

Pour citer cette communication de recherche :

Camille **DUMAT** & Etienne **FIEUX** (2026) La sous-estimation des violences à l'Université pointée par le défenseur des droits ! *Séminaire de recherche transdisciplinaire sur les violences institutionnelles dans le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur. Les identifier, les reconnaître et collectivement les prévenir et les combattre !*

11 juin 2026 – Accessible à tous en ligne.

SÉMINAIRE DE RECHERCHE TRANSDISCIPLINAIRE SUR LES VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

DANS LE MONDE DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Les identifier, reconnaître
et collectivement les prévenir
et les combattre !

Pour une université plus juste,
éthique et protectrice pour toutes et tous.

1 UN CONSTAT ALARMANT

 Des violences systématiques et structurelles : harcèlement, discriminations, sexisme, racisme, ostracisation, mobbing...

 Des obstacles majeurs au signalement : manque d'information, peur de représailles, sentiment d'illégitimité, inertie institutionnelle.

 Des conséquences lourdes : atteintes à la santé (physique et mentale), parcours brisés, climat délétère, perte de confiance et de qualité.

 L'inaction n'est pas neutre. Elle protège les agresseurs et détruit des personnes et des collectifs.

2 NOTRE APPROCHE TRANSDISCIPLINAIRE

Croiser les regards pour comprendre et agir efficacement.



Des concepts aux pratiques :: identifier les freins, proposer des solutions concrètes et favoriser la santé au travail pour toutes et tous.

3 DES OBJECTIFS CONCRETS

-  Identifier et comprendre les mécanismes des violences institutionnelles.
-  Reconnaître et protéger les victimes en améliorant les dispositifs existants.
-  Prévenir et combattre efficacement les violences à tous les niveaux.
-  Co-construire des outils, ressources et recommandations pour accompagner les transformations institutionnelles.
-  Porter nos constats et propositions au MESRE pour faire évoluer les politiques publiques.
-  Un séminaire participatif : chacun-e est acteur-riche du changement !

4 POUR QUI ?



Étudiant-es, doctorant-es, enseignant-es-chercheur-es, chercheur-es, technicien-n-es, personnels administratifs, tous statuts confondus (CDD, fonctionnaires...).

-  20 réunions de travail entre 2025 et 2026 pour produire et partager des ressources pendant et après le séminaire.
-  Actes publiés sur HAL et ressources disponibles sur le site de l'O2ER.
-  Un travail rigoureux, innovant et engagé au service de l'équité, de l'intégrité et du bien-être au travail.

5 ENSEMBLE, FAISONS BOUGER LES LIGNES !



Partagez vos expériences, ressources, questions et idées.
Échangeons, apprenons, proposons.
Agissons collectivement pour une université plus juste et pro-santé !



 **RDV EN DISTANCIEL**
LE 11 JUIN 2026
DE 9H À 17H

 **LIEN DE CONNEXION**
<https://lnkd.in/eJKh6Tp>

 La santé au travail n'est pas un luxe, c'est un droit. L'éthique n'est pas une option, c'est notre boussole.

ENSEMBLE, CONSTRUONS L'UNIVERSITÉ DE DEMAIN.

2 sites d'informations :

<https://violencesinstitutionnelles.fr/2025/02/13/bonjour-tout-le-monde/>

[O2ER — Observatoire pour l'Équité et l'Intégrité en Recherche](#)

La sous-estimation des violences à l'Université pointée par le défenseur des droits !

DUMAT¹ C. & FIEUX² E.

1-Toulouse INP, 2-Université Toulouse

I) Sur la base des enquêtes, publications et témoignages, cette communication éclaire les violences à l'Université. (E. Fieux)

II) Puis explicite comment l'analyse transdisciplinaire permet de les identifier, les reconnaître et collectivement les prévenir et les combattre ! (C. Dumat)

(I) Constat des violences à l'Université :

- ❑ Les violences existent dans le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur ! En cas de harcèlement, une Omerta résulte des pressions multiples et de l'organisation du travail caractérisée par la cooptation.
- ❑ Les personnes travaillent ensemble durant des décennies; ne pas faire de vague en cas de dysfonctionnement peut sembler le plus prudent à la majorité des personnes.
- ❑ Ces violences peuvent détruire des personnes et des collectifs au service des apprenants et de la recherche. Elles ont de multiples facettes comme explicité ensuite.

1. L'institution comme « intérêt supérieur »

- ▶ Souvent, la volonté de travailler dans la fonction publique vient d'un attachement au **service public** et traduit le souhait de **s'engager dans des valeurs collectives** :
« voilà, je ne regrette pas de devoir me battre si c'est le prix à payer pour défendre des valeurs » (témoignage, 10h30-11h)
- ▶ La violence s'installe quand **l'écart entre travail prescrit et travail réalisé** devient trop important.
- ▶ Cela peut devenir une injonction contradictoire qui met l'agent dans une impasse ou l'enferme dans un « **conflit des valeurs** ».
- ▶ Risque de **perte du sens du travail** :
« ce n'est pas le travail qui rend malade mais l'impossibilité de bien travailler » (audition des syndicats, commission sénat., juin 2026)
« « ce qui exaspère les salariés, ce n'est pas la réalisation de la tâche, mais l'empêchement. » » (cité par D. Glaymann, AOC, 2026, juin 2026)

2. « L'institution-château »

« Ce qui traumatise, ce n'est pas tant ce que vous subissez au titre de harcèlement, c'est la réponse institutionnelle à laquelle vous êtes confronté. » (Christelle Mazza, avocate spécialiste de la FP)

- ▶ Le « château » est inaccessible : « demandez à la porte d'à côté... ».
- ▶ Dilution du pouvoir : **beaucoup de chefs mais pas beaucoup de responsables...**
- ▶ La multiplication des procédures ou commissions délaient aussi les responsabilités, ralentit les prises de décision... ou les noient.
- ▶ Il est difficile de s'attaquer à la structure institutionnelle. Moins de 10% des harcèlements moraux sont reconnus par la justice alors même que le plus souvent, ils sont tus :

« je pense que ça n'apportera rien sur le court terme [...]. Je pense que la seule sortie, c'est effectivement, soit de se taire – là c'est la stratégie que maintenant je fais – [...], et puis la logique suivante, c'est évidemment de partir. » (ACADISCRI, 2024)

- ▶ **Danger** : se retrouver seul-e, isolé-e

3. L'institution comme pouvoir ou système

- ▶ l'institution est le relais d'une idéologie néo-libérale qui n'envisage le travail qu'au travers du prisme d'une « *efficacité* » jugée selon les critères d'une « *gestion rationalisée* ».
- ▶ Nouveau management public (NMP) : **conflit des valeurs et perte du sens du travail ou « conflit éthique »** (ne pas se reconnaître dans le travail qui nous est demandé).

Ses objectifs sont devenus l'efficacité plutôt que l'équité, l'efficience plutôt que l'utilité sociale. (D. Glaymann, AOC, 2026)

- ▶ Agent-es dépossédé-es de leur travail : l'évaluation qualitative de leur travail est remplacée par des indicateurs strictement quantitatifs.
- ▶ Entre « faire rentrer de l'argent (remporter des appels d'offres !) » et « dépenser de moins en moins d'argent (discours d'austérité budgétaire) », il n'y a plus de place pour les délibérations : **les directions collégiales s'effacent** derrière des décisions uniquement guidées par une politique du chiffre (le « **tournant gestionnaire** »).

4. Une machine à précariser

- ▶ Conditions générales dégradées au sein de la fonction publique: *« 862 000 agents publics vont bénéficier de l'indemnité différentielle afin de ne pas être payés en dessous du Smic »* (acteurspublics.fr, 28 mai 2026)
- ▶ Mais surtout, personnels en CDD ou vacataires, **sans lesquels notre système ESR ne pourrait pas fonctionner**, que ce soit dans l'administration, dans l'enseignement ou dans la recherche.
- ▶ Au cœur de ce dispositif, **les doctorant-es, ATER et post-doctorant-es. sont en première ligne.**

« Les encadrants estiment, à 74% en Sciences et Technologies, 69% en Sciences du Vivant et Environnement et 24% en Sciences Humaines et Sociales, qu'entre la moitié et la totalité de la production scientifique de leur laboratoire est associée à un projet doctoral. » (Enquête du réseau national des collèges doctoraux, 2023)

5. Système hiérarchique toxique

L'organisation institutionnelle entraîne une multiplication de « pouvoirs locaux » qui peuvent glisser en **abus de pouvoir**.

« Il avait le pouvoir de fermer toutes les portes de mon terrain de recherche. Je ne voulais pas lui permettre de compromettre encore plus mon travail. » (livret « Violences sexuelles sur le terrain », UT2J, 2025)

La peur des répercussions sur les études ou la carrière est abondamment évoquée dans les récits recueillis. Hugo [...] juge que « la parole d'un doctorant contre un professeur titulaire » a peu de poids, et craint les répercussions possibles sur sa carrière, alors qu'il est en train d'achever sa thèse. (rapport ADADISCRI, 2024)

Je pouvais très facilement amener [ce dossier] au tribunal administratif et faire casser le classement, mais concrètement ça veut dire quoi ? Je n'aurais pas eu pour autant le poste, j'aurais cassé le classement de mes collègues, mes collègues qui avaient eu le poste, on leur aurait retiré le poste, on me l'aurait pas donné pour autant, on aurait annulé le concours, ils l'auraient eu l'année d'après. (rapport ADADISCRI, 2024)

6. L'omerta à l'abri de l'institution

Ne pas faire de vagues

« Q : Donc les collègues couvrent ? »

Isabelle – Là, c'est plus que les collègues, c'est l'institution qui couvre. Donc c'est, et c'est de notoriété publique, dans mon milieu, qui est le milieu de [sous-discipline], tout le monde le sait. » »
(rapport ADADISCRI, 2024)

« Des silences qui nous écoœurent » (lettre-pétition, 2023)

Cette lettre ne s'adresse pas directement aux offenseur·ses et agresseur·ses mais à l'ensemble de notre communauté qui, par son silence, leur permet de continuer à agir en toute impunité au sein de nos universités et de nos instituts de recherche.

Burn-out, sortie en pleurs d'une réunion, harcèlement moral entre collègues, allant des blagues sexistes jusqu'à l'abus de pouvoir, et même aux menaces physiques... Les faits sont nombreux et connus de toutes et tous.

[...]

**On peut citer quelques travaux de
recherche récents,
et actualités sur le sujet :**

Le Défenseur des droits soutient des activités d'études et de recherche afin de nourrir la réflexion et le débat public dans ses domaines de compétence.

► Synthèse de recherche :

« Dénoncer les discriminations dans l'enseignement supérieur : entre silence, révélation et signalement », menée en 2024 par Géraldine Bozec

(EC, Université Côte d'Azur, URMIS), Romane Blassel (docteure, Université Côte d'Azur, URMIS), Cécile Rodrigues (IE CNRS, CERAPS), Laura Schuft (EC, Université Côte d'Azur, URMIS), Christelle Hamel (CR CNRS-INED, URMIS), Hanane Karimi (EC, Université de Strasbourg, LinCS), Pierre-Olivier Weiss (docteur de l'Université d'Aix-Marseille, MESOPOLHIS), Ludovic Morand (chargé d'études, Université de Grenoble, OVE), Marguerite Cognet (EC, Université Paris Cité, URMIS), et Fabrice Dhume (EC, Université Catholique de Louvain, ESPO - GIRSEF/IACCHOS).

À partir d'une enquête portant sur l'expérience de discriminations à l'université (apprenants et membres du personnel), ce rapport analyse les facteurs et les mécanismes qui conduisent à signaler institutionnellement les faits subis, à ne les partager que dans des cercles de proches, ou à **rester dans le silence et l'isolement**.

Il explore également les suites données lorsque les faits ont été signalés, et les effets qu'ont ces diverses formes de « recours » sur les individus.

Selon les résultats de l'enquête quantitative et qualitative de recherche en sociologie, [projet ACADISCRI \(2024\)](#) « Dénoncer les discriminations dans l'enseignement supérieur : entre silence, révélation et signalement » soutenue par le Défenseur des Droits, **des obstacles significatifs entravent les démarches de signalement à l'université :**

« L'espace universitaire se caractérise par des rapports de pouvoir marqués, et par des modes de fonctionnement qui, non seulement rendent possibles des discriminations, mais pèsent également sur la capacité des individus à les dénoncer.

Du côté des étudiant(e)s, une attitude fataliste prédomine, attribuable notamment à une faible connaissance de leurs droits et des dispositifs à solliciter mais également à un sentiment d'illégitimité à faire prévaloir ces droits dans le cadre universitaire, si ce n'est à un déficit de confiance dans la capacité des institutions à reconnaître et faire cesser le tort subi.

Ces dynamiques se retrouvent également parmi les membres du personnel...L'enquête met ainsi en lumière un sentiment prégnant d'impuissance chez la plupart des victimes. L'inaction de l'institution pour réguler certaines situations semble une chose courante, souvent connue des étudiants comme des membres du personnel, au moins au sein des filières où les faits ont lieu. »

Adèle B. Combes

Comment l'université broie les jeunes chercheurs

PRÉCARITÉ, HARCÈLEMENT,
LOI DU SILENCE



ENQUÊTE
SUR UN GÂCHIS
FRANÇAIS

autrement

« De retour d'un terrain, Laurine repousse les mains de son directeur de recherche, un géologue influent qui n'apprécie pas qu'on lui tienne tête et fera tout pour détruire sa carrière. »

« Dans son laboratoire de biochimie, Baptiste se fait exploiter et insulter par son encadrant de thèse, un homme sanguin, homophobe et raciste. »

« À l'autre bout de la France, Sarah, doctorante en anthropologie non rémunérée, essaie de survivre malgré le caractère imprévisible de sa directrice, la violence de l'administration, la perfidie de certains collègues et la détresse de ses amis. »

C'est un mal qui ronge la filière d'excellence du système universitaire français : **la précarité, le harcèlement et la culture du silence**. Chaque année, plus de 15 000 doctorants se lancent avec passion dans une thèse, mais à l'université, les dysfonctionnements engendrent les déviances.

Cette enquête richement documentée perce le silence et appelle à un changement urgent, dont les premières étapes pourraient être déployées rapidement et sont proposées par l'auteure.

Essais Paru le 05/01/2022

TRIBUNE

Michèle Leduc

physicienne, directrice de recherche
CNRS émérite au Laboratoire
Kastler Brossel à l'Ecole normale
supérieure à Paris

Zoë Hammatt

avocate. Les deux autrices sont
membres du Conseil français de
l'intégrité scientifique au Hcéres

« La France doit se mobiliser contre le harcèlement moral dans les laboratoires de recherche »

Un meilleur encadrement de ces agissements toxiques relève du bien-être et de la santé mentale des personnels mais aussi de l'intégrité de la recherche, affirme, dans une tribune au « Monde », Michèle Leduc, physicienne, et Zoë Hammatt, avocate, toutes deux membres du Conseil français de l'intégrité scientifique au Hcéres.

« Le harcèlement moral peut échapper à la vigilance des responsables, d'autant qu'il est souvent latent et non révélé. Sa typologie est très variée : un responsable de projet qui exerce des pressions excessives sur ses collaborateurs – allant parfois jusqu'à des comportements brutaux sur le plan moral –, avec l'objectif de résultats obtenus au plus vite. Ou un chef d'équipe qui écarte arbitrairement un personnel compétent d'un projet, en l'humiliant et en le dénigrant auprès des autres, avec le résultat de lui ôter toute confiance et parfois de le mener à la dépression. »

Lutte contre les conflits d'intérêts dans les universités

<https://senateurscrce.fr/travail-parlementaire/les-questions-au-gouvernement/les-questions-ecrites/article/lutte-contre-les-conflits-d-interets-dans-les-universites>

Question au Secrétaire d'Etat chargé de l'ESRI (2017)

Mme Cohen interroge M. le secrétaire d'État, auprès de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche sur les conflits d'intérêts dans les universités françaises. Le collectif « Formindep » a publié une étude sur les mesures prises afin de garantir aux étudiants l'indépendance vis-à-vis des acteurs de l'industrie pharmaceutique.

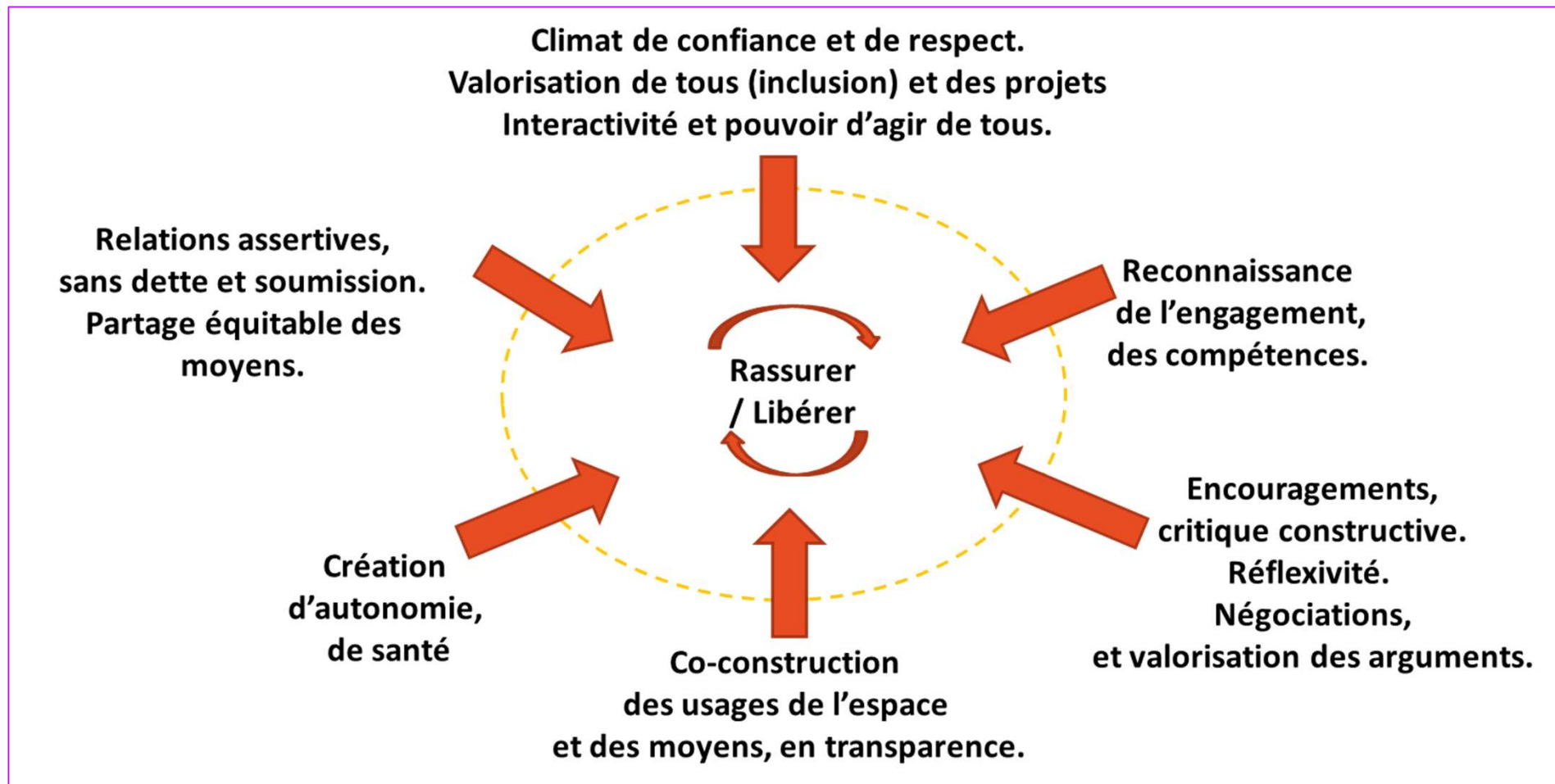
Reprenant les critères développés par une chercheuse pour les universités canadiennes, il établit un classement peu glorieux des facultés de médecine en France: 9 facultés sur 37 ne dépassent pas la note D (minimum F), démontrant que **les mesures pour prévenir les conflits d'intérêts sont quasiment inexistantes dans l'enseignement supérieur français**. Le déroulé de l'étude montre aussi le manque de transparence : seules 3 présidences d'université ont accepté de répondre aux questions.

(II) Collectivement prévenir et combattre les violences à l'Université :

Récemment, de nouvelles pratiques plus adaptées émergent : questionnements relatifs aux conflits d'intérêt lors du processus de recrutement, formation des doctorants à l'éthique professionnelle, ou aux violences sexistes et sexuelles, etc. Des ressources sont disponibles sur le site du [Ministère du Travail et des Solidarités](#).

Dans un contexte où de nombreux travaux de recherche concluent sur la dimension cruciale de la santé globale au travail (physique et mentale) en lien avec le sens, la justice, l'éthique et l'ambiance de travail, le séminaire constitue un lieu d'information et d'échanges collectifs et transdisciplinaires visant à **inscrire nos pratiques universitaires et recherche en amélioration continue en termes de santé au travail !**

La figure suivante liste des aspects complémentaires pour travailler en intelligence collective



[Dumat & Desrumaux \(2025\)](#)

Gestion du risque « environnement-santé » : pourquoi la réflexivité peut-être un défaut à l'université ?
Communication au colloque Violences institutionnelles & vulnérabilités <https://hal.science/hal-05205701>

Dumat C. 2018. Comment créer une Université vraiment...universelle ? Femmes ici et ailleurs. Les Editions du 8 mars. # 28 / Novembre-Décembre 2018. pages 12-13.

Dumat C. et al. 2017. Respiration : ressources pédagogiques accessibles. HAL. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01616974>

Dumat C. et al. 2015. Comment optimiser durablement l'efficacité de l'Université en France. Cadres et dirigeants magazine. <https://cadre-dirigeant-magazine.com/manager/ressources-humaines-rh/comment-optimiser-durablement-lefficiency-de-luniversite-francaise/>

Responsabilité Sociétale des Entreprises/organisations de travail (RSE)
désigne la prise en compte de **préoccupations sociales** et
environnementales dans leurs activités.

<https://www.afnor.org/decryptages/responsabilite-societale/comprendre-la-rse/>

- Selon l'ISO 26000, la RSE est : « **la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement**, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui – contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; - prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois; est en accord avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ». Chaque « entreprise » qui pratique la RSE a un **impact positif sur la société** tout en contribuant au développement durable et au respect de l'environnement. **Or l'Université forme des cadres !**
- **L'éthique, en tant que démarche réflexive**, est de ce fait indissociable de la responsabilité sociale des sciences, de l'intégrité scientifique ou de la déontologie (ANR, 2023).

Des chargés de missions, référents mis en place dans les Universités

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT UNE RÉALITÉ

Sexe	Âge	Origine	Lieu de résidence
Appartenance vraie ou supposée ...		Patronyme	
... à une ethnie	... à une prétendue race	... à une nation	... à une religion
Orientation sexuelle	Identité de genre	Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français	
Situation de famille	Grossesse	Apparence physique	
	Perte d'autonomie		
État de santé	Handicap	Caractéristiques génétiques	
Vulnérabilité économique apparente		Domiciliation bancaire	Mœurs
Opinions politiques	Activités syndicales	Opinions philosophiques	Qualité de lanceur d'alerte

*Outil développé
en France*

*par des
doctorant·e·s,
jeunes docteur·e·s
et masterant·e·s.*

**Quelles pratiques,
dispositifs pour
rester dans le vert ?**

Dispositifs, mise en œuvre concrète, process, culture collective... Fabrique collective de la santé au travail.

**MERCI
pour votre Attention**

Harcèlomètre

POUR LE MONDE SCIENTIFIQUE

Harcèlement moral et discriminatoire

PROFITE !

Ton environnement de travail est sain quand...

On accepte tes remarques, tes critiques sont prises en compte.
On reconnaît ton travail, ton apport est valorisé.
On respecte ta vie privée, tes opinions, ton individualité.
Les personnes avec qui tu travailles ou qui t'encadrent discutent avec toi de tes choix méthodologiques sans t'imposer leur point de vue.
On respecte ta manière de gérer ta vie professionnelle (enseignement, organisation, etc.).
Les relations qui existent dans ton environnement de travail sont consenties.
Les droits et devoirs de tout le monde sont clairs. Tu sais comment tu peux te comporter avec tes collègues et tes supérieur·es hiérarchiques.

FAIS ATTENTION À TOI

Reste vigilant·e, la situation peut être anormale, perçois-en quand...

On te met mal à l'aise, tu sens souvent des tensions avec ta/tuon encadrement, tes collègues.
On ne réagit pas lorsque tu as besoin d'aide dans ton travail ou que tu en sollicites. Ton encadrant·e est démissionnaire (relectures, rendez-vous, conseils, congrès, etc.).
On t'oblige à faire des tâches qui ne sont pas les tiennes (analyse, rédaction, etc.) / vacation / organisation de conférence.
On insiste pour te contacter sur ton adresse mail personnelle ou par téléphone.
On te demande des rendus et / ou change les consignes au dernier moment. Tu te sens mis sous pression constante, notamment à beaucoup publier.
On t'impose des choix professionnels (communication scientifique, jury, etc.).
On te met volontairement à l'écart de la vie du labo / des projets scientifiques.

ENVIRONNEMENT TOXIQUE

La situation est inacceptable quand...

Tu es poussé·e à boire / à consommer des drogues et exclu·e si tu ne le fais.
On te prend à témoin pour rabaisser ou décrédibiliser le travail des personnes avec qui tu collabores.
On communique avec toi de manière hostile, ouvertement ou non (passif-agressif), ou trop directive, sans forme de politesse.
On ne te laisse pas ou peu de liberté pour organiser ta vie de doctorant·e (micro-management de tes horaires, ta présence au laboratoire, tes publications, etc.).
Ton opinion, tes projets sont moqués ou discrédités. Les idées sont peu ou pas valorisées, souvent remises en question.
On t'interdit de discuter avec d'autres chercheur·euses sans avoir demandé avant.
On te blâme pour des résultats scientifiques négatifs.
On t'incite à garder un manquement secret (fabrication, falsification de données, plagiat, cas de violence, etc.) ou à accuser à tort.
On t'incite à commettre un manquement à l'intégrité scientifique.

PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE

Tu es en danger quand...

On s'approprie ton travail. On minimise ton apport à un projet (autorat, etc.).
On s'attend à ce que tu répondes à des messages/emails/appels tard dans la nuit, le weekend ou en vacances.
On s'immisce dans ta vie privée, on cherche à avoir des relations hors cadre.
On te fait subir des représailles si tu refuses de faire quelque chose.
On te menace de détruire ta carrière ou tes études.
Tu subis des moqueries ou jugements discriminatoires.

AGRESSION

On te bouscule violemment, on te frappe, t'insulte.

RESSOURCES

Guide du
CLASHES



Pour s'informer et se défendre contre les VSS dans la recherche

Site
informel



Harcèlomètre pour le monde scientifique

ET TOI, DANS TA FAC ?