

Procédure de médiation (EDSP2)

1. Objet et principes

Cette procédure décrit le cadre de médiation mis en œuvre par la Direction de l'École Doctorale lorsqu'un différend survient entre un doctorant ou une doctorante et sa direction de thèse (ou tout autre personne de son environnement scientifique) afin de :

- prévenir l'escalade des conflits,
- restaurer une communication de travail,
- sécuriser les conditions de réalisation de la thèse,
- proposer des solutions proportionnées et acceptées par l'ensemble des parties.

La médiation s'appuie sur les principes suivants :

- Neutralité : la Direction de l'ED conduit le processus de façon impartiale,
- Confidentialité : les échanges sont confidentiels, sauf accord explicite des parties ou obligation légale/sécurité,
- Proportionnalité : réponse graduée, adaptée à la situation.

Il est important de noter que cette procédure s'ajoute aux autres interlocuteurs et dispositifs d'accompagnement, d'écoute et de régulation pouvant être mobilisés selon les situations, tels que les directions de thèse, les directions des unités de recherche, des équipes ou axes de recherche, le tuteur ou la tutrice, le Comité de suivi individuel, ainsi que les services dédiés de l'université, comme la Cellule d'écoute, de veille et de signalement, le dispositif relatif à l'intégrité scientifique, le médiateur ou tout autre service compétent.

2. Situations concernées

La procédure peut être activée notamment en cas de :

- difficultés de communication, tensions relationnelles, malentendus persistants,
- désaccords sur l'organisation du travail, les priorités scientifiques, l'accès aux ressources,
- conflits sur la supervision (disponibilité, retours, co-encadrement, répartition des tâches),
- problèmes de conditions de travail impactant la thèse (charge, délais, objectifs irréalistes),
- situations à risque pour la santé/sécurité ou suspicion de manquements graves, etc.

Hors périmètre direct de la médiation :

Les faits susceptibles de relever du disciplinaire, du harcèlement, de violences ou discriminations, de l'intégrité scientifique : la Direction de l'ED réoriente vers les dispositifs compétents (Cellule d'Écoute de Veille et de Signalement, intégrité scientifique, Médiateur, etc.), tout en assurant un suivi de la situation et des procédures mises en œuvre.

3. Acteurs et rôles

- Doctorant, doctorante / direction de thèse : exprime les difficultés, participe de façon constructive aux échanges, propose des éléments factuels, etc. ;
- Direction de l'ED : pilote la médiation, garantit le cadre, écoute, clarifie, s'engage sur des ajustements réalistes, propose des solutions, un cahier des charges, un plan d'action ;
- Selon les cas, une personne neutre peut être sollicitée (membre du comité de suivi de thèse non impliqué, direction d'unité, représentant des doctorants, etc.) ;
- Comité de Suivi Individuel (CSI) : peut être mobilisé pour un avis, une recommandation, ou un suivi renforcé (en veillant à l'absence de conflits d'intérêts) ;
- Structure d'accueil / Laboratoire : peut être associé si les solutions portent sur l'organisation, les moyens, le collectif de travail, etc.

4. Modalités de saisine

La médiation peut être demandée par :

- la ou le doctorant.e,
- la direction de thèse,
- la Direction de l'ED (auto-saisine) si elle identifie un risque de rupture de thèse.

Informations minimales à fournir (sans détailler excessivement) :

- identité des parties, laboratoire/équipe, année de thèse, financement (si utile),
- description factuelle du problème, impacts sur la thèse,
- urgences éventuelles (santé, sécurité, échéances),
- tentative(s) déjà entreprise(s) pour résoudre le/les problème(s).

5. Déroulé de la médiation (processus gradué)

Étape 0 – Orientation rapide (si nécessaire)

Si la situation relève d'un dispositif spécialisé (Cellule d'Écoute de Veille et de Signalement, intégrité scientifique, Médiateur, etc.), la direction de l'ED :

- informe la personne de la voie adaptée,
- propose un accompagnement d'orientation,
- sécurise la continuité de la thèse (mesures temporaires si besoin).

Étape 1 – Recueil séparé des points de vue

La médiation ne débute qu’après accord de levée de confidentialité par la demandeuse ou le demandeur.

La procédure est adaptée aux situations spécifiques et est discutée et définie en accord avec la personne demandeuse.

En règle générale, la Direction de l’ED mène deux entretiens distincts (doctorant ou doctorante puis direction de thèse), afin de :

- clarifier les faits, le contexte, les attentes,
- identifier les points non négociables, les marges de manœuvre,
- repérer les risques (conflit d’intérêts, pression, santé, etc.).

Les éléments observables sont priorisés (ex. délais de retours, fréquence de réunions, objectifs, livrables, accès aux données).

Étape 2 – Proposition de médiation conjointe

Si la médiation est jugée pertinente (et si la personne demandeuse en est d’accord), une réunion conjointe est organisée :

- ordre du jour communiqué à l’avance,
- cadre de parole rappelé (respect, écoute, temps de parole),
- objectif : aboutir à un accord opérationnel.

Étape 3 – Plan d’action et engagements

La Direction formalise un plan d’action (1 page) comprenant :

- les constats partagés (brefs),
- les mesures proposées (ex. fréquence de points, calendrier de retours, clarification des priorités),
- les responsabilités (qui fait quoi),
- les jalons et indicateurs simples (ex. “retour sous 15 jours”, “réunion mensuelle”, “validation d’un plan d’expériences”, etc.),
- la durée de mise en œuvre,
- la date de revue,
- etc.

Le plan d’action est transmis aux parties.

Étape 4 – Suivi

Un point de suivi est organisé (dans des délais à définir) pour :

- vérification de la mise en œuvre,

- ajustements,
- décision de clôture ou constat de dégradation.

Étape 5 – Escalade (si échec)

Si aucune solution durable n'émerge, ou si la situation est trop dégradée, la Direction de l'ED peut proposer une reconfiguration de l'encadrement (ajout d'un co-directeur ou d'un co-encadrant, changement de directeur de thèse, etc.), avec l'accord des parties concernées.

6. Mesures possibles

La médiation peut aboutir à un ou plusieurs ajustements, par exemple :

- calendrier de réunions fixées (mensuel/bimensuel) avec à l'issue de chaque réunion, la rédaction d'un compte rendu court,
- engagements sur des délais de relecture/commentaires,
- clarification des objectifs trimestriels (livrables réalistes),
- arbitrage sur la répartition des tâches entre co-encadrants,
- cadrage sur la diffusion des résultats, l'accès aux données,
- appui méthodologique ou formation (gestion de projet de thèse, méthodologie, statistique, etc.),
- etc.

7. Prévention et information

La Direction de l'ED veille à une prévention active via :

- Le rappel des règles d'encadrement (réunions, retours, respect) ;
- La formation/sensibilisation des futurs encadrants (ADT, autorisation à l'inscription à l'HDR) ;
- Les ateliers sur les pratiques d'encadrement ;
- La mise à disposition du Guide des bonnes pratiques d'encadrement ;
- Une information sur les services d'écoute de l'Université et de Sciences Po bordeaux
- Lors des réunions de rentrée et des assemblées générales ;
- Dans le cadre de la diffusion de la procédure de suivi annuel des doctorants.

8. Contact

La direction de l'EDSP2

Bernard N'KAOUA, Directeur

bernard.nkaoua@u-bordeaux.fr

Hélène JACQMIN-GADDA, Directrice-adjointe

helene.jacqmin-gadda@u-bordeaux.fr

Cécile VIGOUR, Directrice-adjointe

c.vigour@sciencespobordeaux.fr

Les cellules d'écoute

Université de Bordeaux : celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr
celluledeveille.etudiant@u-bordeaux.fr

Sciences Po Bordeaux : ecoute@sciencespobordeaux.fr