



Éducation

## Quand le piège du harcèlement se referme sur les doctorants

29 juin 2021, par  
Sophie Gaitzsch

Il y a Sonia\*, qui pleure à chacune des séances hebdomadaires avec le professeur censé l'épauler dans sa thèse. Il y a aussi Ivan\*, enfermé dans une dynamique toxique avec sa superviseuse. Ces deux témoignages récoltés par Heidi.news – à lire ici – illustrent la vulnérabilité des doctorants face au harcèlement psychologique et aux abus de pouvoirs dans les institutions académiques romandes.

Pourquoi c'est grave. L'université et ses armées de chercheurs précaires serait-elle particulièrement sujette au mobbing? Face au manque de données et de recherches sur le sujet, difficile de l'affirmer. Mais c'est bien ce que deux enquêtes récentes auprès des principaux intéressés laissent penser. Une chose, toutefois, est sûre: pour les doctorants qui en sont victimes, la dépendance vis-à-vis de leur directeur ou directrice de thèse agit comme un puissant frein lorsqu'ils cherchent à se défendre.

Les chiffres. En 2017, des révélations concernant le harcèlement psychologique de doctorants à l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich avaient déclenché un important débat sur les pressions subies par ces chercheurs en début de carrière dans les universités suisses. Des personnalités du monde académique s'étaient alors empressées de souligner qu'il s'agissait d'un cas isolé.

Quatre ans plus tard, le phénomène reste peu documenté. Mais deux enquêtes en donnent une image plus précise.

La plus détaillée provient de l'EPFL. L'institution lausannoise a consacré une partie de son enquête doctorale 2019 à ce sujet. Dans les précédentes éditions, en 2012 et en 2005, il n'était pas abordé.

Parmi les 1043 doctorants ayant participé en 2019 (sur un total de 2179):

14% déclarent avoir subi du harcèlement psychologique dans le cadre de leur doctorat. La fonction de la personne à l'origine du harcèlement n'est toutefois pas précisée.

Extrapolé à la population doctorale de l'EPFL dans son ensemble, cela représente 314 cas.

L'EPFL a également évalué la situation avec une seconde méthode: un questionnaire plus détaillé sur les expériences négatives des doctorants et leur fréquence. Ici, les résultats offrent une image un peu différente:

avec 7,7% des personnes «ayant fait l'expérience de comportements correspondant à la définition du harcèlement psychologique»

et 13% supplémentaires «ayant fait l'expérience de comportements qui pourraient correspondre à la définition du harcèlement psychologique».

A titre de comparaison, une étude du Secrétariat d'Etat à l'économie datant de 2015 fait état de 4,2% de salariés victimes de harcèlement moral au travail.

L'autre enquête, menée en 2018 auprès de 1500 doctorants, provient de l'EPFZ. Elle ne porte pas précisément sur le harcèlement psychologique, mais sur les abus de pouvoirs. Là, 24% des doctorants sondés se disent concernés, avec d'importantes variations d'un département à l'autre: de 11% en économie et management à 43% en science et ingénierie des biosystèmes.



La racine du problème. Toute personne qui souhaite faire un doctorat doit trouver un professeur ou un maître d'enseignement et de recherche (MER) pour la superviser. Or ces professeurs – qui ont parfois d'importantes équipes sous leurs ordres – ont accédé à leur poste car ce sont de brillants scientifiques, et non pour leurs qualités managériales.

Un autre paramètre est que le système académique repose sur la titularisation, soit l'emploi à vie des professeurs, qui jouissent ainsi de beaucoup de pouvoir et vers lesquels convergent les financements.

Les doctorants se retrouvent mécaniquement dans un rapport de dépendance avec leur directeur de thèse, qui est à la fois la personne qui évalue leur travail, les introduit dans le réseau, fait (ou défait) leur réputation dans des domaines qui parfois ne comptent que quelques dizaines de spécialistes au niveau mondial, mais aussi, bien souvent, paie leur salaire en les employant comme assistants.

Pour Ivan, cela ouvre la porte à une «prolifération structurelle des comportements toxiques au sein de l'institution». Sonia abonde:

«C'est triste à dire, mais les relations conflictuelles entre doctorants et directeurs de thèse sont monnaie courante en raison de la précarité et du rapport hiérarchique. La problématique du harcèlement psychologique est par ailleurs difficile à reconnaître dans le milieu académique car on en parle peu et qu'elle est peu documentée.»

Pourquoi c'est si dur de parler. Cette dépendance pose un autre problème. Les doctorants victimes de harcèlement psychologique ou sexuel ou de comportements abusifs de la part de leur directeur de thèse se retrouvent face à d'innombrables barrières lorsqu'ils cherchent à alerter sur leur situation et à se défendre.

Raphaël Ramuz, secrétaire syndical du secteur formation au SSP:

«Un doctorant ou une doctorante qui dénonce un professeur ou une professeure joue sa carrière. Il y a de fortes chances qu'il fâche beaucoup d'autres personnes. L'obtention d'un post-doctorat, de financements du Fonds national suisse, tout cela en découle. Bien sûr, ce lien de dépendance existe aussi dans d'autres corps de métier, mais il est extrême à l'université.»

Cette dynamique n'est pas propre au monde académique suisse. On la retrouve dans d'autres universités à l'étranger, précise Klea Faniko, chercheuse en psychologie sociale à l'Université de Genève.

«Les victimes considèrent que les membres du corps enseignants sont presque intouchables. Il n'y a pas beaucoup d'exemples de personnes ayant sonné l'alarme avec une issue positive. Ça dissuade. Il y a aussi la peur d'être perçue comme quelqu'un de problématique, l'emmerdeuse qui n'est pas contente de travailler avec la star de son domaine. Dénoncer, ça veut dire recommencer, chercher un nouveau directeur ou une nouvelle directrice, convaincre que le problème ne vient pas de soi... Cela demande beaucoup d'effort et d'énergie. Pour quelqu'un qui a déjà passé trois ans sur un doctorat censé durer cinq ans, c'est compliqué.»

A cela s'ajoute une attitude ambivalente des institutions. Ces dernières années, dans les universités et hautes écoles romandes, les dispositifs pour aider les victimes se sont multipliés: «Cellule Confiance» assurée par deux intervenantes indépendantes à l'Unige, plateforme internet dédiée et médiateurs supplémentaires à l'Unil, task force «harcèlement» à l'EPFL...

Trop peu de sanctions. Le discours est à la «tolérance zéro». Mais dans les faits, les institutions ne sont pas toujours promptes à agir fermement face aux comportements abusifs de leurs professeurs, soulignent nos interlocuteurs. Et Ivan d'ajouter: «Le corps professoral fait corps.»

Pour Raphael Ramuz, les victimes se retrouvent encore trop souvent en face de personnes qui ne les écoutent pas.

«Dans le cas de l'Université de Lausanne, il y a une distance ahurissante entre le discours et le traitement concret des cas. On peut faire toutes les déclarations, toutes les formations, toutes les campagnes de sensibilisation, cela ne change pas grand-chose si les personnes qui ont commis des abus ne sont pas sanctionnées et si l'on continue de mettre la parole des victimes en doute a priori.»

Les histoires de Sonia et Ivan en témoignent. Dans les deux cas, leurs superviseurs n'ont pas été inquiétés.

Ivan:

«On peut se demander si ces structures sont là pour aider les gens ou si c'est un moyen pour l'université de montrer qu'elle fait quelque chose et se défaire de ses responsabilités. Quand on est victime de harcèlement sexuel ou psychologique et qu'on appelle à l'aide, on n'en peut plus. Moi, j'étais proche de m'effondrer. Mais les structures à disposition nous font porter la responsabilité à nous, doctorants, d'agir pour résoudre le problème. Cela demande un effort émotionnel énorme, d'autant plus qu'on nous dit d'emblée que cela va prendre du temps, qu'il faudrait passer par une médiation, alors que cela fait des mois qu'on sature.»

Alors, les universités protègent-elles les membres de leur corps enseignant? Klea Faniko ne dispose pas de données pour le corroborer. Mais ses échanges avec des victimes de harcèlement sexuel ou psychologique arrivent à la même conclusion: beaucoup hésitent à se lancer car elles ont l'impression que rien ne va changer.

La chercheuse se dit toutefois optimiste. Oui, la machine est très lente. Mais des évolutions positives existent. Un exemple: à l'Université de Genève, une personne qui dépose plainte ne doit plus forcément retémoigner devant son harceleur et peut être accompagnée. «Beaucoup se retireraient au moment de cette confrontation», souligne Klea Faniko.

Les solutions. Klea Faniko est catégorique: pour changer la donne, il est important de faire évoluer les mentalités par de la prévention, des règlements stricts, des procédures plus réactives et des sanctions appliquées de manière effective.

Ivan, lui, estime qu'il faudrait agir directement sur la concentration du pouvoir et la dépendance des doctorants vis-à-vis de leurs professeurs.

«Être accompagné dans sa thèse est positif. Il ne s'agit pas de nier cette transmission d'expérience. Mais il y a plein de choses pour lesquelles il faut la signature ou l'assentiment de son professeur: assister à un colloque, faire une demande de financement au FNS. C'est cette dynamique qu'il faut casser.»

Pour diluer le rapport hiérarchique trop vertical, la piste des codirections de thèse est parfois évoquée. Mais elle comporte un écueil: le directeur principal est en général celui dont dépend le salaire du doctorant. En cas de conflit, la codirection ne résout donc pas le problème, si ce n'est que le doctorant à quelqu'un d'autre avec qui parler.

L'Université de Genève a fait un pas pour atténuer ce pouvoir, avec la mise en place de comités consultatifs de thèse obligatoires. Ce dispositif est actuellement en cours de déploiement dans les facultés. Son but est de «veiller au bon déroulement de la formation doctorale, (...) d'en évaluer la progression, d'offrir des expertises supplémentaires, et de constituer un espace d'écoute voire de médiation si nécessaire».

Sonia, quant à elle, foisonne d'idées: une formation pour apprendre à diriger des thèses, un suivi concret, réel et

régulier par l'institution – «pas juste un questionnaire» –, une forme de coaching entre pairs, pour vérifier que tout va bien... Mais au final, ce qu'elle appelle surtout de ses vœux, c'est une «vraie politique de la relève», qui prenne en compte la précarité des jeunes chercheurs. «Car aujourd'hui, notre carrière ne tient qu'à un fil financier et relationnel.»

\*Noms connus de la rédaction.



Image d'illustration. | KEYSTONE/Gian Ehrenzeller