



Brief Report #2

Postdocs de la Fédération
Wallonie-Bruxelles :
Satisfaction au travail

Octobre 2024

Avec le soutien de la



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 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 des enquêtes et 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 : Satisfaction au travail. Observatoire Série de Rapports Thématiques : Être en postdoctorat #2. https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.postdocs.2.pdf

Autrice correspondante :

neda.bebiroglu@frs-fnrs.be



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



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

1 Introduction



Les postdoctorantes et postdoctorants (ci-après désignés sous le nom de « postdocs ») ont un impact scientifique significatif. Cela se manifeste non seulement par le rôle majeur des postdocs dans la production académique (Barbosa de Souza & Larivière, 2014; Black & Stephan, 2010), mais également par leur rôle important dans l'encadrement des doctorantes et doctorants (Feldon et al., 2019). Cependant, malgré l'importance de leur rôle, la trajectoire de leur carrière est souvent marquée par l'incertitude.

Initialement, le postdoctorat représentait une courte étape vers une carrière académique permanente (Åkerlind, 2005). Cependant, la rapide expansion du nombre de postdocs contrastant avec la lente augmentation du nombre de postes académiques permanents ont transformé l'expérience postdoctorale. Cette dernière n'est plus nécessairement orientée vers l'obtention d'un poste académique ou scientifique permanent, mais offre plutôt une opportunité aux titulaires de doctorat de poursuivre leur passion pour la recherche (Åkerlind, 2009 ; Bebiroglu, 2024). De plus, le postdoctorat n'est plus une étape de courte durée : les postdocs souhaitant poursuivre une carrière académique se retrouvent souvent à enchaîner une série de contrats à court terme sur de longues périodes (Bebiroglu, 2024 ; van der Weijden et al., 2016).

Les défis auxquels les postdocs sont confrontés ne se limitent pas à des incertitudes concernant leurs perspectives professionnelles ou contractuelles. De nombreux articles indiquent qu'en plus de

ces incertitudes, les postdocs doivent faire face à une absence de consensus clair sur leur statut (ex : ni étudiant, ni membre du personnel académique) et leur rôle (Åkerlind, 2005). Plusieurs études soulignent les répercussions psychologiques liées à ces défis. Par exemple, une étude récente réalisée aux Pays-Bas (van der Weijden & Teelken, 2023) a révélé que 56% des postdocs interrogés ont expérimenté de la détresse psychologique, un taux encore plus élevé que celui rapporté dans des études sur les doctorantes et doctorants (32%; Levecque et al., 2017). Cette situation met en lumière la nécessité d'une attention accrue au bien-être et à la satisfaction au travail des postdocs.

Satisfaction au travail des postdocs

En 2023, Nature a mené une enquête sur les postdocs à l'échelle mondiale, portant sur plusieurs facteurs, dont leur satisfaction au travail. Près d'un tiers (31%) des postdocs ont déclaré être insatisfaits de leur situation professionnelle (Nature, 2023). D'autres études qui portent plus précisément sur la satisfaction des postdocs se concentrent à la fois sur les prédicteurs de cette satisfaction, tels que la charge de travail (Frei & Grund, 2022), et sur les conséquences d'un faible niveau de satisfaction. Par exemple, il a été démontré que l'intention de quitter le secteur universitaire est négativement corrélée à la satisfaction au travail des postdocs (Dorenkamp & Weiß, 2018).



Cependant, la satisfaction au travail est un concept multidimensionnel. Pour les postdocs, elle inclut à la fois des aspects tangibles, tels que le salaire (Aarnikoivu et al., 2019), et des aspects moins tangibles, tels que le défi intellectuel ou les relations avec les supérieurs hiérarchiques (Van Benthem et al., 2020). Pour comprendre la satisfaction au travail des postdocs, il est important de prendre en compte ces différents aspects et de les comparer à ceux des autres groupes de titulaires de doctorat.

Objectifs de ce rapport

Dans ce document, **les postdocs sont définis comme des titulaires d'un doctorat occupant un poste académique ou scientifique à durée déterminée dans le secteur universitaire et 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.** Ce rapport a deux objectifs principaux :

1. Mieux comprendre la satisfaction au travail des titulaires de doctorat de la FWB en postdoctorat en se basant sur différents aspects de la satisfaction au travail
2. Comparer la satisfaction au travail des postdocs aux :
 - titulaires de doctorat occupant un poste permanent (ou y menant) dans le secteur universitaire
 - titulaires de doctorat travaillant en dehors du secteur universitaire (dans l'industrie, dans le secteur des services, et dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics).

Cette approche fournit un aperçu plus détaillé de la satisfaction au travail des postdocs.

L'objectif de ce rapport est d'examiner les aspects de la satisfaction au travail des titulaires de doctorat de la FWB en postdoctorat, en les comparant ensuite avec, d'une part les titulaires de doctorat occupant un poste permanent (ou y menant) dans le secteur universitaire et, d'autre part, avec celles et ceux travaillant en dehors du secteur universitaire.

2 Caractéristiques de l'échantillon



Ce rapport est basé sur les données de l'enquête « Devenir des titulaires de doctorat », lancée en janvier 2022 et réalisée auprès de titulaires de doctorat de la FWB ayant obtenu leur diplôme de doctorat entre janvier 2012 et mai 2021. 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. Parmi ces personnes, on retrouve les trois groupes étudiés : les postdocs, les titulaires de doctorat travaillant dans le secteur universitaire avec un poste permanent (ou menant à la permanence) et les titulaires de doctorat travaillant en dehors du secteur universitaire.

Échantillon de postdocs

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 dans le secteur universitaire 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"**. Cela représente un total de 387 postdocs sur 1495 titulaires de doctorat ayant répondu à l'enquête. Huit de ces postdocs ayant indiqué travailler principalement dans un secteur autre que le secteur universitaire ont été exclus des analyses, ce qui porte l'échantillon à un total de 379 postdocs (47,7% de femmes), dont l'âge moyen était de 34,3 ans (SD = 4,6). La plus grande part de ces personnes

(43,3%, n = 164) sont titulaires d'un doctorat en Sciences Exactes et Naturelles (SEN), contre 31,3% (n = 118) en Sciences Humaines et Sociales (SHS) et 25,6% (n = 97) en Sciences de la Vie et de la Santé (SVS). 61,5% (n = 233) de ces postdocs ont indiqué posséder la nationalité belge et 52,3% (n = 193)** ont déclaré travailler en Belgique au moment de répondre à l'enquête. 73,1% (n = 275) ont déclaré être en couple (marié, cohabitant légal ou de fait, sans cohabitation) au moment de l'enquête et 33,0% (n = 125) ont affirmé avoir un ou plusieurs enfants. Ces personnes ont obtenu leur doctorat en moyenne au cours des 3,5 années précédant l'enquête (SD = 2,1) (en utilisant 2022 comme référence).

Échantillon de titulaires de doctorat occupant un poste permanent (ou y menant) dans le secteur universitaire

Les titulaires de doctorat travaillant dans le secteur universitaire ont été invités à préciser s'ils ou elles occupaient un poste académique ou scientifique permanent ("tenured") ou menant à l'obtention d'un poste permanent ("tenure-track"). Cela représente 221 personnes (41,5% de femmes), dont l'âge moyen était de 39,8 ans (SD= 7,0). 43% (n = 95) sont des titulaires d'un doctorat en SHS, 33,9% (n = 75) en SEN, et 23,1% (n = 51) en SVS. 45,2% (n = 100) ont indiqué posséder la nationalité belge. 37,6% (n = 83) ont

*1451 sur les 1495 personnes sollicitées ont répondu aux questions relatives au genre. Les personnes sondées avaient la possibilité de choisir « Autre » comme catégorie de genre. 9 personnes ont choisi cette catégorie.

**369 postdocs sur les 379 postdocs sollicités ont répondu aux questions relatives à la mobilité situées à la fin du questionnaire.



déclaré travailler en Belgique au moment de l'enquête. 88,6% (n = 194) parmi les 219 personnes qui ont répondu à la question ont indiqué être en couple (marié, cohabitant légal ou de fait, sans cohabitation) au moment de l'enquête et 66,5% (n = 147) ont affirmé avoir un ou plusieurs enfants. Ces personnes ont obtenu leur doctorat en moyenne au cours des 5,3 années précédant l'enquête (SD = 2,7) (en utilisant 2022 comme référence).

Échantillon de titulaires de doctorat travaillant en dehors du secteur universitaire

Les tailles d'échantillons des autres secteurs en dehors du secteur universitaire (ex : secteur privé à but non-lucratif) n'étant pas suffisamment grandes pour permettre des comparatifs, nous avons sélectionné un échantillon de 406 titulaires de doctorat employés dans les secteurs les plus représentés de notre échantillon global, c'est-à-dire l'industrie (n = 175, 44% de femmes), le gouvernement/pouvoirs publics (n = 141, 48,9% de femmes) et le secteur des services (n = 90, 35,6% de femmes). Leur âge moyen était de 35,7 ans (SD = 5,7). La plus grande part de ces personnes (54,9%, n = 223) sont titulaires d'un doctorat en SEN, contre 22,2% (n = 90) en SHS et 22,9% (n = 93) en SVS. 70,0% (n = 284) ont indiqué posséder la nationalité belge, et 75,9% (n = 308) ont déclaré travailler en Belgique au moment de répondre à l'enquête. 85,0% (n = 345) ont déclaré être en couple (marié, cohabitant légal ou de fait, sans cohabitation) et 51,7% (n = 210) ont affirmé avoir un ou plusieurs enfants. Ces personnes ont obtenu leur doctorat en moyenne au cours des 4,7 années précédant l'enquête (SD = 2,6) (en utilisant 2022 comme référence).

En comparant les trois groupes, on constate des différences démographiques : les titulaires de doctorat faisant partie de l'échantillon de postdocs sont moins susceptibles d'avoir des enfants ($\chi^2(2, N = 1006) = 66,9, p < 0,001$) et d'être en couple ($\chi^2(2, N = 1001) = 27,8, p < 0,001$) que les titulaires de doctorat des autres échantillons. De plus, les postdocs sont plus jeunes, $F(2, 1003) = 66,8, p < 0,001$, et ont obtenu leur diplôme de doctorat plus récemment, $F(2, 1003) = 40,9, p < 0,001$. Dans le précédent rapport de l'Observatoire sur la satisfaction au travail, il a été constaté que le niveau moyen de satisfaction au travail des titulaires de doctorat ne variait ni en fonction des facteurs démographiques ni de l'année d'obtention de diplôme. Autrement dit, des facteurs tels que le genre, l'âge, la nationalité, la situation familiale, la parentalité ou l'année d'obtention du diplôme semblent avoir peu d'impact sur leur satisfaction au travail. Ainsi, nous avons réalisé nos différentes analyses sans considérer les différences démographiques observées dans nos échantillons. Il est donc conseillé d'interpréter les résultats, ainsi que les comparaisons éventuelles, avec précaution.



3 Satisfaction au travail : concept multidimensionnel

Au travers d'une liste de dix items, les titulaires de doctorat ont été invités à évaluer leur satisfaction vis-à-vis de leur emploi principal sur une échelle de cinq points allant de 1 = "très insatisfait ou insatisfaite" à 5 = "très satisfait ou satisfaite". Les items sont issus du questionnaire de l'enquête "Careers of Doctorate Holders" (OECD, Mapping Careers and Mobility of Doctorate Holders, Auriol et al., 2010) et d'études menées sur la satisfaction au travail (e.g., Kifle & Desta, 2012; Van Benthem, Nadim Adi, Corkery, Inoue, & Jadavji, 2020), et reflètent quatre catégories :

- caractéristiques du travail (4 items : "conditions de travail", "contribution à la société", "défi intellectuel", "niveau de responsabilité")
- opportunités de promotion et perspectives (2 items : "perspectives de carrière", "sécurité d'emploi")
- rémunération (1 item : "salaire et avantages")
- relations sociales et équilibre vie privée/vie professionnelle (3 items : "conciliation entre vie privée et vie professionnelle", "relation avec les supérieurs hiérarchiques", "relation avec les collègues").

"Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre emploi principal actuel..."

- conditions de travail
- contribution à la société
- défi intellectuel
- niveau de responsabilité
- perspectives de carrière
- sécurité d'emploi
- salaire et avantages
- conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- relation avec les supérieurs hiérarchiques
- relation avec les collègues

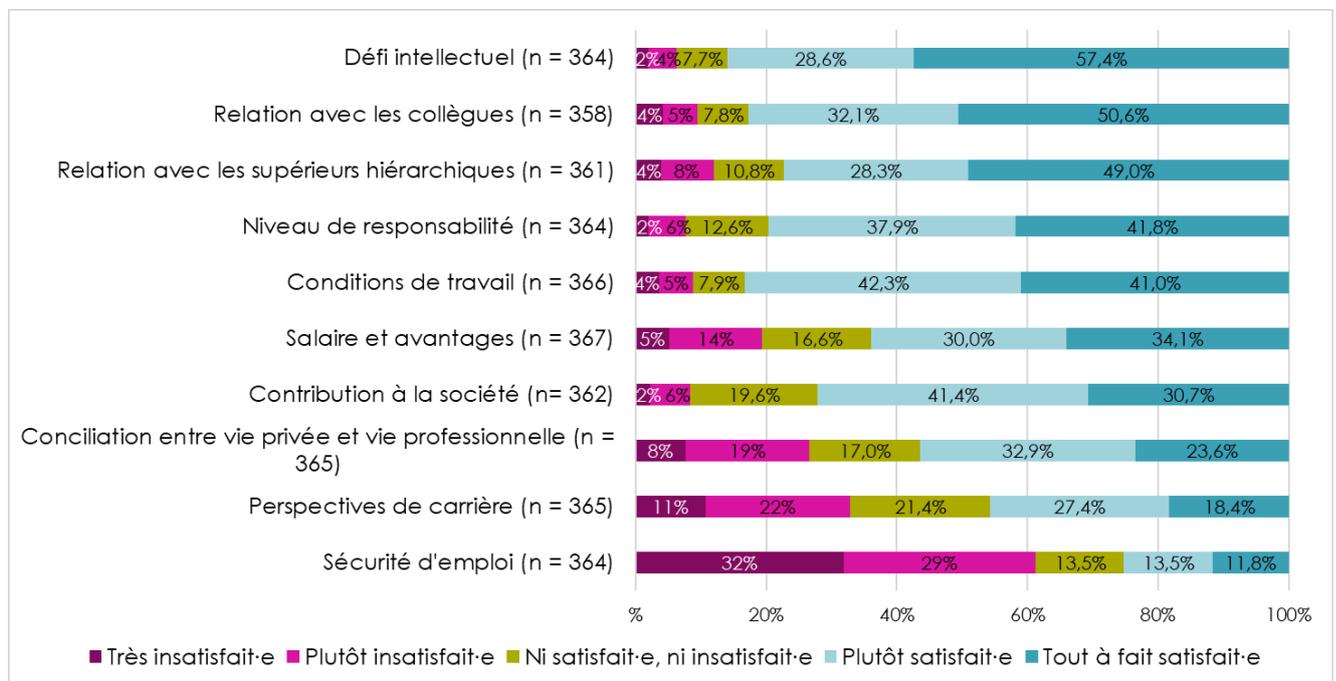




4 Satisfaction au travail des postdocs

Une proportion importante des postdocs se déclarent satisfaits ou très satisfaits du “défi intellectuel” offert par leur emploi (86,0%), de leurs “conditions de travail” (83,3%) et de leur “relation avec les collègues” (82,7%). En revanche, la “sécurité d'emploi” (25,3%), les “perspectives de carrière” (52,6%) ainsi que la “conciliation entre vie privée et vie professionnelle” (56,5%) sont les trois items ayant les niveaux de satisfaction les moins élevés.

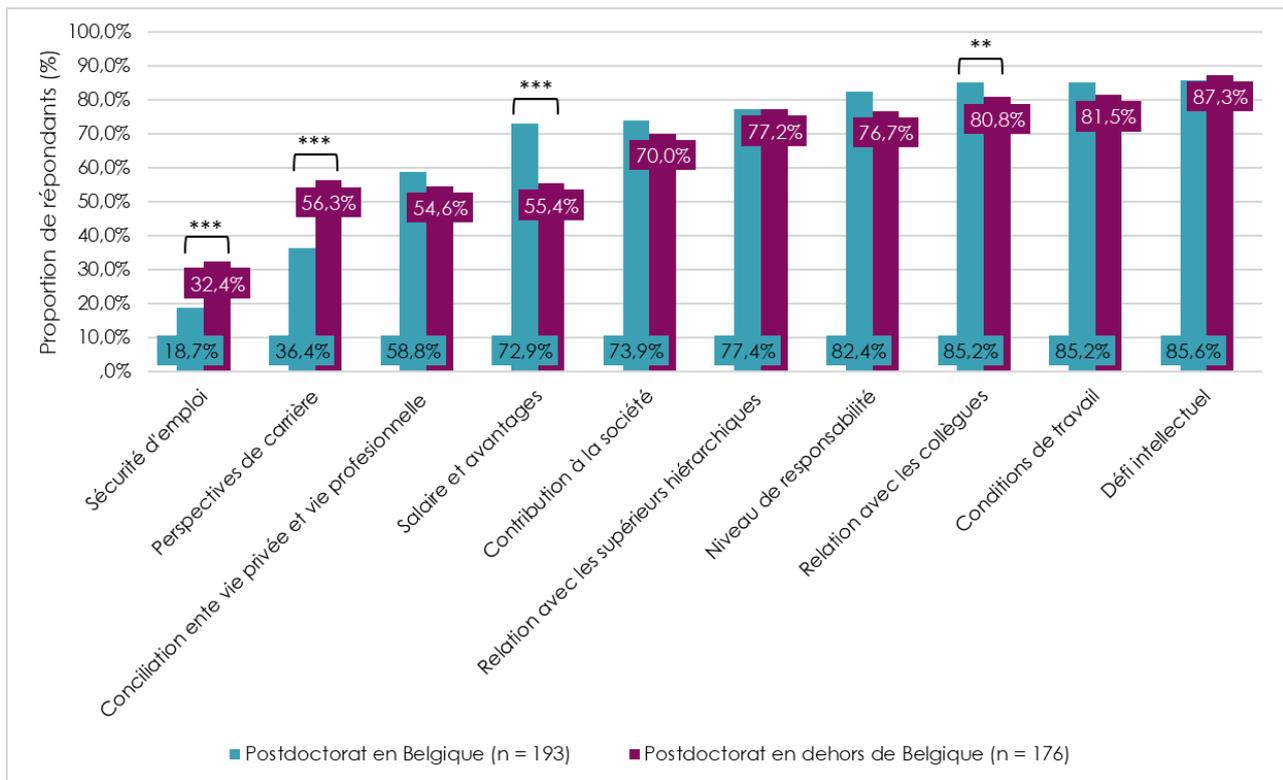
Figure 1. Réponses à la question “Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre emploi principal actuel” pour les postdocs



Afin de prendre en compte le lieu d'emploi des postdocs, l'échantillon a été divisé en deux groupes : les personnes travaillant en Belgique (n = 193) et celles travaillant en dehors de la Belgique (n = 176). La figure 2 révèle que les niveaux de satisfaction sont globalement similaires entre ces deux groupes.



Figure 2. Pourcentage des postdocs travaillant en Belgique et en dehors de la Belgique, déclarant être plutôt ou tout à fait satisfait-es de leur emploi



** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Cependant, lorsque l'on compare en détails la satisfaction au travail des deux groupes, on constate certaines différences. Un test de Mann-Whitney U a révélé que le niveau de satisfaction concernant le "salaire et les avantages" ($z = -3,4$, $p < 0,001$) ainsi que la "relation avec les collègues" ($z = -2,8$, $p < 0,01$) des postdocs en Belgique est significativement plus élevé que celui des postdocs travaillant à l'étranger. En revanche, le niveau de satisfaction concernant la "sécurité de l'emploi" ($z = -3,5$, $p < 0,001$) et les "perspectives de carrière" ($z = -4,9$, $p < 0,001$) est significativement moins élevé pour les postdocs en Belgique que pour celles et ceux travaillant à l'étranger.



5 Satisfaction relative aux conditions de travail

Un total de 988 titulaires de doctorat ont évalué leur satisfaction vis-à-vis des conditions de travail relatives à leur emploi. Les données démontrent que la majorité des personnes interrogées (81%, n = 800), tous secteurs confondus, se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaites de leurs conditions de travail. Plus précisément, 83% des postdocs sont satisfaits de leurs conditions de travail, tandis que seulement 8,8% se disent (plutôt ou très) insatisfaits. Les deux secteurs avec les pourcentages les plus élevés de satisfaction sont l'industrie et le gouvernement/pouvoirs publics.

Figure 3. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites de leurs conditions de travail* (n = 988)

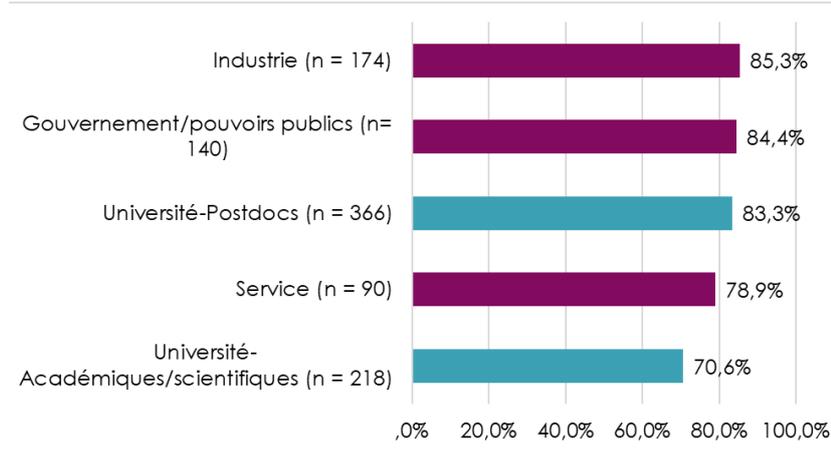
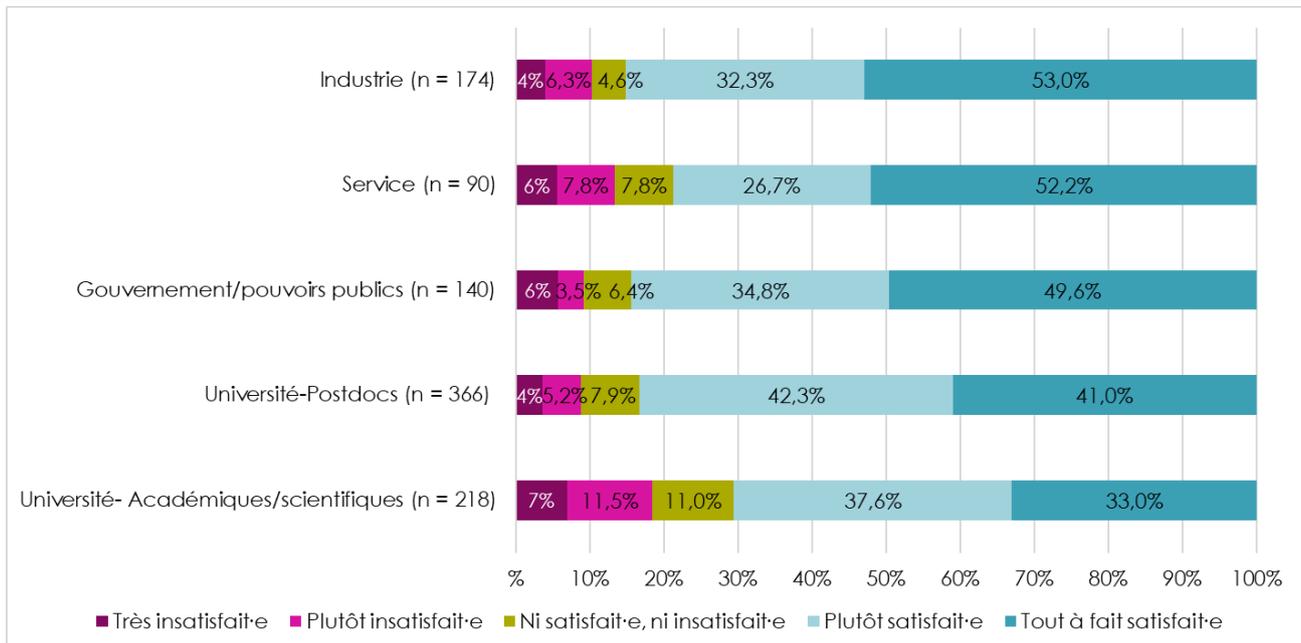


Figure 4. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis des conditions de travail relatives à votre emploi principal actuel" (n = 988)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction quant aux conditions de travail au sein des cinq groupes, $\chi^2 ([4], N = [988]) = [24,7], p = [<0,001]$. Les comparaisons post hoc** ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction des conditions de travail des académiques/scientifiques était moins élevée que celle des postdocs ($p < 0,05$) et celle des individus travaillant dans l'industrie ($p < 0,001$), le secteur des services ($p < 0,01$) et le gouvernement/pouvoirs publics ($p < 0,01$).

*Pour les figures 3 à 22, lorsque nous faisons référence à la catégorie "académiques/scientifiques", nous désignons les personnes occupant un poste permanent (ou y menant) dans le secteur universitaire.

**Pour les comparaisons post hoc, la méthode de Dunn avec correction de Bonferroni a été appliquée tout au long de ce rapport.



6 Satisfaction en termes de contribution à la société

Un total de 974 titulaires de doctorat ont évalué leur satisfaction vis-à-vis de la contribution à la société de leur emploi. La majorité (75,4%, n = 734) des titulaires de doctorat tous secteurs confondus se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits de la contribution à la société de leur emploi. Ce pourcentage est de 72,1% pour les postdocs et 76,8% pour les académiques/scientifiques ayant un poste permanent (ou menant à la permanence). Les deux secteurs avec les pourcentages les plus élevés de personnes se déclarant satisfaites sont le gouvernement/ pouvoirs publics et l'industrie.

Figure 5. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites de la contribution à la société de leur emploi (n = 974)

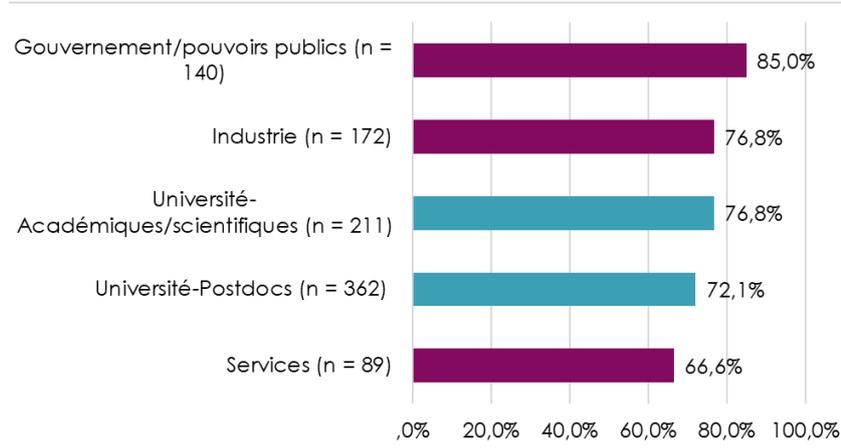
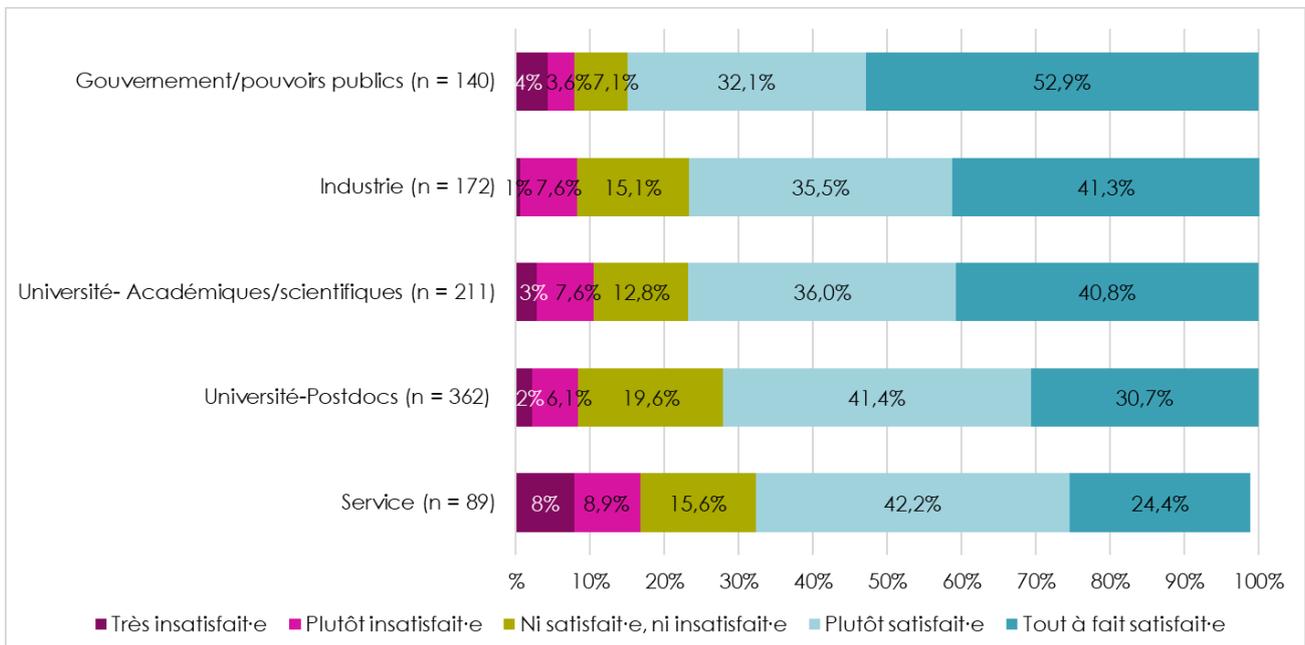


Figure 6. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la contribution à la société de votre emploi principal actuel" (n = 974)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction quant à la contribution à la société au sein des cinq groupes, $\chi^2 ([4], N = [974]) = [28,1], p = [<0,001]$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction en termes de contribution à la société des titulaires de doctorat travaillant dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics était plus élevée que celle des postdocs ($p < 0,001$) et celle des individus travaillant dans le secteur des services ($p < 0,001$). De plus, la médiane de celles et ceux travaillant dans l'industrie était plus élevée que la médiane des personnes travaillant dans le service ($p < 0,05$).



7 Satisfaction en termes de défi intellectuel

La majorité (81,5%, n = 800 sur 981 qui ont répondu à la question) des titulaires de doctorat tous secteurs confondus se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits du défi intellectuel de leur emploi. Les postdocs et les académiques/ scientifiques ont les taux les plus élevés de satisfaction quant au défi intellectuel de leur travail, avec respectivement 86,0% et 83,1%.

Figure 7. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites du **défi intellectuel** de leur emploi (n = 981)

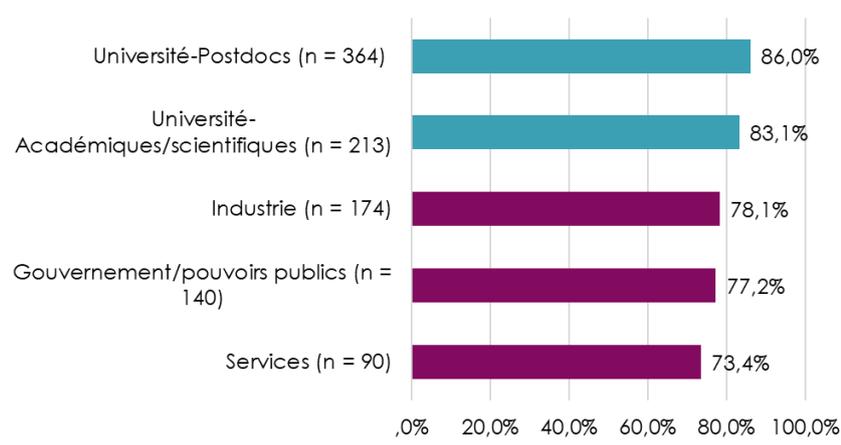
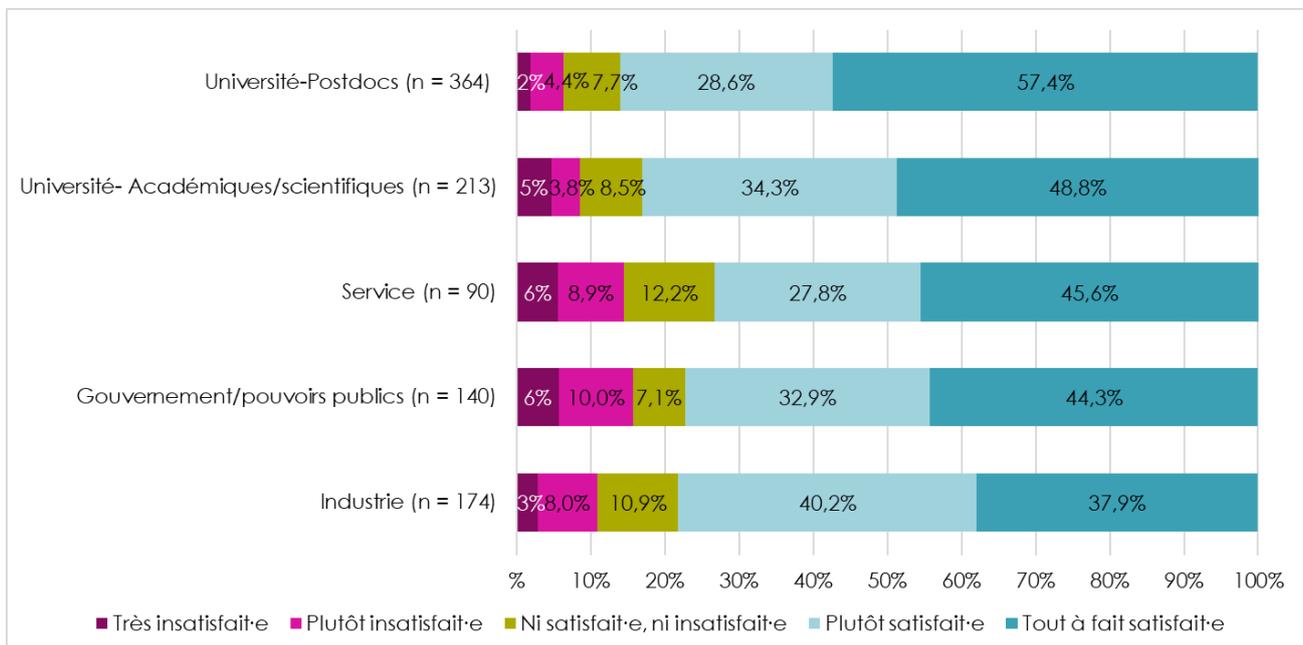


Figure 8. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis du **défi intellectuel** de votre emploi principal actuel" (n = 981)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction quant au défi intellectuel de l'emploi au sein des cinq groupes, χ^2 ([4], N = [981]) = [22,0], $p = [<0,001]$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction en termes du défi intellectuel des postdocs était plus élevée que les personnes travaillant dans l'industrie ($p < 0,001$) et dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics ($p < 0,05$).



8 Satisfaction en termes de niveau de responsabilité

La majorité (79%, n = 771) des 976 personnes qui ont évalué leur satisfaction vis-à-vis du niveau de responsabilité associé à leur emploi se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaites. Ce pourcentage est de 79,7% pour les postdocs. Les personnes travaillant dans l'industrie et les académiques/scientifiques ont les pourcentages les plus élevés de satisfaction du niveau de responsabilité associé à leur emploi.

Figure 9. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites du **niveau de responsabilité** associé à leur emploi (n = 976)

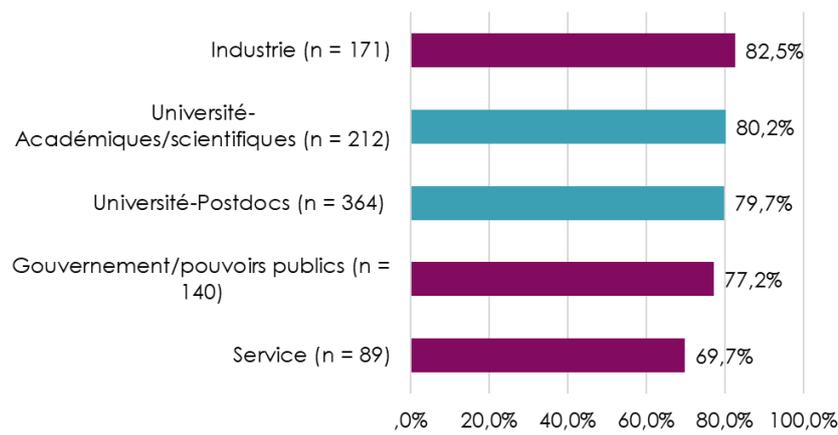
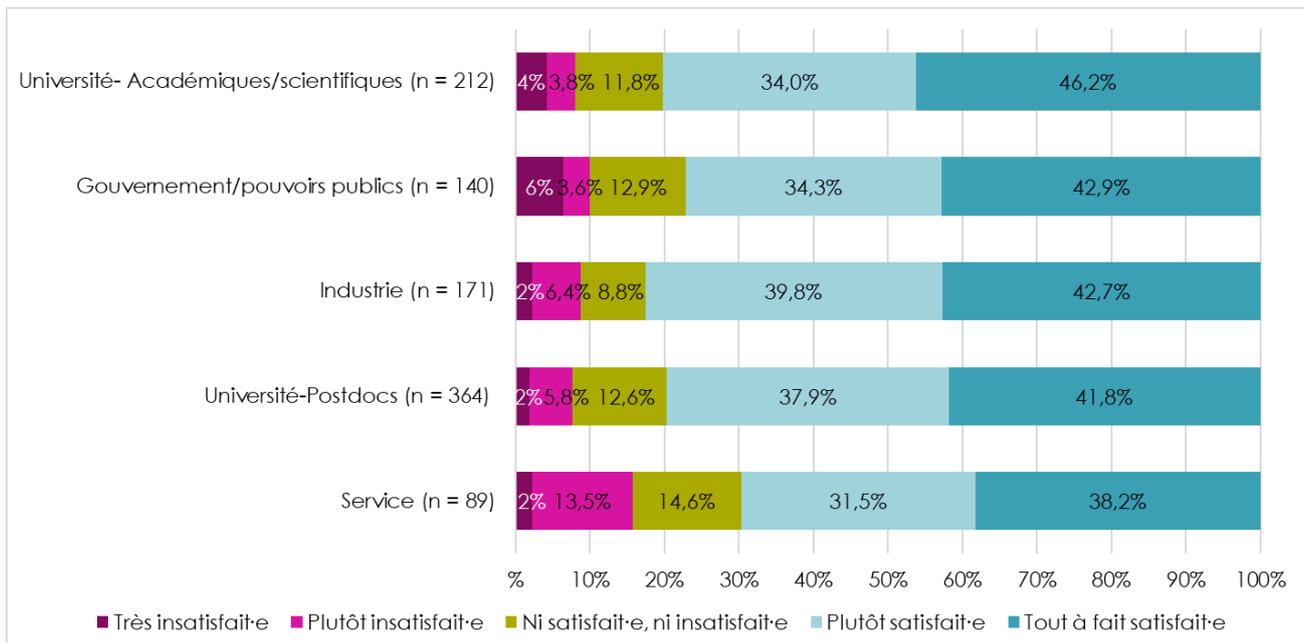


Figure 10. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis du **niveau de responsabilité** associé à votre emploi principal actuel" (n = 976)



Le test de Kruskal-Wallis n'a pas montré de différence significative dans le niveau de satisfaction quant au niveau de responsabilité au sein des cinq groupes.



9 Satisfaction relative aux perspectives de carrière

58,3% (n = 571) des titulaires de doctorat tous secteurs confondus se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits des perspectives de carrière de leur emploi. Les postdocs et les titulaires de doctorat travaillant dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics ont les taux les moins élevés de satisfaction relative aux perspectives de carrière, avec respectivement 45,8% et 52,6% des personnes exprimant leur satisfaction à cet égard.

Figure 11. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites des perspectives de carrière de leur emploi (n = 980)

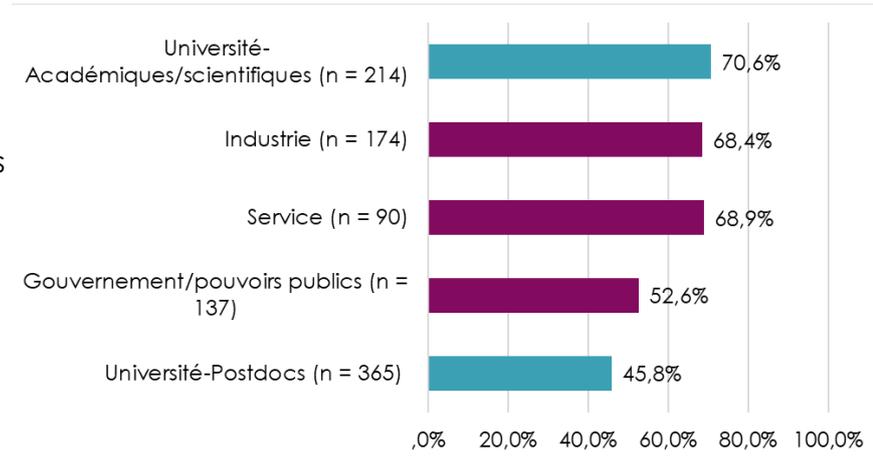
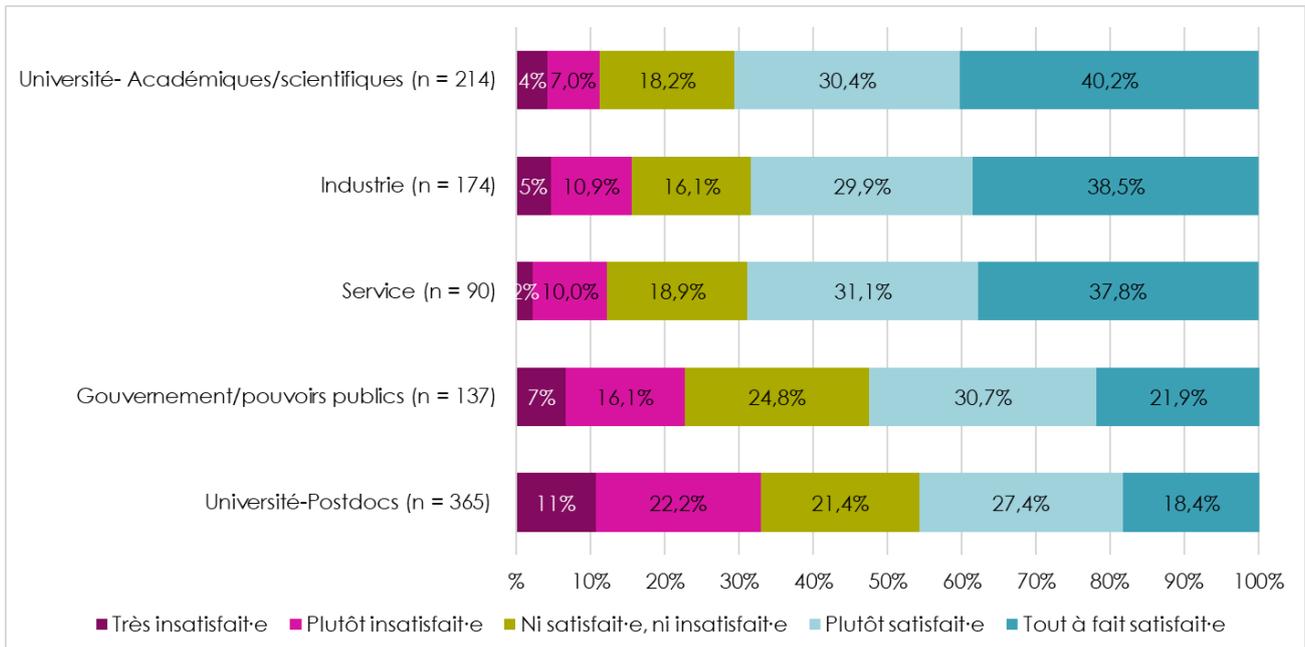


Figure 12. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis des perspectives de carrière de votre emploi principal actuel" (n = 980)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction relative aux perspectives de carrière au sein des cinq groupes, χ^2 ([4], N = [980]) = 71,5, p = [$<0,001$]. Les comparaisons post hoc ont indiqué que les médianes du niveau de satisfaction relative aux perspectives de carrière des postdocs et des titulaires de doctorat travaillant dans le secteur de gouvernement/pouvoirs publics étaient moins élevées que les académiques/scientifiques ($ps < 0,001$), les personnes travaillant dans l'industrie ($ps < 0,001$), ou le secteur des services ($ps < 0,01$).



10 Satisfaction en termes de sécurité d'emploi

Un total de 973 titulaires de doctorat ont évalué leur satisfaction en termes de sécurité d'emploi. 59,8% (n = 582) de ces personnes se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaites de leur sécurité d'emploi. Pour les postdocs, il s'agit du taux le plus bas parmi tous les aspects de la satisfaction au travail, avec seulement 25,3% de ces personnes exprimant leur satisfaction. Les personnes travaillant dans l'industrie et le secteur des services présentent les pourcentages les plus élevés en termes de satisfaction relative à la sécurité de leur emploi.

Figure 13. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites de la **sécurité** de leur emploi (n = 973)

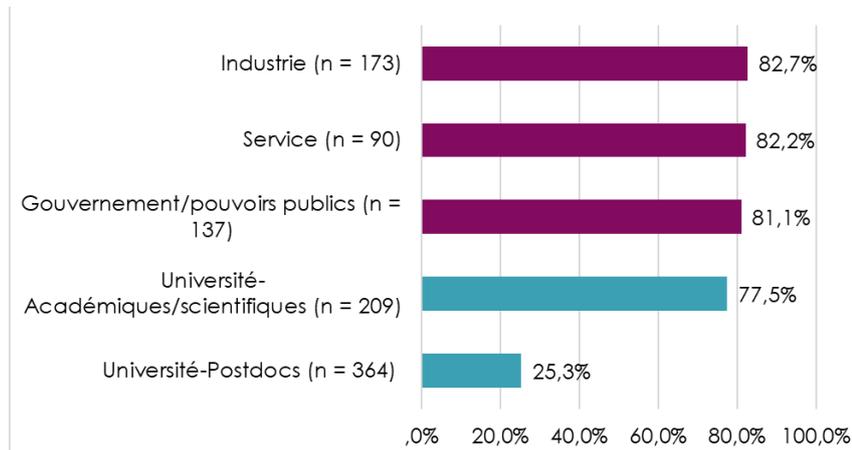
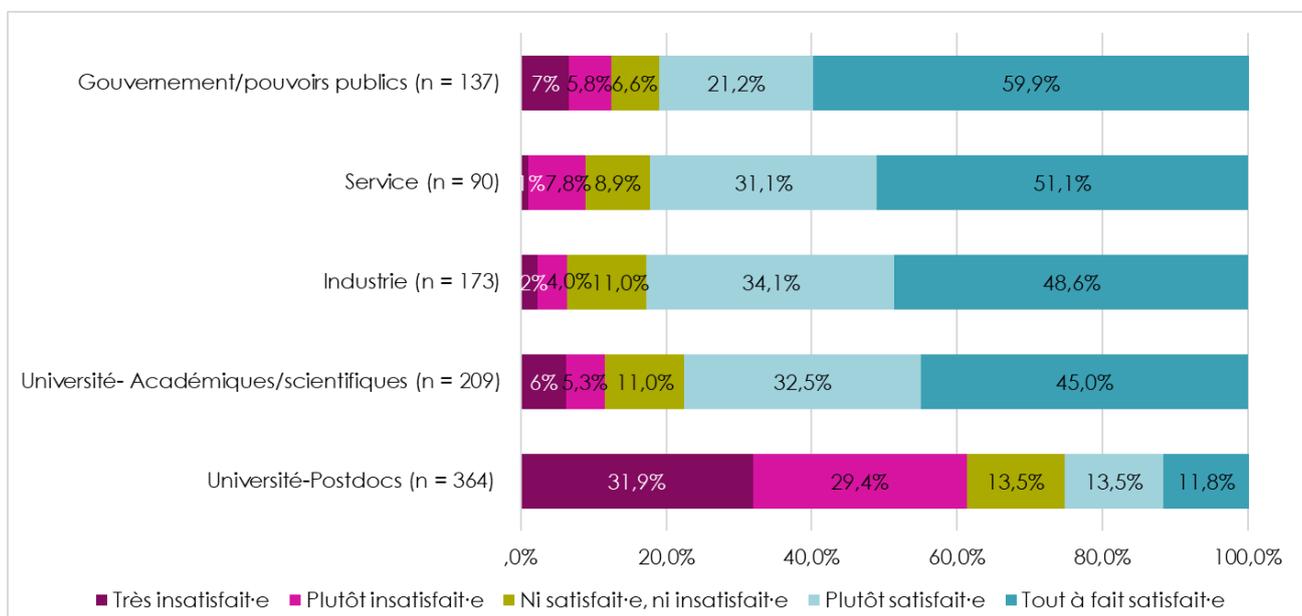


Figure 14. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la **sécurité** de votre emploi principal actuel" (n = 973)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction en termes de sécurité d'emploi au sein des cinq groupes, χ^2 ([4], N = [973]) = 297,4, $p = <0,001$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction en termes de sécurité d'emploi des postdocs était significativement moins élevée que tous les autres groupes.



11 Satisfaction relative au salaire et avantages

Parmi les 986 titulaires de doctorat qui ont évalué leur satisfaction relative au salaire et avantages associés à leur emploi, 65,1% (n = 642) se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits. Ce pourcentage est de 64,1% pour les postdocs et 55,9% pour les académiques/scientifiques. Les personnes travaillant dans le secteur des services et dans l'industrie ont les pourcentages les plus élevés de satisfaction relative au salaire et avantages associés à leur emploi.

Figure 15. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites du **salaire et des avantages** associés à leur emploi (n = 986)

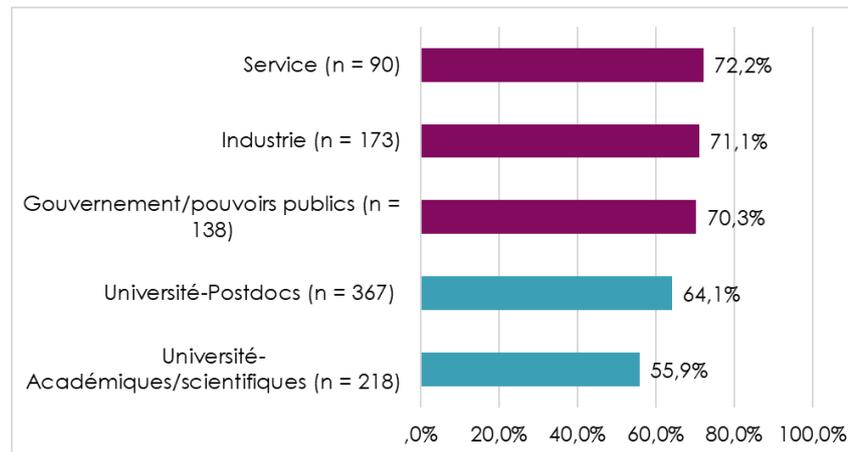
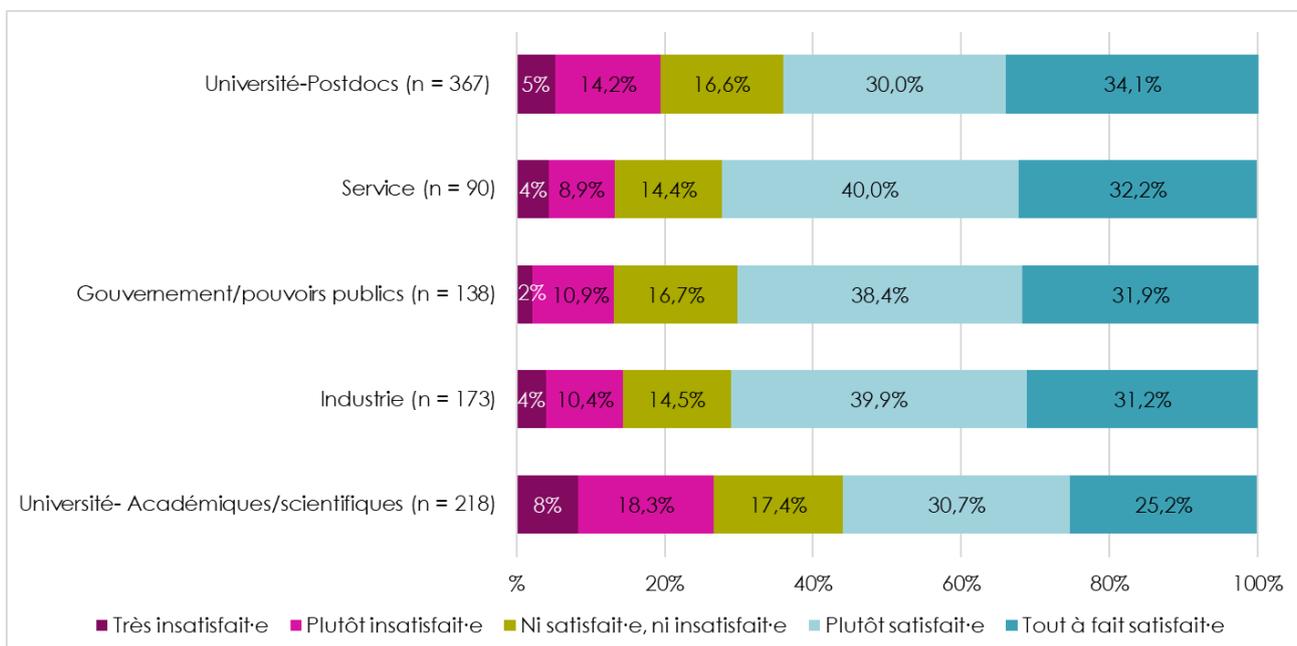


Figure 16. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis du **salaire et des avantages** associés à votre emploi principal actuel" (n = 986)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction relative au salaire et avantages associés à leur emploi au sein des cinq groupes, χ^2 ([4], N = [986]) = 12,8, $p = [<0,05]$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction en termes de salaire et avantages des académiques/scientifiques était moins élevée que les titulaires de doctorat travaillant dans l'industrie ($p < 0,05$).



12 Satisfaction en termes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Sur 982 titulaires de doctorat ayant évalué leur satisfaction quant à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, 64,5 % (n = 633) se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits, tandis que 20,7 % (n = 203) exprime leur insatisfaction. Les titulaires de doctorat travaillant dans l'industrie et dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics affichent les plus hauts taux de satisfaction concernant cet équilibre, au contraire de celles et ceux travaillant dans le secteur universitaire (académiques/scientifiques et postdocs).

Figure 17. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de leur emploi (n = 982)

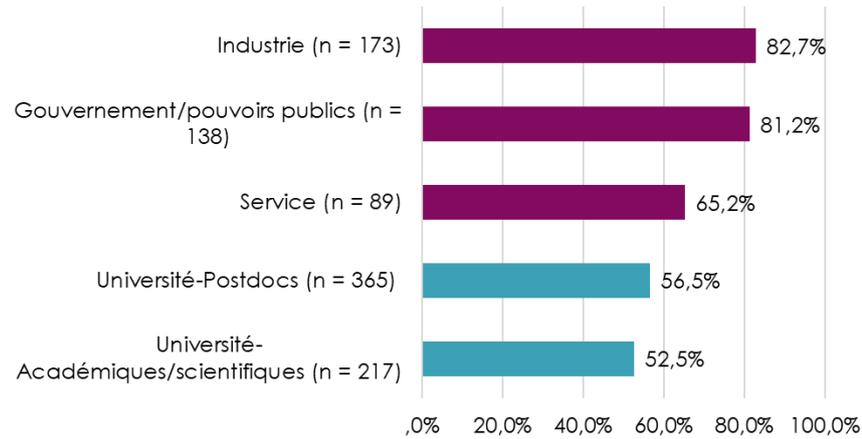
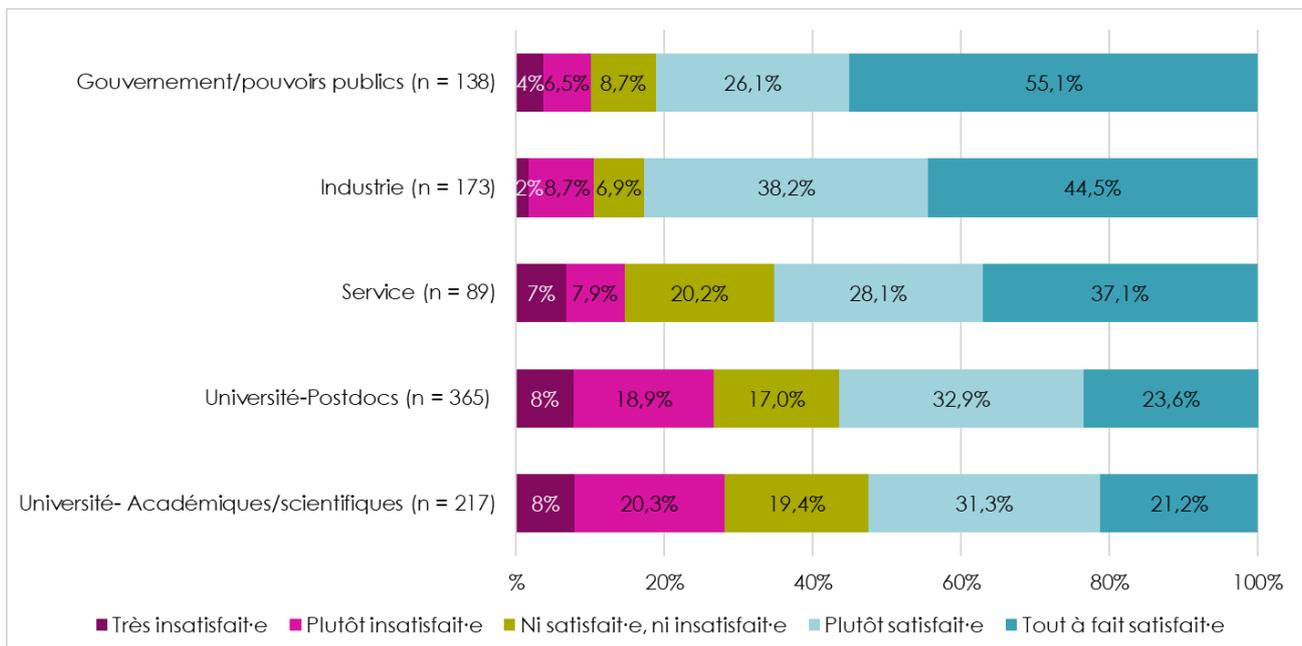


Figure 18. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de votre emploi principal actuel" (n = 982)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction vis-à-vis de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle au sein des cinq groupes, $\chi^2 ([4], N = [982]) = 86,4, p = [<0,001]$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que les médianes du niveau de satisfaction des postdocs et des académiques/scientifiques étaient moins élevées que les personnes travaillant dans l'industrie ($p < 0,001$), ou dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics ($p < 0,001$). De plus, le niveau de satisfaction des académiques/scientifiques était moins élevé que les personnes travaillant dans le secteur des services ($p < 0,05$).



13 Satisfaction en termes de relation avec les supérieurs hiérarchiques

Un total de 974 titulaires de doctorat ont évalué leur satisfaction en termes de relation avec leurs supérieurs hiérarchiques. La majorité d'entre eux, soit 76,4 % (n = 744), se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits de cette relation. Les postdocs affichent des taux de satisfaction comparables à ceux des autres groupes, avec 77,3 % (n = 279) exprimant leur satisfaction quant à leur relation avec les supérieurs hiérarchiques.

Figure 19. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites de leur relation avec les supérieurs hiérarchiques (n = 974)

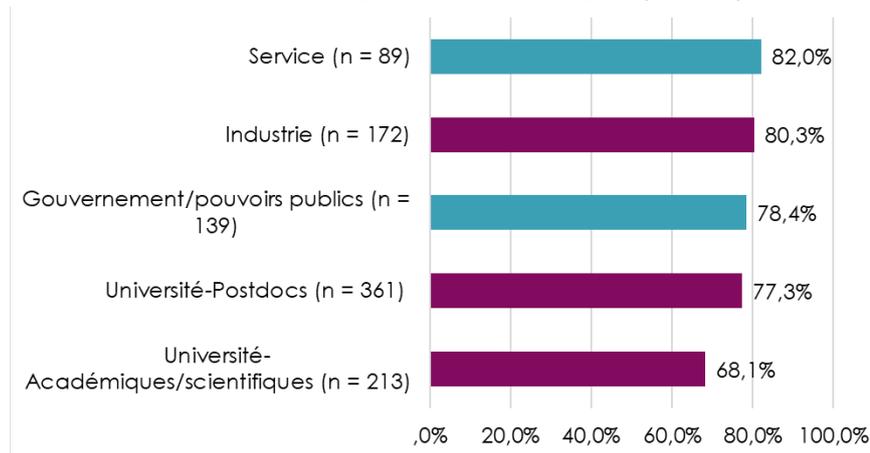
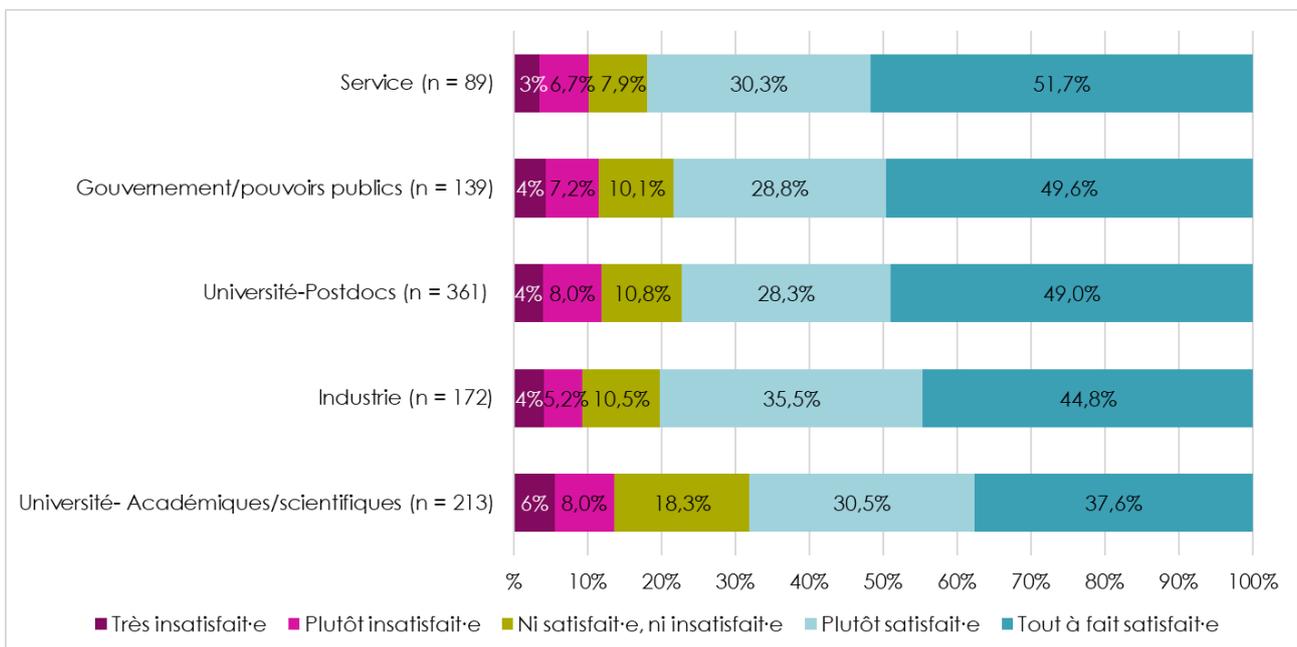


Figure 20. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la relation avec les supérieurs hiérarchiques" (n = 974)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction en termes de relation avec les supérieurs hiérarchiques au sein des cinq groupes, $\chi^2 ([4], N = [974]) = 11,2, p = [<0,05]$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction en termes de relation avec les supérieurs hiérarchiques des académiques/scientifiques était moins élevée que les postdocs ($p < 0,05$).



14 Satisfaction en termes de relation avec les collègues

Un total de 970 titulaires de doctorat ont évalué leur satisfaction vis-à-vis de leur relation avec les collègues. La majorité (83,1%, n = 806) des titulaires de doctorat se déclarent (plutôt ou tout à fait) satisfaits de cette relation. Ce pourcentage est de 82,7% (n = 296) pour les postdocs. Les personnes travaillant dans l'industrie et dans le secteur du gouvernement/pouvoirs publics ont les pourcentages les plus élevés de satisfaction en termes de relation avec les collègues.

Figure 21. Pourcentage des personnes interrogées déclarant être plutôt ou tout à fait satisfaites de leur relation avec les collègues (n = 970)

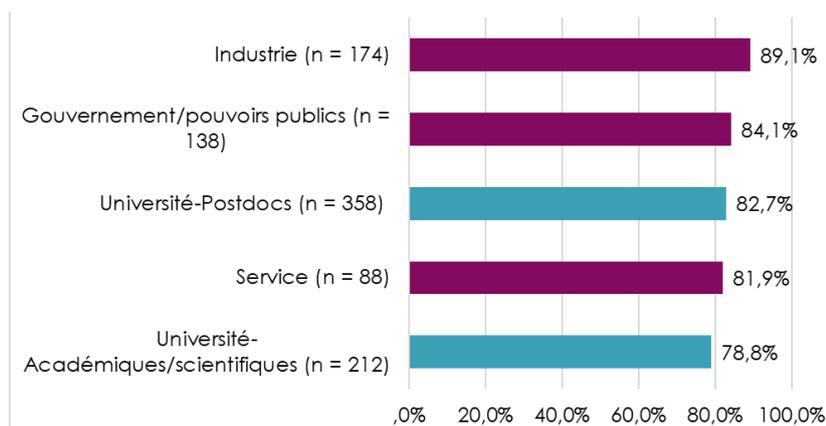
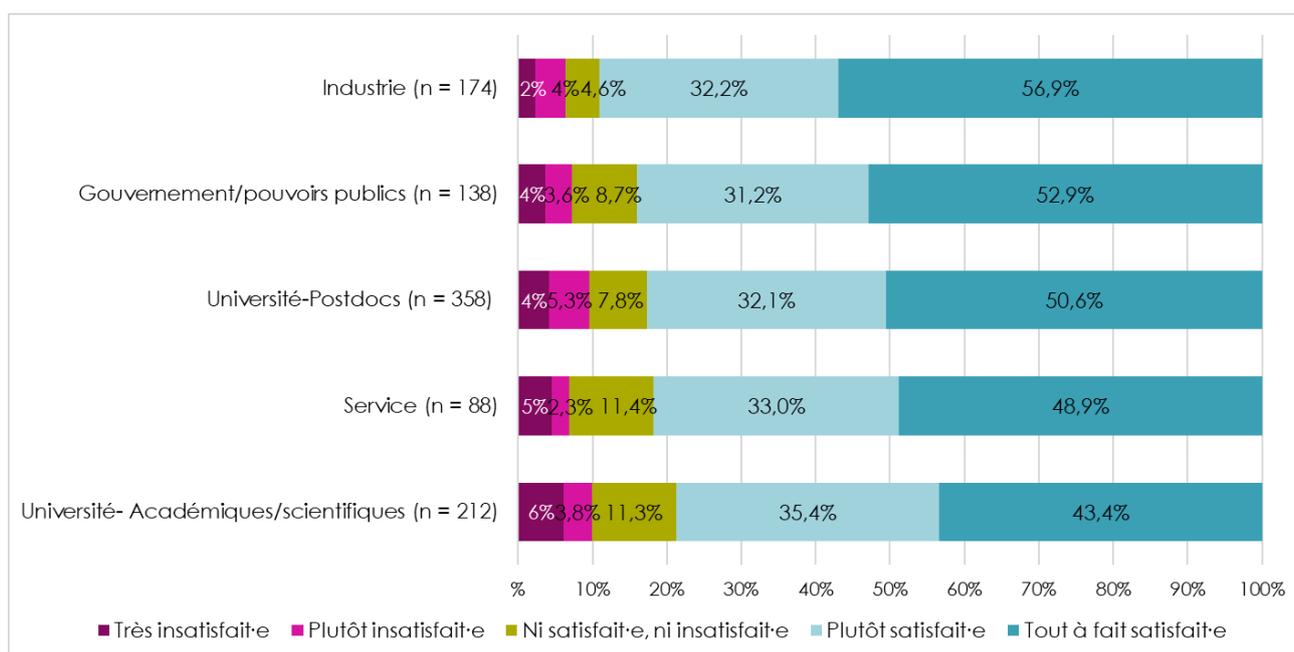


Figure 22. Réponses à la question "Veuillez évaluer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la relation avec les collègues" (n = 970)



Le test de Kruskal-Wallis a montré une différence significative dans le niveau de satisfaction en termes de relation avec les collègues au sein des cinq groupes, χ^2 ([4], N = [970]) = 9,5, $p = [< 0,05]$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que la médiane du niveau de satisfaction en termes de relation avec les collègues des académiques/ scientifiques était moins élevée que celles et ceux travaillant dans l'industrie ($p < 0,05$).



15 Tableau récapitulatif des analyses comparatives

Dans le tableau ci-dessous, les résultats des analyses comparatives précédentes sont synthétisés. Les aspects de la satisfaction au travail présentant une différence significative (ou non) **entre le niveau de satisfaction des postdocs et celui des autres groupes** sont illustrés en différentes couleurs. Les cellules **grises** indiquent que le niveau de satisfaction des postdocs **n'est pas différent** de celui du secteur correspondant en tête de colonne pour l'item considéré. Les cellules **mauves** et **bleues** représentent les différences significatives : les cellules **mauves** montrent un niveau de satisfaction des postdocs significativement **inférieur** à celui du secteur correspondant en tête de colonne, tandis que les cellules **bleues** indiquent un niveau de satisfaction des postdocs significativement **supérieur**.

Tableau 1. Tableau récapitulatif des analyses comparatives à la satisfaction au travail des postdocs

	Académiques/ scientifiques	Industrie	Gouvernement/ pouvoirs publics	Service
Conditions de travail	+			
Contribution à la société			-	
Défi intellectuel		+	+	
Niveau de responsabilité				
Perspectives de carrière	-	-		-
Sécurité d'emploi	-	-	-	-
Salaire et avantages				
Conciliation entre vie privée et vie pro		-	-	
Relation avec les supérieurs hiérarchiques	+			
Relation avec les collègues				



Comme l'indiquent les cellules grises présentes dans le tableau récapitulatif, les similitudes entre les postdocs et les autres groupes de titulaires de doctorat sont plus nombreuses que leurs différences en ce qui concerne les aspects de satisfaction au travail. La satisfaction des postdocs ne diffère pas de celle des autres groupes en termes de "niveau de responsabilité", de "salaire et d'avantages", ainsi que des "relations avec les collègues".

La plus grande différence concerne les "perspectives de carrière" (à l'exception du secteur gouvernement/pouvoirs publics) et la "sécurité d'emploi". Comparés à ceux et celles travaillant dans l'industrie et le gouvernement/pouvoirs publics, les postdocs sont plus satisfaits de leurs "défis intellectuels", mais moins satisfaits de leur "conciliation entre vie privée et professionnelle". Comparés aux académiques et scientifiques, les postdocs sont plus satisfaits de leurs "conditions de travail" et de leurs "relations avec les supérieurs hiérarchiques".

Dans notre rapport précédent, nos analyses ont révélé que le fait de détenir un contrat à durée indéterminée (CDI) constituait un facteur positivement associé à la satisfaction au travail des titulaires de doctorat. Toutefois, indépendamment de leur type de contrat, ces résultats indiquent que, bien que les postdocs expriment une satisfaction moindre en ce qui concerne leurs "perspectives de carrière" et la "sécurité de l'emploi", leurs niveaux de satisfaction au travail restent comparables à ceux des autres groupes.

16 Conclusion



L'objectif de la série de rapports de l'Observatoire sur "les postdocs de la FWB" est d'analyser la catégorie des postdocs, encore peu étudiée, malgré le nombre important de titulaires de doctorat empruntant cette voie dans le milieu académique. L'objectif principal de ce deuxième rapport de la série était d'examiner les aspects de la satisfaction au travail des postdocs de la FWB, en les comparant ensuite avec, d'une part, les titulaires de doctorat occupant un poste permanent (ou y menant) dans le secteur universitaire et, d'autre part, celles et ceux travaillant en dehors du secteur universitaire (industrie, gouvernement/pouvoirs publics et services). Nos résultats mettent en évidence les éléments suivants :

- **Satisfaction au travail des postdocs.** Les titulaires de doctorat de la FWB en postdoctorat (travaillant en Belgique et à l'étranger) se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaits du "défi intellectuel" offert par leur emploi (86,0%) et de leurs "conditions de travail" (83,3%). En revanche, le taux de satisfaction le plus bas parmi tous les aspects de la satisfaction au travail est lié à la "sécurité d'emploi", avec seulement 25,3 % de ces personnes exprimant leur satisfaction, suivi par les "perspectives de carrière" (52,6%).
- **Satisfaction au travail des postdocs vs. autres groupes de titulaires de doctorat.** Lorsque l'on compare le niveau de satisfaction des postdocs avec celui des autres groupes, il apparaît que, contrairement à la perception générale, les similitudes sont plus nombreuses que les différences. Les postdocs et les titulaires de doctorat travaillant dans d'autres secteurs montrent des niveaux comparables de satisfaction en termes de "niveau de responsabilités", de "salaire et avantages" de "relations avec les collègues", de "contribution à la société" (à l'exception du secteur du gouvernement/pouvoirs publics). La plus grande différence, sans surprise, réside dans les perspectives de carrière (à l'exception du secteur du gouvernement/pouvoirs publics) et la sécurité d'emploi.
- **Satisfaction au travail des postdocs en Belgique vs. postdocs à l'étranger.**
 - Le niveau de satisfaction concernant le "salaire et les avantages" des postdocs en Belgique est significativement plus élevé que celui des postdocs travaillant à l'étranger. Cette différence peut s'expliquer par les bonnes conditions salariales offertes par les universités et le F.R.S.-FNRS ou le FWO en Belgique. Par ailleurs, le niveau de satisfaction des postdocs en Belgique concernant les "relations avec les collègues" est significativement plus élevé (bien que la différence soit faible) que celui des postdocs travaillant à l'étranger. Il est possible que les personnes ayant bénéficié de relations professionnelles favorables et d'un environnement de travail positif pendant leur doctorat soient plus enclines à poursuivre un postdoctorat dans un cadre familier. De plus, celles et ceux qui choisissent de partir à l'étranger peuvent être confrontés à des défis supplémentaires, tels que des barrières linguistiques, culturelles et d'intégration, qui peuvent impacter leur satisfaction relationnelle.



- En revanche, les postdocs en Belgique sont significativement moins satisfaits en ce qui concerne la "sécurité de l'emploi" et les "perspectives de carrière". La moindre satisfaction des postdocs en Belgique peut s'expliquer par plusieurs facteurs:
 - La nature précaire des contrats. Le rapport précédent de l'Observatoire a révélé que 37,6% des postdocs interrogés en Belgique avaient des contrats d'une durée d'un an ou moins, contre 32,9% des postdocs à l'étranger. Cela crée une incertitude quant à leur avenir professionnel.
 - Les postes permanents limités. En Belgique, comme dans de nombreux autres pays, les postes académiques et scientifiques permanents sont rares et très compétitifs. Cela peut accentuer le sentiment d'instabilité chez les postdocs.
 - La transition vers d'autres secteurs. Bien que la Belgique offre de bons soutiens aux titulaires de doctorat (ex : formations aux compétences transversales, séances d'information et ateliers sur le développement de carrière, etc.; pour la liste des initiatives universitaires, voir [ici](#)), la transition vers le marché de l'emploi en dehors du milieu académique n'y est pas simple pour autant. Par exemple, seuls 34,5% des titulaires de doctorat de la FWB qui travaillent en dehors du secteur universitaire occupent des emplois requérant un diplôme de doctorat ou un post-doctorat (Bebiroglu, et al., 2020). De plus, il a été démontré que les employeurs en FWB qui n'ont pas encore recruté ou collaboré avec des titulaires de doctorat, ou qui ne possèdent pas eux-mêmes un doctorat, sont généralement moins enclins à percevoir la plus-value d'un tel diplôme (Bebiroglu, Wille, van der Weijden, Boman, Bran, Mortier, Huyghe, & Levecque, à paraître). Les postdocs peuvent donc ressentir une pression accrue pour chercher un poste académique en raison d'une valorisation plus limitée de leur profil dans d'autres secteurs.
- **Satisfaction au travail des académiques/scientifiques.** Même si ce rapport se concentre sur les postdocs, il est intéressant d'examiner le niveau de satisfaction des personnes occupant un poste permanent (ou y menant) dans le secteur universitaire. Près d'un tiers d'entre elles expriment une insatisfaction quant à leur conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La culture dominante des heures de travail excessives dans le secteur universitaire (OCDE, 2024) peut contribuer à cette insatisfaction. En outre, comparés à d'autres groupes, ils et elles se déclarent significativement moins satisfaites de leurs "conditions de travail". De plus, seulement 55,9% se déclarent satisfaits du "salaire et des avantages" associés à leur emploi. Les charges administratives accrues, les responsabilités d'encadrement et d'enseignement, les exigences élevées en matière de publication et de financement, ainsi que les difficultés de recrutement, sont des facteurs qui peuvent diminuer leur satisfaction au travail. Ce constat met en évidence la nécessité de renforcer l'attractivité des carrières académiques et de promouvoir une culture de la recherche plus positive et soutenante. Il est donc important de surveiller régulièrement le bien-être de ce groupe en particulier, notamment par le biais d'enquêtes.



Une des principales limitations de ces données réside dans le fait qu'elles sont exclusivement issues de 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, cette population pouvant rencontrer des difficultés particulières notamment en termes d'intégration. Par conséquent, ces résultats ne sont pas nécessairement représentatifs de la population des postdocs travaillant en FWB. De plus, ce rapport repose sur des échantillons démographiques distincts en termes d'âge, de situation parentale et conjugale, ce qui impacte la comparabilité des résultats. Une dernière limitation concerne l'échantillon des académiques/scientifiques. Seulement 37,6% de ces personnes ont déclaré travailler en Belgique et seuls 45% d'entre elles sont de nationalité belge. Par conséquent, ces résultats ne peuvent pas être généralisés à la population des académiques/scientifiques travaillant en Belgique. Il est donc recommandé d'interpréter les résultats avec prudence.

Les résultats de ce rapport soulignent que chaque secteur d'emploi présente des avantages spécifiques pour les titulaires de doctorat. Ces derniers peuvent ainsi choisir le secteur qui correspond le mieux à leurs aspirations et objectifs professionnels. Qu'il s'agisse du milieu académique ou d'un autre secteur, de nombreuses opportunités s'offrent à eux, et peuvent leur apporter de la satisfaction professionnelle.

17 Bibliographie



Anikoivu, M., Nokkala, T., Siekkinen, T., Kuoppala, K., & Pekkola, E. (2019). Working outside academia? Perceptions of early-career, fixed-term researchers on changing careers. *European Journal of Higher Education*.

Auriol, L., Felix, B., & Schaaper, M. (2010). Mapping careers and mobility of doctorate holders: Draft guidelines, model questionnaire and indicators—the OECD/UNESCO Institute for Statistics/EUROSTAT Careers of Doctorate Holders Project. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2010(1), 1.

Bebiroglu, N., Dethier, B., & Ameryckx, C. (Janvier, 2020). Devenir des titulaires de doctorat : Correspondance entre le niveau de diplôme et l'emploi des titulaires de doctorat de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Observatoire Série de Rapports Thématiques #1, Volume 2 : https://observatoire.frs-fnrs.be/docs/RAPPORT_EMPLOI_VOL2_FR.pdf

Bebiroglu, N. (2024). *Postdocs de la FWB : Aspirations et situations professionnelles*. Observatoire Série de Rapports Thématiques : Être en postdoctorat #1. <https://observatoire.frsfnrs.be/media/rapport.postdocs.1.pdf>

Bebiroglu, N., Wille, L., van der Weijden, I., Boman, J., Bran, A., Mortier, A., Huyghe, V., & Levecque, K (à paraître). PhD holders in the eye of employers outside academia. In *EARLI Book Series New Perspectives on Learning and Instruction* (Routledge).

Black, G. C., & Stephan, P. E. (2010). The economics of university science and the role of foreign graduate students and postdoctoral scholars. In *American universities in a global market* (pp. 129-161). University of Chicago Press.

Dorenkamp, I., & Weiß, E. E. (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education*, 75, 747-767.

Feldon, D. F., Litson, K., Jeong, S., Blaney, J. M., Kang, J., Miller, C., ... & Roksa, J. (2019). Postdocs' lab engagement predicts trajectories of PhD students' skill development. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(42), 20910-20916.

Frei, I., & Grund, C. (2022). Working-time mismatch and job satisfaction of junior academics. *Journal of Business Economics*, 92(7), 1125-1166.

Kifle, T., & Hailemariam Desta, I. (2012). Gender differences in domains of job satisfaction: Evidence from doctoral graduates from Australian universities. *Economic Analysis & Policy*, 42(3).

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879.



Nature. (2023). *Nature 2023 postdoc survey*. *Nature Careers*.
<https://www.nature.com/naturecareers/article/nature-2023-postdoc-survey>

OECD (2024), "The state of academic careers in OECD countries: An evidence review", OECD Education Policy Perspectives, No. 91, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

Barbosa de Souza, H., & Larivière, V. (2014). L'importance des postdoctorants pour le système de la recherche. *Découvrir, Le Magazine de l'Acfas francophone*.
<https://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2014/11/l-importance-postdoctorants-systeme-recherche>

Van Benthem, K., Nadim Adi, M., Corkery, C. T., Inoue, J., & Jadavji, N. M. (2020). The changing postdoc and key predictors of satisfaction with professional training. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 11(1), 123-142.

Van der Weijden, I., Teelken, C., de Boer, M., & Drost, M. (2016). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*, 72, 25-40.

Van der Weijden, I., & Teelken, C. (2023). Precarious careers: Postdoctoral researchers and wellbeing at work. *Studies in Higher Education*, 48(10), 1595-1607.

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