

Chercheur-e-s sous haute tension: carrière scientifique et vie privée

Bernard Fusulier

Université de Louvain

bernard.fusulier@uclouvain.be

Pourquoi s'intéresser à l'interférence entre la carrière scientifique et la vie privée des chercheurs ?

- Des transformations structurelles et culturelles
- Le maintien du « mythe des mondes séparés » et de la figure symbolique du chercheur héroïque entièrement dévoué à son travail, « Or Or model »
- Obsolescence du modèle, affirmation d'une perspective « And And »
- Nouvelle génération de chercheur-e-s
- Les chargé-e-s de recherche FNRS

La carrière scientifique en Belgique francophone

Tableau 1. Nombre de mandats FNRS d'aspirant, de chargé de recherches et de chercheur qualifié octroyés en 2009-2010 ; 2010-2011 ; 2011-2012

	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Aspirant	144	147	147
Chargé de recherches	102	109	99
Chercheur qualifié	23	19	17

Source : FNRS

- 18-23 ans : réalisation d'un master universitaire ;
- 24-28 ans : obtention d'un mandat d'aspirant FNRS et réalisation d'une thèse de doctorat ;
- 29-32 ans : obtention d'un mandat de chargé de recherches du FNRS et réalisation d'un postdoctorat ;
- 33 ans : nomination en qualité de chercheur qualifié.

Focus sur les chargé-e-s de recherche

- (1) position dans le parcours de vie où des choix deviennent décisifs;
 - (2) chercheurs hautement qualifiés ayant passé plusieurs épreuves de sélection scientifique ;
 - (3) situation d'emploi à durée déterminée/ forte concurrence interindividuelle pour des postes permanents relativement rares/pas de limite à la productivité ;
 - (4) ouverture à l'espace scientifique international ;
 - (5) flexibilité relativement choisie du travail et du temps de travail (autonomie) ;
 - (6) la nature de leur travail est intellectuelle/disponibilité pratique et disponibilité subjective/porosité entre la sphère professionnelle et la sphère privée
- une différence entre les sexes ;
 - une différence selon les situations privées et tout spécialement du fait conjugal (être en couple ou non) et parental (avoir des enfants ou non) ;
 - une différence selon le champ disciplinaire d'appartenance (notamment les critères de performance, les interdépendances dans la production du savoir, la vie de laboratoire, le rôle des réseaux internationaux, etc.) ;
 - une différence selon la position dans le parcours scientifique (âge et ancienneté dans le champ scientifique) ;
 - une différence selon l'origine sociale (importance, entre autres, du capital culturel, du capital social et du capital économique).

Méthodologie et échantillon

- Enquête en ligne : 188 questionnaires partiellement complétés, dont 184 quasi entièrement, sur un total de 305 mandataires (soit un taux de réponse de plus de 60 %).
- 18 entretiens semi-directifs à caractère biographique
- Analyse horizontale thématique
- Analyse verticale sous forme de récits compréhensifs et d'idéaux-types

Tableau 2. Sexe/Statut parental

		<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Pourcentage valide</i>	<i>Pourcentage cumulé</i>
Valide	Mères	39	20,7	20,9	20,9
	Femme sans enfant	43	22,9	23,0	43,9
	Pères	34	18,1	18,2	62,0
	Hommes sans enfant	71	37,8	38,0	100,0
	Total	187	99,5	100,0	
Manquante	Système manquant	1	0,5		
Total		188	100,0		

Un métier prégnant avec un emploi précaire

- Rapport au travail et relation de travail: ++

Extrait 15. Alors actuellement, plus exactement, je me force à ne pas travailler le week-end, parce que c'est un métier qui est difficile pour ça, il n'y a pas vraiment de distance entre le travail, entre le boulot et puis ce qu'il y a à côté, donc les loisirs. On est un peu tout le temps baigné dans ce qu'on fait parce que la distance entre ce que l'on fait par passion ou par plaisir, ce qui doit être un peu le cas, au début en tout cas quand on fait de la recherche, est tenue aux autres activités qui nous occupent et qui ne touchent pas à notre boulot. Donc pour ça, je me force à ne plus travailler le week-end, sauf exception, si on a une échéance, si on a un papier à rendre, une conférence à faire, si on a un cours à donner le lundi matin et là alors, on doit bien travailler le week-end (*Xavier, cdr 2e année FNRS, en couple, sans enfant*).

- Rapport au salaire : + ou -

Commentaire 3. Les postes fixes sont rares et demandent des critères de sélection de plus en plus difficiles à atteindre. Pour quelqu'un qui a fait près de dix ans d'études, le salaire n'est absolument pas attrayant. Le privé offre des salaires de 1,5 fois à 2,5 fois plus importants. Aucun avantage supplémentaire n'est accordé : assurance pension, assurance complémentaire, chèques-repas, voiture de société, etc., avantages omniprésents dans le privé (*homme sans enfant*).

- Rapport au statut: -

Commentaire 16. La carrière scientifique est un stress permanent : « *publish or perish* », toujours être dans le top de son domaine de recherche est assez pesant – instabilité de l'emploi. Vivre sur des contrats de deux ans, ce n'est pas une vie stable permettant d'avoir des projets à longs termes. Les postes fixes sont rares et demandent des critères de sélection de plus en plus difficiles à atteindre (*homme sans enfant*).

- Rapport à la concurrence entre jeunes chercheurs : pour un chercheur sur deux c'est un frein dans sa volonté à s'engager dans une carrière scientifique (mais 15 % des pères).
- Plus de 90% visent un poste permanent dans la recherche
- Mais ...

Tableau 3. Estimation de la probabilité (en %) d'obtenir un poste permanent/Statut parental selon le sexe

Si vous visez un poste permanent dans la recherche universitaire, à quel pourcentage estimez-vous la probabilité de concrétiser cet objectif professionnel ?						
<i>Situation privée</i>	Moyenne	N	Écart-type	Médiane	Minimum	Maximum
<i>Mère</i>	42,28	39	29,456	30,00	5	99
<i>Femme sans enfant</i>	52,26	42	25,633	50,00	5	99
<i>Père</i>	61,85	34	26,686	65,00	10	100
<i>Homme sans enfant</i>	54,80	70	24,390	50,00	10	100
<i>Total</i>	52,88	185	26,769	50,00	5	100

Autres différences entre les sous-groupes autour de deux critères importants

- **Mobilité internationale:** les mères et les pères ont une durée de séjour à l'étranger moindre (médiane : 3 semaines) comparativement aux hommes et femmes sans enfant (respectivement : 4 et 6 semaines)
- *Publish or perish:* 92 % des hommes sans enfant, 88 % des pères et 79 % des femmes sans enfant disent avoir atteint la norme de publication annuelle qu'ils entrevoient personnellement contre 62 % des mères.

Un tiraillement

- Un peu plus de 60 % des chargés de recherches ont une affiliation à un club (sportif, culturel...), ce taux chute à 26 % pour les pères et 33 % pour les mères

Commentaire 19. Au cours de ma carrière, j'ai abandonné toutes mes activités régulières, y compris sportives, pour concilier vie familiale et vie scientifique. Je ne pars pratiquement plus en vacances à l'étranger, les vacances prises l'étant souvent à des fins pratiques (déménager, garder les enfants en période de vacances scolaires, etc.). Il me reste quelques activités culturelles et sociales, au coup par coup (*mère*).

- Remarquons qu'un peu plus d'une mère sur deux et d'un père sur trois soulignent qu'elle/il ne passe pas assez de temps avec leur(s) enfant(s)

Une tension

- 67 % des répondants jugent que leur vie professionnelle empiète sur leur vie privée et familiale, sentiment présent chez 77 % des mères.
- Pour 44 % des mères, ce sentiment d'empiètement joue aussi dans l'autre sens : un empiètement de la vie familiale sur la vie professionnelle
- Pour un peu moins d'une mère sur deux, le vécu d'un conflit entre la vie professionnelle et la vie familiale constitue un facteur qui les inciterait à réorienter leur carrière
- 82 % des mères et 71 % des femmes sans enfant estiment qu'avoir un enfant est un obstacle pour le développement de la carrière, mais ce taux tombe à 46 % pour les hommes sans enfant et 41 % pour les pères

Des modalités d'atténuation de la tension

- Peu de chercheurs parents utilisent les mesures légales telles que le congé parental ou le crédit temps: des séquences temporelles
- Certains chercheurs adoptent une stratégie de phasage dans leur parcours de vie
- Le sentiment d'être soutenu par les collègues est largement souligné (75 % pour l'ensemble de l'échantillon), mais il diminue à 64 % quant au soutien des supérieurs directs et chute à 27 % quant au soutien institutionnel (université ou FNRS) : les pères se sentent plus soutenus
- L'intégration des temporalités professionnelle et privée est une stratégie importante pour gérer cette tension
- Un effet pervers : la difficulté à déconnecter du travail, le chercheur ne disposant ni de frontières spatio-temporelles pour le limiter ni de normes de productivité explicitement établies

Mères versus Pères (tendances)

Mères

- une limitation des séjours à l'étranger
 - un temps de travail moindre mais temps domestique supérieur
 - une plus grande difficulté à rencontrer les normes de publication
 - une estimation faible d'obtenir un mandat permanent
 - une tension travail/famille forte
- Jeu à somme nulle

Pères

- limitation des séjours à l'étranger, mais disent travailler en moyenne plus que les mères (moins que les autres cependant)
 - vivent mieux que les autres le contexte de concurrence,
 - estiment très majoritairement rencontrer les normes de publication
 - sont les plus optimistes quant à la probabilité d'être chercheur ou académique permanent
 - se sentent plus soutenus : à la fois du côté familial et du côté professionnel
- Jeu à somme positive

Quatre logiques subjectives

- logique 1. La recherche comme priorité de vie et le rapport « engagé » au métier
- logique 2. La conciliation travail-famille et le rapport « optimiste » au métier
- logique 3. Le conflit travail-famille et le rapport « ambivalent » au métier
- logique 4. Le désengagement face à l'incertitude et le rapport « distant » au métier

La recherche comme priorité de vie et le rapport « engagé » au métier

- Cette première logique peut être surtout présente chez les chercheurs célibataires et les pères qui sont dans un schéma traditionnel du travail avant toute chose avec le soutien de leur conjointe. Cela dit, le cas de Florence, qui nous a servi d'illustration, indique bien qu'une mère peut aussi être porteuse de cette logique. Force est toutefois de constater que Florence provient d'un milieu social favorisé, avec entre autres une mère et une grand-mère universitaires qu'elle prend en références pour expliquer sa volonté de réussir sa carrière, et avec un mari lui-même chercheur avec lequel elle a pu réaliser un postdoctorat dans une prestigieuse université américaine.

La conciliation travail-famille et le rapport « optimiste » au métier

- La deuxième logique pourrait être davantage exprimée par les pères qui vivent leur carrière comme un jeu à somme positive. Investis dans une vie familiale qui leur convient, ils se sentent aussi soutenus dans leur vie professionnelle à la fois par leur partenaire et par leur milieu professionnel. Leur paternité les motive, en même temps qu'elle les aide à structurer plus rigoureusement leur investissement professionnel. Ici également, cette logique n'exclut pas les femmes. Le cas d'Anna livre un exemple d'épanouissement dans l'articulation de ses diverses activités. Toutefois, si elle attend un enfant, elle n'est pas encore en situation de charge d'enfant. Par ailleurs, son mari a un emploi stable dans une grande entreprise, ce qui pourrait laisser entrevoir une certaine aisance matérielle lui permettant d'aborder sa vie professionnelle de façon engagée sans qu'elle vive la pression de la réussite coûte que coûte. Quoi qu'il en soit, il s'agit là d'une logique fortement tributaire de la qualité et de la stabilité de la vie privée.

Le conflit travail-famille et le rapport « ambivalent » au métier

- La troisième logique serait plus caractéristique des mères, qui vivent l'articulation de leur vie professionnelle avec leur vie familiale sous l'angle d'un jeu à somme nulle. En charge principale de l'intendance domestique et des soins aux enfants, même si elles sont aidées par leur conjoint ou d'autres proches, elles aiment la recherche et sont soumises aux mêmes pressions professionnelles que les autres chercheurs. Toutefois, elles ne veulent pas hypothéquer leur vie familiale, qui fait sens pour elles, au nom d'une réussite professionnelle aléatoire. Elles sont alors dans une ambivalence constante quant à la hiérarchisation des priorités à accorder entre le travail et la famille. Cette ambivalence n'est potentiellement pas réservée aux mères ; des critiques formulées par les pères quant à la régulation de la carrière scientifique en témoignent à différents endroits de l'analyse.

Le désengagement face à l'incertitude et le rapport « distant » au métier

- La dernière logique est sans doute celle qui pourrait être la moins marquée par le genre et la situation parentale. Elle peut être portée soit par celles et ceux qui se rendent compte que le prix à payer pour mener leur carrière scientifique est trop élevé ou ne correspond finalement pas vraiment à leur désir, soit par celles et ceux qui anticipent une issue peu favorable et, faisant « contre mauvaise fortune bon cœur », entrent dans un processus de deuil et de reconversion professionnelle. Si le glissement de la troisième logique vers cette logique paraît plausible, la présence plus affirmée de mères en serait une conséquence.

Pour conclure

- Les chercheurs sont « happés », « habités » puis « tirillés » par la recherche.
- Beaucoup parlent de sacrifices, petits ou grands, à accepter pour parvenir à se faire une place reconnue dans le monde de la recherche.
- Les mères se sentent tendanciellement les plus vulnérables dans le jeu en vigueur.
- Le sous-groupe des pères est, quant à lui, toujours tendanciellement, celui qui vit le mieux le « jeu » auquel ceux-ci s'adonnent.

Une figure idéale-typique du chargé de recherches

→ le chargé de recherches éprouve un réel plaisir subjectif et un intérêt authentique envers l'activité scientifique qu'il réalise sans trop compter ; il éprouve un sentiment de grande liberté dans la gestion du temps et des tâches, au risque d'ailleurs de ne pas pouvoir mettre des limites à son investissement professionnel, ce qu'il perçoit comme un danger qu'il se doit de contrer en s'autodisciplinant pour maintenir un équilibre d'existence ; celui-ci est d'autant plus difficile à atteindre que le chercheur a conscience de la compétition en vigueur dans son domaine pour décrocher un poste permanent.

Un dispositif de mise sous tension

- Globalement, la régulation de la carrière scientifique favorise l'engagement couplé à une grande liberté de pensée, d'action et d'organisation.
- C'est « un dispositif qui libère en même temps qu'il régule [...] le rôle du dispositif n'est pas de contraindre à un type de comportement déterminé, mais d'organiser un espace d'effectivité de comportements librement choisis, mais en accord avec les finalités déterminées » (Fusulier/Lannoy, 1999 : 189-190).
- En ce sens, la politique scientifique organise la performance sans passer par la contrainte directe. La combinaison du plaisir que procure le travail scientifique, de la liberté qui le caractérise, du désir de rester dans le métier et de la mise en concurrence pour des postes rares met les chercheurs sous haute tension.

Trois faiblesses du dispositif

- Primo, du fait de l'étendue du bassin de concurrence entre les chercheurs, il crée une inquiétude quant à la réelle opportunité d'obtenir un mandat permanent, condition qui paraît *sine qua non* pour garder sa motivation à un moment donné de l'accomplissement de l'activité et de la carrière scientifiques.
- Secundo, il engendre un tiraillement entre la temporalité professionnelle et les temporalités privées, ce qui peut avoir des effets dissuasifs sur des chercheurs qui ne sont pas disposés à faire tous les sacrifices (et à les faire peser sur leurs proches) que requiert aujourd'hui une hypothétique stabilisation professionnelle.
- Tertio, il risque alors de retenir dans son filtre (c'est-à-dire de ne pas laisser passer) des chercheurs à très haut potentiel pour des raisons qui ont trait davantage à la situation de vie qu'à la qualité de leur travail scientifique.

Commentaire 22. Je pense qu'il est plus difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle quand on est une femme, et particulièrement dans ce milieu. Un homme qui a un enfant voit son temps de travail réduit de deux semaines l'année de la naissance, une femme s'absente trois mois, et regrette de devoir se séparer si tôt de son bébé. À la reprise du travail, il reste du devoir de la femme de s'occuper du bébé, parce que les rôles familiaux sont ainsi conçus. C'est donc la mère qui quittera son travail plus tôt, qui prendra congé quand l'enfant est malade, et qui passera ses soirées à travailler pour récupérer le temps perdu. Il est aussi plus difficile pour une femme de partir à l'étranger en laissant les enfants avec leur père, que l'inverse, puisque ce sont par définition les mères qui s'occupent des enfants. Cela met les chercheurs femmes dans une situation de faiblesse par rapport à leurs collègues masculins, qui voient parfois d'un mauvais œil ces « manquements », et jugent donc les femmes qui tentent de concilier vie de famille et vie professionnelle comme moins méritantes, en ce qui concerne l'attribution d'un poste définitif. Me concernant, j'aime mon métier, même si je sais qu'il me complique la vie, et je ne regrette pas d'avoir eu des enfants, même si leur présence a complexifié l'achèvement de ma thèse. Je sais que je travaille trop, et je mets toujours cela sur le compte de facteurs temporaires, mais je pense qu'on ne peut pas survivre dans ce milieu en suivant des horaires de travail standard. Paradoxalement, je le fais en estimant que mes chances d'obtenir un jour un poste définitif sont minimales. Cela dit, si un jour je dois quitter la recherche parce que je n'ai plus de contrat, ce ne sera pas à cause d'un manque de qualité (et de quantité) de travail. Peut-être que les chercheurs sont de grands perfectionnistes, ou de grands anxieux (*mère*).