

Être en postdoctorat en Fédération Wallonie-Bruxelles



#3

RAPPORT
THÉMATIQUE
Avril 2025

Trouver sa place temporairement
dans le système académique



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 portée 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

Neda Bebiroglu, PhD
Conseillère scientifique et coordinatrice

Baptiste Dethier, PhD
Conseiller scientifique

Pour citer ce rapport

Dethier, B. (2025). Être en postdoctorat en FWB. Trouver sa place temporairement dans le système académique. Observatoire Série de Rapports Thématiques : Être en postdoctorat #3. https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.postdocs.3.pdf

Auteur correspondant : baptiste.dethier@frs-fnrs.be

Remerciements

Ce rapport a pu être réalisé grâce aux collaborations et relectures de Neda Bebiroglu, Marco Ognibene, Juliane Farthouat, Camille Kelbel, Raphaël Beck et Véronique Halloin. Un grand merci également aux postdoctorantes et postdoctorants ayant participé à l'enquête ainsi qu'aux partenaires des universités ayant permis l'organisation des rencontres.



www.observatoire.frs-fnrs.be



<https://be.linkedin.com/company/observatoirefrs-fnrs>



Résumé

Traditionnellement considéré comme l'étape intermédiaire entre le doctorat et l'accession à un poste permanent à l'université, le postdoctorat est toujours une période charnière mais se révèle aujourd'hui bien plus complexe. Les perspectives professionnelles sont incertaines et les financements de recherche sont marqués par leurs durées plus ou moins courtes, sans garantie pour la suite de la carrière. En outre, les postdoctorantes et postdoctorants forment une entité peu homogène et aux contours imprécis, tant les types de contrat, les durées des financements ou encore les aspirations professionnelles de ces chercheurs et chercheuses peuvent recouvrir des réalités différentes.

Afin de mieux comprendre ces réalités et l'expérience concrète des postdocs au sein des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques a mené une enquête qualitative auprès de 24 postdocs aux profils variés, réunis au sein de quatre *focus groups*. Ce dispositif a notamment permis de développer l'identification de trois profils de postdocs, déjà pris en compte dans la construction de l'échantillon : le profil académique (profil plus classique des postdocs, centré sur la poursuite d'une carrière académique et l'accession à un poste permanent), le profil non académique (plus rare mais bien présent, regroupant des personnes n'ayant pas ou plus d'ambition académique, considérant ne pas ou plus correspondre au profil académique) et le profil intermédiaire (postdocs hésitant sur la voie à suivre ou ne correspondant ni à l'un ni à l'autre des profils précédents).

Les résultats de cette étude, présentés dans ce rapport, apportent une compréhension fine de différents aspects liés au postdoctorat (motivations à poursuivre un postdoctorat, multiplicité des tâches et rôles, difficultés dans l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle – notamment en cas de parentalité –, enjeux en termes de pression à la mobilité internationale et à la publication, rapports aux perspectives académiques et non académiques) et à la façon dont les postdocs tentent de trouver leur place au sein du système académique. On y retrouve un public aux contextes variés mais partageant pourtant un environnement incertain, des critères d'évaluation leur paraissant évidents et néanmoins difficiles à cerner, une relation de dépendance à leurs promoteurs et promotrices malgré une importante autonomie dans le travail, ainsi qu'une grande passion pour leur travail de recherche les poussant à poursuivre, au moins temporairement et parfois de façon presque contradictoire, leur expérience dans le milieu académique.

Ce rapport tend finalement à décrire les multiples tensions vécues par les postdocs et, en leur donnant la parole, à rendre compte par leurs propres voix de toute la complexité de leurs parcours en nuancant les évidences. Ce document donne à voir leur attrait pour la recherche scientifique et leurs réactions, leurs stratégies face à des règles qu'ils jugent tantôt contraignantes, tantôt imprécises, en oscillant entre découragement et confiance, frustration et résilience.



TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	5
2. PROCESSUS DE L'ENQUÊTE ET MÉTHODOLOGIE	5
<i>Les focus groups, une technique spécifique de récolte de données qualitatives</i>	8
3. « POSTDOC » : UN TERME UNIQUE POUR PLUSIEURS PROFILS	9
3.1 Profil académique : Construire un CV solide pour accéder à un poste permanent	11
3.2 Profil non académique : le postdoc comme opportunité professionnelle	13
3.3 Profil intermédiaire : évoluer dans un entre-deux	15
4. LA PASSION POUR LA RECHERCHE AU MILIEU DE MULTIPLES TÂCHES ET RÔLES	18
4.1 Travail de recherche	19
4.2 Tâches d'enseignement	20
4.3 Tâches d'encadrement et rôle de conseiller	20
4.4 Écriture de dossiers de candidature	22
4.5 Tâches techniques et administratives	23
<i>Academic housework : une répartition genrée des tâches d'intérêt collectif</i>	24
5. UN ÉQUILIBRE CONTRASTÉ ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE	25
5.1 Flexibilité des horaires...	25
5.2 ...au sein d'une cage dorée ?	26
5.3 La parentalité, un frein à la carrière ? Les femmes plus touchées	28
5.4 Persévérance malgré les effets négatifs des conditions de travail sur la santé mentale	29
6. TROUVER SA PLACE DANS UN SYSTÈME COMPÉTITIF AUX INJONCTIONS FORTES MAIS FLOUES	31
6.1 La compétition, signe d'engorgement et frein à la collaboration	32
6.2 La pression à la publication, toujours pleinement d'actualité	33
6.3 La mobilité internationale : entre opportunité et contrainte, le poids de et sur la vie familiale	34
<i>Être postdoc en mobilité internationale : la barrière de la langue</i>	37
6.4 Travail scientifique en autonomie mais statut de dépendance à un ou une académique	38
6.5 Correspondre au profil du « bon postdoc », mais comment ?	40
7. ÊTRE POSTDOC, MAIS JUSQU'À QUAND ? DES PERSPECTIVES INCERTAINES MAIS UNE PRÉSENCE BIEN RÉELLE	42
7.1 L'horizon incertain et inconfortable de la carrière académique	42
7.2 Un rapport contrasté aux options non académiques, entre craintes et confiance	44
7.3 Tant que les opportunités sont là, la passion pour la recherche reste le moteur	46
8. DISCUSSION	48
Apports et limites des focus groups	48
Une coexistence de profils divers et d'enjeux multiples	48
Une temporalité ambiguë entre précarité et continuité	49
Des convictions et de l'incertitude face aux critères d'évaluation	49
9. BIBLIOGRAPHIE	50
ANNEXE : GUIDE D'ENTRETIEN	53



1. INTRODUCTION

Les postdoctorantes et postdoctorants jouent un rôle clé dans l'enseignement supérieur, contribuant à la recherche, à l'éducation et à la diffusion du savoir. Durant cette phase transitoire de leur carrière, ils mènent des travaux innovants, diffusent leurs résultats, encadrent des étudiantes et étudiants, enseignent et soutiennent des jeunes chercheurs et chercheuses tout en enrichissant la communauté académique et le développement des connaissances (Engels, Hasgall, Peneoasu & Hanenberg, 2024). Derrière cet aperçu théorique issu d'une récente publication de l'European University Association - Council for Doctoral Education, la réalité est complexe. Malgré l'importance de leur rôle, les postdocs – comme ils et elles seront désignés dans ce document – font face à de nombreux défis. Conscientes de ces enjeux, les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ont encouragé l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques à examiner de plus près l'expérience concrète de ces chercheurs et chercheuses au sein des institutions académiques, afin de mieux comprendre leurs réalités dans le contexte de la FWB.

L'équipe de l'Observatoire s'est dès lors attelée à la réalisation d'une enquête qualitative via l'organisation de *focus groups* réunissant différents profils de postdocs. Comme expliqué dans la section suivante, une attention particulière a, entre autres variables, été apportée à la diversité de l'échantillon en termes d'aspiration à la poursuite d'une carrière académique, à partir de données précédemment récoltées dans le cadre d'une autre enquête, « Devenir des titulaires de doctorat », et publiées entretemps (Bebiroglu, 2024). À partir de cela, trois profils de postdocs ont pu être développés dans ce rapport : le profil « académique », le profil « non académique » et le profil « intermédiaire ».

Les pages qui suivent décrivent les spécificités de ces trois profils, avant de rendre compte des expériences, souvent partagées malgré certaines différences de contextes, des personnes interrogées dans leur vie de postdocs en Fédération Wallonie-Bruxelles, et de la façon dont elles tentent de trouver leur place au sein du système académique. Il s'agira de mieux comprendre les raisons de leur présence en postdoctorat, leurs conditions de travail, leurs rapports au fonctionnement perçu du milieu académique, ainsi que leurs perspectives professionnelles.

2. PROCESSUS DE L'ENQUÊTE ET MÉTHODOLOGIE

Un appel à témoignages sur l'expérience postdoctorale a été lancé en janvier 2024 par l'Observatoire, via ses réseaux sociaux. Dans le même temps, les universités de la FWB ont également transmis l'appel par *e-mail* en interne. Le public explicitement ciblé se limitait à toute personne « actuellement en postdoctorat dans une université de la Fédération Wallonie-Bruxelles », laissant le soin aux personnes concernées de s'identifier à ce profil sans en donner une définition potentiellement trop restreinte, au-delà de la détention d'un diplôme de doctorat et de l'occupation d'une position de recherche temporaire au sein du milieu académique. L'appel, rédigé en français et en anglais, invitait à participer à l'un des groupes de discussion entre postdocs autour de leur vécu (perspectives de carrière, ressources, soutien, environnement de travail...) via un formulaire en ligne dans lequel il leur était demandé d'inscrire une adresse *e-mail* de contact et leur université d'appartenance. Par la suite, chaque personne inscrite a reçu un second formulaire à remplir en ligne, permettant de récolter des informations socio-démographiques (âge, genre, nationalité, si elle était en



couple et avait des enfants), des informations professionnelles (année et pays d'obtention du doctorat, domaine de recherche, type de financement postdoctoral et durée, nombre de financements postdoctoraux depuis l'obtention du doctorat et objectif ou non d'accéder à un poste académique ou scientifique permanent), ainsi que l'éventuelle préférence sur l'utilisation de la langue anglaise ou française lors des discussions.

89 postdoctorantes et postdoctorants ont complété ce formulaire et formé un échantillon préliminaire. Une sélection a été opérée dans celui-ci afin de former des groupes de postdocs, en les rassemblant au mieux géographiquement (c'est-à-dire par université) et en assurant une discussion dans une langue commune, tout en tentant de maximiser la diversité des profils présents. Parmi les différents types de caractéristiques personnelles énumérées ci-dessus, il nous semblait particulièrement important d'essayer de former au moins un groupe de postdocs venant de l'étranger, afin d'approfondir la spécificité de cette réalité, et de faire apparaître sur l'ensemble des groupes une diversité d'aspirations par rapport à une carrière académique, partant du constat formulé précédemment d'une intéressante hétérogénéité en la matière (Bebiroglu, 2024).

En tenant compte des profils et des disponibilités, quatre *focus groups* de six postdocs ont dès lors été constitués pour se rendre dans chaque université – ou presque, l'un des focus groups ayant regroupé des postdocs de deux universités différentes (trois pour chaque).

Le Tableau 1 reprend la synthèse des caractéristiques de l'échantillon final de 24 postdocs.

Tableau 1. Caractéristiques de l'échantillon

Nombre	24 postdocs
Genre	13 hommes 11 femmes
Domaine de recherche	8 en Sciences Humaines et Sociales (ex : Psychologie, Sciences politiques, Histoire...) 7 en Sciences Exactes et Naturelles (ex : Chimie, Géologie, Ingénierie...) 9 en Sciences de la Vie et de la Santé (ex : Biologie, Santé publique, Neurosciences...)
Nationalité	16 Belges 8 non-Belges (Europe, Afrique, Amérique du Sud, Océanie)
Situation conjugale	21 en couple 3 célibataires
Situation familiale	14 ont un ou plusieurs enfants (8 femmes, 6 hommes) 10 n'ont pas d'enfant (5 femmes, 5 hommes)
Année d'obtention du doctorat	Moyenne : 2018 Intervalle : de 2002 à 2023
Année de naissance	Moyenne : 1987 Intervalle : 1971-1995
Type de financement	9 FNRS (Chargé-e de recherche, PDR, Télévie) 9 financements externes publics (fédéral, Région wallonne, Europe...) 3 financements externes privés (entreprises) 2 financements internes (université) 1 sans financement (fin de contrat récente, en attente d'un autre financement)
Statut	21 sous contrat 2 boursier-es 1 sans contrat
Durée du financement actuel	Moyenne : 2,85 Intervalle : de 0 à 10 ans Plus de 3 ans : 4 25 mois à 3 ans : 12 (3 ans pour tous)



13 mois à 2 ans : 4
 1 mois à 1 an : 3 (1 an pour tous)
 Sans contrat : 1

Les *focus groups* se sont déroulés en février et mars 2024, chacun dans une université différente – un local de réunion ayant été spécifiquement réservé pour l'occasion. Un *focus group* s'est tenu en anglais, réunissant six postdocs de nationalité étrangère. Les trois autres ont été menés en français, réunissant un total de seize personnes de nationalité belge et deux de nationalité française ; la proximité sociologique de ces deux personnes due à l'usage du français comme langue maternelle leur conférait un profil plus proche des Belges que des autres internationaux et justifiait pleinement leur présence dans ces groupes.

Chaque séance a été dirigée par deux membres de l'Observatoire, avec l'aide d'un guide d'entretien (voir Annexe) ayant pour but de structurer les échanges de façon semi-directive. Après une introduction présentant les missions de l'Observatoire ainsi que les objectifs de l'étude, chaque postdoc a signé un formulaire de consentement à participer à l'étude et à être enregistré pour les besoins de l'analyse, actant que les données récoltées ne seraient utilisées que de manière anonymisée. Le guide d'entretien était composé de trois parties : 1) le contexte les ayant menés à cette position postdoctorale et leurs motivations à faire un postdoctorat, 2) le déroulement de ce postdoctorat et son impact sur la vie professionnelle et personnelle et 3) les perspectives et éventuelles stratégies concernant la suite de la carrière. En conclusion, il était demandé aux participantes et participants de synthétiser les discussions en formulant des propositions ou demandes relatives à une amélioration de la situation des postdocs (en FWB plus spécifiquement ou d'un point de vue plus général).

Tableau 2. Composition des focus groups en termes de genre, grand domaine de recherche et profil d'aspirations académiques¹ (voir *infra* pour les définitions des profils)

Focus group 1	Focus group 2	Focus group 3	Focus group 4
Femme – SHS profil académique	Homme – SVS profil intermédiaire	Homme – SEN profil académique	Homme – SEN profil intermédiaire
Homme – SEN profil académique	Femme – SHS profil académique	Femme – SVS profil intermédiaire	Femme – SHS profil non académique
Homme – SEN profil académique	Homme – SHS profil intermédiaire	Homme – SVS profil académique	Femme – SHS profil intermédiaire
Femme – SHS profil académique	Femme – SHS profil académique	Homme – SEN profil académique	Homme – SVS profil non académique
Femme – SVS profil intermédiaire	Femme – SEN profil intermédiaire	Homme – SVS Profil académique	Femme – SHS profil non académique
Homme – SVS profil académique	Homme – SEN profil académique	Femme – SVS profil non académique	Homme – SVS profil intermédiaire

Le rôle des deux enquêteurs consistait à gérer les échanges en respectant les délai impartis (un total de 2h30 était prévue pour chaque rencontre), à assurer un équilibre du temps consacré à chacune des trois parties précitées, à veiller à ce que chaque personne reçoive des occasions suffisantes de s'exprimer, en posant des questions et en effectuant des relances en cas de nécessité. Selon la « logique de conversation » caractérisant les entretiens semi-directifs (Pin, 2023), une souplesse dans le développement de certaines thématiques ou dans la chronologie des sujets abordés était de mise au regard du guide d'entretien. De ce fait, tous

¹ Pour respecter l'anonymat des participantes et participants, seuls ces éléments leur seront attachés individuellement et mentionnés entre parenthèses lorsque des extraits des discussions seront utilisés. Les autres caractéristiques de l'échantillon sont reprises de façon collective dans le Tableau 1.



les thèmes abordés dans ce rapport n'ont pas automatiquement été évoqués ou développés de la même manière par les différents groupes.

Chaque *focus group* s'est déroulé sur une durée d'environ 2h15 et a fait l'objet d'une retranscription. Ils ont ensuite été codés via une analyse thématique (Braun & Clarke, 2006, 2019) à l'aide du logiciel d'analyse de données qualitatives NVivo (QSR International). Les deux enquêteurs ont réalisé le codage de ces retranscriptions : les codes ont été discutés et progressivement affinés pour faire émerger les principaux thèmes de l'analyse.

Les focus groups, une technique spécifique de récolte de données qualitatives

Les *focus groups* représentent une méthode spécifique de récolte de données, reposant sur une discussion approfondie et structurée d'un sujet donné avec différents individus concernés et l'aide d'au moins une personne évoluant dans un rôle de modération ou facilitation (Gundumogula & Gundumogula, 2020). Un tel dispositif est favorable au déroulement d'une discussion dans laquelle les participantes et participants vont échanger leurs expériences, développer voire co-construire leurs positionnements et argumentaires, permettant ainsi à l'équipe de recherche d'observer des régularités, différences, accords ou désaccords (Lecrique, Lascoumes & Bezes, 2011).

Bien qu'elle partage de nombreux aspects avec les entretiens individuels semi-directifs en tant que méthodes de recherche qualitative (composition diversifiée de l'échantillon, cadre confortable et bienveillant pour favoriser un dialogue ouvert, guide d'entretien susceptible d'être modifié dans sa chronologie en fonction de l'évolution de la conversation, résumer ou paraphraser les propos en guise de relance, etc.), la technique des *focus groups* en diffère de par sa configuration. D'une part, l'un de ses attraits est de collecter des données qualitatives en limitant le « coût » d'une multiplicité d'entretiens individuels (Parker & Tritter, 2006), en réunissant en un même lieu et à un même moment plusieurs individus. D'autre part, le rôle du, de la ou des interviewers ne se limite pas à poser des questions et à recevoir des réponses mais devient davantage un rôle de modération, moins central et plus périphérique, laissant par-là se développer une dynamique entre les participantes et participants. L'objectif est alors, au-delà de veiller à ce que les thématiques prévues soient bel et bien discutées, de veiller à ce que chaque personne puisse s'exprimer le plus librement possible et à partager ou faire valoir son point de vue autant que les autres (Nyumba, Wilson, Derrick & Mukherjee, 2018 ; Harrell & Bradley, 2009). L'avantage de ce dispositif repose alors sur le dialogue interactif et la possibilité pour les individus de modifier, ajuster ou confirmer leur point de vue en se comparant à des opinions opposées, nuancées ou similaires (Parker & Tritter, 2006).

Toutefois, malgré ses atouts, la technique des *focus groups* ne permet pas toujours de recueillir certains témoignages de la même manière que des entretiens individuels. La dimension collective n'est pas idéale pour entrer dans le détail de situations individuelles – par exemple, il est encore moins évident d'aborder des questions de santé mentale au sein d'un groupe de personnes ne se connaissant pas. Il est également plus difficile d'approfondir un sujet ou de développer une réaction si la discussion bifurque d'elle-même sur un autre sujet et prend une tournure où une relance ne serait plus pertinente dans le contexte.



3. « POSTDOC » : UN TERME UNIQUE POUR PLUSIEURS PROFILS

Au-delà de la diversité recherchée pour construire l'échantillon, les caractéristiques de ces 24 postdocs confirment que le terme « postdoc » ne désigne pas une entité homogène. Alors que le niveau doctoral montre déjà une grande hétérogénéité parmi les jeunes chercheurs et chercheuses (Dethier, Bebiroglu & Ameryckx, 2020), il est encore plus difficile d'en fixer les frontières au niveau postdoctoral, tant elles sont parfois soumises à interprétation. Une définition est récemment apparue dans le décret du 4 avril 2024 relatif au financement de la Recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, considérer le « post-doctorant » comme un « chercheur titulaire du grade de doctorat financé depuis maximum 10 ans et ne bénéficiant pas d'une nomination dans une université »². Cependant, le terme « postdoc » ne relève pas dans les universités d'un statut formel mais plutôt d'une appellation d'usage : administrativement, un postdoctorant ou une postdoctorante est une personne titulaire d'un doctorat et travaillant à l'université sous contrat, via une bourse postdoctorale ou éventuellement un mandat d'assistantat. On retrouve des différences dans les types de recherche (fondamentale, appliquée), les sources de financement (FNRS, université, fonds privés, fonds publics – voire sans financement) ou encore la participation à l'élaboration du projet de recherche (déposé individuellement, déjà établi au préalable ou co-construit avec un promoteur ou une promotrice). En outre, contrairement au doctorat où l'issue est en principe la rédaction et la soutenance d'une thèse, le postdoctorat ne dispose pas d'un tel horizon communément défini.

Le postdoctorat pourrait *a priori* être caractérisé par sa durée temporaire. Les contrats ou bourses des postdocs de l'échantillon de cette étude, financements actuels ou passés, sont majoritairement d'environ deux à trois ans mais peuvent aller de quelques mois à dix ans³ – un précédent rapport de l'Observatoire (Bebiroglu, 2024) montrait que plus d'un tiers des titulaires de doctorat interrogés en postdoctorat en Belgique renseignaient une durée de contrat d'un an maximum, et que les contrats de plus de deux ans étaient une minorité. Toutefois, l'aspect temporaire du postdoctorat n'est pas automatiquement lié à un contrat à durée déterminée : en effet, trois personnes interrogées ont évoqué leur situation plutôt oxymorique de « postdoc en CDI », résultant d'une succession de CDD obligeant l'employeur à octroyer un CDI. Ces CDI ne se rapportent cependant pas à une forme de sécurité d'emploi dans la mesure où ils dépendent entièrement des fonds disponibles et peuvent dès lors potentiellement s'arrêter rapidement. On distinguerait alors les « vrais » des « faux » CDI :

- (Postdoc #23) *J'ai une collègue qui a un poste de "première assistante". C'est une espèce de CDI postdoc – je ne sais pas comment il faut appeler ça – mais qui n'est pas la voie académique⁴. Je ne savais pas que ça existait. (F, SHS, profil non académique)*
- (Postdoc #19) *Mais moi, j'ai aussi un CDI. (H, SEN, profil intermédiaire)*
- (Postdoc #23) *Non, mais un vrai CDI. Moi aussi j'ai un CDI, ils étaient obligés parce j'en étais à plusieurs CDD.*
- (Postdoc #22) *Mais oui, moi aussi j'ai un CDI ! [...] Je fais un postdoc depuis huit ans, grâce à un financement d'une entreprise privée. Ce sont eux qui me payent mais mon*

² Art. 1, 21° : https://etaamb.openjustice.be/fr/decret-du-04-avril-2024_n2024004444.html.

³ Ce contrat postdoctoral de 10 ans est lié au programme fédéral FED-TWIN, dont l'objectif est de développer durablement les collaborations de recherche entre les Établissements scientifiques fédéraux et les universités. https://www.belspo.be/belspo/research/FEDTWIN_fr.stm

⁴ Selon l'arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut des agrégés, des répétiteurs et des membres du personnel scientifique des universités de l'Etat, le poste de « premier assistant » correspond à un statut de personnel scientifique définitif situé au rang A du classement des grades – voir https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/06317_008.pdf. Il n'empêche pas pour autant l'accession à un poste académique de professeur.



contrat est à l'université via mon professeur de labo. Ce sont des contrats renouvelés chaque année – depuis la crise [Covid], tous les six mois, tous les trois mois... (H, SVS, profil non académique)

- (Postdoc #21) Chaque année depuis huit ans ?? Wow... (F, SHS, profil intermédiaire)

- (Postdoc #22) Oui. Deux ans cette fois-ci, j'ai eu de la chance ! Je suis tranquille jusqu'à l'année prochaine. Mais un an à l'avance, je suis en préavis.

La durée du ou des contrats se mélange donc à la durée de l'expérience postdoctorale elle-même, qui peut être composée d'un ou plusieurs projets, d'un ou plusieurs contrats, au sein d'une université dans un seul ou plusieurs pays. La longueur de l'expérience postdoctorale peut atteindre le niveau dit « permadoc », désignant les postdocs engagés de façon finalement permanente dans des postes temporaires (Powell, 2015). C'est le cas de l'un des membres de l'échantillon, titulaire de doctorat depuis plus de 20 ans et courant toujours de contrat en contrat au gré des opportunités, agrémenté d'une activité personnelle de consultance en parallèle :

Pour moi, ce n'était pas planifié. Je voulais être chercheur, c'est tout. Je le veux encore, je continue et ça ne s'arrêtera pas. Je ne sais pas où je vais. Je peux être consultant sur le côté, j'ai plus ou moins ma thématique de recherche, que je transporte avec moi comme un zouave...chez le prof qui veut bien l'accepter. (Postdoc #19, H, SEN, profil intermédiaire)

Ce type de scientifique se reconnaît toutefois au moins partiellement dans la catégorie « postdocs », au même titre qu'un ou une jeune titulaire de doctorat vivant sa première expérience postdoctorale. On en revient dès lors aux frontières floues du postdoctorat et à son appellation d'usage qui ne correspond pas véritablement à une catégorie de personnel scientifique mais désigne un ensemble hétérogène rassemblant divers profils autour d'une réalité pourtant commune : celle de chercheurs et chercheuses titulaires d'un doctorat et engagées temporairement (en CDD...ou en CDI) pour mener des activités de recherche.

Une autre caractéristique apparaît pour identifier des profils distincts de postdocs : les objectifs de carrière, ou plutôt le rapport entretenu à l'objectif de poursuite d'une carrière académique. Traditionnellement, le postdoctorat est considéré comme un tremplin vers un poste permanent dans le milieu académique (Åkerlind, 2005), les postdocs étant « en attente » dans une *postdoc queue* (Andalib, Ghaffarzagdegan & Larson, 2018) à la fin de laquelle un faible pourcentage poursuivra une carrière académique. Andalib et al. (2018) vont même plus loin en n'évoquant que deux options possibles pour les postdocs : obtenir un poste *tenure-track* ou « renoncer ».

La vision de la période postdoctorale comme étant par principe une période temporaire de transition entre le doctorat et une position académique aussi bien que non académique (autrement dit, des possibilités de carrière multiples et équivalentes) semble assez récente (voir par exemple Bahnson, Ross & Berdanier, 2024 ; Engels et al., 2024). En effet, si la poursuite d'une carrière académique semble toujours bel et bien l'objectif majoritaire – à 85% aux Pays-Bas selon van der Weijden, Teelken, De Boer et Drost (2016) ; à 86% aux États-Unis selon Hayter et Parker (2019) –, peu d'études soulignent explicitement la présence pourtant logique de postdocs n'ayant pas cet objectif assumé. De son côté, Grönlund (2020) a identifié quatre profils liés à leurs aspirations, opportunités et contraintes : les *strategic stayers*, déterminés à poursuivre une carrière académique (11 postdocs sur 32 interrogés) ; les *strategic leavers*, qui utilisent le postdoctorat comme un moyen d'accéder à un certain type d'emploi dans un autre secteur (8/32) ; les *accidental stayers*, toujours présents dans le milieu académique sans avoir d'objectif défini (5/32) ; et les *accidental leavers*, désignant les personnes souhaitant rester mais n'ayant d'autre choix que de se tourner vers un autre secteur professionnel (8/32).



Mendez et Watson (2024) ont distingué, parmi leur échantillon de 22 postdocs, douze souhaitant poursuivre une carrière académique, une plutôt intéressée par l'industrie et neuf qualifiées d'indécises quant à leur objectif pour l'avenir. Dans le rapport précité de l'Observatoire (Bebiroglu, 2024), basé sur les titulaires de doctorat de la FWB, il apparaît que seulement 66,5% des postdocs interrogés (travaillant en Belgique ou à l'étranger) indiquent que leur aspiration professionnelle au moment de terminer leur doctorat était de travailler dans la recherche ou l'enseignement dans le secteur académique ; pour les autres, on retrouvait essentiellement la volonté de travailler dans la recherche en dehors du secteur académique (15,5%) et l'absence de projet professionnel défini (12,0%).

En s'appuyant sur ces résultats, l'échantillon de la présente étude a été volontairement construit afin de refléter une diversité d'aspirations professionnelles. Ainsi, trois profils ont été sélectionnés a priori puis analysés a posteriori : le profil académique (12 postdocs), le profil non académique (4 postdocs) et le profil intermédiaire (8 postdocs), dans le but de mieux comprendre les différences au sein de cette population.

3.1 Profil académique : Construire un CV solide pour accéder à un poste permanent

Profil « classique » a priori majoritaire dans cette période postdoctorale, le profil académique concerne 12 des 24 postdocs rencontrés lors des focus groups. Pour ces personnes, le fait d'être en postdoctorat est une suite logique dans leur parcours, directement liée à leur objectif professionnel : obtenir un poste permanent dans le milieu académique.

For me, it was very simple: I wanted to be a postdoc. My final goal is to have my own lab, to become P.I. – one day, hopefully. [...] Basically, since I was a bachelor, a master student, I wanted to pursue, getting a PhD, and after that a postdoc. It's something that has always been in my mind. (Postdoc #17, H, SVS, profil académique)

Je fais actuellement un postdoc parce que c'est l'étape indispensable pour avoir un poste permanent à l'université. [...] Je fais des postdocs parce que c'est le schéma, ici en Belgique. (Postdoc #4, F, SHS, profil académique)

*Dans mon cas, je voulais être chercheur en **** : il n'y a pas 36 millions d'options. Le fait d'être chercheur, c'était une finalité pour moi, et le postdoc est un intermédiaire obligatoire pour ça. (Postdoc #6, H, SVS, profil académique)*

L'objectif est généralement d'obtenir un poste de professeur ou professeure mais il n'est pas partagé par l'ensemble des postdocs rencontrés. Par exemple, l'une d'elle expose explicitement son ambition d'obtenir un poste de chercheuse permanente, tel que le mandat de Chercheuse Qualifiée proposé par le F.R.S.-FNRS. Cet objectif rend les possibilités plus limitées mais lui correspondrait davantage :

On parle beaucoup de milieu académique mais moi, après quelques années dans la recherche, j'ai su que je ne voulais pas être académique, être prof. Je ne veux pas être prof, je ne veux pas donner de cours. J'ai envie d'être juste chercheuse. [...] Si on veut faire juste de la recherche, c'est forcément plus compliqué. C'est pour ça que je cherche des mandats au FNRS, des choses comme ça. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

L'accession à un poste permanent étant tout à fait incertaine, les postdocs au profil académique agissent de façon stratégique pour, selon les termes entendus, « construire », « améliorer », « grossir », « gonfler », « étoffer » ou encore « blinder » leur CV académique.



C'est un temps charnière, qui permet de chercher de l'emploi pour la suite, dans la recherche, construire son CV et le grossir – pour essayer d'arriver à avoir une bourse pour continuer, si je n'ai pas de poste permanent. (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

Pour ce faire, deux éléments ressortent des discussions comme étant les plus importants pour se positionner en bonne place dans ce milieu compétitif : les publications et la mobilité internationale. Les publications semblent particulièrement structurantes au sein de la période postdoctorale :

La thèse, c'est avoir des données suffisantes pour défendre quelque chose, mais pour le postdoc, il faut aussi des données mais il faut surtout des papiers. C'est ça le plus important. (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

En parallèle, une expérience de mobilité internationale apparaît aux yeux des personnes interrogées comme une dimension très importante – voire obligatoire – de la construction du CV. De la même manière que le postdoctorat est une étape normale dans la carrière académique, effectuer un postdoctorat à l'étranger semble un passage logique, bien que les postdocs concernés l'appréhendent de manières contrastées, comme nous le verrons plus loin.

L'idée de sortir de son petit cercle me paraissait importante. [...] Mais quand on y pense, c'était quand même un peu stratégique. Je n'ai pas l'impression que j'aurais fait du moins bon boulot si j'étais resté près de chez moi, mais les possibilités de financement étaient plutôt à l'étranger à ce moment-là et je savais bien qu'en termes de compétitivité, la mobilité est une chose clé. (Postdoc #6, H, SVS, profil académique)

Plusieurs types de financement apparaissent chez les postdocs au profil académique, mais le plus représenté est sans conteste celui de Chargé/Chargée de Recherches (CR) FNRS. Dans leur étude spécifiquement réalisée sur ce public, Carral et Fusulier (2013) désignaient ce mandat comme étant valorisé dans le milieu académique en FWB et constituant une « voie privilégiée » pour accéder à un poste permanent. Il n'est dès lors pas étonnant que l'ensemble des sept postdocs de l'échantillon à bénéficier de ce mandat se retrouvent au sein du profil académique. D'une durée de trois ans, à savoir une durée relativement longue au regard des possibilités de financement postdoctoral (avec en outre une possibilité d'étalement sur six ans en cas d'obtention d'un financement hors FWB), ce financement permet aux postdocs de se consacrer pleinement à leur recherche personnelle (et à publier !) sans risquer de consacrer trop de temps à d'autres activités telles que l'enseignement⁵.

J'adore l'enseignement, j'avais fait une thèse en étant assistant, et même pour mon postdoc précédent qui était partiellement financé, j'avais pris des charges de cours, ce qui me prenait un temps considérable... Là [avec le mandat de CR FNRS], j'ai eu une bouffée d'oxygène. Outre tous les aspects administratifs, j'ai vu que je pouvais passer beaucoup plus de temps sur la recherche qu'avant. C'est une bonne opportunité, notamment pour...et c'est ce que tout le monde me dit directement : "écris des papiers, écris des papiers, écris des papiers..." (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

⁵ Contractuellement, un maximum de huit heures par semaine peut toutefois y être consacré.



Ces avantages ne se retrouvent pas toujours dans d'autres types de financement qui, sans être forcément des freins à l'avancement du parcours personnel, correspondent moins facilement aux envies des postdocs qui doivent parfois redoubler d'efforts dans la perspective d'une construction d'un CV solide pour la suite. C'est par exemple le cas de ce postdoc ayant trouvé un financement n'étant pas dans son domaine d'expertise mais lui permettant tout de même de continuer son parcours académique :

Là, j'ai un projet qui n'a rien à voir avec mon expertise, c'est un domaine de recherche qui n'est pas vraiment le mien. Je me force et, sur le côté, j'essaye de travailler aussi pour améliorer mon CV pour essayer d'avoir une bonne position après, donc c'est un peu...l'équilibre est compliqué à trouver. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

Postdoc - Profil #1



- Profil "classique" du ou de la postdoc
- Vise un poste permanent à l'université
- Tente de se construire un solide CV académique (principalement via les publications et les expériences de mobilité internationale)

3.2 Profil non académique : le postdoc comme opportunité professionnelle

Le profil non académique, vraisemblablement plus rare, concernait quatre des 24 postdocs rencontrés. La présence de cet autre profil est intéressante dans la mesure où ces personnes ont la particularité de ne pas avoir d'ambition académique, bien que ne réalisant pas pour autant un postdoctorat dans le but stratégique d'accéder à un certain type d'emploi dans l'industrie ou dans un autre secteur hors académique, à l'instar du profil de *strategic leavers* identifié par Grönlund (2020, voir *supra*). Si ces postdocs occupent cette position, c'est principalement par une forme d'opportunité professionnelle s'étant présentée après leur doctorat (ou après un premier contrat postdoc) : une proposition, un projet intéressant, la volonté de travailler sur un sujet précis, mais sans aspiration académique en arrière-pensée.

J'arrivais en fin de thèse, j'étais en rédaction et il y a un poste qui s'est ouvert à l'étage en-dessous. On me l'a proposé en premier, j'ai accepté et puis voilà. [...] Je venais d'avoir un bébé, on m'offrait un taf sans entretien d'embauche, c'était réglé, c'était pratique. (Postdoc #22, H, SVS, profil non académique)

I still like the research environment. I have this four years project now, with a management position, half of the time. [...] I was hesitating to accept this position, but I liked the place, I liked the people, so why hesitate? (Postdoc #18, F, SVS, profil non académique)

J'avais un profil très "terrain", je ne me destinais pas du tout à faire un postdoc. Je me disais "j'ai ma thèse, je retourne travailler", mais il se fait que ma promotrice a obtenu un



financement qui correspondait tout à fait à mon profil. Ça m'est vraiment tombé dessus ! Je sais que c'est parfois compliqué de trouver des postdocs mais je n'ai pas du tout eu cette difficulté : on me l'a vraiment proposé sur un plateau d'argent. Je ne pouvais pas refuser, c'était vraiment une super belle opportunité. C'est drôle parce que je me retrouve quand même dans un postdoc, pour trois ans... (Postdoc #23, F, SHS, profil non académique)

De ce fait, ces postdocs ne se sentent pas appartenir au « moule classique » du profil académique. Sans aspiration à accéder à un poste permanent, le postdoctorat n'est pas particulièrement perçu comme une étape bien définie vers la suite de la carrière mais plutôt comme leur emploi actuel, dénué d'une forme de pression liée à la poursuite d'un « graal » académique.

- (Postdoc #20) *En fait, je ne vois pas mon postdoc comme un postdoc, je vois ça comme un travail. [D'autres acquiescent] Je ne vise pas l'académique parce que je sais qu'il y a tellement peu de chances et qu'il y a un coût, en matière de travail, qui m'effraie. J'ai mis du temps à me dire ça – parce que forcément, on y pense, normalement c'est à ça que destine un doctorat. [...] (F, SHS, profil non académique)*
- (Observatoire) *Ça veut dire quoi, voir ça "comme un postdoc" ?*
- (Postdoc #20) *Je ne vois pas ça comme une étape vers autre chose. Je suis payée en tant que docteure pour faire un travail.*
- (Postdoc #22) *Oui, ce n'est pas une étape où tu dois trimer comme un malade parce que tu veux absolument accéder au grade suivant... (H, SVS, profil non académique)*

Pour les cas présents dans l'échantillon, les postdocs au profil non académique ne sont pas impliqués dans de la recherche fondamentale mais dans de la recherche appliquée, du « travail de terrain ». Ils et elles ne publient pas ou peu et ne sont pas intéressés par la mobilité internationale, à tout le moins pas dans une perspective stratégique de construction d'un CV académique (l'une de ces postdocs est elle-même en situation de mobilité internationale) mais plutôt dans l'optique d'un enrichissement personnel.

- Je n'ai aucune prétention académique. On ne publie rien, on fait des brevets. [...] Je n'ai pas un statut de postdoc en fait, je suis assistant de recherche. Je n'ai pas fait de postdoc à l'étranger, je n'ai pas de contrat FNRS... (Postdoc #22, H, SVS, profil non académique)*
- (Postdoc #23) *Pendant ma thèse, j'ai fait un visiting et ça m'a quand même donné le goût d'aller ailleurs. Ça m'a fait réenvisager le fait d'éventuellement partir un an ou deux. Mais comme je ne me destinais pas à faire un postdoc, je ne vais pas mettre de l'énergie à trouver un poste à l'étranger. Mais si ça se présentait, pas trop loin, je pourrais l'envisager. (F, SHS, profil non académique)*
- (Observatoire) *Mais si tu le fais, c'est dans le but d'obtenir un poste académique ou juste comme ça ?*
- (Postdoc #23) *Ah non, juste pour l'expérience en elle-même. C'est enrichissant. Mais non, une carrière académique, moi...ce n'est pas du tout ce à quoi je me destine.*

Tous ces éléments marquent une conscience de l'éloignement, volontaire ou constaté, par rapport au profil académique. Pourtant, ces discours ne représentent pas véritablement un rejet de la perspective d'accéder à un poste permanent mais plutôt du positionnement à opérer et des stratégies à mettre en œuvre. En effet, dans l'absolu, un poste permanent pourrait tout à fait les intéresser, pour autant qu'ils ne doivent pas se plier à ce qu'ils estiment être le jeu de la construction d'un CV académique, ou parce qu'ils n'ont pas eu l'occasion de le faire.



- (Postdoc #22) J'ai posé la question il n'y a pas longtemps à mon promoteur : et si jamais je veux rester un peu plus longtemps ? Il m'a dit non, à cause de mon CV : pas d'autre postdoc, pas assez de publis... Ça n'arriverait jamais mais c'est une idée qui m'a traversé l'esprit. J'adore donner cours, j'adore chercher, j'adore avoir une équipe à gérer – mais c'est mort. Mais si on m'en donnait l'opportunité, je le ferais, sans hésiter. (H, SVS, profil non académique)

- (Postdoc #23) Moi, je ne sais pas, parce que j'ai quand même une fibre assez tournée vers la recherche appliquée. Mais si on m'en avait parlé... Une carrière académique, je ne l'avais jamais envisagée, et je pense qu'il y a d'énormes chances que ce ne soit pas le cas, mais je pense que si ma promotrice m'en parlait, ça pourrait germer dans mon esprit. (F, SHS, profil non académique)

Postdoc - Profil #2



- Ne se sent pas correspondre au profil académique
- N'a pas/plus d'ambition académique, est là par opportunité professionnelle (ne dirait toutefois pas non à un poste permanent)
- Ne publie pas ou peu, n'est pas intéressé par la mobilité internationale à valoriser sur son CV

3.3 Profil intermédiaire : évoluer dans un entre-deux

Entre le profil académique et le profil non académique, huit des 24 postdocs rencontrés se trouvent dans une situation intermédiaire. Ces personnes identifient différentes trajectoires de carrière possibles, sans pour autant s'y projeter, et sont indécises quant à ce qui leur conviendrait le mieux. S'il paraît difficile d'en faire une généralité, il s'avère que sept de ces huit postdocs ont déjà eu une expérience professionnelle dans un autre secteur, avant ou après le doctorat, ce qui leur donne une certaine idée d'autres réalités professionnelles et de potentielles alternatives à leur position actuelle à l'université.

Ces postdocs s'interrogent sur leur avenir et, alors que certains évoluent au fil des opportunités, d'autres se sentent en balance, voire ressentent la nécessité d'un choix à effectuer à moyen terme, d'une décision sur la voie à prendre :

Jusqu'il n'y a pas longtemps, je me disais que je continuerais bien dans l'académique, le plus longtemps possible, mais maintenant je commence à sortir de cette idée-là. Parce que ça veut dire trouver un postdoc à l'étranger, sinon je sais que c'est très mauvais pour mon CV. Je suis en couple et, avec ma compagne, ce n'est pas dans nos projets. Ça risque d'être compliqué, mais j'ai encore un peu de temps pour y réfléchir. (Postdoc #24, H, SEN, profil intermédiaire)

Je suis quand même en interrogation. Là, je vois bien que je suis au début de mon postdoc, c'est un retour [après une expérience hors académique], je suis aussi à la fin de la trentaine...il faut que je sache. L'an prochain, j'arrive à mi-parcours, il faut que je sache ce



que je veux. Si je veux continuer dans le monde académique, postuler à un autre postdoc, il faut que je publie, que je rattrape ce que je n'ai pas publié. J'ai quand même publié ma thèse, j'ai entretenu un petit réseau mais... Je suis un peu entre les deux. Ça fait du bien d'entendre les autres ici... Je suis en cheminement. (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)

Ce sentiment de devoir se décider serait influencé par la culture prégnante dans le milieu académique, au sein duquel s'engager dans un postdoctorat équivaut traditionnellement à souhaiter poursuivre dans cette voie. Et pour cela, il faut faire preuve de proactivité et s'engager, par exemple, dans une stratégie de publication. Cependant, il peut être difficile de s'y engager pleinement lorsque l'on se sent toujours indécis, jusqu'à ressentir une forme de pression.

Je suis assez soutenu par mon promoteur, mais il m'a toujours dit qu'il faut que je prenne l'initiative. Il connaît des gens, il peut m'aider à aller dans tel ou tel labo, mais il faut que je prenne les initiatives. Et il faut savoir ce que je veux. [D'autres approuvent] (Postdoc #24, H, SEN, profil intermédiaire)

- (Postdoc #21) *J'ai vraiment appréhendé mon postdoc comme un travail [...] mais je vois quand même un inconfort à le vivre comme ça, dans un milieu où se trouve cet imaginaire, où les autres te ramènent à cette carrière académique. Moi, je suis vraiment en train de chercher ma place dans tout ça. [...]* (F, SHS, profil intermédiaire)

- (Observatoire) *Ce sont des injections indirectes, liées à une culture académique, ou est-ce plus direct ?*

- (Postdoc #21) *Les deux. C'est tacite et c'est dit en même temps, rappelé par certains.*

- (Observatoire) *Qu'est-ce qu'on dit, par exemple ?*

- (Postdoc #21) *Qu'il faut penser à publier, que... Oui, de réfléchir à ce qu'on veut après, de... J'essaye de réfléchir...*

- (Observatoire) *Ça c'est sain, en soi, de réfléchir à ce que vous voulez.*

- (Postdoc #21) *Oui mais dans d'autres boulots, on ne te demande pas tout le temps ce que tu fais l'année prochaine, ce que tu veux après.*

L'indécision peut également provenir de craintes quant à la perspective de devenir académique, de participer à un système où la compétition est trop forte voire néfaste car porteuse de souffrance. Ces postdocs s'interrogent dès lors sur le sens apporté à leur avenir dans une perspective académique.

We all can see there is so few positions and we are all here on this level fighting for them. (Postdoc #14, F, SVS, profil intermédiaire)

Moi, je suis arrivée en postdoc en me disant que ça allait être un poste-tampon vers autre chose, mais on a cette injonction à aller toujours plus haut, toujours plus loin...mais pourquoi, en fait ? Je crois que je me suis vaccinée. Ce serait formidable d'être prof mais je n'ai pas envie de faire un énième burnout – j'ai suffisamment coché de cases là-dedans. De voir déjà mon chef, qui s'en sort pourtant très bien, par monts et par vaux, ça ne me fait pas rêver du tout. (Postdoc #11, F, SEN, profil intermédiaire)

Pour moi, ce n'est pas encore clair non plus... Je pense quand même à publier, donc je me mets dans une stratégie mais sans avoir vraiment pris la décision d'essayer de me diriger vers ça. Parce que ça me fait fort peur : quand je vois des gens très décidés souffrir énormément, depuis 10 ans, à essayer... Pour moi, la vie, ce n'est pas ça, ce n'est pas de la souffrance. [...] Il y a un grand risque de souffrance à prendre cette décision de la carrière académique. (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)

Chaque postdoc évolue évidemment dans un contexte qui lui est personnel et les situations sont très variables, d'autant plus au sein de ce profil intermédiaire où les options dans le milieu



académique et en dehors représentent une réalité plus directe. Par exemple, l'un des postdocs rencontrés n'avait jamais eu d'aspirations académiques avant qu'un postdoctorat lui soit proposé par sa promotrice, dans l'optique de briguer dans la foulée un poste académique qui s'ouvrira prochainement et lui tendrait les bras. De quoi le faire réfléchir mais pas s'engager pour de bon dans la voie académique, suscitant par-là l'étonnement d'une autre postdoc du *focus group* concerné :

- (Postdoc #7) *Ma chance, c'est d'avoir des projets de recherche à moyen et à long terme avec ma directrice de recherche, tout en pensant à ce poste d'académique qui va s'ouvrir bientôt.* (H, SVS, profil intermédiaire)
- (Observatoire) *Ça veut dire que si vous n'avez pas de poste permanent à la fin de votre postdoc, comme vous l'espérez...*
- (Postdoc #7) *Je partirai. Soit pour le privé, soit pour le public... J'ai plusieurs options.*
- (Postdoc #8) *Et si tu avais l'opportunité d'avoir un mandat de Chargé de recherche, tu ne l'accepterais pas ?* (F, SHS, profil académique)
- (Postdoc #7) *Non, je ne pense pas.*
- (Postdoc #8) *Euh...pourquoi ? J'essaye de comprendre !*
- (Postdoc #7) *Pour moi, c'est une période-pont pour faire de la recherche, pour publier, puis pour trouver autre chose après où je pourrais...avoir quelque chose de plus complet, voilà. Donner des cours, par exemple. Pour l'instant, je n'en donne pas, je suis assez seul, ce n'est pas assez complet... Dans ma vie d'avant, j'ai toujours travaillé avec d'autres personnes... Là, ce n'est pas le cas. Donc ce sera un poste académique, ça c'est le rêve, et sinon je retournerai dans autre chose.*
- (Observatoire) *Mais si le poste académique est votre rêve, vous pourriez vous dire que vous pouvez accepter un contrat d'un an ou deux, si c'est ce qu'il faut pour atteindre votre rêve.*
- (Postdoc #7) *Non, si je ne l'ai pas ici... Si je l'ai, tant mieux, si je ne l'ai pas, je sais que l'autre personne sera compétente et au pire je vais gagner en qualité de vie... Parce que si je deviens académique, je me dis quand même que ma qualité de vie va en perdre méchamment. Déjà en postdoc, ici... Donc je suis un peu partagé.*

Un autre exemple concerne une postdoc occupant une fonction de responsable de projet, impliquant des tâches de gestion tout en maintenant une réelle activité académique. Alors que son projet pourrait la pousser à sortir du milieu académique pour poursuivre des activités liées à son expertise, elle explique préférer se maintenir dans sa position de recherche :

Moi, je voulais être sûre de rester sur un côté "recherche académique". Ici, je suis la cheffe de projet, c'est le projet de ma thèse mais qui s'est élargi, et j'ai pris plus d'envergure en étant responsable d'une équipe qui s'est étoffée, comprenant par exemple d'autres docs et postdocs. Mais je garde ma casquette "recherche", on attend de moi que je publie. J'ai une sorte de sécurité de temps à consacrer à la recherche. [...] On va démarrer une start-up, et on a dû chacun se positionner pour voir comment on se voyait évoluer par rapport à ça. Ça a été une vraie question, parce que le cœur de la start-up, c'est mon bébé finalement, mais en fait je veux rester du côté académique. On va travailler avec eux, c'est sûr, mais ce n'est pas ça qui m'intéresse pour continuer à travailler. Ça ne m'intéresse pas de faire de l'argent, je ne suis pas une commerciale. (Postdoc #5, F, SVS, profil intermédiaire)

Enfin, un dernier exemple assez particulier est celui de ce postdoc déjà mentionné plus haut, titulaire de doctorat depuis plus de 20 ans et se retrouvant comme coincé dans un système qu'il ne souhaite pas vraiment quitter mais qui ne lui offrira très probablement pas le tant convoité poste permanent. Cela l'a contraint à se construire progressivement une activité



professionnelle toujours temporaire et pourtant continue, en ayant régulièrement un pied dans l'industrie :

En fait, moi j'ai toujours voulu être chercheur. J'ai essayé, j'ai continué à essayer, puis à un certain moment ça ne fonctionne pas et il n'y a plus de choix. [...] Je suis piégé dans ma carrière de recherche, je ne peux plus rien faire d'autre que trouver des postdocs, travailler comme indépendant pour des sociétés sur le côté, comme ça quand il n'y a plus de postdoc, je repasse comme consultant... (Postdoc #19, H, SEN, profil intermédiaire)

Postdoc - Profil #3



- Est dans l'indécision, identifie différentes trajectoires de carrière possibles
- A des craintes par rapport au parcours vers une carrière académique
- A déjà une expérience hors université, collaboré avec d'autres secteurs et identifie plus concrètement des options possibles dans l'académique et en dehors

4. LA PASSION POUR LA RECHERCHE AU MILIEU DE MULTIPLES TÂCHES ET RÔLES

Outre le terme « postdoc » qui les unit, la passion pour la recherche est rapidement apparue comme l'un des principaux dénominateurs communs des postdocs. Toutefois, dans un second temps, on constate que l'intérêt marqué pour le travail de recherche et pour la science peut partiellement occulter le fait que la recherche proprement dite ne représente qu'une partie du quotidien des chercheurs et chercheuses. À ce titre, la récente publication sur les postdocs de l'*European University Association - Council for Doctoral Education* (Engels et al., 2024) évoque les très nombreux types de tâches effectuées par les postdocs, sans compter le travail de recherche se trouvant en principe au cœur de leur activité scientifique : écriture de publications scientifiques, dissémination des résultats de la recherche (optique d'impact sociétal), contribution à l'innovation (transferts de connaissance, valorisation), supervision (étudiants, doctorants voire postdocs juniors), mentorat, enseignement, écriture de dossiers/candidatures, gestion de projet, gestion des équipements, participation à des instances institutionnelles, organisation d'événements, travail administratif, séjours de recherche. La plupart de ces tâches, que l'on ne retrouve toutefois pas chez chaque postdoc, ont été mentionnées dans les *focus groups*. Parmi elles, on retrouve essentiellement les tâches d'enseignement, d'encadrement et d'écriture de dossiers/candidatures, ainsi que, dans une moindre mesure, les tâches administratives et techniques. Ces éléments rendent compte du caractère multidimensionnel de l'expérience postdoctorale et de la complexité de ses réalités.



4.1 Travail de recherche

De précédentes études ont montré que la passion et/ou l'intérêt personnel pour la recherche arrivaient largement en tête des motivations des postdocs à poursuivre, au moins à court terme, leur carrière dans le milieu académique (Afonja, Salmon, Quailley & Lambert, 2021 ; Bebiroglu, 2024). Il n'est de ce fait pas surprenant que la thématique de l'intérêt voire de la passion pour la recherche soit apparue dans tous les *focus groups* et concerne tous les profils rencontrés : indépendamment des aspirations professionnelles, les postdocs ont en commun cet attrait pour le travail de recherche en lui-même.

J'ai directement su que je voulais rester dans le milieu académique parce que j'aimais faire de la science. C'est beau, c'est intéressant. Je ne voulais pas faire de l'argent, des bénéfices... J'avais des collègues qui voulaient directement aller dans les start-ups, faire de l'argent, mais moi je voulais partager des connaissances. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

I'm here as a "happy accident" [laughs]. I decided to study later in life, which is quite normal in my country. [...] Actually, I just fell in love with science. It has been a great journey doing my PhD. It's an accident I'm here and it's great. (Postdoc #14, F, SVS, profil intermédiaire)

- (Postdoc #18) *I was this kind who, from the beginning...I saw myself as a scientist.*
- (Observatoire) *Even a P.I., or "just" a scientist?*
- (Postdoc #18) *I didn't know at the time. I guess I liked science as a concept, how research worked, the environment in academia, the people... I just kept the path: master, PhD, and now postdoc. I changed my opinion in the way, but... [laughs]. (F, SVS, profil non académique)*

« L'amour de la science » peut donc être apparu très tôt dans la vie, à la fin des études de 2^{ème} cycle ou même durant la période doctorale. Plusieurs postdocs rencontrés ont eu une expérience professionnelle hors académique avant ou après le doctorat et, si ces personnes en rapportent globalement des éléments de satisfaction, elles recherchaient une stimulation et une liberté intellectuelle qu'elles n'obtenaient pas forcément dans leur emploi à l'époque.

Maybe I'm the only that didn't want to do a PhD or academia, until a couple of months before I started my PhD. I finished my master's and started working for three years but I realised I didn't like what I was doing. I was missing the research or creative work that I did during my master's. So, I started my PhD because I wanted to do research, rather than follow an academic path. For my postdoc, it was more or less the same. I finished my PhD and did some interviews for academia and industry, but the project I found in academia was more interesting for me. (Postdoc #16, H, SEN, profil académique)

J'ai fait mon doctorat sur le tard. J'avais voulu faire de la recherche mais je n'avais pas obtenu de financement, donc j'ai travaillé pendant plusieurs années [dans un autre secteur]. Après, j'ai vu une annonce pour un doctorat...et je me suis lancée, c'était trop du kif. J'ai vraiment vu ça comme du plaisir parce que c'était vraiment mon rêve de faire de la recherche, avec cette liberté qui est tellement précieuse. Après ma thèse, je me suis dit que je voulais vraiment continuer : j'ai monté un projet avec une chercheuse qui était dans mon comité d'accompagnement et on est allé chercher du financement [...]. Là, je m'éclate. (Postdoc #20, F, SHS, profil non académique)



4.2 Tâches d'enseignement

À l'université, recherche et enseignement vont généralement de pair, bien que les proportions de l'une ou de l'autre puisse nettement varier – d'autant plus que la charge de travail théorique ne correspond pas toujours au temps consacré en pratique. En outre, tous les postdocs rencontrés n'assurent pas une charge d'enseignement.

Les activités d'enseignement peuvent être considérées par les postdocs comme faisant partie du travail de recherche, au sens large, les deux éléments s'enrichissant mutuellement. Elles sont également envisagées de façon stratégique, contribuant à la carte de visite que se construisent certains postdocs, en particulier pour le profil académique.

Comme je viens de commencer un nouveau financement de trois ans et que je ne dois pas me tracasser à écrire des projets de recherche, je suis à 75% sur mon projet de recherche et à 25% sur le cours que je donne. Le prof m'a donné entière liberté et j'ai entièrement reconçu le cours, ce qui prend du temps. Concevoir un cours librement, c'est super enrichissant. Je vais lire des choses auxquelles je n'aurais pas pensé parce que ce n'était pas nécessaire pour ma recherche, et ça me donne d'autres idées donc c'est enrichissant aussi pour ma recherche, à long terme. C'est de la recherche indirecte. (Postdoc #4, F, SHS, profil académique)

Là, je donne plus d'heures de cours. Je ne suis pas venu pour ça mais je suis content, et c'est une manière d'étoffer son CV... (Postdoc #6, H, SVS, profil académique)

Ça nous offre aussi une vitrine, ça peut intéresser des étudiants à qui on peut proposer des stages, des mémoires, puis des doctorats. (Postdoc #2, H, SEN, profil académique)

Néanmoins, l'enseignement n'est pas uniquement envisagé comme une opportunité offerte aux postdocs. Il s'agit également d'une réalité à laquelle ils et elles doivent se conformer, que ce soit dans l'optique de consolider leur CV ou parce que cette tâche leur est déléguée par leur supérieur hiérarchique.

Je n'ai pas eu le choix. Mes P.I.⁶ m'ont dit : "pour gonfler ton CV, tu vas enseigner des cours, voilà tels cours où tu peux être suppléant". Pour l'instant, j'ai deux cours et on parle d'un troisième où j'aurais une charge indépendante. (Postdoc #2, H, SEN, profil académique)

Moi, je me retrouve à donner cours parce que mon boss, ça l'emmerde de donner cours. (Postdoc #22, H, SVS, profil non académique)

4.3 Tâches d'encadrement et rôle de conseiller

En premier lieu, l'encadrement concerne les mémoires de master. Comme dans le cas de certains cours, cette tâche semble très souvent déléguée aux postdocs par leurs P.I. La situation varie toutefois d'une filière à l'autre car le taux d'encadrement par étudiant ou étudiante peut être radicalement différent, comme en témoigne l'un des échanges reproduit ci-dessous : dans certains cas, le travail d'encadrement de mémoires est limité en temps et peut s'intégrer complètement à la recherche en cours ; dans d'autres, le nombre de mémoires est tel qu'il empiète fortement sur le travail de recherche.

⁶ P.I. = Principal Investigator.



- (Postdoc #12) *J'encadre officieusement aussi, en co-supervision, avec cet inconvénient qu'il faut toujours quelqu'un de permanent pour le faire. Il y a un premier et un deuxième nom, et c'est le deuxième nom qui va tout faire... Moi, ça ne me pose pas de problème parce que c'est vraiment connecté à mes projets de recherche. En master 1, on a une seule étudiante, donc on se bat plutôt pour aller la chercher... Généralement, je propose plusieurs sujets de mémoire mais on me répond de ne pas trop m'emballer [rires]. C'est une année exceptionnelle mais, d'habitude, on tourne autour de 10 étudiants en master. Chez vous, je ne sais pas, ça doit être dans les 60 ? (H, SEN, profil académique)*

- (Les autres) *[se regardent avec étonnement] Ah non, beaucoup plus ! Dans les centaines !*

- (Postdoc #12) *Ah d'accord !*

J'ai beaucoup de mémorants... C'est le nom de mon boss et c'est moi, en officieux, qui m'en occupe. Je sais qu'à la fin, il relit le mémoire en diagonale, fait 3-4 commentaires (parfois un peu à côté de la plaque), puis c'est tout. À mon échelle, je ne pourrais pas prendre en charge plus d'étudiants. Je souhaite dédier un temps et une qualité de travail pour pouvoir les encadrer correctement, mais ça me bouffe pas mal de temps dans ma semaine. Parfois, je suis loin d'être à jour dans mes lectures, pour pouvoir proposer des choses novatrices à l'étudiant, qui n'a pas forcément beaucoup de recul. Je trouve que c'est une certaine pression de se dire que tout repose sur nous, même si ce n'est pas notre nom qui apparaît pour l'encadrement. [...] À un moment, il va falloir que je dise "non" par rapport à la quantité de mémorants et de stagiaires qui arrivent. Ou alors je me dédie à 100% à ça mais ma recherche n'avancera pas. C'est équilibriste vis-à-vis des attentes des projets sur lesquels on est, de la formation d'autres et du fait d'avoir un peu de temps pour soi. (Postdoc #11, F, SEN, profil intermédiaire)

En second lieu, il s'agit d'encadrement de doctorantes et doctorants. À nouveau, cette supervision s'avère principalement officieuse et déléguée par le promoteur ou la promotrice officielle. Si le nombre de personnes à encadrer est faible dans tous les cas, la charge de travail peut être importante. En outre, cette fonction d'encadrement n'est pas forcément choisie ni discutée en amont et semble donc, selon plusieurs postdocs rencontrés, relever avant tout d'un état de fait.

- (Postdoc #10) *J'en supervise une, mais en co-supervision, parce que je n'ai pas de poste fixe. Et je me retrouve à faire la plupart du travail... [D'autres approuvent] (F, SHS, profil académique)*

- (Postdoc #7) *Moi aussi j'en supervise un, de manière officieuse. Mais je suis associé aux publications de ce doctorant-là, comme deuxième auteur. La directrice de thèse n'est pas trop disponible, donc il revient vers moi. (H, SVS, profil intermédiaire)*

- (Postdoc #1) *C'est une fonction à laquelle on ne s'attend pas nécessairement quand on postule à un postdoc. (F, SHS, profil académique)*

- (Postdoc #3) *Oui, on arrive dedans, comme ça... (H, SEN, profil académique)*

- (Postdoc #1) *Oui, c'est ça. Il faut fixer des objectifs, ne pas être trop contrôlante...et en même temps il faut que ça avance... Ce n'est pas évident.*

Sur le principe toutefois, le contact direct avec les jeunes chercheurs et chercheuses au sein des labos semble apprécié par les postdocs interrogés. Dans l'un des focus groups, un postdoc a évoqué un rôle de « conseiller » pour décrire ses relations avec les plus jeunes collègues, un terme qui trouvait écho auprès des autres participantes et participants à la discussion. Bien que cette position ne soit pas toujours évidente à tenir, par exemple lorsque se superposent un lien amical et un lien hiérarchique, elle se révèle malgré tout gratifiante.



- (Postdoc #6) Dans mon labo, je suis le seul postdoc et les doctorants me voient plutôt comme un conseiller. Pour les démarches à faire après la thèse par exemple, pour faire un postdoc, ou même par rapport à leur projet de recherche, pour discuter, leur donner mon avis... Oui, c'est vraiment un poste de conseiller plutôt que de postdoc, de supérieur hiérarchique. [...] (H, SVS, profil académique)

- (Postdoc #3) C'est pas mal, ton terme de "conseiller". Je ressens ça aussi [d'autres approuvent]. (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #1) Pour rebondir sur ce que tu dis, ce qui change aussi c'est cette casquette de conseiller ou de manager d'équipe. Ça, ce sont des choses qu'on commence seulement à apprendre à ce stade de la carrière. Je trouve que c'est assez difficile parce que les doctorants n'ont que quelques années de moins que nous, pour la plupart. Il faut déjà se sentir légitime. Eux aussi explorent un thème qui ne relèvent pas toujours de notre expertise. Pour moi, ce qui a vraiment été compliqué est que la doctorante que je supervise est vraiment une copine aussi. Parfois, elle me parle trop comme si on était potes, alors qu'on est dans un contexte hiérarchique. Dans des petites équipes comme mon unité, c'est compliqué de prendre ce nouveau rôle, en plus de tout le travail. (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #2) Je trouve ça plutôt gratifiant, dans le sens où tu as beaucoup travaillé, tu as fait ton doctorat, maintenant tu as une expérience de postdoc et des jeunes viennent te trouver. C'est vrai qu'on est à peine plus âgé qu'eux mais ça fait du bien de voir qu'ils reconnaissent notre expérience et qu'on peut leur donner des conseils, les mettre sur une voie où ils se sentent un peu en sécurité. (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #6) Je suis content d'entendre que ce truc de "conseiller" est partagé par beaucoup de monde. Parfois, on se dit "est-ce que je suis vraiment payé pour faire ça ?", mais c'est vrai que c'est super gratifiant.

- (Postdoc #1) Je suis d'accord, c'est vraiment gratifiant. Mais parfois, la position est difficile, savoir quelle casquette on doit porter et à quel moment...

4.4 Écriture de dossiers de candidature

Cet aspect semble faire pleinement partie de la vie des postdocs, essentiellement pour celles et ceux qui relèvent du profil académique dans la mesure où la recherche d'un financement (temporaire ou permanent) est un enjeu quasiment continu durant la phase postdoctorale. Ce type de tâche marque tout d'abord par son ampleur : plusieurs postdocs ont en effet évoqué une charge de travail considérable pour écrire leurs dossiers de candidature.

- (Postdoc #12) Mon dossier, ça m'a pris trois mois à temps plein. À temps plein ! (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #8) Moi aussi, à la fin j'avais un mémoire de 50 pages. Pour postuler à un poste, sans avoir un entretien ! En plus, il y a 80-100 personnes qui postulent pour un même poste – avec des personnes qui viennent de partout. (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #9) Donc tu es payé pour passer ton temps à monter un dossier. C'est du temps perdu en fait. (H, SHS, profil intermédiaire)

Cet enjeu est d'autant plus important lorsque la durée du financement est (très) réduite car la part du temps dont bénéficie le ou la postdoc pour réaliser effectivement son travail de recherche est particulièrement limité.

Et puis après, il faut déjà chercher le contrat suivant : chercher de la littérature pour monter le projet de recherche, faire l'état de l'art, etc. Finalement, le projet de recherche



qui devait être bouclé en un an, on devrait le boucler en trois mois [d'autres acquiescent]. (Postdoc #4, F, SHS, profil académique)

Pour mon premier postdoc, la première année était pas mal, puis il y a le covid et l'urgence de trouver ce qui allait suivre après. C'est aussi le problème de mandats si courts : on termine le précédent pendant le nouveau et on prépare le suivant. Il y a quelque chose là-dedans d'assez schizophrénique. (Postdoc #9, H, SHS, profil intermédiaire)

Ça a un effet épuisant parce qu'on est tout le temps dans les demandes de grant à écrire, parce qu'on n'a que de petits mandats, et c'est un aspect difficile, surtout qu'on doit aussi mener nos recherches. Moi, j'ai la chance d'avoir eu un contrat de deux ans mais j'ai des collègues qui n'ont que des bouts de ficelle à chaque fois et sont tout le temps en train d'écrire des projets et n'ont le temps de rien faire d'autre. Leur CV en pâtit parce qu'ils ne savent plus publier. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

Et pourtant, l'un des postdocs interrogés, bénéficiaire d'un mandat de trois ans explique que ce « confort » est malgré tout très relatif et que lui aussi doit composer avec la réalité de la recherche de financement.

Ma stratégie est que, la première année, je fais à fond des publications. À la limite, je ne travaille pas forcément sur mon postdoc, même si je le fais un peu. La deuxième année, il faut quand même que je le fasse, mais je garde en ligne de mire d'écrire les projets ERC, etc. Et j'ai l'impression que, pour la troisième année, je vais uniquement passer mon temps à écrire des projets, et à soumettre. (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

4.5 Tâches techniques et administratives

Un dernier type de tâches⁷ mentionné dans les discussions concerne les tâches techniques et administratives. Pour les postdocs occupant formellement une fonction de responsable impliquant de la gestion de projet et de la gestion d'équipe, c'est une réalité inéluctable mais découlant également d'une logique de délégation de la part du P.I. :

J'ai l'impression d'être multi-casquette. Je fais tout ce qui est RH pour le groupe : les relations, l'université, les contrats, les budgets, payer les factures... C'est en parallèle des projets de recherche. [...] Pour le moment, sur un projet, j'ai une secrétaire. C'est magique ! [Rires] Ça paraît idiot mais c'est génial. En fait, c'est mon P.I. qui arrive tout le temps avec de nouvelles idées : mon job est de faire en sorte que ces idées soient applicables et qu'on les concrétise. Quand il fait venir 25 personnes de l'étranger, c'est moi qui organise tout. C'est toujours son nom qui apparaît, c'est sûr...mais au fil du temps, je finis par choisir moi-même les speakers, etc., et finalement les gens me connaissent aussi. C'est gratifiant aussi, il y a un retour. (Postdoc #5, F, SVS, profil intermédiaire)

Pour d'autres postdocs, le bien-fondé d'effectuer ce type de tâches est davantage remis en question sans être réellement contesté. L'interrogation se situe alors dans les frontières recouvertes par leur position de chercheur ou chercheuse et par la nécessité de participer à la vie collective du laboratoire, qui passe forcément par un dépassement de la circonscription du travail individuel.

⁷ Une personne interrogée a également mentionné les sollicitations médiatiques comme activité potentiellement chronophage. Son expertise scientifique étant proche des enjeux liés à la pandémie de Covid-19, elle fut très régulièrement contactée durant cette période – parfois trop à son goût.



C'est vrai qu'en étant une petite équipe (on n'a pas de secrétaire), des petites tâches moins gratifiantes nous retombent aussi dessus, même si la cheffe fait déjà ce qu'elle peut. Aller mettre du courrier, commander des trucs, former des étudiants... En plus, elle est souvent à l'étranger. C'est vrai qu'on m'a déjà dit qu'on me payait cher pour faire des choses comme ça, mais en même temps ça fait partie de la vie de labo. On est trop petit que pour pouvoir engager quelqu'un pour faire ça, mais c'est vrai que ça influe sur la productivité. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #3) Nous, en tant que postdocs (dans mon labo précédent), on était plutôt des techniciens en chef. On devait réparer des machines, commander des trucs...on était un peu les secrétaires du prof. (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #2) J'ai déjà eu le même genre de fonctionnement que toi, comme un super technicien ou logisticien de laboratoire. (H, SEN, profil académique)

Par exemple, s'il faut organiser un workshop...ce sont des tâches satellites parce que, quand on est postdoc, on a son propre projet de recherche mais, souvent, d'autres choses tournent autour de ce projet, auxquelles on contribue. Parfois, ça se met de manière très fluide, où chacun met la main à la pâte et on n'a pas l'impression de faire plus que ce qu'on devrait, mais ce n'est pas toujours le cas. C'est toujours un peu les mêmes qui vont mettre les bouchées doubles, par exemple pour organiser un événement. (Postdoc #10, F, SHS, profil académique)

Academic housework : une répartition genrée des tâches d'intérêt collectif

Plusieurs études récentes utilisent la notion d'*academic housework* pour désigner les différentes tâches connexes aux activités de recherche (tâches d'encadrement, organisationnelles, institutionnelles, administratives...) qui reçoivent peu de reconnaissance et de prise en compte en termes d'excellence académique et sont majoritairement prises en charge par des femmes, participant ainsi à réduire leur représentation au fil de la carrière académique (Heijstra, Steinhorsdóttir & Einarsdóttir, 2017 ; Macfarlane & Burg, 2019). Dans la lignée de ces travaux, Järvinen et Mik-Mayer (2024) parlent de *gendered service work in academia* : dans leur étude réalisée auprès de plus de 160 femmes et hommes professeurs au Danemark, elles décortiquent le triple mécanisme à l'œuvre alimentant ces inégalités. Premièrement, les responsables hiérarchiques, essentiellement masculins, semblent tenir pour acquis que les femmes sont plus compétentes que les hommes pour exercer ce type de tâches de service, et les sollicitent davantage. Deuxièmement, les femmes acceptent plus facilement ces tâches, entre autres parce qu'elles s'y sentent obligées et par peur d'être considérées comme des chercheuses qui se plaignent de devoir travailler dur. Troisièmement, les hommes apparaissent particulièrement doués pour les stratégies d'évitement et de déclaration d'incompétence, poussant les managers à ne plus les solliciter afin de s'assurer que le travail soit correctement réalisé.

Dans l'un des *focus groups*, des inégalités de genre ont également été mentionnées concernant le partage des tâches connexes dans les facultés ou laboratoires, en lien avec le dernier extrait d'entretien ci-dessus signalant que la répartition des tâches collectives n'était pas équitable.

À ce niveau-là, il y a vraiment un problème de genre, au sein de l'université [une autre postdoc approuve]. Ce sont souvent les femmes qui, par exemple, se retrouvent à être les community managers des centres de recherche, comme j'ai pu le faire pendant un an... [...] Tout à l'heure, [un autre postdoc] parlait du fait d'arriver à structurer ses journées, de travailler de 9h à 17h – c'est ce que mon compagnon dirait aussi. Mais il y a une discipline, des choses qu'on a intériorisées et qu'on subit dans le monde académique. Ne pas savoir dire "non"... C'est plus difficile de poser des limites... (Postdoc #8, F, SHS, profil académique)



Plus tard dans la discussion, comme pour illustrer à nouveau les mécanismes genrés exposés par Järvinen et Mik-Mayer (2024), un postdoc homme expliquait évoluer dans une grande autonomie pour son travail, et qu'il pouvait se permettre de refuser certaines tâches contraignantes (par exemple, l'encadrement d'étudiantes et étudiants) afin de garder du temps pour sa recherche, pour lire, etc. Cela n'a pas manqué de faire réagir ses collègues féminines du jour, souhaitant souligner ce problème systémique :

Je voudrais réagir à ce que tu disais, que tu pouvais te permettre de dire non. Je me dis qu'alors, c'est un peu toujours les mêmes qui les font, ces tâches-là. Dans ma fac, il y a tellement de mémorants que ce sont les doctorants et les postdocs qui doivent superviser leurs mémoires, et on n'a pas vraiment...enfin si, on peut dire non, mais ils ont aussi besoin d'être supervisés. Je ne sais pas comment expliquer... C'est peut-être des différences de personnalité ou de contexte, je ne veux pas juger ta situation personnelle. C'est la réaction que j'ai eue... Si c'est toujours les mêmes qui disent non et les mêmes qui disent oui, on reste dans ce cycle d'inégalités, ou certains font les heures sup' et d'autres en font moins. Pour un étudiant, ça peut vraiment faire la différence d'être encadré. Et si je ne dis pas "oui", qui le fera ? (Postdoc #10, F, SHS, profil académique)

5. UN ÉQUILIBRE CONTRASTÉ ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

5.1 Flexibilité des horaires...

Dans les *focus groups*, la question de la motivation à s'engager dans un postdoctorat a essentiellement tourné autour de la passion pour la recherche. Parmi les motivations parallèles mineures, trois postdocs ont également mentionné spontanément la « qualité de vie » offerte par cet emploi en termes de flexibilité des horaires, un aspect qui faisait souvent écho chez leurs collègues. Cette flexibilité, qui serait spécifique au milieu académique, serait un avantage particulièrement intéressant par rapport à la situation d'autres secteurs professionnels plus rigides en la matière.

Pour avoir travaillé avant en dehors de l'université, je sais que ce n'est pas comme ça. (Postdoc #20, F, SHS, profil non académique)

Pour moi c'est plutôt un avantage, comparé à l'industrie. [...] On a une liberté de mouvement qui est monstrueuse, qui n'a pas de prix. Ça a le prix de la différence d'argent qu'on se ferait dans le privé. (Postdoc #22, H, SEN, profil non académique)

Oui, je me dis parfois que si je retourne travailler après [sic], ça va être difficile ! Les horaires, tout ça... (Postdoc #23, F, SHS, profil non académique)

Si je ne suis pas là un jour, personne ne va rien me demander. La plupart du temps, on ne se pose même pas la question des jours de congé : t'es pas là, t'es pas là, tu préviens et voilà [les autres acquiescent]. C'est quelque chose qui n'a pas beaucoup de prix. (Postdoc #6, H, SVS, profil académique)

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle s'est principalement déclinée, dans les discussions, sous l'angle de l'organisation familiale. Adapter ses horaires pour pouvoir s'occuper de ses enfants est une prérogative importante pour les parents et la flexibilité est clairement appréciée pour cette raison.



- (Postdoc #20) *Le projet que je mène, ça m'épuise parce qu'il faut aller chercher des financements, c'est très difficile, mais au bout du compte, le gain est celui de la flexibilité. Quand mes enfants ont besoin de moi, je suis là.* (F, SHS, profil non académique)

- (Postdoc #19) *Moi c'est pareil.* (H, SEN, profil intermédiaire)

C'est une vraie qualité de vie, et de vie familiale. Si ma fille est malade, je peux faire du télétravail comme je peux avec elle. Il y a vraiment cette flexibilité pour la vie de famille, et pour la vie personnelle tout court. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

5.2 ...au sein d'une cage dorée ?

Les avantages en termes de flexibilité seraient toutefois contrebalancés par un investissement très important dans le travail, se traduisant notamment par des heures supplémentaires incessantes causées par la volonté mais aussi la pression de devoir avancer dans sa recherche ou dans ce que l'on estime important pour sa carrière. De quoi pousser plusieurs postdocs à évoquer une liberté pouvant être considérée comme un piège voire une « cage dorée ».

Moi je dirais que c'est une liberté qui peut être piégeante. Comme c'est une grosse autonomie, on peut se dire par moments qu'on n'en fait pas assez. On compense à d'autres moments. On n'est pas là pour rien, on sait quand même faire le taf'. C'est une grosse liberté d'arranger ses horaires mais du coup ça fait des gros moments de rush et une régularité un peu moindre. (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)

J'ai l'impression que c'est le prix à payer pour cette liberté, cette flexibilité qu'on a. (Postdoc #20, F, SHS, profil non académique)

- (Postdoc #8) *Oui, mais moi je le sens comme une cage dorée. Effectivement, on a beaucoup de liberté et d'autonomie mais, si on ne publie pas X articles ou si on ne fait pas X séjours, qu'on ne présente pas à X conférences...on n'aura pas le poste, parce que celui qui a été premier a publié deux articles en plus, etc. Je le vis un peu comme une cage dorée. Il y a beaucoup de liberté mais aussi cette pression. Le week-end, je me dis que je pourrais lire cet article que je n'ai pas encore eu le temps de lire... Ça me met beaucoup de pression au niveau psychologique.* (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #10) *Parfois, cette liberté se traduit par le fait qu'on s'attend à ce qu'on fasse des heures sup', à être dispo à tout moment parce que, soi-disant, on peut rattraper les choses à un autre moment. Si on travaille le week-end, on se dit qu'on peut ne pas travailler un jour pendant la semaine, mais en fait... Il y a un non-dit sur le fait de faire beaucoup plus d'heures que celles prévues dans le contrat... Si mon fils est malade, je peux m'en occuper, et je ne dois même pas dire à mon promoteur officiel que je ne suis pas au boulot ; ça, c'est flexible. Mais en même temps, comme disait [Postdoc #8], il faut quand même que les articles soient publiés, etc. Je rejoins son point de vue...* (F, SHS, profil académique)

Dans leur article consacré aux CR FNRS, Carral et Fusulier (2013) se réfèrent à la notion « d'institution gourmande » (Coser, 1974) pour qualifier l'université, institution requérant (et obtenant sur une base volontaire) un investissement total de l'individu, pour lequel la recherche est associée à un métier de passion, de vocation – justifiant par-là cet investissement.

- (Postdoc #19) *Il y a une espèce d'auto-pression, avec des moments où tu te dis « merde, je n'ai rien foutu ».* (H, SEN, profil intermédiaire)

- (Postdoc #21) *Mais cette pression dépend de nous, donc on peut mieux la gérer.* (F, SHS, profil intermédiaire)



- (Postdoc #22) *Oui c'est vrai. Si je n'avais pas d'enfants, je crois que je ne ferais que bosser.* (H, SVS, profil non académique)

Carral et Fusulier soulignent également la porosité entre vie privée et vie professionnelle, la confusion entre différents espaces-temps dans laquelle s'engouffrent consciemment les chercheurs et chercheuses : « Vécu comme tendant à envahir toute l'existence, le travail scientifique n'a donc pas de limites en soi. Comme l'institution ne lui en fixe pas mais, au contraire, l'incite structurellement à travers le contexte de concurrence et les mise en équivalence bibliométriques à augmenter sa productivité, c'est au chercheur de faire l'effort de se limiter, bien que cela puisse induire un sentiment de culpabilité » (Carral et Fusulier, 2013). Cette porosité a clairement été évoquée par plusieurs postdocs interrogés, mutuellement conscients de cet aspect auquel ils parviennent difficilement à échapper :

- (Observatoire) *Donc la flexibilité, c'est à la fois positif et négatif ? C'est un équilibre un peu instable pour vous.*

- (Postdoc #20) *Oui.* [D'autres approuvent] *Je suis tout le temps en train de penser à ma recherche. Le week-end, les nuits...tout le temps. On ne peut jamais stopper.* (F, SHS, profil non académique)

- (Postdoc #19) *Oui, moi aussi. Ton cerveau est tout le temps occupé.* (H, SEN, profil intermédiaire)

- (Postdoc #19) *J'ai aussi un labo chez moi.* [Un peu gêné] *Oui, petite déformation...* [Les autres s'amusent de cet « excès »] *Ben oui, j'ai un labo ici et un labo chez moi...* (H, SEN, profil intermédiaire)

- (Postdoc #22) *J'ai aussi déjà ramené des boîtes de **** chez moi. C'était les vacances de Noël mais je voulais mes résultats. Je les ai mis au-dessus du frigo, pour qu'ils soient plus ou moins à 30°...* [Rires] (H, SVS, profil non académique)

Cette question des limites semble délicate à préciser : où les placer ? Est-ce aux chercheurs et chercheuses d'en prendre la responsabilité ? On constate que la liberté qui leur est accordée à première vue – et qui leur est chère – est freinée par les contraintes indirectes imposées par le système. Est-ce au système ou aux institutions de délimiter davantage les frontières entre vie professionnelle et vie privée ? L'on voit dès lors les postdocs rencontrés craindre de perdre en flexibilité...

- (Postdoc #10) *Autant on peut partir en vacances à l'improviste, autant on peut aussi être en vacances mais travailler parce qu'on doit rendre un truc. C'est l'autre facette... Finalement, on n'est jamais vraiment en vacances, parce que ça ne s'arrête jamais. Il faudrait peut-être clarifier, bien délimiter.* (F, SHS, profil académique)

- (Observatoire) *Mais si c'était plus cadré, vous n'auriez pas l'impression de perdre en autonomie, en liberté ?*

- (Postdoc #12) *Ça, je pense que oui.* (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #9) *Je ne voudrais pas ça...* (H, SHS, profil intermédiaire)

Oui, c'était plus simple avant [de séparer le privé et le professionnel], même si j'ai eu des boulots où il y avait une partie de recherche et de réflexion qui pouvait être toujours un peu là. Ce sont des caractères qu'on a aussi... [D'autres approuvent]. *On a des cerveaux qui tournent en permanence – sinon on ne serait pas ici, je pense. Mais c'est plus facile, en effet, de fermer la porte : c'est plus rangé et du coup, ça nous emmerde* [rires]. (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)



5.3 La parentalité, un frein à la carrière ? Les femmes plus touchées

Plusieurs études ont déjà souligné que, malgré des aspects positifs dans la gestion autonome du temps, l'important investissement dans le travail et la *long hours' culture* rendent très difficile l'atteinte d'un équilibre satisfaisant, et ce tout particulièrement pour les femmes (Bozzon, Murgia, Poggio & Rapetti, 2017 ; Dorenkamp & Weiß, 2018 ; Ysseldyk, Greenaway, Hassinger, Zutrauen et al., 2019 ; Schaare & Russell, 2023). Parmi les 22 femmes postdocs interrogées par Mendez et Watson (2024) aux États-Unis, toutes ont évoqué le souhait d'avoir des enfants (sept en avaient déjà). Douze souhaitaient une carrière académique, une dans l'industrie et neuf étaient indécises : parmi ces dernières, toutes les neuf avaient une ambition académique par le passé mais étaient désormais en réflexion quant au meilleur moyen pour elles de combiner le travail et la vie de famille. Quasiment toutes signalent avoir ressenti une pression à sacrifier leur volonté d'avoir des enfants pour pouvoir poursuivre une carrière académique. Certaines ont néanmoins estimé que le postdoctorat était une période plus propice pour avoir un enfant que d'attendre d'avoir un poste permanent. Les autrices de l'étude signalent par ailleurs que les notions de sacrifice et de culpabilité étaient très présentes dans les entretiens.

Au sein des *focus groups*, les quatorze personnes ayant un ou des enfants (huit femmes, six hommes) n'ont pas toutes fait part de difficultés majeures concernant la vie de famille. Par exemple, l'une a des enfants d'âge adulte qui ne sont plus à sa charge ; une autre explique vivre séparée du père de ses enfants et parvenir à profiter de façon très satisfaisante de la garde alternée, son travail lui permettant de bien combiner vie professionnelle et vie familiale d'une semaine à l'autre. Toutefois, plusieurs témoignages font état des difficultés liées à la parentalité et, si des hommes rencontrent aussi des difficultés, ce sont des femmes qui expriment le plus leur désarroi, expliquant dans quelle mesure elles vivent mal une situation qui, de plus, nuit à l'avancement de leur carrière.

- (Postdoc #8) *Moi, je le vis très mal. Je trouve que c'est très difficile. Parfois, je sens que mon bébé me freine...et donc je lui en veux...et puis si je prends du temps pour ma recherche, je ne passe pas de temps avec lui, donc je m'en veux. C'est très difficile, [...] et la question familiale empiète vraiment sur mes perspectives de carrière en ce moment. Là, je perds un an. Mon partenaire est très impliqué mais quand il y a quelque chose, c'est souvent la maman... Trois mois de congé de maternité, excusez-moi, mais ce n'est pas assez. Je ne dors pas, donc je n'arrive pas à être aussi performante. C'est très impactant dans ma carrière, actuellement. C'est un choc parce que je ne m'attendais pas à ce que ce soit si difficile. Je ne sais pas si vous le ressentez pareillement en tant que mamans et papas mais moi je le vis très mal, et le postdoc n'aide pas.* (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #10) *Oui. Moi aussi, la 1ère année, il a très mal dormi...jusqu'à ses huit mois, il se réveillait toutes les heures. J'ai dû recommencer quatre mois et demi après mon accouchement... J'ai eu un mois et demi en plus après les trois mois, mais pour épuisement postpartum. Ce n'était pas fun... C'était très compliqué d'être confrontée aux mêmes charges mais en étant dans cet état-là. Ce n'est qu'après un an que j'ai commencé à retrouver mon rythme mais après, mon postdoc s'est terminé.* (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #12) *En tant que père, je ressens ça mais dans un ordre de grandeur inférieur.* (H, SEN, profil académique)

La maternité serait d'autant plus difficile à vivre dans ce contexte que le soutien institutionnel ne serait pas toujours à la hauteur. Certaines postdocs ont évoqué la complexité des démarches à effectuer pour bénéficier d'aides existantes, surtout dans les mois entourant l'accouchement où l'impact physique et mental est plus important.



Quand j'ai accouché, il y a eu un report de mon contrat le temps de mon congé de maternité mais...pas pour le congé d'allaitement. Mais c'est en train de changer, à ce que j'ai compris... Ce sont des démarches très fastidieuses, surtout quand on a un bébé depuis une semaine ! J'ai su que mon congé d'allaitement était accepté deux jours seulement avant la fin de mon congé de maternité. Je ne savais pas si je devais reprendre le boulot, je n'avais pas de crèche...c'est un stress supplémentaire. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

Je voudrais dire aussi que j'ai vécu une situation discriminante par rapport au fait que j'avais eu quatre mois et demi de congé au lieu de trois [pour raisons médicales]. Il y a des mesures [dans mon université], comme des contrats-ponts, mais je n'étais pas éligible parce que j'ai eu un mois et demi de plus. C'est déjà compliqué [d'être parent] mais, quand on est une femme, on va en plus se retrouver dans ces situations. Quand il y a des aides, on ne peut pas en bénéficier. C'est pour ça que je pourrais sortir de l'académique : je me retrouve dans une situation précaire alors que je pourrais avoir un peu plus de soutien. Oui, c'est très dur... (Postdoc #10, F, SHS, profil académique)

Enfin, cette difficulté de combiner le travail et la vie de famille n'a pas seulement un impact sur les femmes qui ont un enfant, mais également sur celles qui désirent en avoir, comme cela a été rapporté par Mendez et Watson (2024). En effet, dans l'un des *focus groups*, alors que l'une des postdocs rencontrées expliquait en début de discussion commencer à réfléchir à fonder une famille, pensant que son contexte personnel y était plutôt favorable, elle s'est trouvée interloquée par les témoignages de ses collègues du jour, au point de remettre en question ses projets : comme s'il était presque nécessaire de devoir faire un choix entre la carrière et la maternité.

- (Observatoire) [Postdoc #11], vous disiez que vous pensez tout doucement à avoir des enfants...

- (Postdoc #11) Oui mais là, ça fait un peu peur ! L'équilibre vie familiale et vie pro, avec tout ce que j'ai en charge actuellement, je ne me vois pas gérer un petit être à la maison... J'ai peur de ne pas pouvoir aménager ma charge de travail le jour où je déciderai d'aller vers la parentalité. Ça me...je... (F, SEN, profil intermédiaire)

- (Postdoc #8) Désolée... (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #11) Non mais c'est une vraie crainte, ce n'est pas une vue de l'esprit. Maintenant, j'ai une relation privilégiée avec mon chef, donc j'imagine qu'on pourrait... Mais encore une fois, ça revient à notre charge personnelle de dire "non", et si on n'a pas la force de caractère de dire « non, je ne vais pas plus loin sinon je me fais du mal », on se fait bouffer.

- (Postdoc #8) Surtout que le postdoc sert aussi à filtrer un certain type de personnalité qui résiste à ces pressions, comme des gens qui décident de ne pas avoir d'enfants, de mettre la priorité sur sa carrière. Mais tu ne devrais pas avoir à choisir entre la carrière et la famille.

5.4 Persévérance malgré les effets négatifs des conditions de travail sur la santé mentale

De récentes études sur la santé mentale des postdocs ont abouti à des résultats alarmants. Dans une enquête réalisée auprès de 676 postdocs aux Pays-Bas, van der Weijden et Teelken (2023) révèle que 56% des postdocs interrogés ont expérimenté de la détresse psychologique et que 39% sont à risque d'avoir ou de développer des troubles psychiatriques. Ces taux de prévalence (qui ne varient pas significativement selon la durée du ou des postdocs ni selon le domaine) sont même plus élevés que ceux rapportés quelques années plus tôt dans des



études (pré-Covid) sur les doctorantes et doctorants (Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden & Gisle, 2017). Sur un échantillon de taille similaire en Allemagne (Schaare & Russell, 2023), il apparaît que 22% des postdocs sont modérément ou sévèrement en dépression (c'est-à-dire nécessitant un suivi médical, psychothérapeutique et/ou médicamenteux), un pourcentage trois fois plus élevé que pour l'ensemble de la population allemande. L'autrice et l'auteur soulignent également une corrélation entre le niveau de dépression et la charge de travail de ces postdocs.

Au sein des *focus groups*, certains problèmes de santé mentale ont justement été abordés sous l'angle de l'épuisement dû à la charge de travail, à l'accumulation des tâches et à une forme de pression, même tacite, à la productivité. Autant d'éléments participant à une remise en cause d'un système structurel et à une perte d'attractivité.

- (Postdoc #11) *De ce que je vois autour de moi, on est quand même du genre très travailleur, à dire "oui", à vouloir faire les choses parfaitement, à vouloir montrer qu'on est pertinent dans ce qu'on fait... Ça donne une accumulation de choses à faire et on ne s'en sort plus. Malheureusement, on est pris dans un engrenage qui fait que, pour la plupart des gens, l'issue c'est de péter un plomb.* (F, SEN, profil intermédiaire)

- (Postdoc #8) *Moi, mon médecin traitant m'a conseillé de m'arrêter pendant un mois, il y a quelques semaines, parce que justement, je pétais un plomb. Je ne l'ai pas fait. J'ai choisi de ne pas le faire parce que j'avais des reviews d'articles à rendre, que je devais travailler. J'avais trop bossé avant, trop donné pour lâcher l'affaire. Peut-être jusqu'à épuisement, mais c'est aussi la condition de postdoc [...] et parce que ce serait un échec de ne pas avoir un poste, de ne pas continuer dans la recherche. Ça rajoute des contraintes que je me mets moi-même ! Mon superviseur, il s'en fiche si je ne viens plus pendant trois mois.* (F, SHS, profil académique)

Il faut tout le temps être au taquet, être dans le challenge intellectuel, se remettre en question tout le temps, produire le plus possible... À un moment, j'ai fait un épuisement parce que j'acceptais tout ce qu'on me demandait. Toutes les demandes de review qu'on m'envoie, pour avoir le CV le plus béton possible...sans savoir si ça va servir à quelque chose, et en étant épuisée au final. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

Je ne sais pas si vous recevez ça aussi, mais j'ai souvent dans mes emails des invitations à des formations en management pour un peu tout, et notamment des formations en « burnout management ». Qu'est-ce que c'est que ce truc ? Gérer son burnout OK, mais il faut d'abord se demander pourquoi ça arrive ! Moi qui ai fait deux burnouts, je trouve même ça profondément insultant. Ce sont des périodes très dures, c'est une grande souffrance. Beaucoup de problèmes de mal-être sont liés à des problèmes structurels mais j'ai l'impression que ce qu'on crée, avec toutefois des gens très compétents et de bonne volonté, n'est jamais là pour remettre en cause le système. (Postdoc #9, H, SHS, profil intermédiaire)

Par ailleurs, une anxiété manifeste est plus particulièrement apparue dans les discours des postdocs au profil académique, liée à l'incertitude de leur position et à l'espoir de décrocher un poste permanent. En effet, s'ils et elles ont choisi cette voie en connaissance de cause, la perspective de ne pas pouvoir arriver à leurs fins peut être une importante source de stress.

- (Postdoc #12) *C'est une période très anxiogène.* (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #10) *Oui, très anxiogène.* (F, SHS, profil académique)

C'est pesant, ça donne du stress. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #17) *It scares me sometimes...at night, it's difficult to fall asleep. Maybe it's too much* [laughs]. (H, SVS, profil académique)

- (Postdoc #15) *You are not alone!* (H, SVS, profil académique)



- (Postdoc #17) *OK, that's good! Unfortunately [laughs]. But yeah, the idea of where I will end up in the future... Sometimes, it's very scary.*

Tous les désagréments évoqués par les postdocs dans ce rapport participent à souligner le constat suivant : malgré une majorité de personnes en postdoctorat manifestant le souhait de poursuivre dans cette voie, la carrière académique est associée à son lot de souffrances. Un paradoxe ? Selon Grinstein et Treister (2018), « Many postdocs are facing a well-being paradox. On the one hand, a postdoc position is a very meaningful step towards achieving many postdocs' central goal of obtaining a tenure track appointment. On the other hand, however, the growing realization that these positions are more scarce than ever before, as well as the long, frustrating, and not always rewarding postdoc journey significantly damages the well-being and satisfaction of many postdocs » (p. 7).

On constate une certaine peur quant aux conditions de travail liées à la vie académique à long terme. Cette crainte se manifeste chez les trois profils identifiés : elle rebute les postdocs du profil non académique, freine les postdocs du profil intermédiaire et inquiète les postdocs du profil académique.

- (Postdoc #20) *Personnellement, je n'envie pas les académiques. [D'autres approuvent.]* (F, SHS, profil non académique)

- (Postdoc #22) *On est peut-être bien de l'autre côté de la barrière, finalement...* (H, SVS, profil non académique)

Je crois que c'est même pire [quand on a un poste permanent] ! Quand j'entends un collègue me dire qu'il est content de partir à la pension, parce qu'il va enfin pouvoir faire de la recherche...c'est qu'il y a un truc qui ne va pas. En plus, on est choisi pour faire de la recherche, pour prolonger notre recherche, mais on se retrouve tous à...ne pas faire ça. (Postdoc #9, H, SHS, profil intermédiaire)

On est maso, en fait. On sait que ce sera pire mais on veut quand même y aller ! (Postdoc #8, F, SHS, profil académique)

6. TROUVER SA PLACE DANS UN SYSTÈME COMPÉTITIF AUX INJONCTIONS FORTES MAIS FLOUES

Le constat d'un manque de définition précise et communément acceptée sur le postdoctorat n'est pas neuf (Åkerlind, 2005). Aujourd'hui encore, il laisse les postdocs perplexes face à leur statut – qui, rappelons-le, n'en est pas officiellement un – et aux attentes qui y sont corrélées. Quelle place entre les chercheurs et chercheuses en doctorat d'un côté, et les académiques de l'autre ?

- (Postdoc #16) *I think it's weird, in the sense that it depends on the department's or university's vision of what a postdoc is. In a PhD, you are doing a PhD: you have to get a PhD thesis at the end. When you are a professor, you are a professor: you teach, you have your researchers... As a postdoc, you are something in the middle. Are you closer to a PhD or a professor? It depends. In the lab, I would say you are closer to the PhDs, you are doing your research on your own, you aren't in charge of any course, no admin responsibilities... Here, I feel I'm closer to academics. But I think there is uncertainty about what is expected from you, what are the responsibilities of your role... That's how I would define my first year of postdoc: not being sure exactly where you belong.* (H, SEN, profil académique)



- (Postdoc #13) *We are in-between: sometimes we think we are something, sometimes that we are nothing... I have this feeling of being in between and not part of any group.* (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #16) *That's right. Sometimes you have an academic meeting, and then a meeting for the PhDs, and you don't know if you belong to one group or the other, or not... As you say, you feel in between.*

Trouver sa place et une reconnaissance dans le système est d'autant plus complexe pour les profils non académiques, dans la mesure où ces postdocs ne se sentent tout simplement pas en phase avec le profil académique, ce que le milieu semble juger être le profil du « bon postdoc ». En effet, les postdocs ne jouant pas le jeu de la carrière académique seraient moins bien considérés alors qu'ils et elles réalisent pourtant un travail de recherche qu'ils ne considèrent pas de moindre qualité que les autres.

Par rapport à un mandataire FNRS, je ne me sens pas toujours très légitime, parce que je ne suis pas dans ce chemin tracé vers le poste académique. J'ai laissé tomber ça, je vois bien que je n'ai pas assez de publis, pas assez de bro... parce que c'est trop pour moi, que je ne veux pas ça. Mais alors tu es un peu un "déchet", sur le côté, tu végètes... Quel est notre statut ? Je n'ai pas l'impression qu'il y a vraiment une place pour des chercheurs en dehors de ce chemin tout tracé vers l'académique, ce "graal". (Postdoc #20, F, SHS, profil non académique)

Cependant, pour les profils académiques ou même intermédiaires, pour qui la carrière académique est un objectif ou à tout le moins une option sérieusement envisageable, trouver sa place n'est pas une mince affaire. Entre les injonctions à publier et à la mobilité internationale, la multiplicité des tâches connexes, la relation d'autonomie et de dépendance aux P.I. ou encore les critères d'évaluation formels ou tacites, les postdocs peinent à savoir précisément comment se positionner dans un système pourtant hautement compétitif.

6.1 La compétition, signe d'engorgement et frein à la collaboration

Dans les discussions, les postdocs ont très souvent fait état de la difficulté d'accéder à un poste permanent. La réalité du marché du travail académique est telle que le nombre de places est limité et que toutes les personnes qui y aspirent ne pourront pas y parvenir, d'autant plus que ce marché du travail est international et que la concurrence s'élargit bien au-delà de la FWB. La compétition est alors très rude, en particulier pour celles et ceux qui souhaitent rester en Belgique.

C'est très compétitif parce que plus on avance et plus il y a un engorgement. C'est de plus en plus bouché, donc de plus en plus compétitif. C'est une course à qui est allé en Chine, aux USA, etc., à qui a fait 25 postdocs puis nous, on arrive avec notre thèse et un seul postdoc... (Postdoc #4, F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #15) *The competition is really not easy... Imagine that you are working in a lab for 15 years, since you are PhD, and you work day and night [...] to get a position... Then a position opens, and someone from the Netherlands jumps in and take the position because he has more papers than you.* (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #18) *I think this competition is everywhere.* (F, SVS, profil non académique)

- (Postdoc #13) *I think that the point is: there is no position for everyone. If all the PhDs want to become a professor, it's impossible.* (H, SEN, profil académique)



Ensuite, la compétition se fait également ressentir pour accéder à des positions postdoctorales, bien que cela ne soit apparemment pas tout à fait une difficulté dans l'absolu : cela dépend des ambitions poursuivies et des « sacrifices » que l'on serait prêt à opérer, comme celui de partir à l'étranger. « *Si on veut bouger, je trouve que ce n'est pas compliqué de trouver un postdoc à l'étranger* » (Postdoc #3, H, SEN, profil académique). En FWB, certains financements sont plus prisés (les mandats FNRS, par exemple) et, par conséquent, les chances de les obtenir sont moindres. Les chercheurs et chercheuses doivent alors se rabattre sur d'autres financements, quitte à parfois s'éloigner de leur projet de recherche initial : « *On fait aussi avec ce qu'on trouve* » (Postdoc #2, H, SEN, profil académique). En plus du travail et de la pression qu'elle entraîne, cette compétition peut également engendrer de la frustration dans la mesure où les postdocs ont le sentiment de donner le maximum, de voir la qualité de leur travail reconnue mais de ne pas voir leurs efforts récompensés.

Un truc qui me marque beaucoup, c'est toute cette compétitivité. Par exemple, quand on passe un examen, on peut étudier à fond, on réussit et ça n'empêche pas que d'autres le réussissent en même temps. Ici, on peut faire du mieux qu'on peut, être le plus brillant dans son labo, mais il y aurait toujours quelqu'un d'autre... J'ai vécu ça quand j'ai postulé au FNRS la dernière fois : ma candidature a été gradée A, j'avais la meilleure note de mon université, mais je ne l'ai pas eu parce qu'il n'y avait pas assez de sous. J'ai l'impression qu'on peut faire du mieux qu'on peut, tout donner, mais ça ne suffit pas. [...] Je trouve que cet aspect est parmi les plus durs : savoir qu'on peut tout donner mais que ça ne suffit pas. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

Enfin, la compétition est également ressentie entre individus au sein même des labos, causant une ambiance négative dans les collectifs et allant à l'encontre de la collaboration, pourtant régulièrement présentée comme une vertu importante dans la recherche scientifique.

Je trouve aussi qu'il y a beaucoup de compétition au sein même d'un labo, entre postdocs. C'est parfois super difficile d'être copine avec une collègue et de voir qu'elle a un grant et pas nous...ou bien on se demande si on doit lui dire qu'on a soumis une candidature, parce qu'elle risque de soumettre aussi... On sent qu'il y a parfois des jalousies, des choses qui peuvent être pesantes. C'est un peu le jeu... (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

La compétition, tout le temps être en compétition... Il faudrait travailler avec plutôt que contre. Quand tu vois des académiques qui se volent des sujets... (Postdoc #20, F, SHS, profil non académique)

6.2 La pression à la publication, toujours pleinement d'actualité

La culture du *publish or perish* amène une pression bien connue dans le milieu académique et de récentes études ne montrent pas de réels changements en la matière : les publications (et leur nombre, en particulier) sont toujours une préoccupation centrale des chercheurs et chercheuses, *a fortiori* au stade postdoctoral (Ta, Hoang, Khong & Dang, 2024 ; van der Weijden & Teelken, 2023 ; Ysseldyk et al., 2019). Ce constat s'est vérifié dans les *focus groups*, où la pression à la publication est apparue comme une réalité inéluctable.

Tout de suite [en commençant mon postdoctorat], mon directeur de recherche m'a dit qu'il fallait que je pense à publier, que je pense à la suite, etc. (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)



Là, je suis dans l'optique de publier des articles pour mettre sur le CV... [...] Pour le FNRS, ce sont les publications qui jouent beaucoup. La mobilité, j'en ai déjà eu, donc maintenant ce sont les publications... (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

C'est toujours pareil : pour obtenir un grant, il faut avoir des publications... (Postdoc #5, F, SVS, profil intermédiaire)

Les publications vont jusqu'à devenir l'indicateur principal du travail réalisé et cette culture est tellement prégnante que même les postdocs au profil non académique disent la ressentir. Elle opère également comme un repoussoir pour certains postdocs, qui n'y voient pas de sens.

Quand tu es postdoc, même si tu ne veux pas de parcours académique, tu dépends quand même d'un professeur qui, lui, a besoin de publier. Cette pression te revient directement, tu es quand même dans un engrenage qui fait que c'est compétitif. [...] On sent la pression. Quand tu sors d'un postdoc, on te demande combien de publis tu as eu. Ben moi, zéro... [...] Et on se dit qu'en fait, je n'ai rien glandé. Mais si tu fais huit publis, on va se dire que là, t'as vachement bossé, alors que ça ne veut peut-être rien dire. (Postdoc #22, H, SVS, profil non académique)

- (Postdoc #21) *C'est clairement ça qui me rebute dans l'idée de la carrière académique. Publier pour publier, non ! Je n'y trouve pas de plaisir. Moi, j'ai envie d'écrire quand j'ai quelque chose à dire. [...]* (F, SHS, profil intermédiaire)

- (Postdoc #23) *C'est aussi une des choses qui me rebutent complètement par rapport à la carrière académique. Publier pour publier. On ne publie pas que quand on a quelque chose à dire. [...]* (F, SHS, profil non académique)

- (Postdoc #21) *Et si tu ne publies pas, tu n'existes pas [d'autres approuvent].*

Cependant, chaque personne ne ressent pas automatiquement cette pression ou ne la vit pas forcément négativement. Dans l'un des *focus groups*, certains tentaient de relativiser l'importance qu'avait pour eux la pression à la publication sans pour autant nier sa réalité et l'influence du contexte :

- (Postdoc #12) *La pression à la publication, oui, mais je ne m'en fais pas une formalité non plus. (H, SEN, profil académique)*

- (Postdoc #9) *Moi je ne le ressens pas trop... Celui qui a fait 30 articles n'est pas mieux que celui qui en a fait 17. Il faut voir quel article, sur quoi... Si on peut recycler six fois le même article, en changeant un petit peu les choses... (H, SHS, profil intermédiaire)*

- (Postdoc #8) *Oui mais si on a écrit cinq articles, supervisé trois mémoires et qu'on s'est occupé dix fois du café dans des conférences, et qu'un autre a juste écrit 20 articles, c'est celui-là qui aura le poste. (F, SHS, profil académique)*

- (Postdoc #9) *Oui, bien sûr...*

6.3 La mobilité internationale : entre opportunité et contrainte, le poids de et sur la vie familiale

L'expérience de mobilité internationale est reconnue et encouragée au sein du milieu académique comme étant enrichissante et permettant d'acquérir davantage de compétences et de connaissances dans un autre environnement. Sans nier ces avantages liés à l'expérience de mobilité, les postdocs interrogés ont surtout fait apparaître une réalité bien plus nuancée et pragmatique. En effet, la mobilité internationale a majoritairement été perçue par les postdocs belges rencontrés comme une injonction contraignante dans l'optique d'une



carrière académique. À l'instar des publications, les lignes du CV sur les expériences à l'étranger seraient, selon elles et eux, déterminantes pour la suite du parcours à l'université.

In some projects, and even the FNRS permanent positions, you will have more points in the evaluation if you go have international mobility. (Postdoc #15, H, SVS, profil académique)

*Si on postule pour un poste permanent, le premier critère qu'on nous demande, c'est la mobilité. À l'Université ****, il y a eu un poste qui s'est ouvert et j'avais déjà une expérience d'enseignement, mais je ne l'ai pas eu. Voilà c'est comme ça, je le comprends bien, mais c'était notamment pour ce critère de mobilité. (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)*

C'est quand même une limite de se dire qu'on ne peut faire qu'un postdoc dans le pays où on a fait son doctorat, et après il faut d'office aller à l'étranger, sinon on n'a aucune chance. (Postdoc #10, F, SHS, profil académique)

L'importance accordée à la mobilité internationale explique dès lors des situations où celle-ci apparaît comme essentiellement stratégique.

Ma directrice de thèse m'a un peu poussé à aller vers les USA car ça fait bien sur un CV. [...] Moi, j'étais célibataire sans enfant, et jeune, ce n'était pas un gros sacrifice. Pour acquérir de l'expérience, je me suis dit que c'était le moment où jamais. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

Moi, je ne suis partie [en mobilité internationale] que pour pouvoir revenir ici. (Postdoc #4, F, SHS, profil académique)

De plus, plusieurs postdocs ont fait part du manque de sens relatif à certaines situations dans lesquelles les séjours à l'étranger étaient superficiels voire presque fictifs, détournés de leur objectif principal pour simplement répondre à l'injonction ou à des critères d'éligibilité. Certains pays auraient plus de valeur que d'autres à l'évaluation et, dans d'autres cas, le seul nom de l'université d'accueil suffirait même comme gage de qualité scientifique.

Après mon doctorat, il y avait l'idée de pouvoir faire un postdoc [dans mon université] mais, pour le financer en obtenant une bourse défiscalisée, il fallait aller à l'étranger. Avec mon promoteur, on a écrit – enfin, j'ai écrit – un projet qu'on a déposé [dans une université à l'étranger], avec une P.I. qu'on connaissait très bien, et c'est comme ça que j'ai été officiellement recrutée là-bas. Je développais ce qu'ils souhaitaient développer mais en sachant que je n'allais pas rester, que ce n'était que temporaire car l'objectif après était de revenir ici. J'allais là-bas uniquement pour des conférences...j'y suis allée quatre fois. (Postdoc #5, F, SVS, profil intermédiaire)

Pour un poste permanent, de prof ou de Chercheur qualifié, il y a cette pression venant de l'extérieur... Les gens qui sont passés aux États-Unis par exemple, vont passer en priorité par rapport à des gens qui ne sont allés « que » en France, en Suisse... On favorise les chercheurs qui sont partis tout de suite à l'étranger. (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #19) *J'étais [à l'étranger] et quand je suis revenu, j'avais fait plein de trucs donc je me voyais avoir un poste permanent, mais on m'a dit : « [ce pays], c'est pour les vacances. Pour avoir un poste, tu dois aller à Princeton ». (H, SEN, profil intermédiaire)*

- (Postdoc #22) *C'est vrai qu'il y a des unifs beaucoup mieux cotées que d'autres. Dans les domaines technologiques, il faut aller au MIT, à Harvard, Stanford, les trucs comme ça. (H, SVS, profil non académique)*

- (Postdoc #19) *J'ai plein de copains qui ont fait ça : en fait, ils sont juste allés glander quatre mois dans un labo. C'est leur boss qui leur a dit d'aller là-bas, pour revenir après.*



L'injonction à la mobilité est également rendue compliquée à appréhender, à cause à la fois de l'impact de la vie familiale sur la mobilité et de l'impact de la mobilité sur la vie familiale. Dans les études centrées sur le concept d'*identity-trajectory* (Chen, McAlpine & Amundsen, 2015 ; McAlpine & Amundsen, 2018 ; Skakni, Calatrava Moreno, Seuba & McAlpine, 2019), il est souligné l'influence des facteurs personnels/familiaux sur les choix de carrière professionnelle chez les chercheurs et chercheuses en début de carrière. Cette influence est ressortie de manière très prégnante dans les *focus groups* : pour les postdocs en couple, sans mais surtout avec enfants, l'opportunité ou la contrainte (en fonction de chaque individu) d'un séjour de plus ou moins longue durée à l'étranger n'apparaît pas comme un simple choix de carrière individuel.

Pour l'une des personnes rencontrées, la mobilité internationale n'était pas une option pour elle, pour des raisons familiales. Malgré tout, elle se maintient dans un profil académique où son objectif reste celui d'obtenir un poste permanent, tout en reconnaissant que l'expérience de mobilité internationale a beaucoup d'importance pour le CV et que cela joue indéniablement en sa défaveur.

À l'inverse de tout le monde, ce qui a été très clair pour moi dès le début avec la promotrice que j'avais contactée pour faire les demandes de financement, c'était que je ne voulais pas bouger. J'ai ma vie de famille. Même si on peut essayer de faire des arrangements, j'ai dit clairement dès le début que je ne voulais pas ça. Et je suis bien au clair avec le fait que ça risque de poser un problème à un moment... (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

Des témoignages ont mis en avant la difficulté d'emmener sa famille à l'étranger, d'imposer à leur compagne ou compagnon de faire ce que plusieurs ont nommé un sacrifice. À ce titre, trouver un financement postdoctoral à la frontière d'un pays limitrophe est apparu comme une solution, bien que partielle car étant malgré tout très impactante sur l'équilibre familial.

- (Postdoc #6) Mettre sa vie familiale entre parenthèses pendant un an, ça n'a pas été évident. [...] La famille s'est construite et j'avais le sentiment d'avoir déjà fait souffrir assez ma compagne, donc c'était important de revenir [en Belgique]. Ce n'est pas évident de s'installer à l'étranger avec un enfant quand il n'y a pas un poste permanent à la clé. Je me souviens m'être renseigné pour une crèche, et le coût était plus élevé que mon salaire, qui était déjà très bon là-bas. Je me disais qu'avec ce bon salaire, ça allait être bon, mais quand ils m'ont donné les prix, ça n'allait pas être possible en fait. Ce n'est pas évident. (H, SVS, profil académique)

- (Postdoc #2) Comme tu disais, la situation familiale aussi est très importante. Pour ma part, j'avais un enfant en bas âge, ma compagne avait un boulot stable et le critère pour ma recherche de postdoc, c'était de rester dans un rayon de 300-400 km, avec l'idée de vivre sur place mais suffisamment proche que pour pouvoir revenir facilement en cas de problème à la maison. Je voulais faire de la recherche mais je ne voulais pas imposer ça à ma famille, essayer de trouver un équilibre entre les deux. [...] Ma compagne en a vraiment beaucoup souffert, c'était beaucoup de sacrifice. Maintenant, elle revit un peu... (H, SEN, profil académique)

Dans l'échantillon, deux jeunes mères en particulier ont évoqué le fait que leur maternité était un frein par rapport à l'injonction à la mobilité internationale, s'ajoutant aux difficultés liées à la fatigue et à la charge de travail au quotidien. La perspective d'une mobilité n'est pas exclue mais est mal vécue et ne préfigure pas un bien-être correct pour ces chercheuses.



- (Postdoc #8) *Il y a une injonction à avoir des expériences en dehors de la Belgique. Pourtant, j'ai vécu [à l'étranger] dans le cadre de mes recherches doctorales. Là je suis devenue maman il y a peu de temps, et je trouve que ces injonctions à l'internationalisation du profil académique limitent beaucoup mes perspectives de carrière. (F, SHS, profil académique)*

- (Postdoc #10) *Je rejoins ce point-là, je pense que j'ai un profil similaire. Je suis aussi devenue maman récemment, et pour la suite je ne me vois pas aller à l'étranger. Ça limite mes options pour la suite. Un Marie Curie par exemple, ce n'est pas une option que je considère... [...] Pourtant, j'ai quand même postulé pour un poste permanent [à l'étranger]. Mais clairement, ce n'est pas du tout ce que je me souhaite...mais voilà, je sais aussi que ce sont des opportunités... [...] (F, SHS, profil académique)*

- (Observatoire) *Vous pourriez donc aller à l'étranger.*

- (Postdoc #10) *Oui, je pourrais me mettre dans cette situation-là, mais ce n'est pas du tout ce que je me souhaite. Pour mon couple, pour mon enfant... Mais je suis prête à faire des efforts, si on peut dire. Je me dis que ça pourrait être temporaire...voilà...je n'ai pas postulé en me disant que c'est le poste de mes rêves. Je peux trouver des avantages dans une situation comme ça.*

Être postdoc en mobilité internationale : la barrière de la langue

La réalité du quotidien professionnel et personnel a évidemment été au cœur du *focus groups* rassemblant des postdocs venus de différents pays du monde pour rejoindre, à durée déterminée, une université de la FWB, attirés grâce à des contacts privilégiés avec un ou une P.I., par la volonté de vivre une expérience en Europe et/ou par les conditions offertes par la Belgique (salaire et niveau de vie satisfaisants, position géographique centrale). Ils et elles ont longuement échangé sur leur vécu en pointant principalement les difficultés liées à leur intégration et à la barrière de la langue française. Selon Jaudzims et Oberschelp (2024), dans une récente étude réalisée en Allemagne, la langue est effectivement le principal obstacle pour les chercheurs et chercheuses internationales. Bien que peu problématique au niveau de la recherche scientifique proprement dite, la pratique de la langue locale est importante pour l'enseignement ou les activités plus institutionnelles, et cela entrave l'intégration des internationaux pour accéder à des postes plus importants.

D'après les discussions au sein du *focus group* précité, les contextes varient mais, lorsque la majorité du labo est francophone, le français s'impose directement comme la langue d'usage, même si les collègues sont généralement à même de converser en anglais. Lorsque la présence de nombreuses personnes non francophones est la norme, la situation change et l'anglais est privilégié, bien que le français reste utilisé entre locaux, notamment lors d'interactions qui s'écartent du cadre professionnel.

In my lab, we have a huge gap between French speakers and non-French speakers. It's not that we are isolated, because French speakers can speak English and they want to participate and so on, but you really feel that we are two different groups. It's just that everybody stays in the comfort zone, and the comfort zone is to speak your native language. They certainly don't do this to annoy you or exclude you...they say that if I can't understand in French, I can ask them but I'm not gonna tell them to repeat every two or three sentences. (Postdoc #18, F, SVS, profil non académique)

Not in the lab for me. I may be an exception. Most of my colleagues are international... Even with the Belgians, they always try to talk to me in English, asking for your suggestions, opinions or something. Of course, in specific situations, like when they gossip, they continue speaking French but we want to know what they are talking about [laughs]. (Postdoc #17, H, SVS, profil académique)



Les opportunités en termes de tâches d'enseignement ou d'encadrement peuvent également être limitées dans la mesure où la plupart des cours sont donnés en français et les mémoires rédigés dans la même langue – avec des variations selon le domaine de recherche, le nombre d'étudiantes et étudiants à encadrer, le nombre de personnes venant de l'étranger maîtrisant davantage l'anglais, etc. Un certain isolement est dès lors ressenti par ces postdocs qui n'ont pas toujours l'impression de pouvoir pleinement développer leurs compétences mais aussi de pouvoir participer à la vie du labo, à du travail collaboratif, et à faire profiter leurs collègues de leur propre expertise. Même pour la recherche, cela représente donc un frein et engendre un sentiment de frustration, voire d'inutilité qui ternit une expérience pourtant jugée positive par les personnes rencontrées, qui ont souligné à plusieurs reprises les bons rapports entretenus avec leurs collègues.

We are undervalued. We can contribute more but we don't have the opportunities to do so. (Postdoc #13, H, SEN, profil académique)

I feel I've also been a little limited by coming here, in this lab, by not speaking French. It prevents people to come to me for advice [others agree]. I don't get the opportunities to work with master students. I supervised somebody but his master thesis was in French, so I didn't really have the opportunity to be involved. In [my country], I used to teach and I really enjoyed that but I can't do that here. Sometimes, I feel like my role is a bit useless, like I'm not contributing to anything that I could. I feel like some of my skills are being wasted. I don't know how to collaborate more within my group or the people immediately around me, because I feel the language barrier. People will just feel naturally more confident and comfortable going to other people who speak French rather than coming to me and asking questions. Even if it's in an area that I have an expertise. So, that can be quite isolating sometimes, and frustrating. [...] And I think that my English skills are very valuable to my lab. We do regular meetings in English but...still nobody is coming to my office to ask advice about something to write in English, about the paper they wrote, how to say this properly, etc. And I would like to do that more! I know I can bring them something valuable but they are not using me enough. (Postdoc #14, F, SVS, profil intermédiaire)

More than isolated is that I feel that my role is much secondary than what it could be in terms of scientific knowledge. I don't feel I'm able to help other researchers in topics that we could collaborate with much if we speak English. So, it's not that I feel isolated because socially it goes well, but professionally yes, kind of. I haven't collaborated with any PhD students here. I feel that my role has been diminished because of the language. (Postdoc #16, H, SEN, profil académique)

En outre, l'apprentissage du français n'est pas forcément aisé car les cours doivent être pris en dehors des heures de travail. L'une des postdocs signalait avoir été contrainte d'arrêter ses cours de français car ses journées devenaient trop épuisantes.

6.4 Travail scientifique en autonomie mais statut de dépendance à un ou une académique

Si cela peut engendrer des problèmes de porosité entre vie privée et vie professionnelle, ainsi qu'une tendance à multiplier les heures supplémentaires, l'autonomie dans le travail de recherche dont déclarent jouir les postdocs interrogés est l'un des principaux points positifs apparus dans les discussions. Le travail au quotidien semble réalisé de façon très libre, même si le projet sur lequel ils et elles travaillent n'est pas toujours un projet construit personnellement.



À plusieurs reprises, des comparaisons ont été faites à ce sujet avec le doctorat, période pendant laquelle la supervision serait globalement plus présente et, surtout, où le statut, l'expérience et la légitimité sont bien différentes.

C'est extrêmement différent avec le doctorat, où on a beaucoup de comptes à rendre. Déjà pendant la thèse, j'avais de la liberté, mais là c'est incomparable. [...] On a plus de liberté, on peut proposer plus de choses pour le labo ou pour nous. Le doctorant, en général, il fait ce qu'on lui dit – même si on est assez cool aussi. Il peut moins discuter. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #16) *Professionally speaking, we talked a lot about negative aspects but I have a very good [experience] here, in the sense of liberty to work on what I want. (H, SEN, profil académique)*

- (Postdoc #15) *Yes, I totally agree. (H, SEN, profil académique)*

Pour l'instant, ça se passe vraiment bien, les gens avec qui je travaille sont top. Officiellement, ils sont mes superviseurs mais, officieusement, je dirige un peu le projet comme je l'entends. (Postdoc #6, H, SVS, profil académique)

Cette autonomie n'est néanmoins pas pour autant synonyme d'indépendance. En effet, la liberté dans la conduite de la recherche au quotidien s'accompagne, selon l'avis d'une majorité des postdocs interrogés, d'une relation de dépendance aux P.I., disposant d'un poste académique permanent. La question du pouvoir des P.I. et de la relation de subordination avec les postdocs a déjà été abordée dans d'autres études (Hayter & Parker, 2019 ; Skakni et al., 2019) mais les témoignages récoltés dans le cas présent montrent particulièrement bien l'éventail d'éléments par lesquels l'action d'un, d'une ou de plusieurs P.I. est quasiment indispensable, d'autant plus si une carrière académique est visée : monter un projet, déposer un projet en postulant pour un financement, intégrer un réseau, recevoir des propositions de collaborations ou être informé d'opportunités de financement, être recommandé pour un poste... Cette dépendance amène certaines situations de frustration où les postdocs peuvent se sentir freinés dans le développement de leurs recherches, ressentir de l'injustice liée à l'invisibilisation de leur travail ou encore se voir contraints à « tordre » leur projet personnel. Dans ces situations, ce n'est dès lors pas tant l'excellence d'un projet qui guide celui-ci mais la stratégie qui sous-tend sa construction.

- (Postdoc #1) *On a tous postulé à des grants au nom de nos chefs. C'est eux qui l'ont officiellement, et pas nous. Idem pour les co-promotions de thèse. [...] Il y a beaucoup de chercheurs non-permanents, et pas beaucoup de chercheurs permanents qui peuvent prêter leur nom. On dépend de ces permanents qui doivent être experts dans notre domaine, avoir un CV bien pour le FNRS par exemple (ce n'est pas toujours le cas), et qui n'ont pas déjà un autre projet. (F, SHS, profil académique)*

- (Postdoc #6) *Cela veut dire que notre P.I. doit être compétitif lui-même, qu'il soit porté sur les publis, mais on a aussi besoin de notre indépendance, donc parfois il vaut mieux ne pas mettre le P.I.... Bref. [...] (H, SVS, profil académique)*

- (Postdoc #5) *Ça dépend du grant mais pour moi, il vaut souvent mieux mettre le nom de mon P.I., sinon j'aurai beaucoup moins de chances de l'avoir parce que j'ai beaucoup moins de publications que lui. [...] (F, SVS, profil intermédiaire)*

- (Postdoc #6) *Je me rends compte à quel point ça peut être une barrière dans le CV, en termes de visibilité.*

C'est même une frustration : moi j'ai envie d'avancer, d'avoir un poste permanent pour pouvoir lancer plein de trucs sur le plus long terme. [...] Là, je me sens un peu impuissant à faire avancer les choses. Il faut toujours demander à quelqu'un de supporter le projet, mais



si la personne a déjà un autre projet, elle ne peut pas postuler deux fois... (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

Je trouve que le pire, c'est que les projets de recherche finissent par être contraints par ça : on finit par tordre le sujet pour s'adapter, par exemple au prof qu'on sollicite pour participer, et on se retrouve avec un projet qui n'est pas celui qu'on voulait. (Postdoc #9, H, SHS, profil intermédiaire)

Plusieurs postdocs ont malgré tout tenu à préciser leurs bonnes relations avec leur P.I., leur soutien et le fait qu'ils et elles n'étaient pas responsables d'un système favorisant cette dépendance.

Je voudrais nuancer ma situation : il n'y a aucune pression qui vient de mon PI. C'est plutôt ce qui m'est demandé, si je postule pour un ERC ou des choses comme ça... Ce n'est pas une pression qui vient de lui mais de ce qu'il faut avoir pour postuler. C'est une pression que je me mets moi-même, et j'ai aussi beaucoup de chance. Ce sont plutôt les situations externes, la réalité du terrain. Il faut publier, avoir des publications, de l'expérience... Même quand on a de la chance d'un point de vue relationnel, ça reste difficile. Ça doit être encore pire quand on n'a pas ce soutien. (Postdoc #10, F, SHS, profil académique)

The lab, the P.I. are very important because as postdocs we are under an umbrella. But I have no problem here, everything is very smooth. My supervisor is always teasing me to go further, look for positions...he integrates me a lot. (Postdoc #13, H, SEN, profil académique)

Ce soutien est toutefois variable car lié au bon vouloir des individus. Dans l'échantillon, aucun postdoc ne s'est réellement plaint de mauvais traitements mais des témoignages de « comportements irresponsables » recueillis par Hayter et Parker (2019) aux États-Unis ont montré que le pouvoir détenu par les P.I. pouvait être très problématique (sexisme, invisibilisation des contributions, menaces sur le renouvellement de visa, demandes de surinvestissement, etc.). Cela montre à tout le moins les potentielles dérives du système, dont les postdocs interrogés sont conscients :

Pour avoir un poste, on a besoin de lettres de recommandation. Du coup, il y a quand même cette injonction à la servitude. [D'autres approuvent] (Postdoc #8, F, SHS, profil académique)

Ce n'est pas dans ton intérêt de dire "non", en fait. Si tu veux espérer une carrière... (Postdoc #12, H, SEN, profil académique)

Moi, je n'ose pas encore dire "non", parce que je viens de revenir et qu'il faut que je fasse un peu ma place au labo. J'aimerais bien parfois, mais voilà... (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

6.5 Correspondre au profil du « bon postdoc », mais comment ?

Selon Bahnson et al. (2024), les attentes imprécises et les objectifs ambigus liés au postdoctorat empêchent les postdocs de savoir comment ils doivent agir durant cette période. Par exemple, la multiplicité des tâches et des projets peut être subie ou désirée mais la question de leur reconnaissance, valorisation ou utilité stratégique pour la carrière reste nébuleuse pour les postdocs.

- (Postdoc #10) L'argument « ce sera bien pour ton CV » est énormément utilisé. Mais alors tout est bon pour le CV, en soi ! On se retrouve... (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #8) Agent de voyage ! (F, SHS, profil académique)



- (Postdoc #10) *Oui, voilà...*
- (Postdoc #12) *Exact ! (H, SEN, profil académique)*
- (Postdoc #9) *Mais est-ce qu'on est censé être là pour « marquer des points » ... ? (H, SHS, profil intermédiaire)*
- (Postdoc #8) *C'est ce qu'on nous fait ressentir.*
- (Postdoc #12) *Plus que ressentir...*

On essaye d'être complet partout mais c'est compliqué. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

Se pose dès lors la question de l'évaluation de leur travail, au-delà des critères de publication et de mobilité internationale. Des injonctions contradictoires sont ressenties et les postdocs ne savent plus exactement comment se positionner au mieux entre critères officiels et critères officieux, qui plus est lorsqu'ils et elles postulent à des fonctions différentes que sont par exemple les mandats de recherche FNRS (centrés sur l'activité de recherche) et les postes académiques au sein des universités (pour lesquels l'accumulation d'expérience et de compétences en enseignement ou en encadrement peut permettre de satisfaire aux futures exigences requises). De plus, le caractère temporaire du postdoctorat et les financements de courte durée imposeraient aux postdocs de « saisir les opportunités » sans forcément savoir si le choix effectué est le bon ni être en mesure de prendre le temps de développer son ou ses thèmes de prédilection.

[Être postdoc], c'est aussi se dire que n'importe quelle opportunité qui apparaît, même si elle n'est pas idéale, il faut que je la saisisse. Prendre ce qui vient pour mettre toutes les chances de son côté pour avoir un poste fixe, et c'est ce genre de petites choses qui les permettent. C'est comme ça qu'on se retrouve à accepter telle chose parce qu'on ne sait jamais, que ça nous permettra peut-être de nous démarquer d'autres candidats. Oui, on est tout le temps en mouvement. Comme le disait [Postdoc #9], ce n'est pas un moment où on peut se poser un peu, essayer de réfléchir à la carrière à long terme, alors que c'est ce qui nous serait le plus bénéfique au final. Si on veut un poste fixe, il nous faut aussi un agenda de recherche à long terme, pour aller au-delà de ce que donne un postdoc, mais en réalité ça ne se passe pas comme ça... (Postdoc #10, F, SHS, profil académique)

La spécialisation ou la diversification fait également débat au niveau de l'expertise scientifique en elle-même. Malgré la promotion de la multidisciplinarité et de l'innovation en recherche, les postdocs ressentent la nécessité d'une véritable spécialisation pour espérer construire une expertise unique, qui à nouveau, leur permettrait d'augmenter leurs chances d'accéder à des postes permanents, si tel est leur souhait. Or, les opportunités de financement ou leur curiosité scientifique personnelle les orientent parfois vers un élargissement du spectre de leur expertise. Autrement dit, une diversité potentiellement positive mais pouvant dans le même temps être défavorable pour leur CV.

- (Postdoc #2) Avoir des propositions sur des lignes qui ne sont pas forcément les nôtres, ça ne m'a jamais dérangé. Je trouve ça plutôt stimulant. C'est vrai qu'on développe une expertise, une affinité pour une thématique de recherche, mais le fait d'avoir des propositions pour aller à gauche ou à droite et tâter d'autres terrains, c'est super stimulant intellectuellement. Ça permet d'avoir accès à de nouvelles ressources, d'apprendre de nouvelles techniques, d'autres approches. Plus on vieillit et plus on a tendance à se mettre des œillères, alors que ça devrait être l'inverse, on devrait s'ouvrir le plus possible et sortir de sa zone de confort. (H, SEN, profil académique)



- (Postdoc #3) *Oui c'est intéressant mais, dans l'optique d'avoir un poste plus tard, c'est... En tout cas au FNRS, ils n'aiment pas quand on essaye de faire trop de choses différentes.* (H, SEN, profil académique)

J'ai été traité « d'électron-libre » et on m'a dit que « les électrons-libres, ça ne devient pas académique ». Tu ne peux pas te balader d'unif en unif, de thématique en thématique : tu dois choisir UNE thématique bien pointue, préparer ça à l'avance. En Belgique, tu ne peux pas être un chercheur qui va de thème en thème. Ce n'est pas reconnu. Or, on n'arrête pas de prôner les recherches multidisciplinaires, on dit qu'il faut être multidisciplinaire, mais dans les faits, c'est non. (Postdoc #19, H, SEN, profil intermédiaire)

7. ÊTRE POSTDOC, MAIS JUSQU'À QUAND ? DES PERSPECTIVES INCERTAINES MAIS UNE PRÉSENCE BIEN RÉELLE

For me actually, being a postdoc is like...in the short term, I have no idea about my future. When you are a PhD student, you know it's going to last 3 or 4 years, depending on the country. As a postdoc, you don't know precisely how many years you will be a postdoc. When people ask me about when the next step is, I have no idea! It can be in 2, 3, 7 years... I kind of "don't like" being a postdoc because of that. (Postdoc #17, H, SVS, profil académique)

7.1 L'horizon incertain et inconfortable de la carrière académique

Le fait que les probabilités d'obtenir un poste permanent à l'université sont faibles, compte tenu du nombre de postes disponibles au regard du nombre de personnes diplômées de doctorat chaque année, est largement connu (pour la FWB, voir Bebiroglu, Dethier & Ameryckx, 2019). Cependant, certaines études avancent que, malgré les réalités statistiques, les postdocs auraient tendance à ressentir une forme de « sur-confiance » concernant leurs chances personnelles d'y arriver et de figurer parmi les heureux élus (Hayter & Parker, 2019 ; Sauermann & Roach, 2016 ; van der Weijden et al., 2016). Récemment, Ta et al. (2024) insistaient toutefois sur la nécessité de ne pas considérer les postdocs comme des personnes naïves et victimes d'un « optimisme cruel » véhiculé par la culture académique ambiante. Au contraire, et c'est d'ailleurs ce qui ressort également des *focus groups* réalisés dans le cadre de la présente étude, les postdocs apparaissent comme bien conscientes et conscients de la réalité du marché du travail académique.

Beaucoup de postdocs interrogés ont évoqué la constante nécessité de réfléchir au financement suivant le contrat actuel, qu'il s'agisse d'un autre financement temporaire ou pour certains l'espoir d'obtenir un poste permanent. Ce manque de sécurité de l'emploi et de perspectives concrètes est une importante source de stress pour une partie des postdocs, qui aspirent à pouvoir se libérer de cette pesante incertitude. Pour d'autres toutefois, ce stress est nuancé par le sentiment ou l'expérience que les chances de trouver des sources de financement sont toujours relativement grandes. Si cela reste temporaire et peut-être peu en adéquation avec leur projet de recherche, cela permettra de poursuivre l'aventure académique...en attendant de trouver une nouvelle fois un autre financement.

Je pense que c'est un gros poids de ne pas avoir de vision sur le long terme. Je connais une personne qui a obtenu un poste au CNRS l'année dernière : le salaire n'est pas bon – elle gagnait le double en tant que postdoc ici ! – mais elle m'a dit « tu n'imagines pas



comme j'ai l'impression que le poids du monde est sorti de mes épaules ». Ce n'est même pas une question d'argent ! C'est vraiment une question de sécurité. (Postdoc #8, F, SHS, profil académique)

Je me dis qu'avec le temps et l'âge, j'ai fait tellement de postdocs et de contrats que j'arriverai toujours à retomber sur mes pieds. [...] Ici, je crois que j'ai encore...euh...un an de contrat je crois ? Je ne regarde même plus... Je continue, je dépose d'autres projets, il y a toujours des spinoffs qui arrivent et demandent de l'aide. (Postdoc #19, H, SEN, profil intermédiaire)

Maintenant, je me rends compte que je n'ai jamais arrêté de travailler depuis que j'ai commencé ma thèse. J'ai toujours trouvé du boulot, même une fois en dehors de la recherche entre deux contrats. À part quand arrivent les échéances du FNRS, qu'on connaît tous, où on regarde le site tous les jours avec stress, on se dit qu'on finira toujours par trouver. J'ai une cheffe qui est parfois un peu sur sa planète, un peu utopiste : « on va trouver, ne te tracasse pas, il y a toujours quelque chose ». Jusqu'à présent, ça a fonctionné... (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

L'un des postdocs rappelait également que le secteur privé n'offrait pas forcément une plus grande stabilité et que, malgré la signature d'un CDI, la sécurité de l'emploi restait assez abstraite. De ce fait, si le milieu académique ne leur offre que majoritairement des contrats temporaires, les postdocs seraient au moins assurés de garder leur emploi pour la durée déterminée.

I have friends in big companies: suddenly, layoffs happen and they have to leave. In academia, if you have a PhD contract of 4 years, you are secured for the 4 years. The advisor won't fire you, unless you are really, really lazy. It's for a limited time but you are secured. In industry, even if you have an open-ended contract, they can fire you next month because they want a new structure. (Postdoc #15, H, SVS, profil académique)

L'incertitude reste néanmoins inconfortable dans la grande majorité des cas, même s'il s'agit d'une réalité partagée à laquelle les postdocs sont obligés de s'accommoder. Selon une postdoc, les contrats courts freinent également l'implication dans des tâches ou des projets : engager des collaborations ou encadrer un doctorat, cela vaut-il la peine si les perspectives d'emploi à un an sont très incertaines ?

De plus, un autre élément de frustration a été mentionné concernant les possibilités d'accéder à un poste permanent dans le milieu académique, celui du mérite. Plusieurs postdocs ont affirmé que, contrairement à certaines idées reçues, les efforts et la persévérance ne sont pas forcément payants. Certes, le fait de travailler dur et de s'engager pleinement dans sa recherche est communément accepté comme une condition de base pour suivre une carrière académique mais il n'offre pourtant pas de garantie de réussir dans cet objectif, car ne représentant qu'une part (difficilement mesurable) d'un ensemble comprenant les publications, l'expérience académique, l'appartenance à des réseaux voire un facteur chance. De ce fait, les postdocs ont parfois le sentiment de ne pas vraiment détenir le contrôle de leur évolution, ce qui s'ajoute à leurs difficultés à saisir précisément les critères d'évaluation et les stratégies à adopter (voir plus haut).

C'est très frustrant parce qu'il n'y a aucune garantie, même en faisant tous les sacrifices nécessaires, d'y arriver. (Postdoc #1, SHS, profil académique)

- (Postdoc #17) If you really demonstrate to be passionate about what you do every day...in the long term, that will pay you back. I don't know if you share this vision...? (H, SVS, profil académique)

- (Postdoc #16) I would like but I'm not sure it pays back... (H, SEN, profil académique)



- (Postdoc #17) *Maybe I'm too optimistic.*
- (Postdoc #16) *Every choice you make at this point could be a good one or a bad one. You don't know. The system doesn't really help you to control your own path.*

Quand on est en postdoc, on se conditionne par rapport à une situation d'académique, on développe plein de trucs, on encadre des étudiants puis un jour il n'y a plus de sous, on te dit « désolé », et voilà... C'est un sentiment d'abandon que j'ai connu : on performe, on fait ce qu'il faut, on s'est vraiment donné, puis finalement il n'y a plus rien. C'est un goût amer. (Postdoc #2, H, SEN, profil académique)

7.2 Un rapport contrasté aux options non académiques, entre craintes et confiance

Leur passage dans le milieu académique étant temporaire et au futur incertain, la question des options professionnelles non académiques se pose inévitablement, quelles que soient les aspirations professionnelles des postdocs interrogés. Comment les postdocs perçoivent-ils le marché du travail en dehors de la recherche académique ? Dans le cas d'une sortie prochaine du milieu académique, que ce soit par choix ou par contrainte, ces personnes pensent-elles trouver facilement un emploi ?

Au-delà du stress pour certains de ne pas parvenir à décrocher un poste permanent, les craintes des postdocs tournent majoritairement autour d'une incompatibilité avec l'industrie, d'un manque de perspectives claires ou encore d'un manque de valorisation du diplôme (frein à l'emploi, manque de valorisation pécuniaire). Bien que le profil académique contienne également des postdocs sereins par rapport à des opportunités de carrière non académiques, les personnes les plus anxieuses de notre échantillon appartiennent à cette catégorie – ce qui n'empêche pas les postdocs d'autres profils de ressentir, dans une moindre mesure, les mêmes craintes.

Parfois, ça n'intéresse pas les employeurs d'avoir des docteurs. Entre ma thèse et mon postdoc, j'ai eu des jobs où, sur le papier, ils demandent un docteur mais on est payé comme un master. On se dit qu'on n'est pas très valorisé... C'est un critère aussi, on n'a pas envie de faire des jobs où ce n'est pas pris en compte. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)

With time, I'm becoming more convinced that my skills aren't useful for industry. They won't look at me as valuable for them. In an interview, they will tell me that I'm a loser, that I didn't succeed in academia and I just want to go to industry because I didn't find a position in academia. They ask this kind of question: "Why would you like to shift now? After your PhD, your postdoc...why?" They are not idiots, they know that you're here because you didn't succeed in academia! (Postdoc #15, H, SVS, profil académique)

C'est aussi un manque de perspectives en dehors du monde académique, surtout en SHS. J'ai un peu de mal à me projeter en dehors d'une carrière à l'université. (Postdoc #8, F, SHS, profil académique)

Ces craintes sur la réalité du marché du travail non académique peuvent être liées à un manque de connaissances de ce qui se passe en dehors de l'université et au fait que la carrière académique, comme souligné plus haut, est davantage valorisée dans ce milieu qui lui est dédié. Si Åkerlind (2005) expliquait il y a 20 ans que les carrières alternatives étaient présentées comme un échec, plusieurs autres études ont montré que l'évolution vers une plus grande valorisation de ces carrières non académiques était lente. Selon Hayter et Parker (2019), la définition du succès centrée sur le modèle académique freine la découverte



d'autres chemins possibles et les P.I., connaissant peu les réalités extérieures, considèrent l'exploration de possibilités de carrière non académiques comme une distraction par rapport au travail de recherche en cours (lorsque ces activités sont tolérées, il est préférable qu'elles se fassent bien en dehors du cadre de travail habituel). Par ailleurs, la voie académique étant la plus (voire la seule) valorisée, les chercheurs et chercheuses tendent à suivre et à vouloir imiter leurs aînés (Andalib et al., 2018) puis se retrouvent en partie sans information suffisante pour envisager d'autres types de carrière (Sauermann & Roach, 2016).

- (Postdoc #24) *Je suis en train de chercher. Je viens de commencer. Je vais à un job market à Gand, fin mars. On verra. (H, SVS, profil intermédiaire)*
- (Postdoc #21) *Ah oui, je l'ai vu aussi. (F, SHS, profil intermédiaire)*
- (Postdoc #24) *C'est "for young researchers". J'ai un peu halluciné quand j'ai vu ça, je me suis dit : "tiens, c'est pour des gens comme nous".*
- (Postdoc #20) *"Jeunes", c'est jusque quel âge ? (F, SHS, profil non académique)*
- (Postdoc #24) *Tous les postdocs je suppose, je n'en sais rien. Je ne sais pas s'il y a une limite définie.*

A *contrario*, on retrouve beaucoup moins de craintes concernant le fait de trouver un emploi chez les postdocs ayant déjà eu une expérience professionnelle en dehors du milieu académique avant ou après le doctorat, ou ayant à tout le moins eu des contacts privilégiés avec des secteurs non académiques dans le cadre de leur travail de recherche. Ces postdocs se trouvent majoritairement dans les profils intermédiaire et non académique et manifestent moins d'appréhension face à l'incertitude de leur avenir. La réalité du marché du travail et des opportunités hors académiques leur sont plus visibles et dès lors envisageables. Néanmoins, il n'est pas indispensable de posséder une expérience non académique pour se projeter sereinement dans un futur en dehors de l'université : s'être intéressé aux offres d'emploi, avoir participé à un processus de recrutement ou encore effectuer des démarches pour s'assurer d'être habilité à enseigner en Haute école sont des stratégies semblant diminuer l'inquiétude des postdocs rencontrés. Une certaine confiance en leurs compétences est palpable, même pour des SHS appartenant à des secteurs *a priori* moins porteurs ou concrets en termes d'emploi.

Moi, en ayant eu une carrière professionnelle en dehors, je sais que j'ai d'autres cordes à mon arc. Je sais que même après [un postdoctorat], je peux encore avoir une certaine légitimité. Je sais que je peux revenir [dans le même secteur]. Enfin, c'est aussi un pari que je fais ! (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)

Mon travail est extrêmement appliqué. J'espère que ça m'ouvrira des opportunités différentes. C'est un travail pour l'industrie, j'ai des comptes à rendre à l'industrie, des brevets pour l'industrie... C'est pour ça que j'estime que je pourrai le valoriser derrière. (Postdoc #22, H, SVS, profil non académique)

I don't really worry so much about it anymore. [...] If I can't continue to do this, I will find something else that I love. I've got a lot of skills, I've got a lifetime of skills, so... (Postdoc #14, F, SVS, profil intermédiaire)

Quand je vois les offres d'emploi dans la région, il n'y a pas trop de problème. Je ne me tracasse pas. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

Je vois aussi des offres d'emploi qui pourraient me correspondre. J'ai d'ailleurs postulé [juste avant d'avoir ce contrat], et je me dis que mon CV intéresse puisque j'ai réussi à avoir un entretien. Avec toutes les compétences qu'on développe, on peut avoir un CV attractif si on sait le mettre en valeur. (Postdoc #1, F, SHS, profil académique)



Ces discussions sur le « Plan B » des postdocs ont fait émerger d'autres questions relatives aux stratégies éventuelles à adopter quant à leur plan de carrière. Avoir un Plan B est-il une nécessité...ou un frein ?

- (Postdoc #24) *Il faut avoir un plan B tout le temps. Si on se dit que c'est absolument ça qu'on veut faire, et rien d'autre, [c'est plus risqué].* (H, SVS, profil intermédiaire)
- (Postdoc #21) *Mais franchement, ce sont souvent ceux qui n'ont pas de plan B qui y arrivent le mieux ! L'acharnement finit par payer...* (F, SHS, profil intermédiaire)
- (Postdoc #24) *Oui, peut-être...*
- (Postdoc #21) *Je ne sais pas... C'est l'impression que j'ai.*
- (Postdoc #24) *Mais ceux qui n'y arrivent pas et n'ont pas de plan B souffrent encore plus.*

Ce dialogue montre à nouveau l'incertitude régnant sur la carrière académique et sur la façon de développer son propre parcours. Il fait écho aux diverses difficultés évoquées par les différents postdocs pour trouver leur place dans le système académique.

7.3 Tant que les opportunités sont là, la passion pour la recherche reste le moteur

Comme évoqué en début de rapport, c'est la passion pour la recherche scientifique qui a motivé en premier lieu les postdocs rencontrés à entamer leur postdoctorat. Après avoir discuté pendant plus de deux heures dans chaque groupe de leurs expériences postdoctorales, cette motivation a refait surface : malgré l'incertitude, la pression, la charge de travail, le nombre limité de postes permanents ou encore l'absence d'ambition académique, la passion pour la recherche reste leur principal moteur. Mais pour combien de temps encore ? Parmi toutes les situations individuelles, une réponse se dégage : tant que l'intérêt est là et que des financements sont disponibles, même temporaires, l'aventure continue.

L'âge est ressorti comme un critère plus ou moins objectif à prendre en compte. Les opportunités de financement diminuent au fil des années suivant la thèse car des critères discriminants en la matière s'y appliquent.

On m'a toujours parlé de la règle des 35 ans : avec un parcours linéaire, si tu n'as pas de poste permanent à 35 ans, c'est qu'il faut arrêter. Là, je n'ai pas encore 30 ans, donc ça va [rires]. (Postdoc #3, H, SEN, profil académique)

Cependant, si les restrictions concernant les financements sont réelles, ce type de limites s'avère essentiellement théorique. En effet, cela ne met pas définitivement fin à toute opportunité de financement et les postdocs interrogés semblent avant tout attirés par les occasions de poursuivre leur travail de recherche et de continuer à faire ce qu'ils et elles aiment. Quitte à enchaîner les contrats à durée déterminée.

J'approche de la quarantaine et le point de vue de mon boss, c'est qu'à 40 ans, il serait temps que je me barre. Ça fait huit ans qu'il m'engage, donc ce n'est pas ça... Il dit ça parce qu'en entreprise, je commence à perdre de la valeur. Mais moi, [dans ma situation familiale], ça m'arrange bien. Je me dis que le jour où ça capotera, je n'aurai pas trop de mal à trouver un travail dans le privé, sauf que j'ai presque 40 ans et je commence à me demander si ça ne va pas être dévalorisant de rechercher dans le privé à cet âge-là. Mais bon, jusqu'ici ça



vaut le coup. Et encore une fois, le projet m'intéresse. Là, on vient de commencer un nouveau, je suis super excité ! (Postdoc #22, H, SVS, profil non académique)

Moi, c'était la limite des 30 ans ; je l'ai largement dépassée. Comme j'ai toujours eu des financements, et qu'on a quand même une certaine liberté...j'ai continué. À 35 ans, il y avait encore du financement, donc j'ai continué aussi. Je suis tombé dans cette idée de Plan A, puis d'aviser si ça n'allait pas. [...] Est-ce vraiment une bonne idée de prendre un chemin qui peut se fermer après quelques années ? Personnellement, mon optique est que si j'y reste, c'est tant mieux ; plus j'y suis et mieux je me porte. Je n'ai pas trop de souci à ce niveau-là. [...] Si je reçois un jour un poste permanent, je me dirai que j'ai bien fait de continuer. Si ce n'est pas le cas, j'ose espérer que j'aurai la maturité pour me dire qu'on m'a payé pendant 10 ans pour travailler sur [ce que j'aime], et que ce n'est pas si mal. (Postdoc #6, H, SVS, profil académique)

Là, je suis en train de monter un autre projet, de nouveau, parce que je sens que ça a tellement du sens que j'ai envie de continuer. Mais voilà, si ça ne se met pas, ça ne se met pas...je me dis que je ferai autre chose, ce n'est pas grave. En tout cas, ça me plaît toujours pour l'instant. (Postdoc #20, F, SHS, profil non académique)

- (Postdoc #11) Là, je pense que je vais pouvoir enchaîner les contrats postdocs, mon promoteur me dit que je pourrai être renouvelée tant qu'il y a des projets industriels, et ça tourne bien. Mais si par malchance ça devait s'arrêter, je suis dans un domaine qui me permettrait de revenir dans l'industrie assez facilement. (F, SEN, profil intermédiaire)

- (Observatoire) Et même sans viser de poste académique, vous seriez prête à continuer, en enchaînant les postdocs ?

- (Postdoc #11) Si je peux rester comme ça, oui ! Il y a des gens de la génération de mon chef qui sont toujours payés sur des contrats postdocs. Ils sont très bien, ils ont une maison, une famille... Ils ont continué malgré le fait d'avoir des contrats précaires. Peut-être que ce n'est pas un bon plan mais j'avoue que, pour moi... J'ai un chef avec qui je m'entends très bien, et j'aime ce que je fais en tant que postdoc. Je ne veux pas aller plus vite pour aller plus loin.

Dans l'étude de Skakni et al. (2019) réalisée auprès de 24 postdocs de Suisse et du Royaume-Uni, un tiers des personnes interrogées avait déjà pensé à quitter le milieu académique mais l'idée de devenir académique maintenait chez elles une motivation forte à y rester. En d'autres termes, elles imaginaient difficilement faire autre chose de leur vie après avoir consacré autant de temps et d'efforts à leur travail de recherche. Cet état d'esprit se retrouve également dans les focus groups : la conscience de l'incertitude quant à l'obtention d'un poste permanent est réelle mais peut se coupler avec l'envie d'essayer d'aller jusqu'au bout malgré tout, en gardant un espoir d'y parvenir.

- (Postdoc #3) Moi, j'ai peur d'avoir un sentiment de défaite, si je n'y arrive pas. Donc je préfère ne pas y penser [rires]. Je sais que j'aurai du mal à passer à autre chose. (H, SEN, profil académique)

- (Postdoc #1) Vu l'investissement... [...] Malgré tout, on garde un petit espoir, mais à quel prix ? Une fois qu'on est passionné et qu'on veut rester dedans, on ne va pas juste dire « tant pis ». On essaye et si ça ne passe pas, ce sera autre chose... [...] Je dis que je vais aller le plus longtemps possible jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de sous et que j'aie épuisé toutes mes chances de candidater, mais... La dernière fois, quand j'ai appris que je n'avais pas été retenue au FNRS, j'en avais marre, je voulais juste me casser de l'unif ! 10 jours après, je me suis reprise et j'ai postulé à un autre financement, et finalement je l'ai eu. C'est quand même ça que j'ai envie de faire...donc si ma cheffe me donne un an...je vais prendre ça... (F, SHS, profil académique)

- (Postdoc #13) If I have fundings, I will keep trying. [I know that] the opportunities will decrease. But if I have contracts, I will keep trying to the last try. (H, SEN, profil académique)



- (Postdoc #17) *The same for me.* (H, SVS, profil académique)

Cette persévérance ne signifie pas pour autant que ces postdocs sont prêts à tout pour continuer dans la recherche académique. Des limites, souvent financières ou de mobilité, ont été avancées.

Je me suis mis deux critères : ne pas descendre d'un échelon au niveau du salaire (accepter un postdoc à 1.700€ par mois, c'est non) et ne pas déménager. Faire souffrir ma famille pour un poste, non... Ce sont les deux conditions, sinon je continuerai les postdocs, oui. En espérant avoir un poste, qui sait... (Postdoc #8, F, SHS, profil académique)

8. DISCUSSION

Ce rapport s'est attaché, à travers la tenue de quatre *focus groups* avec différents profils de postdocs, à rendre compte de différentes facettes de l'expérience postdoctorale vécue par ces chercheurs et chercheuses au sein des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles. À travers une démarche qualitative, il s'agissait de donner la parole aux principales personnes concernées pour mieux comprendre leurs réalités et les enjeux qui les entourent. À ce titre, plusieurs éléments sont à souligner :

Apports et limites des focus groups

Comme cela était évoqué en début de rapport, les *focus groups* n'ont parfois pas permis de développer certaines réactions individuelles de la même manière qu'un entretien semi-directif. En effet, la dynamique des discussions ne s'y est pas toujours prêtée. Toutefois, cette technique a rempli son rôle de collecte de données qualitatives de façon très satisfaisante. Au sein de chaque groupe de postdocs, les personnes présentes ont très rapidement engagé le dialogue, partagé leurs expériences et parfois confronté leurs réalités. Ces réalités sont multiples mais ont permis de co-construire une vision d'ensemble dans laquelle les points communs se sont révélés nombreux, créant un sentiment de communauté parmi les participantes et participants :

Ce qui est rassurant, c'est de voir qu'on partage à peu près tous la même expérience, même si on est dans des domaines et des réalités différentes. On a le même ressenti. (Postdoc #2, H, SEN, profil académique)

Je trouve que ça fait du bien de découvrir d'autres parcours. On se sent un peu moins seule. J'avais toujours l'impression d'être un cas à part mais en fait, tout le monde est un cas à part. C'est bien de prendre du temps pour en parler. Souvent, comme on disait, il y a beaucoup de non-dits dans les labos. (Postdoc #21, F, SHS, profil intermédiaire)

Une coexistence de profils divers et d'enjeux multiples

Si l'évocation d'une diversité au sein d'un groupe donné apparaît comme une évidence, son objectivation n'est pas toujours réelle ou connue. Ainsi, outre les rappels de différences en termes de type de financement ou de durée de contrat, l'un des apports majeurs de ce rapport est le développement de trois profils de postdocs, déjà identifiés dans un précédent rapport, en fonction de leurs aspirations professionnelles et de leur rapport à la carrière académique. La coexistence de profils académique, non académique et intermédiaire



montre en détails en quoi le postdoctorat reste traditionnellement l'étape préalable à la carrière académique mais aussi dans quelle mesure il ne peut se restreindre à cette perspective.

Une temporalité ambiguë entre précarité et continuité

Le postdoctorat est par essence une période temporaire mais dont la durée est difficilement prévisible. L'inconfort lié à des financements de courte durée et le manque de perspectives au niveau académique semblent perçus comme normalisés, et génèrent des réactions diverses, entre anxiété et confiance en un avenir encore indéfini. En outre, bien que les postdocs interrogés reconnaissent l'influence du poids des ans sur leur perception de l'avenir, il est intéressant de constater que le passage de barrières symboliques (ex : selon le récent décret du 4 avril 2024 relatif au financement de la Recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, on ne peut plus être postdoc dix ans après la thèse) ne met pourtant pas automatiquement un frein à l'aventure postdoctorale, quel que soit leur profil. Ils et elles s'accommodent alors de la situation, de façon pragmatique, en attendant de voir jusqu'où les opportunités de financement les mèneront. En attendant, ces postdocs profitent du fait de pouvoir poursuivre un travail de recherche au cœur de leur engagement dans le milieu académique.

Des convictions et de l'incertitude face aux critères d'évaluation

Un point récurrent dans les témoignages des postdocs est l'incertitude entourant les critères d'évaluation de leur travail et d'accès à un poste permanent. Ils et elles ont quasi unanimement évoqué l'importance cruciale du nombre de publications et des expériences de mobilité internationale. Malgré ces convictions, leur poids réel paraît difficile à cerner, au même titre que d'autres éléments (enseignement, encadrement, collaborations...) considérés comme de moindre importance mais potentiellement valorisables. Les postdocs rencontrés semblent se retrouver dans une situation de flou, se demandant quels types de recherche, d'enseignement ou d'activités leur permettront de se distinguer et de continuer à développer leurs recherches de façon durable dans le milieu académique.

Une évolution est en cours depuis plusieurs années afin d'accorder moins d'importance à des critères quantitatifs et davantage à des critères qualitatifs dans l'évaluation de la recherche. À ce titre, le F.R.S.-FNRS a signé en 2022 la San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA). En 2023, le Fonds et les cinq universités de la FWB ont également signé l'Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA)⁸, contenant des recommandations de bonnes pratiques et des engagements en la matière. À noter que les principes directeurs de ces textes sont déjà majoritairement mis en œuvre par ces institutions ; par exemple, le F.R.S.-FNRS a, entre autres, adopté une mesure visant à redéfinir sa définition de la mobilité en remplaçant la notion de « séjour longue durée à l'étranger » par celle de « séjour de longue durée hors de l'institution d'origine, qu'il s'agisse d'un séjour en dehors des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans une autre institution de la Fédération Wallonie-Bruxelles »⁹.

Toutefois, les témoignages recueillis dans le cadre de la présente étude ne montrent pour l'instant pas d'impact significatif de cette évolution sur les perceptions des postdocs.

⁸ Voir <https://www.frs-fnrs.be/fr/evaluation>.

⁹ <https://www.frs-fnrs.be/Express/Note-mobilite-plan-genre.pdf>



Une dépendance aux promoteurs et promotrices dont le rôle d'encadrement semble pourtant faible

Les promoteurs et promotrices ont été relativement absentes des discussions avec les postdocs interrogés. Si leur importance et leur influence est considérée comme grande en termes d'accès à des financements ou à des promotions, engendrant par-là une certaine relation de dépendance, leur présence n'a pas été évoquée en termes d'encadrement de la recherche. Au contraire, dans les *focus groups*, les postdocs ont essentiellement parlé d'autonomie au quotidien et aucunement d'un quelconque manque au niveau de l'encadrement. Ce constat pose la question de ce que recouvre concrètement le rôle des promoteurs et promotrices car, si l'on acte que celui-ci est limité dans la mesure où les postdocs ne se considèrent plus comme étant dans une position d'apprentissage (Åkerlind, 2009), bien que certains textes tendent à souligner l'inverse et à tout le moins à souligner l'importance du rôle de supervision (Bahnsen et al., 2024 ; Jach, 2024 ; Engels et al., 2024), la forte relation de dépendance avec les postdocs pour la suite de leur carrière interroge.

Conclusion : la complexe situation des postdocs, entre nuances et contradictions

Ce rapport offre une vision nuancée et multidimensionnelle de la situation des postdocs, en s'intéressant à la diversité de leurs profils, à la complexité de leurs attentes vis-à-vis de la carrière académique, à leurs stratégies d'adaptation dans un environnement incertain et à certaines contradictions. Il permet d'enrichir la compréhension de l'expérience postdoctorale en montrant comment ces chercheurs et chercheuses, tout en étant passionnées par leur travail de recherche, se heurtent aux règles contraignantes et parfois imprécises d'un système au sein duquel ils et elles persévèrent, en oscillant entre découragement et confiance, frustration et résilience.

9. BIBLIOGRAPHIE

Afonja, S., Salmon, D. G., Quailley, S. I., & Lambert, W. M. (2021). Postdocs' advice on pursuing a research career in academia: A qualitative analysis of free-text survey responses. *PLOS ONE*, 16 (5): e0250662. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250662>

Åkerlind, G. S. (2005). Postdoctoral researchers: Roles, functions and career prospects. *Higher Education Research & Development*, 24 (1) : 21-40. <https://doi.org/10.1080/0729436052000318550>

Åkerlind, G. S. (2009). Postdoctoral research positions as preparation for an academic career. *International Journal for Researcher Development*, 1 (1) : 84-96. <https://doi.org/10.1108/1759751X201100006>

Andalib, M. A., Ghaffarzadegan, N., & Larson, R. C. (2018). The Postdoc Queue: A Labour Force in Waiting. *Systems Research and Behavioral Science*, 35 (6): 675-686. <https://doi.org/10.1002/sres.2510>

Bahnsen, M., Ross, M., & Berdanier, C. (2024). Change is Hard: Transitions and the Liminal Positionality of Postdoctoral Fellows in Engineering and Computer Science. *Studies in Engineering Education*, 5 (2): 92-110. <https://doi.org/10.21061/see.132>



- 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
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., & Rapetti, E. (2017). Work–life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16 (2-3): 332–351. <https://doi.org/10.1177/1474904116669364>
- Carral, M. del R., & Fusulier, B. (2013). Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle. *Temporalités* [En ligne]. <https://doi.org/10.4000/temporalites.2614>
- Chen, S., McAlpine, L., & Amundsen, C. (2015). Postdoctoral positions as preparation for desired careers: A narrative approach to understanding postdoctoral experience. *Higher Education Research & Development*, 34 (6): 1083-1096. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024633>
- Coser, L. A. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, Free Press: New York.
- Dethier, B., Bebiroglu, N., & Ameryckx, C. (Septembre, 2020). La face cachée du doctorat : Témoignages sur l'interruption du processus doctoral en Fédération Wallonie-Bruxelles. Observatoire Série de Rapports Thématiques #2. <http://www.observatoire.frs-fnrs.be/docs/InterruptionDoctoratFullFR.pdf>
- Dorenkamp, I., & Weiß, E.-E. (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education*, 75 (5): 747-764. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>
- Engels, T., Hasgall, A., Peneoasu, A. & Hanenberg, P. (2024), Postdoctoral researchers at European universities: profiles, roles and institutional support structures. European University Association. https://www.eua.eu/downloads/publications/eua-cde%20tpg%20report_postdoctoral%20researchers.pdf
- Grönlund, A. (2020). Having it all, or avoiding black holes? Career–family strategies and the choice between leaving or staying in academia among Swedish PhDs. *Community, Work & Family*, 23 (5): 576-592. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1777090>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.09.009>
- Heijstra, T. M., Steinhorsdóttir, F. S., & Einarsdóttir, T. (2017). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29 (6): 764-780. <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Jach, E. A. (2024). "I Don't Want to Spend the Rest of My Life Feeling Alone": Postdoctoral Scholars' Experiences of (Dis)Connection. *Education Sciences*, 14 (4) : 382. <https://doi.org/10.3390/educsci14040382>
- Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2024). Giving and receiving: Gendered service work in academia. *Current Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00113921231224754>
- Jaudzims, S., & Oberschelp, A. (2024). Challenges and Opportunities in the Pursuit of Professorship by International Academics at German Universities. *International Higher Education*, 119: 12-13. <https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/view/18013>



- 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. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Macfarlane, B., & Burg, D. (2019). Women professors and the academic housework trap. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41 (3): 262-274. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1589682>
- McAlpine, L., & Amundsen, C. (2018). *Identity-Trajectories of Early Career Researchers*. Palgrave Macmillan : London. <https://doi.org/10.1057/978-1-349-95287-8>
- Mendez, S. L., & Watson, K. J. (2024). Academic Motherhood: Considerations of STEM Postdoctoral Scholar Women. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 17 (2): 118-138. <https://doi.org/10.1080/26379112.2024.2312377>
- Pin, C. (2023). L'entretien semi-directif. *LIEPP Fiche méthodologiques n°3*. <https://sciencespo.hal.science/hal-04087897>
- Powell, K. (2015). The future of the postdoc. *Nature*, 520 : 144-147. <https://doi.org/10.1038/520144a>
- Sauermann, H., & Roach, M. (2016). Why pursue the postdoc path? *Science*, 352 (6286): 663-664. <https://doi.org/10.1126/science.aaf2061>
- Schaare, H. L., & Russell, N. (2023). Postdoctoral researchers' perspectives on human resources development. *Max Planck PostdocNet*. https://pure.mpg.de/rest/items/item_3518015/component/file_3518016/content
- Skakni, I., Calatrava Moreno, M. D. C., Seuba, M. C., & McAlpine, L. (2019). Hanging tough: Post-PhD researchers dealing with career uncertainty. *Higher Education Research & Development*, 38 (7): 1489-1503. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1657806>
- Ta, B., Hoang, C., Khong, H., & Dang, T. (2024). Australian PhD graduates' agency in navigating their career pathways: Stories from social sciences. *Higher Education*, 88: 1525–1545. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01181-6>
- 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 (1) : 25-40. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9936-0>
- van der Weijden, I., & Teelken, C. (2023). Precarious careers: Postdoctoral researchers and wellbeing at work. *Studies in Higher Education*, 48 (10) : 1595–1607. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2253833>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>



ANNEXE : GUIDE D'ENTRETIEN

1ère partie :

[Question de recherche initiale : Dans quelle mesure leur décision de faire un postdoc en FWB (incluant différentes dimensions telles que le projet de recherche, le lieu, le type de financement, le promoteur ou la promotrice] relève-t-elle d'un choix, d'une contrainte et/ou d'un hasard ?]

- Pourquoi faire un postdoc ? Quelles motivations au moment de faire ce choix ?
- Dans quelle mesure faire un postdoc en FWB, dans les conditions qui sont les vôtres (voir liste) relève-t-il d'un choix, d'une contrainte et/ou du hasard ? Y a-t-il eu une forme de planification ?
 - o Lieu (Université/FWB)
 - o Promoteur ou promotrice
 - o Type de financement (incluant la durée)
 - o Projet / thématique de recherche
- *[Pour ceux qui sont à 2 postdocs ou plus] Aviez-vous réfléchi de la même façon lors de vos postdocs précédents ? Cette première expérience a-t-elle modifié votre point de vue au moment de vous engager dans votre position actuelle ?*
 - ⇒ *[Pour ceux ayant indiqué avoir l'objectif d'obtenir un poste permanent à l'université] : est-ce que vous vous êtes déjà dit que vous étiez prêt à accepter « n'importe quoi », du moment que cela vous permettait de faire un postdoc ? (Rappeler les différentes dimensions : lieu, promoteur, projet, financement...)*
- Pourquoi faites-vous un postdoc en FWB et pas à l'étranger/ailleurs ?

2ème partie :

[Question de recherche initiale : Quel est l'impact de cette décision de faire un postdoc (dans telles conditions) sur votre vie professionnelle et personnelle ?]

- Quel est l'impact de cette décision (faire un postdoc dans telles conditions) sur votre vie professionnelle ? Comment vous sentez-vous dans cette position ?
 - o *Contenu du travail : charge de travail, tâches, collaborations, autonomie, considération/légitimité, ressources disponibles...*
 - o *Vie sociale/environnement de travail : accueil et intégration dans l'équipe, relations interpersonnelles, environnement de travail, bien-être au travail...*
- Quel est l'impact de cette décision (faire un postdoc dans telles conditions) sur votre vie personnelle ?
 - o *Vie de famille, équilibre vie privée/vie professionnelle*
- Qu'est-ce qui a changé par rapport au doctorat ? En quoi faire un postdoc est différent de faire un doctorat ?



- [Pour les trois volets : recherche, environnement de travail, perso (et impact pour soi et/ou pour les autres)]

3ème partie :

[Question de recherche initiale : Qu'est-ce que cette période temporaire, et par définition incertaine, est supposée leur apporter et comment se préparent-ils à la suite de leur carrière professionnelle ?]

- Qu'est-ce que cette période temporaire est supposée vous apporter ? En quoi sera-t-elle utile pour la suite ? Qu'est-ce que vous attendez et espérez de votre postdoc ?
- Vous sentez-vous soutenu par votre promoteur ou promotrice, par votre institution, par vos collègues ?
 - Quelles sont les types de ressources ou de soutien que vous souhaitez ou auriez souhaité avoir ?
- Quelles stratégies mettez-vous en place pour vous préparer pour la suite ?
 - Est-ce que vous préparez une éventuelle sortie du milieu académique, sachant que les postes permanents ne sont pas garantis ? Êtes-vous préparés à un Plan B ?

Conclusion :

- Que devrait-on mettre en place pour améliorer la situation des postdocs (en FWB ou en général ?)
 - Quelles sont vos propositions/recommandations concrètes ?
 - [Que faut-il retenir de notre discussion ?]
- Y a-t-il d'autres éléments ou questions importantes qui n'ont pas été abordées ? Voulez-vous ajouter quelque chose ?