



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER



Institut de Recherche
pour le Développement
FRANCE

GEAI rapport
«Bien-être» 2025

GEAI rapport du questionnaire

« Bien-être »



2024



Présentation

Cher.e. membre de MIVEGEC,

Voici le rapport sur le deuxième questionnaire « Bien-être » de MIVEGEC, mis en place par le GEAI.

Les réponses sont centrées ici sur 2024.

N'hésitez pas à faire nous remonter votre commentaires et/ou suggestions (geai.mivegec@ird.fr). Nous restons à l'écoute.

Merci pour votre participation,

Le GEAI



Table des matières

Profil des participants (Partie A)	4
Avis des étudiants encadrés (Partie B)	5
Profils des étudiants	5
Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?	5
Depuis janvier 2024, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont... ..	6
Pouvez-vous échanger facilement avec votre encadrement sur les difficultés qui impactent votre stage, thèse, post doc ?	7
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...) ?	8
Vous sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?	9
Vous sentez-vous valorisé.e. dans votre travail ?	10
Vous sentez-vous seul.e dans votre projet ?	11
POINTS FORTS AVEC MON ENCADRANT	12
POINTS FAIBLES AVEC MON ENCADRANT	13
Quel est votre ressenti vis à vis de la gestion de votre statut précaire au sein de MIVEGEC (renouvellement de contrat, réalignement du salaire selon l'ancienneté, aide pour l'accès à un poste permanent) ?	14
Avis des encadrants (PARTIE C)	15
Profil des encadrants	15
Aujourd'hui, êtes vous satisfait.e. de votre environnement de travail ?	15
Pouvez-vous échanger facilement avec votre/vos étudiant.e.(s)/postdoc(s) sur vos attentes par rapport au stage, à la thèse, au projet ?	16
Comment évaluez vous le niveau de relation de confiance avec votre/vos étudiant.e.(s)/postdoc(s) ?	16
Qu'avez vous mis en place pour initier, maintenir et/ou améliorer cette relation de confiance ? ..	17
Globalement, que pensez vous du travail réalisé par votre/vos étudiant.e.(s)/postdoc(s) ?	18
Est-ce que vous savez vers qui vous tourner en cas de soucis avec l'étudiant.e./le ou la postdoc ?	21



Profil des participants (Partie A)

Un total de 118 réponses (80 complètes)

- 63% Femmes - 36% Hommes – 1% Autre
- 95% de Montpellier (5% à l'étranger)
- 19% de plus de 50 ans - 49% entre 30 et 50 ans - 32% moins de 30 ans
- 6% Stagiaires - 8% postdocs - 9% CDD - 18% doctorants.es - 31% permanents.es ITA - 28% chercheurs.es

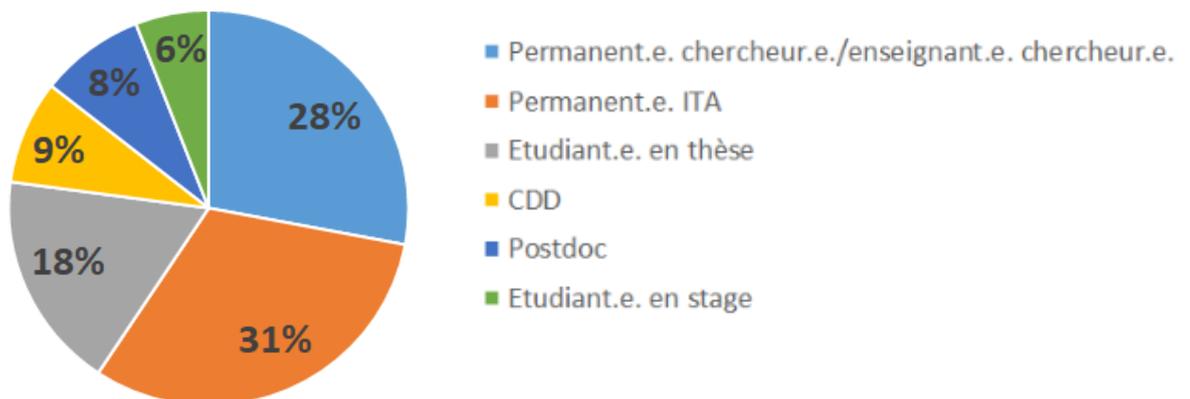
Ancienneté :

Moins d'1 an : 13%

Entre 1 et 3 ans : 21%

Plus de 3 ans : 66%

Statut



Avis des étudiants encadrés (Partie B)

Profils des étudiants

Un total de 25 réponses :

• **18 doctorants:**

- 1ere année : 4
- 2e année : 6
- 3e année : 6
- 4e année : 2

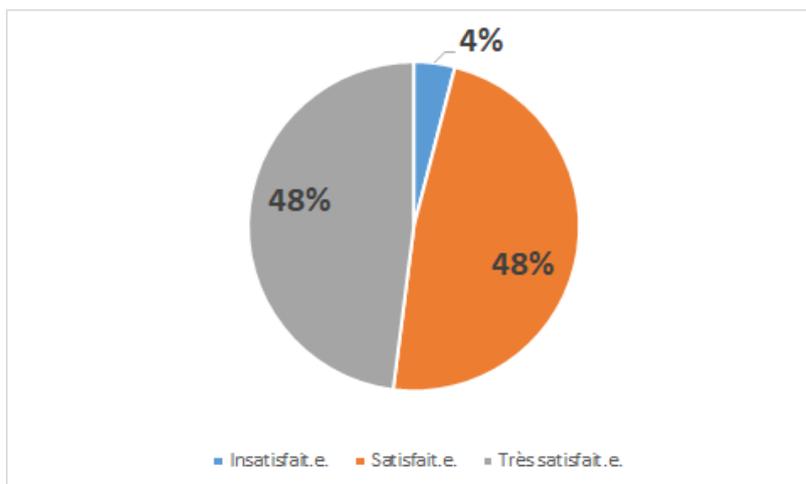
• **1 M2**

• **1 M1**

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

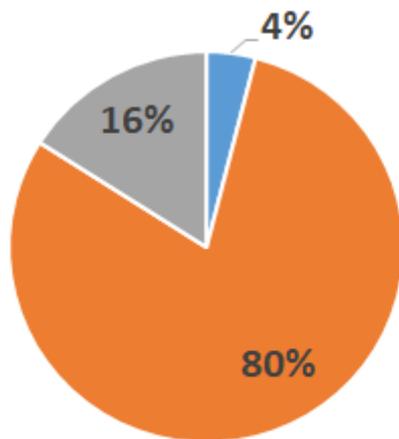
Commentaires :

- Mon environnement de travail est très agréable, d'autant plus que je suis étranger



Insatisfait.e.	1
Satisfait.e.	12
Très satisfait.e.	12

Depuis janvier 2024, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont...



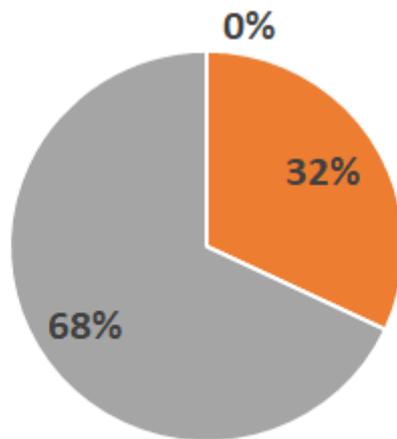
dégradées	1
stabilisées	20
améliorées	4

■ dégradées ■ stabilisées ■ améliorées

Commentaires :

- Un peu plus de place au bureau, je peux respirer
- Plus de points avec mes encadrants
- La fin de thèse fut compliquée entre le rendu du manuscrit, l'écriture de l'article, la fin des expériences (mais j'imagine que c'est le lot de tous les étudiants en dernière année)
- Les tensions entre le DS3 et les autres DS se font un peu moins ressentir mais elles sont toujours là.

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



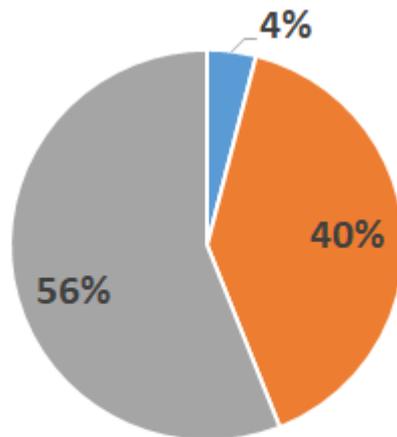
non pas du tout	0
oui, selon le sujet	8
oui, très facilement	17

■ non pas du tout ■ oui, selon le sujet ■ oui, très facilement

Commentaires :

- Les difficultés sont liées a l'encadrant lui même
- Il est parfois compliqué pour mon encadrement de se rendre compte de la charge de travail que représente certaines manips et que cette information est pris plus facilement en compte si elle vient d'une personne extérieur que si c'est moi qui le dit. Je ne pense pas que ce soit fait de manière consciente

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...) ?



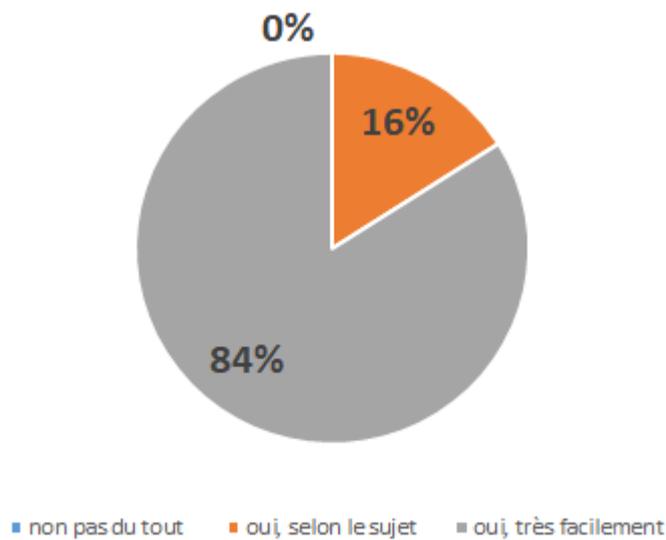
non pas du tout	1
oui, selon le sujet	10
oui, très facilement	14

■ non pas du tout ■ oui, selon le sujet ■ oui, très facilement

Commentaires :

- Très peu car souvent trouvent ça inutile ou reprend l'idée comme étant la sienne
- Avec le temps, ils me font plus confiance sur mon expertise mais des blocages sur des domaines qu'ils ne maîtrisent pas et que j'ai eu beau travailler et validé avec des experts ils doivent entendre l'argument de la bouche de l'expert plutôt que moi pour accepter la proposition.

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

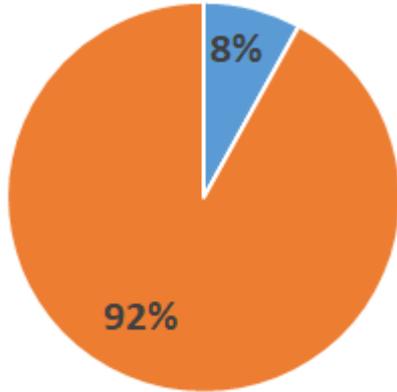


non pas du tout	0
oui, selon le sujet	4
oui, très facilement	21

Commentaires :

- Aucun soucis pour ça

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



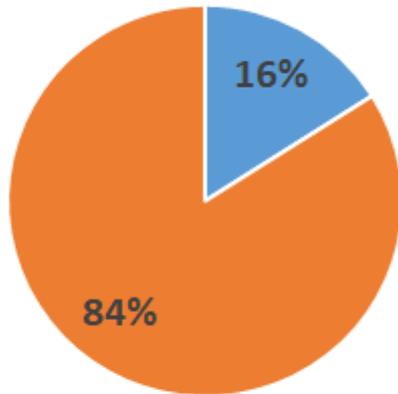
non	2
oui	23

■ non ■ oui

Commentaires :

- Il me félicite et m'encourage pour mes résultats et mes avancées
- Peu de collaborations, sentiment de solitude. Peu de retours sur mon travail.
- Par mon encadrement très peu par d'autres chercheurs oui.

Vous sentez-vous seul.e dans votre projet ?



non	4
oui	21

■ non ■ oui

Commentaires :

- Car je suis la seule personne travaillant sur cette problématique
- Peu de collaborations, peu de personnes spécialistes de mon sujet à MiVEGEC, mes encadrant.e.s me laissent une grande autonomie, je me sens seule face à mon travail.
- Je suis le seul à travailler dans mon domaine de recherche
- Oui et non seul au niveau de mon équipe mais je suis entouré par les collaborations.



POINTS FORTS AVEC MON ENCADRANT

Communication (mentionnée dans au moins 10 réponses)

- Communication fluide et régulière
- Discussions fréquentes et réunions hebdomadaires.
- Partage d'informations, remise en question, échanges conviviaux.

Écoute et disponibilité (9-10 réponses)

- Encadrants à l'écoute, disponibles, accessibles.
- Disponibilité en cas d'urgence ou de deadline.
- Implication réelle dans le suivi du travail.

Autonomie et confiance (6-7 réponses)

- Grande autonomie laissée dans l'organisation et les décisions scientifiques.
- Liberté d'analyse et de gestion du temps.
- Confiance accordée dès le début, valorisation du statut de chercheur-e.

Bienveillance / Soutien humain (4-5 réponses)

- Prise en compte du côté humain et des difficultés personnelles.
- Relation bienveillante, respectueuse, ambiance de travail agréable.
- Soutien dans toutes les dimensions (scientifique, technique, morale).

Réponses :

- Nous avons beaucoup de discussions, j'ai beaucoup de latitude sur les expériences à réaliser tout en profitant de l'expertise de mon encadrant pour trancher sur leur utilité.
- Ecoute, disponibilité
- J'ai été considérée comme une scientifique capable presque depuis le début de ma thèse. Cela aide notamment à faire face au syndrome de l'imposteur.
- Autonomie
- Rapidité de réponse, soutien selon les situations
- Grande autonomie, gestion de mon temps de travail : horaires / congés, disponibilité de mes encadrant.e.s si urgence / deadline
- Communication, Suivis et encadrement, Coté humain (prise en compte des problèmes personnels)
- Ecoute ; prendre le temps de discuter ; contacts réguliers ; partage de moments conviviaux
- Très bonne communication
- La communication et la remise en question.
- L'écoute de ma responsable, sa disponibilité, son implication dans les manips et pas seulement dans le management du projet
- Transparence, bonne ambiance, confiance
- Une bonne communication entre nous
- Relations de confiance, liberté d'analyse et points lorsque cela est nécessaire.
- Confiance - Communication - Ambition



- Disponibilité quasi permanente, Vrai encadrement, à tous les niveaux (scientifique, technique, rédaction, analyses, présentations...), bienveillance"
- Très facilement accessible
- Ecoute, relation de confiance
- Relation très bienveillante et toujours à l'écoute, Discussion durant les réunions hebdomadaires très agréable et fluide"
- Ils sont humainement très disponible et la discussion se fait sans aucun problème.
- Bonne communication et respect
- Nous avons une reunion une fois par semaine pour mon suivi et la consideration
- Disponibilite, Partage d'informations"

POINTS FAIBLES AVEC MON ENCADRANT

Communication (mentionnée dans au moins 6-7 réponses)

- Manque de clarté, de transparence, ou de tact
- Manque de régularité ou de durée suffisante des réunions.
- Difficulté à discuter certains sujets en amont (ex. protocoles).
- Façon de s'exprimer parfois perçue comme problématique.

Disponibilité / Charge de travail des encadrants (4-5 réponses)

- Encadrants surchargés, ce qui rend le suivi irrégulier.
- Difficultés liées aux plannings chargés ou au multisite.
- Manque de temps pour des échanges approfondis.

Clarté des attentes et objectifs (3-4 réponses)

- Objectifs parfois trop ambitieux ou mal calibrés.
- Idées nombreuses mais peu réalisables dans les délais.
- Manque d'informations sur les attentes administratives (école doctorale, inscriptions, etc.).

Confiance (2-3 réponses)

- Relation de confiance à construire ou renforcer.
- Parfois un manque de calme ou de bienveillance dans les échanges.
- Quelques comportements ou remarques déplacées malgré un environnement globalement positif.

Réponses :

- Mon encadrant jongle avec beaucoup de projets et a parfois du mal à suivre l'avancement de mon projet.
 - Des informations plus claires de la part de l'encadrant
 - La communication en general. Mais je ne suis plus en these dans l'unite actuellement.
 - Pas d'idée
 - Manque de transparence, de communication, d'implication
 - Durée des réunions (trop courte car peu de temps disponible) Régularité des réunions
- Communication



- La confiance
- Rien au niveau de l'encadrant en lui-même, le souci étant plus le système de la recherche publique française dans sa globalité
- Tout est parfait !
- La remontée d'informations qui pourraient être amenée par la/le directrice-eur de thèse concernant les attentes de l'école doctorale, les inscriptions, etc...
- Le multisite et des emplois du temps variables et chargés qui rendent plus difficiles les échanges en présentiel
- Pas de chose majeure. Tout le monde est woke mais ya des petites blagues sexistes parfois quand même qui sont dures à éradiquer.
- Plus de points pour éviter de s'éparpiller.
- Temps/planning
- Les objectifs à remplir pourraient être revus un poil à la baissé, les idées qui partent dans tous les sens (sans réaliser le temps que demande chaque expérience, analyse, résultats)
- Plus de temps
- Discuter plus en amont des protocoles scientifiques et relever les pb de mes protocoles en amont et non en aval.
- On encadrant ne sait souvent pas dire les choses calmement
- La communication/façon de dire

Quel est votre ressenti vis à vis de la gestion de votre statut précaire au sein de MIVEGEC (renouvellement de contrat, réaligement du salaire selon l'ancienneté, aide pour l'accès à un poste permanent) ?

- J'ai eu une revalorisation de salaire après deux ans d'ancienneté, mes renouvellements de contrats se sont bien passé et je ne me suis pas encore penché sur l'obtention d'un poste de titulaire.
- Mon statut est exclusivement géré par mon/ma encadrant.e que par MIVEGEC en soi, l'aide à l'accès à un statut permanent est plus ressenti comme émanant de personnes isolées qui font remonter et travaillent à cela plutôt que d'une entité au sein de l'unité qui visualise les compétences des CDD et des besoins de l'unité et voir comment faire coller les deux pour créer un poste ; l'unité avec le BAR gère toujours bien le lien entre recruté et tutelle pour les mises en place de contrat
- Je suis dans mon premier contrat à Mivegec et n'ai pas encore de retour d'expérience là-dessus. Mais j'ai pris le parti depuis ma **thèse** d'être mobile pour faciliter la recherche d'emploi, au détriment sans doute de ma vie personnelle.

N+1 à l'écoute et soucieux de l'évolution de ma carrière, prêt à aider pour le respect de nos droits, le renouvellement de contrat et la poursuite de carrière

- Pas de soucis a ce niveau là direction a bien fait les choses a ce niveau là me concernant

Avis des encadrants (PARTIE C)

Profil des encadrants

Un total de 26 réponses de chercheurs.euses :

Sexe :

- 11 femmes
- 15 hommes

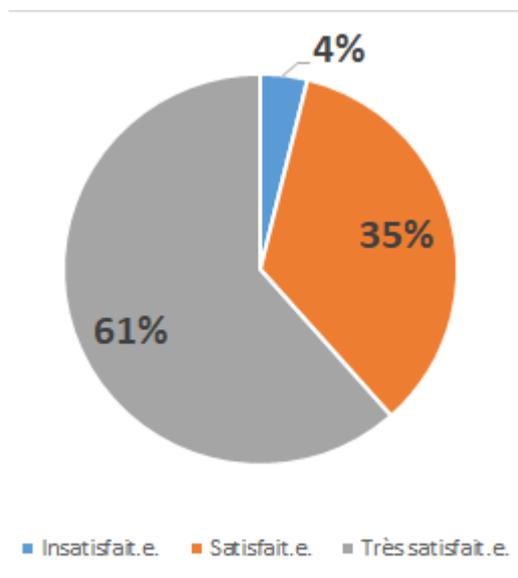
Age :

- >50 ans : 10
- 30-50 ans : 16

Localisation :

- 22 sur site
- 4 à l'étranger

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

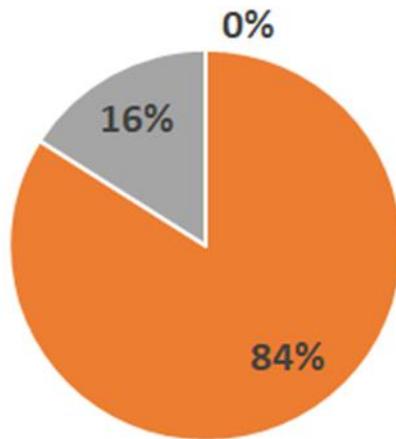


Insatisfait.e.	1
Satisfait.e.	9
Très satisfait.e.	16

Commentaires :

- Les nouvelles générations n'ont pas autant de capacité de frustration et cela rend le travail de thèse difficile

Pouvez-vous échanger facilement avec votre/vos étudiant.e.(s)/postdoc(s) sur vos attentes par rapport au stage, à la thèse, au projet ?



non pas du tout	0
oui, selon le sujet	21
oui, très facilement	4

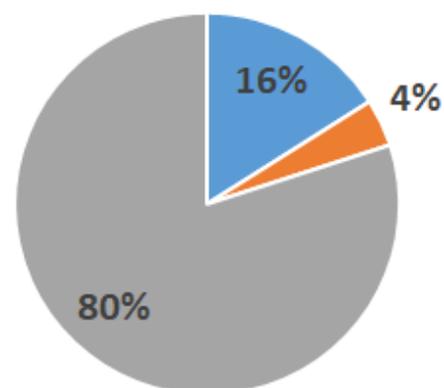
■ non pas du tout ■ oui, selon le sujet ■ oui, très facilement

Commentaires :

- Pas toujours facile les différences de générations, et de gérer les sensibilités et émotions

Comment évaluez-vous le niveau de relation de confiance avec votre/vos étudiant.e.(s)/postdoc(s) ?

Bon	4
Moyen	1
Très Bon	20



■ Bon ■ Moyen ■ Très Bon

Commentaires :

- Cela varie vraiment beaucoup selon les étudiants, mais je pense qu'il ne faut pas laisser passer la thèse par des étudiants ayant de faibles niveaux de connaissances et une capacité de frustration. Cela signifie qu'à l'époque où nous vivons, les attentes pour l'avenir sont limitées et cela réduit leur motivation.



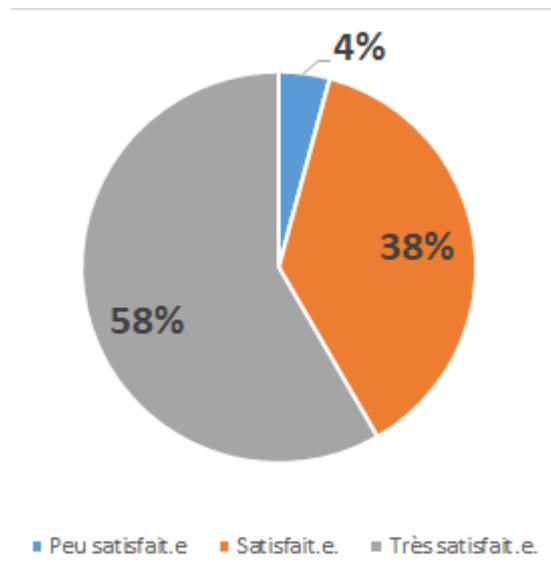
Qu'avez-vous mis en place pour initier, maintenir et/ou améliorer cette relation de confiance ?

Réponses :

- Lien WhatsApp, possibilité affichée d'être contactée à tout moment si urgence, réunions régulières zoom, bienveillance (questionnement fréquent sur bien-être, santé, moral etc ...)
- Je pense que je traite les membres de mon groupe comme des collègues. J'ai confiance en leurs capacités, je leur fais confiance pour bien faire leur travail et je leur fais part de mes problèmes ou de mes inquiétudes. Je pense (ou du moins j'espère) que c'est réciproque.
- Discussion et réunions régulières, déjeuner ensemble
- Ca s'est fait naturellement.
- Communications fréquentes par mel, visio et whatsapp
- Réunions (1) hebdomadaire formalisée d'équipe et (2) hebdomadaire individuelle informelle
- Discuter régulièrement
- Discuter (si possible) tous les jours, ne serait ce que pour échanger des banalités. L'essentiel est s'assurer que les personnes vont bien et sont à l'aise. Le reste (la science) suit bien plus facilement après ça.
- moments conviviaux avec l'équipe (café, restaurants)
- réunions régulières
- réunions régulières avec rythme choisi avec la personne encadrée, identification des objectifs en commun, attentive à l'environnement de la personne
- dialogue
- des discussions régulières, de façon formelle ou informelle
- De la "légèreté" et de la confiance dans la relation
- Il est essentiel d'être attentif non seulement à ses préoccupations pratiques, mais aussi à ses difficultés psychologiques, inévitables au cours d'une thèse.
- discussions régulières, ouverture et disponibilité
- discussions ouvertes
- Points réguliers en présentiel ou en visio, réunions d'équipe, groupe whatsapp
- Effectuer une surveillance plus étroite, une microgestion
- Discuter régulièrement

Globalement, que pensez vous du travail réalisé par votre/vos étudiant.e.(s)/postdoc(s) ?

Peu satisfait.e	1
Satisfait.e.	9
Très satisfait.e.	14



Commentaires :

- Très bien cette année. très moyen l'an passé. ça dépend des étudiants et du feeling entre encadrants et encadrés
- Charqe étudiant(e) est unique, difficile de répondre globalement.
- Il est difficile de trouver de bons étudiants, surtout si nous travaillons en coopération avec des étudiants originaires de pays où le niveau académique est inférieur. Mais ils existent toujours et ils sont très bons et travailleurs.



POINTS FORTS AVEC MON ETUDIANT

Confiance et respect mutuel (plus de la moitié des réponses)

Écoute et dialogue constant (10aine de réponses)

- Discussions régulières et ouvertes.
- Capacité à entendre les difficultés et à co-construire des solutions.

Disponibilité et accessibilité (6-7 mentions)

- Réunions régulières, interactions fréquentes (formelles ou informelles, ex. pauses café).
- Adaptabilité face aux imprévus ou à la charge émotionnelle du travail de thèse.

Bienveillance et soutien humain (5-6 mentions)

- Soutien moral face aux difficultés des manipulations et à la charge mentale.

Clarté du cadre de travail (2-3 mentions)

- Définition claire des objectifs et contours du projet.

Expérience / posture pédagogique (2 mentions)

- Reconnaissance de l'engagement des doctorant-es comme moteur principal du succès.

Réponses :

- Confiance, respect mutuel, disponibilité, empathie, co-encadrement avec des collègues bienveillants, délimitation claire des contours du travail"
- Confiance et communication
- des discussions le plus horizontale possible en évitant des conversations trop hiérarchiques, tout en étant d'accord sur les attentes du stage et/ou projet
- du dialogue du dialogue et du dialogue. pas de non-dit
- bienveillance, encouragements
- confiance, compétence, écoute
- confiance
- La régularité et la simplicité
- Etre à l'écoute des difficultés, tout n'est pas facile tous les jours avec les manip. Savoir rester souples et flexibles, réadapter constamment les attentes pour coller au mieux aux capacités des personnes encadrée/supervisée.
- la possibilité de parler ouvertement des difficultés rencontrées, et la recherche de solution commune avec les autres membres de l'équipe
- bof
- confiance, ouverture, adaptation/évolution
- dialogue
- la discussion ; le fait de ne pas être dans une relation hiérarchique
- Confiance et respect (i.e. acceptation des différences de point de vue)
- Tout le mérite revient à mon étudiant, dont le dévouement témoigne d'une véritable ambition scientifique, considérant sa thèse comme une étape clé de sa future carrière plutôt qu'un simple travail de 9 h à 17 h.



- Je discute beaucoup et j'essaye d'être à l'écoute et compréhensive. Les étudiant.e.s n'hésitent pas à me solliciter lorsqu'ils/elles en ressentent le besoin (j'espère)

POINTS FAIBLES AVEC MON ETUDIANT

Disponibilité et présence (10aine réponses)

- Souhait de **mieux gérer la disponibilité** malgré les échéances.
- Besoin de **plus de présence physique**, notamment pour les collaborations à distance (ex. étudiants à l'international).

Fréquence et qualité des échanges scientifiques (5-6 mentions)

- Besoin de **réunions plus régulières**, notamment des **points d'étape**.
- Consacrer **plus de temps aux discussions scientifiques** approfondies.
- Être **plus exigeant·e** ou structurant·e dans le suivi sans nuire à l'autonomie.

Accompagnement à la rédaction et à la publication (3-4 mentions)

- Dédier plus de temps à la **formation à la rédaction d'articles**.
- **Réduire les délais de relecture** des documents produits par les étudiant·es.
- Travailler sur un **meilleur équilibre entre exigence et pédagogie**, surtout lors des corrections.

Écoute et attention au bien-être (2-3 mentions)

- Mieux détecter les **signes de stress** ou de mal-être.
- Maintenir la vigilance sur la **relation de confiance** à long terme.

Encouragement à l'autonomie active (1-2 mentions)

- Trouver le bon **équilibre entre encadrement et autonomie**, selon le profil de chaque étudiant·e.
- **Encourager davantage la prise d'initiative**, la participation à des conférences et l'insertion dans les réseaux scientifiques.

Réponses :

- Me mettre plus rapidement à la concrétisation des travaux en termes de publication pour pouvoir prendre le temps qu'il faut pour bien former les étudiants à la rédaction des articles.
- Plus de temps pour les discussions scientifiques et des réunions plus régulières.
- Être plus attentive aux signes potentiels de stress
- Plus de réunions "points d'étapes". Peut-être être plus exigeant ?
- Se voir en présentiel (étudiants au Burkina, Côte d'Ivoire et Mali)
- Investissement dans le travail
- Améliorer le délai de relecture des documents produits par les étudiant(e)s.
- Essayer de toujours resté disponible malgré les échéances pressantes de mon emploi du temps
- Être plus présent pour l'étudiant (trop pris par des tâches administratives malgré l'aide des fonctions support)
- je ne cherche pas à améliorer pour le moment



- m'assurer d'être suffisamment présente pour la personne encadrée.
- trouver plus de temps pour être disponible
- Aucun...mais toujours être vigilant pour le maintien de cette confiance et respect entre encadrant et encadré
- Bien que j'essaie d'être aussi constructive que possible en corrigeant le manuscrit des étudiants, je suis consciente que cela peut être assez éprouvant pour eux de voir que j'ai pratiquement tout modifié. Mon intention est bonne – je veux que le texte soit le plus abouti possible – mais je reconnais aussi mon impatience à vouloir aller vite.
- J'aimerais pouvoir me rendre encore plus disponible pour eux mais c'est parfois difficile avec la charge de travail autre que les étudiants
- plus de disponibilité
- Présence sur site
- Encouragez davantage les étudiants à présenter leurs travaux lors de conférences et à se préparer davantage à leur formation et à leurs interactions avec d'autres collègues.
- Encadrer plus proche les étudiants et en même temps je me demande si ce n'est pas plus formateur à moyen terme pour eux d'avoir plus d'indépendance. Cela dépend certainement des étudiants et il faut s'adapter à chacun.
- La transparence

Est-ce que vous savez vers qui vous tourner en cas de soucis avec l'étudiant.e./le ou la postdoc ?

« NON » : 3 personnes

« LE GEAI » : 8 personnes

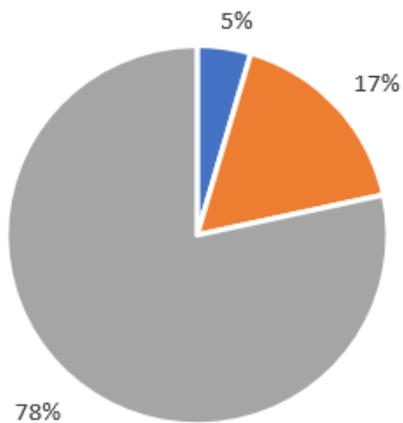
Réponses :

- D'abord directement à la personne concernée. Si cela ne résout pas le problème, tout dépendra de la nature du problème. Si elle est scientifique, je me tournerai vers des collègues de mon équipe/service pour leur demander conseil. S'il s'agit d'un problème personnel, je demanderai l'aide d'un collègue en qui j'ai confiance. Si le problème devient plus complexe, je m'adresserai probablement à la direction.
 - Je n'ai pas eu l'occasion de gérer des soucis devant inclure une tierce personne.
- il y a le groupe Geai, ou la direction a MIVEGEC comme interlocuteur.ice, et également les services de l'UM
- l'étudiant/post-doc, le GEAI, la direction de l'unité, L'école doctorale pour les doctorant(e)s
 - OUI, son directeur de thèse ou son chef de laboratoire
 - CSI, Direction, Ecole doctorale
 - Oui, vers la direction & le geai
 - oui, à la contre-partie locale. Sinon en parlant avec les collègues pour avoir des conseils.
 - oui. direction de l'UMR, CSI
 - Oui, cela dépend du souci : scientifique => co-encadrant, partenaires, CSI / technique => IT / social => services sociaux / santé => services médicaux
 - Selon la nature du problème je peux m'adresser au représentant de l'ED (si étudiant.e de thèse), à la direction de l'unité ou au GEAI
 - oui. a lui/elle d'abord. Ensuite ca dépend du type de problème
 - Selon les problèmes, responsables labos, responsables de département, éventuellement DU ou GEAI
 - Je ne sais vraiment pas vers qui me tourner dans les moments difficiles, je vais généralement au DU

- Il y a le comité de suivi de thèse que l'on voit une fois par an. Mais c'est un peu long si il y a un problème.

Mauvais comportement ou harcèlement (Partie D)

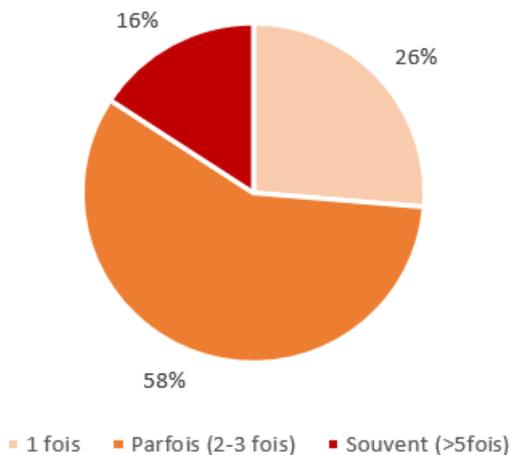
Depuis janvier 2024, avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes au sein de l'UMR (= microagressions) ?



■ Peut-être ■ Oui ■ Non

Peut-être	4
Oui	15
Non	69

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?



■ 1 fois ■ Parfois (2-3 fois) ■ Souvent (>5fois)

1 seule fois	5
Parfois (2 à 5 fois)	11
Souvent (plus de 5 fois)	3



Raisons évoquées

Motif évoqué	Nombre de personnes	% sur total (19)
Être une femme	3.00	15.79
Grossesse, divorce, monoparentalité	1.00	5.26
Être un homme	0.00	0.00
Couleur de peau	0.00	0.00
Nationalité	1.00	5.26
Origines ou culture	1.00	5.26
Accent ou maîtrise du français	1.00	5.26
Religion	0.00	0.00
Patronyme	0.00	0.00
Orientation sexuelle	1.00	5.26
Identité de genre	0.00	0.00
Origine sociale ou lieu de résidence	0.00	0.00
Position hiérarchique	7.00	36.84
État de santé ou handicap	0.00	0.00
Activité syndicale ou opinions politiques	0.00	0.00
Autre raison	10.00	52.63

Autres raisons :

- Style vestimentaire
- Parfois l'attitude délétère n'est due à rien de tout ça, elle est juste due au fait que la personne qui "agresse" n'a pas les codes de bonne conduite, de respect mutuel et de communication non violente
- Méthodes de travail (Organisation des manips, protocoles, matériels disponibles...)
- Méthodes de travail(organisation, protocoles...)
- Ma simple appartenance à une équipe qui a été stigmatisée pendant le processus de discussion sur l'avenir de l'unité. Il ne s'agissait pas d'une agression personnelle mais qui visait toute une frange de l'unité. Les lignes rouges posées par un chercheur CNRS qui se croit certainement au-dessus des autres et pourtant bien mal informé étaient inadmissibles et relevaient du sectarisme.
- Lié aux activités professionnelles
- Remarques inappropriées faites avec véhémence vis-à-vis de mon travail, sur ma manière de travailler, sur ma manière de collaborer avec l'extérieur de MIVEGEC
- Mon DS d'appartenance
- Manipulations pour obtenir du pouvoir et des ressources pour sa conjointe
- Méthode de travail qui ne va pas



Par qui ?

Poste de l'auteur	Homme	Femme	Homme et femme	Total mentions
Étudiant.e en stage	1	0	0	1
Étudiant.e en thèse	1	0	0	1
CDD	0	0	1	1
Permanent.e ITA	1	4	2	7
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	5	1	4	10
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	0	0	0	0
Direction de thèse	0	0	0	0
Hors MIVEGEC	2	0	0	2

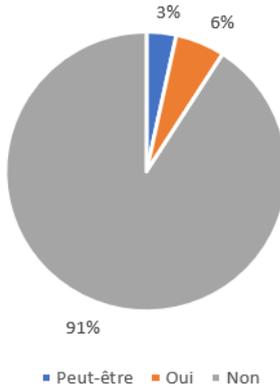
Commentaires :

- Propos rudes ou dénigrants
- L'agression venait d'une supérieure hiérarchique hors MIVEGEC
- Certains se sont permis de pointer tout le DS3 du doigt pendant le processus de création du futur de l'unité alors que la plupart de leur membre n'y sont pour rien si il y a eu des problèmes

Depuis janvier 2024, avez-vous fait l'objet d'insultes/injures (à l'oral ou à l'écrit) ?

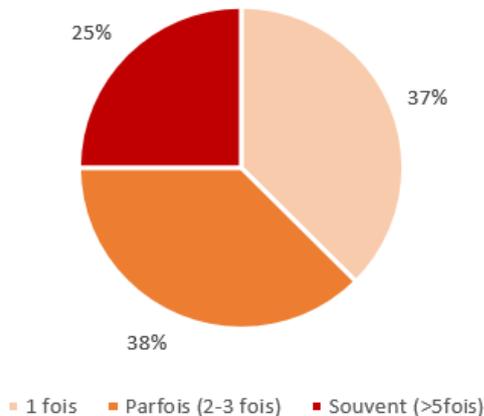
⇒ **1 seul « oui » : en lien avec la position hiérarchique, par une femme, chercheuse.**

Depuis janvier 2024, votre environnement de travail ou d'étude s'est-il déjà détérioré au point de devenir parfois hostile ou intimidant, voire humiliant ou harcelant ?



Peut-être	3
Oui	5
Non	80

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?



1 seule fois	3
Parfois (2 à 5 fois)	3
Souvent (plus de 5 fois)	2

Raisons évoquées

Motif évoqué	Nombre de personnes % sur total (8)	
Être une femme	1.00	12.25
Grossesse, divorce, monoparentalité	0.00	0.00
Être un homme	0.00	0.00
Couleur de peau	0.00	0.00
Nationalité	1.00	12.25
Origines ou culture	0.00	0.00
Accent ou maîtrise du français	1.00	12.25
Religion	0.00	0.00
Patronyme	0.00	0.00
Orientation sexuelle	1.00	12.25
Identité de genre	0.00	0.00
Origine sociale ou lieu de résidence	0.00	0.00
Position hiérarchique	2.00	25
État de santé ou handicap	0.00	0.00
Activité syndicale ou opinions politiques	0.00	0.00
Autre raison	3.00	37.5



Autres raisons :

- Lié aux activités professionnelles
- Attaques répétées contre le DS3
- Manipulations pour obtenir du pouvoir et des ressources pour sa conjoint

Par qui ?

Poste de l'auteur	Homme	Femme	Homme et femme	Total mentions
Étudiant.e en stage	0	0	0	0
Étudiant.e en thèse	0	0	0	0
CDD	0	1	0	1
Permanent.e ITA	0	0	0	0
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	1	1	0	2
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	0	0	0	0
Direction de thèse	0	0	0	0
Hors MIVEGEC	0	1	0	1

Commentaires :

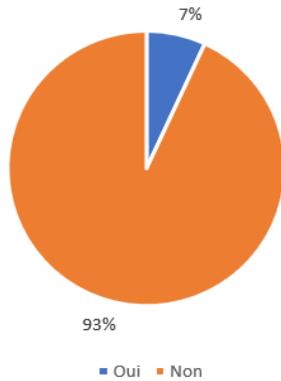
- Dans le processus de construction de la nouvelle unité, je trouve que le département ESV dans son ensemble a été la cible répétée surtout au premier semestre d'un certain dénigrement collectif d'autres DS, j'ai trouvé ces attaques très violentes et les choses ne sont pas encore pacifiées même si un certain apaisement est tout de même en place depuis octobre dernier.

Depuis janvier 2024, avez-vous fait l'objet de menaces ou de violences physiques

⇒ **1 seul « oui »**

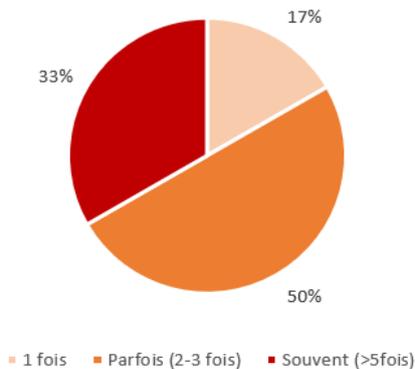
- **Parfois (2 à 3 fois)**
- **Raison spécifique : Abus de position dominante dans la direction des départements**

Depuis janvier 2024, avez-vous fait l'objet de traitements inégaux ou de discriminations ayant rendu votre parcours ou vos conditions de travail plus difficiles de la part d'un ou plusieurs individus ?



Oui	6
Non	81

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?



1 seule fois	1
Parfois (2 à 5 fois)	3
Souvent (plus de 5 fois)	2

Raisons évoquées

Motif évoqué	Nombre de personnes	% sur total (6)
Être une femme	0.00	0.00
Grossesse, divorce, monoparentalité	0.00	0.00
Être un homme	0.00	0.00
Couleur de peau	0.00	0.00
Nationalité	0.00	0.00
Origines ou culture	0.00	0.00
Accent ou maîtrise du français	0.00	0.00
Religion	0.00	0.00
Patronyme	0.00	0.00
Orientation sexuelle	0.00	0.00
Identité de genre	0.00	0.00
Origine sociale ou lieu de résidence	0.00	0.00
Position hiérarchique	5.00	83,33
État de santé ou handicap	0.00	0.00
Activité syndicale ou opinions politiques	0.00	0.00
Autre raison	4.00	66.66

Autres raisons :

- toujours dans l'organisation du travail...
- toujours l'organisation de travail...
- Manipulations pour obtenir du pouvoir et des ressources pour sa conjoint

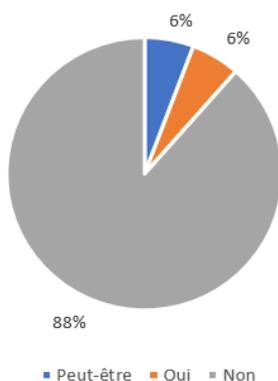
Par qui ?

Poste de l'auteur	Homme	Femme	Homme et femme	Total mentions
Étudiant.e en stage	0	0	0	0
Étudiant.e en thèse	0	0	0	0
CDD	0	0	0	0
Permanent.e ITA	0	0	0	0
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	0	1	1	2
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	1	0	0	1
Direction de thèse	0	0	0	0
Hors MIVEGEC	0	0	0	0

Commentaires :

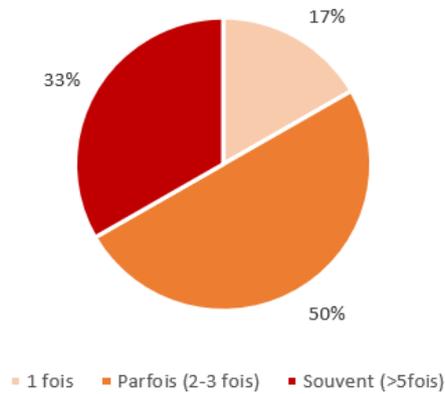
- toujours une même et seule personne
- les inégalités de traitement peuvent ne pas être liées à des questions de genre/nationalité/origine/... mais plutôt à l'appartenance à des "courants d'influences", certain.e.s seront toujours plus privilégié.e.s que d'autres

Depuis janvier 2024, subissez-vous des pressions excessives et répétées ?



Peut-être	5
Oui	5
Non	77

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?



1 seule fois	1
Parfois (2 à 5 fois)	3
Souvent (plus de 5 fois)	2

Raisons évoquées

Motif évoqué	Nombre de personnes	% sur total (5)
Être une femme	0.00	0.00
Grossesse, divorce, monoparentalité	0.00	0.00
Être un homme	0.00	0.00
Couleur de peau	0.00	0.00
Nationalité	0.00	0.00
Origines ou culture	0.00	0.00
Accent ou maîtrise du français	1.00	5.26
Religion	0.00	0.00
Patronyme	0.00	0.00
Orientation sexuelle	0.00	0.00
Identité de genre	0.00	0.00
Origine sociale ou lieu de résidence	0.00	0.00
Position hiérarchique	4.00	80
État de santé ou handicap	0.00	0.00
Activité syndicale ou opinions politiques	0.00	0.00
Autre raison	2.00	10

Autres raisons :

- Elles sont inhérentes à une situation particulière et temporaire de réduction de financements
- Manipulations pour obtenir du pouvoir et des ressources pour sa conjoint



Par qui ?

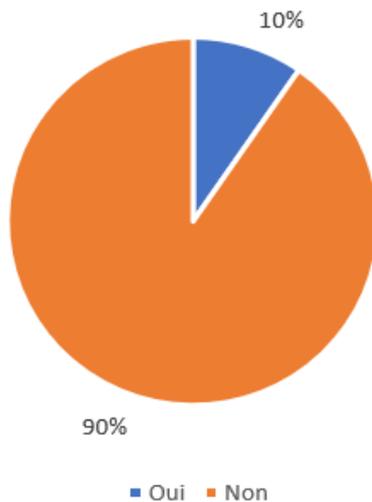
Poste de l'auteur	Homme	Femme	Homme et femme	Total mentions
Étudiant.e en stage	0	0	0	0
Étudiant.e en thèse	0	0	0	0
CDD	0	0	0	0
Permanent.e ITA	0	0	1	1
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	0	1	1	2
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	0	0	0	0
Direction de thèse	0	0	1	1
Hors MIVEGEC	1	0	0	1

Commentaires :

- Les pressions excessives et répétées viennent du fait que l'on demande bcp (trop) à un chercheur pour tout ce qui est ADMINISTRATION de la recherche

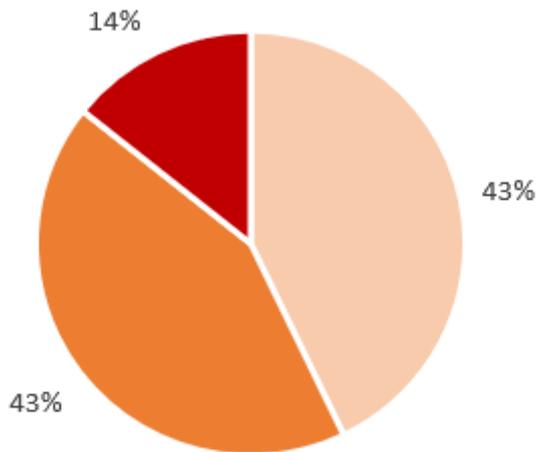
Violences sexistes et sexuelles (Partie E)

Depuis janvier 2024, avez-vous déjà été confronté.e. à un comportement sexiste ?



Oui	8
Non	75

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?



1 seule fois	3
Parfois (2 à 5 fois)	3
Souvent (plus de 5 fois)	2

■ 1 fois ■ Parfois (2-3 fois) ■ Souvent (>5fois)

Par qui ?

Poste de l'auteur	Homme Femme		Homme et femme	Total mentions
	Homme	Femme		
Étudiant.e en stage	0	0	0	0
Étudiant.e en thèse	1	0	0	1
CDD	0	0	1	4
Permanent.e ITA	0	0	0	0
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	3	0	1	4
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	0	0	0	0
Direction de thèse	0	0	1	1
Hors MIVEGEC	1	0	0	1

Commentaires :

- Reflexion sexiste
- Blagues pas pensées comme sexistes mais qui au final s'appuient sur et renforcent les stéréotypes de genre, par exemple quand c'est un mec qui nettoie l'espace café etc.
- Humour pas toujours très fûté ! pas d'agression personnelle mais lors de discussions entre collègues Chercheur-Enseignant/checheur (pas intraMivegec mais entre collègues de différentes UMR montpellieraines) et en présence de collègues femmes!

Depuis janvier 2024, avez-vous fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ou de pressions pour obtenir de vous des faveurs sexuelles ?

2 réponses OUI :

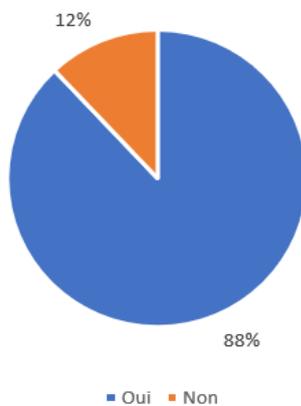
- OUI ; PARFOIS ; par HOMME ; RESPONSABLE HIERARCHIQUE
- OUI ; seule fois ; par HOMME ; EXTERIEUR DE MIVEGEC

Depuis janvier 2024, avez-vous déjà été confronté.e. aux situations suivantes...

Pour les 2 situations : Propositions sexuelles sous couvert d'humour

Parler de ces comportements (Partie F)

Aujourd'hui, savez-vous à qui vous adresser si vous souhaitez signaler un problème ?



Oui	73
Non	10

Si vous vous sentez victime de l'un des comportements décrits dans les questions précédentes, êtes-vous prêt.e. à en parler :

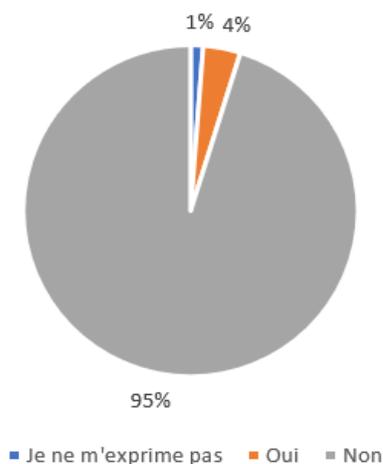
	Nombre de personnes	% sur total (5)
A un autre collègue	61.00	73.49
A votre hiérarchie	49.00	59.04
Au GEAI	60.00	72.29
A une cellule d'écoute des tutelles	20.00	24.10
Je ne me sens pas prêt.e. à en parler	2.00	2.41
J'en ai déjà parlé	10.00	12.05

Si vous souhaitez partager d'autres précisions.

- Pour avoir déjà signalé des comportements de harcèlement dont j'ai été témoin, le GEAI n'a aucun pouvoir.
- il semble qu'à un certain niveau hiérarchique, la science et les résultats scientifiques passent à un second plan par rapport aux ragots sur la vie personnelle des agents
- je n'hésiterais pas à déposer 1 signalement aux tutelles ni si cela le justifie à porter plainte
- Il ne s'agit pas de situations aussi excessives que décrites précédemment mais ma/mon (pour rester anonyme) responsable exerce une pression psychologique et fait trop régulièrement des remarques dévalorisantes ou déplacées (sur le travail) que je décrirais comme du harcèlement moral.
- HR department (with my lawyer if necessary)

Réfléchir à nos actions (Partie G)

Avez-vous l'impression d'avoir déjà eu des comportements décrits dans les questions précédentes envers un.e. ou plusieurs de vos collègues



Je ne m'exprime pas	1
Oui	3
Non	79

Réponse 1 : Oui | Parfois (2 à 5 fois) | Envers : Homme et Femme | Thésard, permanente ITA et permanent Chercheur | Autre raison : pour raisons professionnelles

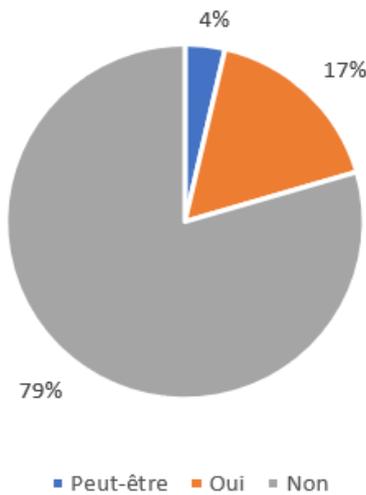
Réponse 2 : Oui | Souvent (plus de 5 fois) | Envers : Homme | permanent ITA, chercheur et extérieur Montpellier | Lié au fait d'être une femme (sexisme), Lié à l'origine sociale ou lieu de résidence

→ Pas sûr que la personne ai compris (Homme permanent chercheur) ? Seulement envers Homme mais une des raisons est le sexisme ?

Réponse 3 : Oui | 1 seule fois | Envers : Homme | Thésard | Lié au fait d'être une femme (sexisme)

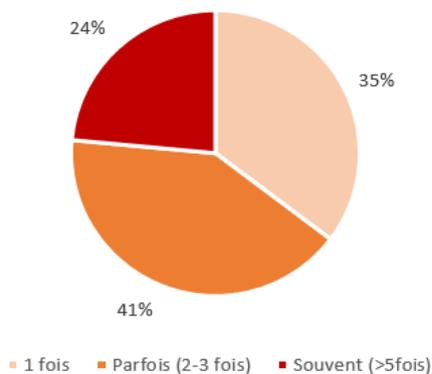
Témoins (Partie H)

Avez-vous déjà été témoin au sein de MIVEGEC d'au moins un des comportements décrits dans les questions précédentes ?



Peut-être	3
Oui	14
Non	66

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?



1 seule fois	6
Parfois (2 à 5 fois)	7
Souvent (plus de 5 fois)	4

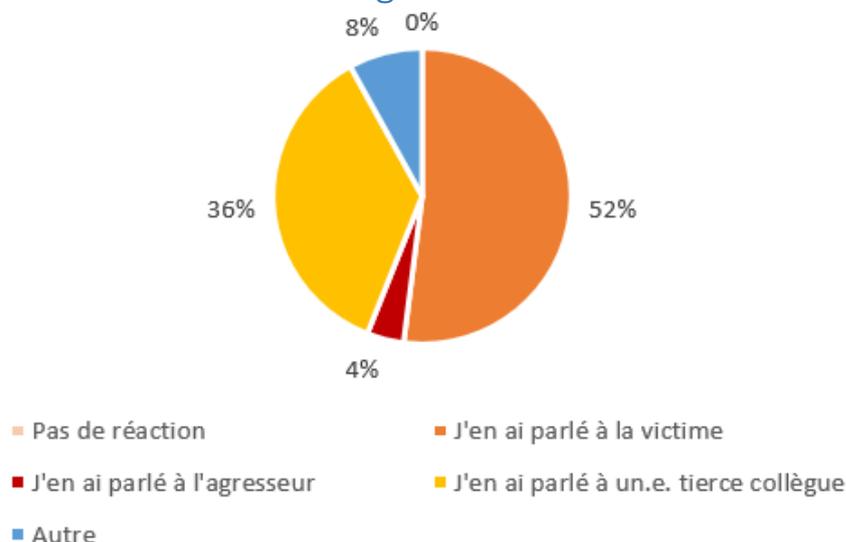
Par qui ?

Poste de l'auteur	Homme Femme		Homme et femme	Total mentions
Étudiant.e en stage	1	0	0	1
Étudiant.e en thèse	3	1	1	5
CDD	0	0	1	1
Permanent.e ITA	0	1	1	2
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	4	3	1	8
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	0	0	1	1
Direction de thèse	0	4	2	6
Hors MIVEGEC	1	0	0	1

Envers qui ?

Poste de l'auteur	Homme Femme		Homme et femme	Total mentions
Étudiant.e en stage	0	1	2	3
Étudiant.e en thèse	1	8	3	12
CDD	0	3	2	5
Permanent.e ITA	2	1	1	4
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	0	0	1	1
Responsable hiérarchique (hors dir. de thèse)	1	0	1	1
Direction de thèse	0	0	1	1
Hors MIVEGEC	0	1	1	2

Comment avez-vous réagi ?



Pas de réaction	0
J'en ai parlé à la victime	13
J'en ai parlé à l'agresseur	1
J'en ai parlé à un.e tierce collègue	9
Autre	2



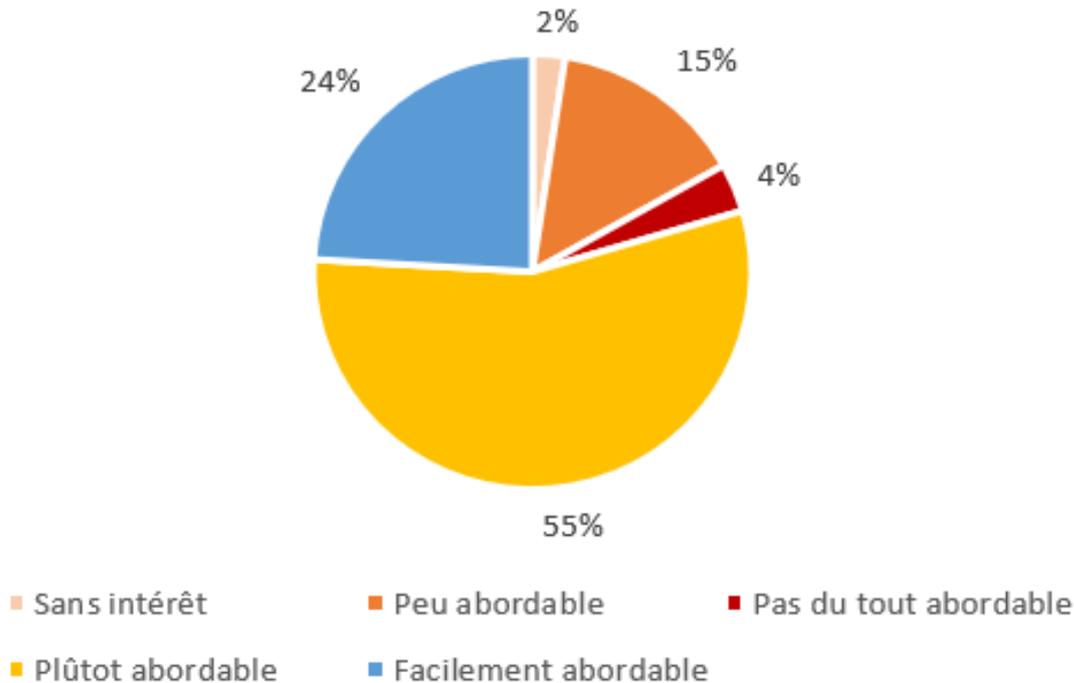
Autres :

- GEAI
- Dénoncé dans le questionnaire du GEAI

Commentaires :

- "j'ai dit aux victimes qu'il fallait en discuter avec le GEAI ou les personnes hiérarchiquement au dessus des ""agresseurs"".
- Pour les 2 cas, la situation est déjà connue.... mais rien n'est mis en place"
- Je debrief avec certaines collègues. On parle surtout du fait que c'est compliqué de déterminer ce qui est sexiste ou pas.
- Comme je l'ai précisé, il s'agissait de harcèlement moral.
- "j'ai assisté à des microagressions durant une réunion, un collègue qui minimisait/rabaissait le travail d'un autre et se valorisait alors que ce n'était pas approprié. Tout le monde était assez mal à l'aise mais je ne sais pas si quelqu'un a osé lui dire après la réunion qu'il allait un peu trop loin dans ses remarques.
- Après, on se dit souvent ""à oui mais cette personne est comme ça, c'est sa manière de communiquer"". Je ne suis pas sûre qu'on devrait pour autant accepter sans rien dire ce genre de comportements... je regrette maintenant de n'avoir rien dit, et j'espère avoir le courage de le faire à l'avenir."

De façon générale au sein de MIVEGEC, vous avez l'impression qu'aujourd'hui, le sujet du harcèlement (moral et sexuel) et des violences est plutôt :



Sans intérêt	2
Peu abordable	12
Pas du tout abordable	3
Plûtot abordable	46
Facilement abordable	20

- Toujours tabou, on veut bien en parler de manière générale, mais quand il y a des prémices ou des comportements tendancieux de personnes réelles, cela reste officieux et je n'ai pas l'impression qu'il y a réellement des choses validées et mises en place. On en parle que de façon préventive, mais il n'y a pas de règles concrètes mises en place et diffusées (ex : avoir des règles officielles diffusées aux membres et appliquées au sein de MIVEGEC, si une personne hiérarchique a des comportements harcelants répétés, l'UMR pourrait retirer l'encadrement de cette personne).

- "Pas de conséquences pour les ""agresseurs""

- Juste une discussion avec eux et quelques fois un petit suivi, mais tout recommence encore et encore, et cela sur plusieurs années et donc plusieurs victimes de harcèlement.

- Quand plusieurs phd, sur plusieurs années, se plaignent des mêmes personnes, celles-ci devraient ne plus avoir le droit d'avoir des étudiants. Ces personnes sont CONNUES pour leur comportement....

- Ce questionnaire est anonyme donc je peux donner au moins 1 nom, le Dr Missé... On ne peut pas dire que l'on ne sait pas, tout le monde sait comment elle traite ses phD féminines, et cela depuis quasiment 10 ans..."



- Ressenti que certaines personnes considèrent encore que ce n'est pas quelque chose qui se passe chez nous et qui n'y accorde donc pas autant d'importance ; ressenti de non prise de décision forte lorsque le comportement est reporté ; ressenti de non réprimande envers des personnes identifiées comme ayant ce comportement récurrent (la réprimande pourrait seulement être une limite d'étudiants en thèse ou stage pour la personne)
- Aucune sanction du DU qui a été informé
- remarque : il manque le choix "ne sait pas" (car en fait je ne sais pas bien si ces questions sont abordables ou pas, donc ma réponse est approximative)
- Il y a toujours une réticence à parler de ce qu'on a subi, mais ce n'est pas le fait de Mivegec, c'est plutôt de la part de l'argent qui a du mal à exprimer son malaise.
- ma réponse a la question précédente est : je n'en ai aucune idée
- Je répondrai plutôt, je ne sais pas.
- Il y a une bonne communication sur le sujet mais dès qu'il faut traiter des situations, cela devient beaucoup plus difficile, les moyens existants ne sont pas très efficaces et les personnes deviennent frileuses sur les démarches à engager.
- ça dépend avec qui... mais de manière générale je pense que oui
- On peut facilement aborder le problème en surface ou avec certaines personnes spécifiquement. J'entend encore des personnes qui disent qu'il n'y a pas de ça à MIVEGEC, "qu'on fait une chasse aux sorcières".
- I can only talk about my team so far.

Autres :

- Bravo pour maintenir le cap et la discussion !
- **Pouvez-vous communiquer sur les moyens d'actions que vous avez réellement ?**
- Merci pour votre travail !
- MERCI!!!
- Merci le GEAI !!!!
- Juste merci pour l'initiative du groupe Geai.