

LE VIOLENTOMÈTRE

DU DOCTORAT

COLLECTIF ECUME



Lutter contre les violences et les mauvaises conditions de travail dans le cadre du doctorat

Le violentomètre est un outil d'auto-évaluation qui permet aux doctorant-es de repérer les dysfonctionnements, les situations de harcèlement, de discrimination et de violence au cours du travail de thèse. Sa coloration graduelle en trois segments aide à mesurer la nature et la qualité de la relation entre le/la doctorant-e et son/ses encadrant-es. En le lisant, vous serez peut-être surpris-e par certains items et par leur classement dans l'échelle de gravité : vous vous direz peut-être "mais c'est comme ça partout !" ou "si on commence à se plaindre de ça on a pas fini !".

Selon nous, c'est le signe que ces pratiques ont été suffisamment banalisées pour être désormais considérées comme normales, qu'il faut "en passer par là", qu'accepter certaines choses aide l'université à continuer à fonctionner. Au contraire, nous pensons que réaffirmer l'anormalité voire l'illégalité de certaines pratiques peut permettre de poser des limites claires et de repenser la lutte pour des conditions de travail correctes pour tous et toutes à l'université. Il en va du bien-être des travailleur-ses et de la qualité de la recherche et de l'enseignement.



Scannez pour la version en ligne

C'est super !

Ton environnement de travail est sain quand...

Tu bénéficies d'un accompagnement régulier et bienveillant et tu es encouragé-e dans ton travail.

Ton travail de recherche est évalué de façon approfondie, constructive et honnête.

Tu peux exprimer librement ton point de vue et partager tes doutes, tes préoccupations et tes difficultés, notamment lors des comités de suivi.

Tu bénéficies d'une formation doctorale. Dans le cas où tu assures des charges d'enseignement, tu bénéficies d'une formation et/ou d'un accompagnement à la pédagogie.

On veille à ce que tu sois bien intégré-e au sein du laboratoire et que tu puisses accéder aux ressources matérielles et numériques selon tes besoins.

Tu es informé-e des projets collectifs, des événements scientifiques et des ouvertures de postes de ton laboratoire de recherche et tu es invité-e à y participer/candidater.

Tes connaissances et tes compétences sont reconnues et valorisées.

On respecte tes horaires de travail et on te permet d'avoir un bon équilibre entre ta vie professionnelle et ta vie privée.

On t'accompagne et on te soutient dans tes perspectives professionnelles.

Les modalités d'encadrement, décidées en concertation avec ta direction de recherche, sont respectées tout au long de ton doctorat. Tes propositions sont les bienvenues, tu es libre et autonome dans tes prises de décision tout en ayant le sentiment de pouvoir compter sur ta direction de recherche en cas de difficultés ou de questions relatives à ton travail de recherche ou à ta carrière. Ta direction de recherche peut bénéficier d'une formation à l'encadrement doctorale.

Ta direction de recherche est disponible pour relire ton travail au gré de son avancement, pour te conseiller et pour te guider dans ta recherche. Leurs remarques sont constructives et te permettent véritablement d'améliorer ton travail.

Ton laboratoire met en place des comités de suivi selon la réglementation en vigueur et tu évolues dans un environnement professionnel dans lequel tu te sens en sécurité pour faire part de tes problèmes. Ta direction de recherche, la direction de ton laboratoire et les représentant-es des doctorant-es sont disponibles et à l'écoute. Des solutions concrètes te sont proposées et tu es informée des dispositifs d'aide (associations, syndicats, plateformes de signalement pour les violences sexistes et sexuelles, fiche Santé Sécurité au Travail, etc.).

Conformément aux arrêtés du 25 mai 2016 et du 22 février 2019, tu bénéficies d'une solide formation à la recherche et ton laboratoire met en place des activités qui te permettent de développer tes compétences selon le référentiel de compétences du doctorat défini par le répertoire national de la certification professionnelle. Tu as connaissance du fonctionnement et des enjeux de l'enseignement supérieur en France. Tu es formé-e aux fondamentaux de la pédagogie à l'université et/ou accompagné-e dans ton travail d'enseignant-e. Tu peux partager tes difficultés et tes questions avec d'autres collègues.

Tu es accueilli-e dès le début de ton doctorat et on te donne accès à toutes les informations nécessaires à son bon déroulement. L'environnement dans lequel tu travailles te permet de t'épanouir en te donnant la possibilité d'améliorer tes compétences et d'en acquérir de nouvelles. Si tu es en situation de handicap physique ou psychique, tu disposes d'un environnement de travail adapté à ta situation (ex: fauteuil ou ordinateur adapté).

Tu es informé-e en temps et en heure des projets, événements et de l'ouverture de postes en interne (ATER, missions d'enseignements, vacations) et tu as la possibilité d'y participer ou de candidater en ayant préalablement reçu l'ensemble des informations nécessaires pour le faire. L'accès aux informations est le même pour l'ensemble des doctorant-es et ne dépend pas de leur présence physique au laboratoire de recherche ou de discussion informelles avec les titulaires. Tu as connaissance dès le début de ton doctorat des réseaux internes et externes à ton université sur lesquels circulent ces informations. Les procédures de recrutement sont transparentes (ATER, missions d'enseignements, vacations).

Tu es sollicité-e par tes collègues (titulaires et/ou doctorant-es) pour présenter tes travaux ou animer des événements scientifiques en lien avec ton sujet de recherche. Ce dernier est valorisé, tout comme tes qualités, tes compétences et connaissances.

L'environnement dans lequel tu travailles facilite la conciliation entre ta carrière scientifique et ta vie privée, cette dernière étant respectée et considérée comme importante pour ton épanouissement et ton bien-être (ex : droit à la déconnexion, acceptation des choix de vie privée, respect de l'intimité, etc.).

Tu te sens soutenu-e par ta direction de recherche dans l'avancement de ta carrière. Tu es informé-e lorsque de nouvelles opportunités s'ouvrent dans ton champ de recherche et on t'encourage à les poursuivre, si cela est ton choix. Tu as accès à une documentation actualisée et à des formations sur les perspectives de carrière, aussi bien pour t'insérer dans l'ESR que dans d'autres secteurs professionnels.

C'est anormal, vigilance !

Il y a dysfonctionnement et violence quand...

On affirme que le milieu de la recherche, et a fortiori ton laboratoire, est exempt de toutes formes de discriminations.

On te demande d'être disponible et de travailler le soir, les week-end ou pendant les vacances.

On sous-estime tes compétences, tes connaissances, ton sujet de recherche et on te cantonne à certaines tâches.

On invisible ton travail de recherche.

On suggère que ta vie privée, ta situation personnelle, ton genre, ton appartenance ethno-raciale, ton état de santé t'empêchent de mener à bien ta recherche et ta carrière.

Ta direction de recherche n'honore pas vos rendez-vous et tarde souvent à répondre à tes messages et sollicitations.

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante fait preuve de favoritisme.

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante ne te fournit pas les informations essentielles au bon déroulement de ton doctorat et à la poursuite de ta carrière.

On t'infantilise en permanence.

On ne te fournit pas un cadre de travail adapté aux risques psychosociaux du métier d'enseignant-e chercheur-se.

On te donne des injonctions contradictoires.

On t'isole des autres membres du laboratoire.

On t'adresse des remarques sexistes, racistes, classistes et/ou validistes.

Ta direction de recherche ou l'équipe encadrante minimise les problèmes que tu rencontres dans le cadre du doctorat

On te pose des questions intrusives ou on te fait des remarques insistantes sur ta vie privée/intime.

Ta direction de recherche te fait du chantage.

Les personnes avec qui tu travailles quotidiennement ou plus ponctuellement considèrent que le grand niveau d'instruction et d'éducation dont bénéficient les membres du monde académique les immunisent contre tout comportement discriminant (en termes de genre, race, classe, handicap, etc.).

On te fait comprendre, implicitement ou explicitement, qu'une carrière académique nécessite de travailler en continu et que ce rythme de travail est normal voire valorisé par l'institution et ses membres (envois d'e-mails tardifs ou pendant le week-end et les vacances scolaires ; étonnement voire dénigrement face à des personnes qui déclarent prendre des congés et/ou ne pas travailler en dehors des horaires hebdomadaires, injonction à tenir des échéances impossibles, etc.).

Tu n'es pas (ou peu) sollicité-e par tes collègues pour présenter ton travail, animer des événements scientifiques en adéquation avec ton sujet de recherche. On te fait comprendre que ce dernier n'est pas central au sein du laboratoire, qu'il est difficilement articulable avec les axes de recherche de l'unité et avec les sujets des autres chercheur-ses. Ton travail intellectuel n'est donc pas considéré à sa juste valeur et on t'attribue plutôt des missions logistiques secondaires, peu valorisables pour ton CV et ta carrière.

Tes travaux de recherche (communications, publications ou autres) ne figurent pas dans les documents internes de l'université et/ou ton laboratoire ne les communique pas sur son site internet ou ses comptes sur les réseaux sociaux. Tes collègues sollicitent d'autres personnes que toi pour travailler ou intervenir dans un colloque alors que tu es plus compétent-e qu'elles et eux sur les sujets dont il est question.

Ta direction de recherche remet en cause certaines de tes décisions (déménagement, choix d'un poste plus près de chez toi, maternité/paternité, etc.) au prétexte qu'ils portent préjudice à ta carrière. Elle considère que certains éléments de ton identité sont problématiques et que tu devrais les cacher, les passer sous silence voire les modifier (genre, appartenance religieuse, orientation sexuelle, etc.).

Ta direction de recherche ne se présente pas aux rendez-vous que vous avez fixés ensemble, et ce sans t'en avertir à l'avance ou en te prévenant de manière très tardive. Elle réagit à tes sollicitations (demandes de rendez-vous, de conseils, d'informations, etc.) de manière erratique et/ou avec des délais importants.

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante traite de façon inégale les doctorant-es, ce qui conduit à l'établissement d'une hiérarchie, à une mise en concurrence malsaine et à une dégradation de l'ambiance de travail. Cela peut concerner les compétences, connaissances, aptitudes professionnelles, qualités individuelles, personnalité, etc.

Ta direction de recherche et/ou l'entité encadrante ne communique(nt) pas de manière claire et/ou égale avec les doctorant-es concernant les enjeux professionnels et les attendus de l'ESR. Ces informations clés ne sont pas délivrées formellement pendant le doctorat.

Tu es constamment ramené-e à ton statut de doctorant-e quel que soit ton niveau d'expérience. Lors de réunions d'équipe, de comités de suivi ou de discussions avec tes collègues, tes prises de parole font l'objet d'attitudes dénigrantes et/ou paternalistes (conseils non-sollicités et hors de propos, explications détaillées de choses que tu sais déjà, etc.).

Ta direction de recherche ne prend pas en considération la nature du sujet de ta thèse (terrains sensibles), voire la minimise. Lorsque tu émet le besoin d'un accompagnement psychologique dans le cadre de ton travail, tu n'es pas pris-e au sérieux voire moqué-e. Tu n'as pas accès aux informations/numéros qui pourraient t'aider et on ne t'oriente pas vers les services de ton université compétents sur la question.

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante fait peser sur toi une pression pour finir ta thèse rapidement, valorise voire impose le fait de faire un thèse courte (3 ans en sciences sociales par exemple) tout en t'incitant à effectuer une multitude d'autres tâches/activités pendant le doctorat.

On te tient à l'écart de la vie du laboratoire ou de l'université et de ses événements/projets. Tu ne reçois pas certains e-mails que d'autres personnes du même statut que toi reçoivent, tu n'es pas invité-e à participer à certains événements ou projets alors que les autres le sont, on t'exclue des espaces de travail communs, etc.

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante formule à ton égard des propos discriminants, ou ne réagit pas quand tu rapportes avoir reçu des remarques de la part d'un-e collègue.

L'environnement dans lequel tu travailles banalise et normalise le travail gratuit, les comportements harcelants/violents que tu subis, mais aussi ton état de santé dégradé et les difficultés que tu rencontres sur le plan personnel. Tes demandes, alertes et dénonciations sont ignorées tout comme les solutions que tu proposes.

Ta direction de recherche ou l'équipe encadrante cherche à connaître ta situation personnelle (couple, désir d'enfant, de mariage, etc.) ou te fait des allusions répétées à celle-ci qui te mettent à l'aise.

Lorsque tu formules à ta direction de recherche certaines demandes relatives à des enjeux incontournables pour ta carrière professionnelle (signatures de documents, autorisations, etc.), il/elle accepte seulement sous certaines conditions (rendre un chapitre de thèse rapidement, corriger ses copies, etc.).

Il y a un abus grave !

Ton environnement de travail est dangereux quand...

On te demande de réaliser du travail gratuit pour ton laboratoire ou ton université. Tu es sur-sollicité-e pour des tâches de ce type et tu n'as plus de temps pour ta thèse.

Ta direction de recherche entrave la finalisation de ta thèse et la progression de ta carrière.

Ta direction de recherche ou un-e collègue s'approprie ton travail de recherche.

Ta direction de recherche te demande de falsifier des données et te menace si tu refuses.

On te fait des remarques malveillantes, humiliantes, insultantes vis-à-vis de ton travail de recherche et de ta personne.

L'entité encadrante ignore tes appels à l'aide répétés et ne prend pas les mesures adéquates concernant ta relation problématique avec ta direction de recherche.

On te menace de représailles si tu dénonces des comportements malveillants ou violents envers ta personne/ une-e collègue ou si tu refuses certaines tâches/sollicitations.

On te propose des avantages professionnels en échange de relations intimes.

Tu te vois imposer la réalisation de charges de cours, de suivis de mémoires, de corrections de copies non rémunérées mais indemnisées par des bons de commandes de livres ou des consommables. On te sollicite pour (voire on t'impose) des tâches sous couvert d'une valorisation de ton CV (faire la "petite main" dans les colloques, faire les visuels de communication, gérer les réseaux sociaux du laboratoire, etc.).

Ta direction de recherche ne répond pas à tes messages/sollicitations et ne te donne pas de retour sur le travail que tu lui envoies. Elle tarde ou refuse de donner sa signature pour un emploi ou une dérogation pour une année de thèse supplémentaire, et ce sans justification valable et sans te prévenir en amont.

Ta direction de thèse ou un-e autre membre de ton laboratoire ou de l'ESR (titulaire ou doctorant-e) reprend ton travail à son compte, notamment en utilisant des résultats issus de ton travail de recherche ou en faisant figurer son nom sur un travail que vous deviez réaliser ensemble mais que tu as effectué en grande partie seul-e.

Ta direction de recherche exige que tu orientes tout ou partie des données de ta recherche de manière à les faire correspondre à ses propres résultats pour que son travail ne soit pas remis en question sur le plan scientifique. Ta réticence ou ton refus t'expose à des menaces sur ta carrière ou tes projets (publications, communications, etc.).

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante formule à l'égard de tes recherches ou de ta personne des propos dénigrants, méprisants et violents et te signifie que tu n'as pas d'avenir dans l'ESR.

Malgré des plaintes répétées, l'entité encadrante ne se saisit pas des problèmes que tu formules ou met en place de solutions insatisfaisantes. Elle t'explique qu'il ne faut pas "faire de vague" et qu'il n'est pas possible de froisser un-e collègue (soit du fait de sa position de pouvoir, soit au prétexte de sa "liberté académique"). Aucune initiative allant dans le sens d'une amélioration de tes conditions de travail n'est prise, voire refusent celles que tu proposes (ex : co-direction ou direction collégiale, co-direction informelle, médiation, etc.).

On te décourage ou on fait pression sur toi pour que tu ne dénonces pas certaines situations ou comportements inacceptables à l'entité encadrante, à la direction de l'école doctorale ou aux évaluateur-rices de l'Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, ou si tu déclines certaines sollicitations professionnelles (menace sur ta soutenance, sur la campagne de maître-esse de conférences, sur de futures auditions ou sur tes projets).

Ta direction de recherche ou l'entité encadrante te signifie que l'aide qu'elle t'apporte dans réalisation de certains de tes projets et/ou dans la progression de ta carrière dans l'ESR est soumise à des contreparties de nature sexuelle/intime.

Que faire si...

Une grande part de votre expérience s'inscrit dans la catégorie "C'est anormal, vigilance" (rappel : ce n'est pas parce que ces situations sont courantes qu'elles sont normales) ...

- Gardez des traces des faits et des propos qui, selon vous, sont anormaux : e-mails, retranscription des faits ou propos, etc.
- Identifiez des personnes de confiance à qui faire part de ces situations, à la fois pour ne pas rester seul·e mais aussi pour laisser des traces de ce qui se passe.
- Formez ou rejoignez des collectifs : au sein de votre école doctorale ou de votre université, existe-t-il des collectifs de doctorant·es et/ou chargé·es de cours, qui peuvent vous orienter ? Des doctorant·es se mobilisent dans la plupart des établissements sous forme de collectifs ou en tant que représentant·es syndicaux : sollicitez-les, puis contribuez à leur travail pour l'amélioration des conditions de travail des doctorant·es. Plus on est nombreux·ses, moins la menace de "faire des vagues" est lourde.
- Contactez des personnes qui peuvent vous accompagner au sein de l'administration (gestionnaires RH si vous vous sentez en confiance, Vice-présidence dédiée aux personnels ou à la qualité de vie au travail, chargé·e de mission égalité...) ou des instances de représentant·es du personnel. Les syndicats peuvent vous apporter une aide concrète (notamment sur les heures non payées) mais également vous mettre en relation avec d'autres collègues dans la même situation.
- Signalez les problèmes : toute université doit disposer d'un dispositif de signalement de harcèlement moral ou sexuel (exemple : [Sorbonne Paris Cité](#), [Panthéon Sorbonne](#), [Panthéon-Assas](#), [Poitiers](#), [Aix Marseille...](#)). Vous pourrez recevoir un accompagnement (en interne ou via une association extérieure), mais également laisser une trace de vos signalements. Vous pouvez également remplir le registre Santé Sécurité au Travail (fiches SST). Votre employeur a l'obligation légale de faire cesser les situations de harcèlement. Si vous ne parvenez pas à accéder au SST (normalement, vous pouvez le trouver auprès de l'assistant·e de prévention), demandez à un syndicat. La tenue d'un registre et la lecture des fiches fait partie du travail des instances de l'université, notamment de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail qui se réunit régulièrement.
- Faites-vous accompagner pour préserver votre santé mentale

Association Nightline
Happsy line
[Centres médico-psychologiques/BAPU](#)



Une grande part de votre expérience s'inscrit dans la catégorie relève d'un abus grave...

Dans un premier temps :

- Gardez des traces des faits et propos : e-mails, retranscription des faits ou propos, etc.
- Identifiez et prévenez des personnes de confiance à qui faire part de ces situations : collègues en qui vous avez confiance, représentant·es du personnel (syndicats), membres de l'administration, médecin ou autre praticien·ne.
- Retirez-vous de la situation de travail : arrêt de travail si vous êtes salarié·e, interruption des communications avec les personnes responsables, éloignement des lieux de travail toxiques, etc. L'important est d'abord de vous préserver, de donner la priorité à votre santé physique et mentale plus qu'au travail (terrain, analyses, écriture, organisation d'événements, réunions de laboratoire, etc.), et ce même si vous vous étiez engagé·e.

Dans un second temps :

- Contactez des personnes qui peuvent vous accompagner au sein de l'administration (gestionnaires RH si vous vous sentez en confiance, VP dédiée aux personnels, chargé·e de mission égalité...) ou des instances de représentant·es du personnel. Les syndicats peuvent vous apporter une aide concrète (notamment sur les heures non payées) mais également vous mettre en relation avec d'autres collègues dans la même situation.
- Signalez les problèmes : toute université doit disposer d'un dispositif de signalement de harcèlement moral ou sexuel (exemple : [Sorbonne Paris Cité](#), [Panthéon Sorbonne](#), [Panthéon-Assas](#), [Poitiers](#), [Aix Marseille...](#)). Vous pourrez recevoir un accompagnement (en interne ou via une association extérieure), mais également laisser une trace de vos signalements. Vous pouvez également remplir le registre Santé Sécurité au Travail (fiches SST). Votre employeur a l'obligation légale de faire cesser les situations de harcèlement. Si vous ne parvenez pas à accéder au SST (normalement, vous pouvez le trouver auprès de l'assistant·e de prévention), demandez à un syndicat. La tenue d'un registre et la lecture des fiches fait partie du travail des instances de l'université, notamment de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail qui se réunit régulièrement.
- Faites-vous accompagner pour préserver votre santé mentale

Association Nightline
Happsy line
[Centres médico-psychologiques/BAPU](#)

- Pour certains faits (agressions, harcèlement moral...) vous pouvez porter plainte (au pénal) ou saisir le tribunal administratif (l'équivalent des Prud'hommes dans le public).
- Vous vous dites sûrement que ces démarches ne changeront rien et ne permettront aucune évolution que ce soit à votre niveau ou de manière plus structurelle. C'est vrai, les doctorant·es sont peu entendu·es et pris·es en compte. Alors, raison de plus pour faire davantage de bruit : vous êtes le futur de l'ESR, ne reproduisez pas ce qui vous détruit. Rappelez-vous également que c'est par la mobilisation et par la prise de parole qu'on a pu obtenir la mensualisation des charges de cours. Plus récemment, des faits de harcèlement commis par une directrice de thèse à l'encontre de ses doctorant·es ont été portés devant le Conseil d'État dont une partie de la décision est reproduite ci-dessous :

"Les pièces du dossier que plusieurs témoignages concordants émanant de doctorants, dont Mme XXX dirigeait la thèse, imputaient à cette dernière des propos déplacés, des agissements humiliants et des sollicitations abusives à leur égard, ce comportement ayant causé une dégradation manifeste du climat de travail de sorte que, même si la matérialité de ces faits est contestée par Mme XXX, le président de CY Cergy Paris Université a pu, en l'état des éléments portés alors à sa connaissance, estimer que les faits imputés à Mme XXX revêtaient un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite de ses activités au sein de l'université présentait, en l'espèce, des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours."

Conseil d'État, Décision N° 474617, 28 mai 2024