



Brief Report #1

Postdocs de la Fédération
Wallonie-Bruxelles:
Aspirations et situations
professionnelles

Avec le soutien de la



Février 2024



Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques – F.R.S.-FNRS

Grâce à une subvention octroyée par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques a vu le jour en septembre 2018. Intégrée au F.R.S.-FNRS, cette structure a entre autres pour objectif de suivre et d'analyser les carrières des chercheuses et chercheurs de la FWB au travers d'enquêtes et de croisement de données. En collaboration avec les universités de la FWB, l'Observatoire est chargé de développer les connaissances relatives au parcours doctoral et postdoctoral. Il formule des recommandations visant notamment à faciliter l'insertion professionnelle des titulaires d'un doctorat et à optimiser le processus doctoral en le rendant conforme aux attentes des chercheuses et chercheurs ainsi que de la société. Une attention particulière est apportée aux différents obstacles liés aux carrières scientifiques : questions de stéréotypes et de discriminations liés au genre, contraintes liées aux exigences de mobilité internationale, impact de la pression à publier à un stade précoce de la carrière, etc. Les résultats d'enquêtes et d'analyses sont systématiquement publiés sur le site : <http://www.observatoire.frs-fnrs.be>

L'équipe de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques – F.R.S.-FNRS

Neda Bebiroglu, PhD
Conseillère scientifique et coordinatrice

Baptiste Dethier, PhD
Conseiller scientifique

Marco Ognibene, PhD
Conseiller scientifique

Pour citer ce rapport :

Bebiroglu, N. (2024). Postdocs de la FWB: Aspirations et situations professionnelles. Observatoire Série de Rapports Thématiques : Être en postdoctorat #1.
https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.postdocs.1.pdf

Autrice correspondante :

neda.bebiroglu@frs-fnrs.be



<https://www.linkedin.com/company/observatoire-frs-fnrs/>



<https://twitter.com/ObsFNRS>



<https://www.facebook.com/ObservatoireFNRS>

1 Introduction



La phase postdoctorale peut être enrichissante et satisfaisante, avec des horaires flexibles qui permettent la poursuite autonome d'un projet de recherche (Ysseldyk et al., 2019). Cependant, trois principaux facteurs complexifient la situation des postdoctorantes et postdoctorants (ci-après désignés sous le nom de « postdocs ») (OCDE, 2021). Premièrement, la croissance importante du nombre de doctorantes et doctorants, motivée par la volonté de renforcer les économies de la connaissance, n'est pas accompagnée d'une augmentation proportionnelle des postes académiques permanents (Hayter & Parker, 2019). Cela contraint de nombreux postdocs qualifiés à multiplier les contrats temporaires en attendant un poste permanent, souvent sans succès (Bebiroglu et al., 2019). Deuxièmement, des changements dans la conduite de la recherche exercent une pression accrue sur les scientifiques, tels que l'augmentation du financement par projet, la prise en compte de métriques dans l'évaluation (comme l'indice h) et l'attente croissante de rentabilité économique de la recherche publique. Cela rend le financement plus compétitif et incertain (Pucciarelli & Kaplan, 2016). La plupart des titulaires de doctorat estiment que la pression pour publier et pour obtenir des financements de recherche est excessivement élevée au sein des universités (Waijjer et al., 2018). Troisièmement, l'évolution des structures de carrière dans la recherche remet en question la vision traditionnelle d'une carrière académique linéaire (doctorant, postdoctorant, professeur, professeur ordinaire) qui ne reflète plus la

réalité (Baruch, 2004; Young et al., 2020). Malgré le fait qu'aujourd'hui une très faible proportion des titulaires de doctorat parvient à devenir professeur titulaire, la formation doctorale demeure dans de nombreux pays largement axée sur la poursuite d'une carrière académique (Mortier et al., 2022). Cette conjonction de facteurs crée un environnement de travail peu favorable pour les postdocs, avec une concurrence élevée, un financement restreint et des postes permanents limités (OCDE, 2021). Plusieurs initiatives importantes visant à améliorer la situation des chercheurs et chercheuses ont été déployées au cours des dernières années, telles que l'accord pour la réforme de l'évaluation de la recherche à l'échelle internationale ou la formation aux compétences transversales au niveau institutionnel (Bebiroglu et al., 2022). Toutefois, face à l'incertitude entourant leurs perspectives professionnelles et en raison de l'absence d'un consensus clair quant aux statuts et aux fonctions d'un ou d'une postdoc (Åkerlind, 2005), de nombreux articles considèrent les postdocs comme les "invisibles" ou les "oubliés" du système académique (par exemple, Share & Loxley, 2023). Dans ce contexte, il est pertinent de se demander quelle est la situation spécifique des postdocs en FWB.

L'objectif de ce *brief report* est de se pencher de plus près sur le public des postdocs de la FWB afin d'obtenir un aperçu de leurs aspirations et de leur situations professionnelles (lieu de travail, statut, type et durée de contrat, niveau de salaire).

2 Postdocs de l'enquête "Devenir des titulaires de doctorat"

Caractéristiques de l'échantillon

À la suite de la première édition de l'enquête « Devenir des titulaires de doctorat » (Bebiroglu et al., 2019), une deuxième édition a été conçue afin de récolter les données longitudinales relatives à la première cohorte (titulaires de doctorats diplômés en FWB entre janvier 2012 et mai 2018) ainsi que les données relatives à une nouvelle cohorte, composée de titulaires de doctorat diplômés en FWB entre juin 2018 et mai 2021. L'enquête a été lancée en janvier 2022 en coordination avec toutes les universités francophones de Belgique. L'échantillon final se compose de 1495 titulaires de doctorat (45,8% de femmes, n = 664) issus des universités francophones de Belgique et de tous les domaines de recherche. Dans le cadre de cette enquête, les titulaires de doctorat ont été invités à préciser s'ils ou elles étaient en

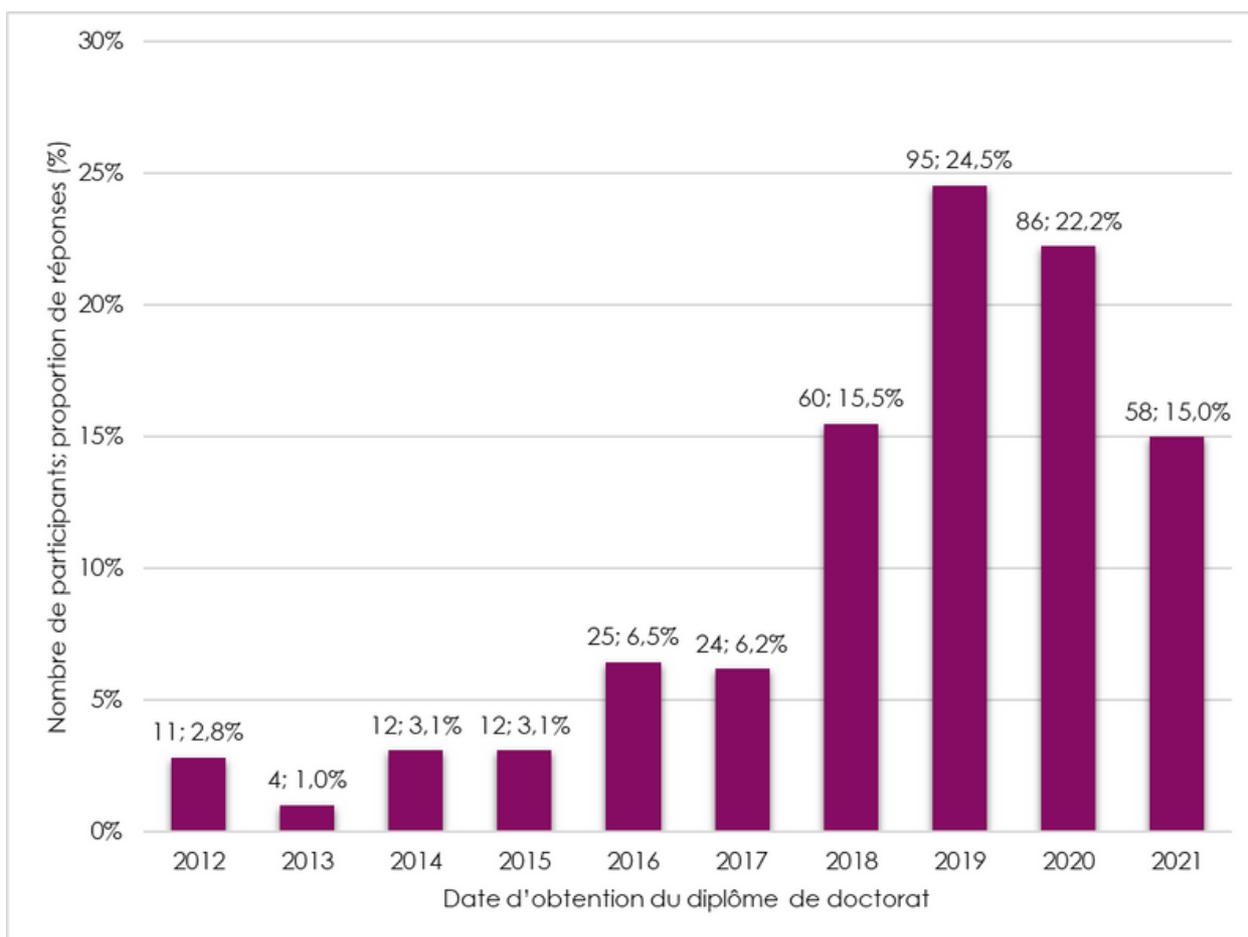
postdoctorat au moment de répondre à l'enquête. Le postdoctorat a été défini comme "un poste académique ou scientifique qui n'est pas un poste de type 'tenure-track', c'est-à-dire qui ne mène pas à l'obtention d'un poste permanent". Etant donné la thématique de ce rapport, seules les données relatives aux répondantes et répondants ayant indiqué être en postdoctorat au moment de répondre à l'enquête ont été prises en considération dans le cadre des analyses ci-après. En conséquence, les analyses présentées dans ce rapport proviennent exclusivement des titulaires de doctorat de la FWB. Les postdocs ayant obtenu leur doctorat à l'étranger ne font pas partie de notre échantillon, ce qui impacte la représentativité des résultats. Il convient donc de les interpréter avec prudence.





Notre échantillon est composé d'un total de 387 postdocs sur 1495 titulaires de doctorat ayant répondu à l'enquête (47,8% de femmes), dont l'âge moyen était de 34,4 ans (SD = 4,6). La plus grande part de ces personnes (43,7%, n = 169) étaient des titulaires d'un doctorat en Sciences Exactes et Naturelles (SEN), contre 31,3% (n = 121) en Sciences Humaines et Sociales (SHS) et 25,1% (n = 97) en Sciences de la Vie et de la Santé (SVS). 61,8% (n = 239) de ces postdocs ont indiqué posséder la nationalité belge. 73,1% (n = 282 ; 50,7% de femmes) ont déclaré être en couple (marié, cohabitant légal ou de fait, sans cohabitation) au moment de l'enquête et 33,1% (n = 128 ; 53,9% de femmes) ont affirmé avoir un ou plusieurs enfants. Ces personnes ont obtenu leur doctorat au cours des 3,5 années précédant l'enquête (SD = 2.4) (en utilisant 2022 comme référence). 287 personnes faisaient partie de la nouvelle cohorte de titulaires de doctorat diplômés entre juin 2018 et mai 2021. En considérant la date d'obtention du diplôme de doctorat, nous constatons que la majorité des postdocs de notre échantillon sont des jeunes chercheuses et chercheurs se trouvant encore à un stade précoce de leur carrière.

Figure 1. Répartition de l'échantillon des postdocs de la FWB, par date d'obtention du diplôme de doctorat





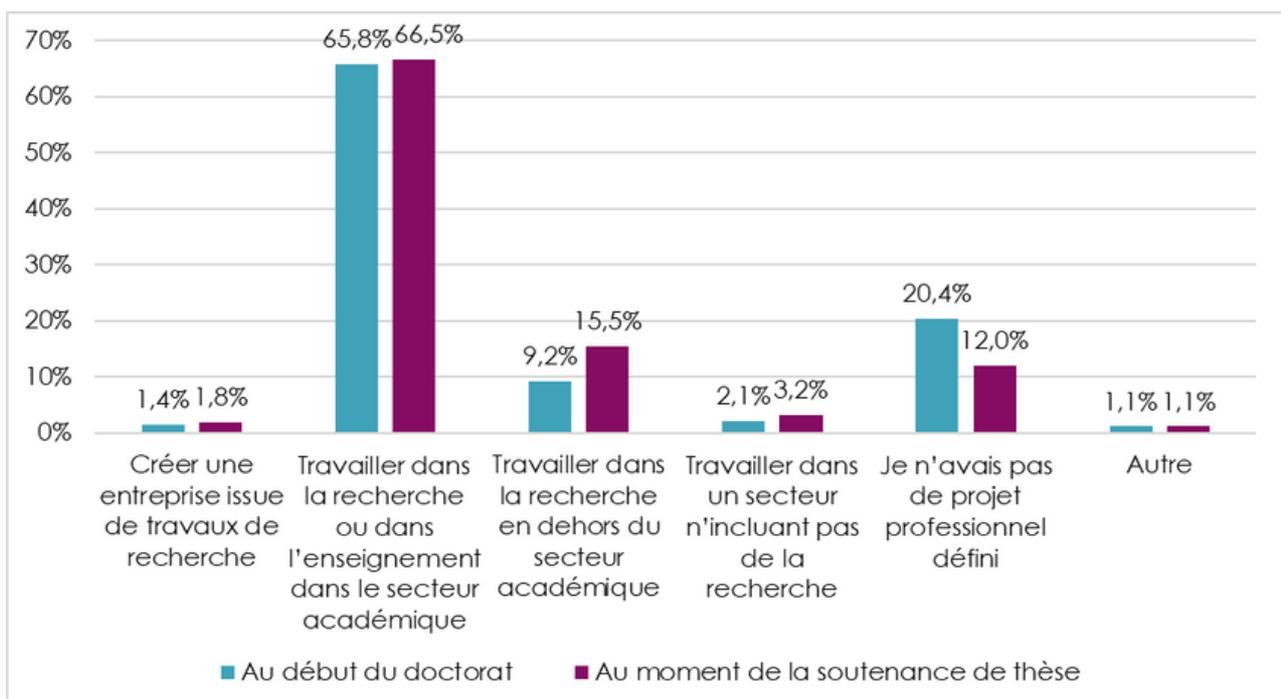
3 Aspirations professionnelles

Aspirations professionnelles au début du doctorat et au moment de la soutenance de thèse

Les postdocs de la nouvelle cohorte (n = 287) étaient invités à indiquer l'avenir professionnel vers lequel ils et elles souhaitaient se diriger, au début de leur doctorat ainsi qu'au moment de la soutenance de leur thèse. Les réponses possibles étaient : créer une entreprise issue de travaux de recherche ; travailler dans la recherche ou dans l'enseignement dans le secteur académique ; travailler dans la recherche en dehors du secteur académique ; travailler dans un secteur n'incluant pas de la recherche ; je n'avais pas de projet professionnel défini ; et autre. La majorité des postdocs interrogés souhaitaient

travailler dans la recherche ou dans l'enseignement dans le secteur académique à la fois au début du doctorat et au moment de la soutenance de thèse. On constate une légère augmentation parmi celles et ceux qui souhaitaient travailler dans la recherche en dehors du secteur académique entre le début du doctorat et au moment de la soutenance de thèse. Il est à noter que 33,5% des postdocs n'avaient pas comme projet professionnel de travailler dans la recherche dans le secteur académique au moment de la soutenance de leur thèse.

Figure 2. Avenir professionnel souhaité au début du doctorat et au moment de la soutenance de thèse par les postdocs (n = 284)





Nous avons également examiné l'évolution des aspirations professionnelles des postdocs, afin de mieux comprendre comment elles changent depuis le début de leur doctorat jusqu'à la soutenance de leur thèse. La figure ci-dessous illustre le flux de ces 284 personnes en postdoctorat qui ont répondu à nos questions. Parmi les 186 postdocs ayant exprimé le souhait de travailler dans la recherche ou l'enseignement dans le secteur universitaire au début de leur doctorat, 149 ont indiqué que ce souhait était également présent au moment de leur soutenance de thèse. Cependant, près de 20% (n = 37) de ces personnes ont changé d'avis au cours de leur doctorat.

Figure 3. Diagramme de Sankey illustrant le flux entre l'aspiration professionnelle au début du doctorat et au moment de la soutenance de thèse des postdocs

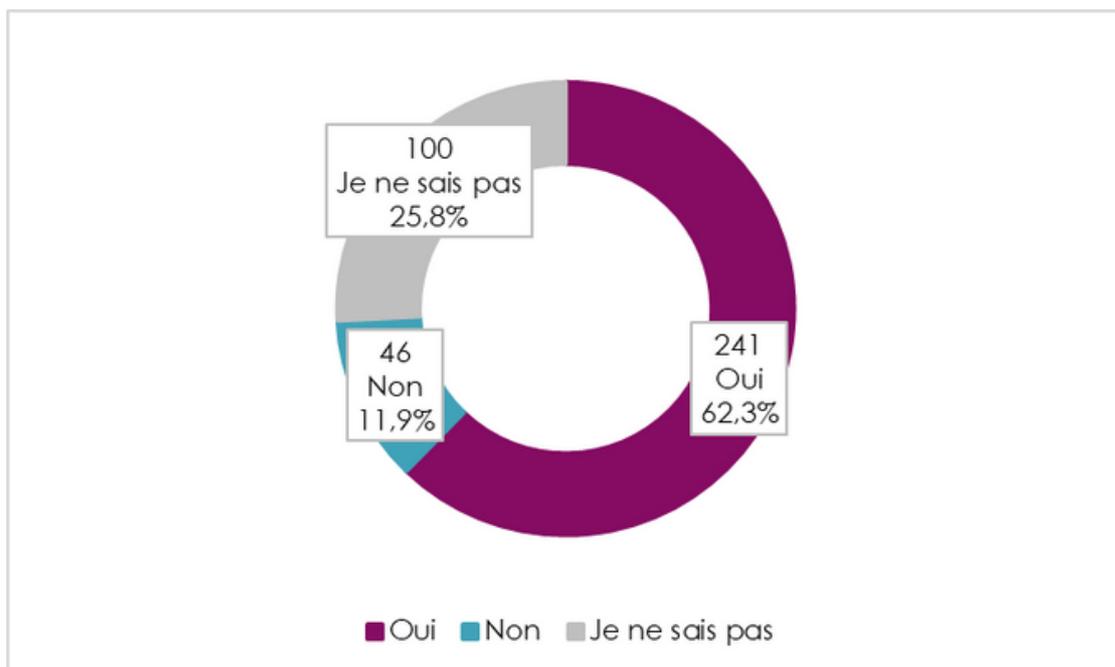




Aspirations professionnelles au moment de répondre à l'enquête

Dans le questionnaire, il a été demandé aux postdocs d'indiquer s'ils ou elles avaient pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent (« tenured ») ou menant à l'obtention d'un poste permanent (« tenure-track »). Seulement 62,3% (n = 241) des postdocs avaient pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent. Il s'avère que 11,9% sont en postdoctorat sans avoir cet objectif. Il est possible que, pour ces personnes, un postdoctorat ait été plutôt une opportunité de travail qui leur a permis de rester un peu plus longtemps dans le secteur universitaire. Pour 25,8% des postdocs interrogés, l'objectif n'est pas encore clairement défini. Ce nombre élevé met en évidence l'importance d'informer les postdocs sur les nombreuses opportunités de carrière, tant dans le milieu académique qu'en dehors, soulignant ainsi la nécessité de soutenir leur carrière pour les aider à élaborer leur projet professionnel.

Figure 4. Réponses à la question « Avez-vous pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent (« tenured ») ou menant à l'obtention d'un poste permanent (« tenure-track ») » des postdocs (n = 387)





Avoir pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent

Une attention particulière a été ensuite apportée à celles et ceux qui ont indiqué avoir pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent. Afin d'identifier les variables corrélées à la probabilité pour un ou une postdoc d'avoir cet objectif, un modèle de régression logistique a été utilisé.

Probabilité d'avoir pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent.

Les variables suivantes ont été incluses au modèle : le genre (femme = 1), la nationalité (belge = 1), le fait d'avoir un ou plusieurs enfants (oui = 1), le pays de l'emploi (Belgique = 1), le domaine de recherche et les années écoulées depuis l'obtention du doctorat. Les Sciences Exactes et Naturelles (SEN) ont été désignées comme groupe de référence (SEN = 0), comparant ainsi la probabilité d'occuper un emploi à temps plein aux Sciences de la Vie et de la Santé (SVS = 1) et aux Sciences Humaines et Sociales (SHS = 1). Les résultats indiquent que le modèle fournit une amélioration statistiquement significative par rapport au modèle sans prédicteur $\chi^2 (7) = 27,06$, $p < .001$. La qualité de l'ajustement indiqué par le pseudo R^2 de Nagelkerke était de 0,09 (Cox and Snell = 0,07). Tous facteurs étant égaux par ailleurs et pour les variables retenues dans le modèle final : (1) **avoir la nationalité belge** diminue la probabilité d'avoir pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent (OR = 0,55 [CI = 0,35-0,86], $p < ,01$), (2) plus **le temps écoulé depuis l'obtention du doctorat** est long, plus la probabilité d'avoir pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanente augmente (OR = 1,26 [CI = 1,12-1,42], $p < ,001$).

62,3%

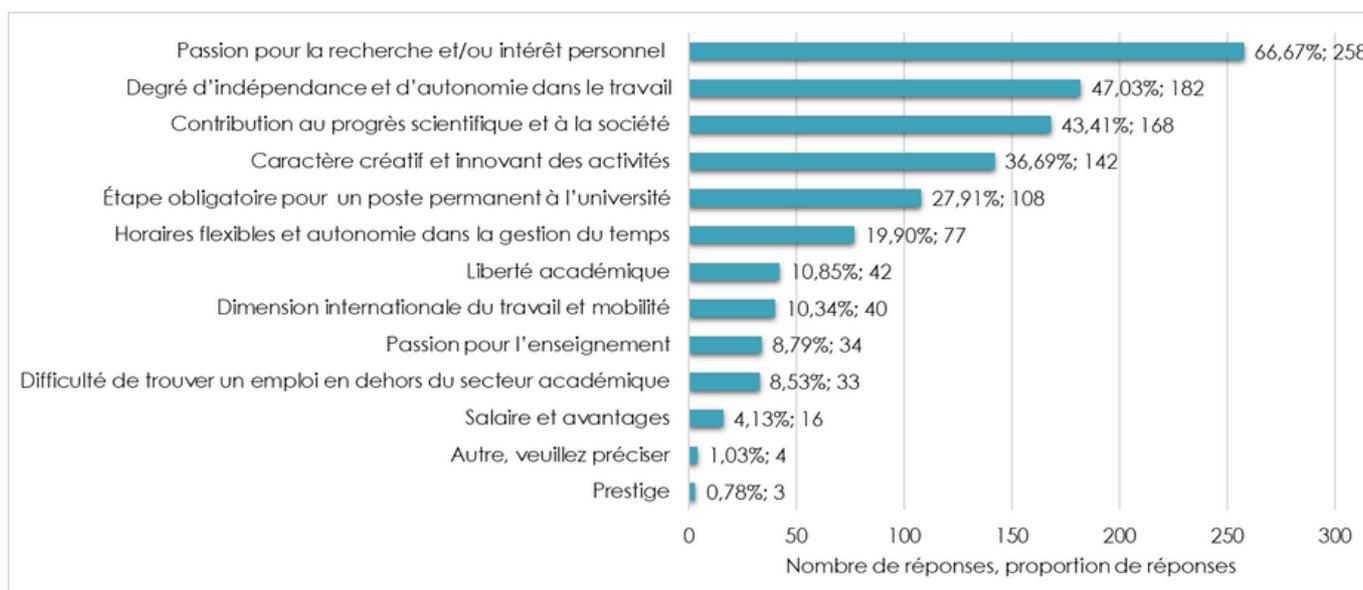
des postdocs ont pour objectif d'occuper un poste académique ou scientifique permanent ou menant à l'obtention d'un poste permanent.



Motivations

Nous avons demandé aux postdocs de notre échantillon d'indiquer les trois raisons principales ayant motivé le choix de poursuivre une carrière académique. Une proportion importante a déclaré poursuivre une carrière académique pour les raisons suivantes : la passion pour la recherche et/ou intérêt personnel pour la thématique de recherche (66,7%, n = 258), le degré d'indépendance et d'autonomie dans le travail (47,0%, n = 182) ainsi que la contribution au progrès scientifique et à la société (43,4%, n = 168). L'élément le moins cité était le salaire et les avantages (4,1%, n = 16). À noter que la "passion pour la recherche et/ou intérêt personnel pour la thématique de recherche" demeure la principale raison des postdocs de notre échantillon de poursuivre une carrière académique, indépendamment de leur objectif à plus long terme d'occuper ou non un poste académique ou scientifique permanent.

Figure 5. Principales raisons de poursuivre une carrière académique pour les postdocs interrogés (n = 387)



66,7%

des postdocs ont déclaré poursuivre une carrière académique en raison de leur **passion** pour la recherche et/ou de leur **intérêt** personnel pour la thématique de recherche.

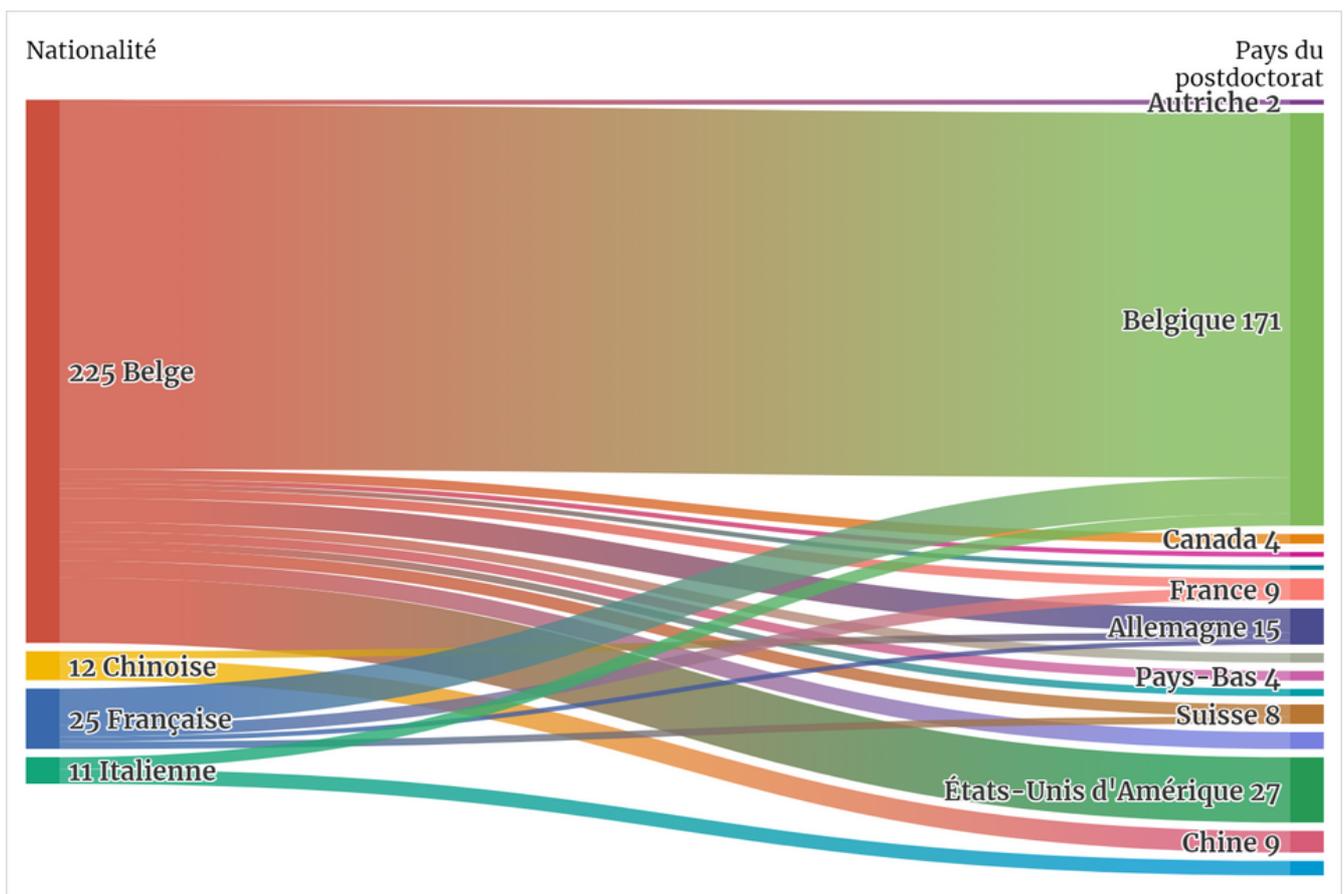
4 Lieu de travail



46,0% (n = 178) des postdocs ont déclaré être en postdoctorat en dehors de la Belgique au moment de l'enquête. Parmi les personnes travaillant en Belgique, 56,7% (n = 119) travaillent en Wallonie, 38,1% (n = 80) à Bruxelles et 5,2% (n = 11) en Flandre. La figure ci-dessous, représentant le flux entre les principales nationalités représentées au sein de notre échantillon et le pays d'emploi, met en évidence que la majorité des répondantes et répondants de nationalité belge (65,1% ; n = 151) ayant obtenu leur doctorat en FWB se trouvent au moment de répondre à l'enquête, en situation de postdoctorat en Belgique. En revanche, ce pourcentage est de 33,1% (n = 48) pour les postdocs de nationalité étrangère.

65,1%
des postdocs de nationalité belge ayant obtenu leur doctorat en FWB se trouvent au moment de répondre à l'enquête, en situation de postdoctorat en Belgique.

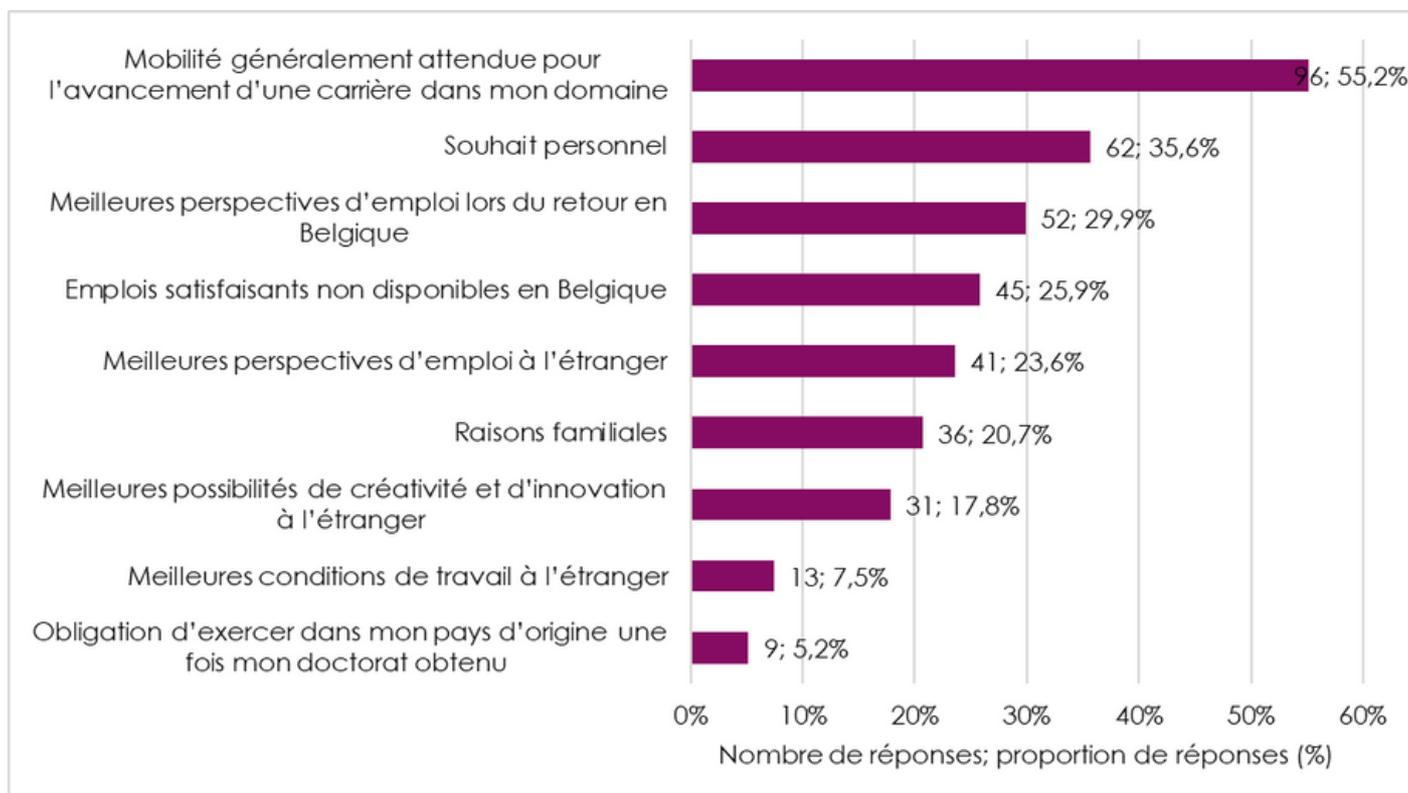
Figure 6. Diagramme de Sankey illustrant le flux entre les principales nationalités et le pays de l'emploi occupé par les postdocs au moment de répondre à l'enquête





Nous avons demandé aux postdocs de notre échantillon qui ont indiqué être en postdoctorat en dehors de la Belgique (n = 178) les trois raisons principales ayant motivé ce choix. Parmi les 174 personnes qui ont répondu à cette question, une proportion importante a déclaré réaliser un postdoctorat à l'étranger car la mobilité est généralement attendue pour l'avancement d'une carrière (55,2%, n = 174). Il est important de noter que parmi les individus en postdoctorat à l'étranger, 78,5% (n = 62) des postdocs de nationalité belge et 50,0% (n = 48) de leurs homologues de nationalité étrangère ont exprimé leur intention de revenir travailler en Belgique.

Figure 7. Les trois raisons principales pour ne pas travailler en Belgique pour les postdocs qui travaillent à l'étranger (n = 174)



78,5%

des postdocs de nationalité **belge** qui sont en postdoctorat à l'étranger ont affirmé avoir l'intention de revenir travailler en Belgique.

50,0%

des postdocs de **nationalité étrangère** qui sont en postdoctorat à l'étranger ont affirmé avoir l'intention de revenir travailler en Belgique.

5 Statut professionnel

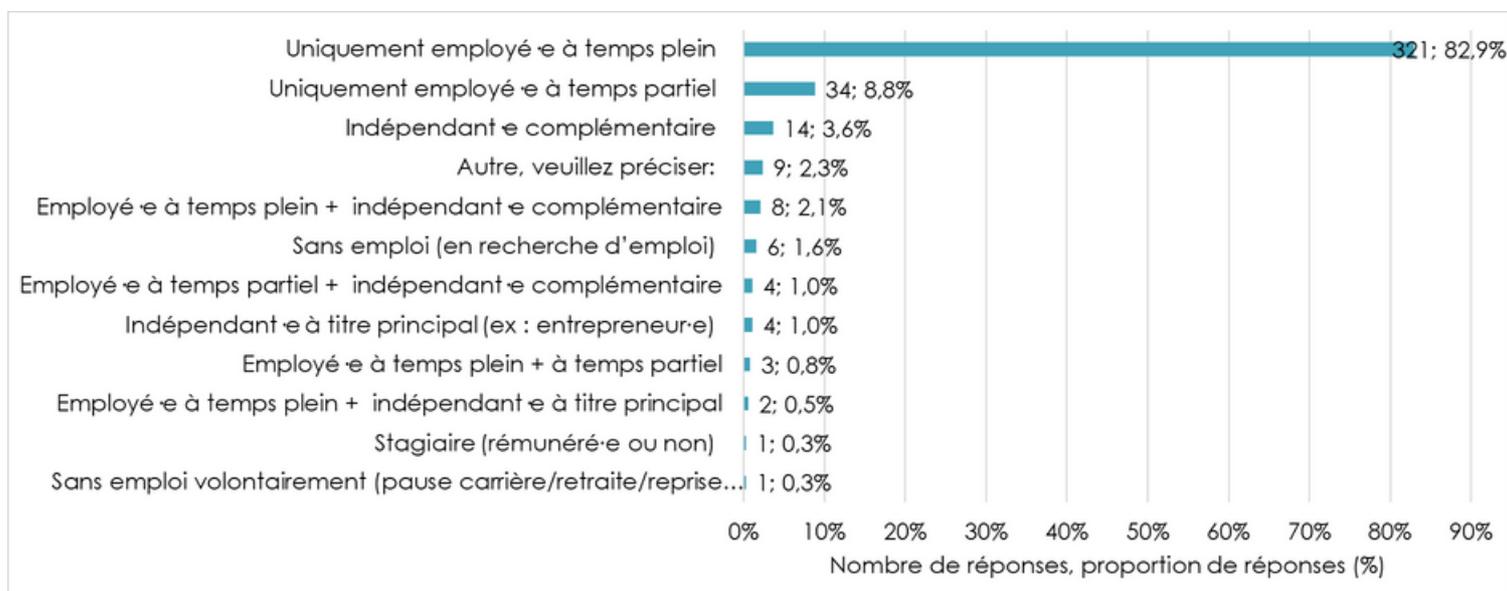


Une proportion significative des postdocs interrogés (86,3%; n = 334) ont indiqué être employés à temps plein, tandis que 10,9% (n = 42) ont indiqué être employés à temps partiel. Dans le cadre de cette question, les participantes et participants avaient la possibilité de choisir plusieurs réponses, ce qui a été le cas pour 24 personnes.

Il est toutefois intéressant de constater la diversité des réponses à cette question. Parmi ceux et celles ayant déclaré être en postdoctorat, six personnes ont mentionné être actuellement sans emploi et à la recherche d'une opportunité professionnelle. De plus, parmi les individus ayant sélectionné la catégorie "autres" (9 au total), six personnes supplémentaires ont décrit diverses situations qui peuvent être considérées comme précaires, telles qu'être "collaborateur scientifique sans

rémunération", ou encore recevoir une rémunération exclusivement en lien avec la fonction de "chargé de cours invité" (rémunérée en heures de cours). Une autre possibilité est la combinaison de plusieurs emplois à temps partiel, comme dans le cas d'une personne qui a indiqué être "employée à temps plein via combinaison de 3 temps partiels". On y trouve également quatre postdocs ayant déclaré avoir un statut indépendant à titre principal. Pour ces personnes, il est fort probable que leur statut de postdoctorat ne bénéficie d'aucune reconnaissance officielle ni de contrat formel. Il s'agit de chercheurs et chercheuses qui s'engagent dans la recherche sans recevoir de rémunération pour leur travail.

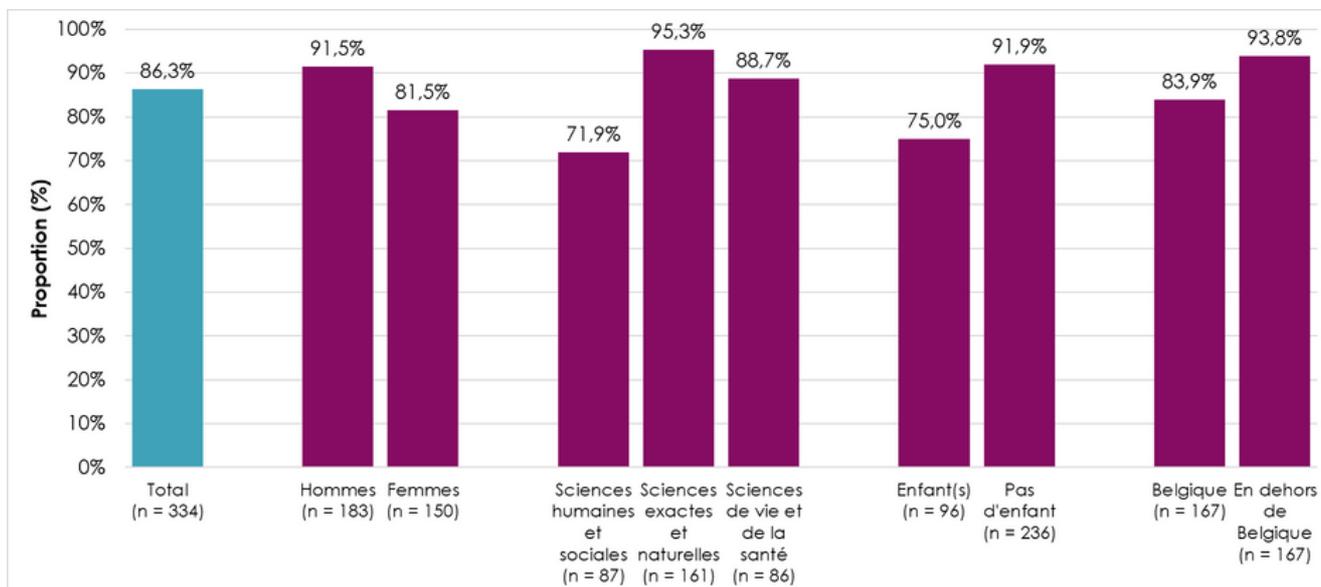
Figure 8. Réponses des postdocs à la question "Quel est votre statut actuel" ? (n = 387)





Occuper un emploi à temps plein

Figure 9. Parmi les postdocs, proportions ayant indiqué occuper un emploi à temps plein* (n = 334)



Une attention particulière a ensuite été portée à celles et ceux ayant indiqué occuper un emploi à temps plein. La figure 9 illustre les proportions des postdocs ayant indiqué occuper un emploi à temps plein. Afin d'identifier les variables corrélées à la probabilité pour un ou une postdoc d'occuper un emploi à temps plein, un modèle de régression logistique a été utilisé.

Probabilité d'occuper un emploi à temps plein. Les variables suivantes ont été incluses au modèle : le genre (femme = 1), la nationalité (belge = 1), le fait d'avoir un ou plusieurs enfants (oui = 1), le pays de l'emploi (Belgique = 1), et le domaine de recherche. Les Sciences Exactes et Naturelles (SEN) ont été désignées comme groupe de référence (SEN = 0), comparant ainsi la probabilité d'occuper un emploi à temps plein aux Sciences de la Vie et de la Santé (SVS = 1) et aux Sciences Humaines et Sociales (SHS = 1). Les résultats indiquent que le modèle fournit une amélioration statistiquement significative par rapport au modèle sans prédicteur, $\chi^2(6) = 91,99$, $p < .001$. La qualité de l'ajustement indiquée par le pseudo R^2 de Nagelkerke était de 0,39 (Cox and Snell = 0,21). Tous facteurs étant égaux par ailleurs et pour les variables retenues dans le modèle final : (1) **le fait d'être en SHS** diminue la probabilité d'occuper un emploi à temps plein, comparativement au fait d'être en SEN, (OR = 0,15 [CI = 0,05-0,42], $p < ,001$), (2) **le fait d'avoir un ou plusieurs enfants** diminue la probabilité d'occuper un emploi à temps plein, OR = 0,30 [CI = 0,14-0,62], $p < ,001$, et (3) **de faire un postdoctorat en Belgique** diminue la probabilité d'occuper un emploi à temps plein (OR = 0,36 [CI = 0,16-0,81], $p < ,05$).

*Le nombre total de personnes occupant un emploi à temps plein dans chaque groupe peut varier en fonction des données manquantes.

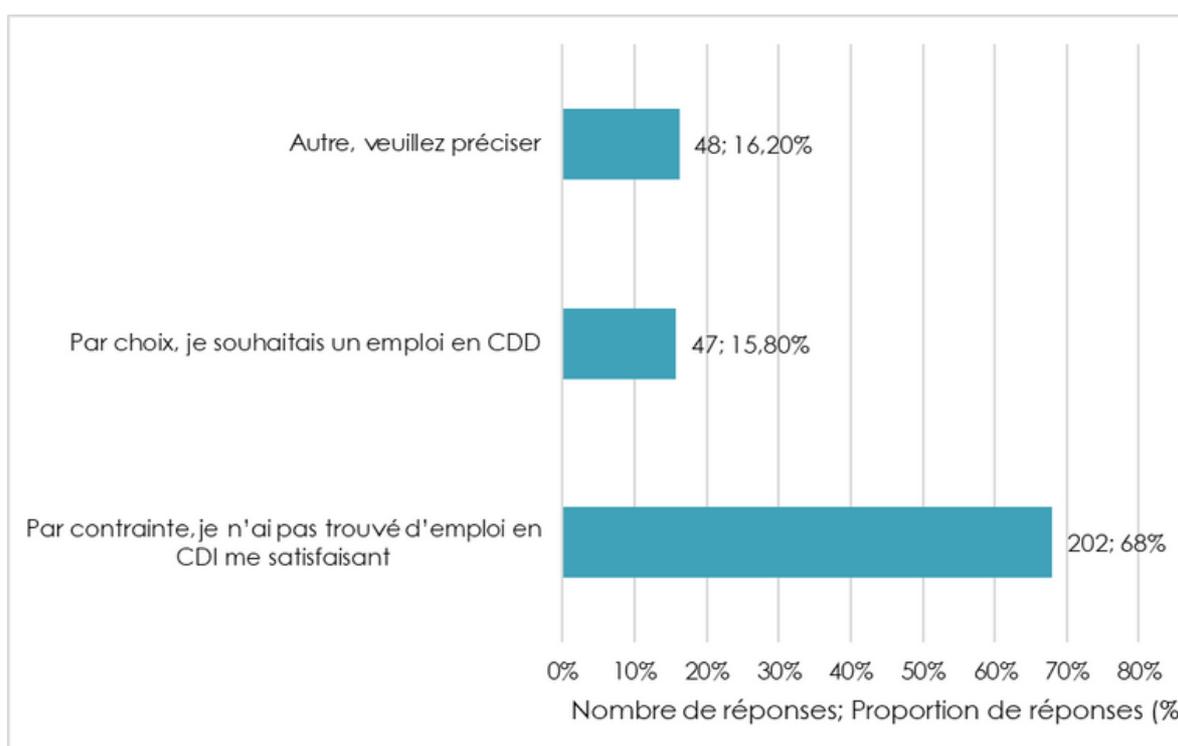
6 Type de contrat



La plupart des postdocs (78,0%; n = 294) sont sans surprise en contrat à durée déterminée (CDD). Nous y trouvons ensuite des personnes en contrat à durée indéterminée (CDI) conditionné à l'obtention de financements de recherche réussis (11,1%; n = 42), et les personnes en CDI (9,0%; n = 34). Parmi les 34 personnes en CDI, 8 ont indiqué "hôpital universitaire" comme leur secteur principal et 3 "enseignement supérieur hors université". Un groupe minoritaire de sept personnes (1,9%) est en contrat d'intérim. La diversité des types de contrats observée parmi les postdocs ayant répondu à l'enquête est assez surprenante. Cela soulève la question de savoir si le terme de "postdoctorant·e" est utilisé de manière large au sein des institutions pour désigner les chercheuses et chercheurs en

post-thèse qui n'occupent pas un poste de professeur·e. Il a été demandé aux personnes qui sont en CDD pourquoi elles ou ils avaient accepté un emploi temporaire. 68% des postdocs en CDD ont déclaré que c'était par contrainte et qu'elles n'étaient pas en mesure de trouver un emploi en CDI satisfaisant. Par conséquent, le fait d'avoir un emploi en CDD soit lié à un manque d'opportunités professionnelles plutôt qu'à un choix personnel. Parmi les "autres raisons", on retrouve principalement des items que l'on pourrait associer à une catégorie "**manque de choix**" pour les postdocs qui veulent continuer dans la recherche. Une personne a par exemple écrit: "C'est dans la logique des choses lorsque l'on accepte de faire un postdoctorat".

Figure 10. Parmi les postdocs en CDD, réponses à la question « Pour quelle raison avez-vous accepté un emploi temporaire ? » (n = 297)



7 Durée de contrat



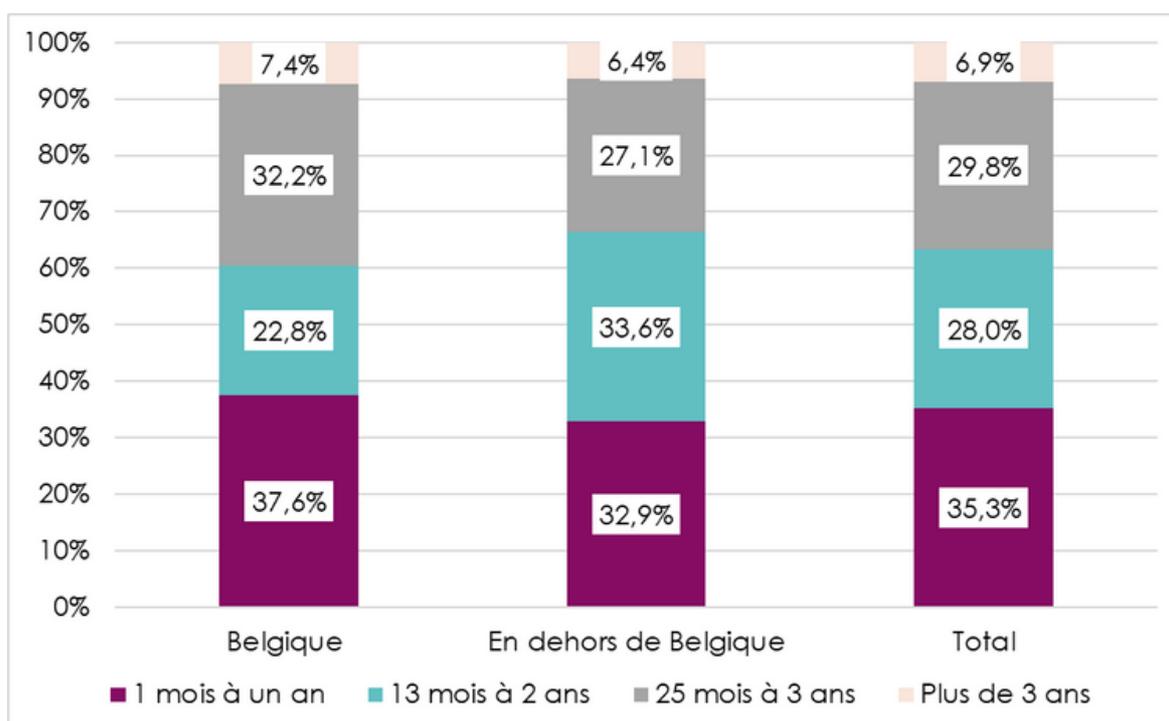
Dans le cadre de l'enquête, les postdocs en CDD (n = 294) ont été invités à indiquer la durée de leur contrat en cours en mois. Les réponses reçues varient entre 2 mois et 72 mois avec une médiane de 24 mois. Les réponses ont été regroupées en quatre catégories afin de faciliter l'interprétation: 1 mois à un an, 13 mois à 2 ans, 25 mois à 3 ans et plus de 3 ans. La figure ci-dessous montre que plus d'un tiers des postdocs sont encore soumis à des contrats très courts, d'une durée d'un an ou moins. Les postdocs de notre échantillon bénéficiant de contrats de plus de 2 ans demeurent une minorité, tant en Belgique qu'à l'étranger.

Des recommandations récentes au niveau international (OCDE, 2021) visant à réduire la précarité postdoctorale préconisent un degré minimal de continuité afin d'éviter les périodes sans

salaire. Par exemple, des contrats d'au moins 3 ans peuvent être privilégiés, comme c'est le cas au FNRS avec le mandat "chargé de recherche" d'une durée de 3 ans. En dépit de ces recommandations, ces chiffres montrent que la situation demeure incertaine pour de nombreux chercheurs et chercheuses en postdoctorat.

Un modèle de régression logistique a été utilisé afin d'identifier les variables corrélées à la probabilité pour un ou une postdoc d'occuper un CDD de deux ans ou moins. Le genre, la nationalité, le fait d'avoir ou non des enfants, le pays de l'emploi, la nationalité, et le domaine de recherche ne présentent aucune corrélation statistiquement significative avec la probabilité d'occuper un CDD de deux ans ou moins.

Figure 11. Réponses des postdocs qui sont en CDD à la question « Quelle est la durée de votre contrat en mois ? » (n = 289)

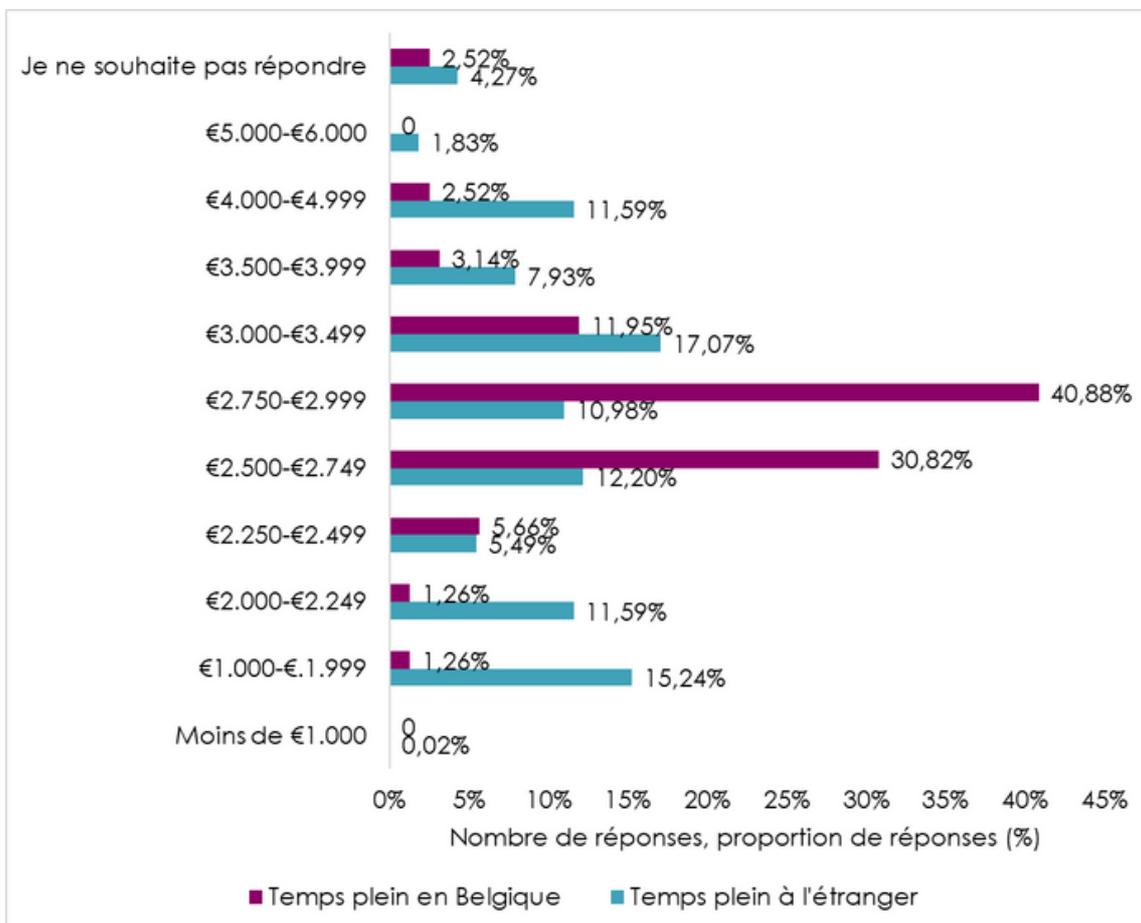


8 Niveau de salaire



Il a été demandé aux postdocs d'indiquer la fourchette de leur salaire mensuel net, sans y inclure les avantages en nature (ex : chèque repas, véhicule de société, carte essence, etc.). En analysant les personnes travaillant à temps plein (salariés et indépendants) dans notre échantillon (n = 336) et ayant répondu à cette question (n = 323), on constate que la vaste majorité des postdocs (71,7%) œuvrant en Belgique perçoivent un salaire mensuel net compris entre 2.500€ et 2.999€. 17,6% déclarent gagner plus de 3.000€ nets par mois. Il est à noter que deux personnes travaillant à temps plein en Belgique ont déclaré des salaires inférieurs à 2.000€ nets (Figure 12). Cette proportion s'élève à 15,2% pour les postdocs travaillant à l'étranger, parmi lesquels plus d'un quart (26,8%) indique gagner entre 1.000€ et 2.249€ nets par mois. Par contraste, 21,3% de celles et ceux qui travaillent à l'étranger ont déclaré des salaires dépassant 3.500 € nets par mois, comparé à 5,7% de leurs homologues travaillant en Belgique. Aucun effet significatif du genre n'a été mis en évidence dans les analyses.

Figure 12. Salaire mensuel net des postdocs travaillant à temps plein en Belgique et à l'étranger (n = 323)



9 Conclusion



L'objectif de cette série de rapports sur "les postdocs en FWB" est d'analyser la catégorie des postdocs, une catégorie souvent considérée comme négligée dans le système académique malgré leur nombre significatif. L'objectif principal de ce premier *brief report* était d'examiner leurs aspirations, motivations et situations professionnelles, incluant des aspects tels que le lieu de travail, le statut, le type et la durée du contrat, ainsi que le niveau de salaire. Un deuxième *brief report* portera sur leur satisfaction au travail et leur perception de la valeur ajoutée du doctorat.

Notre échantillon est principalement composé de jeunes chercheuses et chercheurs ayant obtenu leur doctorat au cours des 3,5 années précédant l'enquête. La plupart de ces postdocs ont indiqué occuper un emploi à temps plein et être en CDD ou en CDI conditionné à l'obtention de financements de recherche successifs. En Belgique, la majorité perçoit un salaire mensuel net compris entre 2.500 € et 2.999 €. Par ailleurs, les données témoignent de l'attrait de la Belgique en tant que lieu de travail pour les personnes ayant obtenu leur doctorat en FWB. Parmi les individus en postdoctorat à l'étranger, 78,5% des postdocs de nationalité belge et 50,0% de leurs homologues de nationalité étrangère manifestent une intention de revenir travailler en Belgique.

De nombreux postdocs, principalement belges, ne réalisent pas nécessairement de mobilité géographique internationale pour leur postdoctorat: 65,1% des postdocs ayant la nationalité belge et 33,1% ayant la nationalité étrangère étaient au moment de répondre à l'enquête en postdoctorat en Belgique. Ces résultats mettent en lumière l'importance de reconnaître toute forme de mobilité, y compris au sein des institutions belges, afin de ne pas contraindre les talents de la recherche à quitter le monde académique (F.R.S.-FNRS, 2023).

Nos résultats mettent en évidence trois points d'attention :

- La majorité des personnes interrogées disposent de contrats de moins de 2 ans, ce qui les place dans une position délicate. Bien que des recommandations récentes au niveau international (OCDE, 2021) préconisent un niveau minimal de continuité, tel que des contrats d'au moins 3 ans, pour atténuer la précarité postdoctorale, les chiffres indiquent que la situation demeure plus incertaine pour de nombreux titulaires de doctorats de la FWB en postdoctorat.
- Contrairement à la perception générale, le postdoctorat n'est pas nécessairement orienté vers l'obtention d'un poste permanent académique ou scientifique mais offre une opportunité aux titulaires de doctorat de poursuivre leur passion pour la recherche. Seuls 62,3% des postdoctorants (n = 241) de notre échantillon poursuivent cet objectif spécifique d'obtenir un poste permanent dans le secteur universitaire. Pour 25,8% d'entre eux, l'objectif demeure indéfini, et pour 11,9%, l'objectif n'est pas d'obtenir un poste permanent. Ces chiffres soulignent également l'importance du soutien à la carrière des postdocs afin de les aider à construire un projet professionnel.
- Il existe un petit groupe de scientifiques s'identifiant en tant que postdocs et ne disposant d'aucun contrat formel (15 personnes sur 387). Les universités devraient accorder une attention particulière à ce groupe, car ils pourraient se trouver dans des conditions de travail précaires.

Une des principales limitations de ces données réside dans le fait qu'elles sont exclusivement issues des personnes ayant obtenu leur diplôme de doctorat en FWB. Nous ne disposons pas de données relatives aux postdocs de la FWB ayant obtenu leur doctorat à l'étranger. Par conséquent, ces résultats ne sont pas nécessairement représentatifs de la population de postdocs travaillant en FWB et doivent être interprétés avec prudence.



Åkerlind, G. S. (2005). Postdoctoral researchers: Roles, functions and career prospects. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 21-40.

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career development international*, 9(1), 58-73.

Bebiroglu, N., Dethier, B., & Ameryckx, C. (2019). Situation Professionnelle des Titulaires de Doctorat de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Observatoire Série de Rapports Thématiques #1, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques, Bruxelles, Belgique.
<https://observatoire.frs-fnrs.be/media/rapport.emploi.1.fr.pdf>

Bebiroglu, N., Dethier, B., & Ameryckx, C. (2022). Les compétences transversales : Points de vue des titulaires de doctorat et des employeurs non académiques. Observatoire Série de Rapports Thématiques : Recruter des Talents #1. <http://www.observatoire.frs-fnrs.be/media/rapport.employeurs.1.pdf>

Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS (2023). Etude sous l'angle du genre de la mobilité internationale des titulaires de doctorat de la FWB. <https://www.frs-fnrs.be/Express/Note-mobilite-plan-genre.pdf>

Hayter, C. S., & Parker, M. A. (2019). Factors that influence the transition of university postdocs to non-academic scientific careers: An exploratory study. *Research Policy*, 48(3), 556-570.

Mortier, A., Bebiroglu, N., Teelken, C., van der Weijden, I., & McAlpine, L. (Juin, 2022). Rethinking doctoral education for careers within and beyond the academy. The Doctoral Debate, EUA-Council for Doctoral Education. <https://eua-cde.org/the-doctoral-debate/278:rethinking-doctoral-education-for-careers-within-and-beyond-the-academy.html>

OCDE. (2021). Reducing the precarity of academic research careers. 113.
<https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>

Pucciarelli, F., & Kaplan, A. (2016). Competition and strategy in higher education: Managing complexity and uncertainty. *Business horizons*, 59(3), 311-320.

Share, M., & Loxley, A. (2023). Invisible and uncertain: Postdoctoral researcher careers in Irish universities. *Irish Educational Studies*, 1-17.

Waijjer, C. J., Teelken, C., Wouters, P. F., & van der Weijden, I. C. (2018). Competition in science: Links between publication pressure, grant pressure and the academic job market. *Higher education policy*, 31, 225-243.

Young, S., Kelder, J. A., & Crawford, J. (2020). Doctoral employability: A systematic literature review and research agenda. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 3(Sp. Iss. 1), 97-107.

Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutruen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., Frye, M., Starkenburg, E., & Tai, V. (2019). A leak in the academic pipeline: Identity and health among postdoctoral women. *Frontiers in psychology*, 10, 1297.

Avec le soutien de la



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

**Observatoire de la
Recherche et des Carrières
Scientifiques – F.R.S.-FNRS**

Rue d'Egmont 5, 1000

Bruxelles

www.observatoire.frs-fnrs.be

observatoire@frs-fnrs.be