

Vos réponses au questionnaire « **Ambiance de travail à MIVEGEC-2024** »

Demi-journée du GEAI
(20/11/2025)

Les participants

	2023	2024
Nombre de réponses	104	80
% genre	57.7% de F, 41.3% de H, 1% de Autre	63% de F, 36% de H, 1% de Autre
% statut	27.9% ITA, 26.9% C/EC, 25% PhD, 12.5% CDD, 1.9% stagiaires, 5.8% post doc	31% ITA, 28% C/EC, 18% PhD, 9% CDD, 6% stagiaires, 8% post doc
% âge	30.8 % < 30 ans, 48.1% 30-50 ans, 21.1% > 50 ans	32 % < 30 ans, 49% 30-50 ans, 19% > 50 ans
Basé sur Mtp/étranger	89% sur Montpellier, 11% à l'étranger	95% sur Montpellier, 5% à l'étranger

→ Un taux de réponses et des participants **inférieur à 2023...**

1.a. Avis des encadrés.es

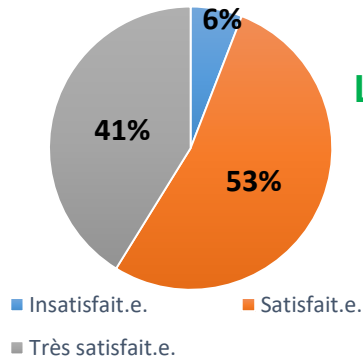
Demi-journée du GEAI
(20/11/2025)

Un total de 25 réponses

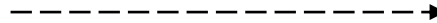
- 1 M2
- 1 M1
- 5 post-docs
- 18 doctorant.e.s :
 - 1ere année : 4
 - 2e année : 6
 - 3e année : 6
 - 4e année : 2

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

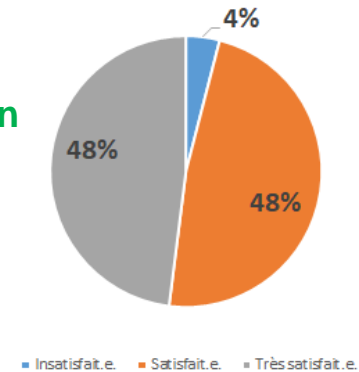
En 2023



Légère augmentation de satisfaction



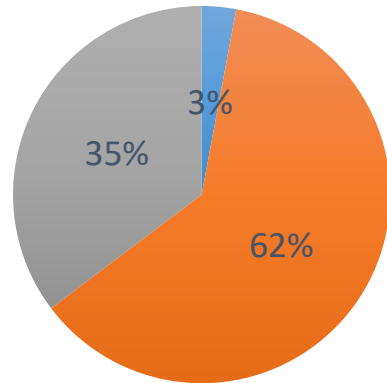
En 2024



1.a. Avis des encadrés.es

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

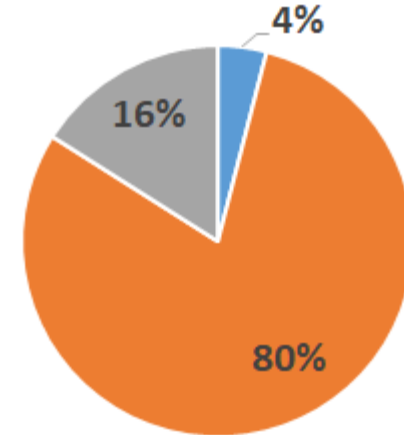
En 2023



Pas de changement majeur



En 2024



■ dégradées / worsened ■ stabilisées / stabilized

■ améliorées / improved

■ dégradées ■ stabilisées ■ améliorées

- 96 % des répondants ont des conditions qui se sont stabilisées ou améliorées en 2024
- **Raison d'amélioration:**
 - Plus de place dans les bureaux
 - Amélioration de l'encadrement
 - Moins de tensions entre les unités

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

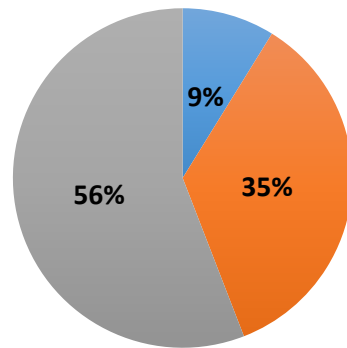


- 32 % des répondants échangent facilement avec leur encadrement selon les sujets
- **Raisons :**
 - Charge de travail non conscientisé par l'encadrant
 - Encadrant très occupé

1.a. Avis des encadrés.es

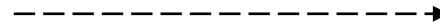
Vous sentez-vous libre de dire non ou de faire des propositions sur des aspects de votre projet de recherche (orientation du sujet, analyses, missions, terrain, congrès...) ?

En 2023

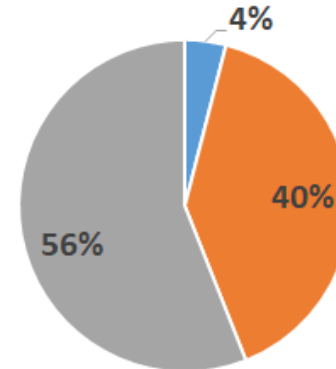


■ non pas du tout / not at all
■ oui, selon le sujet / yes, depending on the topic
■ oui, très facilement / yes, very easily

Pas de changement



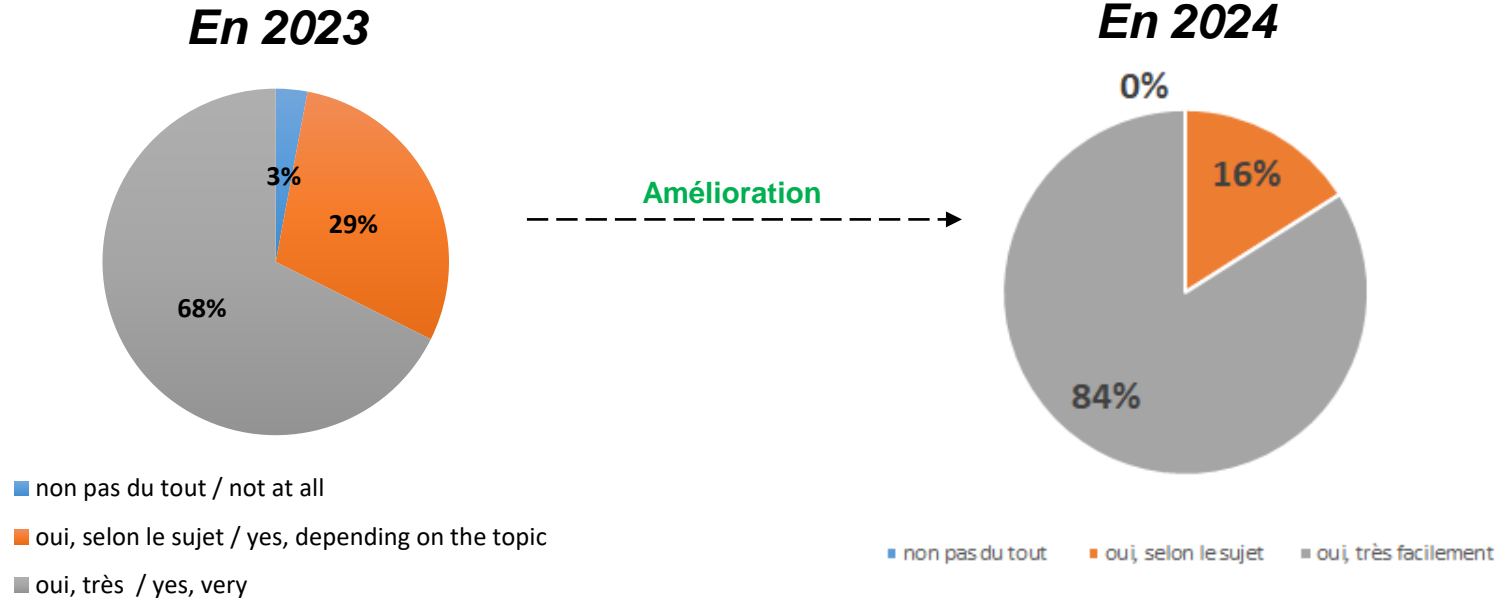
En 2024



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

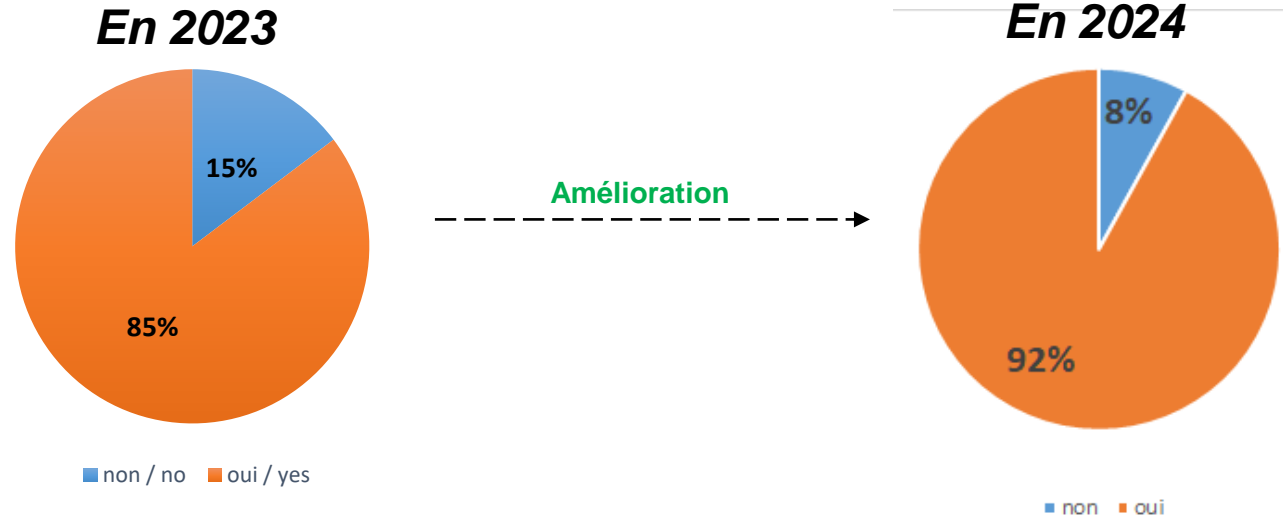
- 44 % des répondants ne se sentent pas de faire des propositions ou cela dépend des sujets
- **Raisons :**
 - Peu de considération
 - Appropriation des idées par l'encadrant
 - Difficulté de l'encadrant à faire confiance

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



- 16 % des répondants ont des difficultés à prendre leurs congés ou cela dépend
- Amélioration par rapport à 2023

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



- 8 % des répondants ne se sentent pas valorisés
- **Raisons :**
 - Peu de retours et échanges
 - Compliments rares

Vous sentez-vous seul.e dans votre projet ?



- 16 % des personnes **encadrées se sentent seules**
- **Raisons**
 - Seule personne sur cette thématique
 - Peu de collaboration
 - Peu de spécialiste du sujet de recherche dans l'unité
 - (Trop) grande autonomie
 - Sentiment de solitude face au travail

1.a. Avis des encadrés.es

Points forts avec votre 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).

Points à améliorer avec votre 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.

1.a. Avis des encadrés.es

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) ?



Globalement un bon ressenti

Réponses :

- J'ai eu une revalorisation de salaire après deux ans d'ancienneté, mes renouvellements de contrats se sont bien passés 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.

1.b. Avis des encadrants.es

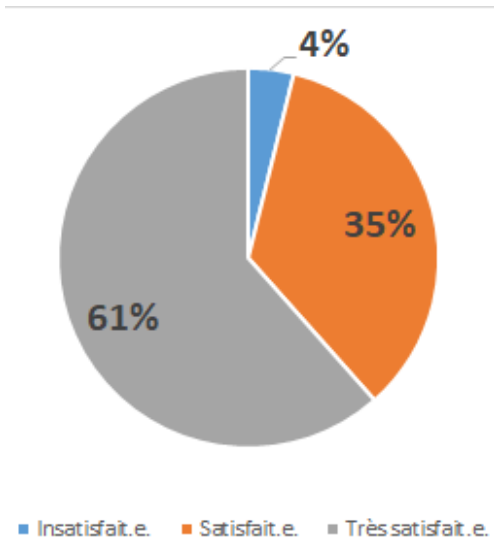
Demi-journée du GEAI
(20/11/2025)

1.b. Avis des encadrants.es

Un total de 26 réponses de chercheurs.euses

- 11 femmes
- 15 hommes
- >50 ans : 10
- 30-50 ans : 16
- 22 sur site
- 4 à l'étranger

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

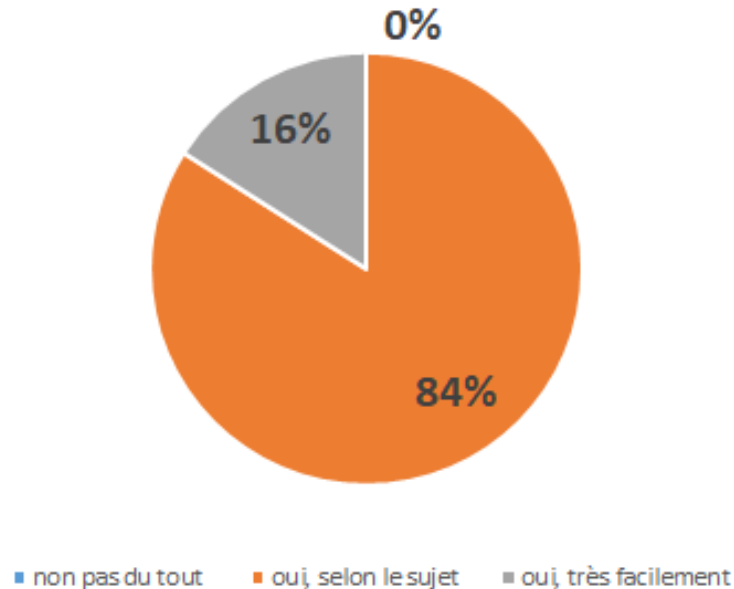


Insatisfait.e.	1
Satisfait.e.	9
Très satisfait.e.	16

- 96 % des encadrants répondants se sentent satisfait de leur environnement de travail

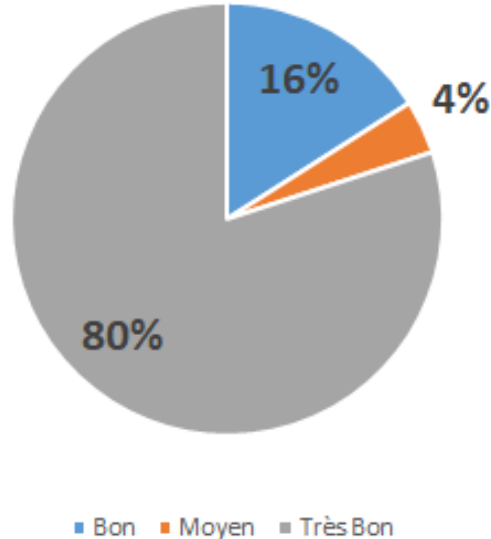
1.b. Avis des encadrants.es

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



- 100 % des répondants se sentent satisfait de l'échange avec leur étudiants
- Majoritairement, cela dépend du sujet.
- **Commentaires :**
 - Différences entre générations pas toujours simples
 - Sensibilité parfois difficile à appréhender

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



- 96 % des répondants estiment avoir une bonne relation de confiance avec leurs étudiants
- **Commentaires :**
 - Niveaux de connaissances et capacité de frustration des étudiants variables rendant la confiance limitée

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

Communication régulière et accessible (mentionnée dans presque toutes les réponses)

- Réunions régulières (formelles et informelles, individuelles ou en équipe).
- Échanges quotidiens ou très fréquents, même brefs ou informels (par mail, visio, WhatsApp).
- Ouverture au dialogue continu, disponibilité en cas de besoin.

Bienveillance et écoute (6-7 réponses)

- Attention portée au **bien-être, moral et santé** des doctorant-es.
- Prise en compte des **difficultés personnelles et psychologiques**, pas seulement scientifiques.
- Attitude empathique, respectueuse, attentive.

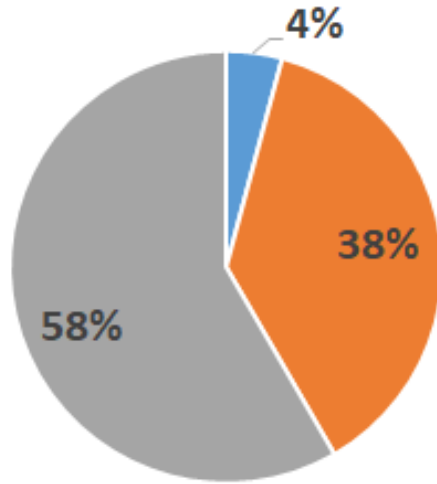
Convivialité et informalité (4-5 réponses)

- Moments partagés en dehors du cadre strictement professionnel (cafés, déjeuners, restaurants).
- Ambiance de travail décontractée, intégration humaine dans le groupe.

Confiance et responsabilisation (3-4 réponses)

- Positionnement horizontal : considérer les doctorant-es comme des collègues.
- Délégation de responsabilités, confiance dans leurs capacités.
- Identification commune des objectifs.

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



■ Peu satisfait.e ■ Satisfait.e ■ Très satisfait.e

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

- 96 % des répondants sont satisfaits du travail de leurs étudiants
- **Commentaires :**
 - Difficile de répondre, chaque étudiant est unique

1.b. Avis des encadrants.es

Points forts avec votre étudiant

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.

Points à améliorer avec votre étudiant

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.

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

Réponses :

« NON » : 3 personnes

« LE GEAI » : 8 personnes

Autres (15):

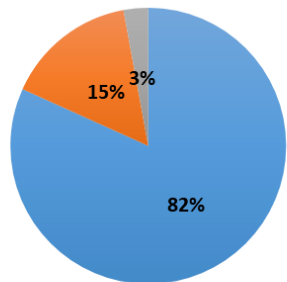
- La direction
- L'école doctorale
- Co-directeur de these
- Le CSI
- Le responsable du labo

2. Comportements déviants

Demi-journée du GEAI
(20/11/2025)

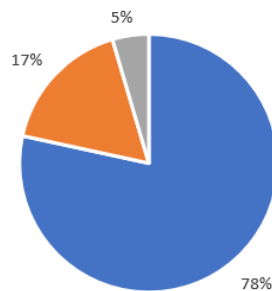
Les micro-agressions

En 2023



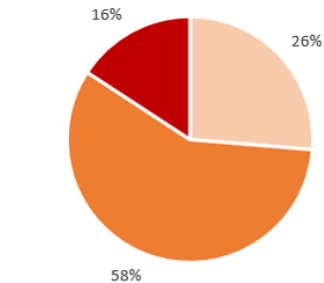
■ Non / No ■ Oui / Yes ■ Peut-être / Maybe

En 2024



■ Non ■ Oui ■ Peut-être

A quelle fréquence ces 12 derniers mois (2024) ?

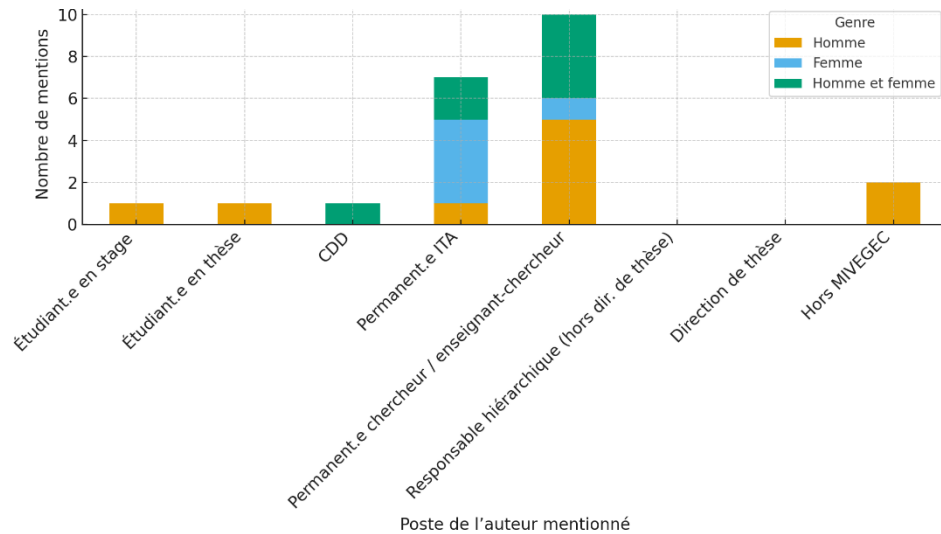


■ 1 fois ■ Parfois (2-3 fois) ■ Souvent (>5 fois)

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

- Augmentation de **4 % des microagressions**
- Souvent à plusieurs reprises

Les micro-agressions



Motif évoqué	Nombre	% sur total (19)
Être une femme	3.00	15.79
Grossesse, divorce, monoparentalité	1.00	5.26
Nationalité	1.00	5.26
Origines ou culture	1.00	5.26
Accent ou maîtrise du français	1.00	5.26
Orientation sexuelle	1.00	5.26
Position hiérarchique	7.00	36.84
Autre raison	10.00	52.63

Méthodes de travail, tutelles,
DS d'appartenance, style
vestimentaire, ...



- Augmentation de **4%** des micro agressions
- Souvent à **plusieurs reprises**
- Principalement par des **hommes**
- **Premières causes toujours liées à la position hiérarchie et le fait d'être une femme**
- Les personnes agressantes sont **majoritairement des permanent.e.s /chercheur.e.s**

Les insultes et injures

En 2023

Peut -Etre + 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

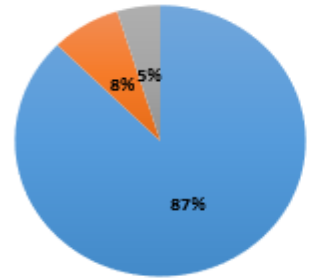
En 2024

1 seul « oui »

En lien avec la position hiérarchique, par un homme, chercheur

Comportements hostiles et intimidants

En 2023

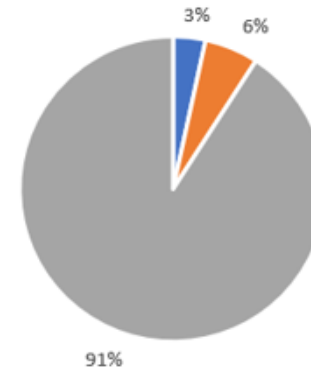


■ Non / No ■ Oui / Yes ■ Peut-être / Maybe

Peut-être + Oui = 13

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

En 2024



■ Peut-être ■ Oui ■ Non

Peut-être

3

Oui

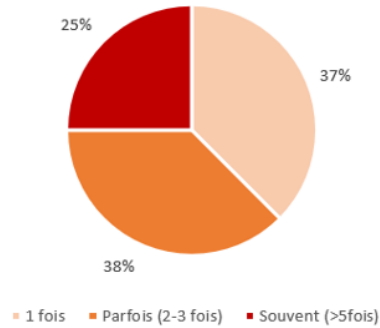
5

Non

80

- Diminution par rapport à 2023

Comportements hostiles et intimidants



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

Motif évoqué	Nombre de personnes	% sur total (8)
Être une femme	1.00	12.25
Nationalité	1.00	12.25
Accent ou maîtrise du français	1.00	12.25
Orientation sexuelle	1.00	12.25
Position hiérarchique	2.00	25
Autre raison	3.00	37.5

Poste de l'auteur	Homme	Femme	Total
CDD	0	1	1
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	1	1	2
Hors MIVEGEC	0	1	1

Conflits entre DS, conflits vie perso ...

- Diminution par rapport à 2023
- Motifs variés et répétés
- Majoritairement par des femmes

Menaces et violences physiques

En 2023

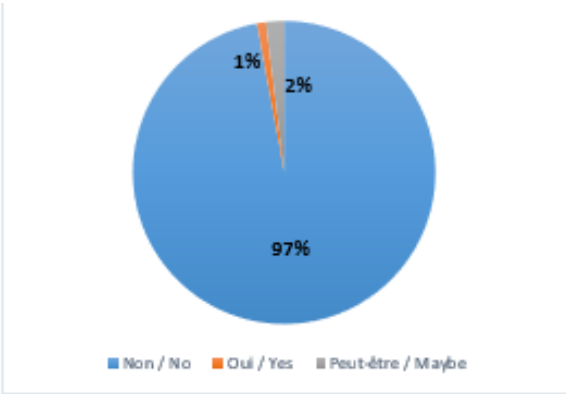
Aucune violence rapportée !

En 2024

- **1 « oui »**
- **« 2 à 3 reprises »**
- **Raison : abus de pouvoir dans la direction des départements**

Traitements inégaux/Discriminations

En 2023



Peut -Etre + Oui = 3

1 seule fois	3	100 %
--------------	---	-------

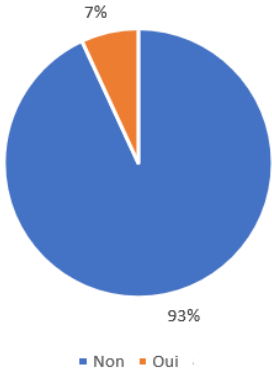
Raisons (5)

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.e ITA]	0	1	0
Permanent.e chercheur.e - enseignant.e chercheur.e	1	0	0
Hors MIVEGEC	1	0	0

En 2024



Oui	6
Non	81

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

Raisons (9)

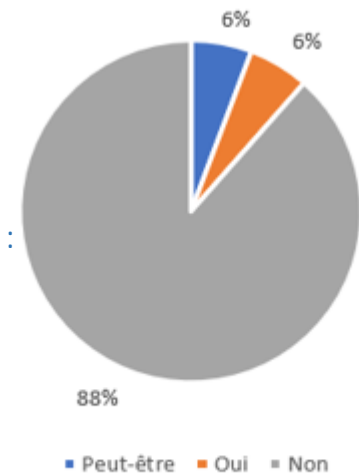
Position hiérarchique : 5
Autre raisons: 4

Par qui ? (3)

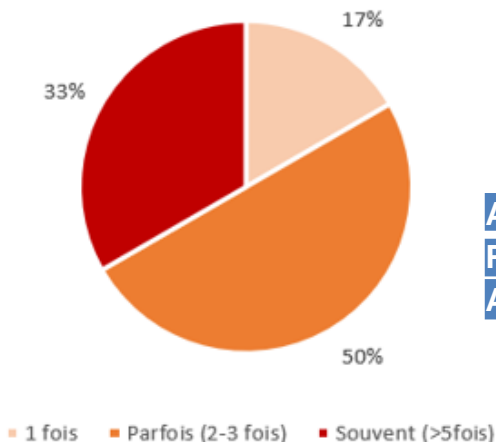
Permanents chercheurs: 1 H; 1 F
Direction : 1 H

- 2 fois plus par rapport à 2022
- Le **position hiérarchique** est la raison majeure.

Pressions excessives et répétées



Peut-être	5
Oui	5
Non	77



Raisons

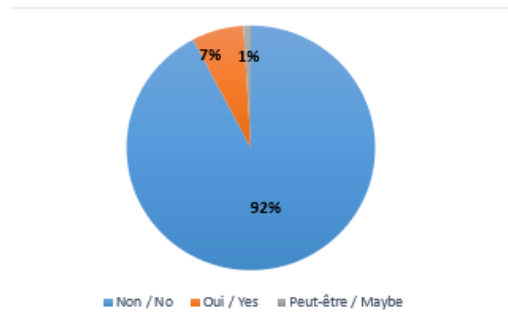
Accent ou maîtrise du français	1
Position hiérarchique	4
Autre raison	2

Poste de l'auteur	Homme	Femme	Homme et femme	Total
Permanent.e ITA	0	0	1	1
Permanent.e chercheur / enseignant-chercheur	0	1	1	2
Direction de thèse	0	0	1	1
Hors MIVEGEC	1	0	0	1

- Le position hiérarchique est la raison majeure.

Comportement sexiste

En 2023



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
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

- Pas de changement depuis 2023
- Provenant majoritairement d'hommes permanents

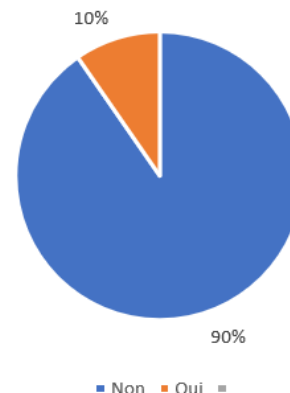
Commentaires :

Réflexion sexistes, blagues déplacées

En 2024

Oui	8
Non	75

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



Poste de l'auteur	Homme	Femme	Homme et femme	Total
Etudiant.e en stage	0	0	0	0
Etudiant.e en thèse	1	0	0	1
CDD	0	0	1	1
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

Propositions sexuelles

En 2023

Aucune rapportée !

En 2024

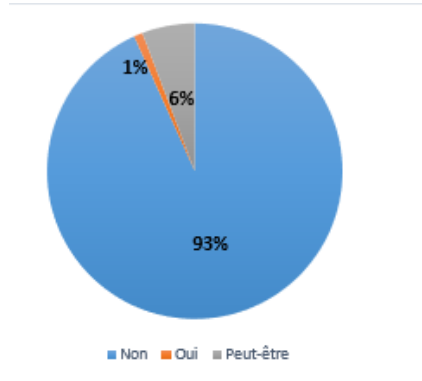
2 réponses rapportée !

2 réponses OUI :

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

Déjà eu des comportements similaires ?

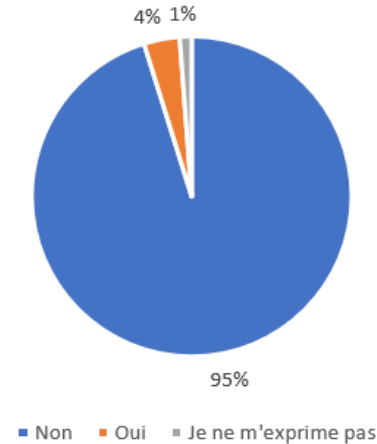
En 2023



Peut-être + Oui = 7

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

En 2024



Je ne m'exprime pas	1
Oui	3
Non	79

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

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)**

A qui en parler ?

Prêts à en parler ?	Oui 2023	Oui 2024
A un.e. autre collègue au sein de l'unité	73.1%	73.5%
Au groupe GEAI	58.7%	72.29
A votre hiérarchie (direction ou DS)	51.9%	59.04%
A une cellule d'écoute des tutelles	26%	24.1%
Je ne me sens pas prêt.e. à en parler	2.9%	2.41%
J'en ai déjà parlé	10.6%	21.4%
Savez-vous à qui vous adresser pour signaler un problème?	84.6%	88%

- Un nombre similaire de **pourcentage** sachant à qui s'adresser et une **augmentation des personnes** qui en parle.
- Des **augmentations** pour les différentes parties et notamment pour le GEAI

Témoins ?

		PAR QUI (2023) n=21			ENVERS QUI (2023) n=21			PAR QUI (2024) n=17			ENVERS QUI (2024) n=17		
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	0	2	2	5	1	0	0	0	1	2
	Etudiant.e. en thèse	0	0	1	1	8	4	3	1	1	1	8	3
	CDD	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	3	2
	Permanent.e. ITA	0	2	3	1	3	2	0	1	1	2	1	1
	Permanent.e. chercheur.e./enseignant.e. chercheur.e.	6	1	6	0	6	0	4	3	1	0	0	1
	Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	2	0	3	1	0	0	0	0	1	1	0	1
	Direction de thèse	1	5	3	0	0	1	0	4	2	0	0	1
	Hors MIVEGEC	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1

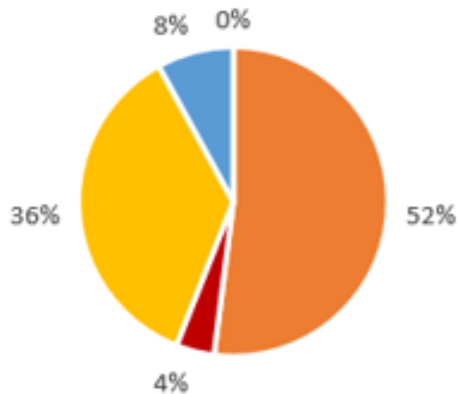
- Personnes ayant subi essentiellement des **statuts précaires** ou en **bas de la hiérarchie**, avec une majorité de **femmes**

Témoins ?

		PAR QUI (2023) n=21			ENVERS QUI (2023) n=21			PAR QUI (2024) n=17			ENVERS QUI (2024) n=17		
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	0	2	2	5	1	0	0	0	1	2
	Etudiant.e. en thèse	0	0	1	1	8	4	3	1	1	1	8	3
	CDD	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	3	2
]	Permanent.e. ITA	0	2	3	1	3	2	0	1	1	2	1	1
	Permanent.e. chercheur.e./enseignant.e. chercheur.e. Responsable hiérarchique (hors directeur/directrice de thèse)	6	1	6	0	6	0	4	3	1	0	0	1
		2	0	3	1	0	0	0	0	1	1	0	1
	Direction de thèse	1	5	3	0	0	1	0	4	2	0	0	1
	Hors MIVEGEC	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1

- Personnes **réalisant** ces comportements : essentiellement **des permanents et direction de thèse**, plutôt des **femmes**
- **En 2024** : moins de comportements liés aux **responsables hiérarchiques**

Réactions des témoins ?



- Pas de réaction
- J'en ai parlé à la victime
- J'en ai parlé à l'agresseur
- J'en ai parlé à un.e tierce collègue
- Autre

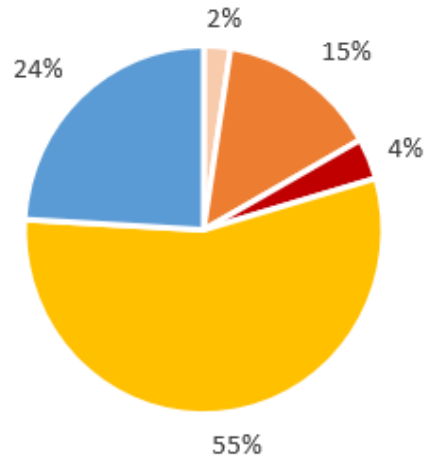
Pas de réaction	0
J'en ai parlé à la victime	13
J'en ai parlé à l'agresseur	1
J'en ai parlé à un.e tierce collègue	9
Autre	2

→ J'ai été voir le GEAI

- **Au niveau des réactions :** les personnes vont **plus voir la victime** ou leur collègue et peu de 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

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 ■ Peu abordable ■ Pas du tout abordable
■ Plûtot abordable ■ Facilement abordable

- Sujet globalement abordable
- Mais méfiance et lassitude de certains dû à la crainte de s'exprimer malgré une communication claire
→ Hiérarchie jugée passive par certains face à des comportements connus

- ❖ **Bonne qualité globale des relations encadrants–encadrés** : communication régulière, disponibilité, autonomie.
- ❖ **Des fragilités persistantes** : manque de clarté dans les attentes, suivi irrégulier, isolement de certains étudiants.
- ❖ **Micro-agressions et comportements problématiques** existent, souvent liés à la **hiérarchie** ou à des **tensions professionnelles**.
- ❖ Ambiance générale bienveillante mais la **présence de sexisme et abus de pouvoir revient souvent**

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 sexistes**
- Raisons majeures des comportements **restent la position hiérarchique**
- Rôle important des **témoins, avec une augmentation de la confiance envers le GEAI 😊**

En perspectives

- Le Questionnaire sur l'ambiance de travail de 2024 sera accessible prochainement.
- La nouvelle partie «**Avis des Encadrés et Encadrants** » a fait ressortir que la situation des **étudiants est globalement bonne**, malgré quelques soucis : **l'isolement**, manque **d'échange**, **non valorisation du travail** et **manque de communication**
- Mieux intégrer et soutenir les étudiant-es isolé-es et les personnels précaires.
- Continuer à **ouvrir la discussion**, réduire les tabous, sécuriser les démarches.

- Formations encadrant.e.s par l'ED GAIA
- Rediffusion du Webinaire de l'intervention de Nathalie Girard « **L'encadrement doctoral, une relation complexe à accompagner** » en ligne sur la chaine LORIER du podcast Inserm: <https://pod.inserm.fr/lorier/rendez-vous-lorier/>
- Formation de management proposé par le CNRS