

**RAPPORT DÉTAILLÉ**

**16 décembre 2024**



# ***Pressions, silence et résistances***

**Étude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France.**

**OBSERVATOIRE  
DES VIOLENCES  
SEXISTES ET  
SEXUELLES DANS  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

soutenu par la



**FONDATION  
DES FEMMES**



## Trigger warning

Le présent rapport contient des références aux violences sexistes et sexuelles (VSS), aux LGBTQIA+phobies, ainsi qu'à d'autres formes de discriminations. Sa lecture peut susciter un inconfort ou raviver des traumatismes chez certain·es lecteur·ices. Si vous ressentez le besoin d'être aidé·e ou si vous souhaitez être accompagné·e, nous vous encourageons à consulter la page des ressources et des contacts utiles.

### Note aux lecteur·ices :

Dans un souci d'inclusivité des lecteur·ices, nous avons tenté d'être vigilant·es à la facilité de lecture du rapport, tant en ce qui concerne l'usage de l'écriture inclusive avec l'usage de formulations épïcènes et du point médian, que sur la mise en page (police, interligne, mode non justifié). Nous aspirons à améliorer la lecture de chacun·e, n'hésitez pas à revenir vers nous pour d'éventuelles recommandations à cet effet.

## Contacts

**presse.obvss@gmail.com**

**Jeanne GASCHIGNARD**

Responsable presse  
06 42 02 51 91

**Emilie AUTHIER**

Attachée de presse  
06 52 27 81 76



@Observatoire\_VSS



@ObservatoireVSS



Observatoire des Violences  
Sexistes et Sexuelles



Observatoire des Violences  
Sexistes et Sexuelles



observatoire-vss.com

# Sommaire

<b>Sommaire.....</b>	<b>0</b>
<b>SYNTHÈSE GÉNÉRALE.....</b>	<b>1</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
Genèse et hypothèses.....	4
Première piste : l'interruption anticipée de thèse pour cause de grossesse/parentalité.....	5
Deuxième piste : Une corrélation entre abandon par les doctorantes et rareté des femmes dans les encadrements de thèse.....	6
Troisième piste : Les violences sexistes et sexuelles et les discriminations vécues au cours du doctorat.....	7
Objectifs.....	7
Synthèse de la méthodologie.....	8
<b>I. Les VSS dans le cadre du doctorat : à multiplication des sites, multiplication des risques ?.....</b>	<b>10</b>
<b>A. Au laboratoire.....</b>	<b>11</b>
Harcèlement et violence psychologique au laboratoire.....	12
Une grande diversité de violences présentes au laboratoire et un sentiment de sécurité en demi-teinte.....	13
Au laboratoire comme à la maison, la charge mentale et domestique pèse d'abord sur les femmes.....	14
<b>B. Sur le terrain.....</b>	<b>17</b>
L'importance du terrain dans la thèse.....	18
Des terrains très divers.....	19
Les comportements et violences subis.....	21
Le profil des auteurs et les signalements faits des VSS.....	27
<b>C. En congrès.....</b>	<b>28</b>
La participation à des congrès ou séminaires internationaux, une étape essentielle et obligatoire dans le parcours de doctorat.....	29
Harcèlement, mépris et exclusion.....	30
Sexisme ordinaire dans les événements scientifiques.....	35
Les congrès et événements extérieurs : un environnement favorable à la consommation d'alcool.....	36
Une organisation défailante et un manque de soutien pour les jeunes chercheur·ses.....	38
Un sentiment de sécurité variable selon le genre.....	39

## **II. L'ESR et le doctorat : un climat généralement pesant..... 41**

A. Formes de violences et de discriminations.....	42
Le sexisme.....	42
L'âge, le handicap, l'apparence physique, l'orientation sexuelle et la parentalité.....	43
Le racisme.....	44
B. Le cas des doctorant·es étranger·es.....	44
L'exclusion par la langue.....	45
Un élitisme à la française.....	45
C. Être ou devenir parent pendant sa thèse.....	46
Du sexisme ordinaire .....	46
... aux pressions institutionnalisées.....	47
D. Les relations hiérarchiques, moteur des violences.....	48
Le statut d'étudiant·e, cause de marginalisation au laboratoire.....	49
Pressions hiérarchiques et harcèlement au laboratoire et sur le terrain.....	50
Sur le taux de féminisation des encadrements de thèse.....	51
En congrès, les auteur·ices largement identifié·es.....	52
Le cas des relations intimes entre doctorant·e et supérieur·e hiérarchique.....	53

## **III. Les conséquences des violences..... 56**

A. Les difficultés à signaler les violences.....	56
Des témoins qui ne réagissent pas, ou en privé, et des signalements très rares.....	57
La peur de parler, la peur des conséquences.....	60
Une minimisation des faits chez les victimes et chez les hommes.....	61
B. L'impact sur les victimes.....	63
L'impact psychologique des violences.....	64
L'impact des violences sur la thèse.....	65
C. L'impact sur le milieu du doctorat et de la recherche.....	66
Une différence générationnelle.....	66
La diminution du nombre de doctorant·es interpellé.....	67

## **IV. Les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences..... 69**

A. Des dispositifs peu efficaces et transparents.....	69
Un manque de transparence sur les dispositifs existants.....	71
Les quotas de parité, une mesure toujours peu acceptée.....	75
Des mesures appliquées de manière insatisfaisante dans les laboratoires... 76	
Des lacunes dans l'application des mesures après les signalements de violences survenues en congrès.....	79
Les difficultés pour mettre en place des mesures spécifiques contre les	

violences et les discriminations sur le terrain.....	80
<b>B. La satisfaction après le recours aux dispositifs.....</b>	<b>81</b>
Un bilan alarmant/insatisfaisant.....	82
Des demandes précises de la part des doctorant·es en matière de mesures de lutte contre les VSS et les discriminations.....	85
<b>Ce que nous n'avons pas pu dire, ce que nous n'avons pas pu faire.....</b>	<b>91</b>
<b>Recommandations.....</b>	<b>93</b>
Introduction.....	93
<b>1. Investir des moyens humains et financiers à la hauteur de la lutte.....</b>	<b>96</b>
<b>2. Instaurer une politique efficace de prévention des VSS et des discriminations...99</b>	<b>99</b>
A. Mettre en place un cadre réglementaire de lutte contre les VSS et les discriminations et informer les doctorant·es des dispositifs mis en place par l'établissement.....	99
B. Sensibiliser les doctorant·es et former les encadrant·es de thèse aux VSS et aux discriminations.....	104
<b>3. Accompagner les doctorant·es victimes et témoins de VSS et de discriminations.....</b>	<b>107</b>
A. Mettre en place des cellules de veille et d'écoute de qualité.....	107
B. Proposer aux doctorant·es des espaces de discussion en dehors de leur laboratoire et lieux d'études.....	109
<b>4. Protéger les victimes et sanctionner les auteur·ices de VSS et de discriminations en milieu doctoral.....</b>	<b>111</b>
<b>5. Suivre et évaluer les signalements et la prise en charge de VSS et discriminations en milieu doctoral.....</b>	<b>115</b>
Nous soutenir.....	117
Remerciements.....	117
<b>Annexes.....</b>	<b>119</b>
Méthodologie.....	120
Structure du questionnaire.....	126
Le profil des répondant·es de l'enquête Doctorat 2024.....	127
État de la littérature : les VSS dans le cadre du doctorat, un angle mort de la recherche.....	137
Bibliographie détaillée.....	149
Glossaire.....	156
Ressources sur les violences sexistes et sexuelles et sur les LGBTQIA+phobies.....	163

## SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Notre enquête montre que 51,7 % des doctorant·es estiment que le doctorat est une **période particulièrement propice aux violences sexistes et sexuelles**, un constat plus fréquent chez les femmes (56,2 %) et les personnes non-binaires (70,3 %) que de la part des hommes (42,7 %).

Les laboratoires, principaux lieux de travail des doctorant·es, concentrent une grande partie des violences. **Près d'un quart des répondant·es qui se rendent au laboratoire plus d'une fois par an déclarent y avoir subi ou été témoin d'au moins une forme de violence**, de harcèlement ou de discrimination passibles de sanctions légales. Les faits les plus souvent identifiés sont les agissements sexistes (17,3 %), les faits d'outrages sexistes (15,7 %), les faits discriminatoires (11,1 %) et le harcèlement sexuel (8,1 %). Par ailleurs, après que notre questionnaire leur a proposé une liste d'exemples concrets, **36,1 % des répondant·es identifiaient avoir subi, dans le cadre du laboratoire, des faits assimilables à du harcèlement moral et à des violences psychologiques**. Comme ce peut être le cas dans leur environnement familial et conjugal, les femmes s'y voient également assigner des tâches genrées (ménage, organisation d'événements) renforçant leur charge mentale et freinant leur progression académique.

Le terrain peut lui aussi être un lieu propice aux violences. **Près de 40 % des répondant·es ayant mené des recherches de terrain rapportent des violences ou des comportements inappropriés**. Ces situations incluent des remarques obscènes (15,5 % des femmes pour 3,8 % des hommes), des agressions sexuelles (2,8 % des femmes) et des violences physiques dans des contextes isolés ou hiérarchiquement déséquilibrés. Les terrains internationaux ou en zones reculées augmentent la vulnérabilité des doctorant·es, en particulier des femmes et des minorités de genre. En effet, certains terrains sont particulièrement isolants, intimes et peuvent être propices aux discriminations sexistes : les contextes en terrains collectifs, comme ça peut être le cas des archéologues ou des biologistes, peuvent être le lieu d'une organisation genrée et de discriminations pesant sur les femmes. **31 % des violences rapportées concernent des situations où les doctorant·es étaient isolé·es de leur réseau de soutien institutionnel**. Ces contextes sont malheureusement liés à une pression intense pour collecter des données, au détriment de la sécurité.

Les congrès et colloques, bien qu'essentiels au parcours académique, sont aussi des espaces à haut risque. Parmi les répondant·es ayant participé à ce type d'événement, **5,3 % déclarent y avoir subi des atteintes ou agressions de nature sexuelle**, un chiffre atteignant **7,1 % chez les femmes** et 8,9 % chez les personnes non-binaires. Par ailleurs, 11,4 % des femmes et 14,3 % des personnes non-binaires y subissent des remarques méprisantes sans assise scientifique, contre 4,4 % des hommes. Les dynamiques de pouvoir, souvent exacerbées par un manque d'encadrement organisationnel, facilitent ce climat violent. Plus de **86 % des victimes ou témoins de faits psychologiquement violents et plus de 90 % des victimes ou témoins de violences de nature sexuelle identifient des hommes comme auteurs de ces violences**. Dans respectivement 31 % et 25 % des cas, les personnes en cause jouissent d'une position d'autorité sur les victimes ;  **dans respectivement 81,6% et 58,6% des cas, elles sont titulaires ou émérites d'un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche.**

**Les femmes et les minorités de genre sont toujours surreprésentées parmi les victimes :** 27,5 % des femmes rapportent des violences sexistes dans leur laboratoire, contre 15,7 % des hommes. Les agressions sexuelles sont signalées par 7,1 % des femmes en congrès et par 1,1 % dans le cadre du laboratoire. Les personnes non-binaires, bien que minoritaires dans l'échantillon, rapportent des taux de violence particulièrement élevés (40 % subissent des remarques sexualisantes sur le terrain).

**Sur le terrain, les auteurs des violences sont majoritairement des hommes (83,3 %)**, souvent des titulaires ou émérites de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais aussi des interlocuteur·ices externes. En laboratoire, les figures d'autorité, comme les directeurs de thèse, sont parfois à l'origine des abus, tandis que sur le terrain, l'absence de régulation facilite des comportements inappropriés.

**Plus de la moitié des répondant·es (50,8 %) considèrent que les femmes voient leur place constamment remise en cause**, une perception particulièrement marquée chez les femmes (56,1 %) et les personnes non-binaires (67,2 %), mais contestée par 38,9 % des hommes. De plus, les violences sexistes et sexuelles s'entremêlent souvent avec d'autres discriminations, ainsi **20 % des répondant·es rapportent des comportements racistes**, souvent dirigés contre des scientifiques perçu·es comme non-blanc·hes, amplifiés par un manque de soutien et un silence institutionnel. Ces discriminations, cumulées aux violences sexistes, marquent profondément les parcours académiques et professionnels des doctorant·es, en particulier des femmes et des minorités.

Par ailleurs, il apparaît nettement que **la maternité représente un obstacle plus important au doctorat que la paternité**. Parmi les répondant-es, 80,4 % estiment qu'il est difficile d'être mère lors de son doctorat, contre 49,2 % pour les pères.

Malgré l'ampleur des violences, les dispositifs institutionnels restent inadaptés. On note un sous-sigalement, souvent expliqué par la crainte de représailles. En congrès par exemple, **66,9 % des victimes d'agressions n'ont effectué aucun signalement** et **environ 24 % des répondant-es ayant signalé ces violences rapportent un manque de soutien ou des réactions inadéquates**. Plus de 43 % des victimes de harcèlement sur le terrain ignorent si des mesures ont été prises suite à un signalement, et moins de 30 % considèrent les dispositifs actuels comme efficaces. La peur des représailles et le manque de transparence institutionnelle dissuadent en outre les victimes de porter plainte.

Ainsi, 7 répondant-es sur 10 déclarent que rien ne laissait penser que des mesures avaient été mises en place pour le dernier congrès ou colloque auquel iels avaient participé. Moins d'un tiers (30,1 %) des 1934 répondant-es se rendant au laboratoire plus d'une fois par an estiment être bien informé-es sur les dispositifs de prévention et de signalement qui y existent. Cette situation est particulièrement regrettable, puisque **lorsque les répondant-es se sentent capables d'évaluer l'effet des mesures prises lors d'un événement scientifique, iels sont une grande majorité à les trouver efficaces**.

28,4 % des hommes estiment que les universités, les écoles doctorales et les laboratoires prennent aujourd'hui des mesures suffisantes pour prévenir les VSS alors que les femmes et des personnes non-binaires sont d'accord dans une moindre mesure (17,7 % et 16,6 %). Au-delà de cet écart, **la majorité des répondant-es (N=2134) considère que les mesures de prévention des VSS sont aujourd'hui encore insuffisantes** (53,4 % des répondant-es).

# Introduction

## Genèse et hypothèses

Depuis sa création en 2019, l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur n'a jamais consacré une enquête spécifique à la question du doctorat. Bien que ce sujet ait été brièvement abordé dans *Paroles Étudiantes* (2019) et dans le *Baromètre* (2023), la faible proportion de doctorant·es dans nos échantillons n'a pas permis d'obtenir de résultats statistiquement significatifs.

**Pourtant, le doctorat est une période charnière de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR)** : plus haut niveau d'études supérieures, il marque aussi l'entrée dans le milieu professionnel de la recherche. Aussi nous devons mettre à profit notre expertise pour l'étudier de manière rigoureuse et approfondie.

Afin de garantir la pertinence et la qualité de notre démarche face à ce nouvel objet d'étude, nous avons travaillé en étroite collaboration avec les doctorant·es membres de l'Observatoire et noué des partenariats avec d'autres [associations](#) regroupant des doctorant·es et des jeunes docteur·es. Cette approche collective nous a permis de consolider notre analyse et de mieux cerner les enjeux spécifiques à cette population.

Bien entendu, la simple identification d'une lacune dans nos recherches ne justifie pas, à elle seule, le lancement d'une enquête thématique nationale. Ce rapport trouve davantage son origine dans un constat clair et préoccupant. Alors que les femmes représentent une claire majorité des diplômé·es du supérieur et que leur part croît au fil des premiers et seconds cycles de l'enseignement supérieur (elles constituent environ 54 % des bachelier·es, presque 56 % des étudiant·es, plus de 60 % des diplômé·es de Master en 2020), elles deviennent minoritaires à l'entrée en doctorat (environ 47 % des inscrit·es en D1<sup>1</sup>). Les femmes ont ainsi 40 % de chances en moins de poursuivre un troisième cycle universitaire<sup>2</sup>. Ce recul est particulièrement prononcé dans les disciplines relevant des sciences appliquées (domaine parfois appelé Sciences et Technologies), et fait l'objet de campagnes de sensibilisation et d'information de la part d'associations ciblant ces disciplines, telles que Femmes & Sciences. Selon l'étude *Femmes et hommes, l'égalité en question* publiée par l'Insee en 2022, "la part des femmes a peu évolué dans les formations universitaires les plus élevées : 46,7 % des doctorants sont des femmes en 2020-2021, contre 46,2 % il y a dix ans. La présence des femmes par discipline de

---

<sup>1</sup> D'après l'enquête annuelle du service des systèmes d'information et études statistiques (SIES) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche auprès des écoles doctorales (MESRI 2023a).

<sup>2</sup> *Ibid.*

doctorat reflète leurs études supérieures précédentes. Ainsi, elles représentent seulement 23 % des doctorants en mathématiques, 27 % de ceux en sciences et technologies de l'information et de la communication et 30 % des doctorants en sciences pour l'ingénieur. À l'inverse, la part des doctorantes atteint 54 % en sciences agronomiques et écologiques, 55 % en sciences humaines et sociales, et 58 % en biologie, médecine et santé."

Mais plus encore, et c'est un fait moins connu, les femmes sont encore plus rares parmi les docteur·es parvenu·es à la soutenance (43,7 % en 2022<sup>3</sup>). Le taux de réussite au diplôme des doctorantes est ainsi systématiquement inférieur à celui des doctorants, quel que soit le domaine disciplinaire considéré : c'est-à-dire qu'elles ont moins de chances de parvenir à soutenir leur thèse et à obtenir leur diplôme de doctorat que leurs collègues masculins. Cette différence est là encore particulièrement prononcée dans les disciplines du domaine Sciences et Technologies, et moindre en Sciences Humaines et Sociales (SHS)<sup>4</sup>.

La question qui s'impose est la suivante : **comment expliquer qu'une telle différence existe, qu'elle s'illustre dans tous les domaines disciplinaires et qu'elle se reproduise à chaque promotion de doctorant·es ?** La récurrence de ce phénomène de sous-diplômation des doctorantes doit nous amener à chercher des éclairages sociologiques.

### **Première piste : l'interruption anticipée de thèse pour cause de grossesse/parentalité**

On pourrait penser au facteur grossesse ou maternité : les femmes qui tombent enceintes ou ont un projet d'enfant seraient davantage susceptibles de mettre fin à leur thèse avant la soutenance (que ce soit par choix ou par contrainte). Par ailleurs, on sait que les jeunes pères ont quant à eux moins tendance à suspendre leur activité étudiante ou professionnelle<sup>5</sup>.

Toutefois, cette hypothèse semble ici invalidée. En effet, si le facteur grossesse ou maternité entraine en jeu, on pourrait s'attendre à une multiplication de ses effets avec l'âge des doctorant·es et avec le temps écoulé depuis leur entrée en doctorat. Or ce n'est pas le cas. Le domaine disciplinaire comptant le taux d'abandon le plus féminisé est celui des Sciences et Technologies où les thèses sont au contraire les plus courtes (en moyenne 40 mois) et les docteur·es les plus jeunes. La différence de taux de soutenance entre hommes et femmes est moindre en SHS, où les femmes sont pourtant nombreuses et où le temps passé en thèse est

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : Représentations et attentes, Chaire Diversité & Inclusion, EDHEC, 2022.

notoirement plus long<sup>6</sup>. La survenue de la maternité semble donc être un facteur d'explication insuffisant voire une fausse piste.

## Deuxième piste : Une corrélation entre abandon par les doctorantes et rareté des femmes dans les encadrements de thèse

On peut mettre en parallèle le sur-abandon des doctorantes avec la sous-représentation des femmes dans les effectifs d'enseignant·es-chercheur·ses : il semblerait que les domaines disciplinaires où le taux de soutenance des femmes se rapproche le plus de celui des hommes soient ceux dont les départements et laboratoires sont les plus féminisés<sup>7</sup>.

La relative absence des femmes parmi les titulaires<sup>8</sup> résulte d'un phénomène parfois qualifié de « tuyau percé<sup>9</sup> » : plus les étapes d'une carrière en recherche avancent, moins les femmes y sont présentes. Alors qu'elles constituent déjà une minorité (45 %) des recrutements récents sur les postes de Maître·sses de Conférences (MCF) ou de Chargé·es de Recherche (CR), elles sont encore plus rares aux postes de grades supérieurs et n'atteignent même pas un tiers (29 %) des Professeur·es d'Université (PU) et des directeur·ices de Recherche (DR) nouvellement recruté·es. Elles sont aussi plus souvent recrutées sur des postes d'appui à la recherche, qui sont moins stables, moins bien payés, moins réputés, et amènent à encadrer moins de thèses.

**Il en résulte mécaniquement que la direction d'une thèse est moins souvent confiée à une femme qu'à un homme.** La faible part des femmes parmi les encadrant·es de thèse (33 % tous domaines confondus, et aussi peu que 24 % en Sciences et Technologies d'après la plus récente enquête du Réseau National des Collèges Doctoraux<sup>10</sup>) et le fait qu'une majorité des doctorantes soient dirigées par des hommes (61 % en moyenne, et jusqu'à 71 % en Sciences et Technologies<sup>11</sup>) sont des caractéristiques singulières de l'environnement genré dans lequel évoluent les doctorant·es, et peuvent contribuer à la prévalence et à la crainte du risque de VSS.

---

<sup>6</sup> Source MESRI : Note du SIES n°17

<sup>7</sup> Ce facteur est issu d'une comparaison des données du ministère (taux de soutenance en fonction du genre et du domaine scientifique) et les statistiques ministérielles et du CNRS sur la parité dans les personnels.

<sup>8</sup> Source MESRI : "En 2021, les femmes représentent 34 % de l'ensemble des personnels de recherche et 30 % des chercheurs" - Rapport sur l'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, note 36, p. 80

<sup>9</sup> Sato et. al., 2021

<sup>10</sup> Pommier et. al., 2023

<sup>11</sup> *Ibid.*

### Troisième piste : Les violences sexistes et sexuelles et les discriminations vécues au cours du doctorat

Enfin, on peut se demander si les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les discriminations ne seraient pas à l'origine d'une partie de ces abandons. Cette hypothèse particulièrement intéressante est avancée par Farah Deruelle, doctorante en sociologie, dans le cadre de sa thèse. Elle observe que la disparition progressive des femmes dans les métiers de l'ESR au fur et à mesure qu'elles montent en grade est **trop facilement imputée à des comportements passifs résultant de la socialisation genrée féminine** (autocensure, timidité, manque d'ambition professionnelle, inadéquation avec des codes professionnels masculins).

Ces causalités indirectes devraient plutôt laisser la place à l'analyse de facteurs posant activement obstacle à la poursuite du doctorat, et notamment la prévalence des VSS et des discriminations. Celles-ci sont, suivant l'hypothèse de F. Deruelle<sup>12</sup>, si présentes (factuellement mais aussi dans l'esprit des chercheuses, participant d'une charge mentale spécifique à leur statut de femmes) qu'elles deviendraient un facteur de renoncement ou de distanciation du milieu professionnel.

**C'est pourquoi il nous semble crucial de nous intéresser aux conséquences des VSS sur la féminisation de l'ESR, en commençant par regarder celles qui surviennent au cours du doctorat.**

---

<sup>12</sup> Deruelle et Jarty, 2023

## Objectifs

1. **Quantifier la prévalence des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des discriminations au cours du doctorat** : identifier l'ampleur des violences vécues par les doctorant·es et les contextes dans lesquels elles surviennent (laboratoires, congrès, terrain, etc.).
2. **Analyser l'impact de ces violences sur le doctorat des victimes.**
3. **Évaluer les dispositifs existants pour lutter contre les VSS et les discriminations et soutenir les doctorant·es** : recueillir les perceptions des doctorant·es sur l'efficacité des mesures institutionnelles.
4. **Formuler des recommandations pour renforcer l'égalité de genre et prévenir les violences** : proposer des actions concrètes aux établissements, écoles doctorales et laboratoires, aux associations de doctorant·es et au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour favoriser un environnement de recherche sûr et inclusif.

Atteindre ces objectifs devrait nous permettre d'apporter une compréhension approfondie et actionnable sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans le doctorat, tout en ouvrant la voie à des politiques inclusives et préventives.

Nous espérons que ce rapport alertera les doctorant·es, leurs responsables et les institutions ainsi que la société civile et les responsables politiques sur l'ampleur des VSS et des discriminations durant le doctorat. De plus, nous souhaitons que ce rapport permette une réelle prise en charge de ces problématiques dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

# Synthèse de la méthodologie

La méthodologie complète est disponible en annexe ([Méthodologie](#)).

Nous avons conduit une enquête nationale auprès des doctorant·es et jeunes docteur·es pour documenter les violences sexistes, sexuelles, LGBTQIA+phobes, ainsi que d'autres formes de discrimination. Réalisée par des bénévoles et une salariée de l'association, cette initiative vise à produire des données chiffrées pour sensibiliser et renforcer les connaissances sur ces problématiques. L'enquête a été menée à l'aide d'un questionnaire en ligne auto-administré, conçu via la version *Premium* de *SurveyHero*. Ce choix s'explique par des contraintes budgétaires, la généralisation de l'utilisation d'internet parmi la population ciblée et la simplicité de mise en œuvre. Le temps moyen de complétion du questionnaire était de 29 minutes, bien que ce chiffre varie en fonction des chemins de réponses.

Le questionnaire a été élaboré par le pôle Analyse de données et relu par les membres de l'Observatoire, ainsi que par des collectifs extérieurs tels que BADASSES et Paye Ta Truelle. Il a été diffusé entre le 3 juin et le 30 juin 2024 via plusieurs réseaux sociaux, une campagne d'emailing et une diffusion sur des réseaux sociaux généraux et professionnels. L'objectif fixé était de recueillir au moins 2000 réponses complètes, nous l'avons atteint, avec un total de 2134.

Sur les 8244 personnes ayant accédé au questionnaire, 3500 l'ont entamé. Après nettoyage de la base, seules les réponses complètes ont été retenues pour l'analyse. Les données quantitatives ont été traitées à l'aide des logiciels Excel et R, et les réponses ouvertes ont fait l'objet d'analyses textuelles pour enrichir les résultats. L'analyse repose ainsi sur les réponses complètes issues du questionnaire, offrant des tendances générales sur les violences et discriminations vécues dans le cadre doctoral. Les questions ouvertes ont également permis d'explorer des thématiques supplémentaires grâce aux témoignages des répondant·es.

# I. Les VSS dans le cadre du doctorat : à multiplication des sites, multiplication des risques ?

Les violences sexistes et sexuelles peuvent être définies comme tout comportement, verbal ou physique, à connotation sexuelle et non consenti. Elles englobent le harcèlement verbal, les discriminations fondées sur le genre et l'orientation sexuelle, les agressions physiques et sexuelles et les viols. Ces comportements sont nourris par les stéréotypes de genre et la culture patriarcale encore omniprésente dans notre société, et peuvent être renforcés par l'intersection avec d'autres types de discriminations.

Les premiers constats et interrogations soulevés par la littérature existante<sup>13</sup> au sujet de la prévalence des violences sexistes et sexuelles dans le doctorat semblent correspondre aux observations issues de notre enquête. Lorsqu'on leur demande si aujourd'hui en France **le doctorat est un moment propice aux VSS, plus d'1 répondant-e sur 2 répond par l'affirmative** (N=1104 sur un total de 2134, soit 51,7 %). On notera une différence intéressante dans les réponses en fonction du genre. En effet, respectivement 56,2 % des femmes et 70,3 % des personnes non-binaires considèrent que le doctorat est une étape propice aux violences sexistes et sexuelles, et seulement 42,7 % des hommes sont d'accord avec une telle proposition.

Dans l'un des encarts de réponse libre du questionnaire sur les VSS dans lequel les répondant-es pouvaient préciser ou développer leurs pensées et témoignages en lien avec les violences sexistes et sexuelles durant le doctorat, dans les universités et la recherche en France, **plus d'1 sur 3 (37,7 %) dénonce spontanément des violences** et des discriminations dans le cadre de leur doctorat, en tant que victime ou témoin.

*« Le doctorat est une période basée sur le mentorat, c'est une phase de travail intense, souvent stressante, et il me paraît donc que par nature les doctorants sont à risque d'être victimes de VSS, ou même de harcèlement moral. »*

- Une de nos répondant-es, au sujet de son expérience en doctorat

<sup>13</sup> Voir notre [Etat de littérature](#)

## A. Au laboratoire

### SYNTHÈSE

Nos résultats mettent en lumière une prévalence inquiétante des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les laboratoires, où elles affectent particulièrement les femmes et les minorités de genre. **Près d'un quart des répondant-es identifient avoir été victimes ou témoins de conduites passibles de sanctions légales** au sein de leur laboratoire. Par ailleurs, **36,1 % y ont subi des comportements psychologiquement violents** et pouvant relever du harcèlement. Ces comportements incluent, entre autres, des faits assimilables à du harcèlement moral ou à des remarques humiliantes, ou encore des questions obscènes ou sexualisantes : ces deux types de conduite ont été subis par, respectivement, 24,2 % des femmes et 11,3 % des hommes pour le premier, et 15,5 % des femmes contre 3,8 % des hommes pour le second. Les violences rencontrées au laboratoire ne s'arrêtent pas au verbal : 1,4 % (N=36) de nos répondant-es, en particulier **2,4 % des femmes, y ont été victimes ou témoin de faits ou de tentatives d'agression sexuelle ou de viol.**

Les comportements sexistes s'étendent également à la répartition des tâches au laboratoire, où les femmes se retrouvent souvent assignées à des fonctions subalternes comme l'organisation d'événements ou le nettoyage. Ces tâches genrées, injustement perçues comme naturelles pour les femmes, renforcent leur charge mentale et limitent leur investissement dans les tâches scientifiques plus valorisées, impactant leur progression professionnelle.

Cette situation reflète un environnement de travail néfaste, marqué par des formes de harcèlement psychologique et verbal qui pèsent plus lourdement sur les femmes et les minorités de genre. Les dynamiques genrées et les discriminations systémiques, déjà bien ancrées, sont exacerbées par ces violences, rendant nécessaire une prise de conscience collective et la mise en place de cadres de travail respectueux, inclusifs et équitables.

23,5 % des répondant-es ayant déclaré se rendre plus d'une fois par an au laboratoire (N=1934) identifient spontanément y avoir rencontré (en tant que victime ou que témoin) des faits de violences sexistes ou sexuelles, de discrimination ou de harcèlement moral, avant même que nous ne leur présentions des exemples de situations correspondant à ces faits. Parmi elleux, on retrouve 35,1 % des personnes non-binaires, 27,5 % des femmes, et 15,7 % des hommes qui nous ont répondu.

En réponse à cette même question, 8,1 % des répondant·es signalent avoir été victimes d'agissements sexistes, 8,8 % d'outrage sexiste, 6,7 % de harcèlement moral et 3,3 % de harcèlement sexuel. Si les femmes et les personnes non-binaires dénoncent en majorité des agissements sexistes (12,2 % et 14 %), des outrages sexistes (10 % et 8,8 %) ainsi que du harcèlement moral (9,2 % et 12,3 %) et sexuel (4,6 % et 5,3 %), les hommes dénoncent surtout des faits de harcèlement moral (subis par 1,9 % d'entre eux). Comme nous le verrons plus loin dans ce rapport, **le contexte en laboratoire place les victimes dans une situation de pression permanente** qui dégrade leurs conditions de travail, voire les conduit à envisager de mettre fin à leur doctorat.

Parmi les répondant·es ayant accepté de s'exprimer lors d'une question ouverte sur leur vécu des violences sexistes et sexuelles (ou de leur gestion) dans les laboratoires (N= 563, soit 26,4 % des répondant·es), on comptabilise **194 déclarations de VSS vécues en tant que victime (soit 38,3 %) et 201 déclarations de VSS en tant que témoin (soit 39,6 %).**

## Harcèlement et violence psychologique au laboratoire

Nous avons soumis à nos répondant·es une liste de 8 situations qui, selon leur contexte et leur fréquence, peuvent relever de formes de harcèlement et de dénigrement au travail :

### Liste des comportements présentés

- ❖ J'ai été jugé·e indigne ou non qualifié·e pour mener à bien ma recherche
- ❖ On s'est adressé à moi de manière méprisante ou humiliante (ex : surnoms, blagues non consenties, etc.)
- ❖ On m'a insulté·e
- ❖ On m'a adressé des remarques ou des questions obscènes, sexualisantes ou dégradantes
- ❖ On m'a parlé uniquement sur un registre personnel ou intime alors que j'essayais d'avoir une discussion professionnelle ou scientifique
- ❖ On m'a mis·e à l'écart pendant les temps d'échange scientifique
- ❖ On m'a mis·e à l'écart pendant les temps festifs ou conviviaux
- ❖ On m'a dit que je devrais changer de voie professionnelle / que j'étais nul·le / etc.

**Plus d'un tiers de nos répondant·es<sup>14</sup> ont indiqué avoir été victimes d'au moins un de ces comportements au sein de leur laboratoire** pendant leur doctorat, et plus de la moitié (53 %) en ont déjà été témoins à l'égard d'autrui. Cela doit en premier lieu nous alerter sur l'existence d'un fond de violence verbale et psychologique dans l'environnement de travail principal des doctorant·es.

Sans grande surprise<sup>15</sup>, les hommes sont moins visés que les autres par ces comportements : 44 % des femmes et des personnes non-binaires ont été victimes d'au moins un des comportements listés, contre 21,8 % des hommes. Deux des comportements que nous avons présentés semblent viser les femmes et les personnes issues de minorités de genre de manière prédominante :

- **15,5 % des répondantes ont déjà reçu des remarques ou questions obscènes, sexualisantes ou dégradantes au sein de leur laboratoire**, contre 3,8 % des répondants.
- 287 femmes, soit **près d'un quart des répondantes (24,2 %), ont signalé que l'on s'était déjà adressé à elles de manière méprisante ou humiliante**, par exemple au travers de blagues ou de surnoms non consentis. Pour comparaison, ce type de comportement a été subi par 11,3 % des hommes nous ayant répondu.

Quel que soit l'exemple considéré, les taux de victimation des femmes et des personnes non-binaires sont toujours supérieurs à celui des hommes.

## Une grande diversité de violences présentes au laboratoire et un sentiment de sécurité en demi-teinte

Bien que leur part rapportée à l'ensemble de nos répondant·es (N=1934) soit heureusement bien plus faible, nous alertons toutefois sur le fait qu'**1,9 % d'entre eux ont été témoins ou victimes, au sein de leur laboratoire, de faits ou de tentatives d'agression sexuelle ou de viol**. Les femmes sont les plus touchées puisqu'elles sont 2,4 % à l'avoir déclaré pour 1 % des hommes. Seules 8 des 36 personnes nous ayant fait part de tels faits ont accepté de répondre aux questions complémentaires, qui visent à recueillir des informations sur le contexte de ces violences, mais 3 d'entre elles ont signalé que **ces violences sont arrivées plusieurs fois** au cours de leur doctorat.

Nous pouvons également être alarmé·es par les chiffres importants de **violences spontanément détaillées** par les répondant·es. Lors d'une question à réponse libre dans laquelle les répondant·es pouvaient développer leur expérience des VSS ou de leur gestion dans les laboratoires (N=598), **39,7 % dénoncent en tant que témoin et 38,3 % en tant que victime** des faits extrêmement variés, tels que des

---

<sup>14</sup> 36,1 % des répondant·es se rendant plus d'une fois par an au laboratoire.

<sup>15</sup> OIT et. al., 2023

remarques déplacées ou rabaissantes, des comportements de sexualisation des femmes et des minorités de genre, des avances, des blagues sexistes, mais aussi du harcèlement moral ou sexuel et même des agressions sexuelles et des viols. Par ailleurs, on note que **5,5 % des répondant-es** ont déclaré avoir subi ou observé d'autres formes de discriminations en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, d'un handicap, de leur âge ou d'un motif raciste.

Le laboratoire reste un lieu dans lequel les répondant-es **se sentent en sécurité**, puisque parmi elleux (N=1934), 92,9 % disent se sentir "totalement en sécurité" ou "en sécurité malgré quelques réserves" dans les espaces de travail de leur laboratoire. Ceux qui se sentent totalement en sécurité constituent 73,9 % de notre échantillon (87,3 % des hommes, 67,2 % des femmes et seulement 49,1 % des personnes non-binaires). **23,7 % des femmes et 38,6 % des personnes non-binaires ont quelques réserves**, pour 9,2 % des hommes. Enfin, **6,8 % des répondant-es ne se sentent pas en sécurité dans les locaux de travail de leur laboratoire** : il s'agit notamment de 12,3 % des personnes non-binaires et 8,6 % des femmes ayant répondu à cette question.

Concernant cette fois les lieux de convivialité du laboratoire, la différence dans le degré de sécurité ressenti selon le genre est plus marquée encore. 85,7 % des hommes déclarent se sentir totalement en sécurité dans ces espaces, alors que cette part tombe à 65,1 % pour les femmes et à 50,9 % pour les personnes non-binaires qui nous ont répondu. 7,1 % des répondant-es ne se sentent pas en sécurité dans les lieux de convivialité de leur laboratoire - notamment 9,4% des femmes et 12,3% des personnes non-binaires. **Les hommes sont plus nombreux à se sentir en sécurité dans les espaces de convivialité que dans les espaces de travail du laboratoire ; c'est l'inverse pour les femmes.**

## Au laboratoire comme à la maison, la charge mentale et domestique pèse d'abord sur les femmes

« Je vais pas faire le ménage dans la salle de pause, c'est un truc de femmes<sup>16</sup> »

- Un-e des répondant-es, rapportant les paroles d'un de ses collègues au laboratoire

Plus de 15 % des répondant-es ayant participé à la section "Laboratoire" du questionnaire ont rapporté qu'ils avaient déjà subi des attentes ou des pressions spécifiques en raison de leur genre, et 23,3% qu'ils en avaient été témoins. Les répondant-es subissant ces comportements constituent 22,8 % des personnes

---

<sup>16</sup> Comme nous l'avons promis à nos répondant-es lors de leur participation à l'enquête, tous les verbatims ont été reformulés et, lorsque cela était nécessaire à la préservation de l'anonymat, des équivalents symboliques ont été utilisés.

non-binaires, 21,6 % des femmes, et 3,6 % des hommes ayant répondu. Pour 4,2 % des femmes, ce type d'attentes genrées était même subi de manière fréquente.

Dans une question ouverte, 14 % des répondant-es au questionnaire ont détaillé les conséquences directes des attentes et pressions spécifiques dont iels ont été victimes au laboratoire en raison de leur genre. Parmi ces personnes, **23,3 % disent avoir été contraintes d'effectuer des tâches administratives, sociales (organisation d'événements, pots de départ, cagnottes, etc.) ou concernant le nettoyage du laboratoire.** Bien que l'on considère généralement que la charge mentale laissée aux femmes (ou aux personnes perçues comme femmes) soit un sujet lié à l'environnement familial et conjugal, les réponses à notre questionnaire confirment que cette charge existe aussi dans le milieu professionnel, notamment dans les laboratoires de recherche.

*« On attend des femmes qu'elles s'occupent des nouveaux, du ménage, de l'achat des fournitures et de l'organisation ... Souvent, c'est une pression directe (directeur demandant quelque chose de spécifique à une doctorante, jamais un doctorant). Ça peut être complètement désorganisé, souvent compensé par les femmes. »*

- Un-e des répondant-es, au sujet de l'organisation de son laboratoire

Une récente étude danoise, intitulée *"Giving and Receiving: Gendered Service Work in Academia"*<sup>17</sup>, démontre la mise en place et l'acceptation du **travail invisible des femmes** dans le cadre professionnel à travers quatre grands mécanismes :

- La conformité/acceptation (*compliance* en anglais), expliquant que les femmes ont tendance à accepter des tâches administratives par convention genrée sans penser à les refuser ou à les remettre en question, tandis que les hommes ont plus de facilité à simplement les refuser.
- L'évitement (*evasiveness*) des hommes, qui mettent en place des stratégies pour effectuer le moins de tâches administratives possible puisque celles-ci, bien que nécessaires, ne sont pas considérées comme agréables ou stimulantes intellectuellement.
- Le marchandage (*barter*), où les hommes vont avoir tendance à accepter certaines tâches administratives en échange d'une compensation, alors que les femmes auront tendance à les accepter sans contrepartie.
- L'investissement (*investment*), avec une répartition du temps selon leur profit professionnel individuel. Si des tâches sont coûteuses en termes de

---

<sup>17</sup> Järvinen et Mik-Meyer, 2024

temps, les hommes acceptent de s'en occuper principalement si cela leur est profitable.

*« Au labo, les femmes sont automatiquement responsables des aspects sociaux, comme l'organisation d'événements conviviaux ou l'accueil des nouveaux arrivants. Elles sont fréquemment perçues comme plus accessibles ou disponibles que leurs collègues masculins pour assumer des tâches liées à la gestion ou à la logistique. »*

- Un·e des répondant·es, au sujet de son expérience au laboratoire

Cette attitude ne s'arrête pas lorsque les doctorant·es sortent du laboratoire : elle se poursuit également sur leur terrain de recherche. **Certains terrains sont particulièrement isolants, intimes et peuvent être propices aux discriminations sexistes.** C'est le cas des récoltes de données physiques et matérielles, en laboratoire pour les sciences physiques, sur des chantiers de fouilles ou dans des lieux clos (des bateaux par exemple) pour les terrains extérieurs. Ces contextes en terrains collectifs, comme ça peut être le cas des archéologues ou des biologistes, peuvent être le lieu d'une organisation genrée et de discriminations pesant sur les femmes.

*« Sur le terrain, j'ai surtout perçu les VSS autour de la répartition des tâches ménagères et organisationnelles (ménage, vaisselles, courses, etc). »*

- Un·e des répondant·es, au sujet de son expérience sur le terrain

L'association *Paye Ta Truelle* milite activement pour l'instauration de conditions de travail respectueuses et sécurisées lors des campagnes de fouilles archéologiques. Face aux nombreux enjeux liés aux relations de pouvoir, au sexisme et aux violences sur les chantiers, elle propose des outils concrets pour instaurer un cadre sain, fondé sur la prévention et le respect mutuel. Ces initiatives s'inscrivent pleinement dans une dynamique de transformation des pratiques de terrain, visant à instaurer un environnement propice à la collaboration et à la sécurité de tous·tes.

Ce lien direct entre la promotion d'un cadre éthique et les spécificités du travail de terrain souligne l'importance d'intégrer ces bonnes pratiques dans l'ensemble des activités archéologiques. **La partie suivante détaillera ainsi les enjeux spécifiques du terrain et les recommandations visant à renforcer la prise en compte des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans ce contexte.**

## B. Sur le terrain

### SYNTHÈSE

Le terrain, souvent perçu comme une expérience enrichissante et, dans certaines disciplines, comme le moment crucial de la réalisation d'une thèse, expose lui aussi les doctorant·es, en particulier les femmes et les minorités de genre, à des violences sexistes et sexuelles et à des discriminations.

Parmi les 2134 répondant·es à l'enquête, **39,7 % (N=848) ont effectué une recherche de terrain durant leur doctorat. Près de 40 % d'entre eux ont signalé des comportements inappropriés ou des violences**, dont des agressions sexuelles, des faits de harcèlement sexuel, des remarques humiliantes et des discriminations liées au genre. Ces violences, si elles sont majoritairement le fait d'interlocuteur·ices externes au milieu universitaire, sont **attribuées à des travailleurs titulaires ou émérites de l'enseignement supérieur dans plus d'un cas sur 10.**

**Les femmes sont surreprésentées parmi les victimes** : 15,5 % ont rapporté des remarques obscènes ou sexualisantes contre 3,8 % des hommes, et 24,2 % ont subi des propos méprisants ou humiliants, contre 11,3 % des hommes. Les violences sexuelles (agressions sexuelles, viols ou tentatives) affectent également davantage les femmes et les personnes non-binaires, soulignant leur vulnérabilité accrue dans ces environnements.

**Par ailleurs, les dynamiques genrées exacerbent les inégalités** : les femmes se voient souvent assigner des tâches subalternes sur le terrain, comme le ménage ou l'organisation, renforçant leur charge mentale et limitant leur progression professionnelle.

**Malgré ces réalités, les violences de terrain restent sous-documentées et invisibilisées**, tant par les institutions académiques que par la recherche elle-même. Ce silence, combiné à une pression intense pour collecter des données à tout prix, pousse de nombreux·euses doctorant·es à tolérer des comportements inappropriés pour éviter de compromettre leur travail. Les attentes institutionnelles, qui glorifient le terrain comme une étape essentielle de la thèse, contribuent à maintenir des conditions de travail précaires et dangereuses.

## L'importance du terrain dans la thèse

Le terrain désigne ici l'ensemble des activités de collecte de données empiriques réalisées directement dans un contexte spécifique, **en dehors du cadre universitaire habituel** (unité de recherche, bureau, bibliothèque). Ces activités visent à répondre aux questions de recherche posées dans la thèse et peuvent inclure des entretiens, des observations, des enquêtes, ou encore l'étude de documents ou d'artefacts sur site. Le terrain varie selon les disciplines : il peut s'agir, par exemple, de travaux ethnographiques dans les sciences humaines et sociales, d'expérimentations sur des sites naturels ou industriels en biologie ou physique, ou encore d'investigations juridiques ou historiques dans les archives. La durée, les conditions matérielles et les enjeux personnels ou professionnels du terrain diffèrent également en fonction de la méthodologie, de la localisation (locale ou internationale) et du contexte institutionnel ou socioculturel dans lequel il se déroule.

La conduite de recherches de terrain constitue une étape essentielle pour de nombreux·ses doctorant·es, en particulier dans les sciences humaines et sociales. Ce moment, **souvent perçu comme un rite de passage académique, expose cependant les jeunes chercheur·ses à des risques spécifiques, notamment en termes de violences sexistes et sexuelles**. Qu'il s'agisse de harcèlement, d'agressions ou de comportements inappropriés, ces violences, qui peuvent venir aussi bien de collègues, de supérieur·es hiérarchiques ou d'interlocuteur·rices sur le terrain, **s'inscrivent dans des dynamiques de pouvoir et de domination profondément ancrées dans les milieux académiques et professionnels**.

Selon Cécile Cuny, la recherche de terrain est souvent présentée comme une expérience immersive et enrichissante mais **est rarement analysée sous l'angle des violences structurelles et systémiques auxquelles les doctorant·es – et notamment les femmes, les personnes LGBTQIA+ et les personnes racisées – peuvent être confronté·es**<sup>18</sup>. Ce silence persistant sur les conditions réelles de ces terrains reflète un tabou plus large au sein de la communauté académique, qui tend à minimiser les risques ou à considérer ces violences comme des incidents isolés, plutôt que comme des **phénomènes systémiques**.

Malgré l'augmentation des témoignages récents, **notamment à travers des collectifs comme BADASSES**, la littérature scientifique sur les VSS dans le cadre du terrain **reste encore largement insuffisante**. Peu d'études s'attachent à documenter ces violences, à analyser leurs mécanismes ou à proposer des solutions pour les prévenir. Ce manque de travaux, combiné à une invisibilisation institutionnelle, contribue à maintenir les chercheur·ses dans une forme de vulnérabilité silencieuse.

**Cette partie s'attache ainsi à explorer la question des VSS lors des recherches de terrain en doctorat**, en mettant en lumière les dynamiques de pouvoir

---

<sup>18</sup> Cuny, 2020

spécifiques à ces contextes, leurs impacts sur les chercheur·ses et les lacunes dans les cadres institutionnels et scientifiques qui pourraient permettre de mieux protéger celles et ceux qui s'y engagent.

Parmi les 2 134 répondant·es, **39,7 % (N=848) ont effectué une recherche de terrain durant leur doctorat**, réparti·es comme suit : 28,7 % des hommes, 46,4 % des femmes et 31,3 % des personnes non-binaires. Il est important de souligner que seules 20 personnes non-binaires ont déclaré avoir effectué une recherche de terrain. Ce faible effectif limite la significativité statistique des données les concernant, rendant toute généralisation délicate.

La surreprésentation des femmes peut s'expliquer en partie par la répartition des doctorats selon les disciplines et les domaines de recherche concernés. En effet, les rapports de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP)<sup>19</sup> montrent que les femmes sont majoritaires dans les disciplines des sciences humaines et sociales (SHS), représentant près de 60 % des doctorant·es dans ces domaines, tandis qu'elles sont sous-représentées dans les sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM), en constituant seulement 28 % des répondant·es. Ces tendances sont confirmées par les études de l'INSEE<sup>20</sup>, qui soulignent également que les disciplines où les femmes sont surreprésentées impliquent souvent davantage de recherche de terrain, ce qui peut expliquer leur forte présence parmi les répondant·es ayant effectué un terrain doctoral.

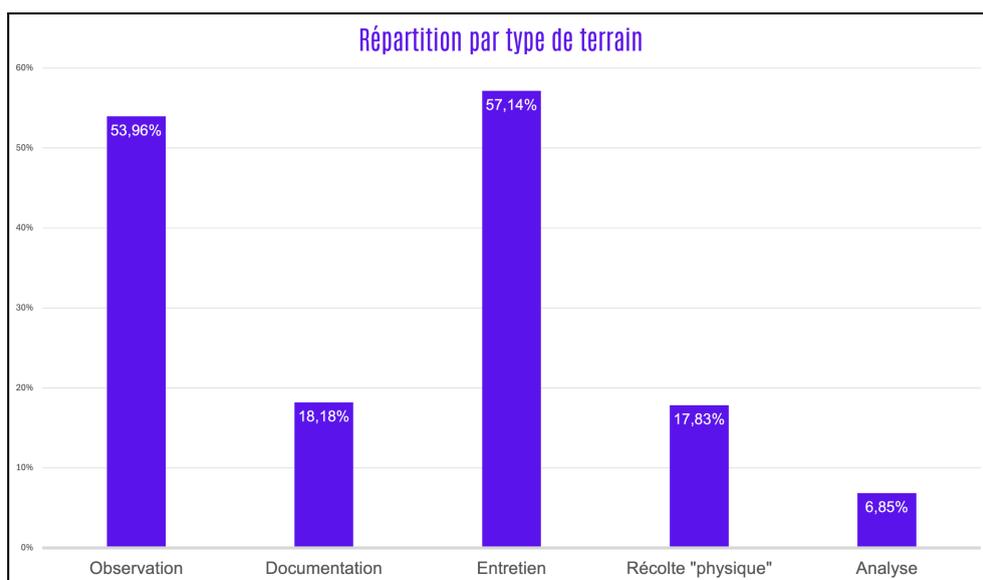
## Des terrains très divers

Pour **68,8 %** des répondant·es (sans différence marquante entre les genres), cette recherche de terrain s'est déroulée **en France**. Par ailleurs, **37,6 % des hommes et 28,9 % des femmes étaient accompagné·es pendant leur recherche de terrain**. 55,3 % d'entre elleux étaient accompagné·es par un·e membre de leur direction de thèse, 41,7 % par un·e enseignant·e-chercheur·se ou titulaire hors direction de thèse, 40,6 % par un·e autre doctorant·e, et 39,5 % par des personnes ne relevant d'aucune de ces catégories.

---

<sup>19</sup> Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. *Vers l'égalité femmes-hommes ? : chiffres clés 2019*. Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP), 2019 ; Voir également MESRI, 2023c.

<sup>20</sup> INSEE, 2022



On remarque que les méthodes de terrain les plus répandues sont les entretiens (individuels et *focus groups*) et l'observation (participante ou non-participante, ethnographique) pour plus de la moitié des réponses, ceux-ci se cumulant la plupart du temps. **L'observation et les entretiens sont des méthodologies de terrain impliquant d'être en contact avec les personnes enquêtées et peuvent ainsi être le lieu de violences.** La catégorie des récoltes de données physiques et matérielles prend en compte les fouilles, les prélèvements et les échantillonnages. Ce sont des lieux de promiscuité non pas avec des enquêté-es, mais avec d'autres chercheur-ses.

<b>Observation</b>	Nombre
Non participante/visites de sites	30
Participante	447
Ethnographie	27
<b>TOTAL</b>	504

<b>Prospection et documentation</b>	Nombre
Recherches d'archives	141
Visites de musées et lieux culturels	4
Lectures, cours, conférences	5
Recherches bibliographiques	7
<b>TOTAL</b>	157

<b>Entretiens</b>	Nombre
Individuels/non précisé	483
Focus groups	5
<b>TOTAL</b>	488

Récolte de données "physiques"	Nombre
Fouilles	39
Prélèvements	64
Échantillonnages et mesures	55
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>

Analyse de données	Nombre
Analyses qualitatives et quantitatives	18
Expérimentations et tests en laboratoire	41
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>

## Les comportements et violences subis

Dans un tableau à choix multiples, nous avons invité nos répondant·es à cocher chaque comportement ou violence qu'ils ou elles avaient subi. Ces données ont ensuite été classées en trois catégories distinctes afin de différencier les propos sexistes (tels que les outrages ou les injures), les agressions sexuelles et les viols. Cette partie évoque donc des faits de violences et peut être particulièrement difficile à lire.

Nous avons fait le choix d'analyser, dans un premier temps, les comportements caractérisant un climat d'hostilité ou de harcèlement d'une part, et les faits de VSS subis d'autre part, pour pouvoir ensuite les comparer et comprendre si un continuum entre comportements et violences existe et évaluer la reconnaissance et la qualification des violences par les répondant·es.

### *Les comportements hostiles et/ou sexistes*

#### Liste des comportements présentés

- ❖ J'ai été jugé·e indigne ou non qualifié·e pour mener à bien ma recherche
- ❖ On a exprimé un mépris, systématique ou non étayé scientifiquement, envers mon projet de recherche
- ❖ On s'est adressé à moi de manière méprisante ou humiliante (ex : surnoms, blagues non consenties, etc.)
- ❖ On m'a insulté·e

- ❖ On m'a adressé des remarques ou des questions obscènes, sexualisantes, ou dégradantes
- ❖ On m'a parlé uniquement sur un registre personnel ou intime alors que j'essayais d'avoir une discussion professionnelle ou scientifique
- ❖ On m'a mis-e à l'écart pendant les temps d'échange scientifique
- ❖ On m'a mis-e à l'écart pendant les temps festifs ou conviviaux
- ❖ On m'a dit que je devrais changer de voie professionnelle / que j'étais nul·le / etc

Les réponses à cette section **révèlent des disparités significatives dans les expériences des doctorant·es selon leur genre, avec des comportements rarement signalés par des témoins.**

**Ainsi, 19,3 % des femmes, 50 % des personnes non-binaires et 10,9 % des hommes déclarent avoir subi un mépris systématique ou scientifiquement infondé envers leur projet de recherche.** Ces comportements ont été observés par 11,4 % des femmes, 8,1 % des hommes et 5 % des personnes non-binaires.

**En moyenne, 5,5 % des répondant·es rapportent avoir été victimes d'insultes,** sans distinction de genre et 5 % des témoins affirment avoir observé de tels incidents.

**Les remarques obscènes, sexualisantes ou dégradantes touchent 17,2 % des femmes,** 40 % des personnes non-binaires et 5,7 % des hommes. Là encore, leur observation par des tiers reste marginale : 6,2 % des hommes, 5 % des personnes non-binaires et 2,8 % des femmes les ont constatées en tant que témoins.

**Les approches déplacées dans un cadre professionnel concernent 21,3 % des femmes,** 35 % des personnes non-binaires et 6,2 % des hommes. Pourtant, ces comportements sont rarement rapportés par des témoins (5 % ou moins).

Enfin, 6,1 % des femmes, 20 % des personnes non-binaires et 3,8 % des hommes déclarent avoir été confronté·es à des remarques remettant en question leurs compétences ou suggérant un changement de voie professionnelle. Ces situations sont encore moins souvent remarquées par d'autres, avec seulement 2 % des témoins les ayant signalées.

Selon les victimes, **le genre constitue le principal facteur discriminant : il est cité comme motif de ces agissements par 61 % des victimes, dont la totalité des femmes victimes (100 %).** D'autres motifs sont également identifiés,

tels que l'âge (44,2 %), le statut de doctorant-e (31,6 %), l'orientation sexuelle (32,3 %), l'origine (19 %), la morphologie (18,3 %) et la situation conjugale (12,6 %).

Du point de vue des témoins, les éléments perçus comme motifs des comportements discriminants varient quelque peu. **Le genre est cité dans 59 % des cas, suivi par l'orientation sexuelle (38 %), la morphologie (32 %), l'origine (28 %), l'âge (26 %) et enfin le statut de doctorant-e (19 %).**

*« La chercheuse est une "proie" facile... »*

*Il y a la crainte de perdre son terrain et aussi la dépendance aux données. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de la recherche de terrain

### *Les VSS signalées*

En gardant les chiffres de ces comportements en tête, observons les réponses concernant les violences sexistes et sexuelles.

**Agissement sexiste :** Il se définit comme tout agissement lié au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Article L1142-2-1 - Code du travail).

**Outrage sexiste :** L'outrage sexiste est le fait d'imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est sanctionné par une amende de la 5e classe (article R625-8-3 du Code pénal). Depuis le 1er avril 2023, si cet outrage survient dans certaines circonstances aggravantes (commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime...), il est requalifié en délit et fait donc l'objet de sanctions plus sévères (article 222-33-1-1 du Code pénal).

**Exhibition sexuelle :** L'exhibition sexuelle est le fait d'imposer à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, une partie dénudée du corps ou la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé (article 222-32 du Code pénal).

**Harcèlement moral :** Le harcèlement moral se manifeste par des propos ou comportements répétés pouvant entraîner une dégradation des conditions de vie pour la personne qui les subit, se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale (article 222-33-2-2 du Code pénal). Lorsque le harcèlement moral est commis en raison du sexe, de l'identité de genre vraie ou supposée ou de l'orientation sexuelle de la personne, cela constitue une circonstance aggravante (article 132-77 du Code pénal).

**Harcèlement sexuel :** Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit

recherché au profit de l'auteur·ice des faits ou au profit d'un tiers (article 222-33 du Code pénal).

**Harcèlement sur internet** : Le harcèlement par internet, ou cyber harcèlement, est le fait de harceler une personne par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique. Dans le cas du harcèlement sexuel comme du harcèlement moral, il s'agit d'un motif aggravant, qui augmente donc la peine encourue (article 222-33 et 222-33-2-2 du Code pénal).

**Discrimination** : En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). « Toute distinction opérée entre les personnes physiques » en raison de « leur sexe, leur genre, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur âge, leur handicap ou encore leur origine. » (article 225-1 du Code pénal, [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

**Injure** : Est définie juridiquement comme injure « toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait » (article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse). Lorsque l'injure est à caractère raciste, sexiste ou homophobe, cela constitue une circonstance aggravante (articles 132-76 et 132-77 du Code pénal).

**Voyeurisme** : Le voyeurisme est un délit constitué par l'usage de tout moyen visant à apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne. Les sanctions et circonstances aggravantes sont définies à l'article 226-3-1 du Code pénal.

**La diffusion de contenus intimes sans consentement** : définie à l'article 226-2-1 du Code pénal est le fait de rendre publics, sans le consentement de la victime, des images ou propos à caractère sexuel échangés dans un cadre privé. Il s'agit d'une atteinte volontaire à l'intimité de la vie privée d'autrui dont la définition et la sanction sont prévues à l'article 226-1 du Code pénal.

**Soumission chimique** : Le Code pénal sanctionne le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle (article 222-30-1 du Code pénal). Bien que l'expression "soumission chimique" ne soit pas utilisée, c'est bien de cela dont il s'agit. La soumission chimique est un délit à part entière, mais si le viol ou l'agression sexuelle est effectivement commise, la soumission chimique constituera une circonstance aggravante du crime de viol ou du délit d'agression sexuelle (articles 222-24 et 222-28 du Code pénal).

**Tentative d'agression sexuelle** : L'article 222-31 du Code pénal prévoit que la tentative d'agression sexuelle est punie des mêmes peines que l'agression sexuelle. Il y a tentative d'agression sexuelle si l'auteur·ice a essayé d'agresser la victime mais n'y est pas parvenu·e en raison d'un élément indépendant de sa volonté (la victime s'est défendue, une tierce personne est intervenue...).

**Tentative de viol** : La tentative de viol est punie des mêmes peines que le viol. Ils constituent des crimes, alors que les agressions sexuelles et tentatives d'agressions sexuelles sont des délits.

**Aggression sexuelle** : L'article 222-22 du Code pénal définit l'agression sexuelle comme toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. La contrainte peut être physique ou morale (article 222-22-1 du Code pénal). Les zones

considérées comme sexuelles du corps selon la jurisprudence sont les fesses, les seins, l'entre-cuisses, le sexe et la bouche. Peuvent-être considérées comme des agressions sexuelles le fait de toucher les fesses, les seins, l'entre-cuisse ou le sexe ou d'embrasser d'une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise.

**Viol** : L'article 222-23 du Code pénal définit le viol comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. Cette définition, considérée comme trop limitante par une partie de la société civile, est en discussion afin d'y intégrer la notion de "consentement" de manière explicite.

Plus de **23 % des femmes déclarent avoir été victimes d'agissements sexistes** (pour 2,8 % des hommes), et elles signalent également plus fréquemment des remarques obscènes, sexualisantes ou dégradantes (17,2 % des femmes contre 5,7 % des hommes). De manière générale, nos données révèlent une **surreprésentation des femmes<sup>21</sup> parmi les victimes** des formes de violence et de discrimination recensées. Le harcèlement moral touche ainsi 7,4 % des femmes et 2,4 % des hommes, tandis que le harcèlement sexuel affecte 6,4 % des femmes contre 2,4 % des hommes. Ces résultats soulignent la persistance des comportements sexistes et genrés dans de nombreux contextes.

**Certaines formes de violence, comme le voyeurisme** (1,1 % des femmes, 1 cas rapporté parmi les hommes ayant répondu) **ou la diffusion de contenus intimes sans consentement** (0,65 % des femmes, aucun cas pour les hommes), **semblent cibler presque exclusivement les femmes.**

**4,1% des femmes ayant effectué des travaux de terrain (soit 25 femmes) ont subi des agressions ou tentatives d'agression sexuelle à cette occasion ;** c'est également le cas de 2,4% des hommes (soit 5 hommes). 9 femmes (1,5%), 2 hommes (0,9%) et une personne non-binaire parmi nos répondant-es ont subi des viols ou tentatives de viol dans le cadre de leur travail de terrain.

Nous avons laissé la possibilité aux répondant-es de s'exprimer librement sur leur expérience des violences sexistes et sexuelles ou de leur gestion sur le terrain. **21,3 %** des répondant-es à cette question déclarent **ne pas avoir vécu ou assisté à des violences et discriminations** sur le terrain, dont **30 %** précisent avoir mené leurs recherches sur un **terrain spécifique** (non-mixte, milieu féministe ou à distance) où les violences sont a priori moindres.

**15 %** des répondant-es dénoncent des violences directement liées à leur **sujet de thèse**, par exemple lors de recherches sur les réseaux masculinistes ou sur les réseaux d'extrême droite (menaces de mort, menaces de viol) ou lors de travaux sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations ; ou à leur **terrain**, par

---

<sup>21</sup> Les personnes non-binaires ayant répondu à cette question rapportent elles aussi des taux de victimation très élevés. Cependant, leur faible effectif (N=20) ne nous permet pas de rapporter ces taux de manière statistiquement significative.

exemple en milieu hospitalier (bizutages, comportements déplacés, exhibitionnisme), en milieu carcéral, mais aussi lors de terrains en espaces clos (sur des bateaux), et enfin pendant des terrains à l'étranger, où l'étudiant·e est souvent isolé·e socialement.

Ces témoignages mettent en avant le fait que certains terrains sont plus **dangereux** en sciences humaines et sociales (ethnographie, observation participante ou non-participante, fouilles, etc.) où les étudiant·es se retrouvent souvent isolé·es et dans des situations de **vulnérabilité** pour lesquelles iels ne sont ni préparé·es, ni soutenu·es.

### *Comparaison entre comportements vécus et violences subies*

**Il est intéressant de noter ici que les chiffres des comportements rapportés et des violences ou infractions associées ne correspondent pas exactement, bien qu'ils reflètent des tendances similaires.** Une analyse détaillée permet de mettre en lumière ces divergences.

Concernant le mépris du travail scientifique, l'écart entre les comportements déclarés et leur reconnaissance comme discrimination est important. Parmi les femmes, cet écart atteint **10,8 points** (19,3 % contre 8,5 %). Il est encore plus marqué chez les personnes non-binaires, avec **30 points** (50 % contre 20 %), tandis qu'il reste plus limité chez les hommes, à **5,7 points** (10,9 % contre 5,2 %). Ces données montrent que le mépris n'est pas systématiquement perçu comme une forme de discrimination.

Pour les insultes, les écarts sont également importants, bien que moindres. Chez les femmes, **3,8 points** séparent les insultes rapportées (5,9 %) de celles reconnues comme injures (2,1 %). Chez les personnes non-binaires, cet écart atteint **10 points** (25 % contre 15 %), tandis qu'il est de **2,4 points** chez les hommes (5,2 % contre 2,8 %).

Les remarques obscènes, sexualisantes ou dégradantes présentent aussi un écart notable. Chez les femmes, **10,9 points** séparent les comportements déclarés (17,2 %) de leur reconnaissance en tant que harcèlement sexuel (6,3 %). Pour les personnes non-binaires, l'écart est de **20 points** (40 % contre 20 %), et chez les hommes, de **3,4 points** (5,7 % contre 2,3 %). Ces chiffres montrent que ces remarques, bien qu'inappropriées, ne sont pas toujours interprétées comme une forme de harcèlement. Les approches déplacées dans un cadre professionnel reflètent également des écarts importants. Chez les femmes, **15 points** séparent les comportements signalés (21,3 %) de leur catégorisation en tant que harcèlement sexuel (6,3 %). Cet écart est identique pour les personnes non-binaires (**15 points**, 35 % contre 20 %), tandis qu'il est plus réduit chez les hommes, à **3,9 points** (6,2 % contre 2,3 %).

Enfin, pour les remarques remettant en question les compétences ou suggérant un changement de voie, les écarts sont moins marqués. Chez les femmes, un écart négatif de **-1,2 point** est observé, suggérant une reconnaissance légèrement supérieure comme harcèlement moral (7,3 %) par rapport au comportement initialement déclaré (6,1 %).

**En conclusion, les écarts observés mettent en lumière des enjeux de perception, de catégorisation et de sous-déclaration qui méritent une attention particulière pour mieux comprendre et combattre ces phénomènes.** Ces enjeux de perception sont particulièrement importants chez les femmes et personnes sur le spectre de la non-binarité, les premières victimes de violences sexistes et sexuelles.

### **Le profil des auteurs et les signalements faits des VSS**

L'écrasante majorité des auteur·ices de violences identifié·es sont des hommes (**83,3 %**). Peu de cas impliquant une femme (8,8 %) ou une personne non-binaire (1,0 %) ont été signalés. Cette répartition met en lumière une **surreprésentation des hommes parmi les auteur·ices**. En outre, parmi les répondant·es, 43,6 % indiquent ne pas savoir si les mesures prises suite à un signalement pour harcèlement ont été efficaces. Un pourcentage important (29,7 %) préfère ne pas répondre à cette question.

Le statut des auteur·ices met en lumière une **diversité de profils**, bien que la majorité soit externe à l'enseignement supérieur et à la recherche (67,6 %). Une proportion significative des auteur·ices est constituée de titulaires ou émérites de l'ESR (10,8 %), suivis par les étudiant·es non doctorant·es (6,9 %) et d'autres statuts (13,7 %). Ces chiffres révèlent que, bien que des violences puissent provenir de l'intérieur des institutions académiques, une large part des cas implique des personnes extérieures, soulignant **l'importance d'encadrer strictement les interactions avec des partenaires externes**.

**Les données montrent que la très grande majorité des auteur·ices des agressions ou tentatives d'agressions sexuelles signalées sont des hommes (78,3 %).** Aucun cas n'a été attribué à des femmes ni à des personnes non-binaires, le pourcentage restant correspondant aux réponses "ne sait pas" ou "ne souhaite pas répondre".

Du côté des auteur·ices de viols, les données indiquent une grande majorité d'hommes (71,4 %) et une minorité de femmes (7,1 % ; dans les cas de femmes autrices, les victimes sont des femmes ou des personnes non-binaires), et un cas impliquant une personne non-binaire a été signalé. **Les auteur·ices identifié·es proviennent majoritairement de l'extérieur des structures de l'enseignement supérieur** et de la recherche (64,3 %), bien que 11,9 % appartiennent au personnel administratif ou de recherche, et que 7,1 % soient des titulaires ou émérites.

Enfin, lorsque l'on demande aux répondant·es de faire des remarques sur les sujets développés ou non autour des violences et des discriminations dans le questionnaire, **1 répondant·e sur 3 dénonce une maltraitance globale des doctorant·es** (pressions, surcharge de travail, pas de règles/cadre stricts, une grande précarité) et le fait que **la course aux données** rende les doctorant·es vulnérables aux violences et aux discriminations, puisque le terrain, présenté comme une nécessité pour mener une recherche de qualité, passe parfois par **l'acceptation de comportements violents** pour *ne pas faire de vagues*.

On retrouve tout au long de cette partie du questionnaire l'idée selon laquelle le terrain est **L'expérience à vivre**, qu'il est l'essence même du travail de thèse. Cette idée pousse à ignorer certains cadres (entre autres, celui de la loi) et à accepter de se retrouver dans des situations dangereuses au nom de l'obtention de données à tout prix. Le terrain peut en outre créer une situation d'isolement qui est aussi propice aux VSS.

## C. En congrès

### SYNTHÈSE

La participation à des congrès est une autre étape essentielle du parcours doctoral : il permet aux doctorant·es de présenter leurs travaux, de s'intégrer dans leur communauté scientifique et d'établir des réseaux professionnels.

**Environ 85 % des répondant·es à l'enquête ont participé à au moins un congrès**, sans différence notable selon le genre ou le domaine scientifique. Les congrès, en plus de favoriser l'échange intellectuel, sont des lieux où les doctorant·es côtoient des collègues, des encadrant·es et des membres de direction, mais également des chercheur·ses provenant d'autres institutions, ouvrant des perspectives de collaboration future.

**Les congrès scientifiques sont aussi des espaces où se manifestent des violences sexistes et sexuelles (VSS), des discriminations et des comportements inappropriés.** Les femmes et les personnes non-binaires sont surreprésentées parmi les victimes et les témoins de harcèlement dans ce contexte.

Les données montrent une **surreprésentation des hommes parmi les auteur·ices de harcèlement en congrès (86,3 %)**, souvent des titulaires ou chercheur·ses occupant des positions hiérarchiques supérieures. Ces comportements sont également facilités par des failles dans l'organisation des événements, comme **le manque de soutien pour les jeunes chercheur·ses** et une **prise en compte insuffisante des dynamiques de pouvoir**.

**Les agressions sexuelles présentent une prévalence très préoccupante. 5,3 % des répondant-es déclarent en avoir été victimes dans le cadre d'un congrès scientifique**, un taux particulièrement élevé pour les femmes (7,1 %) et les personnes non-binaires (8,9 %). Le contexte festif des congrès, souvent accompagné d'une consommation d'alcool, exacerbe ces violences. **49 % des répondant-es ayant participé à des congrès estiment que, lors du dernier congrès auquel iels ont participé, l'ambiance générale favorisait la consommation d'alcool**, un facteur aggravant les comportements inappropriés.

En outre, **le sentiment de sécurité varie fortement selon le genre et le contexte**. Lors des moments professionnels, 91,2 % des hommes se sentent totalement en sécurité, contre 74,5 % des femmes et seulement 58,9 % des personnes non-binaires. Cet écart se creuse davantage dans les moments conviviaux : 87,4 % des hommes déclarent se sentir en sécurité, contre 64 % des femmes et 51,8 % des personnes non-binaires. Ces chiffres révèlent une **insécurité accrue pour les femmes et les minorités de genre, notamment dans les environnements festifs** où les risques de VSS sont amplifiés.

## La participation à des congrès ou séminaires internationaux, une étape essentielle et obligatoire dans le parcours de doctorat

### *Une large participation à des congrès*

Parmi les 2103 personnes ayant accepté de renseigner leur genre, environ **85 %** (1770 répondant-es) **ont participé à au moins un séminaire**. Ce taux de participation est stable peu importe le genre ou le domaine scientifique<sup>22</sup>.

Si la non-participation observée autour de 15 % peut paraître importante, elle tient davantage au fait qu'un certain nombre de répondant-es à l'enquête sont de jeunes chercheur·ses. En effet, 14,3 % d'entre elleux ont 24 ans ou moins, ce qui peut correspondre à des personnes en première année de thèse. Ces personnes n'ont dans ce cas pas encore eu l'occasion de participer à des congrès nationaux ou internationaux. Cette raison, qui explique en majorité la non-participation (53 %), est suivie par le fait de ne pas avoir de travaux à présenter (17 %), le manque de temps (6,7 %) et de moyens (6,3 %).

---

<sup>22</sup> On peut néanmoins remarquer un taux de participation légèrement plus élevé pour les personnes non-binaires (90 %), mais ce dernier peut-être dû au fait que l'échantillon de personnes non-binaires dans notre enquête est moins important, rendant alors cette catégorie plus perméable aux aléas statistiques.

## *L'importance de la participation aux congrès dans le parcours doctoral, entre reconnaissance et intégration scientifique*

La participation à des congrès est essentielle pour les doctorant·es puisqu'elle facilite l'intégration dans le domaine de la recherche en leur permettant de côtoyer et partager des moments professionnels et conviviaux avec des pair·es. Selon l'expérience des répondant·es, les congrès sont des lieux où sont présent·es en majorité des collègues doctorant·es (dans 52 % des cas) et des chercheur·ses titulaires (62 %). Les congrès sont aussi un espace de rencontre des personnes proches dans la sociabilité scientifique, avec la présence de collègues (37 %), d'encadrant·es de thèse (39 %) et de membres de direction du laboratoire (17 %). Enfin, le congrès peut servir dans une certaine mesure à se projeter au-delà des personnes proches, grâce à la participation de personnes faisant partie de laboratoires explicitement visés pour la suite de la carrière (13 %).

**La participation à des congrès est un élément important de la reconnaissance et de l'intégration des jeunes chercheur·ses dans leurs domaines respectifs.** Il paraît donc essentiel que ces espaces soient inclusifs et puissent garantir à chacun·e la réalisation de leur ambition scientifique.

## **Harcèlement, mépris et exclusion**

### *Surreprésentation des femmes et minorités de genre dans les cibles et témoins de harcèlement*

Parmi les personnes se déclarant **victimes de harcèlement, de micro-agressions ou de violence psychologique en congrès** (18,4 % de notre échantillon global), on constate que **les femmes et les personnes non-binaires sont largement plus concernées que les hommes**. 4,4 % de ces derniers estiment avoir subi du mépris non étayé scientifiquement vis-à-vis de leurs travaux, contre 11,4 % de femmes et 14,3 % des personnes non-binaires. La mise à l'écart pendant les moments d'échanges scientifiques est aussi particulièrement intéressante et montre que 3,3 % des hommes estiment avoir été mis à l'écart, contre 7,8 % des femmes et 10,7 % des personnes non-binaires.

Enfin, alors que la répartition des témoins de harcèlement ou de mépris par domaine scientifique ne permet d'observer aucune différence marquante, on constate que la répartition des victimes par domaine est très différente. Ainsi, les sciences du vivant et de l'environnement ont systématiquement moins de répondant·es se déclarant victimes que dans les sciences et technologies, ces dernières ayant elles-mêmes systématiquement moins de répondant·es victimes que les sciences humaines et sociales. Il y a **une proportion plus importante de personnes se déclarant victimes dans les sciences humaines et sociales**. Cela est dû d'une part au fait que les étudiant·es en SHS sont plus à même de travailler sur ces sujets, et donc de reconnaître ces violences, mais aussi par la surreprésentation des femmes dans cette discipline.

<b>Comportements subis par nos répondant·es lors de congrès ou colloques, selon leur champ disciplinaire</b>								
<b>(n=1770)</b>								
<b>Champs :</b>								
<b>- Répondant·es ayant indiqué un genre parmi la liste proposée</b>								
<b>- Répondant·es ayant participé à des congrès</b>								
	Sciences et technologies		Sciences du vivant et environnement		Sciences humaines et sociales		Tous domaines confondus	
On a exprimé un mépris, systématique ou non étayé scientifiquement, pour les idées ou projets que j'ai amenés pendant une présentation, un atelier, une table-ronde, etc	37	5,5%	13	3,6%	111	15%	161	9,1%
On s'est adressé à moi de manière méprisante ou humiliante (ex : surnoms, blagues non consenties, etc.)	30	4,5%	14	3,9%	55	7,4%	99	5,6%
On m'a insulté·e	4	0,6%	1	0,3%	3	0,4%	8	0,5%
On m'a adressé des remarques ou des questions obscènes, sexualisantes, ou dégradantes	13	1,9%	10	2,8%	23	3,1%	46	2,6%
On m'a parlé uniquement sur un registre personnel ou intime alors que j'essayais d'avoir une discussion professionnelle ou scientifique	21	3,1%	11	3,1%	55	7,4%	87	4,9%
On m'a mis·e à l'écart pendant les temps d'échange scientifique	23	3,4%	19	5,3%	70	9,4%	112	6,3%
On m'a mis·e à l'écart pendant les temps festifs ou conviviaux	11	1,6%	8	2,2%	57	7,8%	76	4,3%
On m'a dit que je devrais changer de voie professionnelle / que j'étais nul·le / etc	12	1,8%	1	0,3%	23	3,1%	36	2%
<b>Victimes d'au moins un fait lors d'un congrès</b>	<b>80</b>	<b>12%</b>	<b>48</b>	<b>13,4%</b>	<b>197</b>	<b>26,6%</b>	<b>325</b>	<b>18,4%</b>
<b>Total de répondant·es ayant participé à un congrès</b>	<b>669</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>	<b>742</b>	<b>100%</b>	<b>1770</b>	<b>100%</b>

Par exemple, on constate que 3,6 % des interrogé·es en sciences du vivant déclarent avoir été victimes de mépris sans base scientifique pour leurs idées, alors que leur part monte à 5,5 % pour les sciences et technologies et à 15 % pour les sciences humaines et sociales. **En sciences humaines et sociales, c'est donc 1 personne sur 7 qui déclare avoir été victime de ce type de comportement méprisant, parfois systématique.**

La mise à l'écart concerne ainsi 5,3 % des personnes en sciences du vivant, 3,4 % des personnes en sciences et technologies et 9,4 % des personnes en sciences humaines et sociales.

En conclusion, les femmes et les personnes travaillant en sciences humaines et sociales sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement, de micro-agression ou de violences psychologiques en congrès, ou d'identifier les comportements de violence et de discriminations, ces deux éléments pouvant se superposer.

### *Les facteurs d'origine du harcèlement : des pressions plus fortes exercées sur les plus jeunes, les doctorant·es, les femmes et les minorités de genre*

Nous avons comparé ici les catégories de personnes étant le plus touchées par les faits de **harcèlement**. Parmi les motifs que les victimes et témoins estiment le plus souvent avoir été la cause des faits de harcèlement, on retrouve dans l'ordre le **statut de doctorant·e** (50,1 %), l'**identité de genre** (49,2 %), l'**âge** (37,8 %) et enfin la **morphologie** (12,3 %).

Si ces catégories sont les plus citées dans les raisons de harcèlement par les victimes, elles les affectent différemment en fonction de leur genre. Par exemple, le statut de doctorant·e est davantage reconnu comme une raison de harcèlement pour les hommes (62,3 % des victimes hommes déclarent l'être à cause de ce statut) que pour les femmes (54,1 %) ou les personnes non-binaires (26,7 %).

À l'inverse, le harcèlement en raison du genre concerne très marginalement les hommes (5,7 %), plus majoritairement les femmes (56,4 %) et encore davantage les personnes non-binaires (80 %).

Concernant les événements scientifiques extérieurs, les répondant·es ayant été la cible d'une ou de plusieurs formes de harcèlement en congrès ont pu s'exprimer davantage sur le motif ou les raisons qui viendraient justifier ce harcèlement. Si des répondant·es sont victimes de harcèlement en congrès, ils expliquent que c'est en raison de leur genre et plus précisément d'un **sexisme ambiant en congrès ou colloque** (les occurrences les plus relevées portent sur la mise à l'écart en raison du genre, des propos dégradants liés au genre, la parole coupée à outrance lors de présentation, ou encore un harcèlement sur le seul fait d'être une femme, d'autant plus présent chez les jeunes femmes). Une personne a

également fait état d'un **comportement transphobe** à son égard lors d'une participation à un colloque.

Ces statistiques démontrent une fois de plus les conclusions de la littérature sur le sujet : **les relations hiérarchiques et de domination symbolique** (liées à l'âge, au statut d'étudiant·e ou au genre) sont des **facteurs aggravants** des violences, puisque les victimes de harcèlement se trouvent principalement dans des positions considérées comme inférieures.

### *Les hommes et les titulaires surreprésenté-es chez les auteur·ices de harcèlement en congrès*

En s'intéressant maintenant aux auteur·ices des comportements et des cas de harcèlement, on constate une très forte représentation des hommes, titulaires, plus âgés, avec une supériorité hiérarchique.

**Dans près de 9 cas de harcèlement sur 10 (86,3 %), les auteurs sont des hommes tandis que dans 29,3 % des cas, il s'agit d'une femme** (le reste des réponses étant partagé entre "inconnu" et "ne se prononce pas").

**Les titulaires sont surreprésenté-es chez les auteur·ices de violences psychologiques** : plus de 2 auteur·ices sur 3 (81,6 %) désigné-es par les victimes sont des titulaires. Les autres responsables de violences psychologiques sont des doctorant·es à 17,1 % ou de jeunes docteur·es non titulaires à 11,9 %.

Aussi, **1 auteur·ice sur 10 (12,8 %)** de ces micro-agressions est issu·e de **l'équipe de recherche ou du laboratoire** de la victime, ce qui peut impliquer des répercussions importantes, et indique que les cas de harcèlement en congrès peuvent être étendus à d'autres espaces d'échanges et de travail.

Enfin, l'étude de la relation d'autorité confirme l'ascendant symbolique des agresseur·ses, puisque plus de la moitié (53,2 %) sont plus âgé·es que la victime et près d'un tiers (31 %) dispose d'une autorité sur cette dernière.

## **Les agressions et viols**

Concernant les événements scientifiques extérieurs (congrès, colloques, séminaires, etc.), on note des agressions rares mais persistantes qui concernent davantage les femmes et les personnes non-binaires.

Parmi les personnes se déclarant victimes d'agression sexuelle en congrès, on constate que les femmes et les personnes non-binaires sont largement plus concernées par ces comportements. Au total, **5,3 % des répondant·es déclarent avoir subi une ou plusieurs formes d'agression sexuelle en congrès : 1,8 % des hommes déclarent être victimes, 7,1 % des femmes et 8,9 % des personnes non-binaires**. Il existe donc un écart très important entre les identités de genre.

Cette tendance se retrouve, dans une moindre mesure mais toutefois marquante, concernant les agressions suivantes : 0,3 % des hommes déclarent qu'on les a embrassés (ou tenté) par surprise, par chantage ou par contrainte, quand c'est le cas d'1,5 % des femmes et 3,6 % des personnes non-binaires. De la même manière, 0,2 % des hommes déclarent qu'on les a touchés contre leur gré (ou tenté) autour de la poitrine/torse, des fesses, des cuisses ou du sexe, contre 1,3 % des femmes et 3,6 % des personnes non-binaires.

*« Pendant un événement extérieur de mon labo, une amie doctorante s'est vue imposer un massage de pieds non consenti par un titulaire. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de VSS en tant que témoin en congrès

L'agression la plus fréquemment rencontrée est le fait de se voir imposer ou tenter d'imposer un contact physique sur une partie non-sexuelle de son corps. 4 % des enquêté·es déclarent avoir été victimes de ce type d'agression, qui concerne majoritairement les personnes non-binaires (7,1 % des répondant·es), les femmes (5,4 %) et minoritairement les hommes (1,1 %).

*« Lors d'un colloque scientifique, un professeur qui m'avait dévalorisée est venu s'asseoir à côté de moi pendant l'événement de clôture. Il m'a caressé le bras tout en me proposant son numéro de téléphone pour "discuter de ma carrière". »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de VSS lors d'un congrès

Nous avons laissé la possibilité aux personnes ayant déclaré avoir subi des comportements déplacés commis en congrès de s'exprimer librement sur leur expérience. Les témoignages recueillis mentionnent divers comportements inappropriés, en particulier la diffusion d'images pornographiques, des intrusions dans l'intimité, des contacts physiques non consentis, qu'ils soient sexuels ou non, ainsi que des baisers imposés. Parmi ces réponses, 15 % des répondant·es disent ne pas avoir vécu ou observé de VSS en congrès, dont une personne précisant qu'il s'agissait justement d'un congrès sur les études de genre et les violences de genre ; 56 % racontent avoir vu ou subi ce type de violences, avec des témoignages particulièrement violents, dont plus de vingt agressions sexuelles et deux tentatives de viols. 29 % déclarent ne pas souhaiter détailler davantage leur expérience.

« Un premier doctorant, plus âgé, m'a pris la main à plusieurs reprises, caressé le genou, la cuisse, les cheveux et l'épaule.

*Un deuxième doctorant, plus jeune, a placé sa main autour de ma gorge en faisant une proposition intime. Je tiens à dire que son geste n'a pas été violent ou forcé, mais sa main était, je pense, inappropriée dans le cadre d'un échange convivial entre doctorants. »*

- Un.e de nos répondant-es, au sujet d'un événement extérieur entre doctorant-es organisé par son laboratoire

Les cas de viols, notoirement moins signalés, restent tout de même importants à noter. **1,7 % des répondant-es ayant participé à des congrès**, dont 2,2 % des femmes et 7,1 % des personnes non-binaires, y ont été **victimes ou témoins de faits de viol, soumission chimique ou proposition de relations sexuelles tarifées**. Parmi les répondant-es ayant déjà participé à un congrès (N=1770), 13 (soit 0,7 %) ont déjà été victimes de soumission chimique ou de tentative de soumission chimique dans le but de les forcer à un rapport sexuel. 10 d'entre elleux sont des femmes : elles représentent près d'une répondante sur 100 ayant participé à un congrès.

## Sexisme ordinaire dans les événements scientifiques

Nous avons laissé la possibilité aux répondant-es de s'exprimer librement sur leur connaissance ou leur vécu de situations de violences telles que la proposition de relations sexuelles tarifées, des viols ou tentatives de viol, ainsi que des cas de soumission chimique lors de congrès. On note que **53,8 %** des réponses obtenues relatent des **expériences négatives** relatives à ces types de VSS. Des témoignages développent particulièrement la **peur**, en tant qu'étudiant-e doctorant-e, d'être confronté-e à ces types de violences.

Des répondant-es ont également eu la possibilité cette fois de s'exprimer de façon libre sur leur expérience d'actes sexistes ordinaires en congrès, dénonçant de nouveau des VSS et des discriminations en congrès. Ces témoignages font état de **commentaires sexistes** et/ou de **remarques inappropriées sur l'apparence** des participant-es, survenant notamment lors de l'organisation des colloques. Parmi les comportements rapportés, on note des **blagues** misogynes, ainsi que des **tentatives de séduction insistantes et inconvenantes**.

Ensuite, des répondant-es s'expriment sur des phénomènes discriminatoires fondés sur un ou plusieurs des différents critères de discrimination retenus par la loi<sup>23</sup>. 26,3 % des répondant-es ont déclaré être concerné-es. Le **harcèlement** décrit par les doctorant-es se fonde sur des critères tels que l'âge, le statut de

<sup>23</sup> Article 225-1 du Code pénal

doctorant·e, l'origine réelle ou supposée, le handicap, l'apparence physique, la situation familiale ou encore la personnalité.

Certain·es des répondant·es ont quant à elleux précisé avoir été témoin de VSS lors d'un congrès et ont également pu s'exprimer sur les raisons qui justifieraient une ou plusieurs formes de harcèlement connue par un tiers lors d'un congrès. D'abord, ces **témoins** estiment à **29 % que le harcèlement subi par la victime est lié à son genre**. Les commentaires exprimés font état de sexisme lors d'échanges scientifiques, par exemple sous la forme de *mansplaining*<sup>24</sup> d'une intervenante par un homme lors de l'exposition de résultats, de **mépris** pour la parole de femmes lors d'échanges formels ou non, d'entrave à la parole d'une intervenante.

« *En tant que jeune chercheuse, ma parole est rarement entendue* »

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des VSS survenant en congrès

Certain·es répondant·es ont tenu à exprimer la permanence du sexisme en congrès et exposé le fait que ces VSS ne se cantonnent pas au cadre des congrès mais qu'il s'agit bien d'un problème qui transcende la société d'une manière générale. Selon l'un·e de nos répondant·es, si ces violences persistent, c'est parce qu'une plus faible crédibilité est accordée au travail et à la parole des femmes lors des congrès. Ces conclusions sont partagées par de nombreux·ses répondant·es tout au long du questionnaire, y compris au sujet du laboratoire, du terrain et en dehors du doctorat.

## Les congrès et événements extérieurs : un environnement favorable à la consommation d'alcool

Les congrès scientifiques, qu'ils soient nationaux ou internationaux, et peu importe le domaine scientifique concerné, sont des espaces d'échanges qui sont autant des moments de travail et de production scientifique que des moments de convivialité et de rencontre entre les participant·e, susceptibles d'entraîner une consommation d'alcool et/ou de drogues.

Parmi les personnes ayant déclaré avoir participé à un congrès, 10,2 % des personnes interrogées se sont senties incitées à consommer de l'alcool. Aussi, **49 % des répondant·es ayant participé à des congrès estiment que, lors du dernier congrès auquel iels ont participé, l'ambiance générale favorisait la consommation d'alcool**. 17,6 % des personnes ayant été victimes ou témoins de harcèlement moral ou sexuel, d'agressions ou de viol lors d'un congrès s'étaient senti·es incité·es à consommer de l'alcool, contre 6,5% des répondant·es n'ayant

---

<sup>24</sup> Le fait d'expliquer quelque chose à une personne d'une manière condescendante ; utilisé en particulier lorsqu'un homme explique à une femme un sujet sur lequel elle est experte ou quelque chose qu'elle comprend ou maîtrise déjà.

été ni témoin ni victime de tels faits. **La consommation d'alcool encouragée ou favorisée** dans les cadres informels des événements scientifiques peut engendrer des comportements inadéquats voire violents.

*« Un enseignant chercheur, ivre, a insisté pour me faire la bise au moment où je parlais et m'a enlacée en posant ses mains de part et d'autre de mes seins. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de VSS en congrès

À l'inverse, **les chiffres de consommation de drogue sont plus bas et semblent marginaux** : 0,6 % des personnes se sont senties incitées à consommer de la drogue et 2,4 % estiment que l'ambiance générale favorise la consommation de drogue(s).

Expérience vis-à-vis de l'alcool et des drogues lors de congrès						
(n=1770)						
Champs :						
- Personnes ayant renseigné un genre Femme, Homme ou Non-binaire uniquement						
- Personnes ayant participé à des congrès uniquement						
	Ni victime ni témoin de violences et discriminations en congrès		Victime et/ou témoin de violences et discriminations en congrès		Ensemble des personnes ayant participé à un congrès	
Je me suis personnellement senti-e incité-e à consommer de l'alcool	77	6,5%	103	17,6%	180	10,2%
Je me suis personnellement senti-e incité-e à consommer de la drogue	8	0,7%	3	0,5%	11	0,6%
Je pense que certaines personnes en ont incité d'autres à consommer de l'alcool	83	7%	108	18,4%	191	10,8%
Je pense que certaines personnes en ont incité d'autres à consommer de la drogue	4	0,3%	8	1,4%	12	0,68%
Je pense que l'ambiance générale favorisait la consommation d'alcool	493	41,6%	374	63,8%	867	49%
Je pense que l'ambiance générale favorisait la consommation de drogue	7	0,6%	7	1,2%	14	0,8%
Je ne pense pas qu'il y ait eu une quelconque incitation à consommer de l'alcool	584	49,3%	150	25,6%	734	41,5%
Je ne pense pas qu'il y ait eu une quelconque incitation à consommer de la drogue	785	66,3%	287	49%	1072	60,6%
Je ne sais pas	54	4,6%	22	3,7%	76	4,3%
Je ne souhaite pas répondre	5	0,4%	4	0,7%	9	0,5%
<b>Ensemble</b>	<b>1184</b>	<b>100%</b>	<b>586</b>	<b>100%</b>	<b>1770</b>	<b>100%</b>

## Une organisation défaillante et un manque de soutien pour les jeunes chercheur·ses

On note qu'à parts égales, 30,8 % des répondant·es ayant signalé des situations de harcèlement survenues lors de congrès auprès de l'organisation du congrès, des membres du Comité de Suivi Individuel (CSI) et aux représentant·es des doctorant·es les jugent inefficaces. De plus, **les signalements de faits de harcèlement auprès de la direction de thèse sont jugés inefficaces par près d'une personne concernée sur 3 (31,1 % des cas).**

Dans les questions ouvertes permettant aux répondant·es de détailler cet aspect, on relève des remarques dévalorisantes sur l'incapacité présumée des doctorant·es à mener à bien leurs recherches, ainsi que des critiques portant sur le choix de cadres théoriques jugés inappropriés. Par ailleurs, des conflits entre chercheur·ses seniors ont été signalés, ces derniers ayant tendance à discréditer les travaux des jeunes chercheur·ses, ce qui contribue à créer un environnement propice au harcèlement.

*« Même si mon étude était en-dehors de son champ d'expertise, un prof s'est senti libre de me faire des remarques méprisantes sur la méthode employée dans mon étude et sur la qualité de mes résultats. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de VSS en congrès

Enfin, 24,4 % des répondant·es ont profité de cette question pour développer sur un ou des faits de VSS desquels iels auraient été témoins. Ces témoignages relatent notamment des faits d'outrages sexistes, de harcèlement sexuel, de blagues sexistes et d'agressions sexuelles.

*« Un enseignant a fait pression sur une étudiante pour obtenir d'elle des relations sexuelles (non protégées) en lui promettant de sécuriser son financement de thèse. Il a fait pression de la même manière sur une doctorante. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de VSS en tant que témoin en congrès

Parmi les commentaires exprimés librement dans des questions ouvertes sur les expériences de violences et de discriminations en congrès, certain·es relatent des comportements inappropriés à l'égard d'une doctorante, des commentaires sexistes à caractère sexuel, la diffusion d'images à caractère sexuel ou pornographique et du harcèlement sexuel.

Plusieurs répondant·es ont décrit les **stratégies et comportements préventifs** qu'ils adoptent lors des congrès pour éviter d'être confronté·es à des violences sexistes et sexuelles. Parmi ces mesures, certain·es choisissent de se faire systématiquement raccompagner à leur logement, tandis que d'autres préfèrent **s'isoler des activités scientifiques pour éviter les situations à risque**. D'autres encore optent pour **quitter prématurément les événements festifs afin de minimiser les risques d'agression** ou de comportements inappropriés. Ces témoignages mettent en lumière les ajustements personnels nécessaires pour se protéger dans des environnements professionnels qui devraient pourtant être sécurisants.

*« Quelques mois après le début de ma thèse, j'ai réalisé que j'allais être confrontée à des comportements sexistes. J'ai alors compris qu'il était nécessaire de me protéger, ainsi que les autres (post)doctorant·es. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des stratégies mises en place pour éviter les violences en congrès

## Un sentiment de sécurité variable selon le genre

Parmi les éléments qui permettent de rendre compte du phénomène des VSS et des discriminations dans les congrès nationaux ou internationaux, nous avons aussi choisi de mettre en avant le **sentiment de sécurité ressenti par les participant·es**. Pour cela, nous avons demandé une qualification du sentiment de sécurité ressenti par les participant·es sur une échelle de "Oui, totalement en sécurité" à "Non, je ne me suis pas senti·e en sécurité du tout", nous avons aussi distingué ce sentiment entre les temps d'échanges scientifiques et les temps de convivialité.

On peut déjà constater que **règne majoritairement un sentiment de sécurité**, qui n'est néanmoins pas à généraliser, et **qui ne se retrouve pas de la même façon entre les temps professionnels et conviviaux**.

Dans les moments de travail, 79,8 % des personnes interrogées (N=1770) déclarent se sentir totalement en sécurité. Ce chiffre reste néanmoins à détailler, puis qu'il concerne 91,2 % de déclarations d'hommes, 74,5 % de femmes et 58,9 % des personnes non-binaires. On note également que 14,2 % des personnes interrogées déclarent se sentir en sécurité malgré quelques réserves, et les chiffres selon le genre sont particulièrement intéressants, puisque les hommes le déclarent moins (6,5 %) que les femmes (17,9 %) et les personnes non-binaires (26,8 %). On remarque par ailleurs que **plus d'1 répondant·e sur 20 ayant participé à des congrès, dont environ 1 répondant·e non-binaire sur 7, ne s'y est pas senti·e en sécurité pendant les temps de travail**.

De plus, le taux de sentiment de sécurité pour les périodes festives est bien plus bas que pour les moments de travail. En effet, si 87,4 % des hommes déclarent se sentir en sécurité dans les moments festifs des congrès, ce n'est le cas que pour 64 % des femmes et 51,8 % des personnes non-binaires. À l'inverse, **plus d'1 femme sur dix (11 %) et d'1 personne non-binaire sur 5 (21,4 %) ne se sentent pas à l'aise ou pas en sécurité lors des moments festifs**, alors que **ce n'est le cas que pour 2,9 % des hommes**. L'incitation à la consommation d'alcool ou une ambiance générale qui favorise cette consommation sont des facteurs aggravants des VSS qui peuvent expliquer ce sentiment de sécurité moindre.

Au-delà des différences de sentiment de sécurité entre les temps professionnels et conviviaux, la différence de perception la plus importante se retrouve en considérant le genre des répondant-es. **Le sentiment de sécurité est, en effet, notablement plus élevé pour les hommes que pour les femmes et les personnes non-binaires.**

En revanche, 84,9 % des répondant-es ayant participé à des congrès et ayant eu besoin d'un hébergement à cette occasion s'y sont senti-es totalement en sécurité.

## II. L'ESR et le doctorat : un climat généralement pesant

Pour certain·es répondant·es, le doctorat est le reflet de la société : cette période particulière n'est pas épargnée par les relations de pouvoir fortes qui sont un facteur propice aux VSS. Cette notion est évoquée dans **15,4 %** des réponses libres. Les réponses appuient sur le fait qu'il s'agit d'une période de **précarité** et d'**isolement** pouvant favoriser les violences et les discriminations. Par ailleurs, on sait que les femmes y sont **sous-représentées**<sup>25</sup> et doivent faire leurs preuves pour démontrer leurs compétences. Ce schéma s'inscrit dans un modèle patriarcal qui subsiste dans le milieu de la recherche, y compris dans les sciences humaines et sociales, pourtant attendues comme particulièrement informées et critiques sur le sujet des violences et des discriminations.

*« Pour ma part, ce sera peut-être un frein à ma carrière au sein de l'université : je refuse de travailler avec des agresseurs, dont les agissements sont connus de toutes, mais qui sont couverts par leurs collègues et la hiérarchie. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des violences et discriminations en doctorat

---

<sup>25</sup> Insee, 2022 (Voir les résultats présentés dans la Genèse du rapport).

## A. Formes de violences et de discriminations

### SYNTHÈSE

**Plus de la moitié des répondant·es (50,8 %) considèrent que les femmes voient leur place constamment remise en cause**, une perception

particulièrement marquée chez les femmes (56,1 %) et les personnes non-binaires (67,2 %), mais contestée par 38,9 % des hommes. Les violences sexistes et sexuelles s'entremêlent souvent avec d'autres discriminations, notamment liées à l'âge, au handicap, à l'apparence physique, à l'orientation sexuelle, ou encore à la grossesse et à la parentalité, conduisant à des marginalisations dans les laboratoires.

Par ailleurs, **20 % des répondant·es rapportent des comportements racistes**, souvent dirigés contre des scientifiques perçu·es comme non-blanc·hes, amplifiés par un manque de soutien et un silence institutionnel. Ces discriminations, cumulées aux violences sexistes, marquent profondément les parcours académiques et professionnels des doctorant·es, en particulier des femmes et des minorités.

### Le sexisme

L'enquête montre une très forte disparité liée au genre dans les réponses à la proposition « La place des femmes/des hommes dans les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche est constamment insultée ou remise en cause de manière injuste ». Il est en effet **reconnu par tous·tes que les femmes sont une population plus à même d'être insultée en permanence ou d'être remise en cause de manière injuste. Plus d'1 répondant·e sur 2 (50,8 %) est en accord avec cette proposition** et plus précisément 40,5 % des hommes, 56,1 % des femmes et 67,2 % des personnes non-binaires. Il faut toutefois noter une **surreprésentation des hommes à être en désaccord avec cette proposition** puisque 38,9 % d'entre eux (contre 27,7 % de l'ensemble des répondant·es) répondent par la négative. Le point de vue des hommes vis-à-vis de la place des femmes et des discriminations qu'elles peuvent subir dans l'enseignement supérieur et la recherche est ainsi très partagé.

En revanche, il semble y avoir consensus pour affirmer que la place des hommes dans les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas constamment insultée ou remise en cause de manière injuste. Seulement 2 % des hommes, 0,7 % des femmes et 1,6 % des personnes non-binaires se déclarent en accord avec cette proposition. **La place et la légitimité des hommes en doctorat ne semblent pas être remises en cause lorsque l'enseignement supérieur et la recherche sont davantage considérés comme hostiles aux femmes.**

« Quand on est une femme, on doit toujours se justifier, négocier sa place ... Les hommes, eux, se baladent. »

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des VSS et des discriminations dans l'ESR

## L'âge, le handicap, l'apparence physique, l'orientation sexuelle et la parentalité

Les discriminations de genre se cumulent souvent à d'autres formes de discriminations. Ainsi, lorsque l'on demande aux répondant·es de détailler librement leur expérience des violences sexistes et sexuelles (ou de leur gestion) dans les laboratoires, 5,5 % des répondant·es déclarent avoir subi ou assisté à des violences racistes ou à des violences en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, du handicap ou de l'âge.

De plus, quand nous demandons, dans une autre question, le motif des exclusions ou des marginalisations vécues au sein du laboratoire, **14 %** des répondant·es à cette question déclarent avoir été dans une situation de marginalisation au sein de leur laboratoire pour des raisons liées à **leur âge, leur handicap, leur physique** (les occurrences les plus relevées sont la grossophobie, les femmes jugées "trop belles pour être intelligentes" ainsi que les remarques sur l'habillement) et **leur orientation sexuelle**.

« Considérée trop jeune ou trop "mignonne" pour être futée, j'ai déjà eu droit à des remarques sur mon accent du sud-ouest. Malgré mon parcours et mes diplômes, je suis la greluche de service. »

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

Enfin, **6,6 % de notre échantillon est parent ou attend un enfant**. L'une des remarques les plus évoquées concerne des discriminations sur une grossesse (potentielle, en cours ou passée) et la parentalité. Les doctorant·es étant parents (ou parents en devenir) dénoncent des **pressions liées à leur choix d'être parent**, perçu par certain·es de leurs collègues comme un mauvais choix et en subissent parfois même des conséquences.

« J'ai été enceinte pendant la fin de ma thèse, ça a été très difficile. J'ai souffert de discriminations intenses de la part de la direction de mon labo. C'est arrivé au point où un contrat de travail, qui m'avait été promis depuis des années, m'est passé sous le nez au dernier moment à cause de ma grossesse. On m'a dit qu'il "n'était plus possible de me proposer ce poste" au vu de la situation. »

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

## Le racisme

Parmi les personnes ayant indiqué d'autres motifs de discrimination ou de marginalisation lors de congrès (20 % des répondant·es), des témoignages ont mis en lumière des comportements discriminatoires fondés sur l'**origine réelle ou supposée des individus**, notamment des attitudes de mépris envers des scientifiques étranger·es considéré·es comme non-blanc·hes ; et des remarques racistes lors de congrès.

Nous avons laissé la possibilité aux répondant·es de s'exprimer librement sur leur expérience des violences sexistes et sexuelles ou de leur gestion sur le terrain. **54,2 %** des répondant·es décrivent des situations de **violences sexistes et sexuelles et des discriminations racistes en tant que victimes** sur leur terrain et **15 % en tant que témoins**, déclarant des remarques déplacées ou rabaissantes, une sexualisation, des avances, des comportements et blagues sexistes, des agressions sexuelles, du harcèlement, des viols et de l'exhibitionnisme.

*« Un membre de mon institut a eu des propos racistes envers moi en raison de ma couleur de peau. Après en avoir parlé à quelqu'un de mon équipe, on m'a recommandé de ne pas en parler, car cette personne haut placée est très protégée. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

## B. Le cas des doctorant·es étranger·es

### SYNTHÈSE

L'enquête met en lumière l'ostracisation des doctorant·es étranger·es dans les laboratoires français, où 7 % des répondant·es déclarent avoir été marginalisé·es en raison de leur origine réelle ou supposée, ou de leur maîtrise limitée du français, malgré l'internationalisation de la recherche. Ce rejet s'accompagne d'un élitisme marqué : 8,1 % des répondant·es rapportent des discriminations liées à leur milieu social, à des critères élitistes (diplômes ou écoles non conformes aux standards perçus), à leur langue ou à leur religion. Ces comportements alimentent un environnement doctoral excluant et peu accueillant pour les individus perçus comme en dehors de la norme française blanche.

## L'exclusion par la langue

De nombreux·ses répondant·es déclarent s'être senti·es exclu·es du laboratoire en raison du fait qu'ils ne sont pas français·es et ne parlent pas (ou pas bien) français. On pourrait pourtant attendre une certaine ouverture vers l'international (un tiers des doctorant·es en France sont étranger·es<sup>26</sup>) de la part du milieu de la recherche, ne serait-ce que parce que de nombreuses études sont écrites en anglais. L'ostracisation de ces étudiant·es (qui sont dans un autre pays que le leur) pose particulièrement question. En effet, parmi les répondant·es à la question du motif pour lequel iels étaient exclu·es ou marginalisé·es en laboratoire, **7 %** d'entre elleux indiquent que la raison serait liée à leur **étrangéité ou à leur moins bonne maîtrise de la langue française**.

*« Dès le début, ils ne s'adressaient pas à moi parce que je ne maîtrisais pas le français, alors qu'ils auraient pu parler anglais. On m'a tout simplement traité comme si je n'étais pas là. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

## Un élitisme à la française

*« Ma situation sociale et économique en France, étant étranger avec un titre de séjour étudiant (boulots à mi-temps, toujours dans la précarité, etc.) »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

L'environnement doctoral reste également un environnement très élitiste, dans lequel certain·es répondant·es ont eu des difficultés à s'intégrer. De fait, **8,1 %** des personnes répondant à cette même question indiquent s'être senties mises de côté pour des raisons liées au **milieu social** (écoles et diplômes considérés comme en dehors des standards élitistes, glottophobie, etc.), de racisme et de religion.

*« Des remarques d'un chercheur qui ne communique qu'avec des collègues de son "rang". Je n'étais à ce moment-là ni diplômé ni titulaire. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

---

<sup>26</sup> D'après les chiffres du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 37 % des doctorant·es inscrit·es auprès d'une école doctorale française en 2022-2023 étaient de nationalité étrangère

## C. Être ou devenir parent pendant sa thèse

### SYNTHÈSE

L'enquête met en lumière les discriminations subies par les doctorant·es parents, en particulier les mères, dont la parentalité est souvent perçue comme incompatible avec la progression académique. **Parmi les répondant·es, 80,4 % estiment qu'il est difficile d'être mère lors de son doctorat, contre 49,2 % pour les pères.** Ce consensus, partagé indépendamment du genre des répondant·es, révèle que la maternité est perçue comme un obstacle majeur, davantage que la paternité. Par ailleurs, 24,2 % des répondant·es dénoncent des discriminations globales envers la parentalité, avec des remarques déplacées, des jugements ou des obstacles institutionnels, comme l'absence d'aménagements pour les mères ou les parents sur le terrain.

Les mères font face à des critiques explicites sur leur rôle parental, souvent évoqué de manière inappropriée dans des contextes professionnels, tandis que leur statut matrimonial ou leurs responsabilités familiales sont fréquemment remis en question. Certaines ont même rapporté des pressions explicites pour renoncer à des projets clés ou à leur doctorat en raison d'une grossesse. Ces discriminations exacerbent la précarité et l'inégalité, forçant les femmes à jongler entre vie privée et doctorat sans soutien institutionnel adéquat, au risque de freiner ou d'abandonner leur carrière académique.

### Du sexisme ordinaire ...

La **situation conjugale** réelle ou supposée des chercheur·ses a été un prétexte à des comportements inappropriés pour quelques cas : des femmes scientifiques ont signalé être régulièrement **ramenées à leur statut matrimonial ou à leur rôle de mère**, ces aspects étant fréquemment évoqués dans les discussions sur leurs travaux de recherche, souvent sous forme de digressions déplacées de la part de leurs collègues.

On retrouve ce même type de comportement en laboratoire, où les mères sont souvent la cible de remarques sur leur statut parental et où on leur reproche de devoir jongler entre leur vie privée et leur vie professionnelle, sans aménagement possible.

« Pendant une réunion de répartition des services, une enseignante chercheuse titulaire du labo s'en est prise publiquement à une collègue doctorante ATER en disant que sa situation (mère célibataire d'un enfant en bas-âge) ne devait pas lui valoir un "traitement de faveur". »

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de VSS en tant que témoin au sein de son laboratoire

Enfin, les parents rencontrent des difficultés lorsqu'ils doivent partir sur le terrain, en particulier dans le cas de déplacements (fouilles, entretiens, observations, etc.), où aucun aménagement horaire n'est prévu.

### ... aux pressions institutionnalisées

S'il est admis par l'ensemble des répondant-es que la parentalité est une difficulté supplémentaire dans l'exercice de la thèse, il semble être reconnu de tous-tes que faire cohabiter maternité et doctorat est plus complexe que ce n'est le cas pour la paternité. **80,4 %** des répondant-es s'accordent à considérer qu'il est **difficile d'être mère en étant doctorante** en France aujourd'hui, quand seulement **49,2 %** de ces mêmes répondant-es considèrent qu'**il est difficile d'être père** en étant doctorant en France aujourd'hui. Il semble **admis par la majorité des répondant-es, indépendamment de leur genre, que la maternité est davantage un obstacle au doctorat que la paternité**. En effet, les hommes sont 75,6 % à considérer qu'il est très difficile d'être mère en étant doctorante contre 64,6 % à considérer qu'il est très difficile d'être père en étant doctorant aujourd'hui. Ainsi, même s'ils sont davantage concernés par la paternité lors de leur doctorat, les hommes répondants considèrent tout de même que la maternité reste une difficulté bien plus importante pour les femmes que la paternité pour eux. Parmi les femmes répondantes à l'inverse, elles tendent à sous estimer la difficulté que peuvent rencontrer les pères à allier paternité et doctorat puisqu'elles sont sous-représentées parmi ceux se considérant en accord avec la proposition « Il est très difficile d'être père en étant doctorant en France aujourd'hui » (40,6 % des répondant-es sont d'accord et 20,7 % ne se disent pas du tout d'accord avec cette affirmation).

*« Il y a un exemple qui me revient à l'esprit plus que les autres, il s'agit de la grossesse pendant une thèse ou juste après : des commentaires un peu défaitistes sur quelques doctorantes ayant eu des enfants - d'autant que beaucoup de doctorants ou jeunes docteurs masculins ont eu un ou plusieurs enfants sans que cela ne représente un sujet. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de VSS en tant que témoin au sein de son laboratoire

Si tous·tes les doctorant·es, quel que soit leur genre, rencontrent des difficultés dans leur projet parental pendant leur doctorat (précarité), les femmes subissent, comme c'est le cas dans le milieu professionnel<sup>27</sup>, davantage de discriminations liées à une potentielle grossesse, parfois même au point de devoir **renoncer à leur doctorat** ou à certains projets-clefs, ce qui impactera leur travail de thèse : dans le cadre d'une question ouverte laissant la possibilité aux répondant·es de préciser ou développer leurs pensées et témoignages en lien avec les violences sexistes et sexuelles durant le doctorat ou la recherche en France (N=281), **près d'un quart (24,2 %) des réponses dénoncent une discrimination globale face à la parentalité et en particulier la maternité, considérées comme incompatibles avec le travail de thèse et de terrain.**

*« Une fois, une chercheuse m'a dit que les enfants pendant la thèse, il fallait que j'oublie. Que ça ne se fait pas. Quand j'ai annoncé à mes encadrants que j'étais enceinte, ça ne s'est pas bien passé. On m'a demandé si je comptais garder le bébé. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de VSS au sein de son laboratoire

## D. Les relations hiérarchiques, moteur des violences

### SYNTHÈSE

L'enquête met en évidence une marginalisation systémique des doctorant·es liée à leur statut d'étudiant·e. Parmi les répondant·es à une question ouverte, **32,2 % citent leur position comme motif d'exclusion au sein des laboratoires**, ce qui renforce une hiérarchie rigide entre chercheur·ses titulaires et doctorant·es précaires. Cette différenciation aggrave leur isolement et leur vulnérabilité, favorisant l'émergence de VSS, particulièrement envers les minorités de genre : 11,4 % des répondant·es associent leur exclusion à des violences sexistes ou sexuelles subies ou observées.

<sup>27</sup> Selon un article du Monde et d'après un rapport du Défenseur des droits, pour l'année 2020, « sur environ 7 000 saisines reçues l'an dernier pour des cas de discrimination, 3,2 % avaient pour motif la grossesse. Beaucoup croient que ce type de discrimination est révolu, mais en fait il est encore très prégnant. [...] L'institution espère que les femmes pourront davantage prendre conscience qu'elles sont discriminées. » Source : Le Monde avec AFP, 2022.

**Les pressions hiérarchiques se traduisent par des abus de pouvoir** : 14,6 % des doctorant·es déclarent ainsi des incitations systématiques ou occasionnelles à effectuer des heures supplémentaires. Par ailleurs, le harcèlement moral, signalé par 9,3 % des répondant·es à une question libre sur les éventuelles lacunes du questionnaire, est récurrent et contribue à un climat de grande solitude et de frustration.

La féminisation des encadrements de thèse reste limitée : il n'y a **pas de femme à la direction de 54,9 % des thèses**, et les disciplines scientifiques sont particulièrement touchées, avec une quasi-absence de direction féminine en mathématiques (78,8 %) et en physique (77,3 %). En revanche, certaines disciplines en sciences humaines et sociales montrent une parité ou une surreprésentation féminine, comme les langues anciennes (58,8 % de direction sans homme).

L'observation des VSS en congrès confirme l'impact des relations de pouvoir : **90,2 % des auteur·ices d'agressions signalées sont des hommes** ou des personnes disposant dans 24,8 % des cas d'une autorité hiérarchique ou symbolique. Par ailleurs, **21 % des répondant·es associent directement les relations asymétriques entre doctorant·es et encadrant·es à des situations propices aux VSS, reflétant des abus institutionnalisés** : en effet, la dépendance professionnelle complique les signalements et la prise en charge.

Ces résultats montrent que les dynamiques de pouvoir, combinées à des statuts précaires et des hiérarchies rigides, créent un environnement propice aux violences, soulignant l'urgence d'une réforme systémique pour protéger les doctorant·es et garantir leur sécurité.

## Le statut d'étudiant·e, cause de marginalisation au laboratoire

Parmi les 25,2 % de répondant·es ayant détaillé dans une question ouverte les raisons, selon elleux, de leur sentiment d'exclusion au laboratoire (N=537), **32,2 %** ont indiqué que la raison était liée à leur statut même d'étudiant·e, indiquant qu'il existe une **marginalisation, voire une exclusion des doctorant·es dans les laboratoires** en raison de leur statut d'étudiant·e.

*« Il n'y aucun sentiment d'intégration quand on commence le doctorat. Les enseignants chercheurs titulaires manquent de considération, ils ne nous connaissent pas et ne nous saluent pas forcément quand on les croise. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

Il y a un véritable **entre-soi** qui s'opère dans les laboratoires, toutes disciplines confondues, **qui s'appuie sur une hiérarchie et une séparation nette entre les chercheur·ses titulaires et les doctorant·es**, s'ajoutant à l'isolement ressenti

pendant le doctorat. Cette différenciation de statut accentue les relations de pouvoir (hiérarchiques) des chercheur·ses titulaires sur des étudiant·es précaires et isolé·es, les rendant d'autant plus vulnérables.

*« Pour moi, les écarts statutaires dominent le quotidien au labo. Les doctorant·es peuvent par exemple être mis·es à l'écart de certains événements ou être fustigé·es d'avoir demandé l'accès à un bureau ou autre. On entend certain·es CR et EC titulaires faire des remarques sur les "caprices" des doctorant·es, etc.. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

Cette vulnérabilité, palpable dans les réponses au questionnaire, est un terreau propice aux VSS, en particulier chez les minorités de genre. Par ailleurs, parmi les répondant·es ayant détaillé les raisons du motif de leur sentiment d'exclusion au laboratoire, **11,4 %** d'entre eux ont indiqué que la raison était liée à une **situation de VSS au sein du laboratoire**, en tant que victime ou témoin.

*« Identité de genre (remarques intrusives et déplacées de la part de collègues) et directeur du labo, un harceleur sexuel connu et couvert par tout le monde. J'évite de me rendre dans mon labo de peur de le croiser. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son ressenti d'exclusion au sein de son laboratoire

## Pressions hiérarchiques et harcèlement au laboratoire et sur le terrain

91 % des répondant·es au questionnaire ont répondu à la question sur les incitations ou les pressions subies relatives à la présence au laboratoire au-delà du temps désiré (N=1943). Parmi ces réponses, 14,6 % déclarent avoir été incité·es de façon systématique, récurrente ou occasionnelle aux **heures supplémentaires** en venant travailler au laboratoire le soir ou le week-end. Bien que la thèse soit un moment très particulier, entre les études et le travail contractuel, les doctorant·es devraient bénéficier de règles qui respectent le droit du travail et d'une séparation plus nette et respectueuse de leur vie privée et professionnelle.

Par ailleurs, nous avons noté un grand nombre de retours sur le harcèlement moral (et d'autres violences psychologiques) subi par les doctorant·es de la part de leur **direction de thèse**, qui semble assez courant, et dénoncé aussi par des hommes. Le fait que le **harcèlement moral** ait autant été demandé parmi les thématiques à approfondir (9,3 % des réponses libres lorsqu'on demande ce qui a manqué dans notre questionnaire) montre quand même que le doctorat et la

thèse sont des lieux de violences et de grande solitude. Certain·es répondant·es au questionnaire ont manifestement ressenti une grande frustration de ne pas pouvoir parler de ces **autres violences, qui ne sont pas considérées comme des VSS**.

Les personnes externes à l'enseignement supérieur et la recherche représentent 67,6 % des auteur·ices signalé·es de harcèlement sur le terrain, constituant le groupe le plus fréquent. Parmi les autres auteur·ices, 10,8 % sont des titulaires ou émérites. Les doctorant·es titulaires (4,9 %), les doctorant·es non titulaires (3,9 %) et les étudiant·es non-doctorants (6,9 %) apparaissent beaucoup moins souvent dans les signalements. Enfin, 13,7 % appartiennent à la catégorie « autre » et 1 % des cas correspondent à des auteur·ices dont le statut n'est pas spécifié.

Par ailleurs, les abus rapportés sur le terrain sont principalement liés à des auteur·ices **plus âgé·es** que les victimes (69,6 % des cas) ou ayant une **autorité hiérarchique** ou de fait (31,9 %). Les autres formes de pouvoir incluent l'encadrement de thèse (3 %), les équipes de recherche (4 %), ainsi que l'influence sur des financements ou projets (4 %). Une proportion moindre (2 %) est liée à des abus internes à l'équipe ou au laboratoire.

### Sur le taux de féminisation des encadrements de thèse

**Plus de la moitié** (54,9 %) des parcours doctoraux que cette enquête a permis de recenser se sont déroulés (ou se déroulent) **sans aucune femme au sein de la direction de thèse**. Il n'y a cependant pas de symétrie : les hommes sont absents de la direction de thèse dans 23,3 % des cas.

On observe une **très forte polarisation entre les groupes disciplinaires** : aucune des disciplines du groupe "Sciences et technologie" n'a une majorité de directions de thèse féminisées, alors que ces thèses sans direction féminine sont minoritaires dans la quasi-totalité des disciplines de "Sciences humaines et sociales". Toutefois, ces grands groupes disciplinaires ne sont pas tout à fait homogènes. Au sein du groupe Sciences et technologies, la discipline Chimie se distingue notamment du reste et semble être un *outlier* : bien qu'elle reste marquée par une majorité de directions de thèse sans femmes (54,3 %, dans la moyenne générale donc), sa part de directions mixtes de thèse (33,3 %) est bien plus importante que pour les disciplines voisines.

### Top 5 des disciplines où les femmes sont absentes de la direction de thèse

1. Mathématiques (78,8 % des répondant-es)
2. Philosophie, théologie et sciences des religions (78,6 %)
3. Physique (77,30 %)
4. Sciences pour l'ingénieur (75,54 %)
5. Sciences et technologies de l'information et de la communication (66,7 %)

### Top 5 des disciplines où les hommes sont absents de la direction de thèse

1. Langues et littératures anciennes, litt. française, litt. comparée (58,8 %)
2. Architecture (53,9 %)
3. Littératures et langues étrangères et régionales (48,7 %)
4. Arts (40,7 %)
5. Biologie cellulaire et biologie du développement animal (40 %)

Les directions de thèse sont mixtes dans 21,8 % des cas ; c'est un cas de figure un peu plus courant en "Sciences du vivant et environnement" (22,1 %) et en "Sciences humaines et sociales" (23,7 %) qu'en "Sciences et technologies" (19,4 %).

### Top 5 des disciplines où la direction de thèse est le plus couramment mixte

1. Histoire de l'art (44,4 %)
2. Archéologie (37,5 %)
3. Anthropologie et ethnologie (37 %)
4. Économie (35,9 %)
5. Chimie (33,3 %)

## En congrès, les auteur·ices largement identifié·es

D'après les réponses que nous avons obtenues, un profil particulier de personnes ayant commis des VSS se dégage. Il s'agit généralement d'**hommes disposant d'une autorité**, au moins hiérarchique, mais sinon symbolique sur les victimes.

Pour ce qui est des personnes autrices et de leur statut, on retrouve une fois de plus une **surreprésentation des hommes, responsables dans 90,2 % des cas d'agression**. Les femmes, elles, sont autrices dans 11,3 % des cas rapportés. Le reste est partagé entre les réponses "non connu·e" ou "non identifié·e" (7,6 % des cas) et "ne souhaite pas répondre" (moins de 1 % des cas). Par ailleurs, on constate que les agressions d'homme à femme sont les plus fréquentes (92 % des cas déclarés par

des femmes) et celles de femme à femme sont minoritaires (10 % des cas déclarés par des femmes). Par ailleurs, les déclarations des répondant-es **victimes ou témoins de viol** (N=31) **identifient à 80,6 % un agresseur homme** et à 16,1 % une agresseuse femme. Les agressions d'homme à homme représentent 84,6 % des cas déclarés par les hommes et de femme à homme 15,4 % des cas déclarés par les hommes. Enfin, aucune personne non-binaire n'a été désignée comme responsable d'agression sexuelle ou de viol dans cette étude.

La relation de pouvoir reste également un facteur déterminant du profil des personnes ayant commis des agressions sexuelles, **plus d'une personne sur deux** (58,6 %) ayant commis une **agression** est une personne **titulaire**. Dans 27,1 % des cas, il s'agissait d'un·e doctorant·e et enfin, 16,5 % des personnes ayant commis des agressions sont des docteur·es non-titulaires. On peut aussi constater que 10,5 % des personnes déclarent ne pas connaître le statut de la personne les ayant agressées sexuellement.

Concernant les **viols**, soumission chimique et propositions de relations sexuelles tarifées, **près d'une personne sur deux (48,4 %)** est une personne **titulaire** et 35,5 % un·e autre doctorant·e. On note aussi que **45,2 % étaient plus âgées** que la victime, que **25,8 % disposaient d'une autorité hiérarchique** ou de fait sur la victime et que **9,7 % faisaient partie de sa direction de thèse**.

Enfin, la **supériorité hiérarchique et l'âge supérieur à la victime restent des déterminants essentiels des agressions**. Ces deux critères cumulent à eux deux **75,2 %** des relations qui existent entre les victimes et les auteur·ices d'agression.

### **Le cas des relations intimes entre doctorant·e et supérieur·e hiérarchique**

À la question ouverte permettant aux répondant-es de s'exprimer librement sur leur vécu et leur opinion des violences et discriminations en doctorat et dans la recherche en France (N=281), **21 %** des répondant-es insistent sur le fait que le statut même de doctorant·e instaure une **relation de pouvoir** entre la·e doctorant·e et l'encadrant·e propice aux VSS, où il est compliqué voire impossible pour les victimes de s'exprimer et d'être soutenues.

*« Quelqu'un m'a montré une photo suggestive d'une de ses anciennes doctorantes. »*

- Un·e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de VSS lors d'un congrès

La chercheuse Farah Deruelle écrit que “Selon les maigres données à disposition, un tiers des universitaires environ seraient en couple avec des universitaires (Faure et al., 2005). Ce que ces données ne disent pas, c’est quelle proportion de ces unions provient initialement d’une thèse réalisée pour l’une et dirigée par l’autre.”<sup>28</sup> Dans ses travaux de thèse, Farah Deruelle explique que le féminisme est souvent perçu comme trop paternaliste par les auteurs de ces faits, qui réclament souvent à vivre un “vrai amour” en dépit des barrières d’âge. **L’écart d’âge est très fréquent** et ces rapports d’âge et de classe sont majoritairement au désavantage des femmes, tout en étant aussi très normatifs puisque consécutifs du mariage hétérosexuel. Cette pratique courante avantage les hommes dans les rencontres et **le monde académique légitime un script sexuel**, en particulier depuis la fin des années 60.

*« J’ai entendu parler des comportements abusifs d’un enseignant chercheur de mon labo qui a des relations sexuelles avec ses étudiantes. Dans le cas où ces relations sont pleinement consenties (et je n’en suis pas certaine), elles restent à mon sens problématiques étant donné sa position d’enseignant, donc de supériorité, et de la multiplicité d’étudiantes confrontées à ses comportements. Cela a été rapporté à la plateforme de signalement de l’établissement, qui souhaiterait recevoir les victimes. Mais aucune ne veut témoigner, entre autres pour protéger leur parcours universitaire. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de VSS en tant que témoin dans son laboratoire

Dans ces cas de relations de pouvoir entre auteur·ice et victime, les répondant·es révèlent que **45,2% des auteur·ices de violences étaient plus âgé·es** que les victimes, et **14,3%** exerçaient sur elles une **autorité hiérarchique** ou de fait dans les cas de viols et tentatives de viols sur le terrain (N=42). Dans les situations d’agressions sexuelles et tentatives d’agressions sexuelles (N=99) **61,6% des auteur·ices étaient plus âgé·es** et **19,2%** exerçaient une **autorité hiérarchique**.

Concernant les événements scientifiques extérieurs, les victimes et témoins d’agressions sont 59% (78 répondant·es sur 133 à avoir été témoins de ces faits lors de congrès) à rapporter que ces violences étaient commises par des titulaires ou émérites de l’ESR ; dans un quart des cas (33 répondant·es sur 133) l’auteur·ice des violences dispose d’une autorité sur la victime. Dans le cas de faits de harcèlement, de micro-agressions et de discriminations en congrès, les personnes

---

<sup>28</sup> Deruelle, 2024.

en position d'autorité sont identifiées comme autrices des violences par 31 % des victimes et témoins. 82,6 % des répondant-es ayant été victimes ou témoins de faits de harcèlement en congrès identifient des agresseur-ses ayant un statut titulaire ou émérite d'un établissement de l'enseignement supérieur et de recherche.

Ces résultats soulignent **le rôle central des dynamiques de pouvoir dans la survenue des VSS**, en particulier dans un contexte où les victimes occupent souvent des positions de dépendance.

# III. Les conséquences des violences

Nous allons nous pencher sur les conséquences que les violences et les discriminations vécues, que ce soit en tant que victime ou témoin, peuvent avoir sur les doctorant·es et sur leur travail de thèse. De nombreux témoignages révèlent **que l'institution est non seulement au courant de ces situations, mais qu'elle agit peu, voire pas du tout**. Dans le meilleur des cas, elle semble dépourvue de moyens ou de leviers nécessaires pour intervenir durablement ; dans le pire, elle ferme les yeux et laisse faire. **(TW suicide)** Un témoignage recueilli par l'enquête fait état d'un suicide, directement lié au **harcèlement** subi par une victime de la part de son directeur de thèse. Un autre récit décrit en détails une situation d'**emprise** marquée par du harcèlement sexuel, de graves manipulations et d'une tentative de suicide, également en lien avec un **directeur de thèse**.

Ces témoignages démontrent que de telles violences existent bel et bien en doctorat, avec des **conséquences dévastatrices**. Ces situations, inacceptables, pourraient pourtant être évitées grâce à une véritable écoute des victimes et à un accompagnement institutionnel adapté et efficace.

## A. Les difficultés à signaler les violences

### SYNTHÈSE

L'enquête révèle des dysfonctionnements majeurs dans la gestion des VSS en doctorat et dans les laboratoires, accentués par un climat de peur et de silence. Parmi les répondant·es, **26,4 % ont détaillé leur expérience des VSS dans une question libre, mais dans 14,4 % de ces cas, les victimes n'ont pas effectué de signalement**. Les raisons incluent la crainte de représailles sur leur thèse ou leur financement, des procédures perçues comme complexes ou floues, et des incitations explicites au silence de la part de supérieur·es. Ces peurs semblent malheureusement fondées : **5,7 % des répondant·es ayant signalé des violences rapportent des représailles**, telles que du harcèlement moral ou une privation de financements.

**66,9 % des victimes d'agressions lors de congrès n'ont effectué aucun signalement**, reflétant une absence de structure de soutien efficace. Les signalements restent donc rares et, lorsqu'ils existent, sont adressés principalement aux encadrant·es de thèse, organisateur·rices du congrès ou

colloque et aux représentant·es des doctorant·es (6 %), tandis que les recours judiciaires n'atteignent pas 1 %. **Environ 24 % des répondant·es ayant signalé des violences rapportent un manque de soutien ou des réactions inadéquates**, incluant des minimisations, une banalisation des faits ou des pressions pour qu'ils gardent le silence.

En cas de violences (harcèlement, agressions) lors des congrès, **les hommes semblent principalement concernés par les conséquences à court terme** (comme se mettre à l'écart pendant la durée du colloque) alors que les conséquences à plus long terme (sentiment d'insécurité, besoin d'un accompagnement psychologique) sont davantage rapportées par les femmes et les personnes non-binaires.

**Un tiers des répondant·es (35 %) aux questions ouvertes décrivent un phénomène d'impunité dans les congrès**, où certain·es agresseur·ses, connu·es de tous·tes, continuent d'être invité·es sans précautions particulières et sans qu'il y ait de conséquences à leurs actes. Ce climat nourrit une banalisation des violences, renforcée par une minimisation fréquente des faits par les victimes elles-mêmes ou leurs collègues. Enfin, **les victimes de violences telles que les agressions sexuelles ou les viols sur le terrain** qui ont accepté de détailler leur vécu dans une question ouverte (N=42) **n'ont effectué aucun signalement par peur des conséquences**, ce qui met en lumière l'urgence de renforcer les dispositifs de soutien et de protection dans les espaces académiques.

### Des témoins qui ne réagissent pas, ou en privé, et des signalements très rares

Dans le cas précis d'agressions sexuelles en congrès, on constate que les victimes ne parlent généralement pas ou ne signalent pas les faits en question. Comme nous l'avons mentionné précédemment, dans **66,9 % des cas aucun signalement n'a été fait** et la personne n'en a pas parlé. Dans les cas où la victime signale les faits, les interlocuteur·rices privilégié·es sont les encadrant·es de thèse, les organisateur·rices du congrès ou colloque et les représentant·es des doctorant·es à 6 % chacun, puis la cellule de signalement de l'institution de rattachement à 3 %. Enfin, on note que moins de 1 % des signalements sont effectués auprès de la police ou du procureur. De la même façon, les victimes de harcèlement signalent rarement les faits : **plus de 2 victimes sur 3 (67 %) déclarent n'en parler à personne ni à aucun service compétent.**

Dans les questions libres, 35 % des personnes décrivent un phénomène d'**impunité** en congrès : certain·es intervenant·es seraient connu·es de tous·tes pour être des agresseur·ses mais continuent d'être invité·e aux différents congrès. Par ailleurs, **plus d'un tiers (37 %) des répondant·es ont exprimé des préoccupations liées aux violences sexistes et sexuelles**, que ce soit dans le cadre des congrès ou durant le doctorat de façon plus générale. Parmi ces témoignages, 17,6 % ont souligné le risque de **dysfonctionnement des dispositifs**

**de signalement**, craignant qu'ils n'aboutissent à aucune mesure concrète ou efficace.

Ce manque d'actions de la part des organisations des événements scientifiques ou des dirigeant-es de laboratoire pousse les victimes à croire que les violences qu'elles ont subies sont normales ou peu prises au sérieux, ce qui ne les encourage pas à signaler leurs agresseur-ses, de peur que leur parole ne soit pas entendue.

*« Lors de mon tout premier jour dans le laboratoire, le directeur du labo a fixé ma poitrine pendant de longues minutes en se présentant. J'étais très jeune. Il se permet toujours régulièrement des remarques racistes et sexistes sous couvert d'humour. Personne ne réagit. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de VSS et de racisme au laboratoire

Pour les témoins de violences en congrès et comme c'est généralement le cas selon la littérature sur le sujet, **la première réaction des témoins est en fait souvent une absence de réaction**, puisque **66,2 % des témoins de harcèlement et 67,1 % des témoins d'agression sexuelle n'ont pas réagi**. Notons que contrairement aux faits de harcèlement où 14,5 % des cas rapportés étaient sans témoin, ce taux est presque deux fois plus élevé pour les agressions (25,5 % des agressions se seraient déroulées sans témoin).

Parmi les autres réactions que nous avons listées, il y a les cas minoritaires de proposition d'une aide à la personne victime (4 %) ou une dénonciation publique des agissements (6,1 % dans les cas de harcèlement ou 8,6 % en cas d'agression sexuelle). Dans 7,2 % des cas de harcèlement et 12,9 % des cas d'agressions sexuelles, il y a approbation des comportements observés, ce qui pose un important problème de culture de l'agression avec une part non marginale de témoins qui non seulement n'ont pas conscience de l'agression, mais surtout participent de fait à celle-ci. On peut aussi noter qu'**1 agression sur 4 s'est produite sans témoin** et n'est donc pas susceptible d'être approuvée ou dénoncée par d'autres participant-es. Dans le cas des **viols, soumission chimique et propositions de relations sexuelles tarifées, c'est 40,9 % des cas qui se déroulent sans témoin**. Par ailleurs, on peut être particulièrement alarmé-es par le fait que parmi les 13 personnes ayant rapporté avoir été victimes de ces faits en présence de témoins lors de congrès, **8 d'entre elles (soit 61,5 %) déclarent que ces témoins n'ont eu aucune réaction, et 3 d'entre elles (23 %) que des témoins ont approuvé ou encouragé ces comportements**.

Enfin, concernant les atteintes et agressions sexuelles vécues lors d'événements scientifiques, **les témoins sont 27,1 % à réagir en dénonçant les comportements en privé avec la personne victime**.

Sur le terrain, **la majorité des victimes de VSS hors viols et agressions sexuelles** (N=272) (59,8 %) **n'a signalé les VSS subies à personne ni à aucun service**. Parmi celles les ayant signalées, le recours aux instances institutionnelles reste marginal : 2,9 % ont sollicité la cellule de signalement de leur institution, 2 % ont informé un-e représentant-e institutionnel-le, et aucun signalement à la police n'a été noté, ce qui **souligne une réticence généralisée à signaler ces violences**, probablement liée à un **manque de confiance dans les systèmes de soutien** ou à une peur de représailles.

Malgré le faible nombre de répondant-es (N=42) à la question sur l'efficacité des mesures prises après le signalement de **proposition de relations sexuelles tarifées, viol ou soumission chimique sur le terrain**, on peut tout de même relever que **tous-tes ont indiqué ne pas avoir effectué de procédure de signalement par crainte des conséquences** sur leur thèse ou leur terrain, d'une mauvaise réception de leur parole ou par dépit (ne croyant pas que l'institution mettrait en place des mesures). Même si ce chiffre est faible, il démontre que la totalité des victimes des violences les plus *graves* au regard de la loi n'ont pas osé ou souhaité effectuer de procédure de signalement et qu'elles ont dû continuer leur thèse dans ces conditions.

Enfin, dans 34,7 % des cas, les témoins n'ont pas réagi face aux comportements signalés sur le terrain. Une proportion significative de victimes (40,6 %) indique qu'aucun témoin n'était présent. Les autres formes de réactions, telles que l'approbation (7,9 %), la dénonciation publique (2 %), ou l'aide apportée à la victime (4 %) restent marginales.

*« Étant une ancienne doctorante avec un financement précaire (contrat d'un an et demi, bourses/chômage), mon travail difficile exigeant des sacrifices personnels et professionnels n'a fait que renforcer ma vulnérabilité. Je n'aurais pas pu terminer mon doctorat sans le soutien infailible de mes ami.Es et de ma famille, mais à quel prix? En écrivant ces mots, je me remémore ces années de violence morale et ma gorge se noue. Le harcèlement est vicieux, puisque invisible et difficile à prouver. Dans le milieu de la recherche et de l'enseignement supérieur, fragilisé par la diminution des investissements publics, les abus sont fréquents, et la mise en concurrence des candidat.es a accentué le rapport de pouvoir entre encadrant.es et encadré.es. Il y a une omerta généralisée, il faut se taire pour obtenir un poste. Mais le silence règne aussi chez les collègues titulaires qui craignent d'être seul.es à exposer les cas de harcèlements et plus généralement le sexisme ambiant. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience des VSS et de leur gestion en laboratoire

On remarque un grand besoin de s'exprimer, de dénoncer et de parler, puisque **23 %** des répondant-es à une question libre sur les VSS en doctorat et dans la recherche **dénoncent des violences et des discriminations** dans le cadre de leur doctorat. Les dénonciations exprimées dans notre questionnaire démontrent à la fois de la **colère** et du **soulagement**, mais aussi de l'**inquiétude** de la part des répondant-es qui craignent d'être identifié-es.

### La peur de parler, la peur des conséquences

Les personnes ayant détaillé dans une question ouverte (N=563) leur expérience des violences sexistes et sexuelles ou de leur gestion dans les laboratoires représentent plus d'un-e répondant-e sur quatre (26,4 %). Parmi elleux, 14,4 % ont indiqué que les victimes n'ont pas souhaité ou pas pu effectuer de signalement. Les raisons évoquées sont multiples : **peur des conséquences** sur leur thèse ou leurs financements, **absence d'anonymat**, procédures de signalement perçues comme **complexes, floues ou trop longues**, ou encore une **incitation explicite au silence** émanant du laboratoire ou des supérieur-es hiérarchiques.

Ces témoignages révèlent un climat où les victimes se sentent piégées, particulièrement lorsque les violences sont perpétrées par des chercheur-ses titulaires occupant une position d'ascendant hiérarchique. Elles subissent souvent ces violences en silence, par crainte de représailles professionnelles et personnelles.

Il est également alarmant de noter que **5,7 % des répondant-es ont rapporté que leur signalement avait été suivi de représailles** : privation de financements, harcèlement moral ou pressions administratives. Ces situations soulignent l'urgence de créer un environnement sécurisé, où les victimes peuvent parler sans craindre de subir des conséquences dévastatrices.

*« J'ai rapporté la situation à ma direction de thèse, qui n'a en aucun cas agi et s'est contentée de "ricaner". Et elle n'a pas non plus arrêté d'encenser la personne en question. »*

- Un-e des répondant-es, au sujet de la gestion de son signalement pour VSS sur le terrain

Sur le terrain, **la majorité des victimes** (59,8 %) **n'a signalé les VSS subies à personne ni à aucun service**. Dans le cadre d'une réponse libre sur les suites de leur signalement (N=43), **près d'un quart** (24 %) des répondant-es ayant signalé les actes subis ont fait l'objet de **représailles** ou ont subi des **conséquences**, directes ou indirectes.

« En raison de notre statut de doctorant, nous sommes soumis à une direction de thèse, voire parfois à des financeurs, ce qui nous autorise peu de marge de manœuvre pour parler, par crainte de représailles... D'autant plus si on espère obtenir un poste à l'université après, il faut préserver son réseau. Pour moi, il y a clairement une forme d'omerta. Pour ce qui est du terrain et des violences qui peuvent s'y produire, on est dépendant des données, on ne peut pas se permettre de mettre en l'air notre terrain. Quoi qu'il en soit, nous ne sommes pas vraiment libres. »

- Un-e des répondant-es, au sujet de son expérience en laboratoire et sur le terrain

## Une minimisation des faits chez les victimes et chez les hommes

Parmi les répondant-es à une question libre sur les violences et les discriminations en doctorat et dans la recherche, **4,2 %** d'entre eux, majoritairement des hommes mais aussi quelques rares femmes, mettent en avant **l'absence** de VSS dans leur doctorat, voire **nient** l'existence de discriminations, notamment de genre. Par ailleurs, parmi les personnes indiquant n'avoir jamais vécu ou assisté à des VSS dans le cadre de leur doctorat, soit **16,5 %** des répondant-es sur cette question, **53,5 % déclarent avoir de la chance** ou trouver que, si les institutions mettent en place des outils de lutte contre les VSS, ceux-ci ne sont **pas suffisants**. Il ressort clairement que de nombreux-ses répondant-es (**12,3 %**) constatent un **changement positif** sur les VSS en doctorat, mais qu'il reste encore **beaucoup à faire**. En effet, un grand nombre a entendu des témoignages ou assisté à des violences ancrées et plus ordinaires, mais ne se considère pas comme victime.

Entrons maintenant dans les détails des différents lieux évoqués dans le questionnaire.

Parmi les personnes s'étant exprimées librement sur leur expérience des VSS et leur gestion en congrès, **20 % indiquent ne pas avoir vécu ni été témoin de VSS, dont 90 % d'hommes**. À l'inverse, 30 % des répondant-es ont témoigné de VSS vécues ou observées en congrès. 55,9 % de ces déclarations représentent des victimes de VSS, 26,5 % des témoins de VSS, et **18 % déclarent n'avoir été ni cible ni témoin de VSS, mais décrivent tout de même des faits de violences**. Ces dernier-es tendent donc à **minimiser les faits** dont iels ont été victimes ou témoins en congrès.

Dans une question libre concernant l'expérience des VSS et discriminations ainsi que leur gestion en laboratoire (N=563), plus d'1 répondant-e sur 4 (26,4 % des répondant-es au questionnaire) se sont exprimé-es. Parmi elleux, 13,6 % disent ne pas avoir vécu ou été témoin de violences en laboratoire. Ce chiffre reste malheureusement à nuancer, puisque parmi ces personnes, **13 % d'entre elles nient l'existence même de violences** au sein des laboratoires et près de **8 répondant-es sur 10 (79,7 %)** expliquent ne pas en avoir vécu mais avoir **entendu parler de faits de violences**, par bouche à oreille, au sein de leur laboratoire. Par

ailleurs, **6 %** des répondant·es à cette question déclarent ne pas avoir vécu de VSS dans leur laboratoire mais décrivent pourtant bien une situation de VSS dans leur témoignage, et **4 %** les **minimisent ou les justifient**.

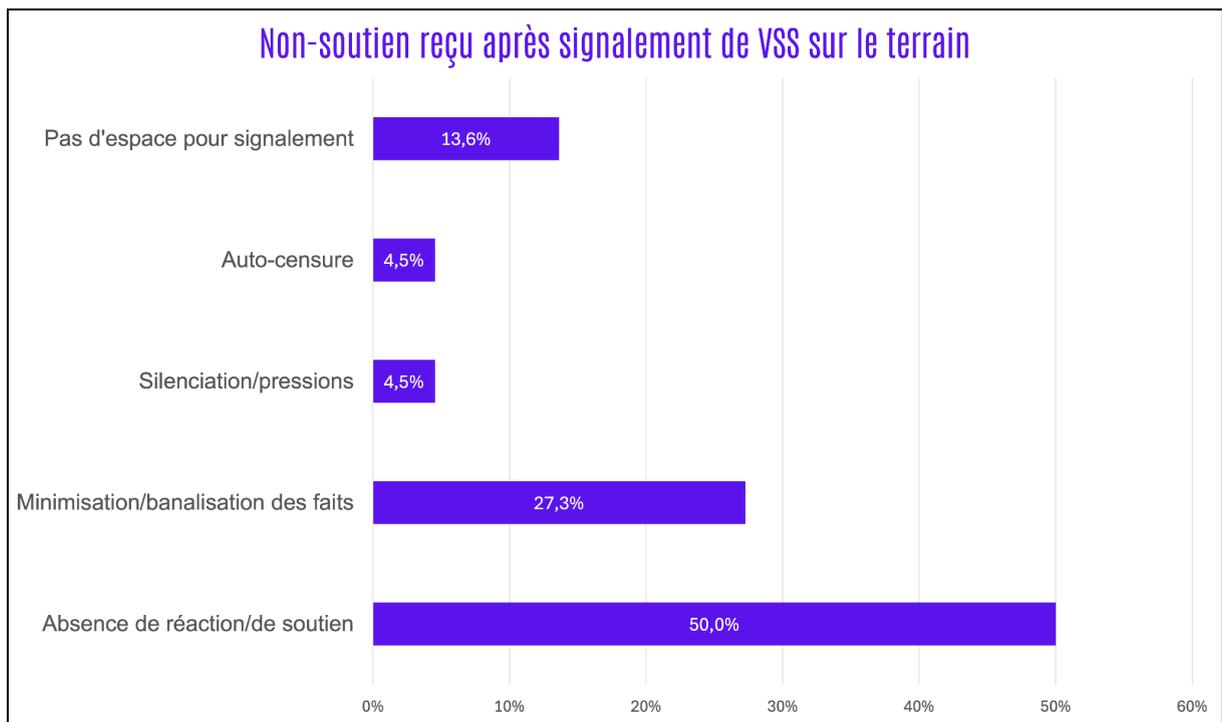
On comprend bien ici que de nombreuses personnes ne savent pas toujours reconnaître une violence telle que juridiquement définie, ou considèrent que les situations violentes auxquelles elles ont assisté sont moindres en utilisant différents termes qui minimisent ces violences (“attouchements”, “blagues douteuses”, “dragage lourde”, etc.).

Tout comme pour le laboratoire, nous avons laissé la possibilité aux répondant·es de s'exprimer librement sur leur expérience des violences sexistes et sexuelles ou de leur gestion sur le terrain. **Près d'1 répondant·e sur 10** (9,8 %) à cette question déclare ne pas avoir vécu de VSS mais en décrit malgré tout. Il y a dans certains cas une **négation**, dans d'autres, une **minimisation** de son propre vécu, et parfois une **méconnaissance** de ce que sont les VSS ou même une **justification** de celles-ci.

Au sujet de l'efficacité de la procédure de signalement de violences et de discriminations sur le terrain, **13,1 %** des répondant·es **nient ou justifient** des VSS vécues pour des raisons diverses (indirectes, inhérentes au terrain ou au sujet de thèse en soi), et n'ont pas engagé de procédure de signalement. Parmi les raisons citées : les violences n'étaient selon elleux **pas suffisamment graves**, la victime se considère comme une victime indirecte, elle **crain des conséquences** sur sa thèse, ou parce qu'elle a décidé de prendre de la distance ou d'**arrêter son terrain ou sa thèse**. Dans ces cas-là, on note qu'indépendamment du fait que les victimes effectuent un signalement ou non, les violences vécues et leur gestion impactent directement leur travail de terrain, et donc le bon déroulement et la qualité de leur thèse.

On note plusieurs occurrences d'incertitudes pour lesquelles il est difficile de déterminer s'il n'y a pas eu de procédure parce que la victime n'a pas signalé les violences ou bien parce qu'elle n'a pas été écoutée. Pour éviter tout biais de surinterprétation, ces quelques réponses n'ont pas été comptabilisées pour cette question.

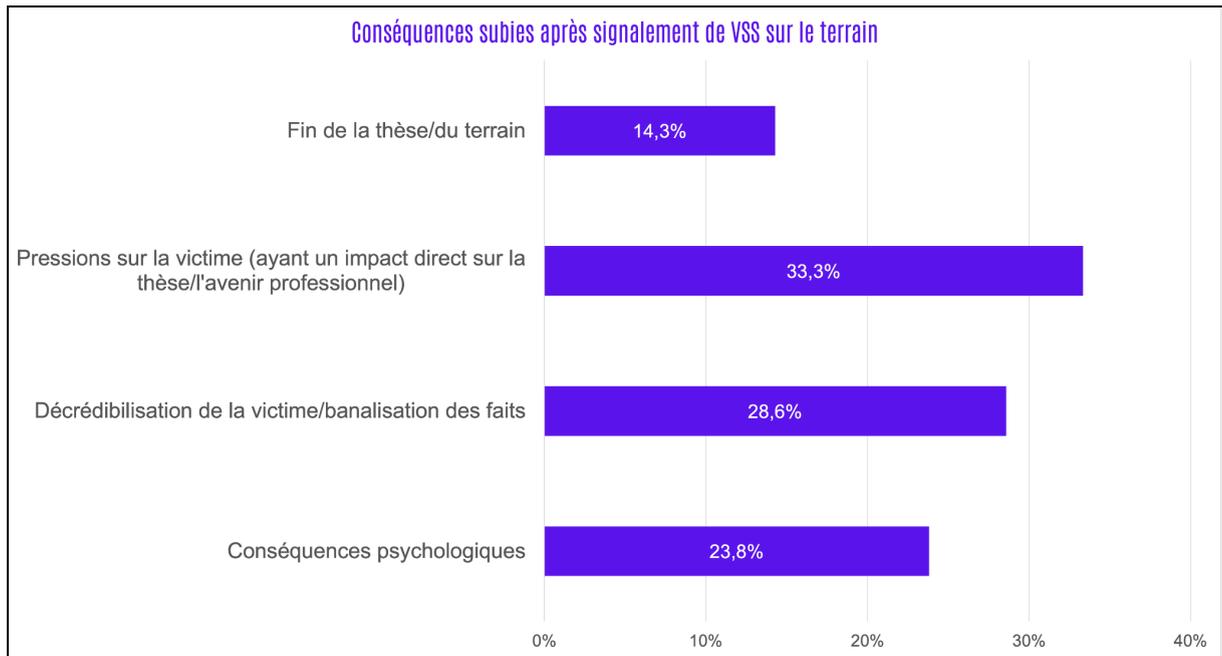
Nous avons demandé aux répondant·es ayant déclaré **manquer de soutien** ou avoir reçu un **soutien inadéquat** après un signalement de violences sur le terrain de partager leur expérience (N=43). Parmi les répondant·es à cette question, **1 sur 2** déclare n'avoir obtenu ni réaction, ni soutien de la part de leur institution, laissant les victimes seules. **27,3 %** dénoncent une **minimisation** et une **banalisation** des faits, **13,6 %** déclarent ne **pas avoir trouvé d'espace** pour effectuer un signalement et **4,5 %** avoir reçu des **pressions** pour ne pas parler. On peut aussi noter que **4,5 %** de répondant·es n'ont pas tenu à effectuer de signalement tant que leur thèse était encore en cours, de **peur des conséquences** d'un signalement sur leur thèse et doctorat.



## B. L'impact sur les victimes

Lorsque l'on demande aux répondant·es de faire des remarques sur les sujets développés ou non autour des violences et des discriminations dans le questionnaire (N=251), on retrouve quelques réponses (5,5 %) exprimant aussi un désarroi quant au fait que les violences et les discriminations vécues sur le terrain ont des **conséquences graves** tant sur le **court terme** (arrêt de la thèse) que sur le **long terme** (dépression, sentiment d'illégitimité dans son travail).

Nous avons demandé aux répondant·es ayant déclaré avoir manqué de soutien ou avoir reçu un soutien inadéquat après un signalement de violences sur le terrain d'évaluer et d'explicitier les représailles et/ou conséquences négatives éventuelles subies après leur signalement (N=36). Parmi ces répondant·es, **un tiers** déclare avoir reçu des **pressions** ayant eu un **impact direct** sur leur thèse ou leur avenir professionnel dans la recherche, **28,6 %** ont vécu une **décrédibilisation** de leur travail ou de leur personne et une **banalisation** des faits dénoncés, **23,8 %** disent avoir fait face à des conséquences négatives d'ordre **psychologique** (sentiment de solitude, impact sur l'estime de soi et la confiance envers les autres, sentiment de culpabilité et de honte) et **14,3 %** ont dû **mettre fin à leur travail de terrain, voire à leur thèse**.



## L'impact psychologique des violences

**Après avoir été victimes de faits de harcèlement lors d'un congrès, 37,2 % des répondant-es (N=325) se sont senti-es moins en sécurité.** Plus d'1 victime sur 5 s'est isolée pour le reste de cet événement scientifique et plus d'1 sur 10 n'a plus participé aux temps conviviaux. 1 sur 20 n'a plus osé présenter son travail lors d'événements scientifiques ultérieurs. 1 sur 10 a eu besoin de soins psychologiques et près d'1 sur 7 a envisagé d'arrêter sa thèse suite à ces violences.

On peut noter que les hommes semblent avoir plus de facilité à se mettre en retrait pour se protéger dans des situations de violence que les femmes : par exemple, 17 % des hommes n'ont plus participé aux temps de travail contre 4,3 % des femmes et 28,3 % des hommes se sont isolés pour 21 % des femmes. Les conséquences semblent beaucoup plus lourdes pour les personnes non-binaires, qui sont 33,3 % à avoir envisagé d'arrêter leur thèse et 13,3 % à avoir eu des pensées suicidaires. Par ailleurs, on remarque que **les conséquences à plus long terme telles que "j'ai eu besoin d'un soutien psychologique" concernent principalement les femmes (11,7 %) et les personnes non-binaires (26,7 %) que les hommes (1,9 %).**

Après avoir été **victimes d'agressions lors d'un congrès (N=94), 58,5% de nos répondant-es se sont senti-es moins en sécurité.** 1 sur 10 a eu besoin de soins psychologiques et près d'1 sur 8 a envisagé d'arrêter sa thèse suite à ces violences. Les agressions subies par les répondant-es ont également eu des impacts différents en fonction de leur genre, et ce de façon encore plus marquée : les réponses **"je me suis senti-e moins en sécurité" ou "j'ai eu besoin de soins psychologiques" sont sous-représentées chez les hommes** avec respectivement 18,2 % et 0 % dans ces catégories, et **sur-représentées chez les**

**femmes** (62,8 % et 7,7 %), et **chez les personnes non-binaires** (80 % pour chacune des catégories).

Enfin, si nous avons déjà indiqué que l'**ascendant procuré par une place dans la hiérarchie et / ou à un âge supérieur** à celui de la victime reste un déterminant essentiel des agressions, parmi les autres relations entre les deux parties notables, il y a aussi le fait pour une victime d'**appartenir au même laboratoire que la personne coupable à 15,8 %**. Ce chiffre est important à considérer pour comprendre que les conséquences d'une agression en congrès peuvent avoir d'importantes répercussions au-delà du congrès avec une confrontation répétée à un-e agresseur-se dans d'autres espaces professionnels.

### L'impact des violences sur la thèse

Parmi les répondant-es à une question libre sur d'autres sujets estimés comme importants et relatifs à notre étude sur le thème des violences sexistes et sexuelles au sein des laboratoires, **13,5 %** dénoncent une **maltraitance globale** des doctorant-es par des pressions, une surcharge de travail, un manque de règles et de cadres stricts, une grande précarité, ainsi qu'une normalisation du harcèlement moral. Par ailleurs, **20,5 %** détaillent spontanément des **expériences de violences au laboratoire** : intimidations verbales, physiques, remarques/comportements sexistes, avances sexuelles, conseils non-sollicités sur la maternité, transphobie ou âgisme. Enfin, **16,5 %** expliquent que les VSS et discriminations vécues en laboratoire ont des **conséquences graves**, telles que l'arrêt de la thèse, un sentiment d'illégitimité dans son travail, une dépression, voire des pensées suicidaires.

Pour **plus de la moitié** des répondant-es ayant été victimes de violences sexistes et sexuelles sur le terrain (54 %), ces violences ont eu des répercussions importantes sur leur travail doctoral. Parmi elleux, 30,7 % ont envisagé d'abandonner leur méthode de recherche, **18,7 % ont pensé à interrompre leur doctorat (dont 1,8 % l'ont effectivement arrêté<sup>29</sup>)**, 21,7 % ont envisagé de mettre fin à leur travail de terrain, 24,7 % ont pensé à le raccourcir, et 17,5 % l'ont effectivement fait. Par ailleurs, 11,4 % ont demandé un accompagnement, et 11,4 % ont changé de lieu de terrain.

Enfin, dans le cadre des agressions sexuelles pendant un congrès ou un événement scientifique extérieur, 9,1 % des hommes, 12,8 % des femmes et 20 % des personnes non-binaires ont envisagé d'arrêter leur thèse.

---

<sup>29</sup> Il est possible que ces chiffres sous-estiment la réalité, car les personnes ayant envisagé d'abandonner leur méthode de recherche ou d'interrompre leur doctorat, mais n'ayant pas répondu à l'enquête, pourraient être celles ayant effectivement quitté le programme doctoral, rendant ainsi leur absence dans l'échantillon difficile à interpréter.

## C. L'impact sur le milieu du doctorat et de la recherche

### SYNTHÈSE

Les résultats de l'enquête révèlent **un milieu doctoral marqué par une culture d'impunité et des dynamiques de pouvoir exacerbées**, favorisant les violences sexistes et sexuelles. Une différence générationnelle se dessine : les chercheur·ses les plus âgé·es et reconnu·es, souvent qualifié·es de "stars", sont perçu·es comme bénéficiant d'une tolérance accrue envers leurs comportements abusifs. Cette impunité institutionnalisée est renforcée par un système de relations étroites dans le milieu de la recherche, où les chercheur·ses se protègent mutuellement. Le terme "impunité" revient 75 fois de manière spontanée dans les réponses libres, soulignant un problème systémique à résoudre.

Ces violences contribuent à une exclusion progressive des femmes et à une chute de leur engagement académique. Selon les données disponibles, **le nombre de soutenances de thèse a diminué de 15 % en 2020**, avec un taux d'abandon atteignant 40 % dans les sciences humaines et sociales, souvent en raison de **mauvaises conditions de travail** et de **financements insuffisants**. La précarité, les violences et la détérioration de la santé mentale dissuadent de nombreux·ses étudiant·es de poursuivre une carrière académique, accentuant la diminution du nombre de doctorant·es constatée depuis plusieurs années par des études et le ministère.

Les VSS dans les milieux universitaires ne nuisent pas uniquement aux victimes, mais envoient également un message de dissuasion aux autres femmes, freinant leur carrière et exacerbant les inégalités de genre dans la recherche. Une transformation profonde des pratiques et des structures est essentielle pour enrayer ces dynamiques destructrices et instaurer un environnement sûr et équitable pour tous·tes les doctorant·es.

### Une différence générationnelle

On retrouve dans l'ensemble du questionnaire des remarques sur la **différence générationnelle**. Bien que les violences et les discriminations n'excluent pas les plus jeunes agresseur·ses, il semblerait qu'il y existe une plus grande tolérance, justification et minimisation des violences dans le milieu de la recherche, y compris dans les sciences humaines et sociales, en particulier de la part des chercheur·ses les plus intégré·es et reconnu·es dans leur domaine (souvent appelé·es dans les réponses les "**chercheur·ses stars**").

*« De mon point de vue, l'abus sexuel est l'une des formes de l'abus de pouvoir. La starisation et la médiatisation, le système de récompense des universités légitiment cet abus de pouvoir. Tant qu'il n'y aura pas de transformation profonde des méthodes d'évaluation et de la considération des chercheurs, "rien" ne changera. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience en laboratoire

Le doctorat est considéré par de nombreux-ses répondant-es comme *un petit milieu fermé*, dans lequel les chercheur-ses se connaissent souvent, sont ami-es, et **se défendent ou se couvrent en cas de signalement**. Le terme d'«**impunité**» est beaucoup revenu dans les réponses (75 fois), dénotant une violence institutionnalisée à laquelle une réponse doit être apportée.

*« Un très vieux émérite d'une autre université m'a touché les seins en public (nous étions sur l'estrade) face à un amphithéâtre dans lequel 30 personnes étaient assises, je pense qu'au moins 2 ont vu dont un prof à moi (d'avant mon doctorat et aussi extérieur à la fac). Personne n'a réagi, même pas cet ancien prof. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de VSS lors d'un congrès

## La diminution du nombre de doctorant-es interpellé

*« Le pire mécanisme, dans notre milieu, c'est l'impunité de ceux qui agressent. Ils violent, blessent, humilient, et on les laisse continuer à enseigner et encadrer. Les insuffisances, quand il s'agit de droit et de VSS, sont dévastatrices. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience en doctorat

Selon une note publiée par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (Note flash du SIES n°2021-09), en 2020 **le nombre de soutenances de thèse a chuté de 15 % par rapport aux chiffres observés depuis dix ans**.

Un article du Monde<sup>30</sup> publié en juin 2021 au sujet de cette note indique qu'«*en 2010, en France, l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur évoquait, au cours d'une évaluation de plusieurs écoles doctorales, un taux moyen d'abandon variant de 5 % en sciences de la vie et en santé à 40 % en*

---

<sup>30</sup> Lumineau, 2021

sciences humaines et sociales, où les thèses sont moins financées et durent plus longtemps.” Dans ce même article, Le Monde interroge Marianne Le Gagneur, co-créatrice du podcast Thésard-es, qui explique que “dans le milieu universitaire, l’arrêt de la thèse est souvent teinté de non-dits. Les concernés cessent de venir au labo, leur engagement se dilate petit à petit, et puis un jour ils disparaissent, et personne ne se pose de question”.

Sylvie Pommier, présidente du Réseau National des Collèges Doctoraux, met en avant, à propos de cette baisse d’étudiant-es, le fait que “du côté des doctorants, on a vu aussi se développer un débat sur la précarité, les inquiétudes sur la santé mentale et la publication d’ouvrages sur les **mauvaises conditions de déroulement de thèse**. Les étudiants se posent des questions avant de s’engager”.<sup>31</sup>

En 2020, l’alliance Athena, qui réunit les principaux acteurs de la recherche publique française en sciences humaines et sociales, publie un rapport sur le doctorat<sup>32</sup>, avec un **constat particulièrement alarmant pour les sciences humaines et sociales**. En effet, ce rapport explique cet “abandon du cursus doctoral de plus de 40 % [par un défaut] de bonnes conditions de travail et de financements”.<sup>33</sup>

Enfin, une note du service statistique du ministère de l’enseignement supérieur publiée plus récemment (en juin 2023) indique que le nombre de doctorant-es diminue toujours.

*« Les violences sexistes et sexuelles contribuent à exclure les femmes des milieux universitaires et de la recherche. Agresser une femme, c’est aussi la décourager et nuire à sa carrière. Ça envoie aussi un message menaçant à toutes les autres femmes. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience en doctorat

---

<sup>31</sup> Simon, 2024

<sup>32</sup> Bonnafous-Boucher et Alliance Athéna, 2020

<sup>33</sup> Source : <https://www.cge.asso.fr/restitution-du-rapport-sur-le-doctorat-en-shs-de-lalliance-athena/>

## IV. Les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences

L'un des objectifs de ce rapport est d'évaluer les dispositifs de prévention des violences sexistes et sexuelles mis en place dans les différents cadres que nous avons identifiés (au sein du laboratoire, pendant les colloques ou congrès, et pour le travail de terrain), afin de mieux connaître l'état de leur déploiement, ainsi que leur visibilité et leur efficacité perçue par les doctorant·es. Les dispositifs de prévention des violences sexistes et sexuelles jouent un rôle essentiel pour garantir un environnement inclusif et respectueux dans l'enseignement supérieur. Ces mesures et dispositifs sont utiles aux jeunes chercheur·ses comme aux plus aguerris·es : du premier pas en laboratoire à l'immersion dans des terrains difficiles, il est important pour tous·tes d'avoir **des moyens de se renseigner, de discuter et de signaler des comportements inappropriés**. En protégeant le bien-être des étudiant·es, des travailleur·ses et de l'ensemble des acteur·ices académiques, ces initiatives renforcent la confiance mutuelle, la collaboration et la sérénité nécessaires aux échanges scientifiques et à l'épanouissement personnel et professionnel. Investir dans la prévention, c'est garantir un espace où chacun·e peut évoluer et contribuer sans crainte à la construction du savoir.

### A. Des dispositifs peu efficaces et transparents

#### SYNTHÈSE

Les dispositifs de prévention des VSS en milieu académique sont largement considérés comme insuffisants. **52,6 % des hommes et 63,5 % des femmes rapportent que les VSS n'ont jamais été spécifiquement abordées dans leur formation ou parcours doctoral.**

À peine **9,9 % des répondant·es estiment que des mesures claires existent dans leur établissement** pour prévenir ou traiter ces violences sur le terrain.

Une disparité selon le genre est notable : 13,7 % des hommes partagent cet avis, pour 8,8 % des femmes. Enfin, le manque de transparence et la défiance envers les institutions sont illustrés par le fait que 28,4 % des hommes et 38 % des femmes se disent peu ou pas à l'aise pour discuter des VSS avec leurs encadrant·es.

Dans les congrès, **70,1 % des répondant-es déclarent qu'aucune mesure particulière pour lutter contre les VSS n'est visible, et seulement 8 % indiquent avoir été informé-es de leur existence.** La méconnaissance de ces dispositifs est amplifiée par l'incapacité des participant-es à évaluer leur efficacité : 40,8 % déclarent ne pas pouvoir se prononcer. On remarque surtout que lorsque les doctorant-es sont informé-es de l'existence des mesures, iels les trouvent efficaces en moyenne à 60,3 %. Ce constat est appuyé par une **demande d'une communication régulière et claire sur les dispositifs existants par un quart des répondant-es** aux questions ouvertes, ce qui souligne la nécessité d'améliorer la visibilité et la sensibilisation autour des mesures de prévention.

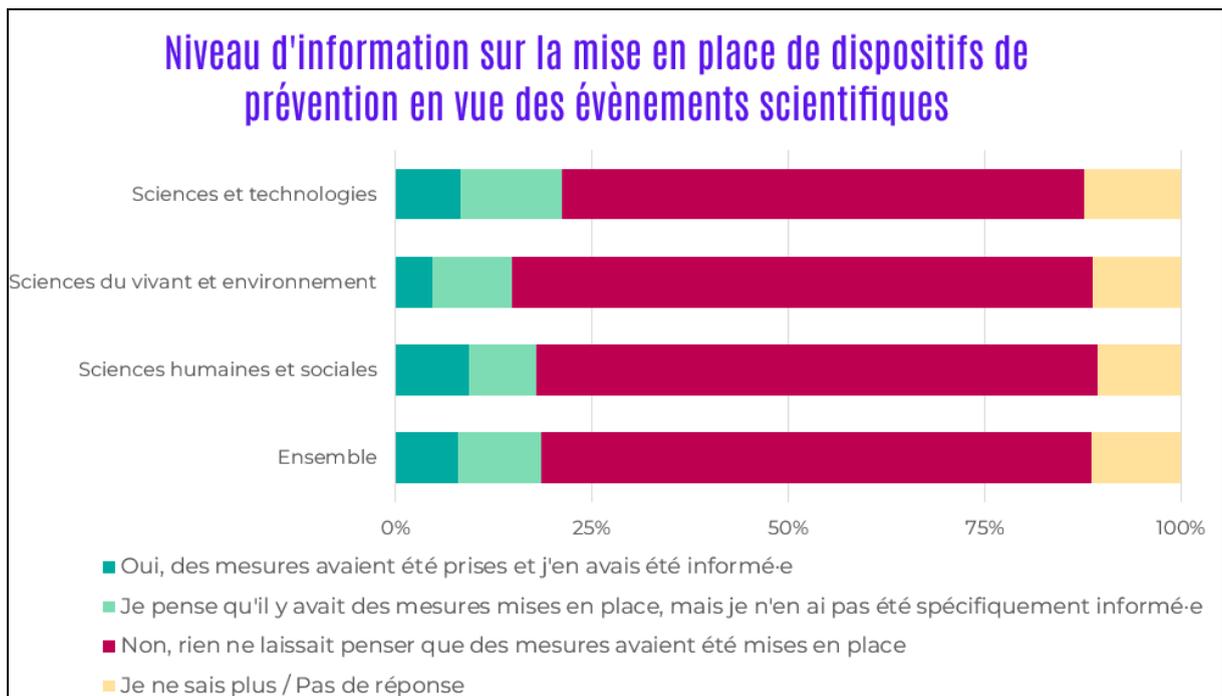
Parmi les **répondant-es ayant signalé des VSS en laboratoire, 81 % rapportent une expérience négative** à la suite de leur signalement. Les principales raisons incluent des réactions méprisantes (20 %), des procédures opaques ou décourageantes (30 %) et l'absence ou l'insuffisance des mesures prises (46,6 %). **De manière alarmante, 3,3 % des victimes affirment avoir été explicitement encouragées à garder le silence** pour éviter des conséquences sur leur thèse. Sur le terrain, les répondant-es témoignent également d'un manque ou d'une absence de mesures après signalement, conduisant certain-es à s'organiser entre pairs pour s'entraider. Bien que 64,7 % des victimes ayant reçu du soutien mentionnent une aide institutionnelle ou collégiale, une grande majorité reste insatisfaite du traitement de leur signalement, citant un manque de transparence et d'efficacité des mesures prises.

Censés promouvoir l'égalité des genres, **les quotas de parité dans les laboratoires sont pourtant ouvertement critiqués** selon 6,8 % des répondant-es. Les femmes, sous-représentées dans l'ESR, se retrouvent confrontées à une double pression : atteindre les objectifs de parité tout en devant constamment prouver leur légitimité, souvent remise en question par des collègues ou employeurs. Ce phénomène, lié à un manque de compréhension des politiques paritaires généralisé parmi les acteur-ices de l'ESR, doctorant-es, titulaires, personnel administratif, etc., contribue à renforcer les discriminations de genre et les inégalités professionnelles.

Nous avons demandé à nos enquêté-es s'ils étaient d'accord ou non avec l'affirmation suivante : « *En France, les universités, les écoles doctorales et les laboratoires prennent aujourd'hui des mesures suffisantes pour prévenir les VSS* ». Les réponses que nous avons récoltées montrent des différences selon le genre : 28,4 % des hommes estiment que cela est vrai, là où seules 17,7 % des femmes et 16,6 % des personnes non-binaires sont d'accord. Au-delà de cet écart, **la majorité des répondant-es à cette question considère que les mesures de prévention des VSS sont aujourd'hui encore insuffisantes** (53,4 % des répondant-es N=2134).

## Un manque de transparence sur les dispositifs existants

Nous avons pu voir que le cadre des événements scientifiques d'ampleur (tels que les congrès), généralement perçu comme à la fois *dans* et *en-dehors* des normes professionnelles, favorise la survenue de comportements maltraitants ou violents. Ce sont typiquement des espaces dans lesquels un cadre de prévention et de sanction des violences sexistes et sexuelles constitue un garde-fou essentiel. Pourtant, et c'est tout à fait regrettable, les résultats de notre enquête montrent une absence généralisée de mesures ou une méconnaissance importante des dispositifs mis en place autour de ces événements scientifiques.



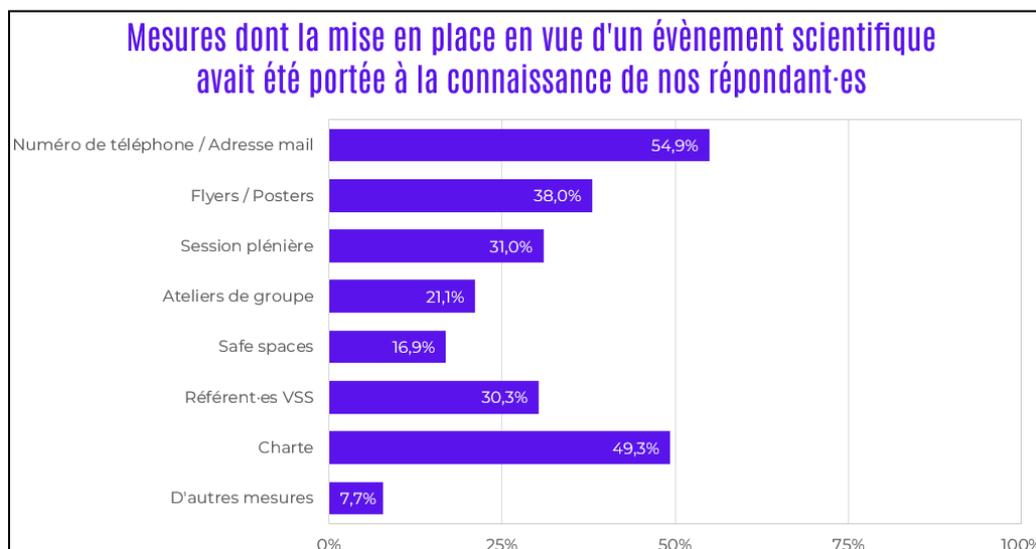
En effet, **7 répondant-es sur 10 déclarent que rien ne laissait penser que des mesures avaient été mises en place pour le dernier congrès ou colloque auquel iels avaient participé** (70,1 % des répondant-es ayant déjà participé à un événement de ce type). 8 % seulement des personnes interrogées affirment avoir été informées de l'existence de tels dispositifs en amont de l'événement ou pendant son déroulement. Ce chiffre peut signifier deux choses : soit une réelle absence de mesures, soit un manque criant de communication qui rend ces dispositifs invisibles pour une grande majorité des participant-es - et donc très peu efficaces.

Les mesures dont la mise en place a été connue des répondant-es sont variées. Nous leur proposons notamment de faire savoir si parmi elles se trouvaient des exemples issus de la liste suivante :

- La mise en place et la diffusion d'un numéro de téléphone ou adresse mail à contacter pour tout signalement de faits de VSS ;
- L'affichage de flyers et posters de prévention en matière de VSS ;

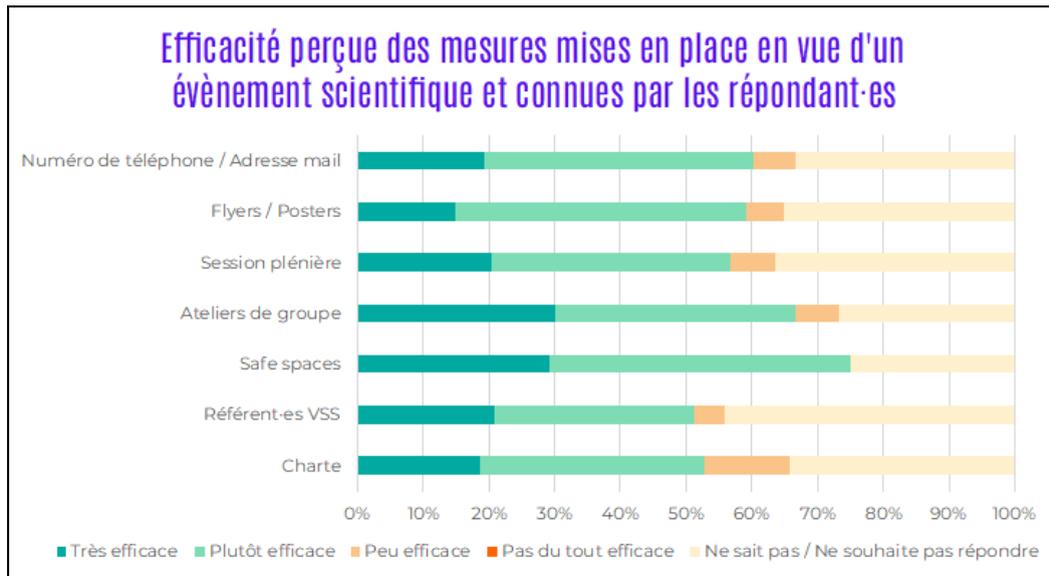
- L'organisation d'une session plénière sur la question des VSS et/ou sur leur prévention dans l'ESR ;
- L'organisation d'ateliers de groupe sur la question des VSS et/ou sur leur prévention dans l'ESR ;
- La mise en place d'espaces sécurisés (safe spaces) ;
- La désignation de référent-es VSS présent-es à chaque temps collectif ;
- La diffusion d'une charte faisant référence à la lutte contre les VSS en amont ou pendant le congrès

Les dispositifs les plus fréquemment rapportés par les répondant-es étaient la diffusion d'un contact (téléphone ou mail) en cas de signalement nécessaire, et l'affichage d'une charte. L'organisation de temps de discussion au sujet des VSS, qu'il s'agisse de plénières ou d'ateliers de groupe, était plus rare.

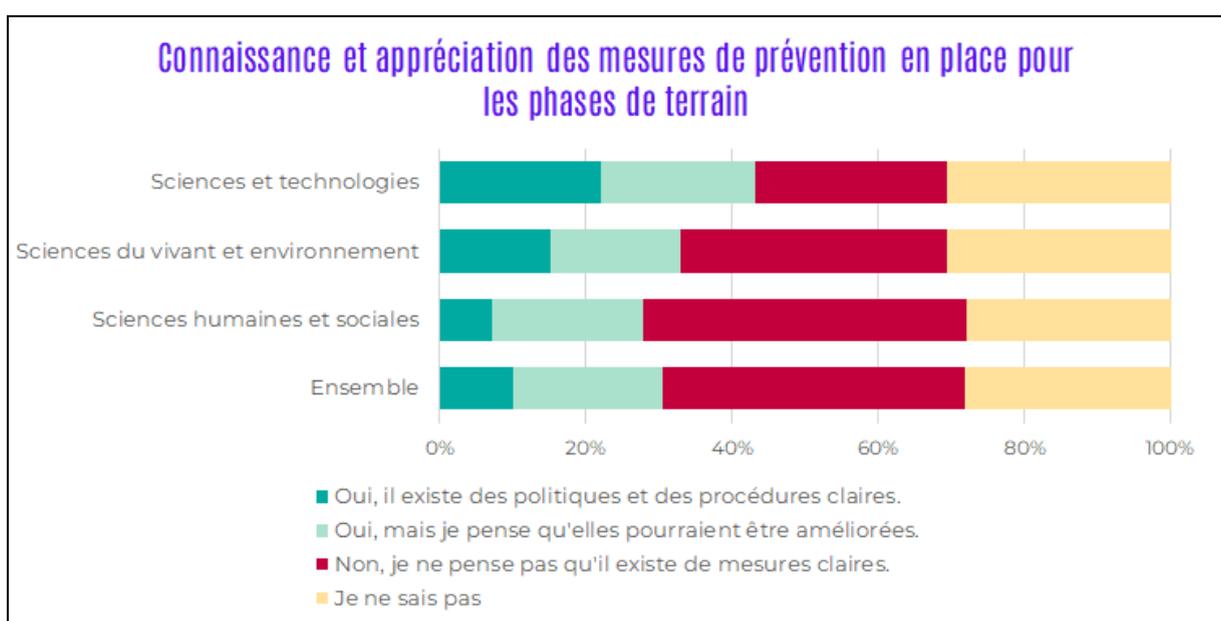


Les répondant-es informé-es de l'existence de mesures mises en place pour le dernier congrès ou colloque auquel iels avaient participé ont été interrogé-es sur l'efficacité de ces mesures. 40,8 % d'entre elleux ont répondu qu'iels ne sauraient pas jauger cette efficacité. Ce cas mis à part, **lorsque les répondant-es se sentent capables d'évaluer l'effet des mesures prises lors d'un évènement scientifique, iels sont une grande majorité à les trouver efficaces** : pour l'ensemble des exemples de dispositifs considérés, la part de répondant-es les trouvant "peu efficaces" se situe autour de 6 %<sup>34</sup>, et aucun-e ne les a trouvés "pas du tout efficaces". Ces résultats doivent inciter les institutions et équipes organisatrices d'événements scientifiques à répliquer ces expériences et à rendre systématique la mise en place de tels dispositifs. Ils doivent appuyer la nécessité d'améliorer la communication sur l'existence de ces mesures, comme sur leurs résultats.

<sup>34</sup> À l'exception de "la diffusion d'une charte faisant référence à la lutte contre les VSS", jugée peu efficace par 13% des répondant-es ayant identifié cette mesure.



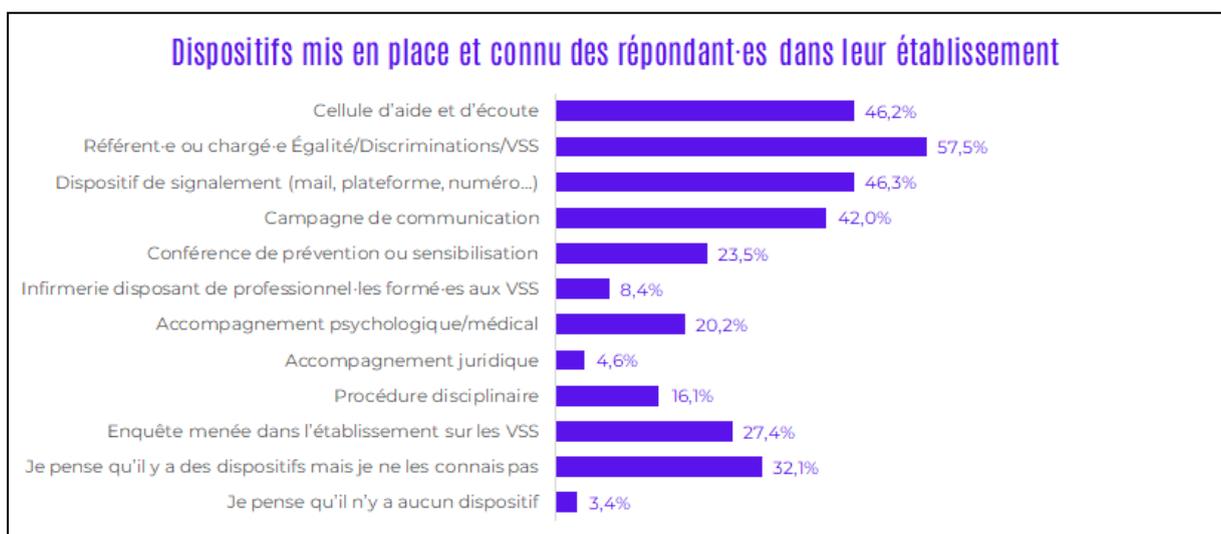
Ce problème de rareté des dispositifs de prévention identifiés ne se limite malheureusement pas aux congrès. Les violences sexistes et sexuelles sur le terrain restent également un sujet largement sous-traité par les établissements universitaires. En effet, seul-es **9,9% des répondant-es ayant effectué un travail de terrain ont connaissance de mesures claires mises en place** par leur établissement pour prévenir ou traiter les VSS survenant dans ce cadre. Ce chiffre varie de façon importante selon le domaine considéré : les répondant-es en “Sciences et technologies” et en “Sciences du vivant et environnement” sont, respectivement, trois fois et deux fois plus nombreux-ses que les répondant-es en “Sciences humaines et sociales” à identifier des dispositifs ou des procédures claires. Cette différence peut provenir de la plus grande fréquence des travaux de terrain effectués en équipe dans ces deux premiers domaines scientifiques.



En outre, **une majorité des répondant-es considèrent que les problématiques liées aux VSS et à leur survenance sur le terrain n'ont pas été spécifiquement abordées dans leur formation** ou leur parcours doctoral. Cet avis est donné par 52,6 % des hommes et 63,5 % des femmes ayant réalisé un travail de terrain, soulignant une lacune importante en matière de sensibilisation et de préparation pour gérer les risques de VSS sur le terrain. Enfin, le malaise autour de ces thématiques est palpable. Parmi les répondant-es réalisant des travaux sur le terrain, **28,4 % des hommes et 38 % des femmes se disent peu ou pas à l'aise pour discuter du sujet des VSS avec leurs encadrant-es**. Ce chiffre reflète une défiance persistante envers les structures hiérarchiques et un manque d'espaces sécurisés pour aborder ces questions dans le cadre du doctorat.

Dans le cadre du laboratoire, on constate certes une meilleure communication sur la mise en place de mesures de lutte contre les violences et les discriminations, mais les chiffres ne sont toujours pas à la hauteur de l'enjeu. **Moins d'un tiers (30,1 %) des 1934 répondant-es se rendant au laboratoire plus d'une fois par an estiment être bien informé-es sur les dispositifs de prévention et de signalement** qui y existent ; 44,3 % estiment qu'il y existe des mesures mais ne disposent pas d'informations claires à leur sujet ; **24,5 % n'ont connaissance d'aucun dispositif dans leur établissement** et 1,14 % n'ont pas trouvé d'information à ce sujet alors même qu'ils en ont activement cherché.

L'analyse des dispositifs repérés par nos répondant-es dans leur établissement est elle aussi préoccupante. En effet, la plupart des éléments de la liste que nous présentons sont identifiés comme présents dans l'établissement par moins de la moitié de nos répondant-es se rendant au laboratoire. Nous devons le souligner encore une fois : lorsque ces dispositifs ne sont pas connus des personnels et usagers d'un établissement d'enseignement ou de recherche, leur efficacité comme outils de prévention, de signalement et d'accompagnement face aux VSS est amoindrie.



L'information disponible sur ces dispositifs au sein des établissements est, par ailleurs, rarement portée à la connaissance des doctorant·es dès leur intégration. Nos répondant·es sont 15,4 % seulement à avoir indiqué que les dispositifs dont ils avaient connaissance leur avaient été présentés à leur arrivée au laboratoire : cela concerne 21,7 % des répondant·es en "Sciences et technologies" et autour de 11 % des répondant·es en "Sciences du vivant et environnement" ou en "Sciences humaines et sociales". Pour la plus grande part (28,6 %), les dispositifs leur ont été présentés quand ils étaient déjà intégré·es au laboratoire depuis un moment. 16,3 % se sont renseigné·es d'eux-mêmes pour savoir quelles mesures existaient, et 4,3 % n'ont appris leur existence qu'une fois qu'il était nécessaire d'y recourir.

Ainsi, notre enquête montre une présence faible de dispositifs de prévention connus des doctorant·es. Nos répondant·es **expriment pourtant une forte demande de sensibilisation et d'information**. D'après les très nombreux·ses répondant·es (N=978) ayant renseigné une question ouverte les invitant à se prononcer sur les mesures qui, d'après eux, permettraient de mieux gérer les violences sexistes et sexuelles au laboratoire, 1 personne sur 4 estime qu'une communication régulière sur les dispositifs existants, notamment au début de chaque année universitaire ou en ouverture des congrès, serait une bonne mesure de prévention des VSS. Certain·es répondant·es soulignent également le manque de dispositifs de signalement lors des congrès, même lorsque des situations de violences et discriminations ont déjà été constatées. Surtout, **des formations systématiques et obligatoires sur la prévention des VSS sont largement plébiscitées : près de 46,1 % des répondant·es y sont favorables**.

Ces résultats mettent en lumière **des dispositifs de prévention insuffisants, souvent absents ou mal communiqués**, soulignant l'importance d'une meilleure sensibilisation, d'une communication accrue et de formations obligatoires pour répondre aux attentes et besoins des participant·es. Sans ces changements, il sera difficile d'**instaurer un environnement académique et professionnel réellement inclusif et sécurisé**.

### Les quotas de parité, une mesure toujours peu acceptée

Les répondant·es ayant accepté de développer dans une question ouverte (N=299) leur expérience sur les attentes et pressions auxquelles ils ont pu être confronté·es en laboratoire en fonction de leur genre constatent par ailleurs que les femmes ont un véritable **devoir de faire leurs preuves**, bien plus que leurs homologues masculins. En outre, **6,8 %** de ces répondant·es déclarent avoir subi ou assisté à des **critiques ouvertes sur les quotas de parité**. Ces politiques paritaires, créées pour favoriser l'égalité femmes/hommes, peuvent être à double tranchant pour les femmes, en particulier lorsqu'elles ne sont pas suffisamment bien expliquées ou mal comprises par l'ensemble des acteur·ices de la profession. On observe donc, tout d'abord, une pression sur les femmes pour atteindre des

quotas, et donc beaucoup de travail supplémentaire attendu de leur part. En effet, les femmes étant peu nombreuses dans l'ESR, en particulier sur des postes à responsabilité, les rares d'entre elles qui peuvent remplir certains rôles sont ainsi plus souvent sollicitées.

*« Il y a eu des pressions sur moi-même et une autre doctorante pour devenir représentantes des doctorant-e-s à certains conseils, pour des questions de parité. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience de pressions subies en fonction de son genre au laboratoire

*« “ On te demande que le jury de thèse soit à moitié des femmes, il leur reste plus qu'à nous demander des handicapés comme ça on sera woke”. Ce genre de remarques nous rappelle que notre travail est inconséquent pour ces hommes-là. Nous sommes par défaut incompetentes, présentes seulement grâce aux quotas. Il est très pénible de ressentir que nos qualités en tant que chercheuses ne comptent pas. »*

- Un-e de nos répondant-es, relatant des remarques entendues en laboratoire

De plus, les femmes ont le sentiment de constamment devoir faire leurs preuves, au-delà de leurs diplômes et de leur expérience, puisque perçues par certains collègues ou employeur-ses comme engagées pour remplir les quotas et non pour leurs compétences.

*« J'ai souvent entendu des remarques sur les femmes chercheuses dans mon domaine, qualifiées d'incompétentes, accusées d'avoir monté dans la hiérarchie plus facilement que les hommes grâce aux quotas (...) Je n'ai jamais été témoin jusqu'ici de ce genre de commentaires à propos de collègues masculins. »*

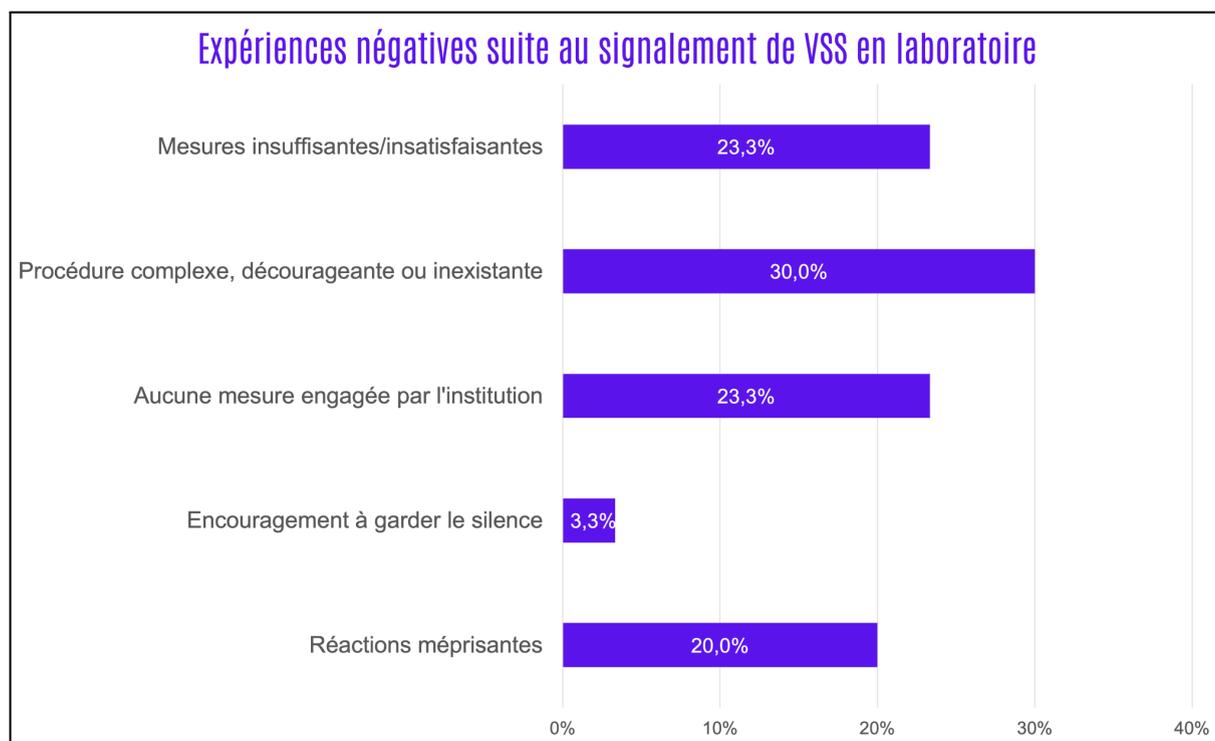
- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son expérience des VSS en laboratoire

## **Des mesures appliquées de manière insatisfaisante dans les laboratoires**

Les répondant-es ayant déclaré avoir subi ou assisté à des **VSS dans le cadre du laboratoire** (discriminations, harcèlement et injures, exhibition, voyeurisme, diffusion de contenus intimes sans consentement, etc.) et les ayant signalées ont également été invitées à évaluer les dispositifs qu'ils avaient

activés. On note que **21,4 %** des répondant-es déclarent avoir déjà eu des **retours positifs** suite à un signalement : iels mentionnent une **réelle écoute** et une **sanction** du comportement de l'agresseur-se (mise à l'écart, rappel à l'ordre, renvoi ou mise à distance).

Malheureusement, on constate surtout que **81 % des personnes ayant eu à signaler des violences survenues dans le cadre du laboratoire ont dû faire face à des conséquences négatives voire néfastes** suite à un signalement, et ce pour diverses raisons : des **réactions méprisantes** de la part des responsables ayant reçu des signalements (20 %), une **procédure opaque et décourageante**, y compris par crainte des conséquences du signalement (30 %), des **réactions jugées insuffisantes** car n'ayant pas eu d'impact ou ayant **aggravé la situation** (23,3 %) voire l'**absence totale de mesures engagées** par l'institution (23,3 %). On note de façon plus minime (3,3 %) un encouragement explicite des victimes à **garder le silence** ou à se rétracter pour conserver les financements de leur thèse.



« Procédure de signalement extrêmement lente, presque un an. Le responsable présumé a été interrogé 8 mois après le premier signalement (qui a été suivi de deux autres)»

- Un-e de nos répondant-es, au sujet de son signalement pour VSS en laboratoire

*« Les cellules d'écoute, leurs signalements et leurs recommandations se heurtent à l'immobilisme des institutions universitaires. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son signalement pour VSS en laboratoire

Les réactions méprisantes et l'absence de mesures prises à la suite d'un signalement sont une **violence supplémentaire** pour la victime qui dénonce les actes qu'elle a subis. Ces réactions, souvent connues des membres du laboratoire, n'offrent pas un terrain favorable à l'écoute des victimes, **poussant ces dernières à se taire et à subir en silence, de crainte de s'exposer aux conséquences** que pourrait provoquer un signalement.

*« Le dispositif ne prend pas en compte le bien-être des victimes. L'impunité de l'agresseur contribue à mettre en doute la parole de la victime. On croirait qu'elle a menti. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son signalement pour VSS en laboratoire

Les répondant·es ayant déclaré avoir assisté à ou subi une ou plusieurs **agressions sexuelles en laboratoire** et les ayant signalées ont également été interrogé·es sur leur évaluation du dispositif de lutte contre ce type de VSS. Parmi ces personnes (N=45), la totalité d'entre elles dénoncent une expérience négative suite à leur signalement et ce pour diverses raisons : des **réactions méprisantes** de la part des responsables ayant reçu des signalements (33,3 %), une **procédure opaque et décourageante**, y compris par **crainte des conséquences** du signalement (16,7 %), des **mesures jugées insuffisantes** car n'ayant pas eu d'impact ou ayant aggravé la situation (33,3 %) voire l'**absence totale de mesures** engagées par l'institution (16,7 %).

*« Mon agresseur n'a pas été convoqué par la direction, et n'a pas été éloigné de mon lieu de travail. Il prend ses pauses juste à côté de mon bureau tous les jours. Je n'ai pas été tenue au courant de la procédure de signalement sur le moment, et maintenant, on me fait savoir que comme la direction en a déjà parlé avec lui, mon signalement n'est plus recevable. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son signalement pour VSS en laboratoire

1 répondant·e sur 4 s'est exprimé·e dans un encart libre pour parler de son expérience des violences et des discriminations en laboratoire. Parmi elleux, **24,3 % estiment que les laboratoires ne sont pas nécessairement des lieux sûrs** (isolement et relations hiérarchiques propices aux VSS, collègues aux

comportements problématiques ou inquiétants, VSS courantes et normalisées) et **30 % remettent en cause les (in)actions de la direction des laboratoires** (mauvaise gestion des VSS, absence de référent·e ou cellule pas à l'écoute, ambiance générale propice aux VSS, laisser-faire, soutien des agresseur·ses).

*« Les chercheur·ses ont tendance à se croire exempt·es de comportements discriminants et/ou violents, sous le prétexte de leur niveau d'éducation, de leur prétendu progressisme et des connaissances qu'ils et elles pensent avoir quand il s'agit d'inégalités. Ils et elles se cachent derrière cette pureté pour ne pas avoir à réagir quand des situations problématiques surgissent. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience des VSS en laboratoire

**17,5 %** des répondant·es s'étant exprimé·es sur les suites de leur signalement de VSS en laboratoire déclarent avoir vécu ou constaté l'**absence de mesures et/ou de sanction, voire des réactions méprisantes** à la suite de ce signalement. 6,5 % indiquent que la procédure de signalement est trop longue ou a abouti à des mesures insuffisantes voire inadéquates.

**Parfois, n'attendant plus de mesures concrètes de la part des directions des laboratoires, certain·es doctorant·es s'entraident en se transmettant des informations sur les agresseur·ses déjà connu·es et s'organisent** entre elleux, mais cela ne concerne que 1,8 % des répondant·es à cette question.

## **Des lacunes dans l'application des mesures après les signalements de violences survenues en congrès**

Lorsque des violences surviennent à l'occasion d'un congrès ou d'un colloque, là aussi, il ne suffit pas de parvenir à s'informer sur les dispositifs existants et à s'en saisir : encore faut-il que ces saisines soient suivies d'effets. Or, parmi les 33 personnes qui ont eu à signaler des faits d'atteintes ou d'agressions sexuelles survenues lors d'un congrès, 7 seulement estiment que les mesures prises à la suite de ce signalement ont été efficaces. 5 estimaient que leur signalement avait été inefficace, et 9 autres n'ont pas été informé·es des suites données à leur signalement<sup>35</sup>.

Dans le cadre d'une question ouverte sur le traitement des violences sexistes, verbales ou ayant trait à du harcèlement signalées lors de congrès ou colloques (N=24), une majorité des répondant·es a rapporté une expérience négative après un signalement effectué en tant que victime ou témoin. En effet, 50 % ont indiqué qu'aucune mesure n'avait été prise à la suite d'un signalement, soulignant ainsi

---

<sup>35</sup> Les 12 personnes concernées restantes n'ont pas souhaité répondre à cette question complémentaire.

une part consternante d'inaction. Les doctorant·es sont parfois confronté·es à une forme de « laisser-faire » envers les agresseur·ses, et sont implicitement poussés à continuer leurs travaux et à faire abstraction des situations problématiques.

Six répondant·es (25 %) ont exprimé un sentiment de découragement à la seule idée de déposer un signalement concernant les faits dont iels ont été victimes ou témoins. Certain·es en ont été dissuadé·es au motif que l'agresseur·se était sur le point de partir à la retraite, tandis que d'autres ont entendu que la personne en question agissait ainsi en raison de son « caractère », banalisation qui a conduit à l'inaction.

**On observe ainsi une tendance à la minimisation des faits, qui se manifeste par une dissuasion à signaler.** Des doctorant·es victimes ou témoins de violences se sont vu conseiller de ne rien faire, avec pour argument l'idée qu'un signalement n'aboutirait de toute manière à aucune conséquence concrète. Ce type de discours renforce l'idée que dénoncer est vain, ce qui perpétue le silence des victimes et l'impunité des agresseur·ses.

Certain·es doctorant·es ont tout de même rapporté une expérience positive à la suite de leur signalement d'un fait de VSS. **Dans ces cas, le signalement a servi de levier pour des actions concrètes** : des mesures ont été engagées et des dispositifs de lutte contre les VSS ont été mis en place. Par exemple, un protocole de signalement, de prévention et de sensibilisation a été instauré à la suite d'un signalement qui était, au départ, resté sans solution. Certain·es doctorant·es ont également obtenu des excuses de la part de l'agresseur·se, ce qui témoigne de la reconnaissance du tort causé. Par ailleurs, deux répondant·es ont fait état de l'exclusion d'agresseur·ses des colloques dans le cadre desquels des cas de violences sexistes et sexuelles étaient avérés. Toutefois, pour une autre personne, les comportements problématiques ont perduré même après les procédures de signalement, ce qui montre que les démarches effectuées peuvent parfois rester insuffisantes pour enrayer les violences et garantir la sécurité ultérieure des victimes s'étant manifestées.

### Les difficultés pour mettre en place des mesures spécifiques contre les violences et les discriminations sur le terrain

Lorsque l'on demande aux répondant·es de faire des remarques sur les sujets développés ou non autour des violences et des discriminations dans le questionnaire, **27,8 %** décrivent des **expériences négatives** sur le terrain et le **manque ou l'absence de mesures prises** après un signalement, poussant les étudiant·es à s'organiser seul·es pour trouver des solutions et s'entraider.

Nous avons demandé aux répondant·es ayant déclaré avoir reçu du soutien après un signalement de violences sur le terrain d'expliquer les formes qu'a pris celui-ci, afin de tenter de **comprendre quelles solutions avaient fonctionné et permis une résolution satisfaisante pour les victimes**. Parmi les répondant·es à cette

question (N=30), **64,7 % ont reçu un soutien clair de la direction**, de leur institution ou de collègues. Puis, à parts égales, 11,8 % ont eu la possibilité d'avoir un **accompagnement psychologique**, 11,8 % ont pu prendre une distance avec leur terrain ou **obtenir un changement de direction**, et enfin 11,8 % estiment qu'ils ont pu avoir un soutien mais que celui-ci n'était pas suffisant.

**Les mesures prises à la suite des signalements sont perçues comme inefficaces ou restent largement inconnues des victimes sur le terrain.** Parmi celles qui ont signalé des faits, **43,6 % déclarent ne pas en connaître les suites**, et une minorité a jugé les mesures prises par leurs interlocuteur·ices **tout à fait inefficaces (7,9 %)**. Ces résultats traduisent un **manque de transparence et d'efficacité dans les dispositifs institutionnels**, qui semblent incapables de répondre de manière satisfaisante aux besoins des victimes.

## B. La satisfaction après le recours aux dispositifs

### SYNTHÈSE

Parmi les répondant·es ayant signalé des VSS ou des discriminations dans les laboratoires, seuls 6,3 % déclarent avoir obtenu des résultats satisfaisants, tels que l'éloignement de l'agresseur·se, un changement de direction de thèse, ou un soutien concret. En revanche, près d'un quart (24,7 %) affirment que leur signalement n'a donné lieu à aucune mesure, ou a été suivi de réactions méprisantes ou de sanctions inadéquates.

Une proportion importante de répondant·es (**30 % critique l'inaction ou la mauvaise gestion des violences par les directions de laboratoires**, évoquant l'absence de référent·es formé·es, un climat propice aux VSS, et parfois un soutien explicite aux agresseur·ses. Sur le terrain, 68,8 % des répondant·es dénoncent une expérience négative liée à l'inefficacité des mesures après un signalement, avec des situations récurrentes comme l'absence totale de mesures (44,2 %), des procédures complexes ou opaques (15,4 %) et des réactions méprisantes (13,5 %).

Les répondant·es font part d'une **forte demande pour des formations obligatoires sur les VSS**, tant pour les personnels que pour les doctorant·es, ainsi que pour une **meilleure communication sur les dispositifs existants**. Des propositions incluent l'implication d'associations spécialisées, la création de plateformes anonymes et la désignation de référent·es indépendant·es.

Un quart des répondant·es expriment des attentes claires envers les institutions : des **sanctions fermes pour les agresseur·ses**, un accompagnement des

victimes, et des règles morales et juridiques explicites. Iels demandent également une **remise en question des dynamiques hiérarchiques et des pratiques élitistes**, considérées comme un terreau fertile pour les violences et discriminations.

Les répondant-es proposent enfin de mettre en place des mesures spécifiques, comme l'amélioration des cellules d'écoute, la formation obligatoire des encadrant-es, la présence de référent-es VSS dans les congrès, et la limitation des contacts avec des agresseur-ses connu-es sur le terrain. **Ces propositions visent à instaurer un environnement académique plus sûr, où les victimes sont protégées et écoutées.**

## Un bilan alarmant/insatisfaisant

Parmi les personnes s'étant exprimées sur leur expérience des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans les laboratoires (N=978, soit près d'1 enquêté-e sur 2), **6,3 %** déclarent que leur signalement a eu des **effets positifs et satisfaisants** pour la victime (éloignement de l'agresseur-se, changement de direction de thèse, communication sur les signalements/sanctions, réaction des témoins sur le moment, soutien, ou bien solution trouvée seule par la victime auprès de l'auteur-ice des faits). Cependant, **près d'1 sur 4** (24,7 %) déclare que le signalement n'a été suivi d'**aucune mesure**, qu'il a fait face à des **réactions méprisantes**, que la procédure a abouti à une **sanction inadéquate ou insuffisante**, voire qu'elle n'a pas abouti du tout.

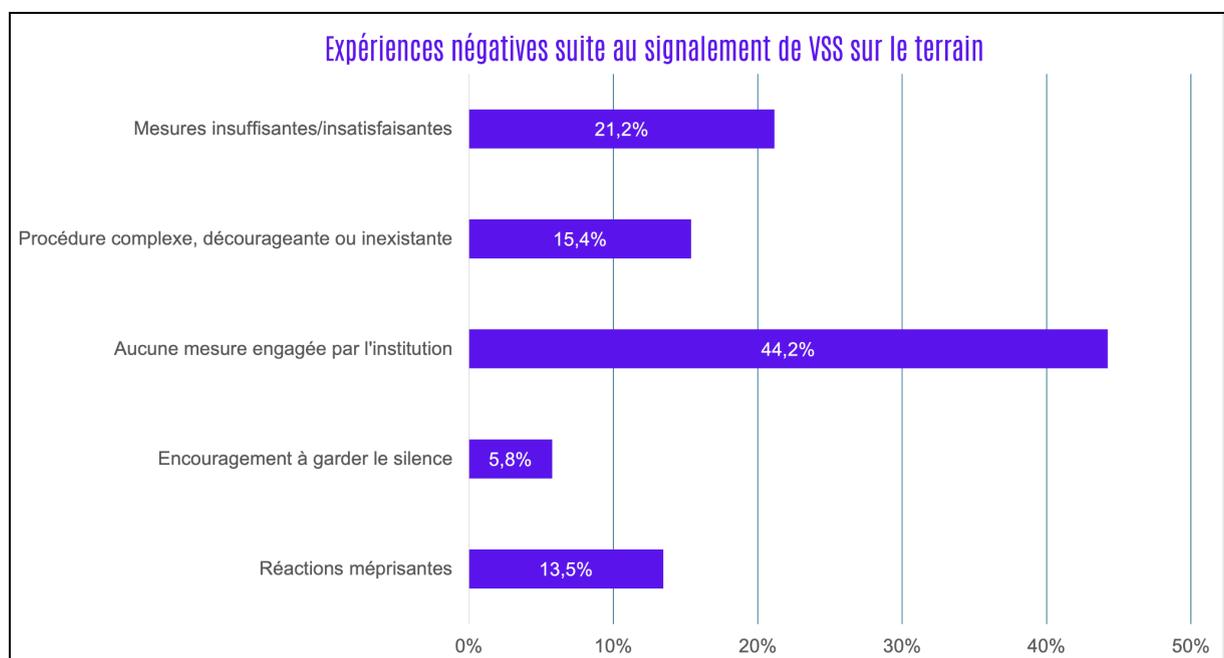
**30 % des répondant-es à cette question remettent clairement en cause les mauvaises actions, voire l'inaction totale des directions des laboratoires. Iels dénoncent une mauvaise gestion des VSS**, une absence de référent-e ou de cellule d'écoute, une ambiance parfois propice aux VSS, **un laisser-faire**, l'absence de mesures mises en place, et surtout le soutien envers les agresseur-ses dénoncé-es.

Parmi les répondant-es à la question ouverte sur l'efficacité de leur **signalement de violences sur le terrain** (N=92 sur les discriminations, exhibitionnisme et voyeurisme, harcèlement moral, sexuel, cyberharcèlement, injures, diffusion de contenus intimes sans consentement, agression sexuelle et viol), **68,8 % dénoncent une expérience négative.**

Les raisons sont diverses et sont réparties entre :

- **l'absence totale de mesures** engagées par l'institution et la non-considération de la parole de la victime (44,2 %) ;
- des **réactions méprisantes**, la parole de la victime a été moquée, l'agresseur-se a été soutenu-e (13,5 %) ;

- un **encouragement à garder le silence** (dans la plupart des cas pour des raisons de financement de la thèse) (5,8 %) ;
- des **mesures insuffisantes ou insatisfaisantes**, dont certaines ont pu aggraver la situation, le refus de changement de direction, des mesures punitives temporaires qui ne règlent pas le problème à sa source, voire la mise de côté de la victime et l'absence de soutien sur certains terrains dits sensibles<sup>36</sup> (21,2 %) ;
- une **procédure trop complexe, décourageante, voire inexistante** : manque de possibilité d'agir pour les personnes recevant le signalement, la personne référent.e est l'agresseur.se ou est ami.e avec l'agresseur.se, ou des procédures longues et opaques (15,4 %).



« Quand on m'a suggéré d'en parler, cela a parfois donné lieu à une revictimisation. Parfois il n'y a eu aucune réaction. J'ai été constamment renvoyée à ma propre responsabilité. »

- Un.e de nos répondant.es, au sujet de son expérience de signalement des VSS vécues sur le terrain

<sup>36</sup> Par "terrains sensibles", nous entendons toutes sortes de terrain dont la thématique et/ou la méthodologie implique des situations dangereuses, violentes, isolantes, etc. (réseaux masculinistes ou réseaux d'extrême droite, travaux sur les VSS et les discriminations, certains milieux médicaux ou carcéraux, espaces clos ou reculés, enquête auprès de populations marginalisées, etc.)

Parfois, des mesures sont prises dans l'idée de protéger la victime, mais protègent en parallèle l'agresseur·se et/ou l'institution, possiblement aux dépens de la victime. L'expression "**ne pas faire de vagues**" revient à plusieurs reprises dans les paroles libres de nos répondant·es (18 occurrences spontanées), mettant l'emphase sur un système de **silenciation** des victimes, souvent **par crainte pour la réputation de l'établissement ou la perte de financements**.

*« J'étais à bout, je m'effondrais tous les soirs. On m'a suggéré d'aller voir la psychologue du travail et de ne pas faire trop de vagues pour pouvoir terminer ma thèse... »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de son expérience de signalement des VSS sur le terrain

Certain·es répondant·es (11,5 %) mentionnent que les agresseur·ses, majoritairement des personnes rencontrées sur le terrain ou issues d'autres institutions, n'appartiennent pas à leur institution de recherche. Face à ces situations, iels semblent partir du principe qu'aucune mesure n'est possible. En outre, un même pourcentage **(11,5 %) indique avoir trouvé une résolution satisfaisante à la suite de leur signalement**, notamment grâce à des mesures comme l'éloignement, la suspension ou le renvoi de l'agresseur·se, l'écoute active via une cellule ou une ligne dédiée, ou encore l'engagement de la direction de thèse pour garantir la sécurité de l'étudiant·e sur le terrain.

Quelques témoignages mettent en avant de bonnes pratiques dans la gestion des VSS. Ces cas, rapportés par 6,3 % des répondant·es, s'appuient systématiquement sur une écoute attentive et des actions rapides, telles que des discussions avec les supérieur·es hiérarchiques de l'agresseur·se, des réactions de témoins, un soutien direct aux victimes et des sanctions appliquées rapidement par une cellule d'écoute.

Un témoignage notable provient d'un répondant ayant reconnu avoir lui-même été auteur de remarques sexistes sans en avoir conscience, par habitude et convention. Ce changement de comportement a été rendu possible grâce à la formation, à la communication au sein de son équipe — ses encadrant·es lui ayant fait remarquer ses comportements — et à une parité accrue parmi les personnels, qui limiterait la normalisation des VSS.

Malgré ces quelques cas positifs, **seul·es 12,8 % des répondant·es estiment que leur université ou institution leur a offert un environnement sécurisé pour parler des violences subies ou observées**. Les femmes se sentent particulièrement moins en sécurité que les hommes pour ce faire. De plus, parmi ceux ayant signalé des violences subies, moins d'un tiers (28,6 %) ont bénéficié d'un soutien jugé adéquat, soulignant les lacunes importantes dans l'accompagnement institutionnel.

## Des demandes précises de la part des doctorant·es en matière de mesures de lutte contre les VSS et les discriminations

Les répondant·es expriment des attentes fortes envers les institutions académiques, que ce soient les laboratoires ou les universités. Parmi elleux, **un quart** évoque un **besoin urgent de changement et de prise de responsabilités**. Ce constat s'accompagne de demandes claires : la remise en question des chercheur·ses les plus âgé·es, la mise en œuvre de formations obligatoires et de qualité pour tous les personnels, un soutien réel et concret des victimes, des sanctions fermes contre les agresseur·ses, ainsi que **l'instauration et le respect de règles morales et juridiques explicites**. Ces revendications ne sont pas des aspirations lointaines, mais des exigences concrètes, portées par ceux qui subissent le silence et l'inaction institutionnelle.

### *Une forte demande de formation, de communication et d'un accompagnement des victimes*

Comme nous l'avons expliqué précédemment au sujet des violences et des discriminations sur le terrain et en laboratoire, on retrouve un véritable plébiscite pour des **formations** obligatoires et de meilleure qualité pour tous·tes, ainsi que pour une **meilleure communication** sur les mesures de lutte contre les VSS mises en place dans les laboratoires. Par ailleurs, de très nombreux·ses répondant·es demandent **un·e référent·e** formé·e, de préférence indépendant·e de l'institution, afin de ne pas se retrouver seul·e face à un·e collègue suite à des comportements inappropriés. Signalons de surcroît des témoignages alarmants rapportant des situations où des volontaires référent·es VSS au sein de laboratoires seraient elleux-mêmes des agresseur·ses.

*« Pas d'agresseur dans la mission égalité »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des signalements de violences et discriminations en laboratoire

Plusieurs répondant·es parlent même de faire appel à des associations de lutte contre les VSS pour effectuer des formations (on relève par exemple trois mentions des formations du [CLASCHEs](#), qui se trouve ainsi identifié en relais des manques institutionnels).

*« Les cellules d'écoute au sein des laboratoires devraient être renforcées, composées plutôt de deux à trois référents VSS pour éviter que la personne référente puisse être elle-même responsable de comportements inappropriés. On aurait plus de choix sur qui consulter selon les comportements en question. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des signalements de violences et discriminations en laboratoire

Parmi les répondant·es à une question ouverte générale relative aux VSS dans les laboratoires, une proportion significative (**18,3 %**) demande à ce que des **sanctions** et un **suivi** soient mis en place pour les auteur·ices de violences : **7,3 % demandent plus de parité, de diversité et d'inclusivité** dans les laboratoires, et **6,2 % réclament des formations** et un accompagnement spécifiques pour les doctorant·es au laboratoire.

De façon plus générale, 16,3 % des répondant·es à cette question appellent à une plus large **libération de la parole** des victimes et des témoins, à encourager par exemple via la mise en place de contacts d'urgence ou d'une **plateforme anonyme** de signalement.

*« Veiller à ce que les personnes désignées responsables des cellules d'écoute sur le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles ne soient pas, à l'origine, impliquées dans de tels actes. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des signalements de violences et discriminations en laboratoire

Nous avons ensuite demandé aux répondant·es de notre questionnaire quelles étaient les mesures qui, selon elleux, permettraient de mieux gérer les violences sexistes et sexuelles sur le terrain. Les répondant·es attirent fortement l'attention sur le fait que **les terrains ne sont pas égaux** : certains sont plus difficiles que d'autres, plus propices aux VSS, en fonction des sujets de thèse mais aussi des filières (4 % des réponses). De plus, il y a une véritable demande concernant la **formation des encadrant·es** des doctorant·es ainsi que des institutions sur le sujet des VSS et discriminations sur le terrain (55 %), y compris d'une meilleure **formation au terrain accompagnant la mise en place d'un cadre et d'un accompagnement** des doctorant·es sur le terrain, toutes disciplines confondues, ainsi que pour les étudiant·es dès la licence (15 %) puisque ceux-ci peuvent être amené·es à faire de la recherche sur un terrain. On retrouve également une demande d'une meilleure **communication et information** sur les dispositifs existants de façon régulière (par exemple à chaque début d'année scolaire) pour **1 répondant·e sur 4**. Parmi les autres solutions proposées par les répondant·es, on retrouve à 31,5 % la mise en place d'un·e référent·e, d'une cellule ou d'un comité "bien-être" (avec une nette préférence pour l'indépendance de ceux-ci) et d'un numéro/contact anonyme d'urgence pour le terrain, à 15 % la création d'espaces de discussions et de réflexion pour trouver et mettre en place des solutions pérennes, et à 10 % le fait de ne pas avoir à se rendre seul·e sur le terrain.

On note que parmi les 23,8 % de répondant·es à une question similaire à **propos des congrès**, 90,8 % d'entre elleux ont formulé au moins une proposition de mesure qu'ils aimeraient voir mise en place dans les congrès afin de limiter les VSS. **Deux propositions se dégagent particulièrement**. D'abord, les répondant·es

aimeraient, de manière systématique lors des congrès, **être informé-es sur les mesures et les protocoles mis en place ou encore que de la sensibilisation soit diffusée sur ce sujet (1 personne sur 4)**. Cette sensibilisation pourrait prendre différentes formes selon les répondant-es : elle pourrait se traduire par des affiches ou flyers exposés pendant le congrès, mais aussi par un rappel en amont. En effet, certain-es proposent que cette sensibilisation au sujet des VSS soit explicitée au moment des mail d'inscription aux colloques, ou encore qu'une charte anti-VSS soit signée lors de l'inscription. La seconde proposition plébiscitée par les répondant-es correspond à **l'instauration d'un-e référent-e ou d'un groupe de référent-es VSS facilement identifiables lors du congrès**. Ces référent-es seraient ainsi formé-es à la fois à faire de la sensibilisation au sujet des VSS et à recevoir des témoins et victimes pour ainsi prendre en charge les signalements de VSS (24,1 % des réponses).

Les répondant-es proposent **également qu'une cellule d'écoute, d'accompagnement et d'échange pour les témoins et victimes de VSS soit installée sur le congrès** (10,4 %), et que cette *safe-place* soit en non-mixité choisie ; que les mesures et dispositifs de lutte contre les VSS soient clairement explicités lors des discours d'ouvertures des plénières et des conférences, tout en précisant qu'un principe de respect des sanctions en cas de VSS sera respecté (8,8 %) ; **qu'un dispositif de signalement efficace** soit mis en place grâce à un email ou à un numéro spécifique pour accompagner les victimes et les témoins, même en cas de suspicion de VSS (6,3 %) ; que les chercheur-ses, doctorant-es, intervenant-es connu-es pour des faits de VSS lors des congrès ne soient plus invité-es (16 répondant-es soit 2,57 %).

Une proposition en particulier concerne les **moments festifs** parfois présents lors de tels événements : **31 répondant-es (5 %) suggèrent de modérer voire de limiter la consommation d'alcool lors de ces occasions pour lutter contre les VSS**. D'autres propositions ont été émises par les répondant-es de façon plus marginale. 12 répondant-es proposent de punir les agresseur-ses en leur interdisant par exemple d'être présent-es à de prochains colloques ou de mettre en place des mesures disciplinaires. 9 répondant-es proposent que l'hébergement des doctorant-es soit systématiquement privé. 4 répondant-es aimeraient voir des vigiles présent-es ou du personnel de sécurité (société privée) pour porter une vigilance contre les VSS. 4 répondant-es proposent que les personnes prises sur le fait de VSS rapportées soient directement exclues du colloque. Enfin, 2 répondant-es suggèrent d'appeler la police en cas de faits de VSS.

### *Les victimes veulent être protégées*

De nombreux répondant-es relèvent que, bien que certaines mesures soient théoriquement en place, **elles ne sont pas appliquées en pratique**. Ils pointent notamment des formations non obligatoires ou suivies uniquement par des personnes déjà averties sur le sujet, des séances de sensibilisation rapides et

de faible qualité, des cellules d'écoute ou d'enquête mal formées ou inactives, et l'absence fréquente de sanctions concrètes. Par ailleurs, **17 % des répondant-es appellent à des enquêtes sérieuses en cas de signalement et à une mise en œuvre réelle des dispositifs existants**, y compris sur les terrains à l'étranger. Les doctorant-es travaillant à l'étranger se retrouvent en effet particulièrement isolé-es, avec des difficultés accrues pour gérer les situations de VSS, une problématique évoquée dans 12 % des réponses.

*« Plus d'information sur les situations pouvant être perçues comme ambiguës mais qui sont liées aux conditions de travail sur le terrain (par ex. partager un repas au restaurant, séjourner dans le même hôtel, circuler dans la même voiture...) »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet des mesures de lutte contre les VSS et les discriminations sur le terrain à adopter

On note aussi une très forte demande de **l'application des mesures** déjà en place ou à mettre en place dans les laboratoires (247 personnes, soit 26,5 % des répondant-es à cette question, et 11,5 % de l'ensemble des répondant-es au questionnaire). **D'après les témoignages, il y a une différence entre la théorie et la pratique (c'est-à-dire la mise en place effective d'enquêtes et de sanctions à l'égard des agresseur-ses).**

Concernant les mesures dans les laboratoires, 7,6 % des répondant-es à cette question souhaitent de **véritables sanctions** (retirer les habilitations à diriger des recherches (HDR), imposer des sanctions financières, ne pas laisser une personne accusée/suspectée de VSS gérer (seule) un-e doctorant-e, faire un suivi, pouvoir changer de direction de thèse en cas de problème et être accompagné-e), et 7,4 % demandent la mise en place d'un **meilleur encadrement** des étudiant-es mais surtout des directions de thèse.

**Les témoignages dénoncent en grande majorité une certaine impunité, une crainte de parler de peur d'être pénalisé-e dans son doctorat ou de ne pas être entendu-e, ainsi qu'une banalisation des VSS au sein des laboratoires.**

*« Encourager à en parler et sensibiliser les jeunes doctorant(es) pour qu'ils et elles n'aient pas peur, en leur assurant que cela ne va pas nuire à leur carrière. »*

- Un-e de nos répondant-es, au sujet des mesures de lutte contre les VSS et les discriminations au laboratoire à adopter

En outre, parmi les répondant·es à la question ouverte : “Vous pouvez développer ici d'autres sujets que vous estimez importants et relatifs à notre enquête sur le thème des violences sexistes et sexuelles au sein des laboratoires” (N=281), **60,2 %** insistent sur le **manque, voire l'absence de mesures** prises pour prévenir les violences en laboratoire et protéger les victimes, sur le besoin manifeste de **former le personnel scientifique** pour lutter contre les VSS et les discriminations trop intégrées (les agresseur·ses ne se rendraient parfois pas compte de la violence et des conséquences de leurs actions sur les victimes, le personnel plus âgé aurait du mal à se remettre en question), sur la nécessité de **plus de soutien et d'aide dans les procédures de signalement**, et enfin sur une procédure permettant que ces dernières n'impactent pas la thèse des victimes.

### *Un changement plus global*

Ajoutons qu'il y a une véritable demande d'un **changement des mentalités autour du doctorat et des méthodes d'apprentissage liés à la conduite d'une thèse** (9 % des répondant·es à cette dernière question ouverte). Les doctorant·es participant à notre enquête dénoncent une ambiance globale dans les laboratoires fondée sur un **système hiérarchique qui donne l'ascendance aux chercheur·ses sur les étudiant·es**. Parmi les témoignages, on retrouve le fait de considérer la thèse comme un but absolu, une mystification des relations entre la direction de thèse et ses doctorant·es et la dévalorisation des étudiant·es basée sur leur statut même. Tout ce système crée un terrain propice à la compétition, à l'isolement, à la crainte de sortir de conventions académiques tacites et, par extension, aux violences sexistes et sexuelles et à différentes formes de discriminations.

Aussi, **37,6 %** estiment qu'une **remise en question de la structure même de la recherche** (relations hiérarchiques et de pouvoir trop importantes, entre-soi masculin et élitiste, course aux données rendant les doctorant·es vulnérables aux violences diverses par l'acceptation de certains comportements au nom de la recherche) est nécessaire pour que puisse advenir une véritable évolution de la situation.

Pour terminer, les répondant·es ont pu s'exprimer dans une question ouverte sur les mesures qu'ils souhaitaient voir sur le terrain, (N=235). Parmi elleux, **10 %** des répondant·es demandent un **changement plus global des mentalités auprès du monde de la recherche**, en démystifiant l'intimité présentée comme un devenir possible des relations hiérarchiques sur le terrain, notamment entre la direction de thèse et la·e doctorant·e, ou en cessant de sacraliser la course aux données, empêchant alors certain·es chercheur·ses de s'affranchir de règles de sécurité et d'éthique afin d'obtenir des données à tout prix.

Nous avons noté quelques remarques plus éparses mais malgré tout alarmantes sur certaines pratiques liées à la recherche sur le terrain : **3 %** des répondant·es

demandent l'assurance d'avoir des **chambres individuelles** ou non mixtes pour les nuitées sur le terrain, **3,5 %** déclarent parfois **partir avec des personnes accusées ou suspectées de violences** sans avoir le droit de le refuser, créant des situations de malaise peu propices à la sécurité de l'étudiant·e et au bon déroulement de sa recherche.

*« Sur le terrain, mon directeur de thèse n'avait réservé qu'une chambre pour dormir sur place et nous avons dû partager une chambre avec 2 lits. Le matin, réveil avec mon directeur en slip. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet de VSS vécues sur le terrain

Par ailleurs, une trentaine de commentaires (3,3 % des répondant·es à cette question) note l'existence de mesures de lutte contre les VSS et les discriminations telle que des formations ou des cellules d'écoute, mais souhaite leur **amélioration et leur généralisation** par leur caractère obligatoire, pour le moment insuffisantes et/ou facultatives.

Enfin, 6 % des répondant·es à cette question tiennent à étendre le problème, dénonçant un **problème sociétal de violences sexistes** et mettant par ailleurs l'accent sur l'**éducation individuelle, une libération de la parole à une bien plus grande échelle, la normalisation sociale du soutien et de l'accompagnement des victimes, et des sanctions des agresseur·ses dans tous les milieux sociaux.**

*« Je ne sais pas si la place des femmes est remise en cause, ce qui est certain, c'est que celle des hommes ne l'est pas. »*

- Un·e de nos répondant·es, au sujet des violences et discriminations en doctorat

# Ce que nous n'avons pas pu dire, ce que nous n'avons pas pu faire

Parfois, dans le traitement des questions ouvertes, nous sommes amené·es à qualifier de VSS des faits qui nous sont relatés (au regard de ce qui, sur les déclarations reçues, peut être désigné comme tel d'un point de vue juridique), alors même que la·e répondant·e indique clairement ne pas vivre les faits comme des VSS, la plupart du temps en justifiant le contexte dans lequel ces violences surviennent et/ou l'attitude de l'agresseur·se.

D'une manière générale, lorsque les répondant·es disent **ne pas avoir vécu de VSS** sur le terrain, on retrouve trois grands profils :

- des hommes auto-déclarés ;
- des personnes dont le terrain ou le laboratoire étaient des espaces spécifiquement sûrs (milieux féministes, milieux non-mixtes, certaines thèses CIFRE ou milieux relativement solitaires comme les archives, par exemple) ;
- des personnes qui, dans leurs autres réponses, décrivent des faits de VSS sans les reconnaître en tant que telles, en ont honte, ou les minimisent.

Nous aurions aimé pouvoir développer davantage cet aspect, qui nous semble particulièrement intéressant, dans la mesure où ces profils seraient les **cibles de formations** de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations permettant notamment d'apprendre à identifier de telles situations.

De plus, on peut noter une demande importante (près de 10 % des réponses tout au long du questionnaire) d'élargir notre étude à d'**autres lieux de violences et de discriminations** tels que des auditions, concours, CSI, formations, réunions hors laboratoire, entreprises (CIFRE), bibliothèques, entre doctorant·es, salles de classe ou salles réservées, lieux de rendez-vous (avec des enquêté·es, des encadrant·es, etc.), séminaires organisés par le laboratoire (dans les locaux du laboratoire ou "hors les murs") et soirées organisées dans le cadre du doctorat, montrant bien que ces violences sont malheureusement présentes dans le cercle doctoral de façon assez large et que le travail à mener ne concerne pas seulement le laboratoire de rattachement, les congrès/séminaires et le terrain des doctorant·es.

C'est le cas d'un·e doctorant·e qui exprime des faits qui se sont déroulés durant le trajet menant à un colloque ou d'un·e autre répondant·es énonçant les risques de vivre des VSS en entreprise pour les doctorant·es réalisant une thèse CIFRE ou

bien lors des auditions pour les contrats doctoraux qui seraient, selon un·e répondant·e, une étape particulièrement propice aux discriminations.

*« Il est important de préciser que si l'un de ces actes n'a pas eu lieu lors d'un congrès, une situation similaire s'est produite au sein de mon entreprise (dans le cadre de ma thèse CIFRE), ce qui a eu des répercussions sur le déroulement de mon travail doctoral. Il est nécessaire d'assurer un suivi spécifique pour les doctorant·es en thèse CIFRE, qui se retrouvent souvent relativement isolé·es de leur laboratoire. »*

- Un·e de nos répondant·es, n'ayant pas trouvé où dénoncer dans le questionnaire les VSS vécues

Nous le disions en première partie de ce rapport, l'appréhension des VSS dans le cadre du doctorat est rendue complexe par la **multiplicité des contextes et des statuts** dans lesquels exercent les doctorant·es. Il nous paraît nécessaire que les institutions qui sont au plus proche de ce public, et qui sont les mieux placées pour connaître les différents temps et lieux de la thèse, s'emparent pleinement de ce sujet pour **garantir que leurs mesures de lutte contre les VSS soient pertinentes et efficaces**.

Enfin, nous aurions aimé proposer le questionnaire dans une version accessible en anglais, mais étant une association, nous avons manqué de temps et surtout de moyens humains et financiers et, à notre grand regret, cela n'a pas pu être possible pour cette étude. La **difficile accessibilité pour les étudiant·es étranger·es** aux mesures de lutte contre les violences et les discriminations dans le cadre du doctorat a été soulevée par les répondant·es à ce questionnaire, et nous promovons une démarche d'inclusivité afin qu'aucun·e étudiant·e, quelle que soit son origine, ne soit laissé·e à l'écart. Ainsi, nous ferons particulièrement attention à la prise en compte de cette demande à l'avenir.

# Recommandations

## Introduction

Les violences sexistes et sexuelles et les discriminations lors du doctorat constituent un véritable fléau qui nécessite une attention particulière et des actions spécifiques et concrètes. Notre analyse démontre que **le doctorat est une période particulièrement propice aux VSS et aux discriminations**, du fait de multiples facteurs, dont la pression exercée sur les doctorant·es, les relations de pouvoir fortes auxquelles iels sont confronté·es et leur situation d'isolement et de précarité.

**Nous devons lutter contre les violences sur tous les fronts** puisque, comme le révèle notre analyse, aucun lieu n'y échappe : les doctorant·es subissent des violences et se sentent en insécurité au sein des laboratoires, des congrès et des terrains de recherche.

Notre attention portée aux différentes formes de discriminations dont les doctorant·es sont victimes (le sexisme, l'âge, le handicap, l'apparence physique, la parentalité et le racisme) révèle un climat généralement pesant, dans lequel les femmes et les minorités de genre sont les plus à risque de subir des violences. C'est pourquoi, **l'ensemble des discriminations doivent être ardemment combattues pour créer un environnement sain et propice à la recherche pour tous·tes les doctorant·es.**

Le constat est sans équivoque : les dispositifs institutionnels sont insuffisants voire inadaptés pour répondre à l'ampleur des VSS et des discriminations dans la période doctorale. Les répondant·es à notre enquête appellent fortement les pouvoirs publics et leurs établissements à **mettre en œuvre une politique de prévention, de formation et d'accompagnement des victimes** qui soit à la hauteur de leurs besoins.

Les recommandations proposées ci-dessous ont pour objectif de guider les acteur·ices de l'enseignement supérieur et de la recherche (ministères de tutelle, établissements d'enseignement supérieur, écoles doctorales, sociétés savantes, HCERES<sup>37</sup> et parlementaires) dans la mise en place d'actions concrètes, qui font écho aux demandes des répondant·es, et dans la lignée de ce que préconisent les associations expertes du sujet.

---

<sup>37</sup> Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

## *Des moyens pour la lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche*

Les recommandations qui suivent se concentrent spécifiquement sur la lutte contre les VSS et les discriminations durant la période doctorale. Néanmoins, elles doivent s'inscrire dans un contexte global de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche qui nécessite des politiques ambitieuses et des moyens conséquents. Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et l'ensemble des ministères de tutelle des établissements sont ainsi les premiers concernés. Que ce soit à leur niveau ou à celui des établissements, nous rappelons que la lutte contre les VSS ne pourra être effective qu'au travers des actions suivantes<sup>38</sup> :

- L'augmentation des moyens financiers pour lutter contre les VSS dans l'enseignement supérieur<sup>39</sup> ;
- La garantie de ressources humaines suffisantes et formées pour porter les politiques de lutte contre les VSS et autres formes de discriminations et violences<sup>40</sup> ;
- La généralisation à tous les établissements, publics comme privés, des obligations de lutte contre les VSS et autres formes de discriminations et violences ;
- L'implication des associations spécialisées, des associations étudiantes et des syndicats étudiants nationaux dans la conception et la mise en œuvre de ces politiques ;
- La mise en place et la séparation claire de cellules de veille et d'écoute et de cellules de signalement à tous les établissements de l'enseignement supérieur, ainsi qu'une formation du personnel qui les compose ;
- La mise en place d'un mécanisme de vérification et d'évaluation des actions portées par les établissements, permettant d'intervenir directement auprès des établissements ne respectant pas leurs obligations ;
- Un bilan financier détaillé du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur et la recherche 2021-2025.

---

<sup>38</sup> Pour plus de détails sur ces recommandations, voir le [Baromètre des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur 2023](#), pages 149-150.

<sup>39</sup> D'après la [lettre ouverte](#) du collectif des personnels non-enseignants des Missions Égalité-Diversité des établissements de l'ESR, avec 14 millions d'euros, le MESR pourrait financer par exemple 3 postes à temps plein par an pour les missions égalité-diversité de chaque université française

<sup>40</sup> Voir les recommandations de la [lettre ouverte](#) du collectif des personnels non-enseignants des Missions Égalité-Diversité des établissements de l'ESR.

**Nota Bene** : Ces recommandations ont été écrites par l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur. Elles ont été conçues à partir de notre propre expérience et expertise des violences et discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche, ainsi que d'un travail de co-construction menés avec des acteur·ices-clés de la lutte contre ces violences dans le milieu de la recherche : le CLASCHEs, BADASSEs, le collectif CGT Doctorant·es et Adèle Combes.

Nous remercions les personnes qui nous ont accordé un temps d'échange pour construire ces recommandations, ainsi que toutes les associations et autres structures ayant développé des ressources et outils et œuvrant chaque jour à la prévention de ces violences et discriminations.

# 1. Investir des moyens humains et financiers à la hauteur de la lutte

## Zoom sur les “missions égalité” dans les établissements d’enseignement supérieur

### Une obligation légale

La mise en place de “missions égalité entre les hommes et les femmes” a été rendue obligatoire dans tous les établissements publics d’enseignement supérieur et de recherche par la loi du 22 juillet 2013 relative à l’enseignement supérieur et à la recherche, dite “loi Fioraso”. Leur objectif est de concevoir et mettre en œuvre une politique d’égalité à l’échelle de leur établissement.

### Une composition et des missions très diversifiées en fonction des établissements

Comme le montre l’enquête REMEDE<sup>41</sup> menée par l’ONDES (Observatoire National des Discriminations et de l’Égalité dans le Supérieur) et la CPED (Conférence Permanente des chargé-es de mission Égalité et Diversité) en 2023, la composition et l’organisation des missions égalité des établissements de l’enseignement supérieur sont très diversifiées. En fonction de leurs moyens humains et financiers, les établissements disposent d’une ou plusieurs personnes dédiées, avec plus ou moins de responsabilités. Sur les 63 établissements répondants à l’enquête, les postes affiliés à cette mission sont : un-e vice-président-e égalité dans 28 % des cas, un-e chargé-e de mission dans 34% des cas et un-e référent-e égalité dans 30 % des cas. Ces membres sont majoritairement des enseignant-es chercheur-ses ou, plus minoritairement, des membres du personnel BIATSS<sup>42</sup> titulaires.

Il n’existe à ce jour aucune feuille de route définie par le Ministère de l’Enseignement supérieur et de la recherche qui détaille les missions des membres composant les missions égalité dans les établissements. Ils et elles définissent leurs missions en fonction des priorités données par leur établissement ou en s’inspirant des missions de leurs collègues. Au sein du réseau de la CPED, les chargé-es de mission, référent-es et vice-président-es égalité se rassemblent pour rendre visible leur travail et échanger des bonnes pratiques pour mieux mettre en œuvre des politiques d’égalité au sein de leurs établissements.

### Manque de moyens alloués à l’égalité et la lutte contre les discriminations

Seulement la moitié des établissements interrogés possède un service dédié à l’égalité et à la lutte contre les discriminations. Pour l’autre moitié, une personne endosse seule cette mission. Si plus des deux tiers des missions égalité disposent de personnels dédiés, de nombreuses missions ne disposent pas de personnel travaillant à temps plein et se caractérisent par la précarité de leur situation (manque de rémunération et contrat de courte durée).

<sup>41</sup> [Les actions pour l’égalité des établissements d’enseignement supérieur : un état des lieux](#), ONDES et CPED, octobre 2023.

<sup>42</sup> BIATSS : Personnels non-enseignants du supérieur. Ce corps regroupe les bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé de l’enseignement supérieur.

## *Pour le(s) ministère(s) et établissements*

### **Recommandation 1 : Financer de manière pérenne des postes au sein des missions égalité et lutte contre les discriminations**

- **Financer des postes de vice-président-es égalité ou de chargé-e de mission égalité et diversité à plein temps<sup>43</sup>** dans chaque établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche.
  - Le financement continu de postes de chargé-e de mission égalité est nécessaire pour leur permettre une déprécarisation<sup>44</sup>, d'exercer leur fonction de manière sereine et de se former. La création de postes pérennes favorisera la mise en œuvre des actions de prévention des VSS et discriminations, et, si la cellule de veille et d'écoute et la cellule de signalement sont internes à l'établissement, l'assurance des missions d'écoute et d'accompagnement des personnes victimes de ces faits (psychologues, juristes, etc.).
  - Pour les établissements dans lesquels il n'en existe pas : assurer une décharge horaire pour les personnels enseignants-chercheurs ou une prise en compte de ces missions supplémentaires dans la fiche de poste des personnels BIATSS.
- **Le nombre de membres** de la "mission égalité et lutte contre les discriminations" **doit être proportionnel à la taille de l'établissement.** Pour faire face au sentiment de solitude et au manque de soutien des chargé-es de mission égalité dans leur travail, il est nécessaire que chaque établissement se dote d'un service dédié à la lutte contre les VSS et les discriminations<sup>45</sup>.
- **Doter ce service d'un budget annuel dédié**, déterminé dans le plan d'action égalité de l'établissement.

## *Pour le(s) ministère(s)*

### **Recommandation 2 : Structurer les missions, former et accompagner les personnels chargés de mission égalité**

- **Diffuser un modèle de lettre de mission à destination des missions égalité**, comme annoncé dans le Plan national de lutte contre les violences

---

<sup>43</sup> La Conférence Permanente des Chargé-es de mission égalité et diversité (CPED) préconise au minimum l'équivalent d'un ETP (équivalent temps plein), pouvant être réparti entre plusieurs membres.

<sup>44</sup> Le collectif des personnels non-enseignants des Missions Egalité-Diversité des établissements de l'ESR a réalisé une enquête sur les conditions d'emploi des personnels non-enseignants des missions égalité. Sur 39 répondant-es partout en France, 22 étaient en CDD, dont 10 avec un contrat se terminant en 2024 et 7 en 2025. La moitié des contrats est financée sur des fonds non pérennes.

<sup>45</sup> [Fatigue et détermination dans les missions égalité](#), CPED, 2024.

sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur et la Recherche 2021-2025<sup>46</sup>.

- Ce modèle définira des objectifs de mission clairs et proposera des moyens d'actions et des ressources mobilisables par les chargé·es de mission égalité pour atteindre ces objectifs. La lettre de mission spécifiera la nécessité pour les établissements d'ajuster la lettre de mission à leurs particularités (en fonction du nombre d'étudiant·es, de leur répartition géographique, des dispositifs de lutte contre les VSS et discriminations existants, etc.).
  - Effectuer ce travail en partenariat avec la Conférence permanente des chargé·es de mission égalité-diversité et des conférences d'établissement, en s'appuyant sur leur connaissance des difficultés et attentes des chargé·es de mission égalité.
- **Financer des formations sur la prévention et la prise en charge des VSS pour les chargé·es de mission égalité, obligatoires à leur prise de poste, ainsi que tout au long de l'année**
    - Ces formations doivent être gratuites, régulières et de qualité pour assurer la montée en compétences des personnels.
    - Elles doivent être conçues spécifiquement pour s'adresser aux chargé·es de mission égalité et avec un niveau d'approfondissement important.
    - Rendre ces formations obligatoires pour les personnels à leur prise de poste est une nécessité pour éviter que seules les personnes déjà formées s'y rendent. Les proposer tout au long de l'année permet aux personnels de rester alertes et d'être tenu·es au courant de potentiels changements réglementaires et des bonnes pratiques concernant la prévention et la prise en charge des VSS dans leur établissement.
  - **Financer un suivi psychologique continu et gratuit pour les personnels**
    - Travaillant avec des victimes et témoins de violences, les récits rapportés quotidiennement aux chargé·es de mission égalité peuvent avoir un impact psychologique important. Il convient de les accompagner sur le volet psychologique en proposant un dispositif d'écoute continu et gratuit.
    - Encourager le soutien mutuel et le partage entre chargé·es de mission égalité, en proposant par exemple des séances d'analyse de pratiques professionnelles.

---

<sup>46</sup> [Plan d'action national 2021 - 2025](#) du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation, page 18.

## 2. Instaurer une politique efficace de prévention des VSS et des discriminations

### A. Mettre en place un cadre réglementaire de lutte contre les VSS et les discriminations et informer les doctorant-es des dispositifs mis en place par l'établissement

#### *Pour les écoles doctorales*

**Recommandation 3 : Rendre obligatoire l'inscription de la lutte contre les VSS et les discriminations dans les documents officiels qui encadrent le doctorat, qu'il soit financé uniquement par les établissements ou co-financé par des structures publiques et privées<sup>47</sup>**

- **Au sein de l'établissement : Introduire une section sur la prévention<sup>48</sup>, la gestion et la sanction des VSS et des discriminations dans les documents et dispositifs contraignants qui encadrent le doctorat**, par exemple la charte du doctorat ou le règlement des écoles doctorales.
- **Sur le contenu, cette section doit a minima comprendre :**
  - Un rappel des définitions légales des VSS et des discriminations notamment en matière de droit du travail<sup>49</sup>
  - L'interdiction de tout propos ou acte discriminatoire et toute forme de violence<sup>50</sup>.
  - L'obligation de signature d'une charte anti-VSS à l'entrée de chaque congrès

---

<sup>47</sup> Selon l'article 3 de l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, les écoles doctorales ont pour obligation légale de proposer aux encadrant-es de thèse "une formation ou un accompagnement spécifique visant à prévenir toute forme de discrimination et de violence".

<sup>48</sup> Plusieurs idées ou dispositifs expérimentés par nos répondant-es sont ressorties en matière de prévention : 15% sont pour un mail ou numéro de signalement, 14% pour une charte anti-VSS, 11% pour des flyers, 9% pour une séance plénière sur le sujet, 8% pour des référent-es VSS facilement identifiables pendant le congrès, 5% pour des ateliers de prévention et 5% pour des espaces sécurisés

<sup>49</sup> Parmi les répondant-es, 80,4 % estiment qu'il est difficile d'être mère en doctorat, contre 49,2 % pour les pères. Près de la moitié (41,8 %) déclarent avoir été incité-es de façon systématique, récurrente ou occasionnelle aux heures supplémentaires en venant travailler au laboratoire le soir ou le week-end.

<sup>50</sup> D'après les réponses à notre étude, 1 auteur-riche sur 10 de ces micro-agressions est issu-e de l'équipe de recherche ou du laboratoire de la victime

- La mention de l'interdiction des relations intimes entre les directeur·ices de thèse et leurs doctorant·es<sup>51</sup>. L'idée n'étant pas d'interdire des relations intimes, mais plutôt d'agir en faveur d'un changement de direction de thèse, nécessaire pour le bien-être des doctorant·es et le bon déroulement de leur thèse.
  - L'encadrement des temps de convivialité, avec une vigilance pointée sur le rapport à l'alcool<sup>52</sup>
  - La liste explicite des sanctions prévues si de tels actes venaient à se produire<sup>53</sup>.
- **Pour les structures publiques<sup>54</sup> et privées<sup>55</sup> : Introduire une section sur la tolérance zéro concernant les VSS et les discriminations dans le contrat doctoral public ou privé**, signé entre l'employeur·se et le·a doctorant·e.
  - **Se doter d'un protocole à suivre si une personne est victime de VSS ou de discriminations dans le cadre d'un projet financé par une structure externe à l'établissement**, qui doit préciser les modalités de signalement, d'enquête et de sanctions possibles à l'égard de la personne mise en cause.
    - Cette situation pouvant se révéler très isolante pour les doctorant·es déplacé·es à l'extérieur de leur laboratoire, il est nécessaire de prévoir des dispositifs pour les accompagner au mieux dans leurs démarches, par exemple un numéro d'urgence, la possibilité de rapatrier le·a doctorant·e de l'étranger en cas de problème, aider le·a doctorant·e à trouver une nouvelle entreprise si nécessaire dans le cas d'une thèse CIFRE<sup>56</sup>, etc.

---

<sup>51</sup> Exemple de la politique de l'Université de Montréal, dans laquelle l'interdiction des relations intimes entre une personne étudiante et tout individu qui a un lien d'autorité ou une relation pédagogique avec elle" est énoncée dans un guide de conduite :

<https://respect.umontreal.ca/inconduites-et-violences-sexuelles/la-politique-de-ludem-en-bref/>

<sup>52</sup> Près de 10 % des répondant·es de notre enquête ayant été à un congrès se sont senti·es incité·es à consommer de l'alcool au moment de temps de convivialité professionnels

<sup>53</sup> Voir articles 7 et 13 de l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat.

<sup>54</sup> Programme de prévention et d'intervention en matière d'agressions et de harcèlement sexuels de la structure publique fédérale américaine "U.S. National Science Foundation" :

<https://new.nsf.gov/stopping-harassment/sahpr#:~:text=The%20U.S.%20National%20Science%20Foundation.NSF%20funded%20activities%20are%20conducted.>

<sup>55</sup> Exemple de la politique en matière d'intimidation, de harcèlement et d'abus de la structure privée "Wellcome Trust" concernant les chercheur·ses et institutions qu'elle finance :

<https://wellcome.org/grant-funding/guidance/policies-grant-conditions/bullying-and-harassment-policy>

<sup>56</sup> Conventions industrielles de formation par la recherche.

## *Pour les écoles doctorales*

### **Recommandation 4 : Prendre des mesures pour prévenir les cas de VSS et de discriminations à l'extérieur du laboratoire (en congrès et sur le terrain).**

- **Sur le terrain<sup>57</sup> :**
  - **Informez les doctorant·es** avant leur départ des dispositifs à leur disposition (cellules de veille et d'écoute, personne référente, etc.)
  - **Organiser des espaces d'échanges** pour la gestion des VSS sur le terrain, en particulier pour les terrains dits "sensibles"
  - **Mettre en place un·e référent·e**, une cellule ou un comité "bien-être sur le terrain" et un **numéro de contact anonyme d'urgence**.
- **En congrès<sup>58</sup> :**
  - **Instaurer un·e référent·e ou un groupe de référent·es VSS** facilement identifiables lors du congrès. Ces référent·es doivent être formé·es à la sensibilisation au sujet des VSS, à l'écoute des témoins et des victimes, ainsi qu'à la gestion de signalements, si la victime souhaite en effectuer un.
  - **Informez les doctorant·es** des dispositifs et protocoles de lutte contre les VSS et les discriminations mis en place.

## *Pour les sociétés savantes*

### **Recommandation 5 : Se doter de chartes éthiques et de procédures pour signaler les faits de VSS et de discriminations commis par un·e de leur membre et les sanctionner le cas échéant**

- **La signature de cette charte éthique<sup>59</sup> doit être rendue obligatoire** à tous les membres de la société savante.
- Y mentionner **l'exclusion de la société savante pour toute condamnation** pour cas de VSS ou de discrimination (cf recommandation 16).

---

<sup>57</sup> Parmi les réponses données par les répondant·es de notre enquête sur les mesures qui, selon elleux, permettraient de mieux gérer les VSS sur le terrain, iels ont répondu à 31,5% la mise en place d'un·e référent·e, d'une cellule ou d'un "comité bien-être" (avec une nette préférence pour l'indépendance de ceux-ci) et d'un numéro, contact anonyme d'urgence pour le terrain.

<sup>58</sup> Les deux recommandations suivantes sont plébiscitées par 1 répondant·e de notre étude sur 4 au sujet des congrès. Les chiffres concernant le terrain et le laboratoire montrent aussi les mêmes demandes.

<sup>59</sup> Exemple de la Charte de l'Association Française d'Études Américaines sur l'éthique, les discriminations et les violences :

<https://afea.fr/home/afea/bureau-et-statuts/charte-de-lassociation-francaise-detudes-americaines-sur-lethique-les-discriminations-et-les-violences-annexe-1-aux-statuts/1979/>

### *Pour les établissements*

#### **Recommandation 6 : Communiquer sur les dispositifs internes mis en place par l'établissement pour accompagner les victimes de VSS et de discriminations<sup>60</sup>**

- **Communiquer sur les dispositifs internes mis en place par l'établissement** pour accompagner les victimes, tels que : les cellules de veille et d'écoute et les procédures de signalement.
- **Multiplier les canaux de communication :**
  - Sur le site internet et physique de l'école doctorale ;
  - Dans les livrets d'information et d'accueil de l'école doctorale ;
  - Sur les sites internet des colloques ;
  - Dans les livrets des congrès.
- **Diffuser ces informations tout au long de l'année**, principalement aux moments-clés :
  - Lors des journées de rentrée (obligation de les mentionner aux nouvelles personnes) ;
  - Avant la participation à un événement extérieur (congrès, colloque, séminaire, etc.) ;
  - Avant de partir sur le terrain de recherche.

### *Pour les établissements*

#### **Recommandation 7 : Communiquer sur les ressources externes, indépendantes de l'établissement, disponibles pour les doctorant-es**

- **Communiquer sur les ressources externes nationales et locales** vers lesquelles peuvent se tourner les doctorant-es, à l'aide d'une liste de contacts de structures extérieures préétablie (accompagnement psychologique, médical, juridique, académique, administratif et social, etc.)
- **Promouvoir des plateformes de signalements anonymes en ligne, indépendantes de l'établissement, comme la CNAE<sup>61</sup>.**

---

<sup>60</sup> Le constat de notre enquête est alarmant : seulement 30% des répondant-es à une question ouverte déclarent être bien informé-es des dispositifs existants dans le cadre du laboratoire. 25% demandent une communication régulière et claire sur les dispositifs existants.

<sup>61</sup> Une plateforme d'écoute similaire à la CNAE pourrait être créée, à l'initiative du MESR, pour les personnels.

## Zoom sur les plateformes de signalement anonymes et indépendantes

La défiance des étudiant·es vis-à-vis de leur établissement pour gérer un cas de VSS ou de discrimination a été étudiée à plusieurs reprises par l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur, à travers ces enquêtes :

- 43 % des étudiant·es considèrent que leur établissement ne fait pas assez pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (*Baromètre des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur, 2023*)
- 1 répondant·e sur 3 estime que son établissement prend des mesures suffisantes en cas de VSS (*Derrière les rites étudiants : Enquête sur les événements d'intégration dans l'Enseignement Supérieur français, 2024*).

Dans cette enquête, **les chiffres du non-signalement** sont tout aussi parlants : concernant les victimes de violences sur le terrain, la majorité des comportements signalés (59,8 %) n'ont pas été rapportés à des cellules ou des instances officielles.

La faible proportion de signalement des victimes ou témoins de VSS ou de discriminations est symptomatique du **manque de confiance des étudiant·es et doctorant·es envers leur établissement** quant à la gestion des cas de violences.

A la question ouverte "Selon vous, quelles mesures permettraient de mieux gérer les VSS ?", **plus d'1 répondant·e de notre enquête sur 10 fait la demande d'une plateforme de signalement anonyme.**

### Les raisons invoquées :

- Des procédures perçues comme complexes ou floues ;
- La crainte des représailles sur leur thèse ou leur financement ;
- Des incitations explicites au silence par les supérieur·es ;
- Le manque de personne de confiance à qui en parler (exemple de cas où la personne référente est collègue/amie avec la personne signalée) ;
- Parce que les référent·es égalité peuvent être des agresseur·euses au sein de leur laboratoire / ou du moins des ami·es collègues de la personne signalée.

Et pour cause, 5,7 % des répondant·es ont rapporté que leur signalement avait été suivi de représailles. Il est donc urgent de proposer aux victimes et témoins un espace sécurisé, anonyme, pour parler sans en craindre les conséquences.

C'est le rôle que remplit à l'échelle nationale **la CNAE**, dispositif d'écoute, d'accompagnement et de signalement pour les étudiant·es, opérées par l'association "En Avant Toutes".

- **Promouvoir les réseaux de solidarité et d'entraide entre doctorant·es** qui existent au sein de l'établissement<sup>62</sup>. Ces réseaux permettent aux collectifs de doctorant·es de se coordonner et de se former à la prévention et à l'écoute des situations de violences dont leurs pairs sont victimes ou témoins. Ces espaces peuvent être organisés à l'initiative de doctorant·es, d'associations féministes et queer ou encore de syndicats, et sont indépendants de l'établissement dans lequel ils opèrent. L'établissement peut soutenir ces initiatives en communiquant leur existence auprès des nouveaux doctorants et nouvelles doctorantes ou en proposant un local dédié à leur réunion.

## **B. Sensibiliser les doctorant·es et former les encadrant·es de thèse aux VSS et aux discriminations**

### *Pour le(s) ministère(s), les établissements et les écoles doctorales*

#### **Recommandation 8 : Financer et mettre en place des modules de sensibilisation obligatoires et inclusifs aux VSS et discriminations dans la formation doctorale**

Les écoles doctorales peuvent assurer une prévention des violences et des discriminations dès l'arrivée de leurs doctorant·es<sup>63</sup>.

- **Conditionner la validation du doctorat au suivi d'un module** de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations, module qui pourrait être inclus dans la formation sur l'éthique de la recherche.
- **Proposer un programme de sensibilisation** des doctorant·es sous diverses modalités (MOOC en ligne, ateliers en présentiel). Différents modules peuvent être proposés à la carte, avec l'obligation d'en suivre au moins un au cours du doctorat, et donner la possibilité d'en suivre davantage pour les personnes qui le souhaitent. Ces modules permettraient aux doctorant·es d'identifier les situations de VSS et de discriminations, de savoir comment réagir et se faire aider en tant que victime ou témoin. Cela permettrait également de mettre en lumière l'impact des VSS et des discriminations sur la conduite d'une thèse, de présenter des ressources disponibles aux doctorant·es pour se protéger sur le terrain, et d'acquérir des outils permettant d'analyser ces violences<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> Ces réseaux de solidarité et d'entraide entre doctorant·es peuvent être une réponse pour faire face au sentiment d'isolement ressenti par les répondant·es à notre enquête, pouvant faciliter les violences et les discriminations.

<sup>63</sup> Selon notre étude, 52,6 % des hommes et 63,5 % des femmes ayant été sur le terrain rapportent que les VSS n'ont jamais été spécifiquement abordées dans leur formation ou parcours doctoral.

<sup>64</sup> Pour plus d'information, consulter le [site du collectif BADASSES](#)

- **Intégrer les facteurs de discrimination** principaux relevés par les victimes ayant répondu à notre enquête : le genre, l'âge, le statut de doctorant·e, l'orientation sexuelle, l'origine, la morphologie et la situation conjugale.
- **Rendre obligatoire le suivi d'un module de sensibilisation avant le départ sur le terrain**, toutes disciplines confondues.
- **Favoriser l'inclusivité des supports de sensibilisation**
  - Pour les étudiant·es étranger·es (qui, pour rappel, représentent environ 1 doctorant·e sur 3 en France), la communication en français n'est pas toujours facile et la barrière de la langue peut les marginaliser et les rendre plus vulnérables aux violences. Nous recommandons d'offrir un accès en anglais aux informations de sensibilisation de lutte contre les VSS et les discriminations<sup>65</sup>.
  - Les supports doivent également être rendus accessibles pour les personnes sourdes et malentendantes.

### *Pour le(s) ministère(s) et les établissements*

#### **Recommandation 9 : Financer et mettre en place des formations obligatoires sur la lutte contre les VSS et les discriminations pour les encadrant·es de thèse<sup>66</sup>**

Le cadre et la prévention aux VSS et discriminations auprès des doctorant·es ne peut se faire sans s'atteler à la **formation des encadrant·es de thèse**, pouvant être coordonnée par **les laboratoires et les écoles doctorales**. En effet, la **supériorité hiérarchique et l'âge supérieur à la victime restent des déterminants essentiels des agressions**. Ces deux critères cumulent à eux deux **60 %** des relations qui existent entre les victimes et les auteur·rices d'agression d'après notre enquête. Les encadrant·es de thèse doivent être formé·es à la prévention des VSS et des discriminations pour appliquer une tolérance zéro en cas de violence.

- **Former régulièrement les directeur·ices d'écoles doctorales, de laboratoires, les membres des comités de suivi de thèse ainsi que toutes les personnes amenées à encadrer une thèse** à la prévention des VSS et discriminations.

---

<sup>65</sup> Le CLASCHES propose déjà des formations et des moyens d'information accessibles en anglais. Le MOOC de l'IMT Atlantique "VSS STOP" est aussi disponible en anglais.

<sup>66</sup> Parmi les réponses données par les répondant·es de notre enquête sur les mesures qui, selon elleux, permettraient de mieux gérer les VSS sur le terrain, iels ont répondu à 55% la formation des encadrant·es de thèse et des institutions sur le sujet des VSS et des discriminations.

- **Conditionner l'obtention de l'Habilitation à Diriger la Recherche (HDR) à la validation d'un module de formation sur les VSS et les discriminations.**
- **Informé sur les mesures conservatoires et sanctions prises à la suite d'un signalement** : changement de direction, protection immédiate des victimes, protection de la continuité de la thèse, etc.
- **Refuser toute inscription en doctorat avec un-e encadrant-e qui n'aurait pas validé une formation** à la prévention des VSS et discriminations dans les cinq années précédentes ou qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits de VSS ou de discrimination tant que la décision n'a pas été rendue.
- **Responsabiliser les directeur-ices de thèses concernant les relations intimes avec leurs doctorant-es.** L'école doctorale et le laboratoire doivent préciser les démarches de signalement de la relation et accompagner un changement de direction dans ce cas.

### 3. Accompagner les doctorant-es victimes et témoins de VSS et de discriminations

Il est ici nécessaire de prendre en compte que, d'après notre étude, **les victimes des violences relevant du délit ou du crime** (agressions sexuelles, viols) lors de congrès n'ont effectué **aucun signalement par peur des conséquences**. Les raisons évoquées sont multiples : peur des conséquences sur leur thèse ou leurs financements, absence d'anonymat, procédures de signalement perçues comme complexes, floues ou trop longues, ou encore une incitation explicite au silence émanant du laboratoire ou des supérieur-es hiérarchiques.

La lutte contre les VSS, discriminations et bizutage passe par un meilleur accompagnement des victimes et le traitement des cas signalés via des procédures adaptées. Nous synthétisons ci-dessous les points les plus importants de nos recommandations sur les dispositifs d'écoute et de signalement des établissements de l'enseignement supérieur qui sont détaillées dans le [Baromètre des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur 2023](#).

#### A. Mettre en place des cellules de veille et d'écoute de qualité

##### *Pour les établissements*

#### **Recommandation 10 : Mettre en place des cellules de veille et d'écoute dans tous les établissements et assurer leur efficacité**

- **Mettre en place une cellule d'écoute (interne, mixte ou externe<sup>67</sup>) et séparer clairement les procédures d'écoute et de signalement**
  - **Proposer systématiquement les deux procédures aux victimes**, sans que l'un des dispositifs n'enclenche forcément l'autre. Cela permet d'éviter que le signalement ne se fasse sans le consentement de la victime.
  - **Différencier les membres** de la cellule d'écoute de la cellule de signalement, pour éviter que les informations ne soient trop perméables.

---

<sup>67</sup> Des répondant-es de notre enquête ont émis le souhait que la cellule de veille et d'écoute soit gérée par un-e référent-e formé-e, de préférence indépendant-e de l'institution, afin d'éviter qu'iel se doive traiter un signalement au sujet d'un-e collègue. Nous avons reçu des témoignages alarmants sur le fait que des référent-es VSS au sein de laboratoires soient elleux-mêmes des agresseur-ses.

## Zoom sur la séparation entre procédure d'écoute et procédure de signalement

D'après la circulaire du 9 mars 2018, les cellules de veille et d'écoute sont obligatoires pour les établissements publics de l'enseignement supérieur.

La procédure d'écoute a pour objectif d'accueillir la parole des victimes et de les réorienter vers un accompagnement psychologique, médical, juridique, social, universitaire, etc. La cellule peut transmettre des informations sur ce qu'il est possible de faire au sein de l'établissement, notamment les procédures disciplinaires. La procédure d'écoute garantit la confidentialité des échanges afin d'instaurer un climat de confiance. Toutefois, cette confidentialité peut être limitée si les interlocuteur·rices sont des agent·es publics soumis·es à l'article 40 du Code de procédure pénale, qui impose de signaler les crimes et délits. Il est donc essentiel d'informer les victimes dès le début sur ces éventuelles limites légales, afin de préserver leur confiance tout en respectant les obligations juridiques.

La procédure de signalement permet à l'ensemble des étudiant·es, enseignant·es et personnels de signaler une situation de VSS, LGBTQIA+phobies ou tout autre type de discrimination en tant que victime ou témoin.

Afin de garantir aux victimes un accueil et une redirection vers un accompagnement sans se voir obligées d'engager un signalement auprès de l'établissement, il est nécessaire de séparer le dispositif d'écoute du dispositif de signalement.

- **Doter suffisamment la cellule en ressources humaines formées** à l'écoute des VSS, discriminations et violences.
  - Ces personnels doivent disposer d'un temps de travail reconnu et rémunéré et être formé·es régulièrement à l'écoute des victimes. L'écoute des victimes ne peut en aucun cas reposer uniquement sur des associations étudiantes.
- **Mener une communication** claire et régulière sur l'existence de la cellule, notamment pour les premières années en doctorat, et en **faciliter l'accès** en indiquant clairement le contact privilégié (mail, téléphone, permanence, etc).
- **Assurer une écoute de qualité de la parole des victimes et la confidentialité de leur témoignage, et les réorienter** vers les dispositifs adaptés.
- Proposer un aménagement académique aux victimes.
- Améliorer les cellules de veille et d'écoute en **évaluant leur efficacité et leur qualité**.

## B. Proposer aux doctorant-es des espaces de discussion en dehors de leur laboratoire et lieux d'études

### *Pour les établissements*

#### **Recommandation 11 : Proposer des temps d'échange avec les membres de la cellule de veille et d'écoute, externes au laboratoire**

##### **Les "réfèrent-es égalité", des points d'entrée de la procédure de signalement au sein des laboratoires ?**

Les activités des doctorant-es les conduisant à travailler également en dehors de leur établissement de rattachement (sur le terrain, en congrès, dans les archives, en entreprise, etc.), les acteur-ices en charge de la cellule de veille et d'écoute et de la cellule de signalement peuvent avoir plus de difficulté à établir une relation de confiance et un contact régulier avec elleux.

Pour y pallier, certains établissements ont mis en place des "réfèrent-es égalité", personnes souvent volontaires, à l'échelle d'un laboratoire de recherche, d'un département, d'une Unité de Formation et de Recherche (UFR) ou d'une école doctorale. Ces réfèrent-es, connaissant mieux l'environnement de travail des doctorant-es, permettent de créer une porte d'entrée pouvant faciliter la démarche de signalement.

Toutefois, même si le risque de non-impartialité vis-à-vis d'une personne accusée de VSS ou de discriminations existe à l'échelle d'un établissement, il faut noter que ce risque peut augmenter si l'on réduit davantage l'échelle. La personne référente au sein du laboratoire, du département, de l'UFR ou de l'école doctorale a ainsi plus de probabilité d'être le-a collègue ou ami-e de la personne auteur-riche de violence, ce qui pourrait entraver le signalement de la victime ou du témoin.

Il est compliqué d'empêcher toute forme d'impartialité. L'important est alors plutôt de multiplier les interlocuteur-ices, pour qu'une personne victime de VSS ait plusieurs voies de signalement : à la fois au sein de son laboratoire, département, UFR ou école doctorale, mais aussi à l'échelle de son établissement auprès de la cellule de veille et d'écoute ou de la cellule de signalement ; et enfin, en dehors de l'établissement, auprès de la CNAE ou d'un-e chargé-e de mission au sein de son rectorat.

- **Proposer un rappel régulier aux doctorant-es des ressources internes et externes disponibles en matière de prévention et de traitement des situations de VSS et de discriminations.** Ces rappels informent des différentes modalités de contact, telles que la possibilité de solliciter un rendez-vous individuel, de participer à une permanence téléphonique ou présenteielle, organisée de manière hebdomadaire ou mensuelle selon les

moyens humains de la cellule. Il serait également pertinent de prévoir, lors des réunions de rentrée des doctorant·es de chaque école doctorale, une présentation du dispositif par un·e membre de la cellule, afin de permettre aux doctorant·es de mieux identifier les interlocuteur·rice·s disponibles et de renforcer la confiance en ces dispositifs.

- **Rappeler aux doctorant·es la séparation claire entre la cellule de veille et d'écoute et la cellule de signalement** : une démarche auprès de la cellule de veille et d'écoute ne déclenche pas automatiquement un signalement (cf recommandation précédente). Chaque cellule a ses spécificités, accompagne et oriente les victimes et témoins de VSS et de discriminations selon leurs besoins.

## 4. Protéger les victimes et sanctionner les auteur·ices de VSS et de discriminations en milieu doctoral

### *Pour les parlementaires*

#### **Recommandation 12 : Réformer la procédure disciplinaire à l'échelle nationale**

La procédure disciplinaire telle que prévue par le Code de l'éducation est inadaptée aux violences sexistes et sexuelles et aux autres discriminations. C'est pourquoi, seule une véritable **réforme législative de la procédure disciplinaire** permettrait de mieux répondre aux besoins des victimes et de lutter efficacement contre l'impunité des auteur·es de violences, que nous ne présentons pas en détail ici.

Voici quelques pratiques d'ordre général qui peuvent être mises en place dans le cadre légal actuel pour respecter les victimes et leur éviter une double peine.

### *Pour les établissements*

#### **Recommandation 13 : Appliquer une procédure disciplinaire respectueuse des victimes au sein de chaque établissement**

- **Informier régulièrement les victimes** de l'avancée du traitement de leur signalement et des différentes étapes de la procédure disciplinaire<sup>68</sup>.
- **Raccourcir les délais** de procédure à 6 mois de la saisine au jugement.
- **Assurer aux victimes une procédure disciplinaire qui ne leur inflige pas de violences supplémentaires** : demander l'accord de la victime avant toute confrontation, rappeler systématiquement le droit des victimes à être accompagnées lors de leurs auditions (tiers de confiance ou avocat·e), systématiser la relecture et la validation de son témoignage par la victime, etc.
- **Rendre obligatoire la formation** des membres de la section disciplinaire aux enjeux spécifiques des situations de VSS et de discriminations.
- **Systématiser les mesures conservatoires** en attendant le résultat de la commission disciplinaire pour s'assurer de la sécurité de tous·tes (cf recommandation 15). Par ailleurs, il est essentiel de rappeler le droit à la protection fonctionnelle pour les doctorant·es contractuel·les, qui peuvent

---

<sup>68</sup> Selon notre enquête, parmi les personnes victimes ayant signalé des faits, 43,6 % déclarent ne pas savoir quelles mesures ont été prises.

solliciter ce dispositif en cas de harcèlement, de violences ou de discriminations. La protection fonctionnelle permet à l'employeur de mettre en place des mesures de soutien, y compris une prise en charge juridique ou psychologique, renforçant ainsi la sécurité et le bien-être des doctorant-es pendant la procédure.

- **Prendre en charge les auteur-ices de violences** et les rediriger vers des ressources compétentes, en interdisant les “sanctions transferts” sans suivi qui mettent en danger d'autres étudiant-es.

### ***Pour le(s) ministère(s)***

#### **Recommandation 14 : Clarifier les modalités d'accompagnement que peuvent mettre en place les établissements lorsque leurs doctorant-es sont victimes de VSS ou de discrimination de la part de leurs encadrant-es de thèse**

Le rôle des établissements dans le cas où l'un-e de leurs doctorant-es est victime de VSS ou de discrimination manque de clarté dans plusieurs cas de figure : si le-a doctorant-e effectue sa thèse dans un établissement à l'étranger, dans le cas d'une CIFRE, d'une co-tutelle, etc.

Un établissement ne peut lancer une procédure disciplinaire que pour les enseignant-es chercheur-es qui lui sont rattaché-es ou qui ont commis les faits dans son enceinte. Dans les cas spécifiques cités plus hauts, il est possible que l'encadrant-e de thèse auteur-ice de violence ne soit pas rattaché-e au même établissement que la victime, ou qu'il soit membre d'une entreprise à laquelle le-a doctorant-e est employé-e. **L'établissement de rattachement de la victime ne peut donc pas lancer de procédure disciplinaire contre l'auteur-ice, mais se doit d'accompagner la victime** (cf recommandation 15).

Il est fondamental que le MESR et les ministères de tutelles **précisent les modalités de soutien des établissements si l'un-e de leur doctorant-e est victime de VSS ou de discrimination** de la part de leur encadrant-e de thèse, en prenant en compte les enjeux liés aux différents types de contrats doctoraux.

### ***Pour les établissements et les écoles doctorales***

#### **Recommandation 15 : Prévoir et appliquer des mesures conservatoires à l'issue de l'enquête interne pour protéger les victimes de VSS ou de discrimination**

Afin de garantir la sécurité, l'intégrité et la poursuite de la thèse dans les meilleures conditions possibles pour les personnes victimes, il est nécessaire de prévoir des mesures conservatoires, telles que le changement de direction de thèse.

- **En cas d'encadrant·e accusé·e :**

- Les comités de suivi de thèse (CSI) peuvent aider le doctorant·e à trouver un·e autre encadrant·e de thèse ;
- Prévoir une procédure dérogatoire de changement de direction de thèse qui ne nécessite pas l'aval de l'encadrant·e de thèse mis·e en cause ;
- Adapter la procédure à la situation spécifique des étudiant·es étranger·es, en co-tutelle et aux doctorant·es en contrat CIFRE ;
- Ne pas imposer de médiation entre l'auteur·ice et la victime
- Bloquer toute nouvelle inscription de doctorant·es sous la direction de la personne mise en cause jusqu'à la fin de la procédure disciplinaire ;
- Suspendre l'attribution de la prime d'encadrement tant qu'un·e directeur·ice de thèse fait l'objet d'une enquête administrative ou d'une procédure disciplinaire pour des faits de VSS ou de discrimination à l'encontre d'un·e personnel ou usager·e de l'ESR ;
- Proposer un aménagement académique aux victimes.

- **En cas de doctorant·e accusé·e :**

- **Mettre en place des mesures conservatoires** pendant l'enquête administrative, la procédure disciplinaire ou pénale. Ces mesures pourraient inclure, par exemple, une interdiction d'accès aux locaux ou aux événements en présentiel, afin de garantir la sécurité de tous·tes, tout en maintenant la continuité pédagogique tant qu'aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée.

### **Recommandation 16 : Appliquer des sanctions à l'issue de la procédure disciplinaire pour protéger les victimes et empêcher la récurrence**

#### ***Pour les établissements :***

- **Appliquer des sanctions proportionnelles aux faits, en ne tolérant pas de sanctions dérisoires.**

Certains établissements reculent devant le fait de sanctionner un·e auteur·rice de violence et de communiquer sur le sujet, pour protéger sa réputation. Pourtant, la communauté étudiante étant de plus en plus sensibilisée et intransigeante à ce sujet, les établissements se doivent d'être à la hauteur en ne tolérant pas des sanctions dérisoires. Il en va de la confiance du personnel, des

enseignant·es, des étudiant·es et doctorant·es envers leur établissement<sup>69</sup>, et de la sécurité des victimes.

De nombreuses sanctions disciplinaires existent, à la fois pour les étudiant·es (de l'avertissement à l'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur) et les enseignant·es - chercheur·es (du blâme à la révocation).

- **Être vigilant quant à l'utilisation de la "sanction transfert"**, qui n'est pas une sanction prévue par le code de l'éducation mais qui est présentée comme une décision faisant office de sanction. La "sanction transfert" consiste à sanctionner un·e auteur·rice en le·a changeant d'établissement, très souvent sans communication de l'historique disciplinaire de la personne au nouvel établissement, mettant en danger de nouveaux ou nouvelles étudiant·es et doctorant·es.
  - Si un·e enseignant·e sanctionné·e pour fait de VSS ou de discrimination suite à une procédure disciplinaire change d'établissement, en informer l'établissement d'accueil pour qu'il puisse mettre en place des mesures de prévention.
- **Compléter les décisions de sanction des procédures disciplinaires par une prise en charge de l'auteur·ice**, par l'obligation d'un suivi psychologique et la redirection vers des ressources compétentes.

#### ***Pour les sociétés savantes (sur la base d'une décision disciplinaire) :***

- Sur la base d'une décision disciplinaire : **sanctionner l'auteur·ice en l'excluant de la société savante et interdire sa participation à des manifestations scientifiques** organisées par la société savante (congrès, colloques, assises).
- **Envisager des "mesures conservatoires"** à l'échelle des sociétés savantes, dans le cas où une procédure disciplinaire n'aurait pas encore eu lieu.

---

<sup>69</sup> Parmi les répondant·es de notre étude ayant exprimé librement des préoccupations liées aux VSS, 17,6% ont souligné le risque de dysfonctionnement des dispositifs de signalement, craignant qu'ils n'aboutissent à aucune mesure concrète ou efficace.

## 5. Suivre et évaluer les signalements et la prise en charge de VSS et discriminations en milieu doctoral

### *Pour le HCERES*

#### **Recommandation 17 : Intégrer le critère de gestion des enjeux de parité, d'inclusion et de lutte contre les VSS et discriminations dans l'évaluation des unités de recherche**

- **Inclure le critère de l'égalité et de la lutte contre les violences dans le référentiel d'évaluation des unités de recherche pour la campagne d'évaluation 2025-2026<sup>70</sup>**, similaire à celle incluse dans le référentiel d'évaluation des établissements<sup>71</sup>, afin d'inciter les écoles doctorales à améliorer leur politique de prévention.

### *Pour les établissements, les écoles doctorales et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*

#### **Recommandation 18 : Établir un suivi interne des signalements en matière de VSS et de discriminations, le rendre public et le transmettre au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et aux ministères de tutelle**

- Intégrer deux nouveaux indicateurs au bilan remonté par les écoles doctorales et établissements au Ministère chaque année :
  - Un **indicateur sur la qualité de vie des doctorant-es** (données récoltées à l'année, notamment par la conduite d'enquêtes régulières sur les VSS et les discriminations dans les établissements) ;
  - Un **indicateur sur le nombre de signalements** annuels pour des faits de VSS ou de discriminations, afin que les rectorats et le Ministère puissent suivre les procédures.
- Rendre obligatoire pour chaque établissement de publier chaque année un **bilan des signalements en matière de VSS et discriminations**. Ce bilan doit comprendre le nombre de signalements reçus, le nombre de procédures disciplinaires ouvertes à l'encontre des étudiant-es et des membres du personnel, et le nombre de sanctions prises à l'issue des procédures. Ces informations restent bien entendu anonymes.

<sup>70</sup> Référentiel d'évaluation des unités de recherche, campagne d'évaluation 2025-2026 :

[https://www.hceres.fr/sites/default/files/DAE\\_vague-A/recherche/referentiel\\_unite\\_recherche.pdf](https://www.hceres.fr/sites/default/files/DAE_vague-A/recherche/referentiel_unite_recherche.pdf)

<sup>71</sup> Référentiel d'évaluation des établissements, campagne d'évaluation 2025-2026 :

[https://www.hceres.fr/sites/default/files/DAE\\_vague-A/etablissement/referentiel\\_etablissement.pdf](https://www.hceres.fr/sites/default/files/DAE_vague-A/etablissement/referentiel_etablissement.pdf)

Page 17, est mentionné le critère suivant : "La politique de la vie étudiante et de la vie de campus de l'établissement intègre les enjeux de parité, d'inclusion, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles"

- **Le Ministère** centralise ces données et établit un état des lieux des signalements pour VSS et discriminations au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'échelle nationale.

## Nous soutenir

Vous souhaitez vous engager pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ? Votre engagement peut prendre différentes formes

Vous pouvez :

- **Nous suivre sur nos réseaux sociaux** et partager nos contenus sur : [Instagram](#), [X](#), [Linkedin](#) et [Facebook](#) !
- **Vous abonner à notre newsletter mensuelle** pour vous informer tous les mois et en apprendre un peu plus sur nos sujets (lien d'inscription sur notre site internet).
- **Devenir bénévole au sein de l'Observatoire** : l'association est toujours à la recherche de personnes motivées et prêtes à rejoindre l'aventure ! Rendez-vous sur notre site internet pour postuler. Des campagnes de recrutement sont ouvertes régulièrement.
- **Faire un don** : votre contribution nous aidera à mener des actions d'information et de sensibilisation sur les VSS dans l'enseignement supérieur. Vous pouvez faire un don du montant de votre choix à l'association via HelloAsso en cliquant [ici](#).

## Remerciements

Nous tenons avant tout à remercier **toutes les personnes qui ont accepté de répondre à ce questionnaire**, de nous avoir fait part de leurs remarques et de leurs suggestions, et de témoigner de leurs expériences, aussi difficiles soient elles. Ces témoignages sont essentiels pour faire avancer les discussions et les recherches sur ce sujet. Ils nous ont permis de publier ces rapports. Merci à elleux.

Nous tenons à exprimer notre plus profonde gratitude à **tous-tes les bénévoles de l'association** qui ont contribué à la réalisation de ce rapport. Nos remerciements vont tout particulièrement aux pôles Analyse de Données, Communication, Plaidoyer et Juridique, ainsi qu'au bureau de l'association.

L'enquête et le rapport ont été dirigés par **Marion Elie et Juliette Font**. La conception du questionnaire, l'analyse des résultats et la rédaction du rapport d'enquête ont été effectuées par **Guillaume Barel, Loane Chedotal, Marion Elie, Juliette Font et Victoria Leroy**. L'état de la littérature a été documenté et rédigé par **Victoria Leroy**.

La diffusion et la communication autour de l'enquête ont été dirigées par **Jeanne Gaschignard** ; les recommandations issues de nos analyses ont été dirigées et rédigées par **Clotilde Avenel, Marion Elie, Victoria Leroy**. Les travaux de l'enquête ont été soutenus par **Laura Pereira Diogo**, chargée de coordination de l'association.

Ci-dessous la liste des autres membres de l'association ayant participé à la relecture du rapport :

Pôle Plaidoyer : Margot Civeit

Pôle Communication : Emilie Authier, Maëlle Dussart, Clémence Forgeot d'Arc, Nina Bortoloni, Maëline Cœur, Joanne Dänzer, Célia Demontou, Océane Vankammelbecke.

Pôle Grands Projets : Madline Chevallier-Damiani, Coralie Huet.

Pôle Juridique : Marine Delmotte, Lou Levy-Hadida, Margaux Moisson, Mathilde Mory, Thierry Saunier.

Nous remercions aussi chaleureusement notre Présidente **Gaëlle Berton**, notre Présidente d'honneur **Iris Maréchal**, notre Secrétaire Générale **Manon Hourlier** et notre Responsable des Ressources Humaines **Cloé Mendes**.

Par ailleurs, nous tenons à remercier tous·tes les chercheur·ses et professionnel·les de la recherche, de la statistique, de l'enseignement supérieur ou de l'égalité femmes-hommes ayant accepté de nous aiguiller, de répondre à nos questions et de nous conseiller. Nous remercions toutes les personnes, groupes ou associations ayant accepté de relayer notre enquête.

Nous remercions particulièrement les personnes qui nous ont accordé un temps d'échange pour construire notre questionnaire ou nos recommandations : BADASSES, le syndicat CGT Doctorant·es, le CLASCHES, Adèle Combes, et Paye Ta Truelle.

Nous remercions également toutes les associations et autres structures ayant développé des ressources et outils dont nous nous sommes inspirés pour l'écriture du rapport.

Enfin nous remercions à nouveau la [Fondation des Femmes](#) pour leur soutien financier.

# Annexes

# Méthodologie

L'**Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur** est composé de bénévoles et d'une personne salariée, réparti-es dans différents pôles. Le pôle Analyse de données est en partie dédié à la production des enquêtes. Principalement formé d'étudiant·es, de doctorant·es et de jeunes actif·ves, l'Observatoire ne prétend pas rivaliser avec des centres de recherche composés de chercheur·ses professionnel·les. Nos membres, étudiant·es ou diplômé·es dans diverses disciplines, apportent une diversité de compétences au sein du pôle Analyse de données, notamment en sociologie, en sciences politiques et en statistiques.

Nous sommes conscient·es des limites de notre enquête, que nous détaillerons ci-après. Nous invitons nos collègues militant·es et professionnel·les à avoir ce contexte en tête à la lecture du rapport et à nous transmettre d'éventuels retours critiques avec bienveillance. Étant donné le caractère bénévole de l'engagement de nos membres et les délais restreints, **nous ne pouvons fournir une analyse exhaustive de nos résultats**. Dans un souci de transparence et d'intégrité scientifique, nous décrivons ci-dessous la méthodologie utilisée pour cette enquête.

## *Choix techniques : mode d'administration du questionnaire et script*

Au vu de nos contraintes budgétaires, de nos outils de diffusion de l'enquête et au regard de l'utilisation d'internet parmi notre population cible (les doctorant·es et jeune docteur·es), nous avons fait le choix **d'un questionnaire en ligne auto-administré**.

Nous estimons qu'il est crucial de produire des données chiffrées pour sensibiliser et alerter sur les violences sexistes et sexuelles, sur les LGBTQIA+phobies et sur d'autres formes de discrimination dans l'enseignement supérieur. De plus, la réalisation et la diffusion d'un questionnaire sont plus rapides et plus simples que la conduite de centaines d'entretiens. Cependant, nous n'excluons pas la possibilité de réaliser des entretiens ultérieurement pour enrichir ce rapport. Enfin, bien que le questionnaire soit principalement quantitatif, nous avons inclus des questions ouvertes pour permettre aux répondant·es de s'exprimer plus librement et de fournir des informations qualitatives complémentaires.

Nous avons décidé de proposer uniquement une version française du questionnaire en raison des contraintes de temps et de moyens, ainsi que du

faible nombre de réponses obtenues aux questionnaires en anglais lors de nos précédentes enquêtes<sup>72</sup>.

**Le temps moyen de complétion est de 29 minutes.** Néanmoins, en raison des chemins de réponses différenciés, le temps de complétion varie fortement d'un·e répondant·e à l'autre.

### *Élaboration du questionnaire*

Le questionnaire a été élaboré par le pôle Analyse de données de l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur. Il a été relu, discuté et amélioré par des membres du collectif *Paye Ta Truelle* et du collectif *BADASSES*. Il a ensuite été relu par l'ensemble des membres de notre association. Au préalable, nous avons mené une revue de la littérature existante sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, en accordant une attention particulière à l'étape du doctorat. À partir de cette revue disponible en annexe, nous avons formulé plusieurs hypothèses que le questionnaire visait à confirmer ou infirmer.

### *Production du questionnaire et diffusion*

À l'instar du *Baromètre 2023* et du rapport *Derrière les rites étudiants* paru en septembre 2024, nous avons utilisé la version Premium de *Survey Hero* pour concevoir et diffuser notre questionnaire. *Survey Hero* nous a permis de garantir l'anonymat des répondant·es, en n'enregistrant aucune donnée personnelle, et de suivre en temps réel la diffusion du questionnaire ainsi que le nombre de réponses. Les données ont ensuite été exportées aux formats Excel et CSV pour analyse.

L'étude présentée ici repose ainsi sur les réponses d'un questionnaire scripté sur *SurveyHero*<sup>73</sup> et **ouvert du 3 au 30 juin 2024**.

L'Observatoire s'est appuyé sur divers canaux de communication pour que l'enquête repose sur un maximum de réponses. Nous visons un minimum de 2000 réponses complètes (nous avons finalement recueilli 2134 réponses complètes et valides).

En premier lieu, nous avons partagé le questionnaire sur nos réseaux sociaux (*Instagram*, *X* (anciennement *Twitter*), *LinkedIn* et *Facebook*) en appelant les

---

<sup>72</sup> Seulement 1,5 % des répondant·es du Baromètre 2023 ont choisi la version du questionnaire en anglais.

<sup>73</sup> *SurveyHero* est un outil de recueil de données d'études en ligne.

doctorant-es à participer à l'enquête, avec des relais de la part de nos membres. Afin de préciser notre diffusion, nous avons contacté par message sur *Instagram* des associations et personnalités en lien avec le doctorat susceptibles de relayer notre enquête auprès de leur communauté.

En parallèle, nous avons mené une campagne d'emailing afin de diffuser le plus largement possible notre questionnaire. Notre base de données, constituée de plus de 1400 contacts, nous a ainsi permis de faire connaître notre démarche à un très grand nombre d'institutions et d'associations, toutes régions et toutes filières confondues. Chaque email envoyé était accompagné d'une description concise de l'enquête et de ses objectifs.

De plus, le lien menant au questionnaire est resté disponible sur le *Linktree*<sup>74</sup> de notre association durant toute la période de récolte des données. Enfin, nous avons publié le questionnaire sur le site de notre association.

### *Application du Règlement Général sur la Protection des Données*

L'Observatoire a effectué une collecte et un traitement d'informations personnelles dans le respect de la vie privée conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Cette collecte avait pour finalité de faire une analyse statistique des données pour émettre un rapport national sur l'ampleur des violences sexistes, sexuelles et LGBTQIA+phobes et des autres formes de discriminations durant le doctorat en France.

### *Échantillonnage*

En raison des modes de diffusion de l'enquête, nous avons conscience de l'existence d'importants biais d'échantillonnage, notamment :

- La diffusion du questionnaire a été assurée par des membres de l'Observatoire le faisant circuler via leurs réseaux sociaux personnels. Aussi leurs cercles de socialisation avaient plus de chances d'être exposés au questionnaire que tout.e autre doctorant.e.
- Nous n'avons pas pu mettre en place des modes de diffusion égaux et assurer une exposition égale au questionnaire pour l'ensemble des écoles doctorales et centres de recherche en France.
- Le choix d'administrer le questionnaire en ligne et d'une diffusion principalement via les réseaux sociaux a induit une exclusion des doctorant-es n'ayant pas d'accès internet et a limité l'accessibilité aux

---

<sup>74</sup> Un *Linktree* est un outil permettant de créer une page d'accueil personnalisée avec plusieurs liens (réseaux sociaux, site web...).

doctorant-es n'utilisant pas les réseaux sociaux. Nous notons néanmoins qu'au vu de l'utilisation généralisée d'internet et des réseaux sociaux par la population étudiante, l'ampleur de ce biais reste réduite.

- Enfin, comme pour toute enquête fondée sur un échantillon de convenance (de volontaires), une surreprésentation de certaines catégories socio-démographiques n'a pas pu être évitée.

Afin de limiter ces biais d'échantillonnage et d'accroître la représentativité des résultats, nous avons aiguillé nos modes et nos cibles de diffusion pendant la durée d'ouverture du questionnaire. Lorsqu'un groupe socio-démographique de doctorant-es était sous-représenté en comparaison aux moyennes nationales, nous avons ciblé la diffusion sur ce groupe de personnes en particulier. La même démarche d'adaptation de plan de diffusion a eu lieu quand des catégories étaient sur-représentées.

### *Nettoyage, recodage et pondération*

Comme pour le *Baromètre 2023* et le rapport *Derrière les rites étudiants*, nous avons choisi de ne pas pondérer notre base de données. Nous avons en outre choisi d'analyser seulement les réponses complètes du questionnaire. Avant analyse, nous avons recodé chaque variable pour faciliter leur manipulation.

### *Analyse*

Nous avons privilégié des analyses descriptives, incluant des tris simples et des tris croisés, réalisés à l'aide des logiciels Excel et R. Par ailleurs, nous avons effectué des analyses textuelles des réponses aux questions ouvertes, en les croisant avec des données quantitatives pour enrichir notre compréhension des résultats.

Le questionnaire de notre enquête est constitué de trois types de questions : des questions fermées à réponse unique, des questions fermées à choix multiples et des questions ouvertes. Les réponses aux questions ouvertes ont été regroupées dans des catégories pertinentes, à l'appréciation des membres chargé-es de cette analyse, pour ensuite en tirer des tendances chiffrées. Il est nécessaire de souligner la complexité et le poids émotionnel associés à la gestion des questions ouvertes. Le traitement de milliers de réponses, souvent éprouvantes et alarmantes, a représenté une charge mentale et émotionnelle considérable.

Le rapport met en avant les tendances les plus courantes, et ne présente pas un compte-rendu exhaustif de toutes les réponses, qui varient grandement compte-tenu de la liberté laissée aux répondant-es pour ces questions. Un numéro d'identification unique est en outre attribué à chaque répondant-e.

**8244 personnes** ont eu accès au questionnaire et 3500 l'ont entamé. Nous avons ensuite nettoyé la base de données afin d'en enlever toutes les réponses incomplètes.

Comme nous l'avons promis à nos répondant·es lors de leur participation à l'enquête, tous les verbatims ont été reformulés et, lorsque cela était nécessaire à la préservation de l'anonymat, des modifications ont été faites. Les bénévoles chargé·es de l'analyse des questions ouvertes ont pris soin de pseudonymiser toutes les données ad hominem, les noms de ville, d'établissements, etc.

Dans notre analyse, nous distinguons parfois les "comportements" des "violences". Cette distinction ne reflète en aucun cas une gradation des violences sexistes et sexuelles (VSS). Nous avons utilisé ces deux catégories dans notre questionnaire et notre analyse afin de mettre en évidence, entre autres, que certains comportements ne sont pas perçus comme des violences par les répondant·es, bien qu'ils soient juridiquement qualifiables comme tels.

### *Recommandations*

Les recommandations ont été écrites par le pôle plaidoyer de l'Observatoire, le pôle analyse de données et la Chargée de coordination de l'association. Les résultats de l'enquête et l'analyse qui en a été faite ont permis d'identifier des grandes thématiques sur lesquelles produire des recommandations (la prévention des violences au sein du laboratoire et à l'extérieur du laboratoire, la formation des encadrant·es de thèse, les dispositifs d'écoute et de signalement...) et les acteur·ices à qui les adresser (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et autres ministères de tutelle, établissements de l'enseignement supérieur, écoles doctorales...).

Les recommandations ont ensuite été conçues à partir de notre propre expérience et expertise des violences et discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les résultats du Baromètre 2023 et les recommandations associées servent toujours de référence au travail de l'association, notamment dans la production de nouvelles recommandations. Ces recommandations ont été précisées grâce aux résultats de l'enquête, aux suggestions des répondant·es, mais surtout, par la consultation des acteur·ices-clés de la lutte contre ces violences dans l'enseignement supérieur : le CLASCHES, le collectif CGT Doctorant·es et Adèle Combes.

Ces recommandations ont ensuite été soumises à la relecture de l'association pour s'assurer de leur pertinence et clarté.

## Délais

Le cadre temporel de la réalisation de cette enquête est déterminé par une convention subventionnée avec la Fondation des Femmes. Ainsi, nous devons publier ce rapport avant la fin de l'année 2024.

## Limites

Comme mentionné dans l'avant-propos de la méthodologie, la majorité des limites de cette enquête provient du fait que notre association est presque entièrement composée de bénévoles<sup>75</sup> et qu'elle manque de moyens financiers et logistiques. Cette insuffisance de ressources restreint la portée et la profondeur de l'étude, limitant ainsi notre capacité à recueillir des données exhaustives et à mener des analyses détaillées. Malgré ces contraintes, nous avons œuvré à l'obtention de résultats notoires et transparents. Si notre démarche semble limitée ou inachevée, nous invitons à entreprendre des initiatives similaires et à investir les moyens nécessaires pour surmonter ces défis. Une collaboration accrue et un soutien financier solide pourraient considérablement améliorer la qualité et l'impact de telles recherches.

La répartition du travail entre les bénévoles du Pôle Analyse de données pour la création et la production du questionnaire a permis de coordonner et de mener à bien cette enquête. En effet, travailler entre bénévoles provenant de milieux variés permet de tirer profit de ressources, de connaissances et de capacités diversifiées, enrichissant ainsi notre approche et notre analyse. Cette diversité de perspectives est une force, car elle permet de couvrir un large éventail de compétences et d'expériences, rendant notre enquête plus inclusive et représentative. Toutefois, ce travail collaboratif présente aussi des défis. Bien qu'étant un collectif, nos expériences de l'enseignement supérieur et nos points de vue sont parfois similaires, ce qui peut introduire des biais dans la formulation des questions : nous avons tenté au mieux de réduire ce risque en encourageant des relectures par l'ensemble des membres de l'association ainsi que par des collectifs extérieurs tels que *BADASSES* et *Paye Ta Truelle*. Par ailleurs, le processus manuel et méticuleux de création du questionnaire peut également introduire des erreurs. Ces erreurs peuvent affecter la cohérence et la clarté des questions posées, ainsi que la qualité des réponses obtenues. Néanmoins, nous avons fait de notre possible pour pallier ces limites, notamment avec la relecture et les essais du questionnaire par d'autres membres de l'Observatoire.

Il est également crucial de noter que notre enquête n'est pas exhaustive. Bien que nous ayons tenté de couvrir un large éventail de sujets pertinents, certains aspects cruciaux peuvent ne pas avoir été abordés, limitant ainsi la portée de nos conclusions. En outre, les questions ouvertes présentes en fin de questionnaire ont permis aux répondant-es d'évoquer des sujets que nous n'avions potentiellement pas évoqués, nous

---

<sup>75</sup> La conception du projet a débuté en août 2023. Une salariée a rejoint les rangs de l'Observatoire début juin 2024 et vient entre autres en appui sur la coordination des pôles autour des enquêtes et sur la relecture.

offrant ainsi des pistes de réflexion pour approfondir notre analyse, ainsi que pour de potentielles futures enquêtes.

De plus, il est impossible de contraindre les doctorant-es à répondre au questionnaire, ou les établissements à encourager la participation de leurs doctorant-es, ce qui limite notre capacité à atteindre un échantillon plus large et diversifié. Cette absence de contrôle sur la participation signifie que les réponses collectées peuvent être influencées par les motivations personnelles des répondant-es, et certains points de vue ou expériences pourraient ne pas être représentés.

Enfin, les enquêtes quantitatives, bien qu'efficaces pour recueillir des données à grande échelle et identifier des tendances générales, peuvent manquer de profondeur dans la compréhension des expériences individuelles et des subtilités des comportements humains, c'est pourquoi nous avons décidé d'intégrer une trentaine de questions ouvertes (questions avec un encart d'expression libre). Les réponses fermées -majoritaires dans ce questionnaire quantitatif- ne capturent souvent pas les nuances des motivations, des sentiments et des contextes spécifiques des participant-es.

## **Structure du questionnaire**

Afin de protéger la propriété intellectuelle de l'association, nous avons fait le choix de ne faire connaître dans ce rapport que la structure générale du questionnaire diffusé pour notre enquête. Nous sommes toutefois ouvert-es au partage ponctuel de questions inscrites dans ce questionnaire, ainsi qu'aux discussions sur la formulation de questionnaires au sujet des VSS dans l'enseignement supérieur.

Le questionnaire scripté sur Survey Hero s'ouvre sur un paragraphe introductif succinct à propos de l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur et l'enquête thématique sur les violences sexistes et sexuelles lors du doctorat. Nous avons rappelé les définitions de violences sexistes et sexuelles mais aussi les droits RGPD des répondant-es.

## ***Socio-démographie***

Cette section vise à collecter des informations de base sur les participant-es, incluant leur présence actuelle ou récente dans l'enseignement supérieur en France. Les questions couvrent le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, et les expériences de discrimination. Les participant-es indiquent également leur âge, leur statut de nationalité, leur domaine de recherche, leur éventuelle parentalité...

## *Trois axes majeurs : la laboratoire, les congrès, le terrain*

Nous avons fait le choix de séparer notre questionnaire en trois axes majeurs et environnements de travail qui sont le laboratoire, les congrès et le terrain. Dans chacun de ces axes, nous interrogeons les répondant-es à la fois sur leur participation et son contexte à chacun de ces trois grands pans du doctorat et de la recherche, puis plus précisément sur les potentielles violences sexistes et sexuelles et discriminations subies, leur signalement, les répercussions de ces violences et leurs avis sur les dispositifs de lutte.

## *Opinions*

Cette section explore la connaissance et l'évaluation par les participant-es des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans leur établissement, ainsi que leur opinion sur les VSS lors du doctorat.

## *Conclusion*

Le questionnaire se conclut par des remerciements ainsi que des ressources d'aide et de conseil concernant les VSS, et en particulier au sein de l'ESR.

## **Le profil des répondant-es de l'enquête Doctorat 2024**

**Notre enquête a recueilli 2134 réponses complètes et valides au cours de sa diffusion.** C'est un échantillon important au regard de la population sur laquelle nous souhaitons enquêter, et puisqu'il n'est pas un échantillon aléatoire (*voir notre méthodologie*), il a ses particularités que nous nous devons de caractériser ici.

### **1. Profil académique**

#### *1.1. Le statut des répondant-es au moment de l'enquête*

Parmi ces questionnaires complets et valides, nous avons compté **1710 doctorant-es**, **381 jeunes docteur-es**, et **43 ex-doctorant-es** ayant mis fin à leur thèse avant la soutenance.

Cet échantillon représente ainsi :

- 2,5 % des 69 639 doctorant-es inscrit-es en 2023-2024<sup>76</sup>, soit **1 doctorant-e sur 41** ;
- et 1 % des 39 246 docteur-es ayant soutenu leur thèse depuis 2020<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> MESRI, 2024b

<sup>77</sup> *Ibid.*

## 1.2. Le domaine et la discipline d'inscription en doctorat

Dans l'ensemble, notre échantillon de répondant·es reflète correctement la part des 3 grands domaines disciplinaires habituellement utilisés dans les nomenclatures institutionnelles : **37,5 % de nos répondant·es effectuent ou ont effectué leur thèse en « Sciences et technologies », 20,1 % en « Sciences du vivant et environnement », et 42,4 % en « Sciences humaines et sociales »**<sup>78</sup>. Les 1710 doctorant·es qui nous ont répondu, notamment, adoptent **une répartition très proche de celle observée parmi l'ensemble des inscrit·es en doctorat** pour l'année universitaire 2023-2024 (voir Table 1).

La répartition observée parmi les docteur·es de notre échantillon, cependant, s'écarte de celle qui a été recensée pour l'ensemble des thèses soutenues depuis 2020. On note une forte **sous-représentation des docteur·es en « Sciences et technologies »** et **sur-représentation des docteur·es et « Sciences humaines et sociales »** au sein de notre enquête. Cet écart est probablement dû au fait que, là où nous avons pu contacter l'ensemble des ED pour diffuser l'enquête aux doctorant·es, nous n'avons pu atteindre les jeunes docteur·es que par le biais de listes de diffusion ou de réseaux sociaux, entraînant des effets "boule de neige" disciplinairement localisés.

La répartition des ex-doctorant·es de notre enquête suit celle des docteur·es ; nous ne disposons toutefois pas de données de référence auxquelles la confronter, car il n'existe malheureusement pas de données accessibles sur les abandons ou les arrêts de thèse.

**Table 1. Répartition des répondant·es par domaine, et comparaison à la population de référence**

	Doctorant·es		Docteur·es		Ex-doctorant·es	
	Effectifs	Différence	Effectifs	Différence	Effectifs	
Sciences et technologies	39,2 %	37,8 % +1,4	30,7 %	47,3 % -16,6	30,2 %	(pas de données de référence)
Sciences du vivant et environnement	18,2 %	18,7 % -0,5	27,6 %	22,4 % +5,2	27,9 %	
Sciences humaines et sociales	42,6 %	43,5 % -0,9	41,7 %	30,3 % +11,4	41,9 %	

Référence doctorant·es : effectifs inscrits auprès d'une ED française en 2023-2024.

Référence docteur·es : thèses soutenues au sein d'une ED française en 2020, 2021, 2022 ou 2023.

Source : Données SIES/MESRI, disponibles sur Open Data ESR.

Exemple de lecture : 39,2 % des doctorant·es ayant répondu à notre enquête effectuent leur thèse dans une discipline du domaine « Sciences et technologies ». C'est 1,4 points de plus que dans la population de référence.

<sup>78</sup> Voir le détail de ces catégories en annexe.

### 1.3. *La durée passée en doctorat*

Notre échantillon comprend 381 jeunes docteur-es. Parmi les répondant-es, 35,7 % déclarent avoir réalisé leur thèse, de son début à sa soutenance, en moins de 40 mois ; 31,8 % ont achevé leur thèse en une durée comprise entre 40 et 52 mois. Les jeunes docteur-es ayant mené des thèses particulièrement longues sont sous-représenté-es dans notre échantillon : 16,5 % indiquent une durée de thèse entre 52 et 72 mois, et 16 % rapportent une durée supérieure à six ans.

Durée de thèse	Echantillon	
		%
< 40 mois	136	35,7 %
40~52 mois	121	31,7 %
52~72 mois	63	16,5 %
> 6 ans	61	16,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>100 %</b>

## 2. Le genre de nos répondant-es

### 2.1. *L'identité de genre des répondant-es*

Dans cet échantillon, nous comptons près d'un tiers des répondant-es sont des hommes. On note par ailleurs une certaine surreprésentation des femmes parmi les répondant-es, puisqu'elles constituent près de 61 % de notre échantillon de doctorant-es alors que, d'après le service d'études statistiques du Ministère de l'ESR, seules 47 % des doctorant-es inscrit-es en 2022-2023 sont des femmes.

La majorité des répondant-es sont cisgenres (94,8 %), 2,5 % des répondant-es s'identifient comme transgenres. 0,4 % des répondant-es s'identifient comme intersexes.

### 2.2. *Le taux de féminisation par domaine disciplinaire*

Le taux global de féminisation de l'échantillon de doctorant-es (N=1710) s'élève à 60,9 %. Toutefois, une analyse plus détaillée permet d'examiner les taux de féminisation par domaine disciplinaire.

L'enquête révèle une surreprésentation des femmes dans les trois grands domaines disciplinaires habituellement retenus par les nomenclatures

institutionnelles, par rapport aux données de référence du SIES. Ce constat est illustré dès le départ par un premier indicateur : le taux de féminisation dans l'ensemble des disciplines atteint en réalité 46,9 %<sup>79</sup>.

En affinant par groupe disciplinaire, on observe que :

- Sciences du vivant et environnement : 69,8 % des répondant·es sont des femmes, alors que les femmes ne représentent que 59,1 % des doctorant·es dans ces disciplines selon les données de référence.
- Sciences et technologies : 45,3 % des répondant·es sont des femmes, en comparaison à un taux de 31,5 % parmi la population de doctorantes dans ce domaine.
- Sciences humaines et sociales : 71,4 % des répondant·es sont des femmes, alors que ce taux est de 54,9 % dans la population de référence.

Ces chiffres témoignent d'une sur-représentation des femmes parmi les répondant·es à cette enquête, dans tous les grands domaines disciplinaires.

### 3. Les autres variables sociodémographiques

#### 3.1. *L'âge*

Près de 74,0 % des répondant·es à notre enquête ont entre 23 et 29 ans, tandis que 17,4 % des doctorant·es ont entre 30 et 35 ans et que 7,7 % des répondant·es ont plus de 35 ans. Les doctorant·es de moins de 23 ans sont ultra minoritaires parmi l'échantillon puisqu'ils représentent 1 % des répondant·es.

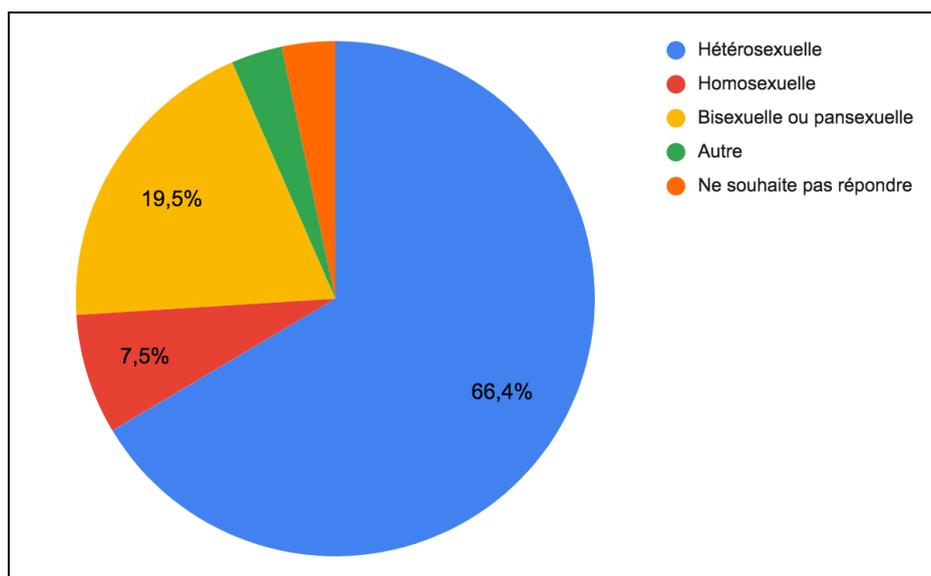
#### 3.2. *L'orientation sexuelle*

Concernant l'orientation sexuelle des répondant·es, la majorité d'entre eux se déclarent hétérosexuel·les (66,5 % de l'échantillon). 19,5 % des répondant·es se déclarent bisexuel·les ou pansexuel·les. Enfin, 7,5 % des répondant·es se déclarent homosexuel·les<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Données SIES/MESRI, disponibles sur Open Data ESR.

<sup>80</sup> Les participant·es avaient la possibilité de ne pas préciser ou de ne pas se reconnaître dans les réponses proposées, ce qui explique que les pourcentages ne totalisent pas toujours 100,0 %.



### 3.3. L'origine

La grande majorité des répondant·es sont de nationalité française soit 85,7 % d'entre elleux. Les doctorant·es binationaux·ales ou de nationalité étrangère sont minoritaires dans notre échantillon, avec respectivement 5,3 % des répondant·es et 8,6 % de répondant·es.

### 3.4. La parentalité en tant que doctorant·es

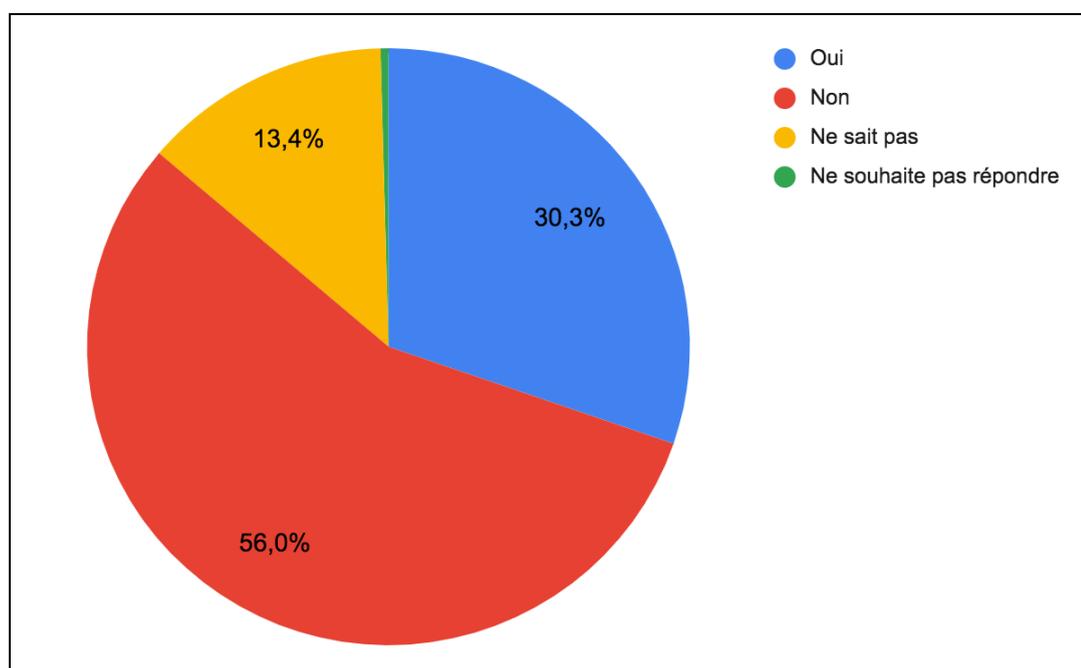
Parmi cet échantillon de doctorant·es, on recense une grande majorité de personnes qui ne sont pas concernées par la parentalité. En effet, 93,2 % des répondant·es déclarent ne pas avoir d'enfant et n'en attendent pas. Pour autant, 5,3 % de l'échantillon ont un ou plusieurs enfants. Parmi elleux, 2,4 % déclarent avoir un enfant, 1,5 % deux enfants, et 1,4 % trois enfants ou plus. 1,3 % des répondant·es doctorant·es déclarent attendre un enfant au moment de la passation de l'enquête.

	Doctorant·es	
	Nombre	Part
Attendent un enfant	22	1,3 %
Ont des enfants	91	5,3 %
<i>dont 1 enfant</i>	41	2,4 %
<i>dont 2 enfants</i>	26	1,5 %
<i>dont 3 enfants ou plus</i>	24	1,4 %
N'ont pas d'enfants et n'en attendent pas	1594	93,2 %
<b>Ensemble</b>	<b>1710</b>	<b>100 %</b>

## 4. Le vécu discriminatoire

### 4.1. Les discriminations subies

Nous avons cherché à savoir si, parmi cet échantillon, les répondant-es sont confronté-es à différentes formes de discriminations en dehors de leur parcours doctoral. Ce sont près de 30,3 % des répondant-es qui, en effet, déclarent avoir subi un ou plusieurs faits discriminatoires ou un traitement inégalitaire au cours des 5 dernières années, tandis que 13,4 % des personnes ne sauraient déclarer si oui ou non iels ont vécu de tels faits.



Les femmes et les personnes s'identifiant sur le spectre de la non-binarité ne sont pas égales-aux aux hommes vis-à-vis du vécu des discriminations. En effet, les femmes et les personnes non-binaires sont davantage exposé-es aux discriminations et traitements inégalitaires. Ce sont 40,5 % des femmes et 53,1 % des personnes non-binaires qui déclarent avoir subi une ou plusieurs discriminations ces 5 dernières années contre 10,1 % des hommes, ce qui peut s'expliquer par l'inclusion du genre comme critère de discrimination.

	Femmes	Hommes	Non-binaires
Oui	534 (40,5 %)	74 (10,1 %)	34 (53,1 %)
Non	547 (41,5 %)	617 (83,9 %)	21 (32,8 %)
Je ne sais pas	232 (17,6 %)	43 (5,9 %)	9 (14,1 %)
Je ne souhaite pas répondre	4 (0,3 %)	1 (0,1 %)	0,00 %
<b>Total</b>	<b>1317 (100,0 %)</b>	<b>735 (100,0 %)</b>	<b>64 (100,0 %)</b>

## 4.2. Les motifs de discrimination

Certains motifs de discriminations semblent se détacher, parmi lesquels le genre en particulier. Les motifs de discriminations perçus les plus courants parmi les personnes ayant signalé un vécu discriminatoire sont le genre (67,0 %) ; l'âge (37,6 %) ; le poids, la silhouette (19,7 %) ; l'origine, la couleur de peau, la nationalité (17,8 %) ou encore la catégorie sociale (15,3 %).

Motif discriminatoire perçu	Nombre	Part parmi les personnes ayant signalé un vécu discriminatoire
L'âge	243	37,6 %
L'origine, la couleur de peau, la nationalité	115	17,8 %
L'orientation sexuelle	71	10,9 %
L'identité de genre	433	67,0 %
La religion	39	6,0 %
L'état de santé, le handicap	77	11,9 %
Le poids, la silhouette	127	19,6 %
La langue, l'accent, la manière de parler	75	11,6 %
Le quartier ou la région d'origine	44	6,8 %
Le métier, les origines sociales, la catégorie sociale	99	15,3 %
Les opinions politiques, l'appartenance syndicale	80	12,3 %
Autre motif	42	6,5 %
Ne sait pas	6	0,9 %
Ne souhaite pas répondre	1	0,1 %

## 5. Le cadre de déroulement de la thèse

### 5.1. L'encadrement

On note que, parmi notre échantillon, les femmes sont en majorité absentes de l'encadrement des doctorant·es, indépendamment du genre des doctorant·es ou de leur discipline. En effet, les doctorantes ayant répondu au questionnaire indiquent à 51,3 % que les femmes sont absentes de leur direction de thèse, un chiffre qui grimpe à 57,8 % chez les personnes non-binaires et à 60,9 % chez les hommes. Les doctorant·es bénéficiant d'un encadrement paritaire sont minoritaires dans notre échantillon puisque, indépendamment de leur genre, la parité concerne 18,6 % des directions de thèse. Enfin, dans notre enquête, environ un·e doctorant·e sur 4 voit sa direction de thèse composée uniquement de femmes. Les doctorantes sont légèrement plus enclines à être encadrées dans

leurs recherches par des femmes : 26,1% des doctorantes ont une direction de thèse uniquement composée de femmes, contre 19,1% des hommes et 17,2% des personnes non-binaires.

	Hommes		Femmes		Non-binaires		ENSEMBLE	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Part des femmes dans la direction de thèse								
Absentes (0 %)	446	60,8 %	673	51,3 %	37	57,8 %	1156	54,8 %
Minoritaires (0,01 % à 49,99 %)	17	2,3 %	20	1,5 %	1	1,5 %	38	1,8 %
Paritaires (50 %)	123	16,8 %	254	19,3 %	14	21,9 %	391	18,5 %
Majoritaires (50,01 % à 99,99 %)	7	0,9 %	22	1,6 %	1	1,5 %	30	1,4 %
Femmes uniquement (100 %)	140	19,1 %	342	26,0 %	11	17,2 %	493	23,4 %
<b>Total général</b>	<b>733</b>	<b>100 %</b>	<b>1311</b>	<b>100 %</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>	<b>2108</b>	<b>100 %</b>

Une dynamique similaire est à l'œuvre en fonction des domaines disciplinaires. Les femmes sont particulièrement sous-représentées des directions de thèses en Sciences et technologies. En effet, dans ces disciplines, elles sont absentes de 70,8% des directions de thèses et elles encadrent intégralement des thèses dans 9,8% des cas. Les directions de thèses sont davantage portées par des femmes en Sciences du vivant et environnement (19,3% de directions paritaires et 27,1% par des femmes uniquement) et en Sciences humaines et sociales (21,2% de directions paritaires et 33,6% par des femmes uniquement).

	Sciences du vivant et environnement		Sciences et technologies		Sciences humaines et sociales		ENSEMBLE	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Part des femmes								
Absentes (0 %)	215	50,6 %	566	70,8 %	385	42,7 %	1166	54,8 %
Minoritaires (0,01 % à 49,99 %)	9	2,1 %	18	2,2 %	11	1,2 %	38	1,8 %
Paritaires (50 %)	82	19,3 %	122	15,3 %	191	21,2 %	395	18,6 %
Majoritaires (50,01 % à 99,99 %)	4	0,9 %	15	1,8 %	11	1,2 %	30	1,4 %
Femmes uniquement (100 %)	115	27,0 %	78	9,7 %	303	33,6 %	496	23,3 %
<b>Total général</b>	<b>425</b>	<b>100 %</b>	<b>799</b>	<b>100 %</b>	<b>901</b>	<b>100 %</b>	<b>2 125</b>	<b>100 %</b>

Dans cet échantillon, 4,8 % des répondant·es bénéficient d'une cotutelle internationale. Pour autant, on constate une nette surreprésentation des cotutelles chez les doctorant·es étranger·ères (16,4 %) ou chez les français·es binationaux·ales (10,5 %).

Cotutelle internationale ?	Français·es		Français·es binationaux·ales		Étranger·es		Ne souhaite pas répondre		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Oui	58	3,2 %	12	10,5 %	30	16,4 %	2	14,3 %	102	4,7 %
Non	1762	96,6 %	102	89,4 %	151	82,5 %	7	50,0 %	2022	94,7 %
Je ne souhaite pas répondre	1	0,0 %		0,00 %		0,00 %	5	35,7 %	6	0,3 %
Je ne sais pas	2	0,1 %		0,00 %	2	1,1 %		0,00 %	4	0,2 %
<b>Total général</b>	<b>1823</b>	<b>100 %</b>	<b>114</b>	<b>100 %</b>	<b>183</b>	<b>100 %</b>	<b>14</b>	<b>100 %</b>	<b>2134</b>	<b>100 %</b>

## 5.2. Le laboratoire

Dans cet échantillon, des disparités genrées se manifestent dans la **répartition des membres des laboratoires selon les domaines scientifiques**. Les laboratoires des Sciences et technologies se distinguent particulièrement par une forte prépondérance masculine : 80,5 % des doctorant·es répondant·es dans ce groupe disciplinaire déclarent une proportion majoritaire d'hommes au sein de leur laboratoire. À l'inverse, une plus grande tendance à la parité est observée dans les laboratoires des Sciences du vivant et de l'environnement, où 30,1 % des répondant·es indiquent une répartition équilibrée entre hommes et femmes. C'est le même constat dans les sciences humaines et sociales, avec 27,6 % des répondant·es rapportant une parité entre les genres.

	Sciences du vivant et environnement		Sciences et technologies		Sciences humaines et sociales		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Il y a plus de femmes	178	41,6 %	31	3,8 %	261	28,8 %	470	22,0 %
Il y a plus d'hommes	94	21,9 %	645	80,5	232	25,6 %	971	45,5 %
Il y a autant de femmes que d'hommes	129	30,1 %	95	11,9 %	250	27,6 %	474	22,2 %
Je ne sais pas	27	6,3 %	28	3,5 %	159	17,6 %	214	10,0 %
Je ne souhaite pas répondre		0,00 %	2	0,2 %	3	0,3 %	5	0,2 %
<b>Total général</b>	<b>428</b>	<b>100 %</b>	<b>801</b>	<b>100 %</b>	<b>905</b>	<b>100 %</b>	<b>2134</b>	<b>100 %</b>

**La direction des laboratoires** est également majoritairement masculine dans cet échantillon : 64,9 % des répondant·es indiquent que leur laboratoire est dirigé par

un homme. Cette tendance est particulièrement marquée dans les Sciences du vivant et de l'environnement, où 64 % des directions sont masculines, et dans les Sciences et technologies, où ce chiffre atteint 83,5 %. En revanche, une répartition plus équilibrée est observée dans les Sciences humaines et sociales, où 48,7 % des directeur·ices sont des hommes et 47,1 % des femmes.

Genre des directeur·ices de laboratoire								
	Sciences du vivant et environnement		Sciences et technologies		Sciences humaines et sociales		Total	
Un homme	274	64,0 %	669	83,5 %	441	48,7 %	1384	64,8 %
Une femme	150	35,0 %	119	14,9 %	426	47,0 %	695	32,6 %
Personne non-binaire		0,00 %		0,00 %	2	0,2 %	2	0,1 %
Je ne sais pas	2	0,5 %	10	1,2 %	27	3,0 %	39	1,8 %
Je ne souhaite pas répondre	2	0,5 %	3	0,4 %	9	1,0 %	14	0,7 %
<b>Total général</b>	<b>428</b>	<b>100 %</b>	<b>801</b>	<b>100 %</b>	<b>905</b>	<b>100 %</b>	<b>2134</b>	<b>100 %</b>

## État de la littérature : les VSS dans le cadre du doctorat, un angle mort de la recherche

Notre examen de la littérature scientifique existante a mis en évidence le manque d'études, quantitatives et qualitatives, sur les violences sexistes et sexuelles vécues au cours du doctorat. Plutôt que de *littérature existante*, on pourrait en vérité parler de *littérature quasi-inexistante* et, pour l'essentiel, extrêmement récente.

Le caractère particulier du doctorat, considéré à la fois comme un parcours de formation et comme une expérience professionnelle<sup>81</sup>, ajoute à la précarité matérielle des doctorant·es leur invisibilisation statistique. Les études menées sur les VSS parmi la population étudiante **n'incluent généralement pas les doctorant·es** ou ne le mentionnent pas, ou bien ne les décomptent pas spécifiquement. Même chose pour les enquêtes menées parmi les personnels des institutions d'enseignement supérieur et de recherche. Affilié·es à un statut qui retombe perpétuellement en-dehors des cases que prévoient les grilles d'analyse, les doctorant·es sont absent·es des échantillons interrogés (ou des données retenues) parce que les caractéristiques de leurs interactions au sein des établissements sont trop singulières. Parfois, tout simplement, leur statut est mal connu et intégré à une étiquette "Étudiant·es" qui ne permet pas d'en connaître les particularités éventuelles<sup>82</sup>.

Cette invisibilité pour cause de particularité n'est pas compensée par des études de grande ampleur ciblant spécifiquement les doctorant·es en France au sujet des VSS. Nous n'en avons relevé, à date du lancement de notre étude<sup>83</sup>, **presque aucune**. La seconde enquête du Réseau National des Collèges Doctoraux (RNCD)<sup>84</sup>, qui connaît un très haut taux de réponses parmi la population doctorale, ne pallie malheureusement pas le manque que nous soulignons ici (*lire notre encadré ci-dessous*). D'autre part, l'enquête "Vies de thèse" menée par Adèle B. Combes, restituée dans son livre *Comment l'université broie les jeunes chercheurs*<sup>85</sup>, qui a permis d'aborder plus directement la question du vécu de sexisme et de harcèlement que rencontrent des doctorant·es et de recueillir des témoignages longs, donne assez peu d'indicateurs chiffrés et concerne une population plus réduite dont la représentativité est difficile à établir.

---

<sup>81</sup> Article L612-7 du Code de l'éducation

<sup>82</sup>Cette irrégularité de prise en compte du statut doctoral se retrouve jusque dans la rédaction des décisions du Cneser disciplinaire telles qu'elles paraissent au Bulletin Officiel du MESR.

<sup>83</sup> Au 31 décembre 2023.

<sup>84</sup> Pommier et. al., 2023.

<sup>85</sup>Combes, 2022

### La thématique des VSS dans l'enquête RNCD 2023

Nous saluons l'initiative du RNCD, qui fournit un portrait statistique globalement représentatif des doctorant·es inscrit·es dans un établissement français. Avec 13412 répondant·es, soit près de 20 % de la population doctorante réelle en France, la couverture de cette enquête lui permet d'établir un diagnostic réaliste de la situation doctorale à l'échelle nationale. La possibilité de comparaison des réponses avec celles d'un groupe de 7803 encadrant·es de thèse ouvre elle aussi de riches perspectives d'analyse.

Toutefois, nous regrettons de constater que la section de l'enquête concernant les violences sexistes et sexuelles, qui était facultative (40 % des doctorant·es participant à l'enquête l'ont ignorée, et 33 % des encadrant·es), s'intéresse exclusivement à la perception des mesures de lutte contre les VSS dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Il s'agit donc plutôt d'un outil d'évaluation du Plan national 2021-2025 d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR qui ne donne, malheureusement, aucune information quant à la prévalence des faits de VSS parmi des enquêté·es.

## Enseignements et hypothèses retenus à la lumière de notre revue de littérature

### *1. Les travailleur·ses de l'ESR français ne sont pas plus épargné·es que le reste des milieux professionnels*

D'après un sondage mené par l'institut Ipsos pour la Fondation L'Oréal, **60 % des chercheur·ses français·es estiment que le sexisme dans la sphère professionnelle de l'ESR est un problème inquiétant et répandu, et 65 % considèrent qu'il n'est pas suffisamment abordé**<sup>86</sup>. Et en effet, les quelques statistiques dont nous disposons amènent à penser que, si le regard médiatique se porte plus souvent sur d'autres milieux professionnels (le sport de haut niveau, le cinéma, la télévision, ...), l'ESR n'est très certainement pas en reste. Un récent travail mené par Camille Cordonnier et Pauline Paillassa pour *AEF Info* faisait état de 87 décisions du Cneser disciplinaire portant sur des faits de VSS entre 2009 et 2022<sup>87</sup>, dont 59 mettaient en cause des membres du corps enseignant dans 46 affaires distinctes. En 2022, année record, le Cneser s'est prononcé à 11 reprises sur des affaires de VSS mettant en cause des enseignants<sup>88</sup>.

Au sein de cette même enquête Ipsos, **89 % des femmes chercheuses interrogées en France ont déclaré avoir subi au moins une situation de sexisme dans leur carrière**. C'est davantage que pour l'ensemble des répondantes européennes (86 %) et du monde (84 %) que l'Ipsos a interrogées lors

<sup>86</sup> Ipsos, 2023, pp. 22 et 24

<sup>87</sup> Cordonnier & Paillassa, 2023

<sup>88</sup> *Ibid.*

de la même étude<sup>89</sup>. Une chercheuse française sur 4 ayant participé à cette étude rapporte qu'elle a subi ces situations sexistes de manière fréquente, et une sur deux a vécu au moins 3 situations différentes parmi la liste présentée par Ipsos. Dans 66 % des cas, les faits rapportés remontent à moins de 5 ans au moment de l'étude, c'est-à-dire à 2017 au plus tôt ; dans plus d'un quart des cas, ils ont eu lieu dans l'année précédant l'enquête, donc à partir de l'été 2021<sup>90</sup>. La plupart des personnes responsables de ces agissements sexistes étaient des membres du corps enseignant (33 %) ou du personnel administratif ou technique (25 %)<sup>91</sup>.

Au cours de cette étude, **un tiers des chercheuses françaises interrogées ont spontanément identifié qu'elles avaient été victimes de harcèlement sexuel** au moins une fois au cours de leur carrière<sup>92</sup>. Après que les enquêteur·rices leur aient présenté une liste de situations concrètes s'apparentant au qualificatif de harcèlement sexuel, celui-ci s'avère plus répandu : il concernerait ainsi **45 %** des chercheuses enquêtées en France<sup>93</sup>. 12 % d'entre elles rapportent avoir subi au moins trois faits de cette nature.

Une observation marquante ressort de cette étude : il s'agit du fait que la part supplémentaire de chercheuses n'identifiant avoir subi du harcèlement sexuel qu'*après* avoir eu connaissance de cette liste d'exemples est plus importante en France (+ 12 points) que pour l'ensemble des répondantes (+ 9 points). La même observation s'applique au fait d'identifier avoir été témoin de harcèlement sexuel (on passe de 37 % à 46 % de chercheur·ses français·es ayant été témoins de faits de harcèlement sexuel après que cette liste d'exemples ait été présentée, contre 43 % à 49 % sur l'ensemble des répondant·es). Cela semble indiquer que les chercheur·ses exerçant en France seraient moins prompts à identifier leur vécu du harcèlement sexuel en tant que tel et, qu'en fonction des questions posées, **la prévalence de ces faits en France peut être sous-estimée**.

Les premiers résultats produits par l'équipe du projet de recherche ACADISCRl, visant à mesurer statistiquement les inégalités de traitement et les discriminations survenant au sein des établissements académiques français, ont fait état d'une prévalence un peu plus faible des faits de sexisme. Au sein de l'établissement surnommé "Pilote", dans lequel a été menée leur première enquête, ce sont 13,5 % des personnels (22,5 % des femmes) qui déclarent avoir subi au moins une forme de comportement sexiste<sup>94</sup>.

Au sein de cette même enquête "Pilote", 13,8 % des personnels se définissant comme homosexuel·les, bisexuel·les, asexuel·les ou trans ont rapporté avoir subi

---

<sup>89</sup> *Ibid*, p. 29

<sup>90</sup> *Ibid*, p. 33

<sup>91</sup> *Ibid*, p. 34

<sup>92</sup> *Ibid*, p. 58

<sup>93</sup> *Ibid*, p. 60

<sup>94</sup> Hamel et. al., 2022, p. 9

des comportements LGBTQIphobes<sup>95</sup>. Ce type de traitement inégalitaire avait ainsi visé 2,1 % des personnels, dont 2,9 % des femmes.

## *2. Parmi l'ensemble des travailleur·ses de l'ESR, les doctorantes et jeunes docteurs seraient particulièrement "à risque" de subir des VSS*

L'ensemble des rapports d'enquête que nous avons pu lire converge vers un même constat : non seulement les faits de violences sexistes et sexuelles sont encore répandus dans le milieu universitaire français, mais ils prennent aussi particulièrement pour cible les plus jeunes et précaires de ces travailleur·ses, à savoir les doctorant·es et jeunes docteur·es.

L'enquête Ipsos/L'Oréal mentionnée plus haut demandait à ses répondantes à quelle période de leur carrière étaient survenus les faits qu'elles déclaraient éventuellement avoir subi. Si 33 % des répondantes travaillant en France et ayant été victimes de sexisme ont répondu que ces situations avaient continué de se produire à chaque étape de leur carrière, 58 % ont déclaré qu'elles s'étaient déroulées au début de leur carrière<sup>96</sup>. De même, **les victimes de harcèlement sexuel au sein d'un établissement français sont 70 % à rapporter avoir subi ces faits au début de leur carrière**<sup>97</sup> contre 21 % à les avoir subis à plusieurs moments de leur parcours professionnel.

L'enquête "Pilote" du projet ACADISCRI amène des constats similaires : en ce qui concerne les traitements inégalitaires sexistes (qui, pour rappel, affectent 22,5 % du personnel féminin de l'établissement enquêté), l'équipe a observé de nettes différences de prévalence selon les statuts. Ce sont ainsi **25,4 % des doctorantes, post-doctorantes ou ATER de l'établissement qui ont rapporté avoir subi de tels faits**, contre 18,3 % des enseignantes-chercheuses et 7,6 % des personnels administratifs et techniques<sup>98</sup>.

Un tel niveau de prévalence des violences sexistes semble traverser les différentes études que nous avons pu lire. La FAGE, dans son rapport d'enquête sur les conditions de vie et de recherche des doctorant·es, mentionne que 24 % des doctorant·es ayant répondu à l'enquête déclaraient avoir été déjà victimes de harcèlement moral, violence sexiste ou sexuelle, ou discrimination<sup>99</sup>. Dans l'enquête d'Adèle B. Combes, ce sont également **25 % des répondant·es (33 % des femmes et 10 % des hommes) qui rapportent avoir subi une situation à connotation sexuelle ou sexiste au moins une fois durant leur doctorat**<sup>100</sup>. Elle relate par ailleurs que 6 % des répondant·es (8 % des femmes et 2 % des hommes)

---

<sup>95</sup> *Ibid*, p. 11

<sup>96</sup> Ipsos, 2023, p. 32

<sup>97</sup> *Ibid*, p. 61

<sup>98</sup> Hamel et. al., 2022, p. 10

<sup>99</sup> FAGE, 2022, p. 12

<sup>100</sup> Combes, 2022, p. 88

rapportent avoir été victimes de harcèlement sexuel durant leur thèse<sup>101</sup> - auxquels s'ajoutent potentiellement 3 % qui n'en sont pas certain·es. 25 % de ces répondant·es (31 % des femmes et 16 % des hommes) ont également dit être constamment interrompu·es lors de leur prise de parole, voire interdit·es de la prendre.

### *3. Les VSS subies par les doctorant·es se distingueraient par la fréquente supériorité hiérarchique des auteurs des faits*

Lorsque l'on considère les étudiant·es de premier et second cycle, les violences vécues sont généralement intracommunautaires. Le Baromètre établi par notre association relevait en 2023 que, parmi les violences rapportées par les étudiant·es, elles étaient causées par un·e autre étudiant·e dans 55 % des faits d'outrage sexiste, plus de 60 % des cas de harcèlement moral à caractère sexiste ou queerphobe, 71 % des cas de harcèlement sexuel, 90 % des cas d'exhibition sexuelle, 58 % des faits de voyeurisme, 83 % des cas d'agression sexuelle, et 86 % des faits de viol<sup>102</sup>. Dans la plupart de ces cas, l'étudiant·e en cause était issu·e de la même promotion et du même établissement que la victime : les violences subies par des étudiant·es à des niveaux inférieurs au doctorat sont en majorité le fait de leurs pair·es. **Dans le cas des doctorant·es, la part des auteur·ices de VSS disposant d'une supériorité hiérarchique sur leur victime serait singulièrement élevée.**

L'enquête "Pilote" du projet ACADISCR1 permet de comparer le statut des auteur·ices de violences en fonction du statut des victimes. Lorsque des étudiant·es de niveau Licence ou Master ont déclaré avoir été victimes de "traitements inégalitaires à caractère sexiste"<sup>103</sup>, l'auteur·ice des faits était un·e autre étudiant·e dans au moins 47 % des cas. Lorsque ces mêmes faits sont subis par des doctorant·es ou docteur·es non titulaires, ils sont **attribués à un·e membre du corps d'enseignement ou de recherche dans 70,9 % des cas**, alors que seuls 14,9 % des cas sont attribués à un·e autre étudiant·e<sup>104</sup>. C'est un fait statistique qui, s'il se confirme, ferait contraster le vécu des doctorant·es de celui du reste de la population étudiante, et confirmerait que la lutte contre les VSS qu'ils subissent doit faire l'objet de mesures spécifiques.

Lorsque l'on s'intéresse, en miroir, à comparer le contexte des violences subies par les doctorant·es à celui des violences subies par l'ensemble des travailleur·ses de l'ESR, on peut observer dans les chiffres de l'étude Pilote que la part des victimes de VSS, dont l'auteur·ice est un·e supérieur·e hiérarchique, est également plus

---

<sup>101</sup> *Ibid*, p. 89

<sup>102</sup> OVSS, 2023

<sup>103</sup> Le rapport d'enquête Pilote analyse les faits rapportés (généralisés sous le terme de "discriminations" ou de "traitements inégalitaires") non pas en fonction des actes par lesquels ils se manifestent ou de leur caractérisation juridique, mais en fonction du "motif discriminatoire perçu". Les violences sexuelles sont donc essentiellement mentionnées parmi les "traitements sexistes".

<sup>104</sup> Hajjat et. al., 2022, p. 48

élevée chez les doctorant·es (70,9 %) que chez les personnels titulaires de l'ESR (61,1 %) <sup>105</sup>.

Une discussion particulière doit être réservée aux cas où la personne mise en cause occupe une fonction d'encadrement de la thèse de la victime. Adèle B. Combes note que « *le directeur de thèse est régulièrement cité comme l'un des principaux auteurs de ces agissements [de harcèlement sexuel]* <sup>106</sup> » : c'est à un·e membre de la direction de thèse que sont attribués 21 % des cas de contact physique imposé et non désiré par les répondant·es, et 29 % des cas où les répondant·es ont subi des questions intrusives et indésirées sur leur vie amoureuse ou sexuelle <sup>107</sup>. Le rapport d'enquête Ipsos/L'Oréal, quant à lui, montre que 23 % des chercheuses victimes de situations sexistes en France attribuent ces faits à leur directeur·ice de thèse <sup>108</sup>. Ces chiffres sont particulièrement inquiétants au regard du pouvoir dont un·e directeur·ice de thèse dispose sur le quotidien et la carrière de ses doctorant·es. En effet, les membres de la direction de thèse jouent un rôle clé dans la progression académique des doctorant·es, en contrôlant à la fois l'avancement de leur projet, la composition du jury de soutenance, et celle du comité de suivi de thèse (pourtant supposé constituer un contre-pouvoir dans la relation doctorale). Ce lien de dépendance est souvent instrumental dans les cas de harcèlement sexuel, où les harceleur·ses exploitent leur position d'autorité pour imposer des comportements inappropriés ou violents <sup>109</sup> (Combes 2020).

Dans un milieu où les supérieur·es hiérarchiques sont déjà surreprésenté·es parmi les auteur·ices de VSS <sup>110</sup>, **les doctorant·es semblent être particulièrement visé·es par des comportements de prédation de la part des personnes qui sont supposées les accompagner dans leur formation, contribuer à leur exercice de la recherche, et les intégrer dans leur milieu professionnel.** Plus gravement, cette asymétrie de pouvoir rend les VSS plus difficiles à éviter et à révéler. Cette situation est d'autant plus insupportable qu'elle semble être un secret de polichinelle : une doctorante résume la situation, dans un entretien pour le journal *Libération*, en décrivant ses paires comme "*premier maillon de la chaîne alimentaire*" <sup>111</sup>.

---

<sup>105</sup> Hamel et. al., 2022, p. 11

<sup>106</sup> Combes, 2022, p. 89

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> Ipsos, 2023, p. 34

<sup>109</sup> Blin, 2022 et Combes, 2022

<sup>110</sup> Voir pour comparaison l'enquête Virage.

<sup>111</sup> Blin, 2022, p.18

#### 4. *L'ESR présente un climat structurellement et culturellement favorable aux VSS*

Le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche se caractérise par une féminisation lente et difficile, en dépit des politiques visant à promouvoir l'égalité en son sein. Les femmes représentent seulement 42 % des enseignant·es-chercheur·ses et occupent rarement des postes de haut niveau : elles ne constituent que 27 % des professeur·es titulaires. Ce plafond de verre est encore plus marqué dans les disciplines scientifiques telles que les mathématiques et l'informatique, où elles ne représentent que 22 % des effectifs<sup>112</sup>. Dans les domaines relevant des sciences humaines, bien que les femmes représentent près de la moitié des maître·ses de conférence, elles ne constituent que 29 % des professeur·es et à peine 25,5 % des directeur·ices de recherche au CNRS<sup>113</sup>.

Ce phénomène de "tuyau percé" s'accompagne d'une marginalisation des chercheuses dans les processus décisionnels, ce qui est d'autant plus dommageable que les difficultés professionnelles traversées par les femmes ne sont pas autant reconnues par les hommes. En effet, l'enquête Ipsos/L'Oréal a montré que si 70 % des chercheuses interrogées à travers le monde estiment que la culture de leur lieu de travail constitue un obstacle à la promotion des femmes, ce constat était partagé par moins de la moitié des hommes interrogés<sup>114</sup>. Les hommes, souvent moins conscients de l'ampleur et de la nature des mesures nécessaires pour lutter contre les discriminations et violences reposant sur le genre (car ils en font moins l'expérience), occupent la majorité des postes de direction dans l'ESR. Aussi ces institutions sont-elles moins susceptibles de mettre en œuvre des politiques efficaces de lutte contre les VSS.

Tout cela s'articule avec une dynamique de discrimination indirecte. Par exemple, les chercheuses, souvent surchargées par des responsabilités familiales et par des tâches pédagogiques et administratives inégalement réparties<sup>115</sup>, publient moins que leurs homologues masculins. La charge mentale qu'elles assument de manière disproportionnée contribue à leur marginalisation. En effet, la "division sexuelle du travail académique"<sup>116</sup> les désavantage au regard des critères sur lesquels repose l'évaluation de leur carrière. Ces critères, essentiellement quantitatifs, valorisent le nombre et le rang des publications, le nombre de projets et de collaborations, et les communications en colloque, sans tenir compte de l'inégalité de temps disponible pour remplir ces objectifs<sup>117</sup>. Cette dynamique n'est pas étrangère au fait que 63 % des chercheur·ses relevant d'un établissement français et ayant été interrogé·es dans le cadre de l'enquête Ipsos estiment que la façon dont les carrières et les institutions scientifiques sont structurées constitue

---

<sup>112</sup> MESRI, 2023c

<sup>113</sup> Le Monde, 2018

<sup>114</sup> Ipsos, 2023, p. 17

<sup>115</sup> Guichard-Ménard, 2023

<sup>116</sup> Deruelle, 2022, p. 94

<sup>117</sup> Le Monde, 2018

un obstacle à la promotion des femmes<sup>118</sup>. Par ailleurs, l'évaluation du travail académique étant faite par les pair-es, elle accroît la dépendance à leur égard, et ainsi la nécessité de se plier aux pressions qu'ils peuvent exercer.

L'ensemble de ces processus augmentent l'entre-soi masculin dans les comités de sélection, les prix académiques et les publications collectives. Les travaux des femmes restent moins visibles, limitant leur reconnaissance et leur capacité à occuper des rôles décisionnels. Cette invisibilisation alimente à son tour un environnement où les violences sexistes et sexuelles peuvent se perpétuer, souvent sous le couvert d'une culture compétitive où les dynamiques de pouvoir asymétriques sont normalisées.

### *5. Les témoins de faits de VSS agissent rarement pour soutenir leurs collègues victimes*

L'inertie des témoins face aux VSS est largement documentée dans les enquêtes. L'étude "Pilote" de l'équipe ACADISCR1 a montré que 66,2 % des faits de discrimination sexiste et 55,2 % des faits LGBTphobes s'étant déroulés en présence de témoins n'avaient fait l'objet d'aucune réaction de leur part<sup>119</sup>. D'après l'enquête Ipsos/L'Oréal, moins d'une chercheuse sur cinq ayant subi du harcèlement sexuel au cours de sa carrière dans un établissement français (18 %) a reçu le soutien de ses collègues<sup>120</sup>. Les répondant-es ayant déclaré avoir été témoins de fait de harcèlement sexuel lors de la même enquête ne sont que très peu nombreux-ses à avoir relaté ces faits au-delà de leur entourage personnel : seul-es 17 % en ont parlé à d'autres membres du personnel enseignant ou administratif, et 10 % ont recouru au dispositif de prévention et de traitement des VSS de leur établissement. Un tiers de ces témoins n'en ont parlé à personne<sup>121</sup>.

Les raisons de cette passivité sont multiples. D'une part, un manque de formation spécifique sur la reconnaissance et le traitement des VSS empêche souvent les témoins de comprendre pleinement l'importance de leur rôle. On a pu noter, en réponse, une demande massive pour la mise en place de formations de qualité auprès de l'ensemble des personnels et usagers des établissements d'ESR : 71 % des répondant-es de l'enquête Ipsos/L'Oréal exerçant dans un établissement français estiment que leur établissement n'a pas mis en place de formation adéquate<sup>122</sup>. 54 % des doctorant-es ayant répondu à l'enquête de la FAGE sur leurs conditions de vie et de travail demandaient la mise en place d'une formation obligatoire des encadrant-es sur les VSS et les risques psycho-sociaux<sup>123</sup>. Leur nombre montait à 91 % dans l'enquête menée en 2023 par le Réseau National des Collèges Doctoraux ; 89 % des doctorant-es estimaient qu'une telle formation

---

<sup>118</sup> Ipsos, 2023, p. 18

<sup>119</sup> Hajjat et. al., 2022

<sup>120</sup> Ipsos 2023, p. 64

<sup>121</sup> Ipsos 2023, p. 75

<sup>122</sup> Ipsos, 2023, p. 88

<sup>123</sup> Fage, 2022

devrait même être rendue obligatoire pour l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)<sup>124</sup>.

Ce manque de soutien et de réaction de la part des témoins est également lié à une tolérance culturelle pour les comportements sexistes et discriminatoires. On constate par exemple, à la lecture du rapport d'enquête Ipsos/L'Oréal, que 21 % des chercheur·ses interrogé·es et exerçant dans un établissement français considèrent que les femmes peuvent parfois être tenues responsables des cas de harcèlement en raison de leur comportement ou de leur apparence, et 26 % d'entre elleux estiment que la frontière entre le flirt et le harcèlement sexuel est mince<sup>125</sup>. Ces croyances renforcent la stigmatisation des victimes et dissuadent les témoins d'intervenir, consolidant ainsi une impunité systémique pour les auteur·ices.

## *6. Les dispositifs institutionnels sont carencés*

Face à un état de situation aussi inquiétant, on ne peut que redouter l'insuffisance des mesures et des moyens affectés à la lutte contre les violences de genre au sein de l'ESR. Bien qu'un cadre législatif existe et que la plupart des établissements se dotent d'une politique en matière de prévention et de lutte contre les VSS, leur mise en œuvre reste inégale et largement insuffisante.

Ainsi, 44 % des chercheuses exerçant en France et ayant été interrogées dans le cadre de l'enquête Ipsos/L'Oréal estiment qu'il n'y a pas de mécanismes de signalement adéquats en place dans leur établissement pour prévenir le harcèlement sexuel, et 32 % estiment que les directions et services concernés ne prennent pas systématiquement au sérieux les accusations de harcèlement et d'agressions sexuelles<sup>126</sup>. Dans le cadre de l'enquête 2023 du RNCD auprès des doctorant·es, 60 % des répondant·es jugeaient que les mesures déjà en place pour lutter contre les VSS étaient inefficaces ou inexistantes<sup>127</sup>. 57 % déclaraient ne pas avoir d'information au sujet des dispositifs de signalement, d'alerte ou d'accompagnement à leur disposition dans le cas où ils subiraient ou seraient témoins de VSS<sup>128</sup>.

Tout au long de son parcours de thèse, un·e doctorant·e est suivi·e par des enseignant·es-chercheur·ses externes à son encadrement de thèse, dans le cadre de ce qui est appelé son Comité de Suivi Individuel (CSI). Celui-ci se réunit annuellement et est chargé, depuis 2022, de missions explicites concernant la prévention des violences que peuvent subir les doctorant·es : la loi stipule que le CSI doit être «particulièrement vigilant à repérer toute forme de conflit, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. Il formule des recommandations et transmet un rapport de l'entretien au directeur

---

<sup>124</sup> Pommier et. al., 2023

<sup>125</sup> Ipsos, 2023, p. 20

<sup>126</sup> *Ibid*, p. 87

<sup>127</sup> Pommier et. al, 2023

<sup>128</sup> *Ibid*.

de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse. En cas de difficulté, le comité de suivi individuel du doctorant alerte l'école doctorale, qui prend toute mesure nécessaire relative à la situation du doctorant et au déroulement de son doctorat<sup>129</sup> ». Pourtant, ces missions sont rendues difficiles à mener, sinon véritablement caduques, par le fait que dans de nombreux cas c'est la direction de thèse ou de laboratoire elle-même qui désigne les membres du CSI<sup>130</sup>. Il ne peut donc véritablement remplir sa fonction d'espace de parole et de garde-fou face au pouvoir dont un-e directeur-ice de thèse jouit à l'encontre des doctorant-es qu'il encadre.

De plus, lorsque des faits de VSS sont signalés, ils aboutissent rarement à des sanctions proportionnées. Les sections disciplinaires, parfois composées au moment-même de leur saisie, prennent difficilement en main ces affaires, leurs membres ne recevant pas toujours la préparation juridique et psychologique nécessaire à la gestion de signalements de VSS. Les membres des instances disciplinaires, par ailleurs, montrent parfois une certaine frilosité à l'idée de juger ou sanctionner leurs pairs. Entre 2009 et 2022, le Cneser disciplinaire, chargé de traiter ces affaires en seconde instance, a relaxé plus d'un tiers des enseignant-es mis-es en cause pour faits de VSS (27 % des Maîtres-ses de Conférence et 38 % des Professeur-es d'Université) alors qu'aucun étudiant auteur de VSS n'avait fait l'objet d'une relaxe<sup>131</sup>. Lorsque des sanctions sont prononcées, elles se limitent souvent à des blâmes ou des interdictions temporaires d'exercer (moins d'un an dans 10 % des cas, plus d'un an dans 13 % des cas)<sup>132</sup>, peu dissuasives et ne permettant donc pas pleinement de prévenir de nouveaux abus. Cette situation alarmante n'est pas étrangère au fait que parmi les répondant-es de l'enquête Ipsos/L'Oréal, seules 2 % des femmes ayant vécu au moins une situation de sexisme dans leur carrière en France (et 3 % des femmes ayant vécu une situation de harcèlement sexuel au cours de cette même carrière) se disaient satisfaites de la réaction de leur institution face à la situation. Elles étaient respectivement 29 % et 21 % à déclarer avoir perdu confiance en la capacité de leur institution à faire respecter la loi<sup>133</sup>.

Face à ces lacunes, des collectifs et associations se mobilisent pour combler le vide laissé par les institutions. Ils offrent des espaces de soutien et d'écoute aux victimes, les accompagnent parfois dans leurs démarches juridiques ou disciplinaires et dans leur difficile parcours auprès des interlocuteur-ices institutionnel-les. Plusieurs de ces structures, souvent informelles, créent aussi leurs propres outils de prévention des VSS : campagnes d'affichage, "violentomètres" ou "harcélo-mètres", guides du doctorat voire "manuels d'autodéfense" ... L'existence de ces collectifs reflète en partie l'échec des institutions à remplir elles-mêmes leur devoir de sécurité envers leurs personnels

---

<sup>129</sup> Arrêté du 26 août 2022 modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat

<sup>130</sup> Blin, 2022

<sup>131</sup> *Ibid.*

<sup>132</sup> *Ibid.*

<sup>133</sup> Ipsos, 2023, p. 36

et usager·es. Une mention particulière nous paraît devoir être réservée au CLASCHEs, si souvent évoqué comme source d'aide en cas de VSS survenant dans l'enseignement supérieur que l'on pourrait parler d'une forme d'externalisation de la prise en charge des VSS vers des collectifs bénévoles. Ce phénomène est symptomatique d'une culture institutionnelle qui minimise l'urgence de ces problématiques et des moyens qu'elles nécessitent.

### *7. Les VSS ont des conséquences graves sur la trajectoire professionnelle des victimes*

En plus des séquelles psychologiques et physiques qu'une victime peut connaître après avoir subi des violences, le milieu professionnel de l'ESR et les contraintes inhérentes au doctorat y ajoutent des conséquences supplémentaires qui pèsent sur la poursuite de la carrière professionnelle des victimes de VSS (et, dans une moindre mesure, des témoins qui réagissent). Le jeu de la validation et de la valorisation des travaux de recherche par les pair·es implique que dénoncer des faits de violence implique de forts risques, pour de jeunes chercheur·ses, de mettre en péril leur carrière de recherche. Comme le dénonce une tribune signée par plus de 150 enseignant·es et/ou chercheur·ses en sciences humaines et sociales, « par-delà les conséquences personnelles, les coûts professionnels sont immédiats et systématiques. Il suffit de regarder autour de nous pour les observer, ils se font sentir très vite : interruption de son travail de mémoire ou de thèse, impossibilité de continuer ses collaborations avec son agresseur, exclusion et auto-exclusion des réunions de travail, séminaires, colloques, jurys, comités où il pourrait être présent, difficulté à maintenir un papier dans des numéros ou ouvrages communs, difficulté à soumettre un article à une revue dont il pourrait être l'évaluateur, à candidater à un concours de recrutement dont il serait membre du jury...<sup>134</sup> ».

Enfin, l'asymétrie des conséquences entre victimes et auteur·ices est frappante. Alors que les agresseur·ses font souvent l'objet de sanctions minimales ou inexistantes, les victimes doivent souvent affronter isolement professionnel, représailles et dégradation de leur environnement de travail. L'étude Ipsos/L'Oréal a révélé que 10 % des chercheuses travaillant en France et ayant dénoncé les faits de sexisme dont elles avaient fait l'objet, et 13 % de celles qui ont dénoncé le harcèlement sexuel qu'elles avaient subi, ont vu leur parcours professionnel se détériorer suite à ce signalement<sup>135</sup>. La même enquête montrait que les témoins n'ayant pas signalé les faits étaient plus d'un tiers à craindre d'éventuelles représailles s'ils avaient parlé : 42 % d'entre eux avaient entendu des histoires de personnes ayant été impactées négativement pour s'être exprimées, et 35 % craignaient qu'un signalement soit plus risqué pour la victime que le silence<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> Rabier, 2020

<sup>135</sup> Ipsos, 2023, pp. 39 et 67

<sup>136</sup> *Ibid.*, p. 54

Au-delà du seul risque pour leur sécurité, les potentielles victimes de harcèlement et de VSS, avec au premier rang les doctorantes et les jeunes chercheuses, se voient donc obligées de se prémunir contre des actes qui, si elles venaient à les subir, pourraient aussi sonner la fin de leur thèse, ou annoncer une poursuite de leur carrière dans des conditions très difficiles. Cette situation reflète ce que, après Farah Deruelle, nous appellerons ici une économie de la gestion de la violence<sup>137</sup> : une situation dans laquelle les victimes, plutôt que les institutions ou les auteur·ices, doivent prendre en charge les violences et gérer non seulement leurs conséquences lorsqu'elles surviennent, mais aussi la possibilité de leur survenance ultérieure.

Cette gestion permanente se traduit par la multiplication de stratégies d'évitement du risque, comme refuser des opportunités de colloques ou éviter certains réseaux professionnels<sup>138</sup>, se renseigner et faire circuler l'information disponible entre victimes potentielles. L'une des enseignantes-chercheuses avec lesquelles Farah Deruelle s'est entretenue dira : « Dans ces congrès, on repère qui se comporte comment. On a cette espèce de cartographie de qui est fiable et de qui n'est pas fiable d'un point de vue des violences sexuelles, en fait. Ce qui réduit énormément le champ des possibilités du point de vue des carrières. Je m'en suis rendu compte en parlant avec mes étudiantes. Moi-même, je disais : "Telle personne, il s'est passé ça, donc surtout, tu vas pas travailler là-bas." [...] Et ça réduit, mais c'est horrible, mais ça réduit de moitié les labos où on peut aller ! ».

Ces stratégies, bien qu'essentielles pour préserver leur sécurité, amplifient les inégalités de genre et la pénibilité des carrières subies par les jeunes chercheur·ses. Elles limitent aussi leurs opportunités professionnelles, en cela qu'elles se heurtent aux normes implicites de l'ESR. Les événements scientifiques tels que les colloques et congrès de sociétés savantes, qui sont des temps cruciaux pour la constitution d'un réseau professionnel et la valorisation des travaux d'un·e jeune chercheur·se, sont aussi des espaces propices à la transgression des normes professionnelles par des scripts sexuels, renforçant un climat d'insécurité pour les chercheuses<sup>139</sup>. Même lors des sessions de présentation, qui sont supposées être le moment par excellence de la discussion scientifique, les chercheuses doivent faire preuve de "vigilance corporelle", c'est-à-dire s'assurer que leur tenue et leur gestuelle offrent aussi peu de prise que possible aux remarques et comportements sexistes. Certaines se sentent même poussées à devoir arbitrer entre la sécurité de leur carrière et celle de leur personne<sup>140</sup>. Le constat est clair : "Face aux risques de harcèlement, la vigilance à laquelle les chercheuses sont obligées ne saurait se confondre avec l'autocensure ou le manque d'ambition professionnelle qui leur sont souvent imputés."<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> Deruelle, 2022

<sup>138</sup> *Ibid.*

<sup>139</sup> *Ibid.*

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> *Ibid.*

## Bibliographie détaillée

- ANDRO Armelle (2023), « Mind the Gap : avancées et résistances dans la prise en charge des violences sexuelles et sexistes dans le monde académique (2002-2022) », *Mouvements*, vol. 113, n°1, pp. 109-118.
- ANDRO Armelle, BACKOUCHE Isabelle, HAMEL Christelle, HEINEN Jacqueline, LE BRAS-CHOPARD Armelle, MARRY Catherine & NICOLE Décuré (2009), « Les femmes à l'université : Rapports de pouvoir et discriminations ».
- ARBOGAST Mathieu & MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS (2023), « Enquête UNISAFE 2022 sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en Europe : Analyse des données CNRS ».
- BERGER Vincent (2014), « Du rapport entre le harcèlement et l'hégémonie intellectuelle », *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, n°19.
- BLIN Simon (2022, novembre 28), « Violences sexuelles dans la recherche : "Doctorante, on est le premier maillon de la chaîne alimentaire" », *Libération*, pp. 18-19.
- BONNAFOUS-BOUCHER Maria & ALLIANCE ATHENA (2019), « Evolutions des études doctorales – éléments de débat pour le doctorat en SHS », Alliance nationale des sciences humaines et sociales.
- BROWN Elizabeth, DEBAUCHE Alice, HAMEL Christelle & MAZUY Magali (Éd.) (2023), *Violences et rapports de genre : Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, Ined Éditions.
- CARDI Coline, NAUDIER Delphine & PRUVOST Geneviève (2005), « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au coeur d'une triple dénegation », *L'Homme et la société*, vol. 158, n°4, pp. 49-73.
- CLAIR Isabelle (2016), « La sexualité dans la relation d'enquête: Décryptage d'un tabou méthodologique », *Revue française de sociologie*, vol. Vol. 57, n°1, pp. 45-70.
- CLAIR Isabelle (2023), « Violences sexuelles dans l'exercice et l'apprentissage du métier de sociologue », *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, n°19.
- COMBES Adèle B. (2022), *Comment l'université broie les jeunes chercheurs: précarité, harcèlement, loi du silence*, Paris, Éditions Autrement.

- CORDONNIER Camille & PAILLASSA Pauline (2023), « Cneser disciplinaire : plus d'un tiers des enseignants mis en cause dans des affaires de VSS sont relaxés ». *AEF Info*, 3 mars 2023. Consulté le 31 août 2023, URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/687920-cneser-disciplinaire-plus-d-un-tiers-des-enseignants-mis-en-cause-dans-des-affaires-de-vss-sont-relaxes>.
- CUNY Cécile. « Violences sexuelles sur un terrain d'enquête », *Nouvelles Questions Feministes*, Vol. 39, n°2 (2020), pp. 90-106
- DEBOS Marielle (2023), « Genre, sécurité et éthique. Vade-mecum pour l'enquête de terrain », *Critique internationale*, vol. 100, n°3, pp. 59-73.
- DERUELLE Farah (2022), « La sexualité en colloque, une « parenthèse enchantée » ? : Violences et rituels professionnels à l'épreuve de l'égalité des carrières scientifiques », *Terrains & travaux*, vol. N° 40, n°1, pp. 89-111.
- DERUELLE Farah (2024), « Sortir avec sa doctorante, un cas limite des relations sexo-affectives au travail », *Genre, sexualité & société*, n°31.
- DERUELLE Farah & JARTY Julie (2023), « Juger les violences sexuelles à l'université : le pari du droit disciplinaire », *Champ pénal/ Penal field*, n°28.
- DESSAUX Marine (2024, février 1), « Pourquoi la thèse peut-elle être une expérience douloureuse pour les femmes ? », Consulté le 18 août 2024, URL : <https://www.campusmatin.com/metiers-carrieres/doctorat/temoignages-ces-doctorantes-racontent-leur-mal-etre-pendant-leur-these.html>.
- EISENBEIS Christine & ROGER Anne (2018), « Le travail des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche », *VRS. La vie de la recherche scientifique*, vol. 415, n°2, p. 9.
- ELLI Tommaso, BRADLEY Adam, COLLINS Christopher, HINRICHS Uta, HILLS Zachary & KELSKY Karen (2020), « Tied in Knots: A Case Study on Anthropographic Data Visualization About Sexual Harassment in the Academy », *2020 IEEE VIS Arts Program (VISAP)*, Salt Lake City, UT, USA, IEEE, pp. 29-44.
- FAGE (2022), « Enquête Doctorat : en finir avec les conditions de vie et de recherche précaires », Consulté le 24 mars 2024, URL : <https://fage.org/ressources/documents/4/7962-DP-enquete-doctorat-2022-FAGE.pdf>.
- GUICHARD-MÉNARD, A. (2023) . « Accompagner l'étudiant-e à l'université : une "charge mentale" d'un nouveau genre ». *Mouvements*, n° 113, pp. 81-92. <https://doi.org/10.3917/mouv.113.0081>.
- HAJJAT Abdellali, DHUME Fabrice, RODRIGUES Cécile, BOZEC Géraldine, COGNET Marguerite, BLASSEL Romane, HAMEL Christelle, WEISS Pierre-Olivier, BAO Tana, KARIMI Hanane, GILLET Camille & LONGUET Lucie (2022), « Enquête nationale sur les discriminations à l'université. Analyses et résultats de l'étude Pilote ».

- HAMEL Christelle (2008), « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université: La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen ! », *Mouvements*, vol. 55-56, n°3, p. 34.
- HAMEL Christelle, COGNET Marguerite, BAO Tana, RODRIGUES Cécile & L'ÉQUIPE ACADISCR (2023), « L'expérience du racisme dans la vie étudiante. Résultats de l'enquête ACADISCR à l'Université d'Angers ».
- HAMEL Christelle, COGNET Marguerite, BOZEC Géraldine, & ÉQUIPE ACADISCR (2022), « Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France. Premiers résultats de l'enquête ACADISCR », *Défenseur des Droits*.
- HOCHBERG Juliette (2024), « Sexisme dans le recherche scientifique : "Les femmes sont tenues à l'écart, leurs compétences sont peu considérées" ». *Marie Claire*, 15 mars 2024. Consulté le 18 août 2024, URL : <https://www.marieclaire.fr/sexisme-dans-le-milieu-scientifique-les-competences-des-chercheuses-sont-peu-considerees-on-les-tient-a-l-ecart,1472285.asp>.
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES (Éd.) (2022), *Femmes et hommes, l'égalité en question*.
- IPSOS (2023), « Harcèlement sexuel et sexisme au sein du monde scientifique », rapport d'enquête pour la Fondation L'Oréal.
- JÄRVINEN Margaretha & MIK-MEYER Nanna (2024), « Giving and receiving: Gendered service work in academia », *Current Sociology*.
- JÉGOU Anne, CHABROL Antoine & DE BÉLIZAL Édouard (2012), « Rapports genrés au terrain en géographie physique », *Géographie et cultures*, n°83, pp. 33-50.
- JURISUP (2021), « Guide relatif aux procédures disciplinaires applicables aux enseignants-chercheurs et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement à l'université », *Jurisup*, le réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- LA COLLECTIVE D'ENSEIGNANTES & SANYAS H·Alix (2023), « Violences sexistes et sexuelles en école d'art », *GLAD!. Revue sur le langage, le genre, les sexualités*, n°14.
- LACHKAR Alex (2023), « Etre un chercheur trans à l'université ». *Lesbiennes de chair et d'encre*, 6 décembre 2023. consulté le 20 décembre 2023, URL : <https://saphiquelitt.hypotheses.org/1591>
- LE FEUVRE Nicky (2017), « La féminisation des enseignants-chercheurs en France : entre conformité et transgression du genre », *École des filles, école des femmes*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, pp. 207-220.

- LE GAGNEUR Marianne & PERRIER Jeanne (2021), « Harcèlement sexuel et doctorat, avec le CLASCHES ». *Thésard-es*, épisode n°18, première diffusion le 8 octobre 2021. URL : <https://thesardes.wordpress.com/2021/10/08/18-harcelement-sexuel-et-doctorat-avec-le-clasches/>
- Le Monde (2018), « L'appel des historiennes françaises : "Mettons fin à la domination masculine en histoire" », *Le Monde*, 3 octobre 2018. URL : [https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/10/03/l-appel-de-440-historiennes-francaises-mettons-fin-a-la-dominacion-masculine-en-histoire\\_5364200\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/10/03/l-appel-de-440-historiennes-francaises-mettons-fin-a-la-dominacion-masculine-en-histoire_5364200_3232.html)
- LE MONDE AVEC AFP (2022), « Les femmes enceintes « toujours trop discriminées » dans le monde du travail, dénonce la Défenseure des droits », *Le Monde*, 7 mars 2022. URL : [https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/03/07/les-femmes-enceintes-toujours-trop-discriminees-dans-le-monde-du-travail-denonce-la-defenseure-des-droits\\_6116492\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/03/07/les-femmes-enceintes-toujours-trop-discriminees-dans-le-monde-du-travail-denonce-la-defenseure-des-droits_6116492_3234.html)
- L'ÉQUIPE DES RÉDACTEURS D'ACADEMIA (2022a), « Huit questions sur les relations intimes et la séduction entre directeur·ice de thèse et doctorant·e ». *Academia*, 10 juillet 2022. URL : <https://academia.hypotheses.org/40324>
- L'ÉQUIPE DES RÉDACTEURS D'ACADEMIA (2022b), « Transphobie : lettre ouverte à l'Université Picardie Jules Verne ». *Academia*, 13 juillet 2022. URL : <https://academia.hypotheses.org/40336>
- LIPINSKY Anke, SCHREDL Claudia & BAUMANN Horst (2022), « Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey », European Union Horizon 2020.
- LUMINEAU Léonor (2021), « Quand des doctorants jettent l'éponge », *Le Monde*, 21 juin 2025. URL : [https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/06/25/distanciation-difficultes-financieres-s-perde-de-sens-quand-des-doctorants-jettent-l-eponge\\_6085592\\_4401467.html](https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/06/25/distanciation-difficultes-financieres-s-perde-de-sens-quand-des-doctorants-jettent-l-eponge_6085592_4401467.html)
- MANSFIELD Becky, LAVE Rebecca, MCSWEENEY Kendra, BONDS Anne, COCKBURN Jaclyn, DOMOSH Mona, HAMILTON Trina, HAWKINS Roberta, HESSL Amy, MUNROE Darla, OJEDA Diana & RADEL Claudia (2019), « It's time to recognize how men's careers benefit from sexually harassing women in academia », *Human Geography*, vol. 12, n°1, pp. 82-87.
- MARMOZ Louis (2021), « Les relations professeur(e)s-étudiant(e)s : de la séduction à la prédation\* ou Le sexe à l'université, qu'y faire ? », *Academia*, n°22, pp. 171-193.
- MEDIAPART Les invités de (2019, juin 28), « Après #metoo, le besoin urgent d'une déontologie universitaire », Consulté le 25 août 2024, URL : <https://blogs.mediapart.fr/edition/les-invites-de-mediapart/article/280619/apres-metoo-le-besoin-urgent-d-une-deontologie-universitaire>.

MENDES Kaitlynn, HORECK Tanya & RINGROSE Jessica (2022), « Sexual violence in contemporary educational contexts », *Gender and Education*, vol. 34, n°2, pp. 129-133.

MESRI (2021), « Fort impact de la crise sanitaire sur le nombre de docteurs diplômés en 2020 ». Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Note flash du SIES n°2021-09. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/fort-impact-de-la-crise-sanitaire-sur-le-nombre-de-docteurs-diplomes-en-2020-47313>

MESRI (2023a), « Effectifs des doctorants et docteurs des écoles doctorales et durées de thèse par domaine scientifique ». Jeu de données mis en ligne sur #dataESR, le portail de données ouvertes du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Version 2023 consultée le 20 novembre 2023. URL : [https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-effectifs-doct orants-docteurs-ecoles-doctorales-durees-these-domaines/information/](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-effectifs-doct- orants-docteurs-ecoles-doctorales-durees-these-domaines/information/)

MESRI (2023b), « Effectifs des doctorants et docteurs des écoles doctorales, financements des doctorants et cotutelles ». Jeu de données mis en ligne sur #dataESR, le portail de données ouvertes du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Version 2023 consultée le 20 novembre 2023. URL : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-effectifs-doct orants-docteurs-ecoles-doctorales-financements-doctorants-c/information/>

MESRI (2023c), *Enseignement supérieur et recherche : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés*, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 7e édition publiée le 8 mars 2023. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-egalite-femmes-hommes-c- hiffres-cles-2023>

MESRI (2024), « Le doctorat et les docteurs », Fiche n°38 de l'*État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, 17e édition, pp. 84-85. URL : [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eer/FR/T744/le\\_doctorat\\_et\\_ les\\_docteurs/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eer/FR/T744/le_doctorat_et_ les_docteurs/)

MESRI (2024), « Les docteurs diplômés en 2023 ». Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Note flash du SIES n°2024-17. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-06/nf-2024-17-33630.pdf>

MESRI (2024b), « Effectifs des doctorants et docteurs des écoles doctorales et durées de thèse par domaine scientifique ». Jeu de données mis en ligne sur #dataESR, le portail de données ouvertes du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Version 2024 consultée le 25 octobre 2024. URL : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-effectifs-doct orants-docteurs-ecoles-doctorales-durees-these-domaines/information/>

MESRI (2024c), « Effectifs des doctorants et docteurs des écoles doctorales, financements des doctorants et cotutelles ». Jeu de données mis en ligne sur #dataESR, le portail de données ouvertes du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Version 2024 consultée le 25 octobre 2023. URL :

<https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-effectifs-doct-orants-docteurs-ecoles-doctorales-financements-doctorants-c/information/>

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, LLOYD'S REGISTER FOUNDATION, & GALLUP INTERNATIONAL, INC (2023), « Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale », Genève, OIT.

OVSS (2023), « Baromètre 2023 des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur », Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur, rapport publié en avril 2023. URL :

<https://observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication>

POMMIER Sylvie, PORCHER Raphaël, MILBURN Philip, MÉRIC Clément, DALAUT Marc, RIGAUD Thierry, EIJSBERG Hendrik, TALBY Mossadek & MULLER Hamida (2023), « Le doctorat en France. Regards croisés des doctorants et de leurs encadrants », Réseau National Des Collèges Doctoraux (RNCD) ; Université Paris-Saclay. URL :

<https://hal.science/hal-04308895>

RABIER Christelle (2020), « Violences sexuelles dans l'ESR: il n'y a pas de neutralité ! ». *Academia*, 26 février 2020. URL : <https://academia.hypotheses.org/18018>

SATO, S., GYGAX, P.M., RANDALL, J. ET AL. (2021), « The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions ». *Higher Education* n°82, pp. 145-162. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00626-y>

SIMON Marie (2024), « La désaffection du doctorat en France se poursuit : -18 % de nouveaux inscrits entre 2010 à 2022 », *AEF Info*, 29 février 2024. URL :

<https://www.aefinfo.fr/depeche/708238-la-desaffection-du-doctorat-en-france-se-pou rsuit-18-de-nouveaux-inscrits-entre-2010-a-2022>

SWEDISH RESEARCH COUNCIL (2018), « Sexual harassment in academia : an international research review ». URL :

<https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2018-11-30-sexual-harassment-i n-academia.html>

ZARCA Alexis (2017), « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, n°12.

ZIMMERMANN Camille (2020), « De la toute-puissance des prédateurs hauts placés ».

*Medium*, 7 septembre 2020. URL :

[https://medium.com/@Camille\\_Thizbel/de-la-toute-puissance-des-prédateurs-haut-placés-d875001c28a6](https://medium.com/@Camille_Thizbel/de-la-toute-puissance-des-prédateurs-haut-placés-d875001c28a6)

# Glossaire

## *Acronymes*

BIATSS : personnels non enseignants Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé et des Bibliothèques

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CR : Chargé-e de recherche

CSI : Comité de Suivi Individuel

CSU : Centre de Santé Universitaire

DEPP : Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance

DR : directeur-ice de recherche

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche

HCE : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

LGBTQIA+ : Lesbienne Gay Bisexuel·le Transgenre Queer Intersexe Asexuel·le / Aromantique

MEFH : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

MCF : Maître·sse de conférence

MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

NB : Personne Non-Binaire

PU : Professeur·es d' Université

RNCD : Réseau National des Collèges Doctoraux

SHS : Sciences humaines et sociales

SSU : Service de Santé Universitaire

TW : Trigger Warning

UFR: Unité de Formation et de Recherche

UNESCO : L'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

## *Définitions*

Agenre : « Se dit d'une personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre ou qui n'a pas d'identité de genre. » (Définition de Wiki Trans)

Agissement sexiste : Il se définit comme tout agissement lié au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Définition juridique, article L1142-2-1 - Code du travail).

Agression sexuelle : « Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Les zones considérées comme sexuelles du corps selon la jurisprudence sont les fesses, les seins, l'entre-cuisses, le sexe et la bouche. (Définition juridique, article 222-22 du Code pénal, [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

Cisgenre : « Personnes dont le genre (homme ou femme) assigné à la naissance sur la base des organes génitaux externes (pénis/vulve) correspond à leur identité de genre. » (Définition par SOS Homophobie, [sos-homophobie.org](http://sos-homophobie.org))

Congrès/séminaire : Événement scientifique réunissant des chercheurs, experts et professionnels du monde entier pour échanger autour d'un domaine ou d'un thème spécifique. Ces rencontres offrent un cadre pour présenter des travaux de recherche (sous forme de communications orales, affiches ou tables rondes), débattre des avancées scientifiques, partager des méthodologies, et nouer des collaborations.

Diffusion de contenus intimes sans consentement : Le fait de rendre publics, sans le consentement de la victime, des images ou propos à caractère sexuel échangés dans un cadre privé. Il s'agit d'une atteinte volontaire à l'intimité de la vie privée d'autrui. (Définition juridique, article 226-1 du Code pénal). "Violence en ligne consistant à voler, solliciter voire forcer à avoir des contenus à caractère sexuel d'une personne qui peut y avoir consenti ou non, mais qui ne consent pas à la diffusion engendrant de la surviolence." (Définition de #StopFisha)

Discrimination : « Toute distinction opérée entre les personnes physiques » en raison notamment de « leur sexe, leur genre, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur âge, leur handicap ou encore leur origine. » (Définition juridique, article 225-1 du Code pénal, [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr))

Exhibition sexuelle : L'exhibition sexuelle est le fait d'imposer à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, une partie dénudée du corps ou la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé (Définition juridique, article 222-32 du Code pénal).

Expression de genre : Ensemble de caractères visibles et tangibles (tenue vestimentaire, maquillage, langage corporel, choix du pronom, attitude, etc) présentés par une personne. L'expression de genre peut être différente de l'identité de genre, que cela soit recherché ou non. Elle ne suffit pas à déterminer le genre d'une personne. (Définition du lexique trans du Planning Familial)

Genre : « Identité sexuée psycho-sociale. Le genre résulte de stéréotypes culturels qui définissent les comportements masculins et féminins. Le genre n'est pas nécessairement congruent au sexe. Les genres « homme » ou « femme » ne sont que des conventions culturelles très réductrices pour étiqueter un ensemble complexe de traits de personnalité. Il n'existe pas que deux genres dans l'humanité mais une multiplicité de genres. En outre, le genre est auto-déclaratif : seule la personne concernée peut déclarer son identité de genre. » (Définition du lexique ANT)

Glottophobie : La glottophobie désigne la discrimination, le mépris ou le rejet fondé sur les caractéristiques linguistiques d'une personne, comme son accent, son dialecte ou sa manière de s'exprimer. La glottophobie repose sur des jugements de valeur associés à des particularités linguistiques, souvent perçues comme marqueurs d'origine géographique, sociale ou culturelle. Elle peut se manifester par des moqueries, des préjugés, ou une exclusion implicite ou explicite dans différents contextes.

Harcèlement moral : « Fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale. » (Définition juridique, article 222-33-2-2 du Code pénal) Lorsque le harcèlement moral est commis en raison du sexe, de l'identité de genre vraie ou supposée ou de l'orientation sexuelle de la personne, cela constitue une circonstance aggravante (Définition juridique, article 132-77 du Code pénal).

Harcèlement sexuel : « Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur-ice des faits ou au profit d'un tiers. » (Définition juridique, article 222-33 du Code pénal)

Harcèlement sur internet ou cyber-harcèlement : Le harcèlement par internet, ou cyberharcèlement, est le fait de harceler une personne par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.. Dans le cas du harcèlement sexuel comme du harcèlement moral, il s'agit d'un motif aggravant, qui augmente donc la peine encourue (Définition juridique, article 222-33 et 222-33-2-2 du Code pénal).

Homophobie : « Sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes ou comportements associés à l'homosexualité. » (Définition de SOS Homophobie)

Identité de genre : « Ressenti interne du genre de l'individu. Indépendamment de son assignation, du regard de la société ou de son apparence/expression de genre. » (Définition du lexique trans du Planning familial)

Injure : « Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait » (article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse). Lorsque l'injure est à caractère raciste, sexiste ou homophobe, cela constitue une circonstance aggravante. (Définition juridique, articles 132-76 et 132-77 du Code pénal)

LGBTQIA+phobie : « Désigne la peur, la méfiance, le mépris, le dégoût, le rejet ou la haine envers des personnes en raison de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre. » (Définition de Question Sexualité)

Mégenrage : « Utiliser un pronom ou des accords qui ne sont pas ceux utilisés et souhaités par la personne. Si le mégenrage est volontaire, il s'agit d'un acte transphobe. » (Définition de SOS Homophobie)

Mesure conservatoire : Une mesure conservatoire n'est pas une sanction. Elle permet, à titre conservatoire, c'est-à-dire en attendant une décision du conseil disciplinaire définitive, de prendre des mesures pour protéger l'ordre au sein de l'établissement. Cette disposition du Code de l'éducation est en réalité une mesure prise par précaution. Elle peut prendre la forme d'une interdiction de l'accès à l'établissement et permet dans un contexte de violences sexuelles d'assurer la protection de la victime et d'éviter d'exposer le reste de la communauté étudiante à de potentielles autres violences.

Minorité de genre : Ce terme regroupe toute personne ne s'identifiant pas sur le spectre de la binarité du genre, comme les personnes non-binaires ou agenres.

Non-binaire : « Personne qui n'est ni exclusivement un homme, ni exclusivement une femme. Cela peut être une combinaison (simultanée ou alternée) de genres, une absence (agenre), ou un genre autre. Le vécu des personnes non binaires est incluse dans les vécus trans. » (Définition du Wiki Trans)

Outrage sexiste : « Fait d'imposer à une personne tout propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » Il est sanctionné par une amende de la 5e classe (article R625-8-3 du Code pénal). Depuis le 1er avril 2023, si cet outrage survient dans certaines circonstances aggravantes (commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime...), il est requalifié en délit et fait donc l'objet de sanctions plus sévères (article 222-33-1-1 du Code pénal).

Personne LGBTQIA+ : « lesbiennes, Gays, Bi, Trans, Queer, Intersexes, Asexuel-le-s ou Aromantiques, le « + » indiquant la non-exhaustivité, incluant toute identité de genre ou orientation marginalisée. » (Définition du lexique trans du Planning Familial)

Procédure disciplinaire : Ensemble des étapes définies par le Code de l'éducation et les circulaires associées menant à l'application ou non d'une sanction à l'encontre d'un-e étudiant-e ou d'un-e enseignant-e d'un établissement de l'enseignement supérieur. La procédure disciplinaire est décorrélée de la procédure pénale. À noter que les établissements privés et semi-privés peuvent avoir des modes de fonctionnement de section disciplinaire qui diffèrent de ceux prévus par le Code de l'éducation.

Queer : « Ancienne insulte (anglais pour « bizarre, tordu ») réappropriée par des personnes qui se revendiquent de façon politique en dehors des normes hétéro-cis. » (Définition lexicale trans du Planning familial)

Racisé-e : « Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. » (Définition de la Ligue des Droits et Libertés)

Racisme : « Se traduit par des propos, des comportements ou violences à l'égard d'une personne en raison de son origine ou de sa religion (vraie ou supposée, c'est-à-dire imaginée à partir de l'apparence physique, de la couleur de peau, du nom de famille ou de l'accent d'une personne, sans que celle-ci ne soit nécessairement de cette origine, ou pratiquante de cette religion). » (Définition de Égalité contre racisme)

Safe space : « Lieu ou un environnement dans lequel une personne ou une catégorie de personnes peut être sûre qu'elle ne sera pas exposée à la discrimination, à la critique, au harcèlement ou à tout autre préjudice émotionnel ou physique. » (Définition traduite de NC State University)

Sexe : « Construction sociale fondée sur des observations moyennes des différences biologiques entre les genres. Il est communément admis scientifiquement que le sexe est un spectre. Peut également désigner l'appareil génital. » (Définition du lexique trans du Planning familial)

Sexisme : Ensemble des préjugés et discriminations liés au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (Définition issue du questionnaire de notre Baromètre)

Sexisme ordinaire : Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. (Source gouvernementale, livret StOpE)

Soumission chimique : Le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle. Bien que l'expression "soumission chimique" ne soit pas utilisée par le code pénal, c'est bien de cela dont il s'agit. (Définition juridique, article 222-30-1 du Code pénal) La soumission chimique est un délit à part entière, mais si le viol ou l'agression sexuelle est effectivement commise, la soumission chimique constituera une circonstance aggravante du crime de viol ou du délit d'agression sexuelle (articles 222-24 et 222-28 du Code pénal).

Terrain : Le terrain, en sciences, désigne l'ensemble des activités de recherche menées directement dans des contextes réels, en dehors du laboratoire ou du cadre théorique. Il consiste à collecter des données sur le vif, à travers des observations, des expériences, des entretiens, ou des mesures, selon les disciplines. En sciences techniques, cela peut inclure des relevés environnementaux ou des tests in situ, tandis qu'en sciences humaines et sociales, il s'agit souvent d'étudier les pratiques, comportements ou structures sociales directement sur le lieu où elles se produisent.

Trans / transgenre : Adjectif relatif à une personne qui ne se reconnaît pas dans le genre qu'on lui a assigné à la naissance. Les termes trans et transgenre sont globalement synonymes. Le Wiki Trans préconise l'usage du terme « trans », mais chaque personne trans peut utiliser des termes spécifiques pour se décrire. (Définition du Wiki Trans)

Transphobie : « Discrimination/ haine/ aversion/ rejet des personnes trans. La transphobie ordinaire paraît souvent anodine aux personnes cis. Ne pas respecter l'identité d'une personne en est un exemple. La transphobie peut être intériorisée, amenant une personne à se haïr elle-même ou d'autres personnes trans. » (Définition du lexique trans du Planning Familial)

Viol : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. » (Définition juridique, article 222-23 du Code pénal). Comme la plupart des collectifs féministes, nous estimons que cette définition juridique omet certaines situations qui devraient pourtant être considérées dans le champ du viol. Nous proposons donc de suivre ici la définition proposée par Santé Publique France sur son site Question Sexualité : « On qualifie de viol tout acte sexuel pénétratif commis sans le consentement de la victime. [...] On caractérise le viol par l'acte de pénétration, qu'elle soit vaginale, anale ou buccale, par le sexe, un doigt ou un objet. Sans consentement, il s'agit bel et bien d'un viol. »

Violences sexistes et sexuelles : Atteintes à l'intégrité physique et psychique des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Elles se conçoivent dans une continuité graduelle : de l'outrage sexiste ou des injures sexistes/LGBTQIA+phobes, jusqu'au harcèlement ou aux agressions et viol. Les violences sexistes et sexuelles ont pour point commun l'absence de consentement. (Définition adaptée depuis une définition de l'Université de Reims)

Voyeurisme : Le voyeurisme est un délit constitué par l'usage de tout moyen visant à apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne. (Définition juridique, article 226-3-1 du Code pénal)

# Ressources sur les violences sexistes et sexuelles et sur les LGBTQIA+phobies

## *Collectifs et personnes ayant collaboré à l'élaboration du questionnaire ou à l'écriture des recommandations*

**BADASSES** : BADASSES (Blog d'Auto-Défense contre les Agressions Sexistes et Sexuelles dans l'Enquête en Sciences Sociales) est un collectif constitué de chercheuses féministes réunies par une même colère face à l'invisibilité, au sein du champ académique, de la question des violences sexistes et sexuelles qui surviennent au cours de l'enquête de terrain. Le collectif propose un espace d'échange, d'entraide et de construction collective des savoirs pratiques et théoriques nécessaires pour mieux appréhender et analyser les enquêtes de terrain.

**Le CLASCHEs** : Le CLASCHEs, Collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, est une association féministe de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Né d'un collectif créé à l'initiative de doctorant·e·s en sciences sociales en 2002, il est devenu une association loi 1901 en février 2003. Son point de départ est un constat toujours valable : le dispositif de prévention et de sanction interne aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche ne permet pas aux victimes d'obtenir la cessation des violences et réparation. Le rôle du CLASCHEs est de lever le silence sur la question des violences sexistes et sexuelles, de sensibiliser, de diffuser des informations juridiques, et enfin d'œuvrer à la réforme des institutions universitaires et de recherche. S'il ne peut pas fournir une aide psychologique ni un accompagnement juridique, il donne l'information aux victimes et les oriente vers les structures capables de les accompagner au mieux.

**Le collectif CGT Doctorant·es** : Le collectif doctorant de la CGT vise à développer l'action syndicale chez doctorant·es, pour défendre et améliorer nos droits. Il mutualise des ressources pour se défendre collectivement sur le plan de la santé et des conditions de travail (temps de travail, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, relation avec la direction de thèse...) et sur le plan du statut (rémunération, vacances non payées, etc.). Depuis sa création, il a entraîné une belle dynamique de syndicalisation parmi les doctorant·es, quel que soit leur statut (avec ou sans contrat, vacataire, en Cifre...), et continue de mobiliser pour permettre à tous·tes les doctorant·es de faire leur thèse dans de bonnes conditions.

**Adèle Combes** : Adèle B. Combes est docteure en neurobiologie, autrice et conférencière. A l'origine du projet Vies de thèse, elle a enquêté sur les dérives du monde de la recherche et publié l'ouvrage "Comment l'université broie les jeunes chercheurs" aux éditions Autrement en 2022.

**Paye Ta Truelle** : Créé en janvier 2017, Paye ta Truelle est un projet collectif qui lutte pour l'égalité et la diversité dans le monde de l'archéologie francophone. Cette lutte s'effectue sur deux fronts : la valorisation des études liées à l'archéologie du genre et la sensibilisation aux discriminations (sexistes, racistes, classistes, LGBTQIAphobes, validistes) en archéologie en vue de leur démantèlement.

**Nicolas Bourbon**, vice-président "Egalité, Inclusion et Non-Discrimination" à l'Université Paris Nanterre, membre de la CPED.

### *Associations-ressources*

- Acceptess-T : <https://www.acceptess-t.com/>
- BADASSES : Blog d'Auto-Défense contre les Agressions Sexistes et Sexuelles dans l'Enquête en Sciences Sociales : <https://badasses.hypotheses.org/>
- Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité Femmes-Hommes : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>
- CIDFF : <https://fncidff.info/>
- CLASCHES : <https://clasches.fr/>
- Colosse aux pieds d'argile : <https://colosse.fr/> (milieu sportif)
- Comité national contre le bizutage <https://www.contrelebizutage.fr/>
- Consentis : <http://www.consentis.info/>
- En avant toutes : <https://enavanttoutes.fr/>
- Jurisup <https://www.jurisup.fr/>
- Observatoires des VSS dans l'Enseignement Supérieur : <https://observatoire-vss.com/>
- OUTrans : <https://www.outrans.org/association-outrans/>
- Paye ta Truelle : <https://payetatruelle.wixsite.com/projet>
- Sexetconsentement: <https://sexetconsentement.org/>
- SOS Homophobie : <https://www.sos-homophobie.org/>
- #StopFisha : <https://stopfisha.org/>
- The Sorority (application) : <https://www.jointhesorority.com/>
- VSS en milieu professionnel Coop-egal : <https://www.coop-egal.fr/>

## *Ressources à disposition*

- Fresque du sexisme : <https://fresque-du-sexisme.org/>
- Vidéo tea consent : [Tea Consent](#)
- Méthode des 5D: standup (possible en ligne en visio 1h15 gratuitement) : <https://fondationdesfemmes.org/sengager/se-former-contre-le-harcelement/>
- Expositions du centre Hubertine Auclert [https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque?type=84&created\\_by%5Bcha%5D=cha](https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque?type=84&created_by%5Bcha%5D=cha)
- Ressources du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/violences-sexistes-et-sexuelles-ressources-utiles-89328>

## *Enquêtes et rapports*

- Enquête REMEDE : <https://www.univ-gustave-eiffel.fr/luniversite/pages-speciales/vue-detaillee/enquete-remede-resultats-de-letat-des-lieux-des-actions-pour-legalite-dans-les-etablissements-enseignement-superieur>
- Rapport annuel sur l'état du sexisme en France, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2024)
- Enquête sur l'expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France, Acadiscri (2022)
- Rapport sur l'orientation sexuelle, Identité de genre et Intersexuation : de l'égalité à l'effectivité des droits, Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (2022)
- Rapport sur le coût de la justice pour les victimes de violences sexuelles, Fondation des Femmes (2022)
- Rapport sur les LGBTIphobies, SOS homophobie (2024)
- Rapport sur la Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques, IGÉSR (2021)
- Baromètre sur les LGBT-phobies dans l'enseignement supérieur en France, Caélif (2020)
- Enquête pour caractériser les violences de genre, Virage (2015-2020)
- Enquête triennale, Observatoire de la vie étudiante (2020)
- Enquête sur les discriminations dans l'Enseignement Supérieur, UNEF (2020)
- Enquête Virage sur les violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes, Chapitre 10 : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et trans (LGBT) : une catégorie hétérogène, des violences spécifique, INED (2020)

- Études et Résultats - Les personnes handicapées sont plus souvent victimes de violences physiques, sexuelles et verbales, DREES (2020) 165 Baromètre 2023 sur les violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur
- Enquête Virage sur les violences subies dans le cadre des études universitaires, INED (2019)

### *Autres ressources*

- Plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2021-2025)
- Plan national d'action pour l'égalité professionnelle, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2021-2023)
- Charte de l'Autre Cercle (2022)
- Flyer de bienveillance en festival, Consentis (2021)
- Guide pour Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2021)
- Kit de Prévention des Discriminations dans l'enseignement supérieur, MESRI DDD CPED et AFMD (2021)
- Livret sur les chiffres clés « vers une égalité femme-homme ? », Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (2021)
- Guide pratique pour s'informer et se défendre du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Clasches (2023)
- Guide sur comment enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ?, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2020)
- Livret de formation contre le harcèlement sexuel au travail, Défenseur des Droits (2020)
- Livret sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, défenseur des Droits (2020)
- Plans d'action sur l'égalité professionnelle : le MESRI publie un référentiel d'accompagnement des établissements de l'ESR, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2020)

## *Ressources juridiques*

- Décision-cadre de juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres, Défenseur des Droits
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Décision n°410644 du 27 février 2019 du Conseil d'Etat
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Circulaire 2015-0012 du 24 mars 2015 sur les modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (1)

## *Contacts utiles en cas de violences*

- **Service de santé étudiante :**  
→ Prise de rendez-vous dans son service local étudiant
- **Maisons des femmes :**  
→ Prise de rendez-vous physique via chaque antenne locale :  
<https://www.lamaisondesfemmes.fr/>
- **CIDFF :** <https://fncidff.info/>  
→ Antennes par régions, possibilité de prendre un rendez-vous sur un créneau de permanence physique : <https://fncidff.info>
- **France Victimes :**  
→ Antennes par région avec des horaires de permanences physiques d'aide aux victimes <https://www.france-victimes.fr/>
- **SOS homophobie**  
→ Numéro d'écoute anonyme et gratuit : 01 48 06 42 41
- **Planning familial :**  
→ Tchat gratuit et anonyme en ligne et permanences physiques :  
<https://www.planning-familial.org/fr>
- **#StopFisha :** <https://stopfisha.org/>  
→ Accompagnement de victimes et témoins de violences et/ou discriminations en ligne proposant un formulaire de signalement pour faire supprimer les contenus haineux : <https://airtable.com/app6au79huJItHFxd/shrnUcXtFI57xUd1g> ; ainsi qu'un accompagnement moral, juridique et/ou psychologique virtuels
- **Le 3919 :**  
Numéro national d'écoute et d'orientation à destination des femmes victimes de violences, de leur entourage et des professionnel·les étant en contact avec des victimes de violences.
- **Le Collectif Féministe Contre Le Viol :** <https://cfcv.asso.fr/>  
→ Numéro anonyme et gratuit : 0800 05 95 95

- Le site internet [arretonslesviolences.gouv.fr](https://arretonslesviolences.gouv.fr)  
→ Portail de signalement gratuit et anonyme qui propose un accueil personnalisé et adapté par un·e policier·e ou un·e gendarme à toute personne victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles.
- 3114  
→ Numéro national de prévention du suicide pour victimes et témoins
- Le tchat [commentonsaime.fr](https://commentonsaime.fr) par En Avant Toutes  
→ Gratuit et anonyme, il permet d'être mis·e en relation instantanément avec des professionnel·les qui écoutent, conseillent et redirigent vers les structures souhaitées.
- Mémo de vie : pour la victime pour stocker les preuves: <https://memo-de-vie.org/>
- Plateforme gratuite d'écoute par "En Avant Toutes" via la CNAE  
⇒ 0800 737 800 - <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/cnae>
- L'application gratuite « Flag ».  
→ Permet aux victimes et aux témoins de LGBTphobies (insultes, agressions, violences familiales, discriminations...) de réaliser un signalement anonyme.
- L'association RAVAD  
→ Réseau d'Assistance aux Victimes d'Agressions et de Discriminations :  
[urgence@ravad.org](mailto:urgence@ravad.org)
- L'association ACCEPTESS-T :  
→ 01 42 29 23 67 ou [contact@acceptess-t.com](mailto:contact@acceptess-t.com) Accompagnement des personnes transgenres.