

---

## PARCOURS DE DOCTORANTS ET DE DOCTORANTES À L'UNIVERSITÉ : LES RAPPORTS AMBIVALENTS À L'AUTONOMIE ET À LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

---

Nadia NIZEYIMANA<sup>1</sup>

### Résumé :

L'article présente une analyse des données qualitatives issues d'une recherche menée entre 2018 et 2019, dans le cadre d'un mémoire de master. Cette recherche visait à examiner l'expérience doctorale des assistants et des boursiers en thèse afin de mieux appréhender leur rapport au travail et à l'emploi à partir d'une enquête qualitative auprès de doctorants de l'ULB. Les résultats montrent que plusieurs facteurs influencent le parcours des doctorants qui ont un rapport ambivalent à l'autonomie et à la flexibilité du temps de travail. La surcharge de travail et l'autonomie dans leur travail, vécues comme un manque d'encadrement de leur superviseur de thèse, sont les deux principales sources de tensions relevées dans le cadre de cet article.

Mots-clés: doctorants, autonomie, condition de travail, souffrance au travail, charge de travail, promoteur de thèse

### **PhD students Careers at the University: Ambivalent Attitude to Autonomy and to Work Time Flexibility**

### Abstract :

The article proposes the analysis of a MA thesis research conducted in 2018-2019. Based on a qualitative research, the study examines the experience of teaching-assistants and PhD fellows at ULB and highlights their relationship to work and employment. The results suggest that several factors affect PhD students' careers and reveal their ambivalent attitude towards autonomy and work time flexibility. In combination with a heavy workload, the level of autonomy at work may be experienced as a lack of supervision and support, thus representing one of the main sources of tensions and suffering at work.

Keywords: PhD students, autonomy, working conditions, suffering at work, heavy workload, supervisor monitoring

---

<sup>1</sup> Centre Metices, Université libre de Bruxelles.

## Introduction

Le paysage universitaire belge a connu, ces vingt dernières années, d'importantes transformations qui ont eu un impact significatif sur les modes d'organisation, de financement, d'autonomie et de concurrence des institutions universitaires. Entre réformes successives, pression internationale, incertitude sur les financements publics, compétition accrue entre institutions universitaires (système de « ranking »<sup>2</sup>), politique d'excellence et impératifs de production (Feyereisen et *al.*, 2003 ; Lits et Léonard, 2013 ; Dahan, Draelants et Dumay, 2016 ; Walraven, 2017), plusieurs facteurs contribuent à la complexité du travail des chercheurs à l'université.

Ces différentes mutations ont donc eu un impact significatif sur les modes d'organisation, de financement, d'autonomie et de concurrence des universités belges. C'est dans ce contexte que les assistants et des boursiers en thèse doivent trouver un équilibre entre leurs différentes missions d'enseignement, de recherche et de service à la société.

L'objectif de cet article est de comprendre l'expérience doctorale des assistants et des boursiers en thèse afin de mieux appréhender leur rapport au travail et à l'emploi et de vérifier l'hypothèse d'une souffrance au travail des doctorants. L'article est structuré en trois parties. La première partie expose l'état de l'art sur les risques psychosociaux sur le monde scientifique et académique et les conditions de travail et d'emploi des assistants et des doctorants. La deuxième partie décrit les conditions de travail et d'emploi des assistants et des doctorants. La troisième partie présente le parcours des doctorants sur base de l'enquête qualitative réalisée à l'ULB : après l'exposé de la méthodologie adoptée et du profil de l'échantillon, nous procédons à l'analyse des données récoltées.

### 1. Les risques psychosociaux au cœur des recherches sur les doctorants

Alors que les réflexions sur le monde scientifique et académique font l'objet de nombreuses recherches au niveau international (Dizambourg, 2007 ; Rege Colet et Berthiaume, 2012 ; Bonneville, 2014 ; Gatignol, 2014 ; Tijdink et *al.*, 2014 ; Lameul, 2016), les publications concernant les carrières scientifiques et plus particulièrement les conditions de travail des doctorants sont, quant à elle, plus rares en Belgique<sup>3</sup>.

Un certain nombre d'études belges mettent en lumière les difficultés que peuvent rencontrer les doctorants durant leur formation doctorale. C'est notamment le cas de l'étude menée par

---

<sup>2</sup> Le système des rankings est un système de classement international des institutions d'enseignement supérieur. Selon Bruno Leclercq (2015), sur le plan des activités académiques, outre des indicateurs de performance de recherche et des indicateurs d'efficience en matière d'enseignement, ce système prend en compte : « taux d'encadrement (ratio staff/étudiants), taux de satisfaction des étudiants, taux de succès des étudiants dans les études ultérieures, taux de pénétration des diplômés sur le marché de l'emploi, taux de satisfaction de leurs employeurs, degré d'internationalisation (nombre d'étudiants de programmes d'échange, nombre de nationalités représentées parmi les étudiants, nombre et vigueur des partenariats internationaux...) ».

<sup>3</sup> Parmi ceux-ci voyez : Fusilier et Del Rio Carral, 2012 ; Lits et Leonard, 2013 ; Fallon, 2014 ; Walraven, hiver 2016-2017 ; Gurnet, 2017.

le Centre d'expertise pour le monitoring de la recherche et du développement de la Communauté flamande (Ecoom) qui présente des chiffres inquiétants sur la santé mentale des doctorants flamands (aussi bien des assistants que des boursiers ou encore des doctorants non financés par l'université). Il apparaît en effet qu'un doctorant sur trois rencontre de graves problèmes de santé mentale et le risque de connaître ce type de problèmes est plus élevé chez les doctorants que chez les autres personnes hautement qualifiées<sup>4</sup>.

Le tableau 1 indique que sur les 3659 doctorants participant à cette étude : 40,8% d'entre eux ressentent un stress constant (contre 27,4% pour le groupe de comparaison 1, 26,6% pour le groupe de comparaison 2 et 30,2% pour le groupe de comparaison 3), 30,3% étaient dans un état dépressif (contre 13,6% pour le groupe de comparaison 1, 12,3% pour le groupe de comparaison 2 et 18,4% pour le groupe de comparaison 3), 28,3% avaient des troubles du sommeil (contre 18,1% pour le groupe de comparaison 1, 17,1% pour le groupe de comparaison 2 et 18,1% pour le groupe de comparaison 3) et 24,3% disent avoir connu une perte de confiance en soi (contre 7,9% pour le groupe de comparaison 1, 7,5% pour le groupe de comparaison 2 et 10,2% pour le groupe de comparaison 3).

---

<sup>4</sup> Les problèmes de santé mentale chez les doctorants flamands ont été comparés dans cette étude à trois groupes: le groupe de comparaison 1 était composé de personnes hautement qualifiées issues de la population nationale, le groupe de comparaison 2 était composé d'employés hautement qualifiés et le groupe de comparaison 3 d'étudiants de l'enseignement supérieur.

**Tableau 1 : PhD Researchers' mental health**

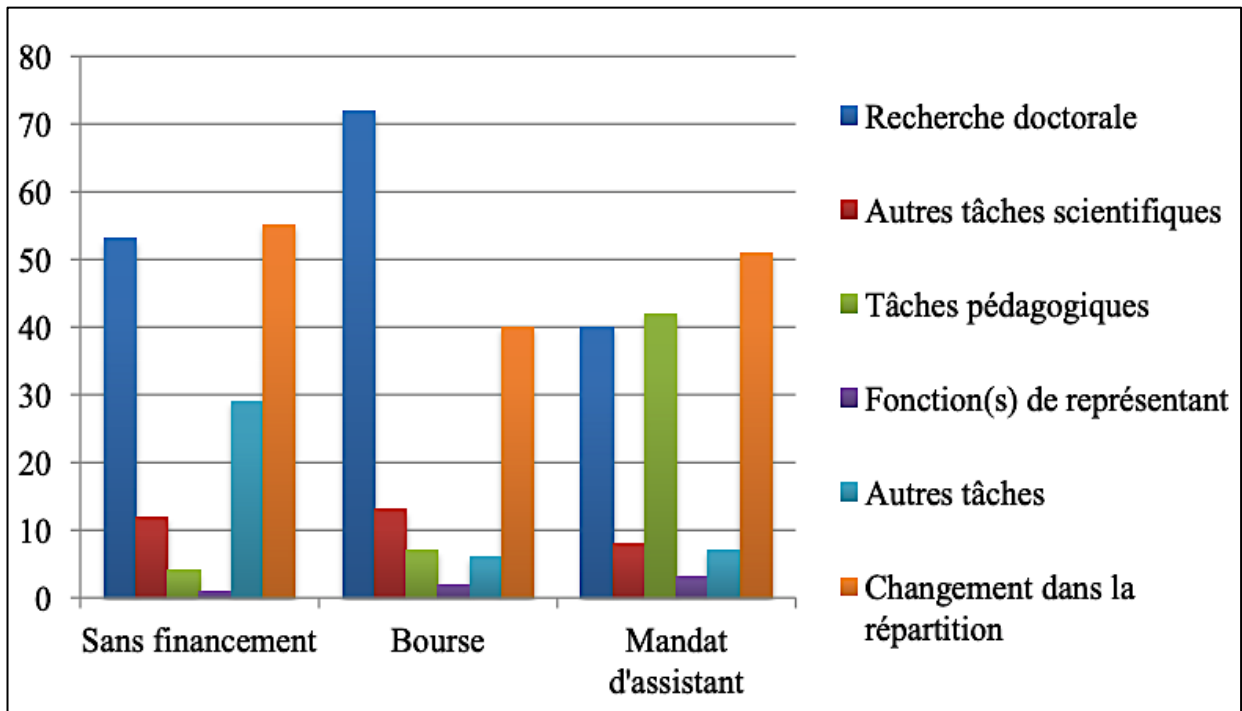
Table 4. Prevalence of common mental health problems in PhD students compared to three comparison groups, Flanders, 2013: %, risk ratio adjusted for age and gender (RR), 95% confidence interval (CI)										
	PhD students	Comparison group 1: Highly educated general population			Comparison group 2: Highly educated employees			Comparison group 3: Higher education students		
Source	SJR	HIS			HIS			HIS		
Year of survey	2013	2013			2013			2001, 2004, 2008, 2013		
	N=3,659	N=769 <sup>a</sup>			N=592			N=333 <sup>b</sup>		
	%	%	RR	CI	%	RR	CI	%	RR	CI
Felt under constant strain	40.81	27.47	1.38	(1.18-1.62)	26.69	1.43	(1.20-1.70)	30.21	1.16	(0.96-1.42)
<b>Unhappy and depressed</b>	<b>30.30</b>	<b>13.60</b>	<b>2.09</b>	<b>(1.65-2.65)</b>	12.31	2.22	(1.70-2.91)	18.48	1.42	(1.09-1.84)
Lost sleep over worry	28.33	18.13	1.62	(1.32-2.01)	17.16	1.70	(1.35-2.15)	18.13	1.35	(1.03-1.76)
Could not overcome difficulties	26.11	12.00	2.36	(1.82-3.06)	10.57	2.71	(2.01-3.64)	12.69	1.85	(1.35-2.54)
Not enjoying day-to-day activities	25.41	13.07	2.21	(1.74-2.82)	12.31	2.39	(1.82-3.13)	10.88	1.68	(1.19-2.38)
Lost confidence in self	24.35	7.95	3.48	(2.52-4.79)	7.56	3.54	(2.47-5.06)	10.24	2.04	(1.43-2.91)
Not playing a useful role	22.46	9.20	2.33	(1.73-3.15)	8.15	2.54	(1.80-3.59)	10.88	1.78	(1.26-2.53)
Could not concentrate	21.74	10.67	1.94	(1.48-2.54)	9.01	2.14	(1.56-2.92)	10.57	1.53	(1.07-2.20)
Not feeling happy, all things considered	21.15	11.11	2.15	(1.64-2.81)	9.43	2.41	(1.77-3.29)	11.45	1.49	(1.05-2.10)
Felt worthless	16.17	5.30	3.40	(2.29-5.07)	4.30	4.11	(2.57-6.59)	4.22	3.16	(1.82-5.48)
Could not make decisions	14.95	6.00	2.74	(1.87-4.02)	5.03	2.97	(1.91-4.62)	6.04	2.16	(1.35-3.48)
Could not face problems	13.36	4.27	3.69	(2.39-5.68)	3.81	3.82	(2.34-6.24)	4.24	2.42	(1.38-4.25)
GHQ2+	51.11	26.80	1.90	(1.62-2.22)	24.96	2.02	(1.69-2.41)	30.61	1.53	(1.27-1.84)
GHQ3+	39.53	18.40	2.26	(1.85-2.75)	16.12	2.56	(2.03-3.22)	22.21	1.63	(1.29-2.06)
GHQ4+	31.84	14.00	2.43	(1.92-3.08)	11.79	2.84	(2.15-3.74)	14.55	1.85	(1.38-2.49)

<sup>a</sup> Including 14 PhDs  
<sup>b</sup> Including 1 PhD student

Source : Levecque et al., 2017

Du côté francophone, l'étude « *Research on PhD* », enquête menée conjointement par des équipes de chercheurs de l'UCL (Mariane Frenay et Benoît Galand) et de l'ULB (Asaad Azzi et Olivier Klein) entre 2013 et 2016, révèle qu'il existe des disparités dans la répartition du temps de travail. En moyenne, les doctorants ayant participé à cette étude rapportent qu'ils ont consacré 61% de leur temps de travail à la recherche doctorale, 16% aux tâches pédagogiques, 12% aux travaux de recherche indépendants de leur projet de thèse, 9% à des tâches autres et 2% à des tâches spécifiquement liées à une fonction de représentant du corps scientifique. Cette répartition varie cependant considérablement selon le statut du doctorant (cf. figure 1). En effet, les assistants interrogés rapportent avoir consacré 40% de leur temps de travail à leur recherche doctorale tandis que les boursiers déclarent y avoir consacré 72% de leur temps.

Figure 1. Répartition du temps de travail en fonction du type de financement



Source: Research on PhD, Newsletter, Avril 2014

Par ailleurs, les assistants se distinguent plus au niveau de la charge pédagogique qui représente pour eux 42% de leur temps contre 7% pour les boursiers. Cette répartition du temps de travail varie également d'un secteur académique à un autre. Les doctorants issus des sciences et technologie peuvent consacrer plus de temps à leur recherche doctorale que les doctorants issus des sciences de la santé et des sciences humaines.

L'étude montre également que 37,9% des doctorants participants à l'enquête (sur un échantillon de 1647 doctorants ULB-UCL) avaient abandonné leur thèse en cours de route. Les principaux facteurs identifiés de cet abandon seraient l'état civil (le taux est moins élevé pour les doctorants mariés ou en couple) ; la nationalité (les non-européens ont un taux d'abandon beaucoup plus élevé) ; le grade en fin de master (plus bas est le grade obtenu en Master, plus il y a un risque d'abandon) ; le domaine du doctorat (les sciences humaines et sociales sont plus fortement touchées par ce phénomène) et le financement du doctorat (les doctorants boursiers ont plus de chance de terminer leur thèse). L'accumulation de plusieurs facteurs de risques fait augmenter les possibilités d'abandon.

L'étude commanditée par le comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) de l'ULB en 2007, sur l'analyse des facteurs de stress professionnel auprès du personnel de l'Université libre de Bruxelles menée par Laboratoire de Psychologie du Travail et Psychologie Économique (Hellemans, Balikdjian et Dussart, 2008), met en avant comme facteurs rendant

les conditions de travail défavorables pour le corps scientifique l'absence de perspective de carrière (condition la plus citée et de loin la plus importante), la faiblesse de la rémunération (souvent évoquée), les conditions physiques et matérielles (perçues comme étant inadéquates), le manque d'accompagnement et de formation adéquate (doivent apprendre « sur le tas », notamment en matière pédagogique) et une plus grande instabilité chez le personnel du corps scientifique.

Des conditions de travail défavorables seraient cependant compensées partiellement par l'intérêt intellectuel, les aspects de développement personnel (acquisition de nouvelles connaissances et compétences), l'autonomie dans l'organisation des activités (synonyme de responsabilité et de marque de confiance) et la valorisation sociale liée à leur fonction à l'université. Ces conditions favorables dépendent de la latitude que le chef de service accorde aux membres du personnel. Dès lors, un élément perçu comme favorable pour les uns peut être vécu négativement par les autres. C'est particulièrement le cas pour les assistants interrogés qui ont le sentiment de ne pas pouvoir consacrer beaucoup de temps à leurs activités de recherche. Une étude quantitative a permis de distinguer des stressés « gênants » de facteurs de stress « acceptables ». Les facteurs gênants, pour la majorité des répondants, portent sur la difficulté à trouver suffisamment de temps pour la recherche, la difficulté à parvenir à terminer la thèse, les relations conflictuelles à l'université et la difficulté d'obtenir une information précise sur l'organisation du travail et l'évolution de la carrière à l'ULB. De plus, pour la moitié des répondants, c'est l'impossibilité d'avoir un contrôle sur la température des locaux, le budget insuffisant et le manque de convivialité. La sécurité d'emploi à court terme à l'ULB mais également les perspectives d'emploi à plus long terme hors ULB inquiètent également les répondants.

À l'inverse, les facteurs de stress « acceptables » sont : l'autonomie, les exigences de concentration et d'attention, la diversité des tâches sur une même période de temps et la flexibilité, les déplacements à l'étranger et en dehors du campus ainsi que les exigences élevées pour évoluer dans leur emploi.

## **2. Les conditions d'emploi dans le milieu universitaire francophone : le cas des « boursiers » et des « assistants »**

Rappelons que la carrière scientifique dans le secteur de l'enseignement universitaire belge peut être regroupée en 3 phases correspondant aux différentes étapes d'une carrière de chercheurs en Belgique (Fusilier et Del Rio Carral, 2012). Ces trois étapes sont généralement : la formation doctorale, la formation postdoctorale et éventuellement, la stabilisation dans un poste académique à titre définitif.

Le doctorat est la première étape dans une carrière académique et scientifique. Elle est, selon nous, une formation à la recherche articulée autour de trois axes : la formation disciplinaire, une production scientifique et une formation transversale.

Trois principaux statuts concernent cette phase doctorale : assistant de cours ou de recherche, aspirant FNRS ou autres boursiers de recherche que nous allons examiner à présent.

### **2.1. Les salariés engagés sous statut d'« assistant »**

Les assistants font partie intégrante du personnel scientifique temporaire et leur statut est défini par l'arrêté royal du 31 octobre 1953<sup>5</sup> sur le statut administratif du personnel scientifique. Ils sont engagés sous un contrat à durée de deux ans, renouvelable deux fois pour les temps pleins (4 ans au total) et cinq fois pour les temps partiels mais sans que cela dépasse au total six années d'ancienneté scientifique. Bien qu'ils soient inscrits dans une formation doctorale, ils ont donc un statut d'employé (salarié).

Leur charge de travail est partagée entre les tâches d'enseignement (et/ou de logistique) et la préparation à la thèse du doctorat. Les assistants dont il est question dans le présent article n'incluent pas les assistants engagés comme « assistants pédagogiques ou chargés d'exercices » qui réalisent uniquement des tâches d'encadrement. Quant à la répartition de leur temps de travail, les assistants de recherche aussi bien temps plein que mi-temps sont légalement<sup>6</sup> tenus de consacrer au minimum 50% de leur temps à la recherche et donc au maximum 49% pour les activités d'enseignement sur l'ensemble d'un mandat. Dès lors, seulement 1% au minimum de son temps sera dédié aux activités de service à la collectivité (par exemple, participation aux salons étudiants). Il faut que cette répartition des tâches parmi les membres du corps scientifique de statuts identiques respecte le principe d'équité. Pour cela, cette répartition suppose que les charges à attribuer et leur répartition effective soient annuellement identifiées, réévaluées et listées.

Et comme les assistants bénéficient d'une flexibilité dans la gestion de leur temps, il est conseillé que la charge d'encadrement soit plus importante là où les premières années et les tâches de recherche lors des deux dernières années de thèse afin de pouvoir terminer la thèse dans le temps imparti.

S'agissant des conditions de stabilisation d'un statut d'assistant (CDD) à celui de premier assistant (CDI), nous constatons aujourd'hui que, pour des raisons budgétaires, il y a peu de nomination au titre de premier assistant : pour qu'il y ait une nomination à titre définitif, il faut qu'un poste soit ouvert au cadre, que le budget correspondant soit disponible et que les qualifications du candidat correspondent aux besoins de la faculté (Feyereisen, Huyghues et Oliver Burguera, 2003). Or, dans un contexte de concurrence internationalisée, l'obtention seule d'un diplôme de docteur ne suffit plus pour prétendre à une telle nomination. La question de l'avenir professionnel des docteurs mériterait donc d'être développée de manière approfondie sur le plan de l'insertion professionnelle des jeunes docteurs sur le marché du

---

<sup>5</sup> Arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut des agrégés, des répétiteurs et des membres du personnel scientifique des Universités de l'État, Article 4.

<sup>6</sup> Selon l'article 7 du texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique approuvé par le Conseil académique de l'ULB le 19 décembre 2016.

travail (Bebiroglu, Dethier et Ameryckx, 2019). De fait, l'analyse de l'insertion socioprofessionnelle reste globalement méconnue. Les données manquent et les études menées sont trop difficilement comparables voire se contredisent (Gurnet, 2017). Cette question a notamment fait l'objet d'une recherche en 2010, *Careers of Doctorate Holders*, dans une vingtaine de pays d'Europe. Les résultats montrent qu'après l'université, le secteur de l'industrie est le second plus grand employeur des docteurs diplômés. Enfin, si nous nous référons aux résultats de l'étude plus récente *The Future of PhD: Employment status of PhD holders in Belgium* menée par l'Objectif Recherche et l'Observatoire de Recherche et des Carrières scientifiques (ORCS) auprès de 2065 docteurs diplômés entre 2012 et 2018, nous pouvons constater que l'université reste toujours le premier employeur des docteurs, suivie par le secteur de l'industrie.

## **2.2. Les boursiers dispensés de liens de subordination**

En ce qui concerne les boursiers (de troisième cycle inscrit au doctorat), leur statut n'est pas compatible avec l'existence d'un contrat de travail. Ils ont donc un statut d'étudiants boursiers.

Par ailleurs, les bourses octroyées permettent, en principe, de financer des compléments de formation. Il ne pourrait donc pas y avoir de lien de subordination entre le boursier et l'institution de financement. Cela permet d'éviter que les employeurs changent de contrats de travail en bourses pour des raisons fiscales puisque les bourses octroyées sont exemptées du précompte professionnel (arrêté royal du 5 juillet 1996 relatif à la sécurité sociale des travailleurs). Notons toutefois que la durée des bourses de doctorat (4 ans) est comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté scientifique. Dès lors, hormis le fait que les boursiers doctorants ne sont pas soumis à l'impôt des personnes physiques, leur statut est similaire à celui des assistants de recherche. Cependant, leur principale mission consiste dans la réalisation de la thèse de doctorat. Ils ne peuvent normalement pas assumer de charges pédagogiques sauf si leur statut l'autorise et que ce soit réalisé sur une base volontaire.

## **3. L'épreuve du parcours doctoral : récits d'acteurs**

### **Méthodologie**

Afin de reproduire aux mieux les réalités vécues sur le terrain par des doctorants de l'ULB, nous avons opté pour la démarche qualitative sous la forme d'entretiens semi-directifs. L'entretien abordait les thématiques principales suivantes : le régime de travail, le contenu du travail, les relations au travail, les conditions d'emploi, les conditions liées au statut d'assistant ou boursier et le contexte de travail attaché au département affecté.

L'échantillon de participants à l'enquête a été constitué sur une base, la plus large possible, en ne fixant aucune condition liée à l'ancienneté ou à la réussite de la thèse. De fait, les seules conditions de participation étaient, d'une part, d'avoir occupé ou d'occuper la fonction d'assistant de thèse ou de boursier et, d'autre part, d'être rattaché à l'un des départements de



recherche et d'enseignement l'ULB. Nous avons ainsi réalisé un total de 13 entretiens sur une période allant d'octobre 2018 à juillet 2019 d'une durée allant de 39 minutes à 2 heures. Le tableau ci-dessous reprend les principales caractéristiques des participants (moyenne d'âge compris entre 27 ans et 34 ans). Pour des raisons de confidentialité, nous avons attribué des prénoms fictifs aux différents interlocuteurs.

**Tableau 2 : Profil de l'échantillon des assistant.e.s**

	<b>Faculté</b>	<b>Durée du mandat</b>	<b>Statut au moment de l'entretien</b>
<b>Christophe</b>	Faculté de philosophie et sciences sociales	7 ans	Assistant (dernière année de thèse)
<b>Georges</b>	Faculté de Médecine	6 ans	Assistant
<b>Marc</b>	Faculté de Médecine	7 ans et demi	Docteur
<b>Jean</b>	Faculté des sciences	4 ans	Assistant
<b>Béatrice</b>	Faculté des sciences	4 ans	Assistante (ULB et VUB)

**Tableau 3 : Profil de l'échantillon des boursier.e.s**

	<b>Faculté</b>	<b>Durée du mandat</b>	<b>Statut au moment de l'entretien</b>
<b>Juliette</b>	Faculté de Médecine, Sciences biomédicales et pharmaceutiques	4 ans	Boursière FNRS (dernière année de thèse)
<b>Léa</b>	Faculté de Philosophie et sciences sociales	4 ans (mandat FNRS de 2014 à 2018)	Au chômage depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 2018
<b>Marie</b>	Faculté de Philosophie et sciences sociales	5 ans	Postdoctorat FNRS
<b>Céline</b>	Faculté des Médecine, Sciences biomédicales et pharmaceutiques	4 ans	Docteure
<b>Willy</b>	Faculté des sciences	4 ans	Boursier FNRS
<b>Laura</b>	Faculté des sciences	5ans	Boursière
<b>Christine</b>	Faculté des sciences	4 ans	Thèse en stand-by
<b>Fanny</b>	Faculté de Philosophie et sciences sociales	5 ans	Docteure (également obtenue son postdoctorat)

### **3.1. Principaux résultats de l'enquête qualitative**

L'analyse des résultats est organisée sur base des grandes thématiques qui composaient la grille des interviews. Dès lors, nous avons fait le choix de porter notre attention sur les aspects liés à l'autonomie et à la flexibilité académique. En effet, il est apparu à la suite de notre enquête que cet aspect du travail des doctorants génère beaucoup de tensions dans leur travail. D'autant plus que l'autonomie et la flexibilité sont souvent présentées comme positives dans l'organisation du travail, nous voulions apporter des nuances à cela. Cependant, les résultats globaux sur les autres dimensions indiquent que la relation d'encadrement avec le promoteur de thèse est une des principales sources de souffrance chez les doctorants car elle est parfois très mal vécue par ces derniers et va donc influencer négativement le parcours doctoral, poussant même certains doctorants à arrêter leur thèse. Nous avons également pu relever :

- La rédaction d'une thèse est un travail durant lequel il peut y avoir de grands moments de solitude. Le collectif de travail apparaît être un élément essentiel pour les participants, surtout dans un milieu où la concurrence est fortement présente ;
- La fin de thèse peut être chargée pour les doctorants, surtout pour les assistants pour qui la charge pédagogique occupe une grande partie de leur temps de travail même en fin de mandat ;
- La majorité des participants n'envisagent pas une carrière académique due à la grande précarité du statut de postdoctorant et le manque de perspectives d'avenir au sein des universités ;
- Une gestion des mails prenante et pouvant être une véritable source de stress pour certains doctorants et en particulier, les assistants dans le cadre de leur fonction d'enseignement ;
- Une dimension « genrée » doit être prise en considération lorsqu'on examine les différents rapports à la thèse ;
- L'expression d'une certaine résistance à la politique d'excellence instaurée au sein des universités et demandant aux chercheurs de produire en grande quantité dans des revues prestigieuses afin d'obtenir une place élevée dans les classements des universités.

#### **3.1.1. Grande autonomie dans l'organisation du travail**

Le monde académique a la particularité de permettre aux chercheurs d'avoir une grande souplesse dans l'organisation de leur travail (Carvalho, Fügen et Besson, 2011). La flexibilité et

l'autonomie<sup>7</sup> dans l'organisation du travail leur accordent notamment la liberté de choisir leur lieu de travail et le moment du travail (même si cela varie d'un centre de recherche). Cette liberté dans la gestion individuelle du temps de travail est d'ailleurs commentée et vécue positivement par ces derniers (Fusilier et Del Rio Carral, 2012).

Toutefois, cette autonomie doit être relativisée car elle s'inscrit dans un cadre particulier. En effet, il ressort que pour les assistants, l'activité pédagogique peut peser très lourdement dans leur charge de travail et cela, surtout à l'approche du dépôt de la thèse. C'est notamment le cas de Christophe, assistant temps plein à la faculté de philosophie et sciences sociales qui s'exprime en ces termes :

*« La charge de travail, c'est très (...) floue. Il n'y a rien d'organisé. Personne ne te dit, tu dois donner ça comme cours et tu t'organises pour le faire. Il y a un temps minimal pour le faire. Au début, j'étais très motivé parce que je prenais ça à cœur donc je prenais beaucoup de temps. Maintenant, je suis en fin de thèse, j'économise mon temps... ».*

Les assistants ne sont d'ailleurs pas les seuls à faire état d'une surcharge de travail particulièrement importante durant la dernière année de thèse comme nous pouvons relever dans les propos tenus par Juliette, boursière FNRS dans un laboratoire biomédical :

*« J'ai l'impression que la dernière année, j'ai tellement eu d'expérimentation et c'était tellement brutal la quantité que je ne pouvais pas m'arrêter. (...) Pendant une période, pendant un an ou plus j'étais au labo 80% - 90% des weekends. Mais à la fin je me suis rendue compte que ça n'allait pas. (...) Pendant cette dernière année, j'ai tellement eu de manip' que maintenant (...), j'ai commencé à rédiger ma thèse et à rester plus à la maison, à partir d'août. Mais j'ai l'impression que ce n'est que maintenant que je peux vraiment lire, analyser, réfléchir sur les résultats. Après ça dépend de chacun mais c'est vrai qu'en labo, on a beaucoup, beaucoup de charges. ».*

Ainsi, cette liberté académique peut générer une zone grise qui peut s'avérer être une véritable source de souffrance pour certains doctorants comme nous pouvons le constater dans les témoignages de Léa et de Christine, deux anciennes boursières dans le domaine des sciences sociales et des sciences : Pour Léa :

*« Le temps de travail n'est jamais calculé. Et ça, c'est quelque chose d'important dans la souffrance au travail parce qu'on a cette espèce de liberté, de flexibilité par rapport à nos horaires... en tout cas en sciences sociales. Je pense qu'en sciences exactes, il y a des horaires plus stricts parce que tu as des expériences en laboratoire qui doivent être faites à des moments particuliers. Mon grand frère en chimie, par exemple, il devait vraiment être tous les jours au labo à 8h. Nous, on a une liberté totale, c'est-à-dire, hors des réunions, de rendez-vous qu'on a ou des séminaires, etc. Moi que je travaille au bureau ou chez moi, personne ne dit rien. Si j'étais*

---

<sup>7</sup> À noter qu'il existe une différence entre flexibilité hétéronome et autonome. La disponibilité temporelle hétéronome renvoie au temps de travail imposé unilatéralement par l'employeur par opposition à la disponibilité temporelle autonome qui renvoie, quant à elle, à une gestion du temps du travail davantage maîtrisée par les salariés (Bouffartigue, 2012).

en vacances cette semaine, personne ne le saura. Il n'y a aucun contrôle. C'est ce qui fait qu'on peut encore se sentir étudiant. Et ça, je pense que c'est l'aspect du travail de recherche qui est le plus le plus vicieux. Car c'est à la fois valorisé, et en même temps le problème, c'est que tu vas considérer, surtout au début car t'es un peu stressée, tu as envie que tes professeurs soient contents de toi, etc. Tu as tendance à étendre tes journées de travail, très fort. ».

Pour Christine :

« En tant que doctorant, c'est hyper flou parce que c'est un peu toi qui fait ton projet plus ou moins tout seul sur 4 ans, avec des moments d'accélération, des moments de stress, des moments concrets, des moments abstraits. Donc disons, qu'en début de thèse, j'avais des journées où j'arrivais tôt, je lisais, j'angoissais... J'ai eu beaucoup de difficultés à obtenir les données quantitatives sur lesquelles travailler. Je dirais que je ne passais pas 5 jours semaines au bureau. Je pense qu'en fait, j'en passais peut-être trois, quatre... avec des moments où j'étais là de 8h à 21h et puis des moments où je n'y allais pas. Quasiment jamais d'arrêt en fait. J'ai donc redécouvert c'était quoi de ne pas travailler le dimanche depuis mai. Je ne savais pas ce que c'était avant. Donc même si c'était une heure ou deux, la thèse était tout le temps partout et donc c'était vraiment compliqué de ne pas du tout y travailler ou de ne pas y penser ou de ne pas se sentir coupable (...). ».

Cette autonomie se retrouve également dans la relation d'encadrement entre le promoteur et le doctorant. Ici, il est question de l'autonomie en tant que manque de prescription en termes d'organisation et de continuité du travail. L'enquête qualitative montre que la dépendance au promoteur est incontestablement l'un des aspects de la formation doctorale le plus problématique chez les doctorants. Le promoteur détient énormément de pouvoir sur son doctorant et la manière dont cette relation va influencer l'expérience doctorale pouvant aller jusqu'à mettre en péril le projet de thèse, comme nous pouvons l'observer chez Juliette et Céline : Juliette, boursière FNRS dans un laboratoire biomédical :

« Dans mon cas, on est super autonome, il n'y a pas beaucoup de suivi, dans le bon et dans le mauvais (...). J'aurais aimé en avoir plus... beaucoup plus. Dans mon labo, on a tendance à faire les choses de manière autonome. Il y a un côté qui est bien parce tu vois toujours les deux postures des gens qui se font super suivre... mais exagéré. Mais (...) du coup, tu n'apprends rien. T'es pas capable de te débrouiller seul. Mais de l'autre côté, nous, on est dans le cas contraire. C'est super dur. On n'est pas suivi du tout. Tu apprends beaucoup mais tu te cognes beaucoup contre les murs. Je pense qu'un peu plus de supervision, ça serait bien. (...) ».

Juliette pointe également le manque de contrôle quant au suivi des promoteurs : « Il n'y a pas spécialement de contrôle dans la recherche académique, dans le sens où chaque labo fait comme il veut et personne ne sait ce qui est en train de se passer dans ce labo. (...) Ca serait bien que quelqu'un évalue ces données et voit ce qu'il se passe (...) Dans une entreprise privée, parfois (...) on s'occupe un peu plus de l'état des gens, de comment ils sont en train de travailler et de comment ça marche (...). Mais chez nous il n'y a personne qui prend ça en charge. Juste le nombre de travaux que tu publies. Et ça franchement, j'en ai discuté avec beaucoup de doctorants de différentes universités et même, de différents pays : on est d'accord

*avec le fait qu'il n'y a pas de contrôle sur ce que fait le promoteur. (...) Je pense qu'un peu plus de contrôle, améliorerait les choses. ».*

Céline, boursière FNRS dans le domaine des sciences biomédicales et pharmaceutiques :

*« Mon promoteur était totalement absent. Il avait des hautes responsabilités à l'université, donc il venait 1 fois par semaine au labo. Et quand il venait ce jour-là, il devait gérer tout le reste. Après, il a été super présent pour ma rédaction. Ça, j'ai eu de la chance. Mais je ne l'ai pas vu pendant 4 ans. Durant toute ma thèse, je devais provoquer les réunions. Il ne venait jamais me demander 'alors tu en es où?', etc. Donc, aucun suivi, zéro, zéro. (...) Je me suis planté complètement dans des trucs mille fois pour de mauvaises directions. Ça me retombait dessus après en me disant 'mais pourquoi tu as fait ça?' (...) Je pense que s'il avait été là au quotidien, ma thèse aurait été complètement différente. ».*

Au travers de ces deux témoignages, nous pouvons observer que l'autonomie est parfois à double tranchant. En effet, pour les doctorants qui souhaitent obtenir un encadrement un peu plus soutenu de leur promoteur et qui se voit laisser seul dans la réalisation de leur thèse, cette autonomie peut devenir une source de réelle souffrance chez le doctorant. La relation entre le promoteur et son doctorant est donc fondamentale en ce sens qu'elle aura un impact significatif sur le déroulement de la formation doctorale, tant au niveau de l'avancement du travail qu'au niveau de l'insertion du doctorant dans la communauté scientifique (Carvalho, Fügler et Besson, 2013). Comme dans toute situation d'apprentissage, cette relation est asymétrique. Cette position confère au directeur de thèse le pouvoir de définir la nature de la relation. Ainsi, le soutien que le promoteur apportera au doctorant durant la formation peut fortement varier et ce pour des raisons diverses (par exemple, les affinités entre le promoteur et le doctorant, l'intérêt porté pour le sujet de recherche ou encore la disponibilité que le promoteur est prêt à consacrer au doctorant). Et même si les doctorants doivent faire preuve d'autonomie, ils sont en droit d'attendre que cette relation soit effective, c'est-à-dire pourvoir solliciter régulièrement le feedback du promoteur. C'est pour cette raison que, selon nous, il est primordial que les attentes respectives de chacun d'eux soient clairement clarifiées dès le début du projet de thèse (les objectifs, le mode de fonctionnement, les échéances, les publications, etc.).

### **3.1.2. Surcharge de travail liée à la gestion des mails**

A côté des missions précitées, nous avons pu constater lors de l'enquête que la gestion des sollicitations diverses était une véritable source de stress, surtout pour les assistants, et plus particulièrement la gestion des mails. De fait, de par leurs fonctions, les assistants sont constamment sollicités tant par les étudiants que par les institutions ou les collègues. Ainsi, la gestion des mails vient véritablement alourdir leur journée de travail, prenant pour certains d'entre eux au minimum deux heures de leur temps par jour de travail, comme en témoigne ces deux assistants :

Christophe, assistant temps plein à la faculté de Philosophie et des Sciences sociales :

*« Les mails, il y en a beaucoup. La gestion des mails est très chiant. On est bombardé d'infos. Et tous les jours, je passe deux heures à répondre aux mails. Non mais je les lis même plus quoi... (...) Non des mails à la con. Non mais tu es harcelé de toute part en fait. Tu as plein de mails de l'institution, des mails des étudiants, des mails pour des propositions de colloques, des mails pour écrire un 'machin', des mails pour intervenir à je ne sais pas où. Tu as beaucoup de mails. ».*

Jean, assistant temps plein à la faculté des sciences, affirme que :

*« Maintenant j'ai dû faire un truc pour que mes mails ne se téléchargent pas automatiquement (...). Je dois appuyer sur un bouton télécharger. Parce que sinon, je commence à faire un truc pour ma thèse ou pour moi, ou n'importe quoi et je reçois un mail par rapport à tel cours et puis un mail par rapport à tel autre cours. Et puis un étudiant qui me dit « ah désolé, mon travail, il est en retard, est-ce que je peux le rendre ... ». Enfin bref, tout et n'importe quoi. Et à la base, je pensais que ce n'était pas grave parce que j'avais pas énormément de cours, parce que truc. Mais, en fait, si tu veux arriver à te concentrer à un moment pendant au moins deux heures sur un truc, parce que ça demande quand même de pouvoir prendre du temps, et d'être calme. Tu ne peux pas être dérangé tout le temps avec tout et n'importe quoi ! ».*

## **Conclusions**

L'objectif de notre recherche était de mettre un éclairage sur la situation des chercheurs belges, en nous intéressant plus particulièrement aux cas des assistants et des boursiers travaillant à l'Université libre de Bruxelles. Le choix de se limiter à ces deux statuts se justifie par la précarité grandissante dans l'emploi scientifique. L'état des lieux de la littérature sur les conditions de travail et d'emploi des doctorants en Belgique indique en outre que la recherche en ce domaine est très limitée et en particulier, les études sur les doctorants. C'est précisément ce que notre enquête de terrain a tenté de mettre en avant à partir des récits des participants à notre étude.

La réalisation des entretiens nous a permis de mieux saisir les particularités de cette population dans l'exercice de leur activité. La majorité de nos résultats corroborent les constats établis dans d'autres études menées auprès de ces chercheurs sur l'emploi et les conditions de travail des doctorants, en particulier sur la question de l'instabilité d'emploi des docteurs (Gurnet, 2017 ; Bebiroglu, Dethier et Ameryckx, 2019). Celle-ci est souvent mal vécue et influence significativement leur rapport à la thèse et à sa finalisation.

D'après notre étude qualitative, il apparaît que la flexibilité dans l'organisation du travail accordée dans le travail du chercheur n'est pas toujours positivement vécue par les doctorants, particulièrement par les assistants. En effet, leurs activités ne sont pas toujours quantifiables ni clairement définies ; ce qui rend difficile l'évaluation du temps de travail consacré à chacune de leurs tâches, selon nous, nécessaire pour permettre une meilleure répartition du travail.

La relation d'encadrement avec le promoteur est également un facteur jouant un rôle important dans le parcours des doctorants et constitue l'un des principaux déterminants de la réussite de la thèse. Notre étude a ainsi relevé que la relation d'encadrement ne correspond pas toujours aux attentes des jeunes chercheurs. La double casquette du doctorant qui est à la fois salarié et étudiant rend cette relation plus complexe encore. Cette asymétrie produit des tensions et rend les relations conflictuelles entre le directeur de thèse et son doctorant. Par ailleurs, les doctorants ont une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, mais parfois, il arrive que le manque de suivi et de contrôle du promoteur provoque de la souffrance chez certains doctorants.

Ces constats établis à partir de notre modeste enquête suggèrent qu'il serait opportun de réaliser une étude qualitative approfondie sur la perception des rôles respectifs du directeur de thèse et du doctorant, mais également sur la qualité de l'encadrement tout au long du processus doctoral.

---

## Bibliographie

- Bebiroglu N., Dethier B., Ameryckx C., Mai 2019, *Situation professionnelle des titulaires de doctorat de la Fédération Wallonie-Bruxelles. ORCS Série de Rapports Thématiques #1*, Bruxelles, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières scientifiques.
- Bonneville L., 2014, « Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne », *Questions de communication*, vol. 26, n°2, pp. 197-218.
- Boosten K., Vandeveldel K., Derycke H., Te Kaat A., Van Rossem R., 2010, *Careers of doctorate holders survey 2010*, vol. 13, Bruxelles, Belspo.
- Bouffartigue P., avec la collaboration de Bouteiller J., 2012, *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, PUF, coll. « Le travail humain ».
- Carvalho C., Füger H., Besson M., 2013, *Bien démarrer sa thèse. Guide pour doctorant-e-s*, Lausanne, BuLa.
- Dahan A., Draelants H., Dumay X., 2016, « Quand être soi ne suffit plus. Les nouvelles modalités du travail identitaire des universités belges francophones », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 47, n°1, pp. 111-131.
- Dizambourg B., 2007, « Transformations universitaires : un modèle international ? », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, n° 45, pp. 17-25.
- Fallon C., 2014, « Des chiffres de la politique à la politique du chiffre : le cas des réformes du financement de la recherche dans les universités belges francophones », *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome III, vol. 2, pp. 113-131.

- Feyereisen P., Huyghues Despointes S., Oliver Burguera M., 2003, « La carrière des chercheurs dans les universités de la Communauté française », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 1823-1824, n°38, pp. 5-62.
- Fondation Roi Baudouin, 2017, *Les chercheurs attachés aux universités belges. Motivés par la curiosité, mis sous pression et confrontés à certains paradoxes*, <https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171113ND>, publié le 14 novembre 2017.
- Fusulier B., DEL RIO Carral M., 2012, *Chercheur-e-s sous haute tension ! Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain.
- Fusulier B., 2016, « Faire une carrière scientifique aujourd'hui. Quelques clés de lecture et critiques » in Zaccàï E. (dir), *L'évaluation de la recherche en question(s)*, Académie royale de Belgique, Bruxelles, pp. 102-110.
- Gatignol C., 2014, « L'environnement professionnel des enseignants-chercheurs français explique-t-il leurs parcours de carrière ? », *@GRH*, vol. 11, n°2, pp. 51-80.
- Ghesquière F., 2015, *Précarité et instabilité de l'emploi. Que disent les chiffres ?* <http://inegalites.be/Precarite-et-instabilite-de-l>, 17 août.
- Gurnet N., 2017, « Trajectoires d'emploi des docteurs en Belgique », *Emulations*, pp. 101-115.
- Hellemans C., Balikdjian A., Dussart Y., 2008, *Analyse des facteurs de stress professionnel auprès du personnel de l'Université Libre de Bruxelles*, Rapport de synthèse de l'étude commanditée par le CPPT de l'ULB, septembre.
- Hellemans C., Van de Leemput C., 2014, « Des risques psychosociaux à la charge psychosociale : le rôle des facteurs motivationnels chez les enseignants-chercheurs » in SARNIN Ph., KOUABENAN R., BOBILLIER CHAUMON M. E., DUBOIS M., VACHERAND-REVEL J. (Eds), *Santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention*, L'Harmattan, Paris, pp. 91-101.
- Lameul G., 2016, *Le développement professionnel des enseignants-chercheurs : entre recherche et enseignement, l'élaboration d'une posture d'expertise*, Thèse d'habilitation à diriger les recherches, Université Rennes 2 Haute Bretagne.
- Leclerq B., 2015, « Évolutions récentes de l'évaluation de la recherche. Quelques concepts pertinents » in Zaccàï E. (dir), *L'évaluation de la recherche en question(s)*, Académie royale de Belgique, Bruxelles, pp. 13-21.
- 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*, vol. 46, pp. 868-879.



- Lits M., Léonard E., 2013, « Les universités belges entre concurrence et excellence », *Questions de communication*, vol. 23, n°1, pp. 261-274.
- Molitor M., 2010, « Les transformations du paysage universitaire en Communauté française », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 7, n°2052-2053, pp. 5-97.
- Moortgat P., Van Mellaert G., 2011, *Careers of Doctorate Holders*, Bruxelles, Belspo.
- Rege Colet N., Berthiaume D., 2012, « L'évaluation des enseignants universitaires. Du contrôle des compétences pédagogiques aux dispositifs de développement professionnel », in *Spirale*, n°49, pp. 221-235.
- Tijdink J. K., Verbeke R., Smulders Y. M., 2014, « Publication Pressure and Scientific Misconduct in Medical Scientists », *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, vol. 9 (5), pp. 64-71.
- Walraven J., 2017, « Les cerveaux cramés de l'unif », *Medor*, hiver 2016-2017, n°5, pp. 80-87.