**B 105 (B103-B104) : témoin de conflit**

13/108 ont fait un commentaire : rapport thésards/encadrants ; comportement blessant de certains collègues (conscient ou pas) ; l’absence de bienveillance ; discrimination. Impact : mal à l’aise ; perte de motivation, jusqu’à la dépression.

**B 110- B111 : Partie prenant de conflit**

16/108 ont donné un commentaire : échanges de mails, discussions/débats liés à la politique de la recherche manque de modération, ressentis comme agressifs mettant mal à l’aise ; paroles blessantes ; conflits à bas bruits, ambiance tendue dans certains groupes ; discrimination ressentie en lien avec le niveau d’étude, affinité.

4/108 ont fait un commentaire sur la résolution de conflit : départ d’une des parties prenantes ; intervention RH ; aide des collègues

**B 204 : Ressentez-vous de la pression au travail**

26/108 ont donné des précisions : angoisse des personnes non permanents pour gérer entre le travail et les concours ; pression liée aux demandes de financement, projet ; sensation de dégradation des conditions de travail ; pressions liées à quelques « égos forts », pression liée au monde extérieur de la recherche.

**B205 :**

16/108 ont données des précisions :

2 réponses sur les conflits de valeurs : auto censure sur les discussions sur l’évolution du monde de la recherche à cause de la « bonne pensée générale » ; valeur personnelle en conflit avec la façon de travailler qu’on attend de soi.

Impression de pas bien travailler car trop de tache, notamment administrative à gérer ; exigences administratives qui freinent le travail ; multiplication des plateformes en ligne.

Difficulté d’accès à l’information, notamment pour les doctorants/nouveaux arrivés

 **B303 : sur le télétravail**

24/108 ont précisé : moitié apprécie le télétravail : économiser le temps de trajets ; plus de souplesse ; plus facile de se concentrer en télétravaillant.

Pour les autres : tout le monde n’a pas la même condition pour télétravailler, logement trop petit ; besoin d’interaction avec des collègues ; la généralisation du télétravail crée un mal être dans le travail de certain ; impression d’inégalité entre chercheur/personnelle technique vis-à-vis du télétravail.

**B309 : situation des CDD**

9 réponses détaillées : trop de travail ; peur de ne pas trouver du travail ; peu de reconnaissance de la hiérarchie directe mais aussi de la société, devenus des « consommables » pour les autres chercheurs !

**B 314 : Solution pour les conjoints**

7 réponses : aides de tutelles pour trouver des postes pour les conjoints et installations personnelles

**B 402 : Impact des mesures sanitaires sur la qualité de vie au travail**

36 réponses détaillées : situation difficile pour les personnels non-permanents, diminution d’interaction avec des collègues, perte de connection avec l’équipe ; inégalité liée au type de logement et vie familiale ; développement de télétravail et outil numérique plus de souplesse mais trop de réunion en ligne.

**B 506 : Congés maternités, enfants et parents à charge**

11 précisions : impact certain sur la carrière ; non-renouvellement de contrat ; sentiment d’inégalité de traitement ; pères souhaitant un congé de paternité plus longs.

**B 508 : Autres contraints familiaux affectent t ils votre carrière**

7 précisions : parents âgés/enfants malades... ; peuvent ne pas être compatible avec la prise des responsabilités au travail

**B 607 : Retour du congé mat**

5 précisions : pas d’aménagement pour l’allaitement ; commentaires déplacés (2 personnes ont mentionné), 1 personne mentionnant problème avec hiérarchie dans l’enseignement.

**C 104 : Discrimination ressentie était elle liée d’après vous à**

1 réponse sur le genre, 1 sur voile, 1 sur âge, 1 sur comportement, incompréhension sur la condition de santé, langue, considération de discipline scientifique

**C 105 : Précision sur discrimination dans le travail au quotidien**

8 précisions : Préjugés injustifiés ressentis qui affecteraient la carrière ; discrimination liée au genre ; l’impression que ne pas avoir fait l’ENS ou Ecole polytechnique est un handicap ; faible reconnaissance des collègues car trop gentil ; intégration pas facile car l’impression des jugements des autres et de devoir faire ses preuves pourtant étant une personne tout à fait dans le cadre (homme, blanc); intégration difficile car ne pas parler français ; difficulté au début de carrière lié à son origine sociale ; difficulté d’intégration car ambiance très masculine.

**C106 : Quelles seraient les solutions face aux discriminations**

26 réponses avec précision : Changement de comportement de chacun ; formations et sensibilisations pour tous ; dénoncer les comportements discriminatoires surtout dans les jurys ; attaquer systématiquement en justice les discriminations que l’on peut prouver illégales ; plus de discussion entre l’encadrant et la personne encadrée ; généralisation du syndicalisme ; ne pas donner des responsabilités aux personnes connues pour avoir des comportements discriminatoires ; respecter la durée de travail légale car il y a des personnes qui ont des contraintes familiales et qui se sentent discriminées car ne pas pouvoir faire plus ; organiser des événements à thèmes (femme, LGBT, …) ; promouvoir des méthodes de détente pour aider à la gestion de stress et frustration ; le traitement du handicap est complexe car toutes les fonctions ne sont pas accessibles, il faut aider en les traitant comme des personnes normales tout en prenant des mesures adéquates d’adaptation ; réunions en anglais ; travailler et encourager la prise de parole dans les réunions, notamment pour les jeunes et les femmes.

**C202 : Pourquoi ne pas aspirer à plus de responsabilité**

13 réponses : déjà trop de responsabilité ; trop tard ; déjà trop de pression pour faire le reste ; pour bien faire son travail ; se sentir trop jeune.

**C203 : Pourquoi aspirez vous à prendre plus de responsabilité**

3 réponses : améliorer ses compétences ; pour la carrière ; car c’est un juste retour des choses

**C205 : quelles sont selon vous les barrières à la prise de responsabilité des femmes au travail**

23 réponses : car peu de femme par rapport aux hommes ; patriarcat ; sexisme inconscient chez les collègues hommes mais aussi femmes ; car les femmes sont plus réalistes : ne pas faire mal un travail en plus de son travail, l’envie de bien faire des choses ; pas envie d’intégrer un monde majoritairement masculin ; manque d’intérêt ; auto-censure ; taches et responsabilité familiales ;

**D103 : Pensez-vous que des étrangers ont des difficultés d’intégration au laboratoire**

5 réponses : manque d’aide administrative ; manque d’explication sur le fonctionnement du système ; préjugés liés à l’origine et l’âge, manque de volonté des français.es

**D105 : A quoi sont dues les difficultés que rencontrent les étrangers dans leur travail au laboratoire**

2 réponses : car différence de système, perte de temps pour des procédures administratives

**D107 : Quelles solutions proposeriez-vous pour améliorer les procédures administratives**

5 réponses : documents explicatifs ; mise en contact avec des personnes françaises pour les aider ; encourager les moments d’échanges pour faciliter d’intégration.

**D116 : Pouvez vous en dire plus sur les difficultés administratives que vous rencontrez**

13 réponses avec précisions : Complexité et lourdeur administratifs dans le cadre réglementaire ; report de plus en plus fort des tâches administratives sur les chercheurs ; on ne sait pas à qui s'adresser, les démarches souvent sont pas claires surtout pour les CDD, les encadrants sont parfois eux-mêmes perdus ; c'est souvent au bouche à oreille qu'on sait comment accomplir des démarches ; 1 avis mentionnant que l'administration du laboratoire défend ses actions aux yeux des tutelles au dépens du soutien de son propre personnel ; 1 témoignage mentionnant des menaces proférées par les RH lors de demandes de précisions ayant trait à la Loi Sauvadet

**E101 : Au cours des 3 dernières années, avez-vous déjà été l'objet de…**

Sur 60 réponses, 3 précisent : « rien » ou équivalent

**E102 : Au cours des 3 dernières années, avez-vous déjà été témoin de…**

3 réponses : 2 « rien » et une réponse parlant du problème des séminaires en français quand plusieurs personnes dans la salle ne parlent pas français.

**E103 : Faits plus anciens**

3 réponses : 1 faisant état d’actes de violence sexuelle subtils, mais difficile à dénoncer parce que ça passe pour de la « bienveillance » envers les femmes, 1 rapporte des commentaires négatifs à propos de grossesse et 1 dernier, « Je n'ai pas été témoin mais on m'a rapporté des contacts non désirés sur les cuisses »

**E105 : Voulez-vous détailler plus (avez-vous souffert d’une de ces situations)**

2 réponses : « harcèlement sexuel (dénoncé et pris en charge, correctement, par la direction du LMD) », l’autre sur les propos fondés sur des stéréotypes négatifs à l’écart des femmes qui témoigne d’un sentiment d’humiliation et de ne pas savoir comment réagir, ainsi que de stress et d’incapacité à travailler dans cette situation.

**E106 : Comment avez-vous réagi ?**

3 réponses : 1) pas de réaction sur le moment, manifestation de désintérêt 2) discussion avec des collègues 3) mise en place de pratiques de facilitation de réunions

**E108 : Voulez-vous en dire plus sur la réaction de la direction, du service des ressources humaines et/ou de la tutelle ?**

1 réponse : « La direction a fait le nécessaire pour que la personne impliquée soit écartée de mon encadrement et de ses fonctions dans le projet. L'étiquette automatique de "victime" est un peu dérangeante voir culpabilisante et l'étouffement imposé de l'affaire pour ne pas pénaliser la personne impliquée dans sa carrière me dérange à titre personnel. »

**E109 : Pourquoi ne pas en avoir parlé à la direction, à un service des ressources humaines ou à une tutelle ?**

10 réponses : La plupart des répondant-e-s disent que ce n’était pas assez grave pour être signalé, parlent d’une tendance à amoindrir la portée (mentionné 2 fois). Une réponse signale un manque de confiance dans la direction et les RH, une autre la peur de dégrader ses relations avec ses collègues (à chaque fois des permanents). Deux réponses replacent le problème dans un environnement culturel systémique (exemple soin des enfants laissé aux femmes), trop compliqué à gérer à l’échelle de l’individu.

**E111 : Voulez-vous nous en dire plus ?**

8 réponses : 3 font état d’un manque d’information sur vers qui se tourner (découverte l’existence de la cellule d’écoute, ne pas savoir qui est le référent parité). Une réponse parle de la direction comme interlocuteur privilégié et une autre de si possible interpeller immédiatement les personnes ayant un comportement inadapté. Plusieurs mettent en avant une différenciation entre les situations individuelles, et entre leurs niveaux de gravité.

**F101 : Au cours des 3 dernières années, avez-vous déjà été l'objet de…**

3 réponses : 2 réponses disant n’avoir été l’objet de rien de tout ça, 1 réponse sur la pression non adaptée à un mi-temps thérapeutique (pression sur l’emploi du temps, et sur les objectifs).

**F102 : Au cours des 3 dernières années, avez-vous déjà été témoin de…**

4 réponses : 2 « rien », 1 « commentaires négatifs sur la motivation et l’engagement des personnels », 1 disant que ce n’est pas arrivé au LMD

**F105 : Voulez-vous nous en dire plus sur ces demandes de rendu de travail**

2 réponses : 1 réponse parlant de pressions sur des personnes en situation d’arrêt thérapeutique ou de temps partiel pour des raisons personnelles. Problème de devoir donner des explications sur la vie privée pour préserver la vie professionnelle. 1 réponse exprimant un désaccord : les demandes fréquentes peuvent aussi être des encouragements.

**F107 : Ces problèmes venaient-ils de… ?**

3 réponses : supérieurs hiérarchiques ou collègues extérieurs au LMD (1 avec ascendant moral, 1 sans, l’autre pas précisé)

**F108 : Comment avez-vous réagi ?**

4 réponses qui ne me semblent pas apporter d’informations supplémentaires (?)

**F110 : Voulez-vous en dire plus sur la réaction de la direction, du service des ressources humaines et/ou de la tutelle ?**

4 réponses : 1 recadrage efficace, 1 pas de suite car la personne est partie, 2 soulignent des difficultés, notamment peu de suivi des RH « comme tout en France, la chose a été enterrée »

**F111 : Pourquoi ne pas en avoir parlé à la direction, un service des ressources humaines ou une tutelle ?**

6 réponses : 3 qui relèvent de l’autocensure, qui signalent un manque de légitimité (n’étant que témoin, position (doctorante)), 2 qui craignent les risques que ça comporte (poser des problèmes à d’autres personnes, risque de se mettre des personnes à dos quand on est précaire).

**F106 : Voulez-vous en dire plus ?**

7 réponses : 1 réponse souligne que le problème devient gênant s’il y a récurrence. 2 réponses soulignent que c’est délicat, notamment qu’il est compliqué de se brouiller avec des gens avec qui l’on va travailler pendant des années. 2 réponses ne savent pas comment gérer ces situations.

**F204 : Voulez-vous en dire plus en lien avec la formation sur l’encadrement ou le management ?**

18 réponses : presque toutes les réponses sont positives vis-à-vis de la formation, à différents niveaux d’obligation et de généralisation (certains précisent que c’est plus important pour le début de carrière, ou les cas problématiques) avec des niveaux d’attentes variés (ce n’est pas la solution aux problèmes de toxicité selon 1 répondant-e), et sur la pertinence des sujets abordés (peur que les formations ne soient pas assez poussées ou qu’elles ne traitent pas des bons sujets). Certains retours (bon et mauvais) sur des expériences vécues. Une personne est contre, car les emplois du temps sont déjà trop chargés.

**G101 : Ce questionnaire est presque terminé ! Voulez-vous encore ajouter quelque chose ?**

17 réponses : essentiellement des remerciements.