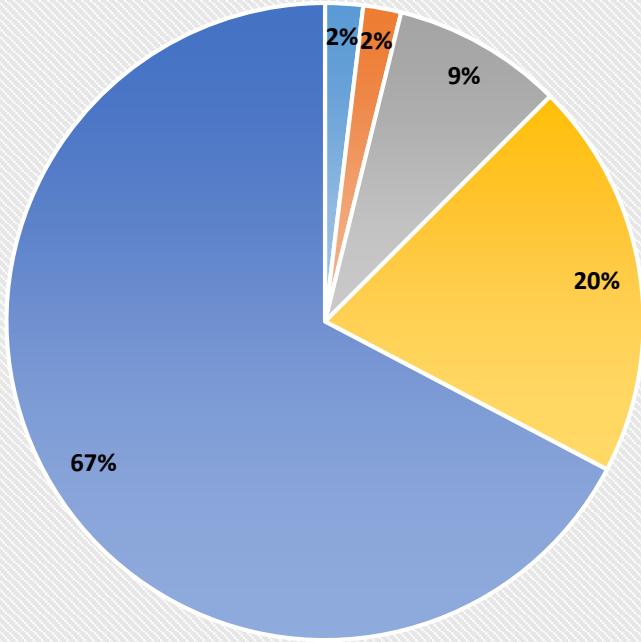


## Le Harcèlement Moral est-il abordable à MIVEGEC ?

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



- Ce sujet ne m'intéresse pas / I'm not interested in this subject
- Pas du tout abordable, le sujet est tabou / Not at all affordable, the subject is taboo
- Peu abordable / Not very affordable
- Facilement abordable, le sujet n'est pas tabou / Easily accessible, the subject is not taboo
- Plutôt abordable / Quite affordable

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

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

## *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**.

<b>Partie 1. Ambiance de travail pour les étudiants en stage, les doctorants et post doctorants .....</b>	<b>7</b>
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

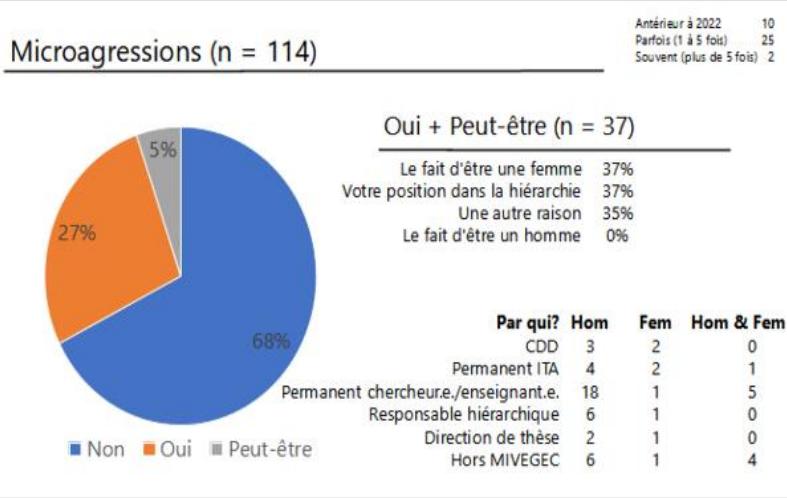
## Les participants

	2022	2023
<b>Nombre de réponses</b>	114 (54% MIVEGEC)	104 (49.5 % MIVEGEC)
<b>% genre</b>	59% de F, 40% de H, 1% de Autre	57.7% de F, 41.3% de H, 1% de Autre
<b>% statut</b>	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
<b>% âge</b>	32 % < 30 ans, 45% 30-50 ans, 23% > 50 ans	30.8 % < 30 ans, 48.1% 30-50 ans, 21.1% > 50 ans
<b>Basé sur Mtp/étranger</b>	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...

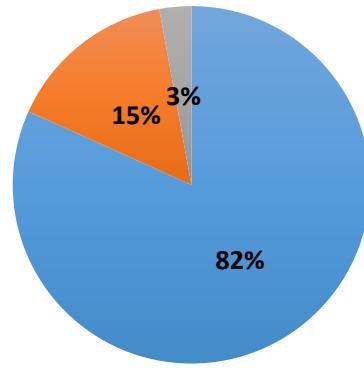
# Les micro-agressions

En 2022



En 2023

n= 104



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

- 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...)

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%

<b>Position dans la hiérarchie</b>	<b>34.5%</b>
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%

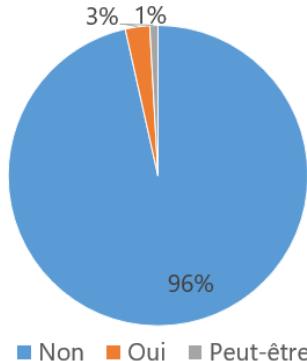
Par qui (21) ?

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

# Les insultes et injures

En 2022

Insultes (n = 114)



Oui + Peut-être (n = 4)

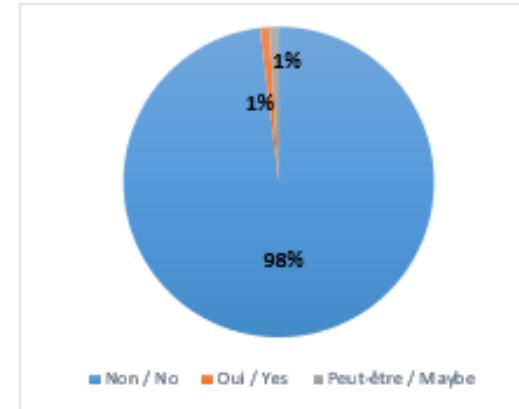
Votre état de santé ou handicap  
Une autre raison

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

■ Non ■ Oui ■ Peut-être

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

En 2023 (n=104)



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 %

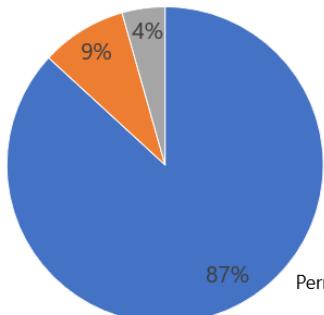
Par qui (2) ?

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

# Comportements hostiles et intimidants

**En 2022**

Intimidant (n = 114)



Fréquence	Nombre	Pourcentage
Antérieur à 2022	5	4.4%
Parfois (1 à 5 fois)	9	8.0%
Souvent (plus de 5 fois)	1	0.9%

Oui + Peut-être (n = 15)

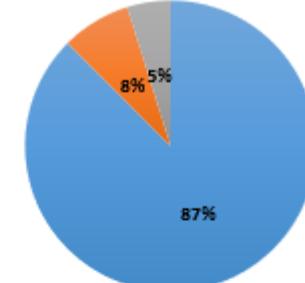
Raison	Pourcentage
Une autre raison	73%
Le fait d'être une femme	26%
Votre position dans la hiérarchie	20%
Votre état de santé ou handicap	20%

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

■ Non ■ Oui ■ Peut-être

- 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

**En 2023 (n=104)**



Peut -Etre + Oui = 13

Réponse	Nombre	Pourcentage
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%

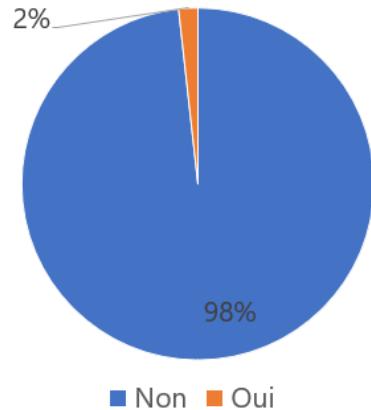
**Par qui (13) ?**

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

# Menaces et violences physiques

En 2022

Menaces (n = 114)



Oui (n = 2)

Votre position dans la hiérarchie  
Une autre raison

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

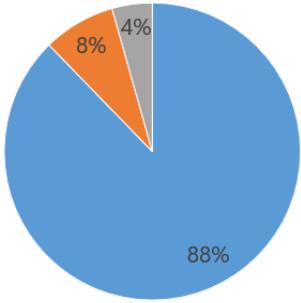
En 2023 (n=104)

Aucune violence rapportée !

# Traitements inégalitaires/Discriminations

## En 2022

Discrimination (n = 114)



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

Oui + Peut-être (n = 14)

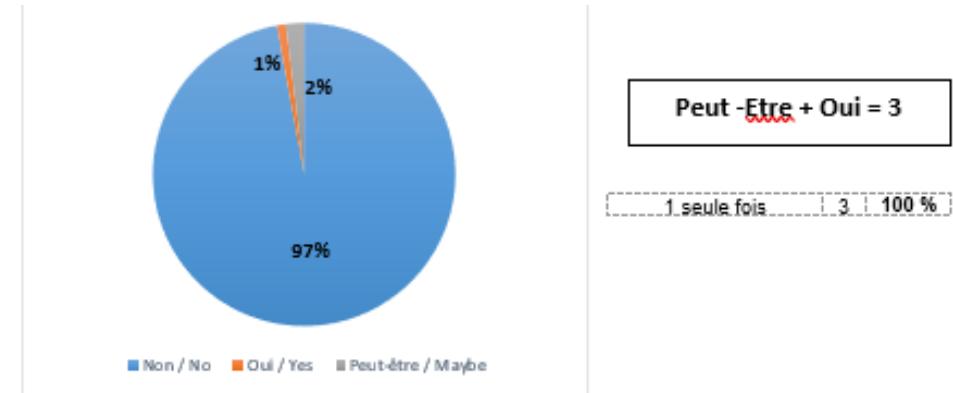
Le fait d'être une femme 35%  
Une autre raison 28%  
Une grossesse, un divorce, une monoparentalité... 14%  
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française 14%  
Votre position dans la hiérarchie 14%  
Votre état de santé ou handicap 14%

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)



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 %

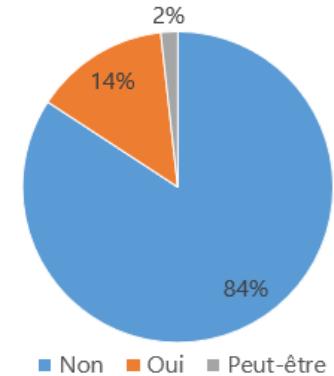
Par qui (3) ?

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

# Comportement sexiste

En 2022

Sexiste (n = 114)



Oui + Peut-être (n = 18)

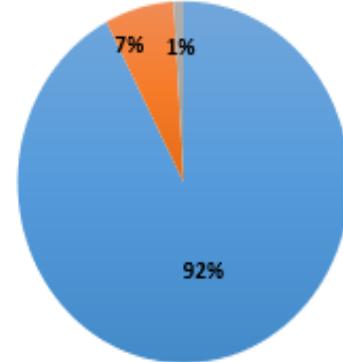
Par qui?	Hom	Fem	Hom & Fem
Etudiant.e, en thèse	1	1	0
CDD	0	2	0
Permanent ITA	3	0	0
Permanent chercheur.e/enseignant.e	12	0	0
Responsable hiérarchique	3	0	0
Direction de thèse	2	0	0
Hors MIVEGEC	3	0	0

■ Non ■ Oui ■ Peut-être

- 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.**

En 2023 (n=104)

Peut -Etre + 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
Permanente, 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

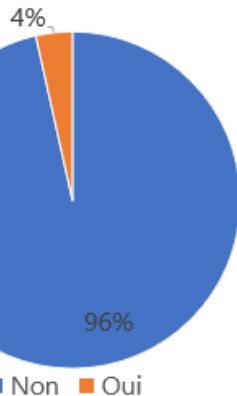
# Propositions sexuelles

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



Oui (n = 4)

- Propositions sexuelles sous couvert d'humour 75%
- Regards lubriques, libidineux 50%
- Coincé.e, pour vous embrasser 50%
- Propositions sexuelles insistantes malgré votre refus 25%

Par qui?

- Permanent ITA 1
- Permanent chercheur.e/enseignant.e. 1
- Responsable hiérarchique 1

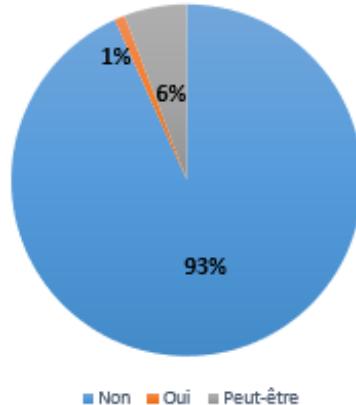
Hom

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 qui?	Homme	Femme	Homme et Femme
Etudiant.e en stage	1	1	1
Etudiant.e en thèse	0	2	0
CDD	1	0	0
Permanente 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/orientation 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 chercher.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 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

NEW IN  
2023



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

### 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 ?.....

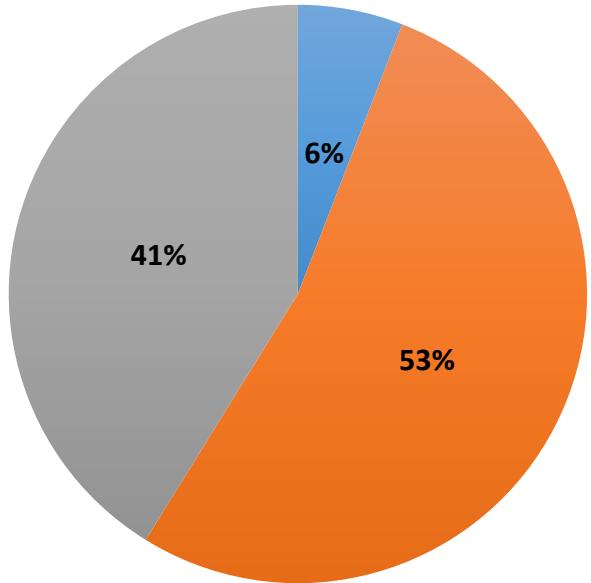
Question 1.7 : Vous sentez-vous seul.e. dans votre projet ?.....

## Les participants

34 répondants... la majorité des doctorants de 3<sup>e</sup> année

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

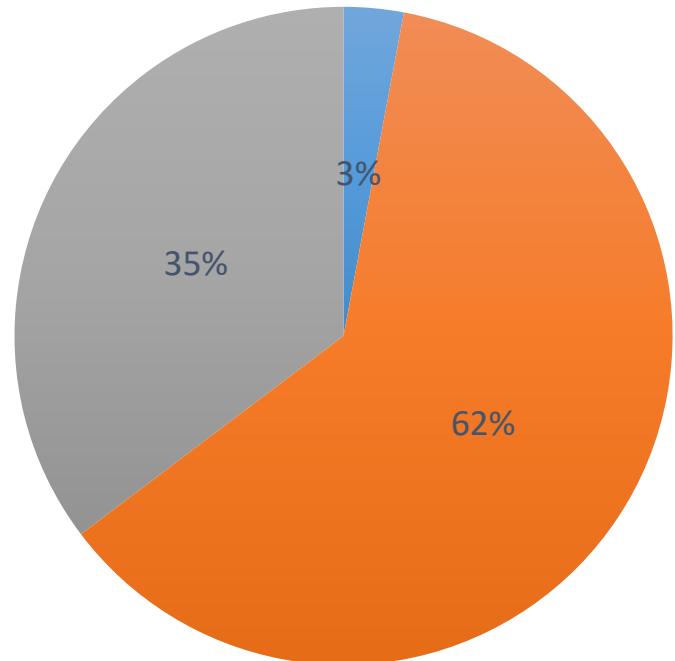
## Aujourd'hui, êtes-vous satisfait.e de votre environnement de travail ?



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

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

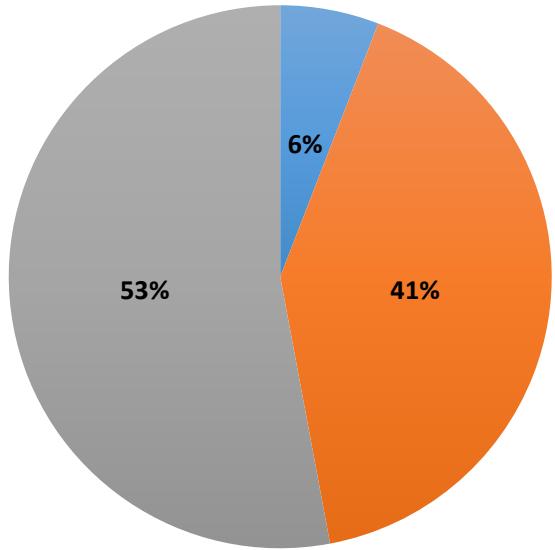
## Depuis janvier 2023, trouvez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées/dégradées/stabilisées ?



- 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

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

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



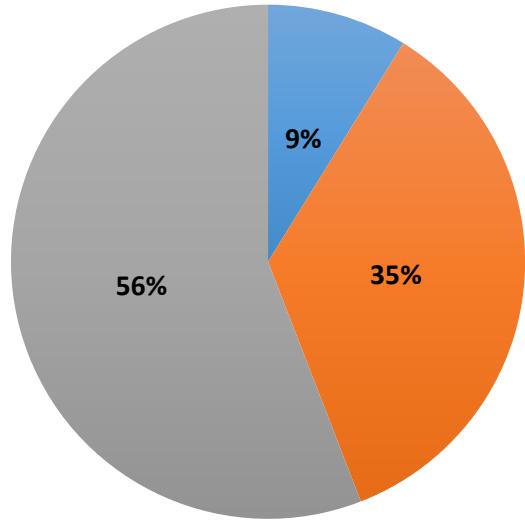
- 47 % des répondants n'échangent pas facilement avec leur encadrement ou cela dépend des sujets
- **Raisons** : peur de déranger, difficulté à envisager la place de l'autre, trop de pression et la difficulté de mettre en place une bonne communication
- Mise en place de **points réguliers** pour régler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

■ non pas du tout / not at all

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

■ oui, très facilement / yes, very easily

**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...) ?**



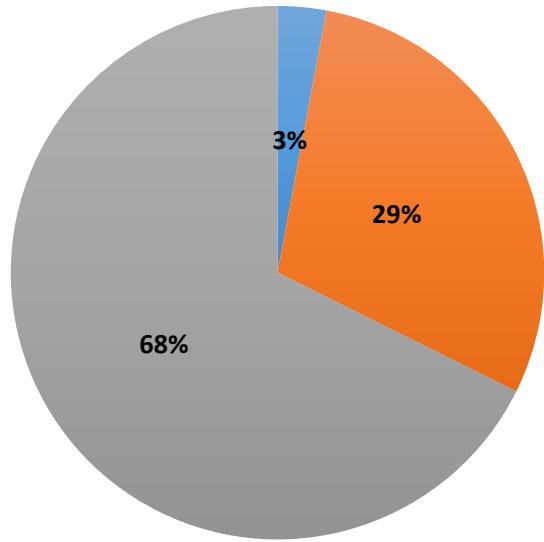
- 44 % des répondants ne se sentent pas de faire des propositions ou cela dépend des sujets
- **Raisons** : difficulté à dire non, sensation de ne pas être pris au sérieux suite à des **erreurs passées**

■ non pas du tout / not at all

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

■ oui, très facilement / yes, very easily

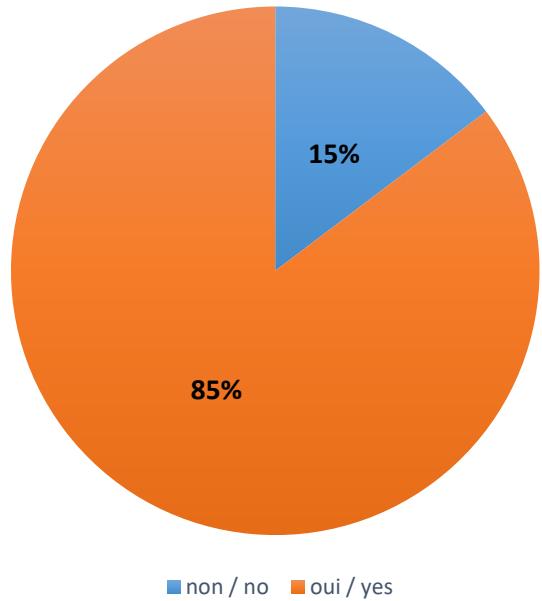
## You sentez-vous à l'aise pour organiser votre temps de travail et vos congés ?



- non pas du tout / not at all
- oui, selon le sujet / yes, depending on the topic
- oui, très / yes, very

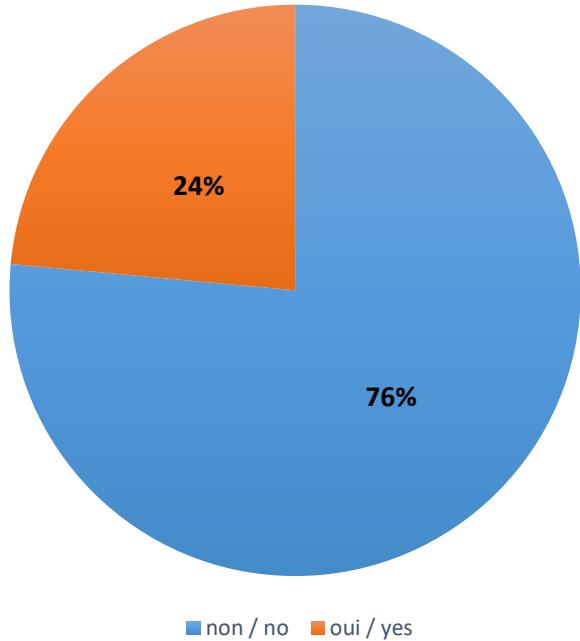
- 32 % des répondants ont des difficultés à prendre leurs congés ou cela dépend
- **Raisons :** impression de **prendre du retard** face à une grosse charge de travail ou illégitimité à prendre des vacances

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



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

## 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 sexism, racisme et homophobie ordinaire en petit comité**

- 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...**

- 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**