q.27 J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de ma composante – Question aux E, E-C uniquement
Arts, Lettres, Langues et Sciences humaines (ALLSH, CFMI, MMSH)	25% 45% 17% 13%
Droit et Sciences politiques (FDSP, IMPGT)	6% 40% 34% 11% 9%
Economie et gestion (EJCAM, FEG, IAE, IRT)	5% 27% 39% 15% 14%
Santé (Pharma, SMPM)	6% 31% 31% 17% 15%
Sciences et technologies (FDS, FSS, Polytech, Pytheas)	23% 35% 22% 18%
Pluridisciplinaire (INSPE, IUT)	5% 33% 35% 16% 11%

Q.24 J'ai le sentiment que mon laboratoire me soutient et me reconnaît - Rép. des maitres de conf.



Q.24 J'ai le sentiment que mon laboratoire me soutient et me reconnaît - Rép. des professeurs



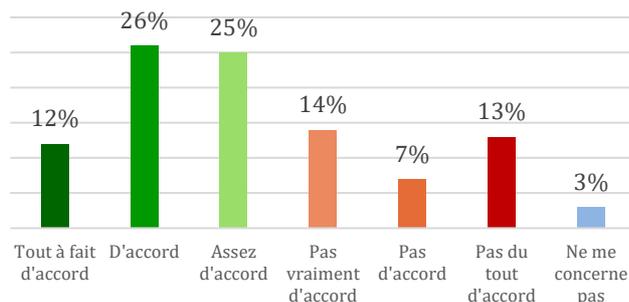
Une expression globalement positive des encadrants, Biatss et E, E-C, concernant le soutien au management

Les résultats des trois questions qui ont été posées spécifiquement aux encadrants, sont globalement très positifs. Tout d'abord, **87% des répondants encadrants ont répondu positivement concernant le fait de savoir ce que l'on attend d'eux dans le cadre de leurs responsabilités managériales**, et ce quel que soit la population de répondants ou leur lieu de travail.

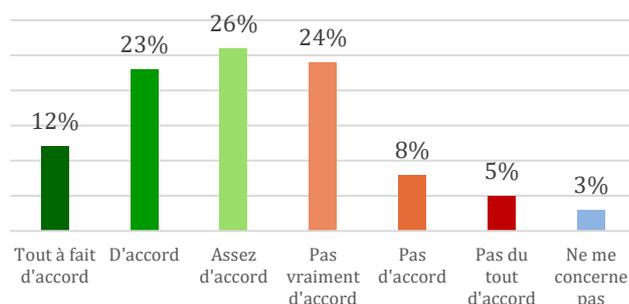
De la même façon, l'expression des répondants encadrants est également globalement positive concernant le soutien qu'ils reçoivent en cas de situation difficile, et ce quel que soit la population de répondants ou leur lieu de travail.

Enfin, **66% d'entre eux déclarent avoir le sentiment d'être correctement formés pour exercer leurs fonctions managériales**. Il nous semble toutefois intéressant de préciser que sur cette question, on note un écart significatif entre les répondants en fonction de leur tranche d'âge, et que les répondants âgés de 40 à 49 ans ont une expression plus mitigée que les autres (50% d'entre eux ont sélectionné les items « Assez d'accord » ou « Pas vraiment d'accord »).

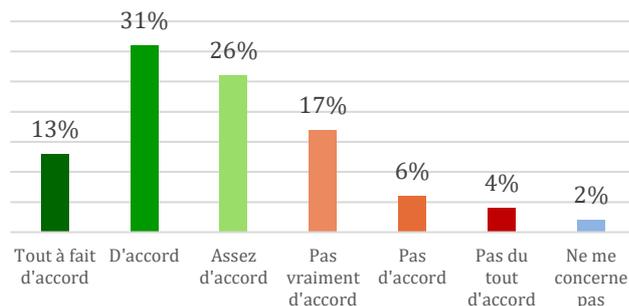
Q.31 Je me sens convenablement formé pour encadrer des équipes - Rép. des 30 - 39 ans



Q.31 Je me sens convenablement formé pour encadrer des équipes - Rép. des 40 - 49 ans



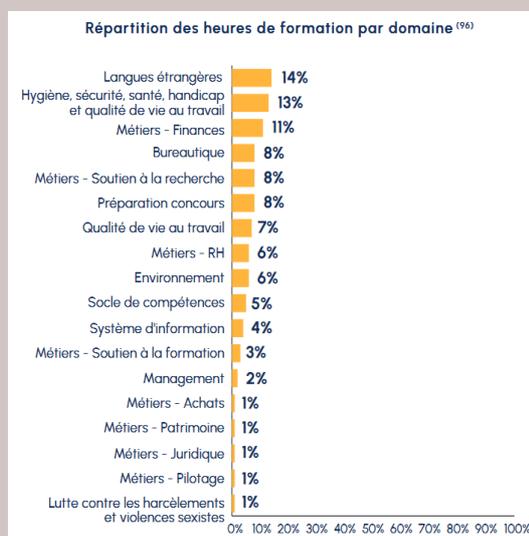
Q.31 Je me sens convenablement formé pour encadrer des équipes - Rép. des 50 ans et +



Zoom sur la formation – Données du Rapport Social Unique 2021

Il peut être intéressant de mettre ces résultats en regard de quelques chiffres concernant la formation professionnelle au sein d'AMU. En effet, une augmentation annuelle de l'investissement formation a été programmée sur la période 2018 - 2022 afin de développer l'offre d'un point de vue quantitatif et qualitatif. Quelques chiffres :

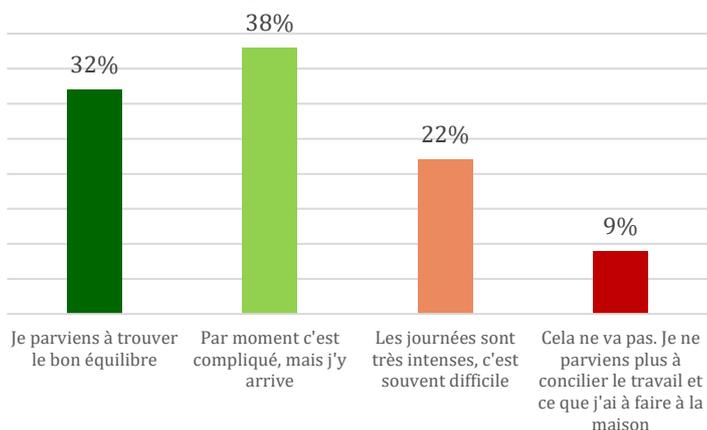
- 723 094 € ont été investis en budget formation ;
- + 60% du taux d'exécution du plan de formation a été exécuté par rapport à 2020 ;
- La formation se répartit sur 24 domaines, et 35% des actions de formation concernant le domaine métier.



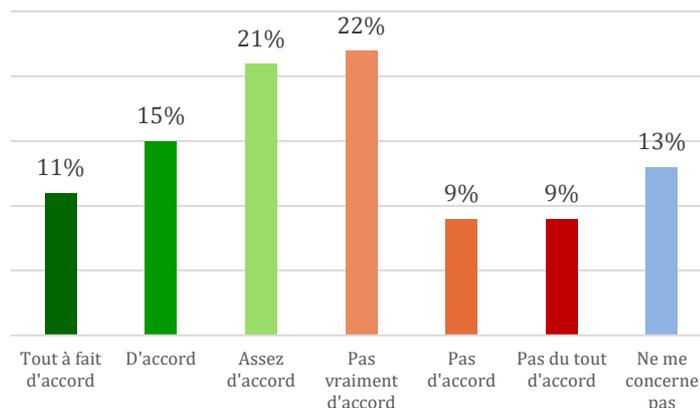
Thème 4 : équilibres professionnels

L'expression des répondants sur les quatre questions portant sur les équilibres professionnels, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que sur les déplacements professionnels, est globalement positive, mais présente des écarts importants entre les populations Biatss et enseignants, enseignants-chercheurs.

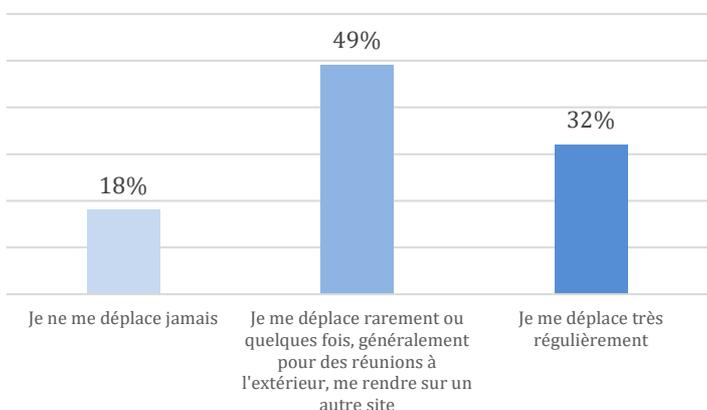
Q.32 Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez :



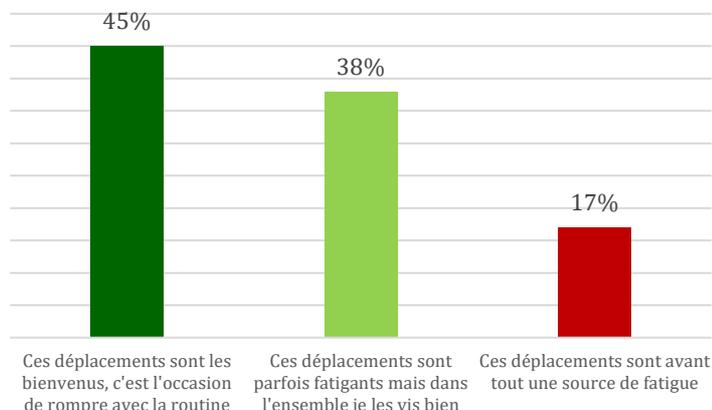
Q.33 Avec le Covid, j'ai changé mes manières de travailler et c'est mieux qu'avant :



Q.34 Dans le cadre de mes fonctions / activités, vous diriez :



Q.35 Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez :



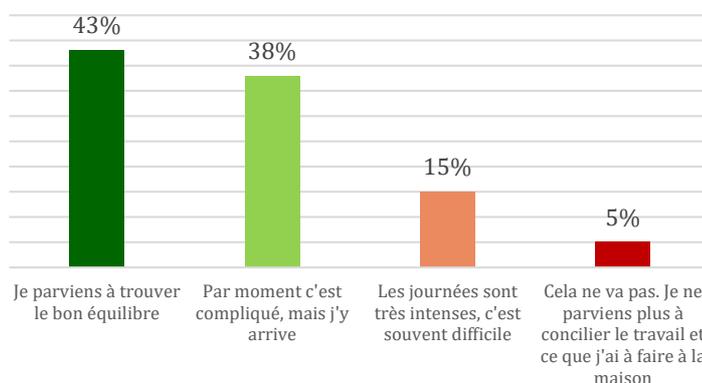
Une expression globalement positive sur les équilibres professionnels à contraster

Dans l'ensemble, 70% des répondants à l'enquête expriment le fait qu'ils arrivent à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il y a cependant 22% des répondants qui disent avoir des journées intenses souvent difficiles, et ils sont également 9% à dire ne plus réussir à concilier leur travail et ce qu'ils ont à faire chez eux.

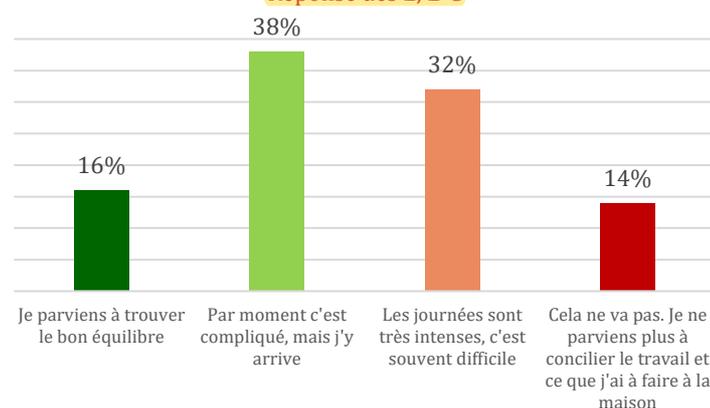
Ces chiffres ne diffèrent pas entre les hommes et les femmes (écart statistiquement non-significatif), en revanche l'expression des vécus concernant l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est significativement différent entre la population de répondants Biatss et celle des enseignants, enseignants-chercheurs.

En effet, alors que 43% des répondants Biatss disent parvenir à trouver le bon équilibre, ils sont seulement 16% à avoir sélectionné cet item parmi les répondants enseignants, enseignants-chercheurs, 32% d'entre eux estiment vivre des journées très intenses souvent difficiles, et ils sont 14% à déclarer ne plus parvenir à concilier leur travail et ce qu'ils ont à faire à la maison.

Q.32 Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez - Réponse des Biatss



Q.32 Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez - Réponse des E, E-C



Zoom sur les agents télétravailleurs - Résultat de l'enquête télétravail 2021

Concernant les équilibres professionnels, l'enquête réalisée en 2021 semblait indiquer un effet positif du télétravail sur le vécu des répondants :

- 91% des agents télétravailleurs déclaraient que le télétravail a eu un effet « positif » ou « plutôt positif » sur leur équilibre vie personnelle / vie professionnelle, tandis que 7% restaient neutres (slide 28).
- 80% des agents télétravailleurs exprimaient ressentir un effet « positif » ou « plutôt positif » sur leur épanouissement au travail (slide 27).

En revanche, 60% des femmes répondantes et 56% des hommes répondants indiquaient que malgré la mise en place du télétravail, cela ne leur avait pas permis de libérer du temps pour une activité extra-professionnelle.



L'expression de vécus différents entre Biatss et E, E-C concernant les déplacements

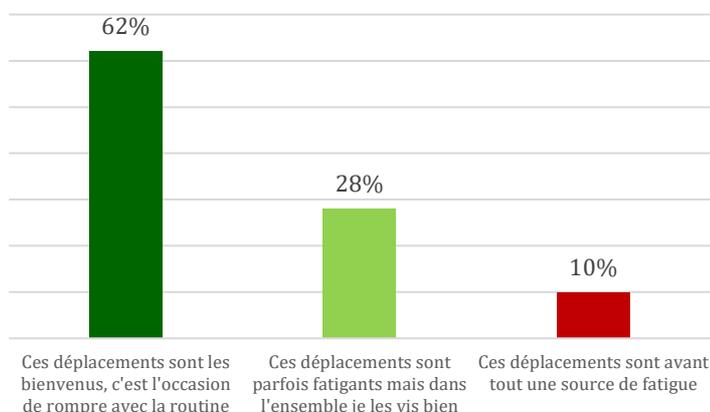
La majorité des répondants à l'enquête (67%) disent se déplacer rarement, voire jamais. Cependant, on note un écart très significatif sur cet item entre les Biatss et les E, E-C. En effet, alors que les répondants Biatss sont seulement 16% à déclarer se déplacer très régulièrement, ce taux monte à 58% chez les répondants enseignants, enseignants-chercheurs.

Le regard posé sur ces déplacements est également différent entre la population de répondants Biatss et celle des enseignants, enseignants-chercheurs, ces derniers posant un regard globalement moins positif sur les déplacements.

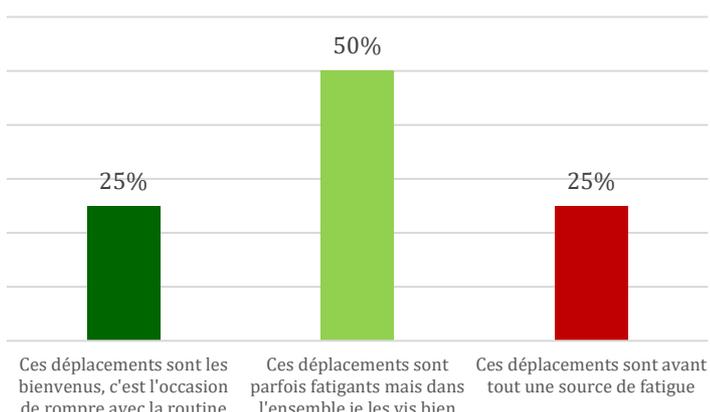
Ainsi, seulement 10% des répondants Biatss déclarent que leurs déplacements sont avant tout une source de fatigue, et ils sont 62% à estimer que ces déplacements sont les bienvenus et sont l'occasion de rompre avec la routine. De leur côté, bien que les répondants enseignants, enseignants-chercheurs soient 75% à déclarer au moins bien vivre ces déplacements dans l'ensemble, le taux de répondants qui déclarent vivre ces déplacements comme une source de fatigue avant tout monte à 25%.

Parmi la population d'enseignants, enseignants-chercheurs, ceux sont les répondants des campus Marseille-Saint Charles et « autres sites de Marseille » qui expriment un vécu négatif sur les déplacements.

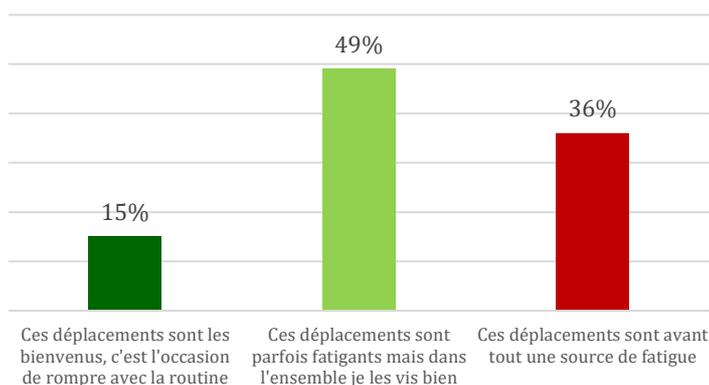
Q.35 Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez - Réponse des Biatss



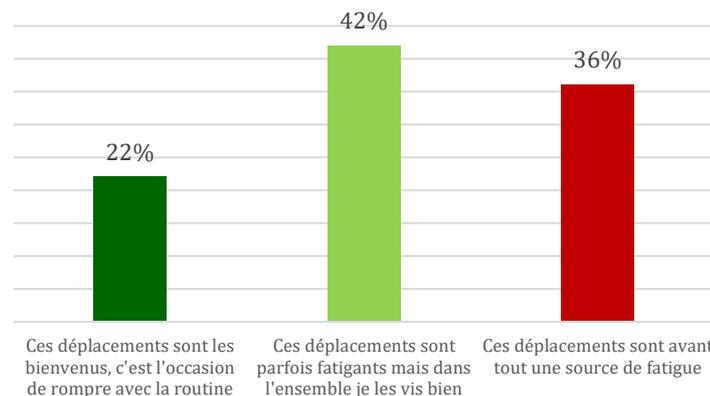
Q.35 Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez - Réponse des E, E-C



Q.35 Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez - Réponse des E,EC de Marseille-Saint Charles



Q.35 Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez - Réponse des E,EC d'autres sites de Marseille



Thème 5 : Environnement de travail

Sur l'environnement de travail, 8 questions ont été posées. Cette thématique aborde les conditions matérielles de travail et la vie sur le campus ou le site.

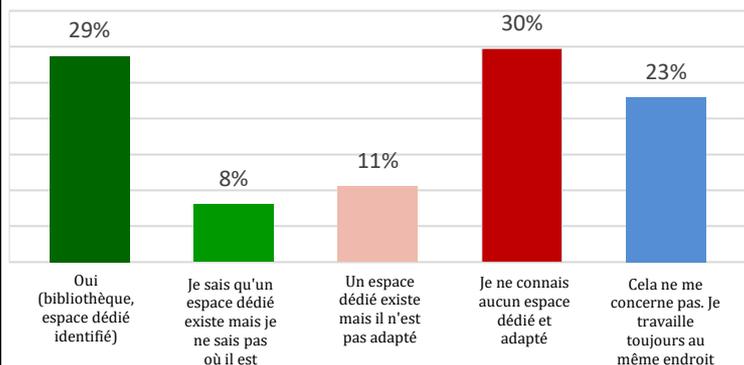
Globalement, les réponses sont positives avec des différences de perception entre les communautés professionnelles et les lieux de travail.

● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

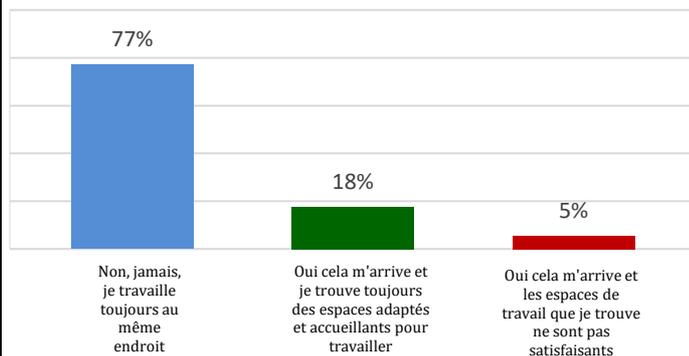
#	Questions	Résultats
36	Dans les conditions habituelles de travail, je travaille dans des conditions matérielles satisfaisantes (ordinateur, bureau, outils, équipements, locaux, ...)	
37	Les locaux dans lesquels je travaille sont agréables (propreté, confort des salles de travail, sécurité des espaces...)	
42	J'ai plaisir à venir sur mon campus / site, je trouve le lieu agréable	

Questions sur le travail en dehors de son lieu d'exercice habituel

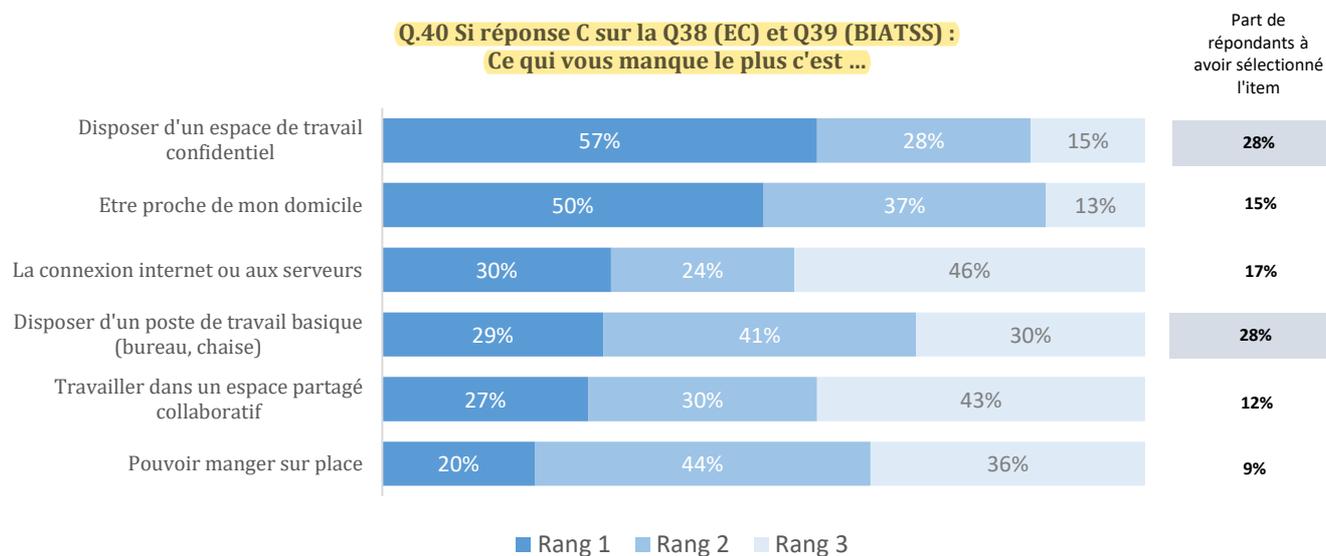
Q.38 Lorsque vous êtes sur un campus différent de celui de votre laboratoire ou de celui dans lequel vous avez un bureau attribué, pouvez-vous travailler dans un lieu adapté ?
(Question posée aux E, E-C)



Q.39 Hors télétravail, vous arrive-t-il de travailler en dehors de votre espace habituel de travail (délocalisé sur un autre site, coworking) ?
(Question posée aux Biatss)

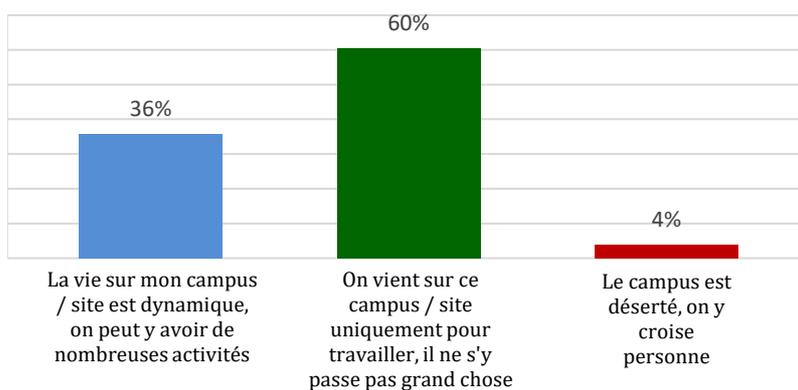


**Q.40 Si réponse C sur la Q38 (EC) et Q39 (BIATSS) :
Ce qui vous manque le plus c'est ...**

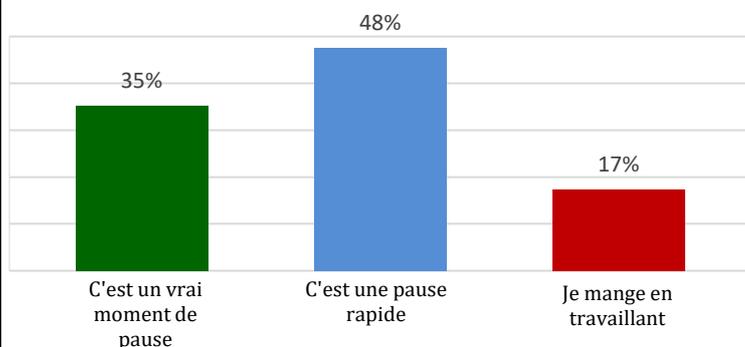


Questions sur la vie sur le campus / site

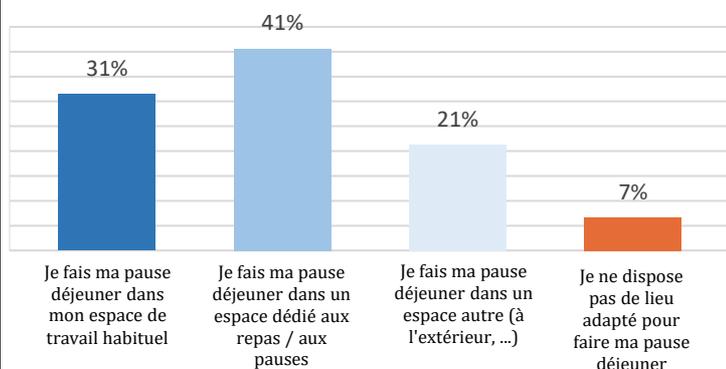
Q.41 A propos de votre campus / site, vous diriez que :



Q.43A A propos de votre pause déjeuner, vous diriez qu'en général :



Q.43B Toujours à propos de votre pause déjeuner, vous diriez qu'en général :

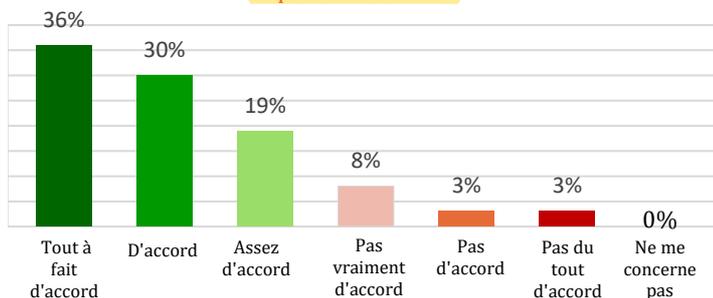


Les conditions matérielles de travail : une satisfaction globalement positive chez les E, E-C mais qui reste en retrait par rapport aux Biatss

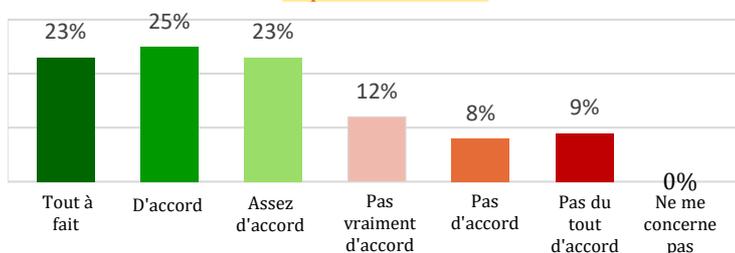
Concernant le niveau de satisfaction sur les conditions matérielles de travail globales (ordinateur, bureau, outils, équipements, locaux, ...) (Q36), les résultats selon l'appartenance à la communauté professionnelle révèlent quelques différences de perception. La satisfaction est en effet moins forte chez les répondants E, E-C avec une somme de réponses positives à 71% (dont 23% ayant répondu « Tout à fait d'accord » versus 36% parmi les Biatss). Également, les E, E-C sont plus nombreux à avoir répondu « Pas du tout d'accord » (9% versus 3% de Biatss).

Par ailleurs, concernant le caractère agréable des locaux (Q37), on note une expression globalement positive (69% d'items positifs), et ce quel que soit le lieu de travail.

Q.36 Dans les conditions habituelles de travail, je travaille dans des conditions matérielles satisfaisantes (ordinateur, bureau, outils, équipements, locaux, ...)
Réponses des Biatss



Q.36 Dans les conditions habituelles de travail, je travaille dans des conditions matérielles satisfaisantes (ordinateur, bureau, outils, équipements, locaux, ...)
Réponses des E, E-C



Question 36							
Campus / site	Tout à fait d'accord	D'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord)	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne me concerne pas
Moyenne AMU	31%	28%	21%	9%	5%	5%	0%
Schumann	29%	23%	21%	14%	6%	7%	0%
Marseille-Timone	29%	31%	21%	9%	4%	5%	0%
Marseille-Saint-Charles	30%	30%	18%	8%	7%	7%	0%
Marseille-Luminy	38%	25%	20%	6%	6%	5%	0%
Marseille-Etoile	30%	27%	20%	10%	5%	6%	0%
Autres sites Marseille	35%	34%	20%	6%	3%	2%	0%
Autres sites Aix-en-Provence	27%	28%	22%	10%	6%	5%	1%
Autres communes	29%	37%	27%	3%	2%	2%	0%

Un vécu partagé sur les installations pour les répondants enseignants, enseignants-chercheurs nomades

Les résultats à la question 38 montrent qu'une grande partie des répondants E, E-C se dit concernée par le fait d'être amené à travailler en dehors de leur lieu de travail habituel, puisque seulement 23% d'entre eux disent travailler toujours au même endroit (contre 77% chez les Biatss).

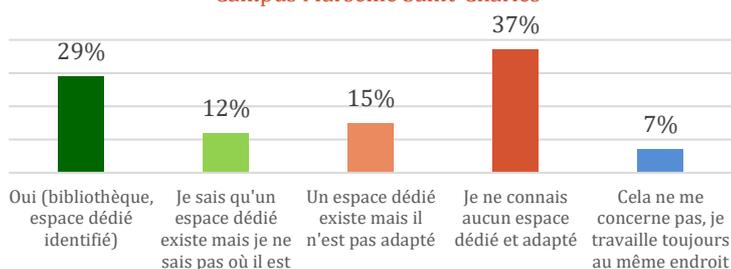
Parmi la population de répondants E-EC nomades, on retrouve une expression très partagée, puisque **29% d'entre eux disent pouvoir travailler dans un lieu adapté, et 30% disent à l'inverse ne pas connaître d'espace dédié adapté.** Ils sont de plus 11% à déclarer que l'espace dédié qu'ils connaissent n'est pas adapté, et 8% à connaître l'existence d'un espace dédié mais ne pas savoir où ils se trouvent.

Les réponses à cette question ne varient pas en fonction du corps d'appartenance, si ce n'est que **les enseignants sont plus nombreux à se déclarer sédentaires (43%).**

De plus, les résultats ne diffèrent pas de façon assez significative d'un lieu de travail à un autre. On note que les sédentaires sont plus nombreux au sein du campus Marseille-Timone (44%). C'est sur le campus Marseille Saint-Charles que l'expression est la plus négative et à l'inverse, c'est au sein de Marseille-Luminy que l'expression est la plus positive.

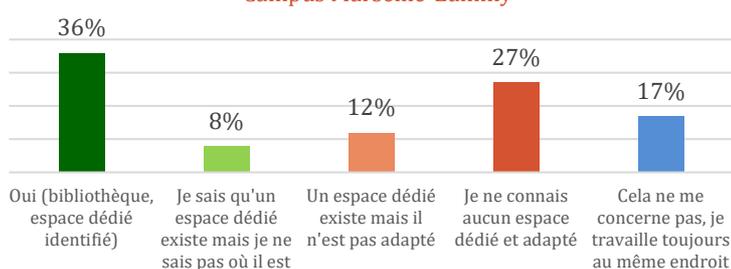
Q.38 Lorsque vous êtes sur un campus différent de celui de votre laboratoire ou de celui dans lequel vous avez un bureau attiré, pouvez-vous travailler dans un lieu adapté ?

- Campus Marseille Saint-Charles



Q.38 Lorsque vous êtes sur un campus différent de celui de votre laboratoire ou de celui dans lequel vous avez un bureau attiré, pouvez-vous travailler dans un lieu adapté ?

- Campus Marseille-Luminy

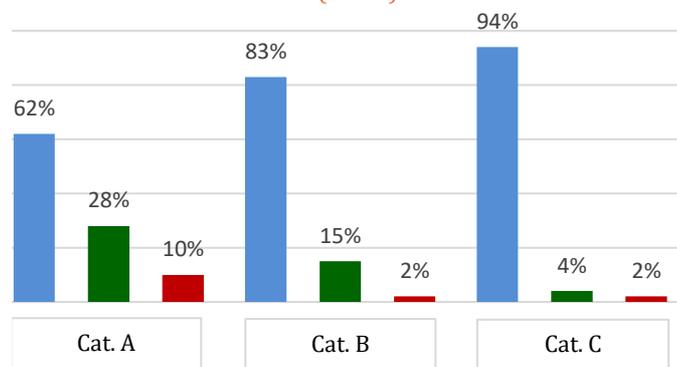


Zoom sur les Biatss hors télétravail : les personnels de catégorie A sont plus nombreux à travailler en dehors de leur espace habituel

La Q.39 « Hors télétravail, vous arrive-t-il de travailler en dehors de votre espace habituel de travail (délocalisé sur un autre site, coworking) ? », uniquement adressée aux Biatss révèle des **différences selon l'appartenance à la catégorie professionnelle** : les cat. A sont moins nombreux à avoir répondu « Non, jamais, je travaille toujours au même endroit » (62% versus 83% pour les cat. B, et 94% pour les cat. C). Dit autrement, ils ont plus tendance que les cat. B ou C à travailler ailleurs que dans leur espace habituel.

Q.39 Hors télétravail, vous arrive-t-il de travailler en dehors de votre espace habituel de travail (délocalisé sur un autre site, coworking) ?

Réponses par catégorie de la fonction publique (Biatss)



■ Non, jamais, je travaille toujours au même endroit

■ Oui cela m'arrive et je trouve toujours des espaces adaptés et accueillants pour travailler

■ Oui cela m'arrive et les espaces de travail que je trouve ne sont pas satisfaisants

Le dynamisme du campus ou site, un sujet lié à la variable « lieu de travail »

La Q.41 aborde la question du dynamisme d'un campus / site selon les activités qui y sont proposées.

Il y a de fortes disparités entre les lieux de travail sur la perception que l'on s'en fait en tant que lieu dynamique ou au contraire avec peu d'activités (cf. tableau des Q.41 et Q.42 plus bas).

Les campus / sites les plus dynamiques sur lesquels « on peut y voir de nombreuses activités » (moyenne AMU : 36%) :

- Marseille-Luminy (59%)

- Schumann (57%)
 - Marseille-Timone (41%)
- Et à l'inverse, les campus / sites sur lesquels « il ne se passe pas grand-chose » (moyenne AMU : 60%) :
- Marseille-Etoile (77%)
 - Autres sites Marseille (75%)
 - Autres communes (74%)
 - Autres sites Aix-en-Provence (71%)

Le plaisir à venir travailler sur son lieu de travail : des perceptions différentes selon le lieu de travail

Nous identifions trois lieux de travail sur lesquels le pourcentage de réponses « Tout à fait d'accord » à la question « J'ai plaisir à venir travailler sur mon campus / site, je trouve le lieu agréable » (Q.42) se démarque positivement (cf. tableau des Q.41 et Q.42 plus bas) :

- Marseille-Luminy : 41%
- Autres communes : 29%
- Autres sites Marseille : 28%

Campus / site	Q41		Q42	
	« On peut y voir de nombreuses activités » (% des répondants ayant coché cette réponse)	« Il ne se passe pas grand-chose » (% des répondants ayant coché cette réponse)	Plaisir à venir sur le campus / site (% « Tout à fait d'accord »)	Plaisir à venir sur le campus / site (Somme des % de réponses positives)
Moyenne AMU	36%	60%	19%	76%
Schumann	57%	41%	19%	84%
Marseille-Timone	41%	59%	10%	68%
Marseille-Saint-Charles	39%	57%	9%	62%
Marseille-Luminy	59%	39%	41%	96%
Marseille-Etoile	16%	77%	8%	61%
Autres sites Marseille	20%	75%	28%	85%
Autres sites Aix-en-Provence	24%	71%	20%	77%
Autres communes	22%	74%	29%	86%

Zoom sur les activités en place sur les campus (source : RSU 2021)

Bien que le plan d'activité du SCASC en matière d'animations et activités sur les campus a subi la crise sanitaire de 2020, plusieurs activités et dispositifs ont été déployés pour contribuer à la qualité de niveau travail et à l'accompagnement des personnels dans leur vie personnelle et professionnelle. 5 groupes de travail thématiques et 1 groupe de travail transverse ont été réunis au cours de l'année 2021 pour travailler sur les domaines des prestations sociales, de l'enfance, des activités culturelles, du sport et loisirs et de l'animation campus ainsi que pour la révision des statuts du SCASC.

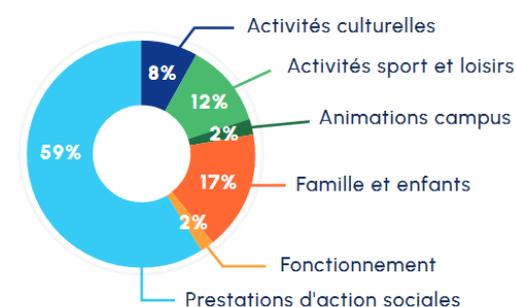
Il n'y a pas eu d'atelier créatif ou café BU en 2021. Ces dispositifs ne sont plus plébiscités depuis les dernières années et méritent d'être globalement repensés.

Une action en faveur de la valorisation de la culture scientifique et de la culture professionnelle a été initiée fin 2021 en partenariat avec le SCD.

Sur le plan événementiel, en 2021 comme en 2020 les rencontres conviviales sur chaque campus et le site du Pharo (buffet offert aux personnels sur la pause méridienne) ont été annulées pour des raisons sanitaires, ce qui explique notamment la sous-consommation budgétaire.

Le SCASC a pu organiser pour la première fois un événement ludique et participatif destiné à rassembler les personnels sur le lieu de travail après des mois passés isolés et à distance. Pour cette expérimentation, trois campus avaient été ciblés pour leur accessibilité et leur capacité d'accueil (St-Jérôme, Luminy et Aix Schumann).

Dépenses du SCASC par thématique* (180)



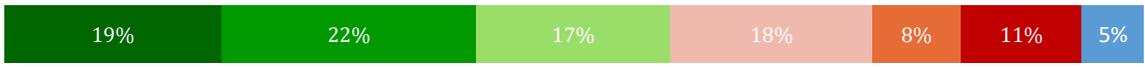
Thème 6 : Relations et ambiance de travail

Sur cette thématique des relations et de l'ambiance de travail au sein de l'établissement, 8 questions ont été posées.

A travers ce thème, différents sujets sont abordés tels que l'ambiance et le sentiment d'appartenance au collectif, la gestion des conflits au travail, le sentiment de sécurité dans son environnement de travail, la question des discriminations perçue et vécue.

Les résultats sont globalement positifs, avec quelques différences de perception en fonction de l'appartenance à la communauté professionnelle.

● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

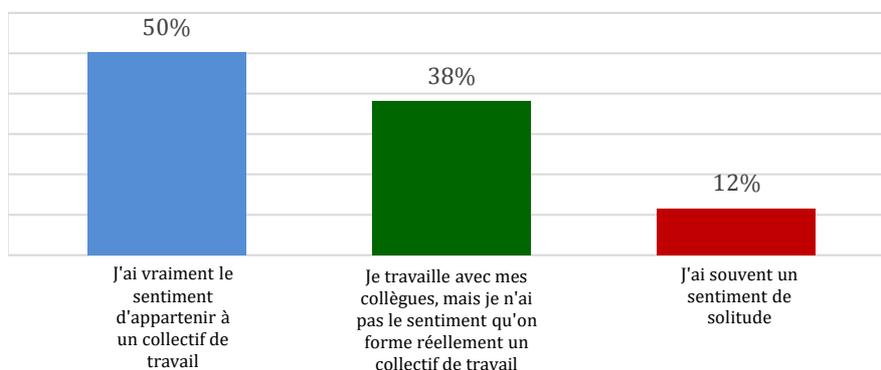
#	Questions	Résultats
44	Globalement, il y a une bonne ambiance au sein de mon collectif de travail	
47	Je me sens en sécurité dans mon environnement de travail (pas de sentiment d'insécurité physique, de précarité, de violence verbale, ...)	
50	Si je suis victime de propos ou comportements inappropriés au travail, je sais à qui m'adresser	

■ 1 - Tout à fait d'accord ■ 2 - D'accord ■ 3 - Assez d'accord ■ 4 - Pas vraiment d'accord
 ■ 5 - Pas d'accord ■ 6 - Pas du tout d'accord ■ 7 - Je n'ai pas d'avis sur le sujet ■ 7 - Ne me concerne pas

#	Questions	Résultats
46	Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement	

Question sur l'appartenance à un collectif

Q.45 Parmi les propositions suivantes, laquelle est la plus proche de ce que vous vivez au travail tous les jours :



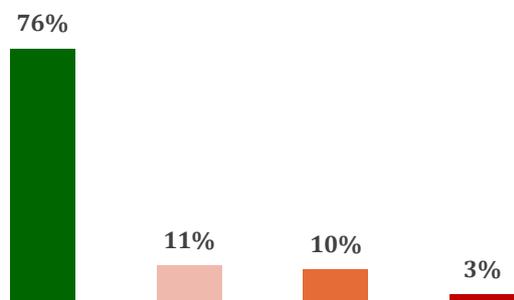
Questions sur les blagues ou propos à connotation sexiste ou sexuelle

Q.48 Avez-vous déjà entendu – dans l'année qui vient de s'écouler – des blagues ou propos à connotation sexiste* ou sexuelle dans votre environnement de travail ?

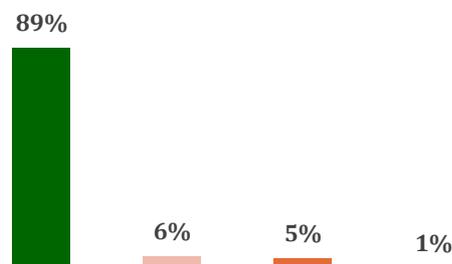
*: propos insultants ou humiliants visant la personne parce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme

■ 1 - Non jamais ■ 2 - Oui, c'est arrivé une fois ■ 3 - C'est arrivé plusieurs fois ■ 4 - Cela arrive souvent

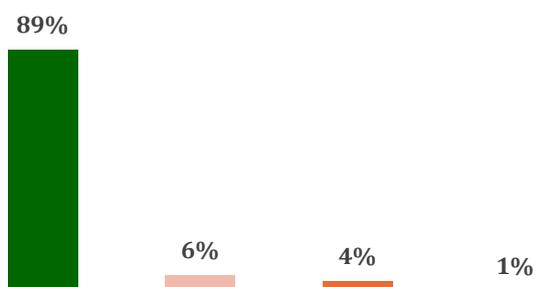
De la part de collègues :



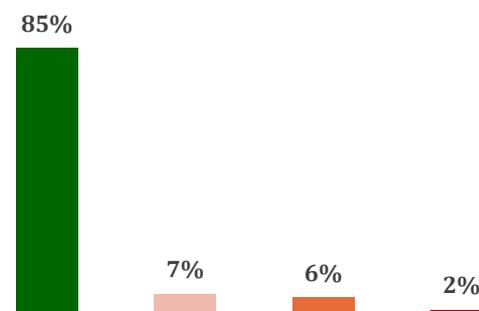
De la part de supérieurs hiérarchiques :



De la part d'étudiants :



De la part de personnes extérieures à l'établissement :

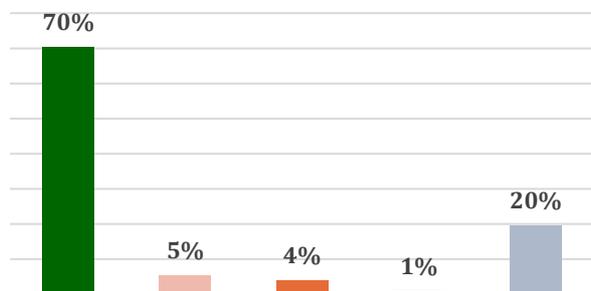


Questions sur les discriminations

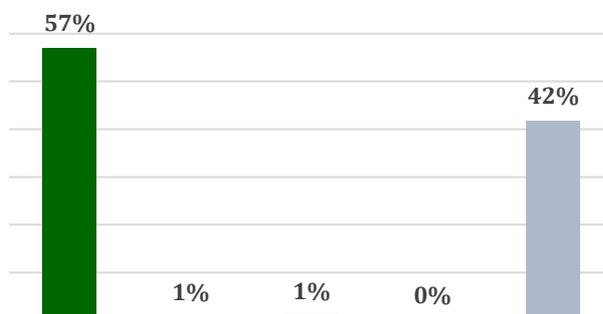
Q.49 Vous-même au travail, dans l'année qui vient de s'écouler, vous est-il arrivé d'être l'objet

■ 1 - Non jamais ■ 2 - Oui c'est arrivé une fois ■ 3 - Oui c'est arrivé plusieurs fois ■ 4 - Cela arrive souvent ■ 5 - Cette question ne me concerne pas

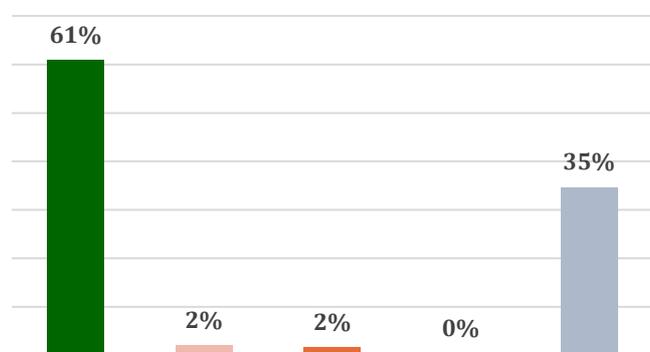
De propos ou de comportements sexistes :



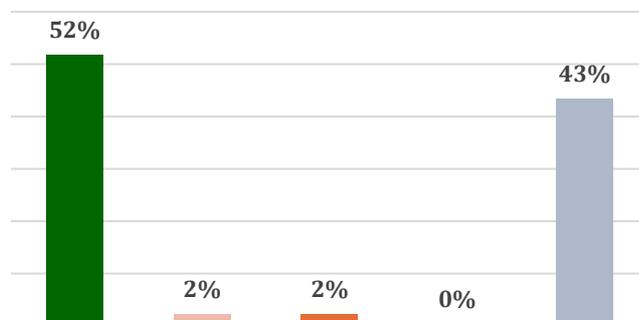
De propos ou de comportements homophobes :



De propos ou de comportements racistes :



De propos ou de comportements liés à votre handicap et/ou votre état de santé :

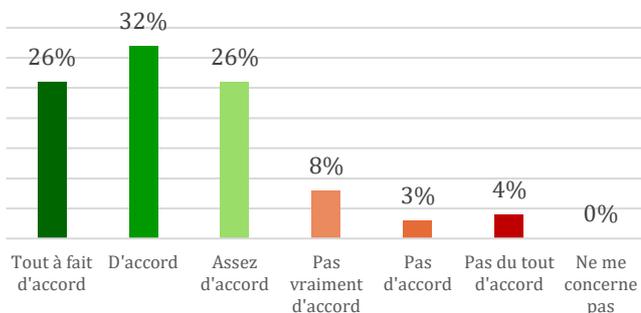


L'ambiance au sein du collectif : une meilleure ambiance au sein des populations Biatss

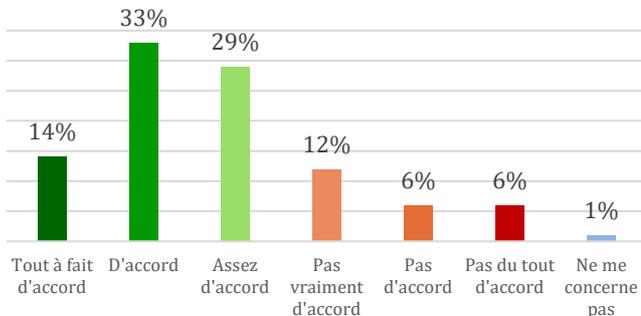
A la question « Globalement, il y a une bonne ambiance au sein de mon collectif de travail » (Q.44), **seulement 14% des E, E-C** sont très positifs sur la question alors qu'ils sont près de **deux fois plus chez les Biatss (26%)**.

Parmi les Biatss, ce sont surtout les personnels de cat. A qui tirent ce score vers le haut, avec un taux de réponses « Tout à fait d'accord » de 29%. Ce taux est de 22% pour les cat. B, 24% pour les cat. C.

Q.44 Globalement, il y a une bonne ambiance au sein de mon collectif de travail - Rép. des Biatss



Q.44 Globalement, il y a une bonne ambiance au sein de mon collectif de travail - Rép. des E, E-C



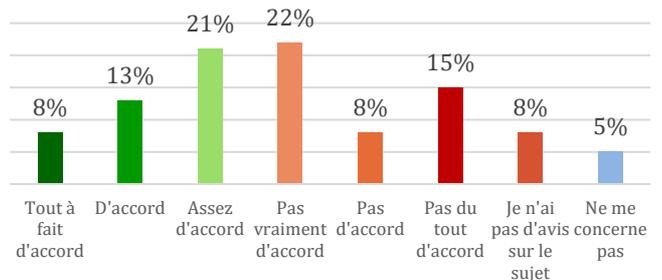
La gestion des conflits : des regards différents selon le statut ou la communauté professionnelle

Concernant l'efficacité de la prise en charge des conflits au travail (Q.46), des écarts de perception sont à noter selon certaines populations plus particulièrement.

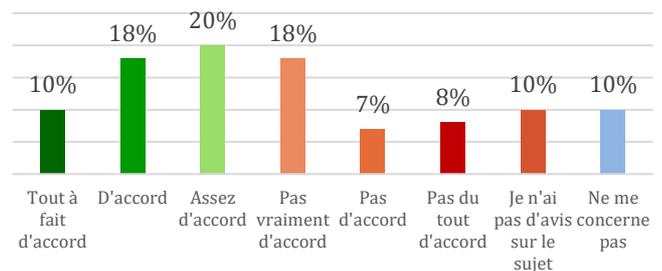
En effet, les résultats montrent que la perception des titulaires est plus en retrait, en comparaison avec celle des

contractuels. Parmi les titulaires 42% répondent positivement à la question, alors qu'ils sont près de la moitié au sein des contractuels (48%). Autre chiffre marquant : 15% des titulaires ne sont « Pas du tout d'accord » avec l'idée d'une prise en charge efficace dans la gestion des conflits, versus 8% chez les contractuels, soit moitié moins.

Q.46 Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement - Rép. des titulaires



Q.46 Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement - Rép. des contractuels

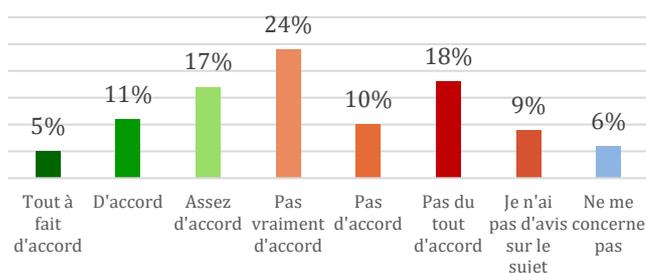


Autre variation à noter, les écarts de perception entre les communautés professionnelles sont plutôt significatifs.

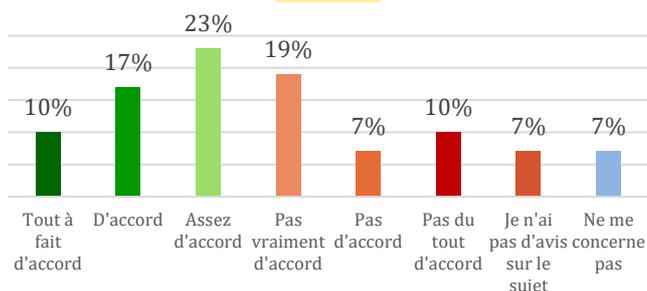
Les Biatss répondent positivement à 50%, alors qu'ils ne sont que 33% parmi les E, E-C (-17 pts / Biatss). Chez les E, E-C 18% estiment que la prise en charge n'est « pas du tout » efficace (10% chez les Biatss).

Dans l'un et l'autre cas, le résultat dévoile une marge de progression sur l'efficacité du dispositif de gestion des conflits.

Q.46 Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement - Rép. des E, E-C



Q.46 Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement - Rép. des Biatss



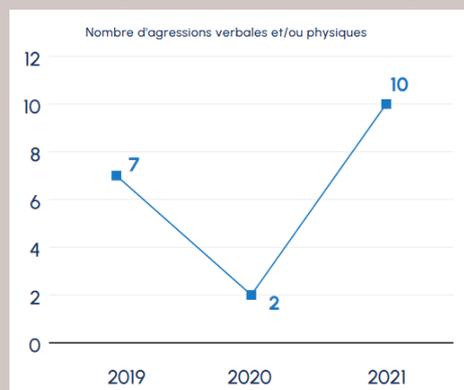
En revanche, les réponses ne varient que légèrement selon le **genre** avec des **femmes un peu plus positives** que les hommes (44% pour l'ensemble des réponses positives pour les femmes, 41% pour les hommes).

Un sujet qui fait plutôt l'unanimité : on se sent en sécurité dans son environnement de travail

Le sentiment de sécurité dans son environnement de travail (Q.47) ne varie pas de manière significative entre les E, E-C et les Biatss.

De même, une analyse comparative des données selon le lieu de travail montre que le niveau du sentiment de sécurité est très positif quel que soit le campus ou site (cf. tableau ci-après). On note toutefois, 17% de réponses négatives sur le site de Schumann, soit +5 points par rapport à la moyenne AMU.

Zoom sur les agressions ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST (source : RSU 2021)

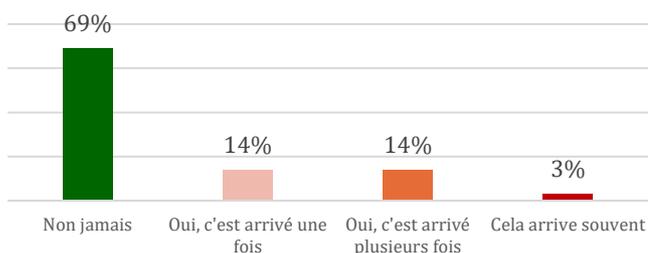


Campus / site	Sentiment de sécurité (Somme des % de réponses positives)	Sentiment de sécurité (% « Tout à fait d'accord »)	Sentiment d'insécurité (Somme des % de réponses négatives)	Sentiment d'insécurité (% « Pas d'accord »)
Moyenne AMU	86%	36%	12%	3%
Schumann	84%	34%	17%	5%
Marseille-Timone	85%	36%	13%	4%
Marseille-Saint-Charles	89%	33%	12%	1%
Marseille-Luminy	89%	39%	11%	2%
Marseille-Etoile	84%	31%	15%	4%
Autres sites Marseille	92%	42%	8%	1%
Autres sites Aix-en-Provence	86%	37%	14%	4%
Autres communes	93%	47%	7%	2%

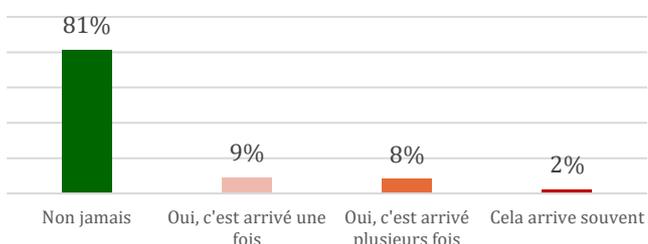
La discrimination : un sujet davantage orienté sur les propos ou comportements sexistes ou sexuelles, qui se trouvent surtout dans la sphère de son collectif

Concernant la question « Avez-vous déjà entendu – dans l'année qui vient de s'écouler – des blagues ou propos à connotation sexiste* ou sexuelle dans votre environnement de travail ? » (Q.48), on remarque une population E, E-C qui se dit davantage concernée par cette problématique, puisque parmi les répondants, ils sont 31% à dire qu'ils ont entendu des propos ou connotations sexistes de la part de collègues (19% parmi les Biatss). Ces situations semblent se retrouver en priorité dans le collectif de travail.

Q.48 : Avez-vous déjà entendu – dans l'année qui vient de s'écouler – des blagues ou propos à connotation sexiste* ou sexuelle dans votre environnement de travail ? - Rép. des E, E-C



Q.48 : Avez-vous déjà entendu – dans l'année qui vient de s'écouler – des blagues ou propos à connotation sexiste* ou sexuelle dans votre environnement de travail ? - Rép. des Biatss



Lorsque la question de savoir si les personnels eux-mêmes avaient déjà fait l'objet de discriminations durant l'année passée (Q.49) leur a été posée, les réponses entre les communautés professionnelles montrent peu d'écart

dans les vécus : ce chiffre est de 12% chez les E, E-C et de 9% chez les Biatss.

Pour rappel, les autres discriminations questionnées étaient : l'homophobie, le racisme, l'état de handicap / de santé.

Par rapport au genre, c'est sur les réponses « Oui, c'est arrivé une fois » et « Oui, c'est arrivé plusieurs fois » d'avoir été l'objet de propos ou comportements sexistes au travail que la différence se fait. Parmi les répondantes femmes, 7% affirme que c'est arrivé une fois, alors qu'ils sont 1% chez les hommes. Et 6% des répondantes femmes affirment que c'est arrivé plusieurs fois, versus 1% d'hommes.

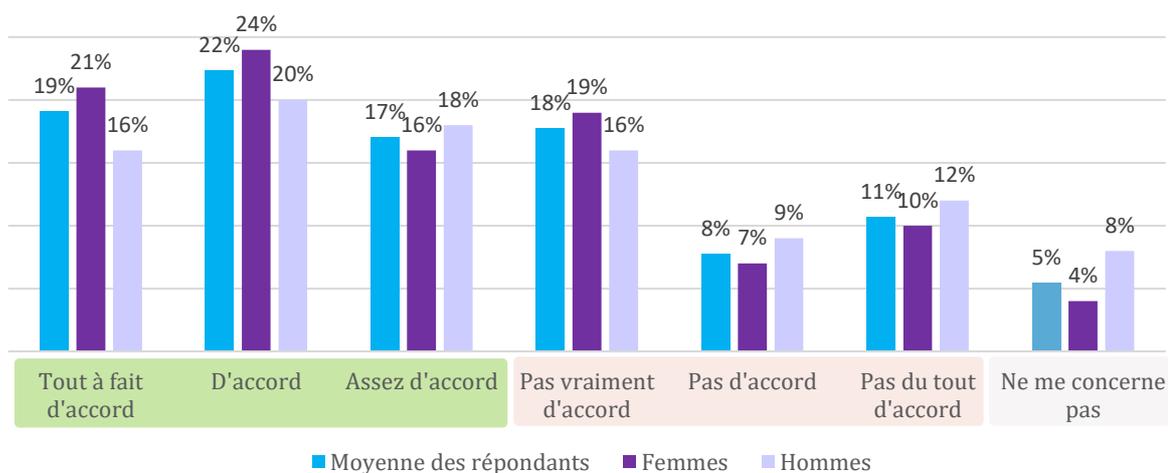
Un dispositif de soutien en cas de propos ou comportements inappropriés qui reste trop peu connu

Les femmes savent davantage que les hommes vers qui se tourner : 61% des répondantes savent à qui s'adresser si elles sont victimes de propos ou comportements inappropriés (Q.50). Les hommes sont 54% (-7 points / femmes) à répondre positivement à cette question. Cf. graphique plus bas pour les résultats détaillés selon le genre.

Du côté des communautés professionnelles, les E, E-C semblent moins informés sur le sujet avec 46% de réponses positives dont 11% de « Tout à fait d'accord », et 66% chez les Biatss (+20 points / E, E-C) dont 24% de « Tout à fait d'accord ».

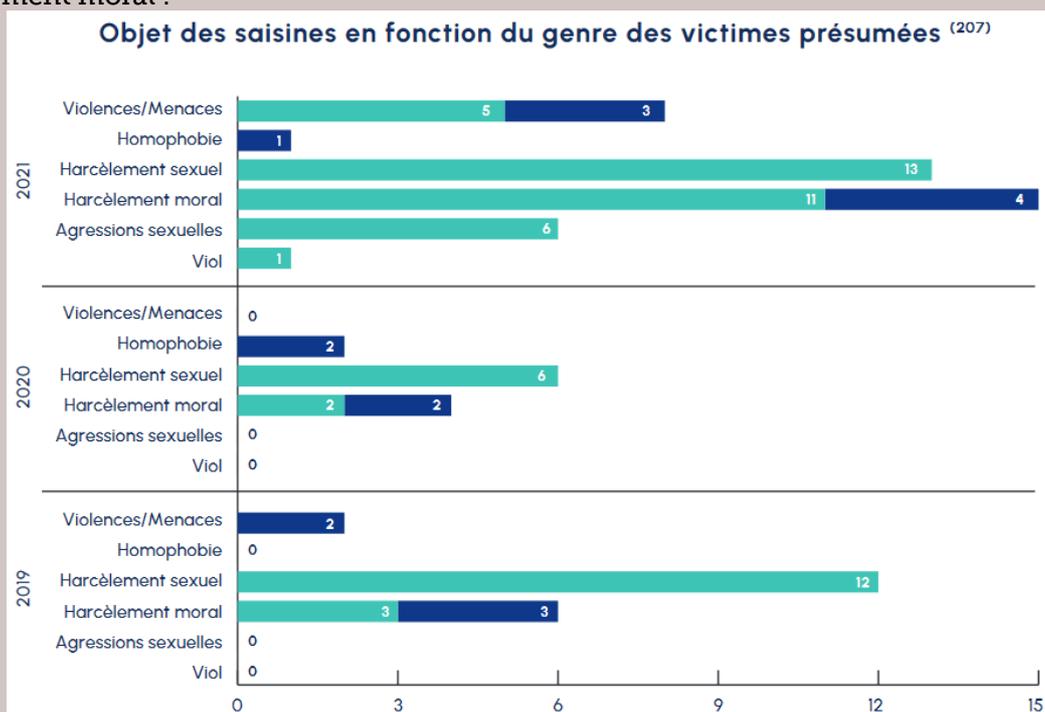
Ces résultats, entre globalement positifs et partagés selon les populations, marquent le besoin de renforcer la communication des informations sur ce sujet, auprès de toutes les populations.

Q.50 Si je suis victime de propos ou comportements inappropriés au travail, je sais à qui m'adresser



Zoom sur les statistiques autour des discriminations (source RSU 2021)

En 2021, le nombre de saisine de la référente harcèlement, violences sexistes, sexuelles et homophobes est de 44, en hausse par rapport à 2019 et 2020. Le premier objet des saisines concerne le harcèlement moral :



Dans les réponses à l'enquête, concernant le fait d'avoir fait l'objet de propos ou comportements (i) sexistes, (ii) homophobes, (iii) racistes et / ou (iv) liés à leur handicap / état de santé pendant l'année qui vient de s'écouler, les répondants se sont exprimés comme suit :

- « Cela arrive souvent » a été sélectionné 47 fois ;
- « Oui c'est arrivé plusieurs fois » a été sélectionné 236 fois,
- « Oui c'est arrivé une fois » a été sélectionné 275 fois.

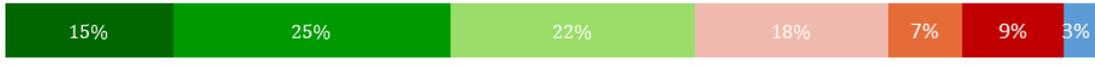
Il est à noter que tous les répondants se sont exprimés sur l'ensemble des types de discrimination questionnés. Un même répondant a donc pu, par exemple, dire avoir souvent fait l'objet de propos sexistes, et une fois dans l'année de propos racistes.

Thème 7 : Trajectoires professionnelles

Ce thème a été décliné en 9 questions et présente des résultats globalement positifs.

Nous abordons ici le sujet de la reconnaissance et de l'évaluation, de l'évolution et du développement professionnel. Ces sujets sont vécus différemment selon les profils des répondants et notamment selon la communauté professionnelle, la responsabilité managériale, l'ancienneté au sein d'AMU.

● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

#	Questions	Résultats
52	Globalement, on me fait confiance au travail	
54	Je connais les parcours professionnels / évolutions / mobilités possibles pour mon profil, au sein d'AMU	
55	Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement	
56	Globalement, je considère avoir les compétences nécessaires pour bien faire mon travail	
57	Je connais les formations possibles me concernant	

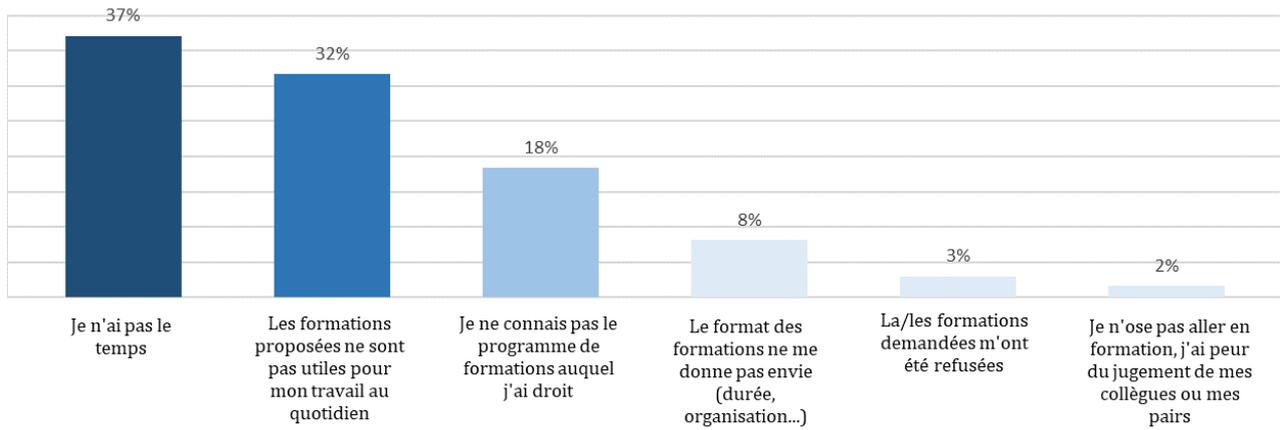
Questions sur le suivi des formations

Q.58 Avez-vous suivi une ou des formations dans les 5 dernières années ?



Répondants ayant coché « Non » à la Q.58

Q.59 Pour quelles raisons ?



Répondants ayant coché « Oui » à la Q.58

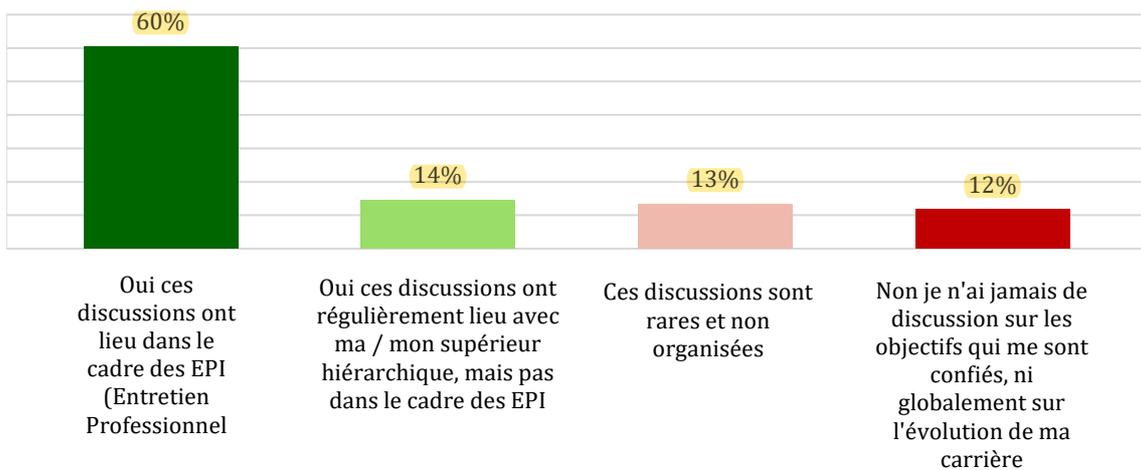
Q.60 Globalement, les formations auxquelles j'ai participé étaient bien organisées et satisfaisantes (formations à distance, animation, compétence de l'équipe de formation,...)

- 1 - Tout à fait d'accord
- 2 - D'accord
- 3 - Assez d'accord
- 4 - Pas vraiment d'accord
- 5 - Pas d'accord
- 6 - Pas du tout d'accord
- 7 - Je n'ai pas participé à des formations



Question spécifique Biats sur l'évolution professionnelle

Q.53 Avez-vous des discussions concernant votre évolution professionnelle ?
(Question uniquement pour les Biats)



La confiance au travail : un résultat global très positif qui se retrouve dans le détail des populations, avec néanmoins quelques différences selon la communauté professionnelle

Le sentiment que l'on fait confiance au travail (Q.52) est vécu différemment selon l'appartenance à l'une ou l'autre communauté professionnelle.

Ce vécu est en effet plus fortement ressenti chez les Biatss, et l'on voit cette différence à travers l'intensité de la réponse, avec 35% de réponses « Tout à fait d'accord », alors que le taux pour cette réponse est de 25% parmi les E, E-C.

Connaissance des parcours professionnels, évolutions et mobilités possibles au sein de l'établissement : un niveau inégal selon les corps E, E-C

La connaissance des possibilités de parcours professionnels au sein d'AMU (Q.54) varie selon le corps d'appartenance des E, E-C

D'une part, les E, E-C ont moins connaissance des parcours professionnels possibles que les Biatss, avec un taux de réponses positives de 57% (versus 67% chez les Biatss, + 10 points).

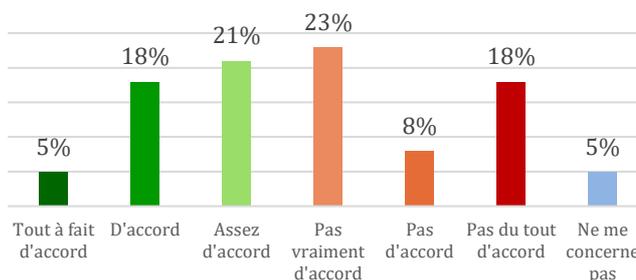
D'autre part, au sein de la population des E, E-C, on remarque des différences très significatives entre les corps : 4% des enseignants répondent « Tout à fait d'accord » à la question, 12% des MCF, et 24% des professeurs.

Des perceptions différentes sur l'évolution professionnelle entre les différents corps d'E, E-C et chez les managers

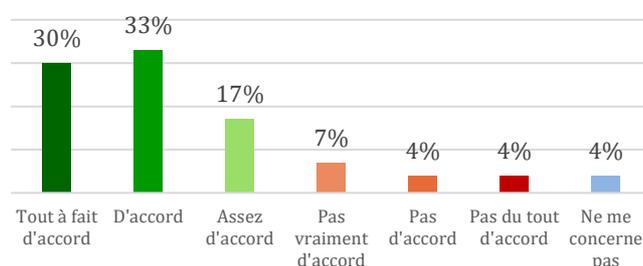
Comme l'indiquent les tests statistiques, on observe une importante différence de perception sur l'évolution professionnelle entre les répondants maitresse / maitre de conférence, les professeurs / professeurs et les enseignantes / enseignants. Ainsi ces derniers se sont exprimés beaucoup

moins positivement que les autres corps enseignants, comme le montrent les graphiques ci-dessous.

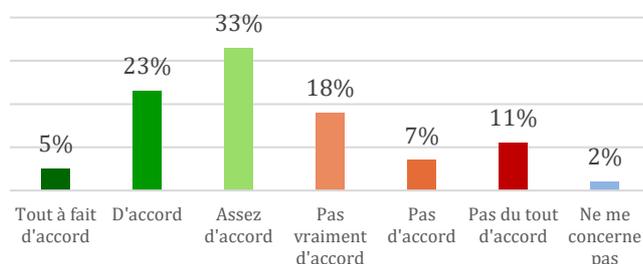
Q.55 Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement - **Rép. des enseignants**



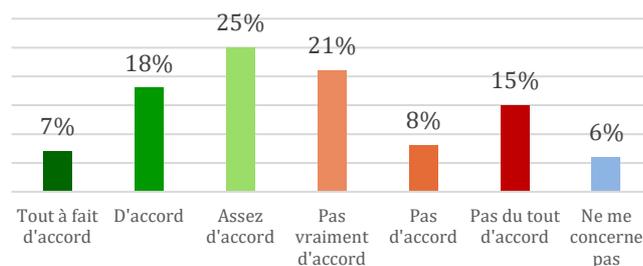
Q.55 Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement - **Rép. des professeurs**



Q.55 Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement - **Maitre de conf.**

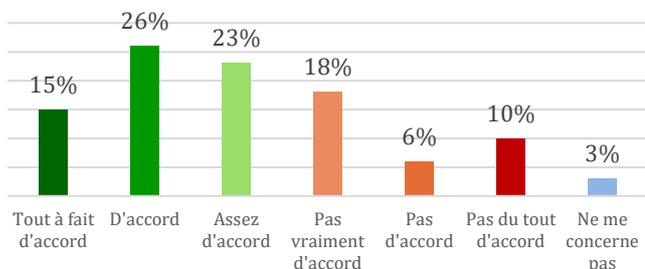


Q.55 Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement - **Biatss**



Il est également à noter que les **répondants encadrants ont répondu plus positivement** que les non-encadrants : 15% des encadrants sont « Tout à fait d'accord » avec cette idée, alors qu'ils ne sont que 5% parmi les non-encadrants.

Q.55 Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement - **Rép. des encadrants**



Une participation aux formations plus forte chez les Biatss

La part des répondants ayant suivi une formation dans les 5 dernières années (Q.58) varie selon les profils.

Les populations ayant davantage suivie une formation sont les suivantes (moyenne AMU : 70%) :

- les contractuels : 80% (titulaires : 67%)
- les Biatss : 85% (E, E-C : 49%)
- les services communs : 82%, la direction centrale : 88%
- de 1 à 5 ans d'ancienneté au sein d'AMU : 77%, de 6 à 15 ans : 74%
- les femmes : 77% (hommes : 57%)

L'écart est particulièrement significatif entre les Biatss (plus nombreux à avoir suivi une formation) et les E, E-C.

Lorsqu'ils disent ne pas avoir suivi de formation au cours des 5 dernières années, leurs motifs peuvent varier selon certains profils.

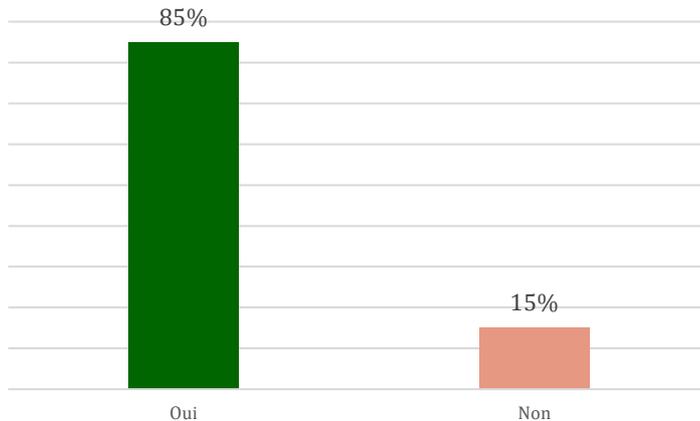
Les variations sur les raisons de n'avoir pas participé à une formation se font surtout sur ces trois items : manque de temps, formations jugées non utiles pour le travail au quotidien, programme de formation méconnu.

Par exemple, les E, E-C citent comme premier motif le manque de temps (44%), puis le caractère non utile des formations proposées (28%). Les Biatss à l'inverse, parlent d'abord de formations non utiles (41%), et ensuite d'un manque de temps (21%), et le fait de ne pas

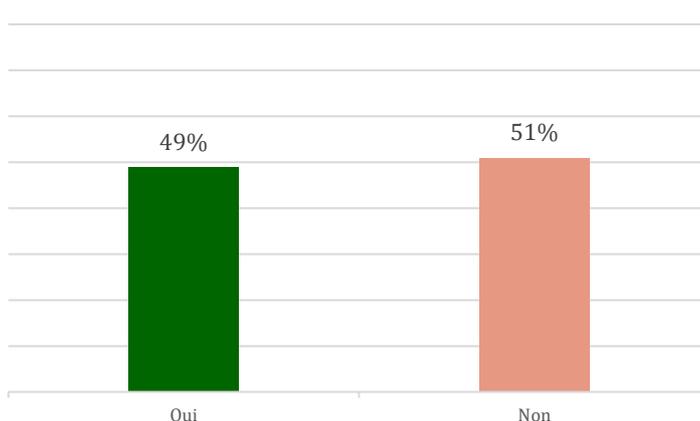
connaître le programme de formations auquel ils ont droit (20%).

Concernant la **qualité des formations**, jugée par les répondants ayant effectivement participé à une formation au cours des 5 dernières années, on retrouve notamment un écart entre les communautés professionnelles. Les répondants E, E-C sont moins satisfaits avec 19% de « Tout à fait d'accord », versus 28% parmi les Biatss.

Q.58 Avez-vous suivi une ou des formations dans les 5 dernières années ? - **Réponse des Biatss**



Q.58 Avez-vous suivi une ou des formations dans les 5 dernières années ? - **Réponse des E, E-C**



Zoom sur les statistiques autour de la formation (source RSU 2021)

Sur l'année 2021, le nombre de sessions de formation et le taux de fréquentation ont rebondi, après une année 2020 marquée par la crise du COVID. Les actions de formation se répartissent dans une vingtaine de domaines diversifiés, dont notamment 4 nouveaux domaines : Développement durable et RSE, Lutte contre les harcèlements, les violences et les discriminations, Qualité de vie au travail et Métiers – Soutien à la formation, orientation et insertion.

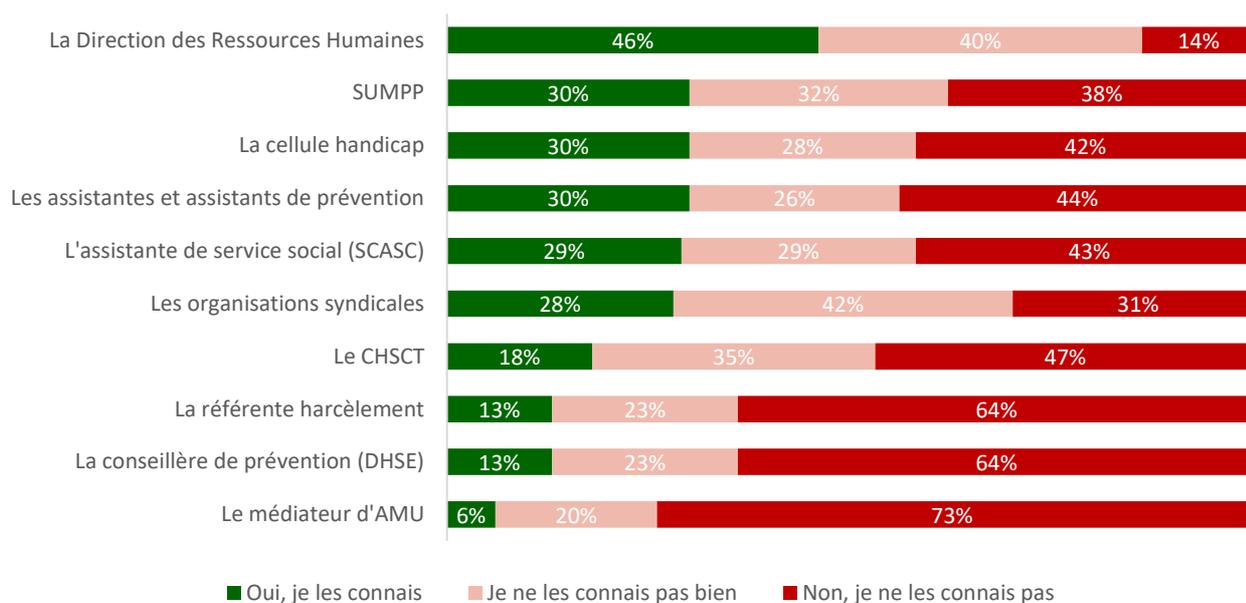
Au total, il y a eu **4 635 stagiaires, 4 200 jours de formation dispensés.**

Thème 8 : Ressources au travail

Cette thématique est entièrement consacrée à déceler le niveau de connaissance des acteurs ou dispositifs de soutien, d'accompagnement au sein d'AMU.

La même question, avec une échelle de réponses à trois niveaux, a été posée sur les différents acteurs ou dispositifs existants.

Q.61 Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants, présents au sein de l'établissement et susceptibles de vous aider ?



Un niveau de connaissance variable selon le profil des personnels

On observe des différences de niveau de connaissance des ressources disponibles au sein de l'université en fonction de plusieurs facteurs.

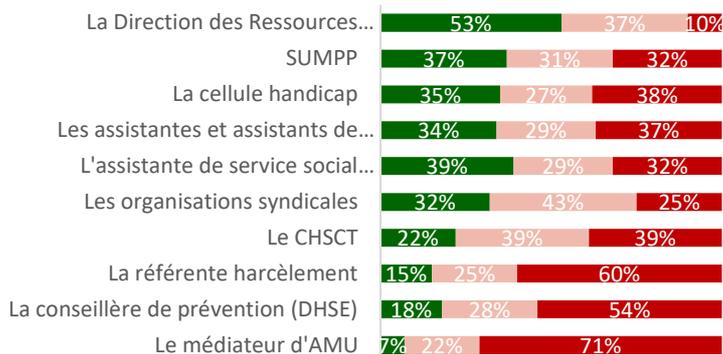
Ainsi, les répondants E, E-C ont de manière générale une moins bonne connaissance de ces ressources que les répondants Biatss. A titre d'exemple, 53% des Biatss déclarent bien connaître la DRH contre 36% des enseignants et enseignants-chercheurs.

Les niveaux de connaissance des ressources sont également variables en fonction du lieu de travail, comme l'indiquent les graphes ci-après.

Enfin, l'ensemble des répondants ayant des fonctions d'encadrement semblent être légèrement mieux informés sur les ressources que les autres répondants. Et l'on observe qu'une légère différence dans l'expression des répondants en fonction qu'ils soient des hommes ou des femmes.

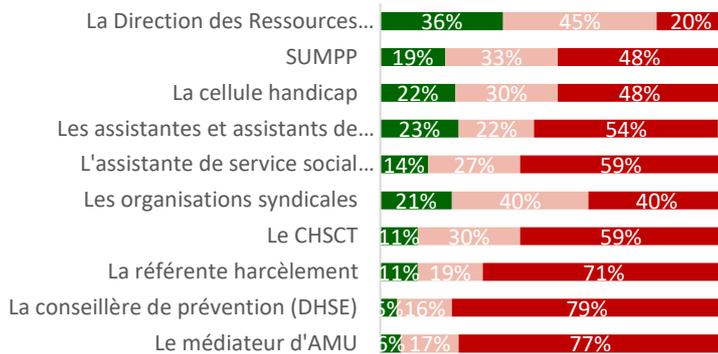
Q.61 Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants, présents au sein de l'établissement et susceptibles de vous aider ?

Réponse des Biats



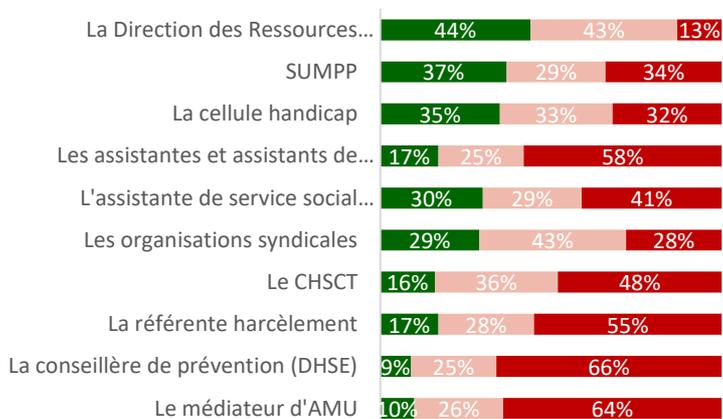
Q.61 Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants, présents au sein de l'établissement et susceptibles de vous aider ?

Réponse des E, E-C



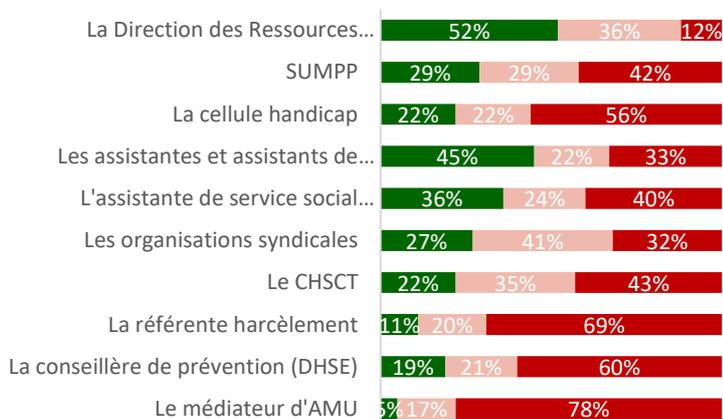
Question 61

Campus Schumann



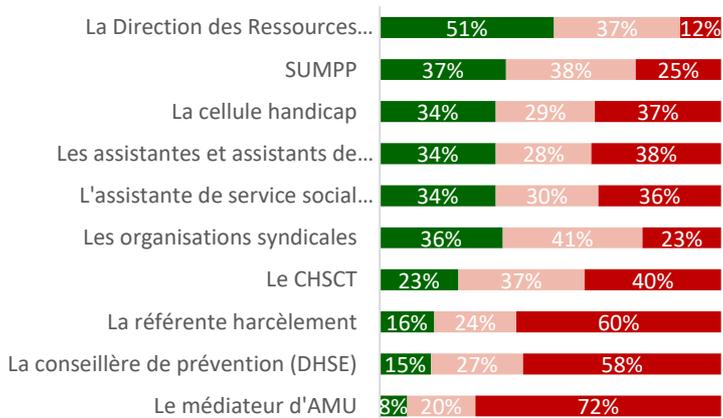
Question 61

Campus Marseille-Timone



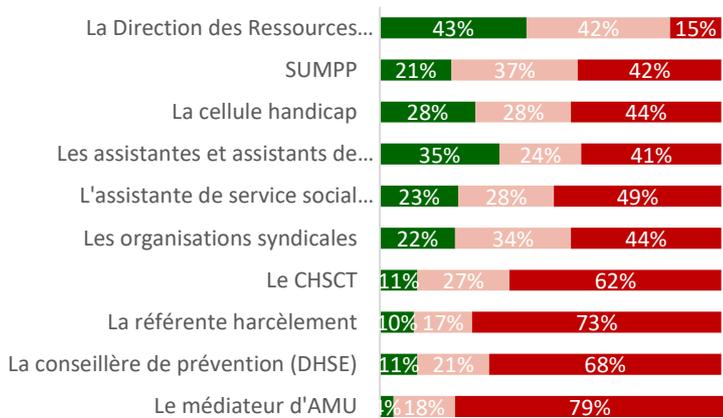
Question 61

Campus Marseille-Saint Charles



Question 61

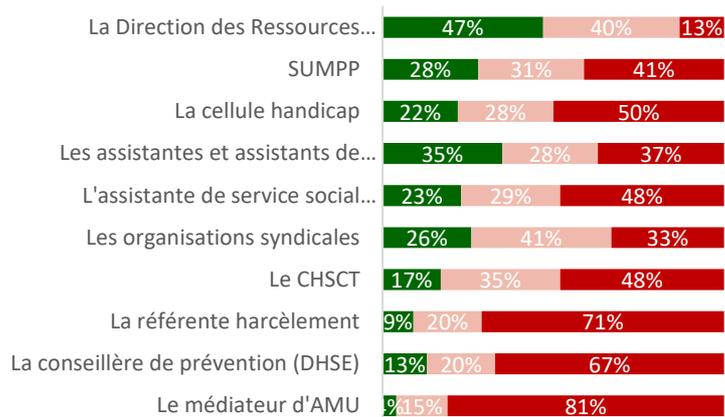
Campus Marseille-Luminy



■ Oui, je les connais ■ Je ne les connais pas bien ■ Non, je ne les connais pas

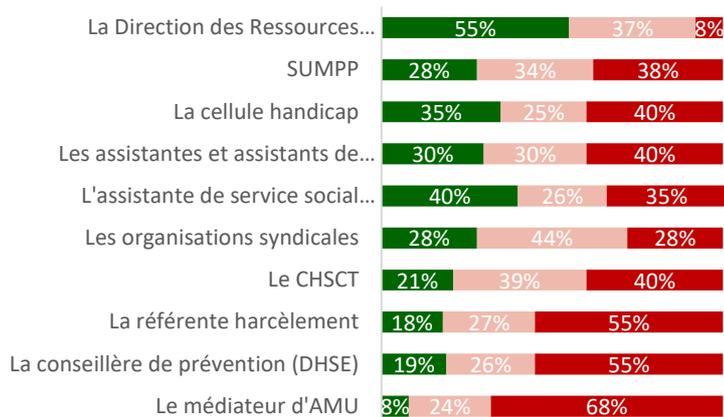
Question 61

Campus Marseille-Etoile



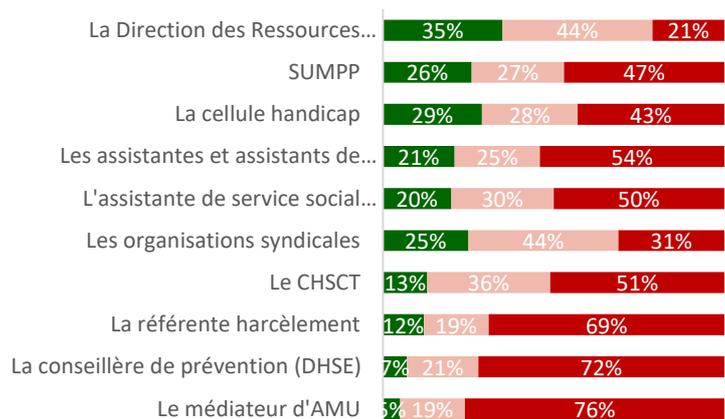
Question 61

Autres sites Marseille



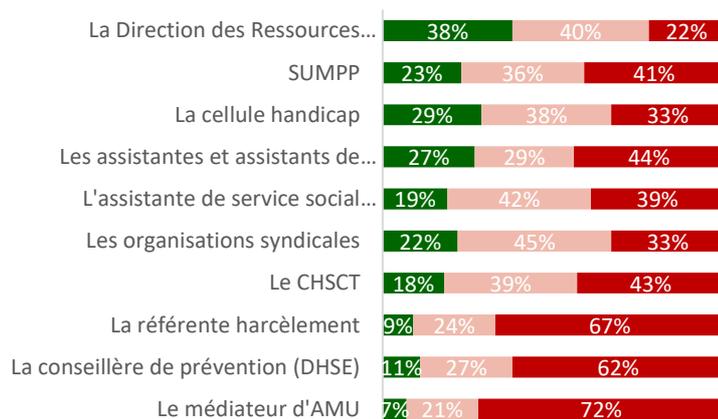
Question 61

Autres sites Aix-en-Provence



Question 61

Autres communes



■ Oui, je les connais ■ Je ne les connais pas bien ■ Non, je ne les connais pas

Thème 9 : Sens au travail et RSE

A travers 8 questions, cette thématique questionne l'utilité sociale telle que perçue par les personnels, leurs relations aux étudiants, et leur connaissance de la responsabilité sociale d'AMU sur les territoires.

On note peu d'écarts de perception entre les E, E-C et Biatss sur la question du sens au travail ou du niveau de connaissance des orientations et de la politique AMU. En revanche, ils vivent différemment leurs relations aux étudiants.

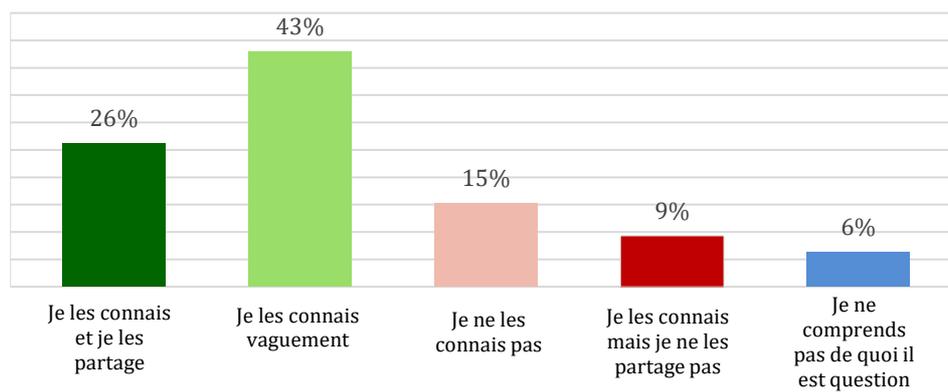
● 1 - Tout à fait d'accord ● 2 - D'accord ● 3 - Assez d'accord ● 4 - Pas vraiment d'accord ● 5 - Pas d'accord ● 6 - Pas du tout d'accord ● 7 - Ne me concerne pas

#	Questions	Résultats
62	Travailler pour AMU a du sens pour moi	
64	J'ai le sentiment que mon travail est reconnu par les étudiants	
65	J'ai le sentiment de contribuer à la réussite des étudiants d'AMU	
66	Je dispose d'informations sur les parcours professionnels des anciens étudiantes et étudiants d'AMU	

■ 1 - Tout à fait d'accord ■ 2 - D'accord ■ 3 - Assez d'accord ■ 4 - Pas vraiment d'accord
 ■ 5 - Pas d'accord ■ 6 - Pas du tout d'accord ■ 7 - Je n'ai pas d'avis sur le sujet

#	Questions	Résultats
63	AMU a un rôle important pour le développement social et économique de notre territoire	
67	AMU accompagne les étudiantes et étudiants lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés (sociales, économiques)	
68	AMU a bien accompagné les étudiantes et étudiants durant les périodes de confinement	

Q.69 A propos des orientations et de la politique que défend AMU, vous diriez :

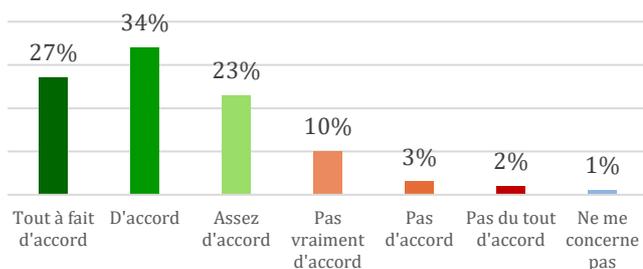


Une expression très positive sur le sens au travail et le rôle d'AMU dans le développement social et économique du territoire

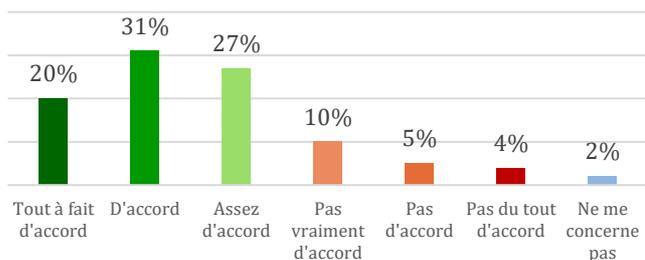
L'expression des répondants est très positive à la question « Travailler pour AMU a du sens pour moi » (Q.62). Cette idée résonne encore **plus pour les encadrants** qui sont au total 84% à s'être positionnés positivement sur le sujet (27% de « Tout à fait d'accord »). Plus réservés tout en restant très positifs, parmi les non-managers le résultat positif global est de 78%, dont 20% de « Tout à fait d'accord ».

Que l'on soit E, E-C ou Biatss, la notion de sens au travail pour AMU est fortement présente, sans différence significative entre ces deux populations.

Q.62 Travailler pour AMU a du sens pour moi - Rép. des encadrants



Q.62 Travailler pour AMU a du sens pour moi - Rép. des non-encadrants



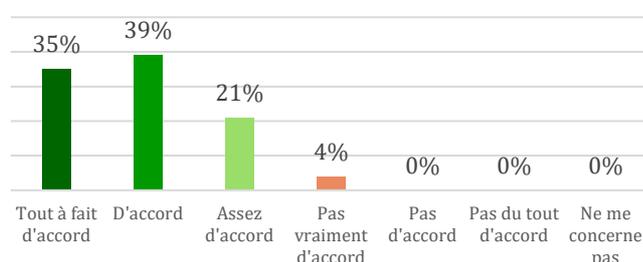
En outre, les perceptions sur le rôle d'AMU sur son territoire (Q.63) sont très positives, sans que l'on note de variations significatives quel que soit le profil ou le lieu de travail des répondants.

Une relation aux étudiants qui diffère selon la communauté professionnelle et le statut

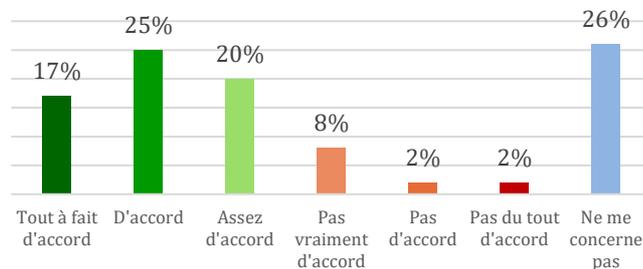
Le sentiment de reconnaissance de son travail par les étudiants (Q.64) varie selon les facteurs liés au statut ou à la nature même du métier qui implique d'être en lien direct et fréquent avec les étudiants ou non (E, E-C ou Biatss).

On observe une **réponse beaucoup plus positive des répondants E, E-C** à cette question par rapport aux réponses de la population de Biatss, avec pour les premiers un résultat de 35% versus 17% pour les Biatss.

Q.65 J'ai le sentiment de contribuer à la réussite des étudiants d'AMU - Rép. des E, E-C

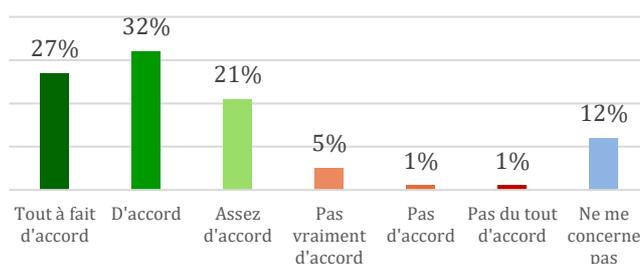


Q.65 J'ai le sentiment de contribuer à la réussite des étudiants d'AMU - Rép. des Biatss



Chez les **titulaires**, ils sont 27% à affirmer qu'ils sont « Tout à fait d'accord » pour dire que leur travail est reconnu par les étudiants, ce qui est près de deux fois plus que les contractuels dont le taux de réponse pour cette modalité est de 15%.

Q.65 J'ai le sentiment de contribuer à la réussite des étudiants d'AMU - Rép. des titulaires



L'information sur le devenir des étudiants : les E, E-C plus informés

Les E, E-C sont davantage informés sur les parcours professionnels des anciens étudiants d'AMU (Q.66), avec un résultat positif global de 53% (dont 12% de « Tout à fait d'accord »). Les Biatss sont deux fois moins nombreux : 24% (dont 5% de « Tout à fait d'accord »).

Le lieu de travail est également un facteur de différenciation sur la question (cf. tableau ci-dessous).

Les personnels sont plus informés sur :

- Autres communes
- Autres sites Aix-en-Provence
- Marseille-Luminy
- Marseille-Etoile

A l'inverse, ils sont moins informés sur :

- Schumann
- Autres sites Marseille
- Marseille-Saint-Charles

Orientation et politique AMU : peu de différences entre populations, et généralement, une connaissance plutôt « vague »

Hormis quelques exceptions comme la Direction centrale, la réponse la plus récurrente sur les orientations et la politique que défend AMU (Q.69), est « Je les connais vaguement ». Globalement, il y a peu de différences significatives entre les populations.

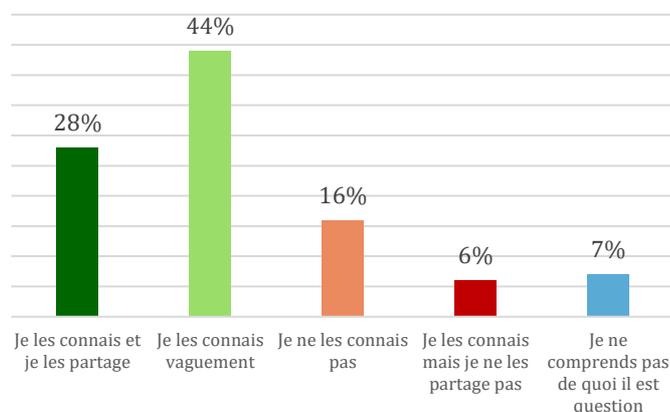
Ainsi par exemple, parmi les répondants E, E-C, 42% disent les connaître vaguement, et ils sont 44% chez les répondants Biatss.

On note également des différences selon les structures et notamment, au sein des structures de recherche avec des taux de 44% pour la réponse « Je les connais vaguement », pour les services communs 43%, pour les composantes 45%.

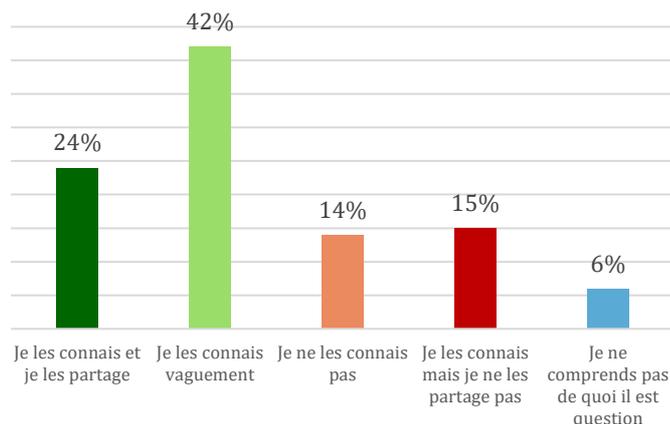
En revanche, comme indiqué plus haut, la Direction centrale fait partie des quelques exceptions avec un taux de réponse plus élevé d'abord pour « Je les connais et je les partage » (41%) et ensuite pour « Je les connais vaguement » (38%).

Parmi les managers, l'écart entre la réponse « Je les connais vaguement » et « Je les connais et partage » est moins fort qu'ailleurs, respectivement : 40% et 34% (6 points d'écart entre les deux réponses).

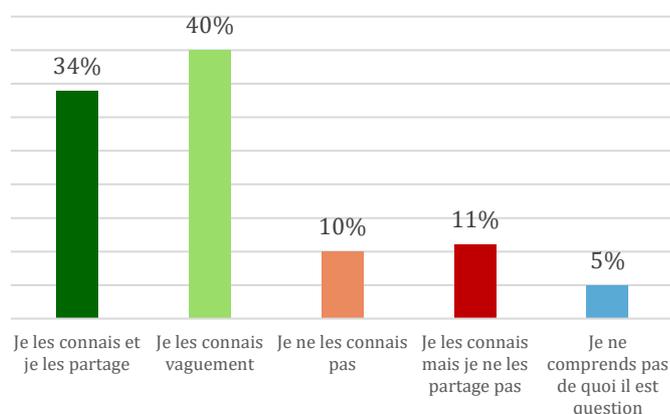
Q.69 A propos des orientations et de la politique que défend AMU, vous diriez - Rép. des Biatss



Q.69 A propos des orientations et de la politique que défend AMU, vous diriez - Rép. des E, E-C



Q.69 A propos des orientations et de la politique que défend AMU, vous diriez - Rép. des managers



	Q.66	
Campus / site	Information sur les parcours professionnels d'anciens étudiants (Somme des % de réponses positives)	Information sur les parcours professionnels d'anciens étudiants (% « Tout à fait d'accord »)
Moyenne AMU	35%	8%
Schumann	29%	7%
Marseille-Timone	14%	9%
Marseille-Saint-Charles	28%	6%
Marseille-Luminy	41%	6%
Marseille-Etoile	42%	8%
Autres sites Marseille	19%	3%
Autres sites Aix-en-Provence	47%	11%
Autres communes	63%	17%

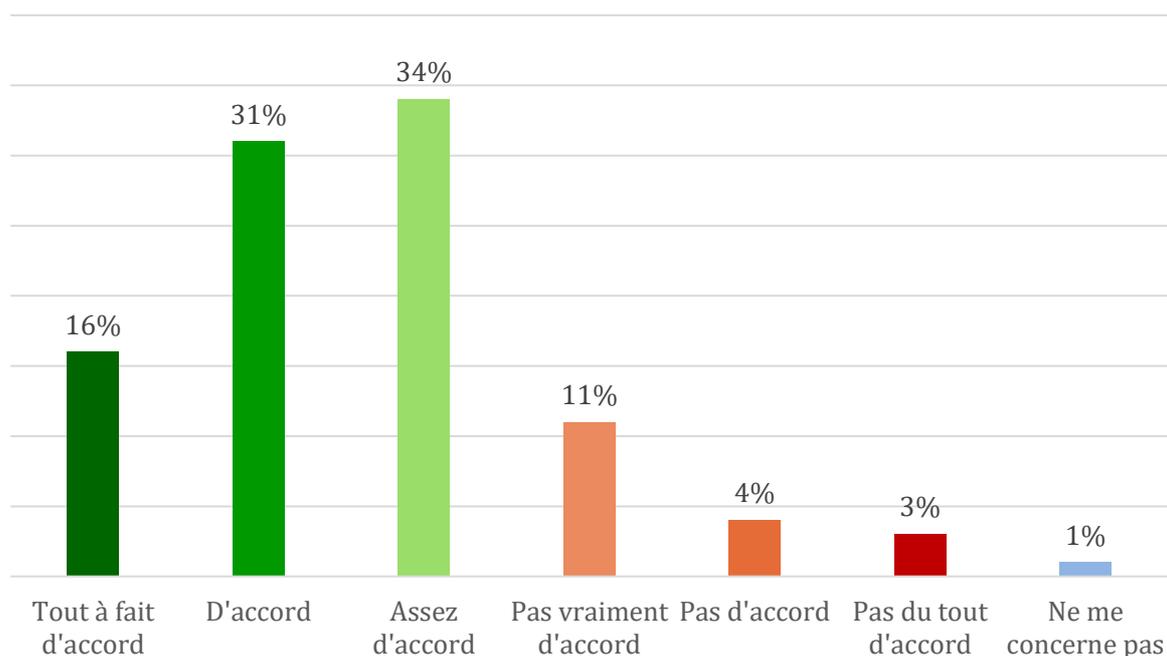
	Q63	
Campus / site	Rôle important pour le développement du territoire (Somme des % de réponses positives)	Rôle important pour le développement du territoire (% « Tout à fait d'accord »)
Moyenne AMU	82%	29%
Schumann	78%	22%
Marseille-Timone	76%	28%
Marseille-Saint-Charles	84%	27%
Marseille-Luminy	82%	33%
Marseille-Etoile	82%	27%
Autres sites Marseille	89%	38%
Autres sites Aix-en-Provence	84%	33%
Autres communes	86%	42%

Question récapitulative

Pour finir le questionnaire, comme il est souvent d'usage, une question récapitulative a été posée aux répondants concernant leur sentiment global au sein de l'université.

Les réponses à cette question sont très positives (81% d'items positifs de réponse), sans que l'on observe de différences très significatives entre les différentes populations de répondants ou leur lieu de travail.

Q.70 Globalement, je me sens bien à AMU



4 Annexes

4.1 Annexe 1 : questionnaire qualité de vie au travail 2022

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Signalétique	Tous	1	Vous appartenez à la communauté professionnelle :	A/ BIATSS B/ Enseignants et Enseignants-chercheurs
	Tous	2	Avez-vous des responsabilités managériales (encadrement d'équipe, de service, responsable de composante, de département, de laboratoire) ?	Oui / non
Sentiment vécu au travail	Tous	3	C'est une fierté pour moi de travailler pour AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	4	Globalement, vous diriez plutôt vous sentir appartenir à...	
	Tous	4.a	AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	4.b	Ma structure (composante, directions centrales & services communs)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	4.c	Mon entité ou mon équipe (département, laboratoire, service, équipe)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	5	De manière générale, quelle perception avez-vous de votre travail ?	A/ Mon travail est une source d'épanouissement personnel B/ Certains aspects de mon travail me plaisent, d'autres non C/ Mon travail ne me plaît pas
	Tous	6	J'ai le sentiment de faire du bon travail	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	7	J'ai le sentiment que mon travail est intéressant	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	8	J'ai le sentiment que mon travail est utile	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
Tous	9	Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais :	A/ Mon travail est varié et j'apprécie cette polyvalence B/ J'ai le sentiment d'avoir des activités trop dispersées C/ Mes activités ne sont pas assez variées D/ Mes activités ne sont pas très variées et cela me convient	

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Organisation du travail, communication	Tous	10	Globalement, je sais ce qu'il se passe à AMU (projets scientifiques, animations diverses, vie des campus...)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	11	Je dispose des informations dont j'ai besoin pour bien faire mon travail au quotidien	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	12	J'ai une vision claire des activités des entités avec lesquelles je travaille directement	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	13	La coopération entre services est fluide (les échanges sont faciles et réactifs)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	14	La coopération entre services est encouragée au sein d'AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	15	De manière générale, je comprends la manière dont sont prises les décisions	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	16	A propos de l'organisation de votre service, vous diriez :	A/ Nous sommes très bien organisés B/ Nous sommes plutôt bien organisés, mais on pourrait mieux faire C/ Nous perdons beaucoup de temps et d'énergie, l'organisation devrait être améliorée
	BIATSS	17	A propos de vos réunions d'équipe, vous diriez :	A/ Nos réunions d'équipe sont régulières, elles nous permettent d'être informés, d'échanger B/ Nos réunions d'équipe sont régulières, mais c'est un peu une perte de temps (elles ne sont pas utiles) C/ Nos réunions d'équipe ne sont pas régulières et cela manque D/ Nous n'avons pas de réunion d'équipe
	EC	18	A propos de vos réunions pédagogiques, vous diriez :	A/ Ces réunions sont régulières, elles nous permettent d'être informés, d'échanger B/ Ces réunions sont régulières, mais c'est un peu une perte de temps (elles ne sont pas utiles) C/ Ces réunions ne sont pas régulières et cela manque D/ Nous n'avons pas de réunion pédagogique
	EC	19	A propos de vos réunions au sein de votre laboratoire, vous diriez :	A/ Ces réunions sont régulières, elles nous permettent d'être informés e.s., d'échanger B/ Ces réunions sont régulières, mais c'est un peu une perte de temps (elles ne sont pas utiles) C/ Ces réunions ne sont pas régulières et cela manque D/ Nous n'avons pas de réunion d'équipe au sein du laboratoire
	Tous	20	Au sein de mon collectif de travail, la répartition des missions (charge de travail et intérêt des missions) se fait de manière équitable	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord) + Je n'ai pas d'avis
Tous	21	Concernant votre rythme de travail, vous diriez :	A/ Le rythme est toujours intense et c'est éprouvant B/ J'ai des pics de travail importants et c'est difficile à anticiper C/ Le rythme est intense mais cela me convient D/ J'ai un rythme de travail normal E/ Je travaille peu et m'ennuie même parfois	

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Soutien et encadrement	BIATSS	22	J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	EC	23	J'ai le sentiment que ma composante me soutient et me reconnaît	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	EC	24	J'ai le sentiment que mon laboratoire me soutient et me reconnaît	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	25	Globalement, j'ai le sentiment que mes collègues et/ ou mes pairs me soutiennent et me reconnaissent	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	BIATSS	26	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises	Réponse graduée sur la fréquence "Tout le temps / ... / Jamais"
	EC	27	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de ma composante	Réponse graduée sur la fréquence "Tout le temps / ... / Jamais"
	EC	28	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de mon laboratoire	Réponse graduée sur la fréquence "Tout le temps / ... / Jamais"
	Encadrants uniquement	29	Je sais ce que l'on attend de moi dans le cadre de mes responsabilités managériales	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
		30	Je dispose du soutien dont j'ai besoin lorsque je fais face à une situation difficile	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
31		Je me sens convenablement formé pour encadrer des équipes	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)	
Equilibrés professionnels	Tous	32	Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez :	A/ Je parviens à trouver le bon équilibre B/ Par moment c'est compliqué, mais j'y arrive C/ Les journées sont très intenses, c'est souvent difficile D/ Cela ne va pas. Je ne parviens plus à concilier le travail et ce que j'ai à faire à la maison
	Tous	33	Avec le Covid, j'ai changé mes manières de travailler et c'est mieux qu'avant	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	34	Dans le cadre de mes fonctions / activités, vous diriez :	A/ Je ne me déplace jamais B/ Je me déplace rarement ou quelques fois, généralement pour des réunions à l'extérieur, me rendre sur un autre site C/ Je me déplace très régulièrement
	Tous	35	Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez :	A/ Ces déplacements sont les bienvenus, c'est l'occasion de rompre avec la routine B/ Ces déplacements sont parfois fatigants mais dans l'ensemble je les vis bien C/ Ces déplacements sont avant tout une source de fatigue

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Environnement de travail	Tous	36	Dans les conditions habituelles de travail, je travaille dans des conditions matérielles satisfaisantes (ordinateur, bureau, outils, équipements, locaux, ...)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	37	Les locaux dans lesquels je travaille sont agréables (propreté, confort des salles de travail, sécurité des espaces...)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	EC	38	Lorsque vous êtes sur un campus différent de celui de votre laboratoire ou de celui dans lequel vous avez un bureau attiré, pouvez-vous travailler dans un lieu adapté ?	A/ Oui (bibliothèque, espace dédié identifié) B/ Je sais qu'un espace dédié existe mais je ne sais pas où il est C/ Un espace dédié existe mais il n'est pas adapté D/ Je ne connais aucun espace dédié et adapté E/ Cela ne me concerne pas. Je travaille toujours au même endroit
	BIATSS	39	Hors télétravail, vous arrive-t-il de travailler en dehors de votre espace habituel de travail (délocalisé sur un autre site, coworking) ?	A/ Non, jamais, je travaille toujours au même endroit B/ Oui cela m'arrive et je trouve toujours des espaces adaptés et accueillants pour travailler C/ Oui cela m'arrive et les espaces de travail que je trouve ne sont pas satisfaisants
	Tous	40	Si réponse C sur la Q38 (EC) et Q39 (BIATSS) : Ce qu'il vous manque le plus c'est ...	Classer par ordre de priorité (1 à 3) A/ La connexion internet ou aux serveurs B/ Disposer d'un espace de travail confidentiel C/ Pouvoir manger sur place D/ Travailler dans un espace partagé collaboratif E/ Etre proche de mon domicile F/ Disposer d'un poste de travail basique (bureau, chaise)
	Tous	41	A propos de votre campus / site, vous diriez que :	A/ La vie sur mon campus / site est dynamique, on peut y avoir de nombreuses activités B/ On vient sur ce campus / site uniquement pour travailler, il ne s'y passe pas grand chose C/ Le campus est déserté, on y croise personne
	Tous	42	J'ai plaisir à venir sur mon campus / site, je trouve le lieu agréable	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	43	A propos de votre pause déjeuner, vous diriez qu'en général :	Deux groupes de réponses : A/ C'est un vrai moment de pause B/ C'est une pause rapide C/ Je mange en travaillant A/ Je fais ma pause déjeuner dans mon espace de travail habituel B/ Je fais ma pause déjeuner dans un espace dédié aux repas / aux pauses C/ Je fais ma pause déjeuner dans un espace autre (à l'extérieur, ...) D/ Je ne dispose pas de lieu adapté pour faire ma pause déjeuner

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Relations et ambiance de travail	Tous	44	Globalement, il y a une bonne ambiance au sein de mon collectif de travail	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	45	Parmi les propositions suivantes, laquelle est la plus proche de ce que vous vivez au travail tous les jours :	A/ J'ai vraiment le sentiment d'appartenir à un collectif de travail B/ Je travaille avec mes collègues, mais je n'ai pas le sentiment qu'on forme réellement un collectif de travail C/ J'ai souvent un sentiment de solitude
	Tous	46	Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement : <i>Un conflit est un désaccord professionnel ou un différend personnel qui, s'il n'est pas traité, se transforme en tension ouverte ou larvée entre 2 ou plusieurs personnes</i>	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord) + Je n'ai pas d'avis sur le sujet
	Tous	47	Je me sens en sécurité dans mon environnement de travail (pas de sentiment d'insécurité physique, de précarité, de violence verbale, ...)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	48	Avez-vous déjà entendu – dans l'année qui vient de s'écouler - des blagues ou propos à connotation sexiste* ou sexuelle dans votre environnement de travail ? * : propos insultants ou humiliants visant la personne parce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme	Réponses sous forme d'un tableau (A à D en ligne, 1 à 4 en colonne): A/ De la part de collègue B/ De la part de supérieurs hiérarchiques C/ De la part d'étudiantes / étudiants D/ De la part de personnes extérieures à l'établissement 1/ Non jamais 2/ Oui c'est arrivé une fois 3/ C'est arrivé plusieurs fois 4/ Cela arrive souvent
	Tous	49	Vous-même au travail, dans l'année qui vient de s'écouler, vous est-il arrivé d'être l'objet ...	Réponses sous forme d'un tableau (A à D en ligne, 1 à 4 en colonne): A/ De propos ou de comportements sexistes B/ De propos ou de comportements homophobes C/ De propos ou de comportements racistes D/ De propos ou de comportements liés à votre handicap et/ou votre état de santé 1/ Cette question ne me concerne pas 2/ Non jamais 3/ Oui c'est arrivé une fois 4/ Oui c'est arrivé plusieurs fois 5/ Cela arrive souvent
	Tous	50	Si je suis victime de propos ou comportements inappropriés au travail, je sais à qui m'adresser	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	51	Si vous souhaitez vous exprimer sur d'autres formes de discriminations subies et/ou dont vous avez été témoin, cet espace est à vous :	Commentaire libre

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Trajectoires professionnelles	Tous	52	Globalement, on me fait confiance au travail	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	BIATSS	53	Avez-vous des discussions concernant votre évolution professionnelle ?	A/ Oui ces discussions ont lieu dans le cadre des EPI (Entretien Professionnel Individuel) B/ Oui ces discussions ont régulièrement lieu avec ma / mon supérieur hiérarchique, mais pas dans le cadre des EPI C/ Ces discussions sont rares et non organisées D/ Non je n'ai jamais de discussion sur les objectifs qui me sont confiés, ni globalement sur l'évolution de ma carrière
	Tous	54	Je connais les parcours professionnels / évolutions / mobilités possibles pour mon profil, au sein d'AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	55	Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	56	Globalement, je considère avoir les compétences nécessaires pour bien faire mon travail	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	57	Je connais les formations possibles me concernant	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	58	Avez-vous suivi une ou des formations dans les 5 dernières années ?	oui / non
	Tous	59	Si non, pour quelles raisons ?	A/ Je n'ai pas le temps B/ Les formations proposées ne sont pas utiles pour mon travail au quotidien C/ Le format des formations ne me donne pas envie (durée, organisation, ...) D/ Je ne connais pas le programme de formations auquel j'ai droit E/ Je n'ose pas aller en formation, j'ai peur du jugement de mes collègues ou mes pairs F/ La/les formations demandées m'ont été refusées
Si oui à la Q58 :	60	Globalement, les formations auxquelles j'ai participé étaient bien organisées et satisfaisantes (formations à distance, animation, compétence de l'équipe de formation)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord) + Je n'ai pas participé à des formations	

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Ressources au travail	Tous	61	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants, présents au sein de l'établissement et susceptibles de vous aider ?	A/ Oui je les connais bien B/ Je ne les connais pas bien C/ Non, je ne les connais pas Acteurs et dispositifs dont on interroge la connaissance par les répondants (tableau avec en ligne les acteurs ci-dessous, et en colonne les items de répons A/B et C) : Les assistantes et assistants de prévention La Direction des Ressources Humaines La cellule handicap Votre médecin du travail et/ou psychologue du travail (SUMPP) L'assistante de service social (SCASC) La conseillère de prévention (DHSE) La référente harcèlement ou le dispositif dédié Le médiateur d'AMU Les organisations syndicales Le CHSCT
Sens au travail et RSE	Tous	62	Travailler pour AMU a du sens pour moi	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	63	AMU a un rôle important pour le développement social et économique de notre territoire	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord) + Je n'ai pas d'avis sur le sujet
	Tous	64	J'ai le sentiment que mon travail est reconnu par les étudiants	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	65	J'ai le sentiment de contribuer à la réussite des étudiants d'AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	66	Je dispose d'informations sur les parcours professionnels des anciens étudiantes et étudiants d'AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	67	AMU accompagne les étudiantes et étudiants lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés (sociales, économiques)	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord) + Je n'ai pas d'avis sur le sujet
	Tous	68	AMU a bien accompagné les étudiantes et étudiants durant les périodes de confinement	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord) + Je n'ai pas d'avis sur le sujet
Tous	69	A propos des orientations et de la politique que défend AMU, vous diriez :	A/ Je les connais et je les partage A/ Je les connais mais je ne les partage pas B/ Je les connais vaguement C/ Je ne les connais pas D/ Je ne comprends pas de quoi il est question	

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse 1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
Transverse	Tous	70	Globalement, je me sens bien à AMU	Réponse graduée (d'accord/pas d'accord)
	Tous	71	Si vous souhaitez vous exprimer et ajouter des commentaires sur votre qualité de vie au travail en général, cet espace est à vous :	Commentaire libre
Signalétique	Tous	72	Où exercez-vous votre travail (le plus souvent) :	Campus Schumann Campus Marseille-Etoile Campus Marseille-Timone Campus Marseille-Saint Charles Campus Marseille-Luminy Autres sites Marseille Autres sites Aix en Provence Autres communes
	Tous	73	A quelle structure vous identifiez-vous :	A/ Direction centrale B/ Service commun C/ Composante D/ Structure de recherche E/ Institut d'établissement F/ Fondation et structures transverses G/ Autre
	Tous + filtre question précédente	74	Si réponse C, D, E, F: A quel secteur disciplinaire êtes-vous rattaché.e	Arts, Lettres, Langues et Sciences humaines (ALLSH, CFMI, MMSH) Droit et Sciences politiques (FDSP, IMPGT) Economie et gestion (EJCAM, FEG, IAE, IRT) Santé (Pharma, SMPM) Sciences et technologies (FDS, FSS, Polytech, Pytheas) Pluridisciplinaire (INSPE, IUT)
	Tous	75	Votre statut :	A/ Fonctionnaire titulaire B/ Contractuelle / contractuel ou vacataire
	BIATSS	76	Si vous êtes personnel BIATSS : A quelle catégorie de la fonction publique appartenez-vous :	A/ Catégorie A B/ Catégorie B C/ Catégorie C
EC	77	Si vous êtes personnel enseignant ou enseignant-chercheur : A quel corps appartenez-vous :	Doctorante / doctorant sous contrat Contrat Doctoral-Contrat Mission Enseignement Attachée / attaché temporaire d'enseignement et de recherche Maître de conférence / maître de recherche Professeure / professeur des universités ou assimilé Enseignante / enseignant	

Thème	Périmètre	Num.	Questions	2 options de réponse
				1/ Graduée : tout à fait d'accord, d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord, ne me concerne pas 2/ Choix multiple (détaillé dans cette colonne)
	MCF (filtre sur question précédente)	78	Si vous êtes maître de conférence :	Vous avez l'habilitation à diriger des recherches Vous n'avez pas l'habilitation à diriger des recherches
	Tous	79	Depuis quand travaillez-vous au sein d'AMU (y compris les établissements pré-fusion) :	Moins de 1 an De 1 à 5 ans De 6 à 15 ans De 16 à 25 ans Plus de 25 ans
	Tous	80	Depuis combien de temps êtes-vous à votre grade actuel :	Moins de 1 an De 1 à 5 ans De 6 à 15 ans De 16 à 25 ans Plus de 25 ans
	Tous	81	Vous êtes :	A/ Femme B/ Homme C/ Non binaire
	Tous	82	Votre tranche d'âge :	A/ Moins de 30 ans B/ Entre 30 ans et 39 ans C/ Entre 40 et 49 ans D/ 50 ans et +

4.2 Annexe 2 : analyse statistique de la distribution de l'échantillon de répondants

	Echantillon de répondants		Population AMU (Hors vacataires et hébergés)		Résultats (Test du Chi2)	
	n	%	n	%		
Statut	2 752	100,0	7 791	100,0	***	
Contractuelle / contractuel ou vacataire	627	22,8	2 763	35,5		
Fonctionnaire titulaire	2 125	77,2	5 028	64,5		
Communauté professionnelle	2 763	100,0	7 993	100,0	***	
BIATSS	1 661	60,1	3 498	43,8		
Enseignants et Enseignants-chercheurs	1 102	39,9	4 495	56,2		
Genre	2 717	100,0	7 993	100,0	***	
Femme	1 736	63,9	4 756	59,5		
Homme	981	36,1	3 237	40,5		
Responsabilité managériale	2 754	100,0	-			
Oui	1 026	37,3				
Non	1 728	62,7				
Étiquettes de lignes	2 736	100,0	7 994	100,0	***	
Moins de 30 ans	114	4,2	1 310	16,4		
Entre 30 ans et 39 ans	478	17,5	1 636	20,5		
Entre 40 et 49 ans	891	32,6	2 036	25,5		
50 ans et +	1 253	45,8	3 012	37,7		
Ancienneté AMU	2 739	100,0	8 343	100,0	***	
Moins de 1 an	117	4,3	586	7,0		
De 1 à 5 ans	522	19,1	2 481	29,7		
De 6 à 15 ans	954	34,8	1 916	23,0		
De 16 à 25 ans	785	28,7	2 158	25,9		
Plus de 25 ans	361	13,2	1 202	14,4		
<i>Pour le personnel BIATSS</i>						
Catégorie	1 646	100,0	3 038	100,0	***	
Catégorie A	721	43,8	919	30,3		
Catégorie B	444	27,0	777	25,6		
Catégorie C	481	29,2	1 342	44,2		

Commentaire :

On réalise un test du Chi2 (de conformité) pour vérifier si les profils des répondants diffèrent significativement de la théorie (de la population cible). On teste ainsi l'hypothèse nulle H0 : les résultats sont conformes à la théorie.

Note de lecture :

La significativité des écarts des distributions des différentes variables de profil entre la population des adhérents et la population AMU a été établie à partir d'un test du Chi2 :

- *** Ecart significatif au seuil de 1 %,
- ** écart significatif au seuil de 5 %,
- * écart significatif au seuil de 10 %,
- ns : écart non significatif.

4.3 Annexe 3 : analyse statistique de la significativité des variables de profil aux réponses

Notes de lecture :

- **Test réalisé** : test du Chi2
- **Hypothèse testée** : les variables X (question posée) et Y (question de profil) sont indépendantes

Nous retenons les seuils conventionnels suivant pour quantifier le degré de significativité des relations statistiques mises en évidence :

- *** Ecart significatif au seuil de 1 %
- ** écart significatif au seuil de 5 %,
- * écart significatif au seuil de 10 %,
- ns : écart non significatif.

Intensité de la liaison entre 2 variables

Pour apprécier l'intensité de la liaison entre 2 variables, nous avons considéré la statistique du V de Cramer (plus précisément sa valeur absolue).

Echelle considérée (classiquement utilisée en science sociale) :

	Valeur absolue du V de Cramer	Niveau d'intensité de la liaison entre les 2 variables
	<0,10	Liaison nulle ou très faible
	>=0,10 et <0,2	Liaison faible
	>=0,20 et <0,3	Liaison moyenne
	>=0,3	Liaison forte
	Test non applicable	

Concrètement, pour lire et interpréter ces résultats :

- Si une case est blanche et renseignée « NS », cela signifie que les réponses à cette question ne varient pas en fonction du profil des répondants sur cette variable ;
- Si une case est colorée, plus la coloration est foncée et plus les réponses des répondants à cette questions sont différentes en fonction de leur profil sur cette variable.

Exemple : sur cette question 32 concernant les équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle

- La variable de genre n'a pas d'effet sur les réponses : c'est-à-dire que les réponses des répondants hommes et femmes sont réparties de la même façon sur cette question. Un graphe filtré sur les réponses des hommes uniquement aura la même allure qu'un graphe filtré sur les réponses des femmes uniquement et donc la même allure que le graphique des résultats globaux.
- La variable de statut a un effet faible : on aura une très légère différence entre les répondants titulaires et les répondants contractuels à cette question.
- En revanche, la variable de la communauté professionnelle a une forte incidence sur les résultats de la question : les répondants Biatss et EC n'ont pas répondu la même chose (on dit que la variable est significative). A chaque fois qu'un tel écart dans les réponses à une question est constaté, des graphes filtrés sur les différentes populations de répondants ont été réalisés et mis dans le rapport.

#	Questions	V		
		Statut	Communauté	Genre
		Q75	Q1	Q81
32	Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez :	***	***	ns

Résultats :

			Variables signalétiques								
			Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)
			Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77
Thème	Num.	Questions									
1. Sentiment vécu au travail	3	C'est une fierté pour moi de travailler pour AMU	**	**	*	***	***	***	***	ns	ns
	4	Globalement, vous diriez plutôt vous sentir appartenir à...									
	4.a	AMU	**	**	***	**	***	***	**	**	**
	4.b	Ma structure (composante, directions centrales & services communs)	ns	***	***	ns	***	**	ns	*	ns
	4.c	Mon entité ou mon équipe (département, laboratoire, service, équipe)	**	**	*	ns	***	**	ns	***	ns
	5	De manière générale, quelle perception avez-vous de votre travail ?	ns	***	ns	***	***	ns	**	***	
	6	J'ai le sentiment de faire du bon travail	***	***	***	ns	ns	ns	ns	***	ns
	7	J'ai le sentiment que mon travail est intéressant	ns	***	ns	***	***	**	ns	**	**
	8	J'ai le sentiment que mon travail est utile	*	***	ns	ns	*	**	*	**	ns
9	Concernant la polyvalence dans mon activité, je dirais :	***	***	***	***	***	***	***	***		

			Variables signalétiques								
			Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)
			Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77
Thème	#	Questions									
2. Organisation du travail, communication	10	Globalement, je sais ce qu'il se passe à AMU (projets scientifiques, animations diverses, vie des campus...)	ns	*	***	ns	***	***	***	***	***
	11	Je dispose des informations dont j'ai besoin pour bien faire mon travail au quotidien	ns	***	ns	***	ns	ns	ns	**	***
	12	J'ai une vision claire des activités des entités avec lesquelles je travaille directement	ns	***	*	ns	***	***	***	***	***
	13	La coopération entre services est fluide (les échanges sont faciles et réactifs)	ns	***	***	***	***	ns	ns	**	ns
	14	La coopération entre services est encouragée au sein d'AMU	***	***	*	***	***	ns	**	***	ns
	15	De manière générale, je comprends la manière dont sont prises les décisions	**	***	***	***	***	ns	**	ns	***
	16	A propos de l'organisation de votre service, vous diriez :	***	***	**	***	ns	***	***	***	**
	17	A propos de vos réunions d'équipe, vous diriez :	ns		ns	***	***	**	ns	***	
	18	A propos de vos réunions pédagogiques, vous diriez :			***	***	***	ns	ns		**
	19	A propos de vos réunions au sein de votre laboratoire, vous diriez :			ns	ns	ns	**	***		***
	20	Au sein de mon collectif de travail, la répartition des missions (charge de travail et intérêt des missions) se fait de manière	***	***	***	***	***	**	***	ns	ns
21	Concernant votre rythme de travail, vous diriez :	***	***	***	**	***	***	***	***	*	

		Variables signalétiques									
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)	
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77	
Thème	#	Questions									
3. Soutien et encadrement	22	J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît	***		ns	***	***	**	***	***	
	23	J'ai le sentiment que ma composante me soutient et me reconnaît			ns	**	***	ns	**		***
	24	J'ai le sentiment que mon laboratoire me soutient et me reconnaît			**	***	***	*	**		***
	25	Globalement, j'ai le sentiment que mes collègues et / ou mes pairs me soutiennent et me reconnaissent	***	***	ns	***	***	***	***	***	***
	26	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises	ns		ns	**	***	ns	**	***	
	27	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de ma composante			ns	**	***	ns	**		***
	28	J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises au sein de mon laboratoire			ns	***	***	*	**		***
	29	Je sais ce que l'on attend de moi dans le cadre de mes responsabilités managériales			ns	ns		ns	ns		ns
	30	Je dispose du soutien dont j'ai besoin lorsque je fais face à une situation difficile			ns	*		ns	ns		ns
	31	Je me sens convenablement formé pour encadrer des équipes			ns	ns		***	**		***

		Variables signalétiques									
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)	
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77	
Thème	#	Questions									
4. Equilibres professionnels	32	Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez :	***	***	ns	***	***	***	***	***	ns
	33	Avec le Covid, j'ai changé mes manières de travailler et c'est mieux qu'avant	***	***	***	***	***	***	***	**	*
	34	Dans le cadre de mes fonctions / activités, vous diriez :	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	35	Si réponses B & C/, concernant, vos déplacements professionnels, vous diriez :	***	***	*	***	***	***	***	***	ns

		Variables signalétiques								
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77
Thème	#	Questions								
5. Environnement de travail	36	***	***	***	***	ns	ns	ns	ns	**
	37	**	***	***	***	***	**	ns	**	ns
	38			***	***	ns	ns	**		***
	39	ns		***	**	***	ns	ns	***	
	40									
	41	**	***	***	***	ns	ns	ns	**	ns
	42	***	***	***	***	ns	ns	ns	ns	*
	43	A propos de votre pause déjeuner, vous diriez qu'en général (1er codage)	***	***	ns	***	***	***	***	***
A propos de votre pause déjeuner, vous diriez qu'en général (2eme codage)		**	ns	***	***	***	**	***	ns	***

		Variables signalétiques								
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77
Thème	#	Questions								
6. Relations et ambiance de travail	44	***	***	ns	***	*	***	***	***	*
	45	***	***	*	***	***	ns	***	**	**
	46	***	***	**	***	***	***	***	**	ns
	47	ns	ns	ns	***	*	ns	*	***	ns
	48A	***	***	**	***	**	***	*	**	ns
	49A	ns	*	***	cf. commentaire	ns	***	**	***	ns
	50	***	***	***	***	**	***	***	**	***

		Variables signalétiques									
		Ce classeur a été enregistré pour la dernière fois le : À									
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté à l'AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)	
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77	
Thème	#	Questions									
7. Trajectoires professionnelles	52	Globalement, on me fait confiance au travail	ns	***	*	*	**	ns	ns	ns	***
	53	Avez-vous des discussions concernant votre évolution professionnelle ?	***		ns	**	***	***	***	**	
	54	Je connais les parcours professionnels / évolutions / mobilités possibles pour mon profil, au sein d'AMU	***	***	ns	*	***	***	***	***	***
	55	Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement	***	***	***	*	***	***	***	***	***
	56	Globalement, je considère avoir les compétences nécessaires pour bien faire mon travail	ns	***	*	*	ns	ns	*	***	ns
	57	Je connais les formations possibles me concernant	***	***	***	***	ns	***	***	*	***
	58	Avez-vous suivi une ou des formations dans les 5 dernières années ?	***	***	***	***	*	***	***	***	***
	59	Si non, pour quelles raisons ?									
	60	Globalement, les formations auxquelles j'ai participé étaient bien organisées et satisfaisantes (formations à distance,									

		Variables signalétiques									
		Ce classeur a été enregistré pour la dernière fois le : À									
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté à l'AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)	
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77	
Thème	#	Questions									
8. Ressources au travail	61A	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => Assistant de prévention	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	61B	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => La DRH	ns	***	**	***	**	**	**	ns	***
	61C	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => La cellule handicap	**	***	***	***	***	***	***	**	ns
	61D	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants =>Médecin du travail	***	***	***	***	**	***	***	ns	*
	61E	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => Assistante du service social	***	***	***	***	***	***	***	***	ns
	61F	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => Conseillère de prévention	ns	***	**	***	***	ns	***	***	***
	61G	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => Service harcèlement	ns	***	***	***	***	ns	*	***	***
	61H	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => Médiateur d'AMU	***	***	ns	***	***	***	***	*	***
	61I	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => OS	***	***	*	***	**	***	***	***	ns
	61J	Connaissez-vous les acteurs ou dispositifs suivants => CHSCT	***	***	ns	***	***	***	***	***	**

		Variables signalétiques								
		Statut	Communauté	Genre	Lieu de travail	Responsabilité	Tranche d'âges	Ancienneté AMU	Catégorie (BIATSS)	Corps (EC)
		Q75	Q1	Q81	Q72	Q2	Q82	Q79	Q76	Q77
Thème	#	Questions								
9. Sens au travail et RSE	62	*	ns	**	**	***	ns	**	ns	ns
	63	**	ns	***	***	**	ns	**	***	ns
	64	***	***	***	***	***	***	***	***	*
	65	***	***	***	***	***	***	***	ns	**
	66	***	***	***	***	***	***	***	**	***
	67	***	***	***	***	***	***	***	***	ns
	68	***	***	**	***	***	***	***	***	***
	69	***	***	***	***	***	***	***	***	***
10. Transversale	70	**	***	*	***	***	ns	***	ns	**