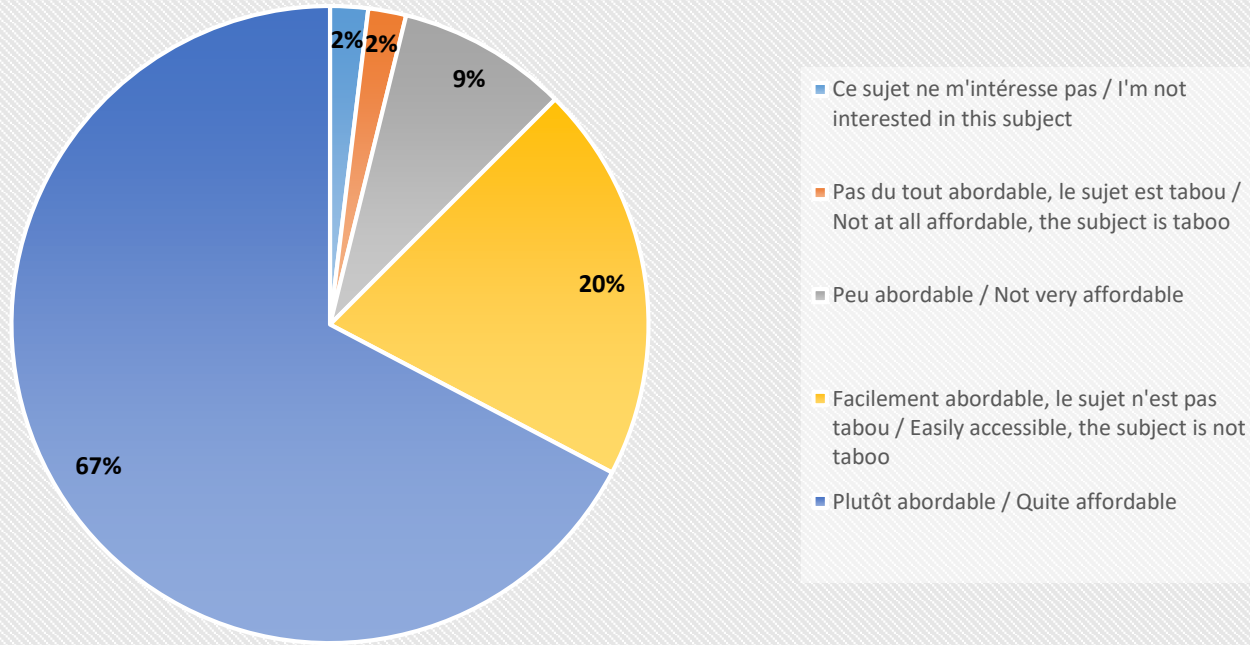


Le Harcèlement Moral est-il abordable à MIVEGEC ?

Au sein de MIVEGEC, avez-vous l'impression qu'aujourd'hui le sujet du harcèlement (**moral** et **sexuel**) et des violences est plutôt...



→ La majorité des personnes interrogées trouvent que le harcèlement est **facilement abordable**.

mais au vu des commentaires...il y a toujours un mais !

Le Harcèlement Moral est-il abordable à MIVEGEC ?

Principales remarques des commentaires

- Harcèlement **abordable** mais encore **tabou** et rares **changements**.
- Certaines personnes **doutent de la volonté de la direction à régler les problèmes**.
- L'ouverture au sujet **dépend des interlocuteurs**.
- Les **conflits d'intérêt et le copinage** compliquent la situation.
- Comportements abusifs peu sanctionnés **malgré des cas concrets**.
- Certaines personnes n'ont pas d'opinion claire ou ne savent pas comment répondre.
- La discussion sur le harcèlement sexuel progresse, mais le harcèlement moral reste difficile à aborder.
- Il est nécessaire de prendre **plus au sérieux les situations de souffrance au travail** et d'agir contre **les micro-agressions** et la **pression** dès le début.

Comparaison des données des questionnaires 2022 & 2023

Des questionnaires identiques...

En 2022

Pour mieux vous connaître.....	4
Partie 1. Comportements déviants	5
Question 1.1 Microagressions.....	6
Question 1.2. Insultes/Injures.....	6
Question 1.3. Hostile/Intimidant	7
Question 1.4. Menaces/Violences Physiques.....	7
Question 1.5. Traitements inégalitaires/Discriminations	8
Question 1.6. Comportement Sexiste	8
Question 1.7. Propositions Sexuelles.....	9
Partie 2. En Parler	10
Question 2.1 En Parler.....	11
- Commentaires.....	11
Partie 3. Témoins	13
Question 3.1 Être témoin.....	14

En 2023

Pour mieux vous connaître.....

Partie 2. Comportements déviants	16
Question 2.1 Microagressions (n=104).....	17
Question 2.2. Insultes/Injures (n=104).....	19
Question 2.3. Hostile/Intimidant (n=104).....	20
Question 2.4. Menaces/Violences Physiques (n=104).....	21
Question 2.5. Traitements inégalitaires/Discriminations (n=104).....	21
Question 2.6. Comportement Sexiste (n=104).....	22
Question 2.7. Propositions Sexuelles	23
Question 2.8. Déjà eu des comportements décrits	23
Partie 3. En Parler	25
Question 3.1 En Parler (n=104)	26
Partie 4. Témoins	27
Question 4.1 Être témoin (n=104)	28
Question 4.2 Harcèlement moral à MIVEGEC (n=104)	30

Comparaison des données des questionnaires 2022 & 2023

... mais avec une nouvelle partie sur les conditions de travail des **jeunes chercheurs**.

Partie 1. Ambiance de travail pour les étudiants en stage, les doctorants et post doctorants	7
Identification des participants	8
Question 1.1 : Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?	8
Question 1.2 : Depuis janvier 2023, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées/dégradées/stabilisées ?	9
Question 1.3 : Pouvez-vous échanger facilement avec votre encadrement sur les difficultés qui impactent votre stage, thèse, post doc ?	10
Question 1.4 : Vous sentez-vous libre de dire non ou de faire des propositions sur des aspects de votre projet de recherche (orientation du sujet, analyses, missions, terrain, congrès...) ?	11
Question 1.5 : Vous sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?	12
Question 1.6 : Vous sentez-vous valorisé.e. dans votre travail ?	13
Question 1.7 : Vous sentez-vous seul.e. dans votre projet ?	14

Les participants

	2022	2023
Nombre de réponses	114 (54% MIVEGEC)	104 (49.5 % MIVEGEC)
% genre	59% de F, 40% de H, 1% de Autre	57.7% de F, 41.3% de H, 1% de Autre
% statut	24% ITA, 18% PhD, 17% CDD, 9% stagiaires et 31% C/EC	27.9% ITA, 25% PhD, 12.5% CDD, 1.9% stagiaires, 5.8% post doc et 26.9% C/EC
% âge	32 % < 30 ans, 45% 30-50 ans, 23% > 50 ans	30.8 % < 30 ans, 48.1% 30-50 ans, 21.1% > 50 ans
Basé sur Mtp/étranger	108 sur Montpellier, 6 à l'étranger	93 sur Montpellier, 11 à l'étranger

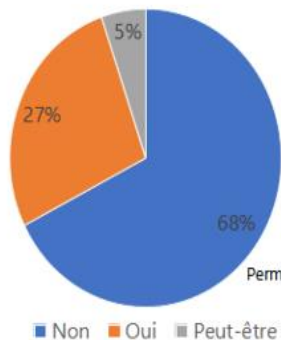
→ Un taux de réponses et des participants **globalement similaires à 2022...**

Les micro-agressions

En 2022

Microagressions (n = 114)

Antérieur à 2022 10
Parfois (1 à 5 fois) 25
Souvent (plus de 5 fois) 2



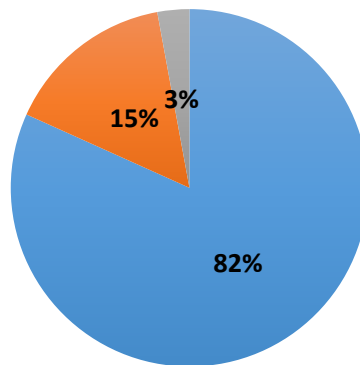
Oui + Peut-être (n = 37)

Le fait d'être une femme 37%
Votre position dans la hiérarchie 37%
Une autre raison 35%
Le fait d'être un homme 0%

Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fem
CDD	3	2	0
Permanent ITA	4	2	1
Permanent chercheur.e./enseignant.e.	18	1	5
Responsable hiérarchique	6	1	0
Direction de thèse	2	1	0
Hors MIVEGEC	6	1	4

En 2023

n= 104



■ Non / No ■ Oui / Yes ■ Peut-être / Maybe

Peut -Etre + Oui = 19

1 seule fois	6	31.60%
Parfois (2 à 5 fois)	13	68.40%
Souvent (plus de 5 fois)	0	0%

Position dans la hiérarchie 34.5%

Fait d'être une femme 17.2%

Autres raisons 17.2%

Pour la maîtrise du français 6.4%

Etre un homme/opinion politique/orientation sexuelle/handicap/origine 3.4%

Par qui (21) ?

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e en thèse	1	2	0
CDD	1	0	0
Permanent.e ITA	0	1	0
Permanent.e chercheur.e.]	3	2	5
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse°	1	1	1
Direction de thèse	1	1	0
Hors MIVEGEC	0	0	1

- Diminution de **50% des micro agressions**
- Diminution des micro agressions au fait d'être **une femme**
- Mais **première cause toujours liée à la position hiérarchie**
- Hétérogénéité chez les **personnes** agressantes (étudiants, permanent.e.s chercheur.e.s...)

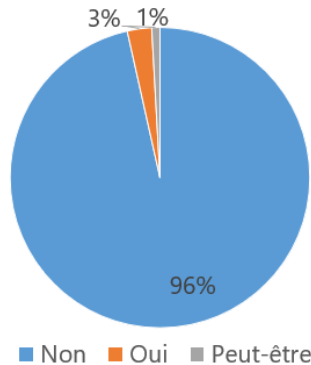
Les insultes et injures

En 2022

En 2023 (n=104)

Insultes (n = 114)

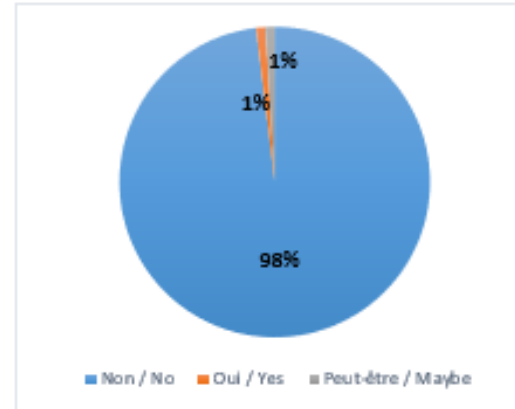
Antérieur à 2022 1
Parfois (1 à 5 fois) 3
Souvent (plus de 5 fois) 0



Oui + Peut-être (n = 4)

Votre état de santé ou handicap 50%
Une autre raison 50%

Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fem
Permanent.e ITA	0	1	0
Responsable hiérarchique	1	0	0
Direction de thèse	1	0	0
Hors MIVEGEC	0	0	1



Peut -Être + Oui = 2

1 seule fois	1	50
Parfois (2 à 5 fois)	1	50
Souvent (plus de 5 fois)	0	0

Raisons évoquées (2)

Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	50 %
Une autre raison / Another reason	50 %

Par qui (2) ?

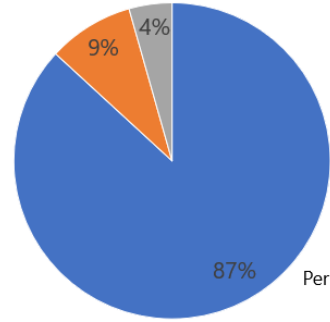
Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Permanent.e chercheur.e	0	1	0
Hors MIVEGEC	1	0	0

- Diminution de **50% des insultes et injures**
- Raisons **différentes** : humiliation, insultes par mail

Comportements hostiles et intimidants

En 2022

Intimidant (n = 114)



■ Non ■ Oui ■ Peut-être

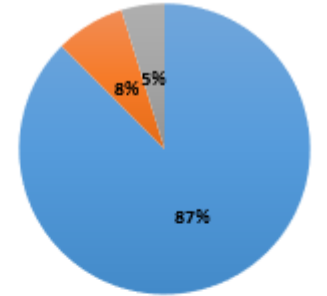
Oui + Peut-être (n = 15)

Une autre raison 73%
Le fait d'être une femme 26%
Votre position dans la hiérarchie 20%
Votre état de santé ou handicap 20%

Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fem
Permanent chercheur.e/enseignant.e	7	0	1
Responsable hiérarchique	3	1	0
Direction de thèse	2	0	0
Hors MIVEGEC	1	2	0

Antérieur à 2022 5
Parfois (1 à 5 fois) 9
Souvent (plus de 5 fois) 1

En 2023 (n=104)



■ Non / No ■ Oui / Yes ■ Peut-être / Maybe

Peut-Etre + Oui = 13

1 seule fois	4	30.8%
Parfois (2 à 5 fois)	8	61.5%
Souvent (plus de 5 fois)	1	7.7%

Raisons (11)

Une autre raison	54.5%
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	27.3%
Le fait d'être une femme	9%
Votre état de santé ou handicap	9%

Par qui (13) ?

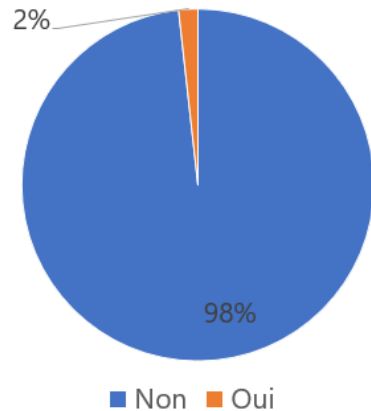
Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e, en thèse]	1	1	1
CDD	1	0	1
Permanent.e chercheur.e - enseignant.e, chercheur.e]	3	0	3
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	0	2	1
Direction de thèse]	1	1	0

- Peu de **différence** par rapport à 2022
- **La place dans la hiérarchie** parmi les premières raisons
- Diminution du **comportement hostile** du fait d'être une femme

Menaces et violences physiques

En 2022

Menaces (n = 114)



Oui (n = 2)

Votre position dans la hiérarchie 50%
Une autre raison 50%

Parfois (1 à 5 fois) |
Antérieur à 2022 |
Souvent (plus de 5 fois) |

Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fer
Permanent <u>chercheur.e./enseignant.e.</u>	0	1	0
Responsable hiérarchique	0	1	0
Direction de thèse	1	0	0

En 2023 (n=104)

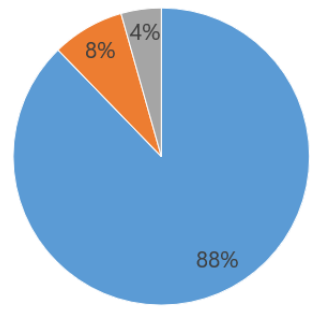
Aucune violence rapportée !

Traitements inégaux/Discriminations

En 2022

Discrimination (n = 114)

Antérieur à 2022 4
Parfois (1 à 5 fois) 10



Oui + Peut-être (n = 14)

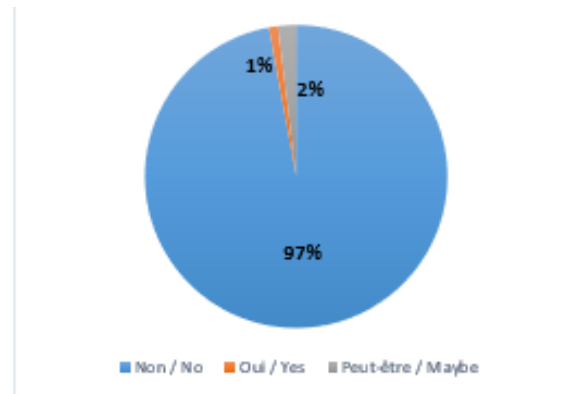
- Le fait d'être une femme 35%
- Une autre raison 28%
- Une grossesse, un divorce, une monoparentalité... 14%
- Votre accent ou votre maîtrise de la langue française 14%
- Votre position dans la hiérarchie 14%
- Votre état de santé ou handicap 14%

Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fem
Permanent ITA	1	0	1
Permanent chercheur.e/enseignant.e	4	1	3
Responsable hiérarchique	4	0	0
Direction de thèse	1	0	0
Hors MIVEGEC	1	3	3

■ Non ■ Oui ■ Peut-être

- Division par **quatre** depuis 2022
- Le **fait d'être une femme** reste la raison majeure.
- La **position dans la hiérarchie** revient.

En 2023 (n=104)



Peut-être + Oui = 3

1 seule fois 3 100 %

Raisons (5)

Le fait d'être une femme	40 %
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	40 %
Votre état de santé ou handicap	20 %

Par qui (3) ?

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Permanent ITA	0	1	0
Permanent chercheur.e - enseignante chercheur.e	1	0	0
Hors MIVEGEC	1	0	0

Comportement sexiste

En 2022

Sexiste (n = 114)

Antérieur à 2022 5
Parfois (1 à 5 fois) 12
Souvent (plus de 5 fois) 1

Oui + Peut-être (n = 18)

Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fem
Etudiant.e, en thèse	1	1	0
CDD	0	2	0
Permanent ITA	3	0	0
Permanent chercheur.e./enseignant.e.	12	0	0
Responsable hiérarchique	3	0	0
Direction de thèse	2	0	0
Hors MIVEGEC	3	0	0

Permanent chercheur.e./enseignant.e.

Responsable hiérarchique

Direction de thèse

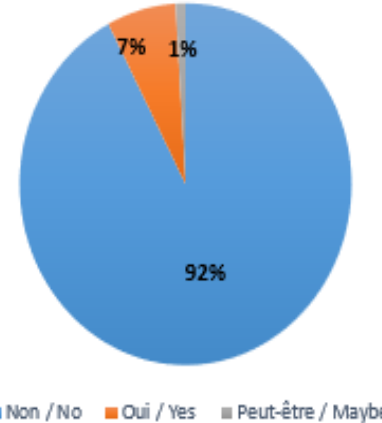
Hors MIVEGEC

■ Non

■ Oui

■ Peut-être

En 2023 (n=104)



Peut-être + Oui = 8

1 seule fois	3	37.5%
Parfois (2 à 5 fois)	4	50%
Souvent (plus de 5 fois)	1	12.5%

Par qui (14) ?

Par qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e. en stage	0	0	1
Etudiant.e. en thèse	0	0	1
Permanent.e. ITA	0	0	1
Permanent.e. chercheur.e. - enseignant.e. chercheur.e.	3	1	3
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse) / PI	1	0	1
Hors MIVEGEC	2	0	0

- Division par **deux** depuis 2022
- Comportements subis au moins **deux fois** (notamment envers des Hommes, mansplaining)
- **La plupart par des permanents ou des responsables hiérarchiques.**

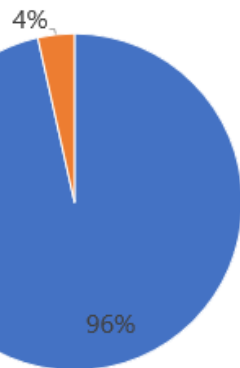
Propositions sexuelles

En 2022

En 2023 (n=104)

Propositions Sexuelles (n = 114)

Antérieur à 2022	1
Parfois (1 à 5 fois)	3
Souvent (plus de 5 fois)	0



■ Non ■ Oui

Oui (n = 4)

Propositions sexuelles sous couvert d'humour	75%
Regards lubriques, libidineux	50%
<u>Coincée</u> , pour vous embrasser	50%
Propositions sexuelles insistantes malgré votre refus	25%

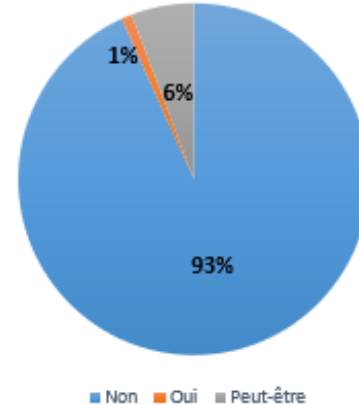
Par qui?	<u>Hom</u>
Permanent ITA	1
Permanent <u>chercheur.e/enseignant.e.</u>	1
Responsable hiérarchique	1

Aucune rapportée !

Déjà eu des comportements similaires ?

En 2023 (n=104)

- Diminution du nombre **de personnes** qui se signalent comme ayant eu ces comportements
- **Raison majeure : fait d'être une femme**



Peut -Etre + Oui = 7

1 seule fois	3	42.9%
Moins de 5 fois	4	57.1%

Envers qui ? (9)

Envers <u>qui</u> ?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e en stage	1	1	1
Etudiant.e en thèse	0	2	0
CDD	1	0	0
Permanent.e ITA	1	0	0
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	1	0	0
Hors MIVEGEC	1	0	0

Fait d'être une femme	20%
Opinions politiques	13.3%
Autres raisons	13.3%
Fait d'être un homme	6.7%
Nationalité/ origine/handicap/accent/ori entation sexuelle/religion/hiérarchie	6.7%

Déjà eu des **comportements similaires** ?

- ❖ Déni des **comportements inappropriés** et manque de courtoisie envers étudiants/collègue
- ❖ **Encadrants déconnectés de la réalité du laboratoire**, ignorant la charge de travail et les risques.
- ❖ Attention particulière pour éviter de blesser les autres.
- ❖ Discussions humoristiques et bienveillantes en petits groupes, incluant les personnes concernées.
- ❖ **Remarques sexistes**, corrigées après un reproche.

A qui en parler ?

Prêts à en parler ?	Oui 2022 (n=114)	Oui 2023 (n=104)
A un.e. autre collègue au sein de l'unité	57%	73.1%
Au groupe GEAI	44%	58.7%
A votre hiérarchie (direction ou DS)	36%	51.9%
J'en ai déjà parlé	21%	10.6%
A une cellule d'écoute des tutelles	16%	26%
Je ne me sens pas prêt.e. à en parler	9%	2.9%
Savez-vous à qui vous adresser pour signaler un problème?	85%	84.6%

- Un nombre similaire de **pourcentage** sachant à qui s'adresser et une **diminution des personnes non prêtes à parler**
- Des **augmentations** pour les différentes parties : **surtout aux autres collègues**

→ Nécessité d'indépendance et de confidentialité officielle

Témoins ?

		PAR QUI (2022) n=35			ENVERS QUI (2022) n=35			PAR QUI (2023) n=21			ENVERS QUI (2023) n=21		
STATUT		Hom	Fem	Hom et Fem	Hom	Fem	Hom et Fem	Hom	Fem	Hom et Fem	Hom	Fem	Hom et Fem
[Etudiant.e. en stage	0	0	1	3	5	4	0	0	0	2	2	5
	Etudiant.e. en thèse	1	0	1	4	15	3	0	0	1	1	8	4
	CDD	3	0	0	4	5	3	0	0	1	2	1	1
	Permanent.e. ITA	3	2	4	2	6	2	0	2	3	1	3	2
	Permanent.e. chercheur.e./enseignant.e. chercheur.e. Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	15	4	4	0	2	1	6	1	6	0	6	0
	Direction de thèse	7	5	2	0	0	0	1	5	3	0	0	1
	Hors MIVEGEC	4	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0



- Personnes ayant subi essentiellement des **statuts précaires** ou en **bas de la hiérarchie**, avec une majorité de **femmes**

Témoins ?

	PAR QUI (2022) n=35			ENVERS QUI (2022) n=35			PAR QUI (2023) n=21			ENVERS QUI (2023) n=21		
STATUT	Hom	Fem	Hom et Fem	Hom	Fem	Hom et Fem	Hom	Fem	Hom et Fem	Hom	Fem	Hom et Fem
Etudiant.e. en stage	0	0	1	3	5	4	0	0	0	2	2	5
Etudiant.e. en thèse	1	0	1	4	15	3	0	0	1	1	8	4
CDD	3	0	0	4	5	3	0	0	1	2	1	1
Permanent.e. ITA	3	2	4	2	6	2	0	2	3	1	3	2
Permanent.e. chercheur.e./enseignant.e. chercheur.e.	15	4	4	0	2	1	6	1	6	0	6	0
Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	5	3	2	0	0	0	2	0	3	1	0	0
Direction de thèse	7	5	2	0	0	0	1	5	3	0	0	1
Hors MIVEGEC	4	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0

- Personnes **réalisant** ces comportements : essentiellement **des permanents** et **supérieurs hiérarchiques**, avec une majorité d'**Hommes**
- En 2023** : moins de comportements liés à la **direction de thèse**

Réactions des témoins ?

Comment avez vous réagi ?	2022	2023
Aucune réaction	22%	19%
J'en ai parlé à la victime	37%	71.4%
J'en ai parlé à l'agresseur	17%	0 %
J'en ai parlé à un.e. tierce collègue	48%	52.4%
Autre	NA	9.5%

- **Au niveau des réactions :** les personnes vont **plus voir la victime** et plus aucune discussion **avec les agresseurs**
- **Majorité des personnes réagit.**

→ Aller voir le GEAI, assistance sociale, médecin du travail, AP, la direction ou passer directement par les cellules des tutelles

Ambiance de travail pour les étudiants
en stage, les doctorants et post
doctorants

NEW IN
2023



Identification des participants.....

Question 1.1 : Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?.....

Question 1.2 : Depuis janvier 2023, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées/dégradées/stabilisées ?.....

Question 1.3 : Pouvez-vous échanger facilement avec votre encadrement sur les difficultés qui impactent votre stage, thèse, post doc ?.....

Question 1.4 : Vous sentez-vous libre de dire non ou de faire des propositions sur des aspects de votre projet de recherche (orientation du sujet, analyses, missions, terrain, congrès...) ?.....

Question 1.5 : Vous sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?.....

Question 1.6 : Vous sentez-vous valorisé.e. dans votre travail ?.....

Question 1.7 : Vous sentez-vous seul.e. dans votre projet ?.....

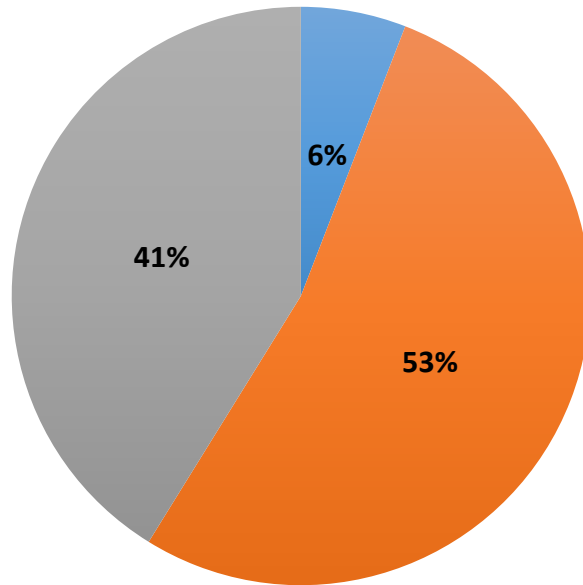
Les participants

34 répondants... la majorité des doctorants de 3^e année

Stage de M2	2
1ère année de thèse	7
2e année de thèse	6
3e année de thèse	10
4e année de thèse ou plus	3
Post doctorants	6

Bien Être au travail des jeunes chercheurs ?

Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?

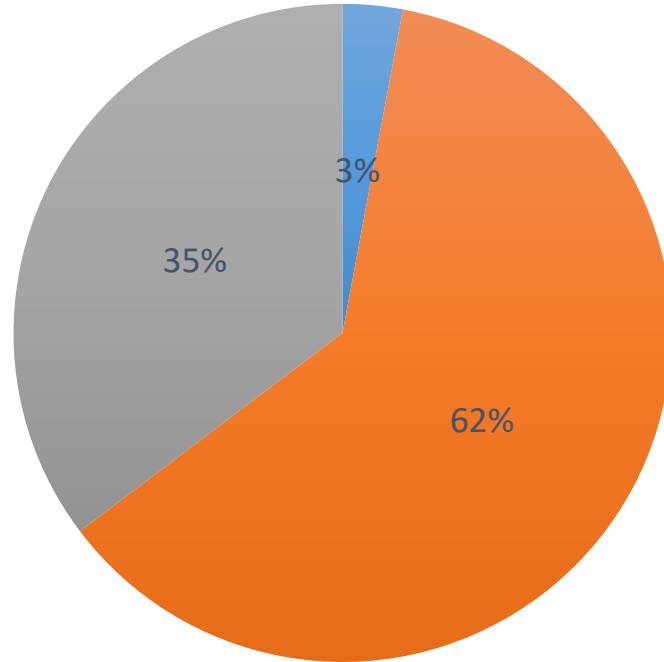


■ Insatisfait.e. ■ Satisfait.e. ■ Très satisfait.e.

- 94 % des répondants **satisfaits**
- **Raisons insatisfaction** : manque de place et pression dans les bureaux

Bien Être au travail des jeunes chercheurs ?

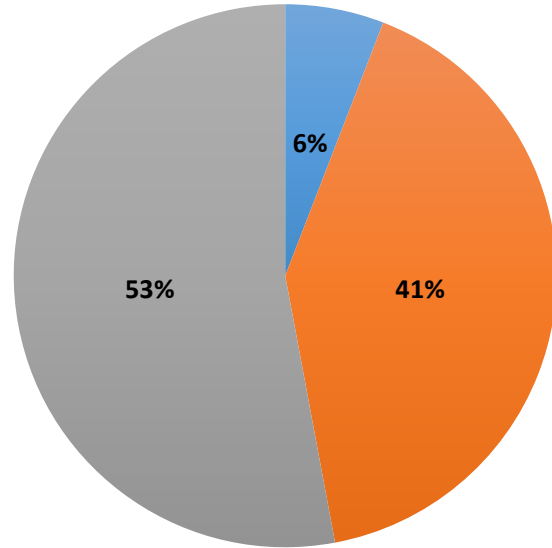
Depuis janvier 2023, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées/dégradées/stabilisées ?



■ dégradées / worsened ■ stabilisées / stabilized ■ améliorées / improved

- 97 % des répondants ont des conditions qui se sont stabilisées ou améliorées
- **Raison de dégradation** : statut précaire (notamment pour les étudiants étrangers), le fait de ne pas avoir de bureaux fixes

Pouvez-vous échanger facilement avec votre encadrement sur les difficultés qui impactent votre stage, thèse, post doc ?



■ non pas du tout / not at all

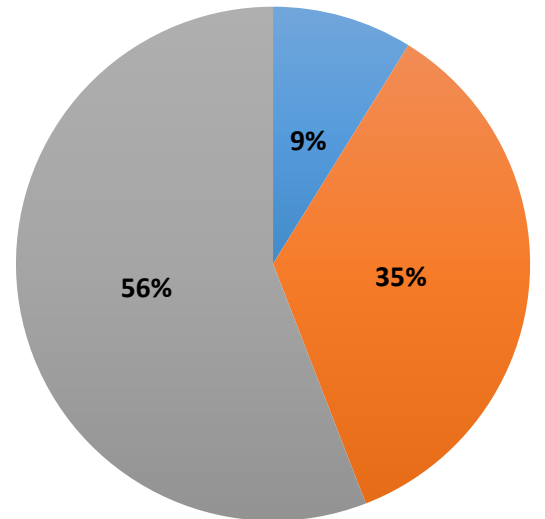
■ oui, selon le sujet / yes, depending on the topic

■ oui, très facilement / yes, very easily

- 47 % des répondants n'échangent pas facilement avec leur encadrement ou cela dépend des sujets
- **Raisons** : peur de déranger, difficulté à envisager la place de l'autre, trop de pression et la difficulté de mettre en place une bonne communication
- Mise en place de **points réguliers** pour régler les litiges

Bien Être au travail des jeunes chercheurs ?

Vous sentez-vous libre de dire non ou de faire des propositions sur des aspects de votre projet de recherche (orientation du sujet, analyses, missions, terrain, congrès...) ?



■ non pas du tout / not at all

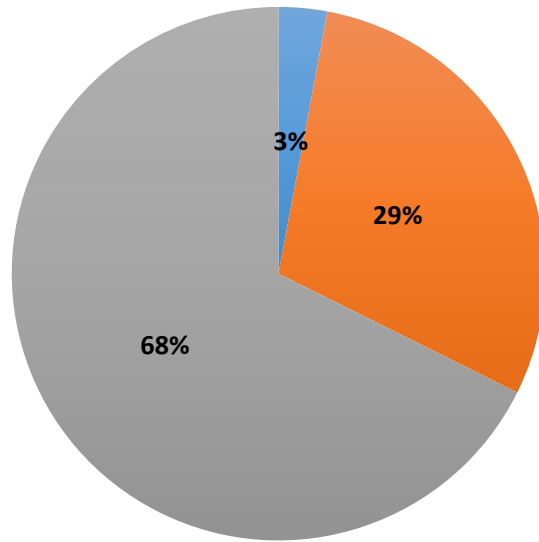
■ oui, selon le sujet / yes, depending on the topic

■ oui, très facilement / yes, very easily

- 44 % des répondants ne se sentent pas de faire des propositions ou cela dépend des sujets
- **Raisons** : difficulté à dire non, sensation de ne pas être pris au sérieux suite à des **erreurs passées**

Bien Être au travail des jeunes chercheurs ?

Vous sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?



■ non pas du tout / not at all

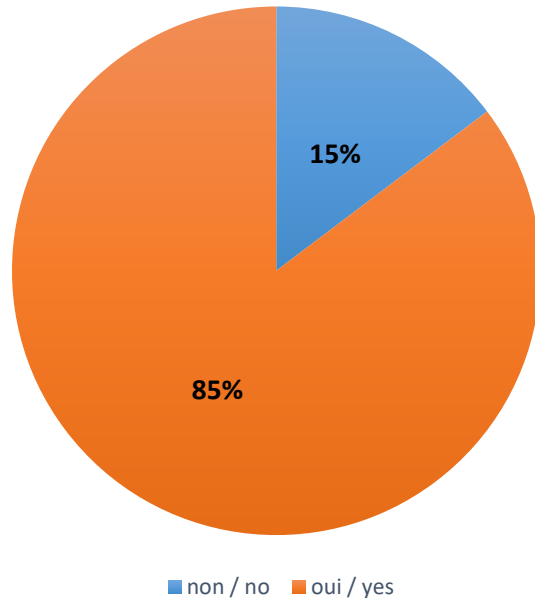
■ oui, selon le sujet / yes, depending on the topic

■ oui, très / yes, very

- 32 % des répondants ont des difficultés à prendre leurs congés ou cela dépend
- **Raisons** : impression de **prendre du retard** face à une grosse charge de travail ou illégitimité à prendre des vacances

Bien Être au travail des jeunes chercheurs ?

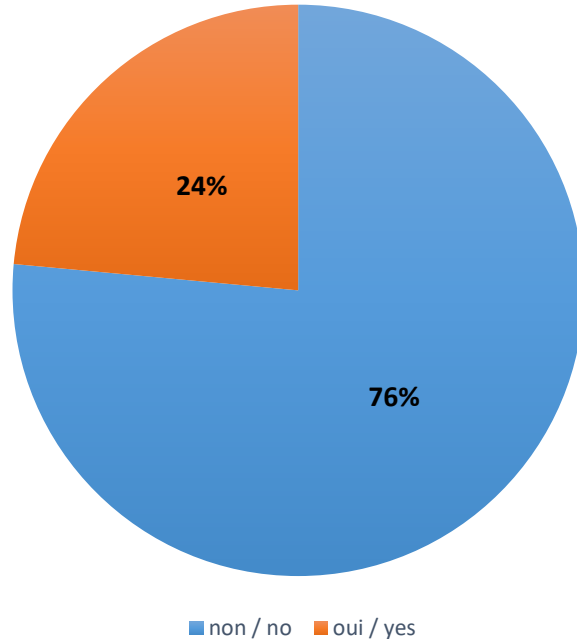
Vous sentez-vous valorisé.e. dans votre travail ?



- 15 % des répondants ne se sentent pas valorisés
- **Raisons : compliments rares, réalisation de tâches chronophages et non valorisables, manque d'écoute sur les analyses à réaliser.**

Bien Être au travail des jeunes chercheurs ?

Vous sentez-vous seul.e. dans votre projet ?



- 25 % des **personnes se sentent seules**
- **Raisons**
 - Encadrants peu présents et peu d'échanges,
 - Un sujet **peu maîtrisé** par d'autres collègues ou au sein de l'unité,
 - Difficulté de **collaborer** au sein de l'unité : **non collaboration** inter-équipe, **difficulté de trouver quelqu'un** pouvant répondre à certaines questions,...
 - Difficulté de **gérer un projet de thèse** : beaucoup de travail, peu de temps...

Commentaires généraux

- ❖ Expériences de mission à l'étranger seul.e avec des **comportements sexistes de la population locale** qui aurait nécessité la présence de collègues ou des encadrant.e.s
- ❖ **Maladresses considérées comme des agressions** non discutées directement avec les personnes concernées, créant des tensions
- ❖ Importance de **discuter ouvertement** des ressentis
- ❖ Réticence **des victimes de malveillance** à déclarer les incidents, par **peur des conséquences**, pour les temporaires et titulaires
- ❖ Ambiance générale bienveillante mais **présence de sexisme, racisme et homophobie ordinaire en petit comité**

En conclusion

- Une **amélioration** de certains comportements : **micro-agressions, insultes, agressions physiques et sexuelles, comportement sexiste et discriminations.**
- Des progrès à faire concernant les **comportements intimidants**
- **Une amélioration sur la situation des femmes**
- Raisons majeures des comportements **restent la position hiérarchique**
- Rôle important des **témoins, avec une augmentation de la confiance entre collègues, GEAI et direction...**

En perspectives

- Le Questionnaire sur l'ambiance de travail de 2023 sera accessible prochainement.
- La nouvelle partie «**Ambiances de travail** » a fait ressortir que la situation des **étudiants est globalement bonne**, malgré quelques soucis : **l'isolement**, manque d'échange, non valorisation du travail et **précarité du statut**.
- A venir : une partie supplémentaire dans le questionnaire **pour les encadrants + une demi-journée « Encadrants/Encadrés »** seront proposées.

- Formations encadrant.e.s par l'ED GAIA
- 2 formations pour développer la qualité de vie et des conditions de travail (QCVT) et prévenir les risques psycho-sociaux :
 - Pour les agents CNRS : 26/09/24 de 9h à 17h, Salle A1, Campus route de Mende
 - Pour les managers : 09/09/24 et 10/09/24, 9h à 17h, Salle Espace, Genopolys, Campus Arnaud de Villeneuve
- **Date limite inscription : 05/07/24**