► Cet article vise à alimenter le débat sur la régulation de la science et des carrières scientifiques aujourd'hui. Bien que fondé sur une analyse de l'organisation de la recherche en Belgique, il révèle certains aspects généralisables en particulier au système français. Il repose empiriquement sur une enquête ayant ciblé les chargés de recherches (postdoctorants) du Fonds national de la recherche scientifique (FNRS) initiée en 2010 à l'Université catholique de Louvain. Dans un premier temps, en 2010-2011, une enquête exploratoire a été réalisée par questionnaires. Cent-quatre-vingt-quatre chargés de recherches appartenant à l'ensemble des champs disciplinaires universitaires (représentatifs d'une population totale à ce moment de trois-cent-cinq individus) ont répondu à des questions portant sur leur situation professionnelle, l'organisation de leur travail, leurs pratiques de travail, leur conception de l'engagement professionnel, leur situation privée et familiale. À la suite de ce questionnaire, dix-huit chercheurs ont été rencontrés dans le cadre d'un entretien semi-directif. ◀

Dans cet article à caractère synthétique et à visée réflexive, nous proposons tout d'abord quelques clés de lecture sociologique du monde universitaire afin de comprendre l'environnement dans lequel œuvrent et se meuvent les chercheurs¹. Nous reprenons ensuite des enseignements, tirés de nos travaux, portant sur l'expérience de la carrière scientifique chez les chargés de recherches du Fonds national de la recherche scientifique (FNRS) en Belgique. Enfin, nous nous risquons à formuler quelques recommandations en vue de répondre aux faiblesses perçues de la régulation actuelle de la carrière scientifique.

¹ Précisons que les termes utilisés (postdoctorant, chercheur, chargé de recherches, professeur, etc.) s'entendent au sens épïcène, en sorte qu'ils englobent autant les hommes que les femmes.

L'expérience de la carrière scientifique aujourd'hui

Zoom sur le vécu de chercheurs postdoctorants

Bernard Fusulier

Maître de recherches, Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS),
Professeur à l'Université de Louvain,
Institute of Analysis of Change in
Contemporary and Historical Societies
(SSH/IACS), Place Montesquieu 1,
B-1348 Louvain-la-Neuve, Belgique.
bernard.fusulier@uclouvain.be

Le milieu de la recherche universitaire

Vue de l'extérieur, l'Université peut sembler être un espace de quiétude et de sérénité au sein duquel se tissent des relations policées entre des acteurs qui convergent harmonieusement vers une progression du savoir scientifique dans une situation professionnelle privilégiée. Or, toute personne qui s'est engagée dans un travail de chercheur se rend rapidement compte qu'elle s'inscrit dans un champ de luttes pour l'accès à la reconnaissance scientifique/académique² et aux positions valorisées selon des critères et des règles spécifiques à ce champ, dont la définition constitue un enjeu du jeu de pouvoir entre les intervenants [1]. Si la logique concurrentielle n'est donc pas nouvelle car consubstantielle de la dynamique du champ scientifique, elle s'accroît aujourd'hui notamment par une modification du milieu de la recherche universitaire et de sa régulation : par exemple, une augmentation du nombre de docteurs et de postdoctorants en compétition pour des postes définitifs³, une internationalisation de la mise en concurrence, la construction d'outils de mesure et de mise en équivalence des chercheurs, etc. En même temps, des agents d'autres champs sociaux (politique et économique en particulier) tentent d'orienter la recherche au profit de leurs propres intérêts et de la réduire à un instrument de la compétitivité économique.

² Le « scientifique » et l'« académique » expriment des réalités qui ne sont pas entièrement similaires, mais nous ne pouvons ici développer cette distinction.

³ Pour différentes raisons, le nombre de personnes qui entament une thèse de doctorat et le nombre de docteurs nouvellement proclamés ont fortement augmenté cette dernière décennie en Fédération Wallonie-Bruxelles. Par exemple, le taux de croissance de l'inscription au doctorat entre 1999-2000 et 2009-2010 était de 111% pour les hommes et 201% pour les femmes. Pour la même période (1999-2000/2009-2010), le nombre de postes académiques a connu un taux de croissance de 13% en passant de 1747,47 équivalents temps plein en 2000 à 1974,40 équivalents temps plein en 2010 (chiffres du Conseil des recteurs).

Une autre grille de lecture, complémentaire, conçoit l'Université comme une institution gourmande (*greedy institution* [2]) dans le sens où elle vise à obtenir de l'individu un engagement total et une loyauté en tentant de réduire autant que possible les demandes des autres rôles et statuts sociaux concurrents (il n'est d'ailleurs pas rare que le métier de chercheur soit associé à un apostolat, en référence à l'institution ecclésiastique). De plus, l'engagement de l'individu dans une telle institution est volontaire, sa participation relevant d'un choix personnel marqué par le désir de s'intégrer dans l'institution [3]. Cette gourmandise universitaire va de pair avec une certaine conception de la recherche comme vocation, passion ou dévotion ainsi qu'avec un *ethos*⁴ scientifique qui promeut l'universalisme, le communalisme (c'est-à-dire concevoir la recherche comme un bien public impliquant une mise en commun des connaissances), le désintéressement et le scepticisme organisé [4]. Cependant, soumis aux contraintes de productivité et de compétitivité dans un cadre de précarité professionnelle pour de nombreux chercheurs et de « rationalisation financière » qui rime souvent avec « réduction des budgets », cet *ethos* scientifique compose aujourd'hui avec un rapport plus entrepreneurial à la recherche [5], ce que l'institution soutient en attendant de ses chercheurs qu'ils se positionnent sur le marché des crédits de recherche.

En outre, force est de constater que l'Université doit faire face à des transformations externes qui l'amènent à rencontrer un contexte où l'applicabilité de la science⁵, la valorisation de son rendement socio-économique et la prise en considération des impacts sociétaux, orientent la recherche vers une production de la connaissance scientifique plus instrumentale. La pression à l'investissement des chercheurs se trouve renforcée par des demandes plus affirmées d'attirer des fonds externes, d'établir des réseaux professionnels plus larges et trans/interdisciplinaires, de s'engager dans des collaborations internationales, etc. [6]. En outre, le jugement de la qualité du travail scientifique se base, sous le leitmotiv de l'excellence, de plus en plus sur des critères d'efficacité mesurables qui, en transmutant le « qualitatif » en « quantitatif », favorisent des mises en équivalence à l'échelle mondiale (via les facteurs d'impacts, le H-index, l'indice I-10, etc.) [7]. Les chercheurs sont alors confrontés à une injonction de produire plus de résultats dans des périodes de temps de plus en plus courtes liées à la durée des projets, des contrats et des évaluations individuelles ou collectives dictées par un régime comptable-productiviste *court termiste*. Cette instrumentalisation et accélération du travail scientifique (ce que dénonce le mouvement pour la *slow science*⁶) qui heurtent l'*ethos* scientifique traditionnel – au demeurant toujours résistant – s'accompagne aussi d'une augmentation du volume de chercheurs employés sur une base temporaire [8], c'est-à-dire d'une croissance du bassin de concurrence pour des postes définitifs proportionnellement rares que ce soit au niveau national ou international.

Remarquons que dans un tel environnement professionnel, la disponibilité requise des chercheurs pour se faire une place durable et

reconnue dans le champ, se montrer impliqués dans l'institution, obtenir des financements et accomplir leurs tâches selon une certaine éthique du travail, suppose de manière implicite, soit un apostolat où la vie professionnelle constitue une sorte de totalité existentielle (la figure du « moine » de la recherche), soit la présence en arrière fond d'une autre figure, néanmoins essentielle : celle du *carer* assurant une disponibilité temporelle pour les activités quotidiennes d'entretien et de reproduction des personnes, associées à la vie privée. L'engagement total du chercheur pour la science et dans l'Institution universitaire entraine traditionnellement en cohérence avec la division sexuée du travail productif et reproductif selon le modèle du « *male breadwinner/female carer* »⁷. « Les hommes de sciences », expression qu'utilisait encore Pierre Bourdieu en 1976, étaient en quelque sorte libérés des contingences domestiques, ce qui leur permettait de se consacrer « corps et âme » à leurs travaux et à leur carrière. Or, de nos jours, en lien avec la remise en cause des inégalités de genre, l'articulation travail/famille est partout un enjeu du fait d'une série de mouvements se rencontrant à l'intersection du travail et de la famille [9]. Ensemble, ces mouvements malmènent les arrangements temporels des individus et produisent un hiatus entre l'*ethos* professionnel et la vie privée, hiatus que les individus doivent subjectivement et pratiquement appréhender. L'Université n'y échappe pas. Le fait est acquis que l'Université contemporaine est largement féminisée malgré des inégalités qui persistent dans le déroulement de la carrière scientifique [10]. Nous observons aussi que les jeunes générations de chercheurs désirent concilier leur vie professionnelle avec d'autres engagements, familiaux notamment [11]. C'est bien l'expérience du métier de chercheur en rapport avec l'articulation entre les sphères privée et professionnelle qui est au cœur de nos travaux sur les carrières scientifiques. Quels en sont les résultats saillants ?

L'expérience des chercheurs

En vue de comprendre ce que représente pour les « jeunes » chercheurs l'engagement dans une carrière scientifique, nous avons mené en Belgique, entre 2010 et 2014, plusieurs enquêtes auprès de chercheurs postdoctorants : les chargés de recherches du FNRS. Ils sont titulaires d'un doctorat, sélectionnés par les différentes commissions du FNRS (organisées selon les disciplines scientifiques) après une compétition

⁴ L'*ethos* est un mot grec qui signifie le caractère habituel, la manière d'être.

⁵ En Belgique, il existe actuellement une crainte de voir la recherche dite fondamentale s'appauvrir au profit du financement de la recherche dite appliquée.

⁶ Voir par exemple, <http://slow-science.org>

⁷ Modèle selon lequel, dans la famille, l'homme est le principal pourvoyeur de revenu (et de statut) et l'épouse la principale pourvoyeuse de soins.

hautement sélective pour mener à bien un projet de recherche sur une période initiale de trois ans pouvant être prolongée sous certaines conditions. En grande majorité âgés d'une trentaine d'années, ils sont en outre dans une étape de leur parcours de vie assez cruciale tant sur un plan professionnel que sur un plan privé. Focalisés sur cette catégorie spécifique de chercheurs, nos travaux ont permis de saisir quelques dimensions de leur expérience.

Un travail prenant et apprécié

Premièrement, ils témoignent d'une forte implication dans leurs activités scientifiques et universitaires, avec un rapport au travail très positif marqué par une valorisation de la liberté de pensée et de l'autonomie que leur offre leur mandat. Quatre-vingt-sept pour cent des chercheurs font part d'une grande satisfaction vis-à-vis de leur travail et des relations de travail. Comme le souligne un chargé de recherches : « *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* ». Les chargés de recherches déclarent d'ailleurs travailler beaucoup d'heures (47 heures par semaine en moyenne). Soixante pour cent des chercheurs étudiés disent ne pas pouvoir déconnecter de leur travail, y compris le week-end et durant les congés (estimés en moyenne à 19 jours sur l'année de référence).

Un emploi précaire

Derrière cet attachement à leur travail, des critiques s'expriment cependant sur la régulation de la carrière scientifique⁸. La critique la plus forte concerne l'insécurité d'emploi. En effet, les trois-quarts des chercheurs enquêtés en Belgique font part de leur insatisfaction à cet égard. Ayant souvent plus de trente ans, parfois quarante, vivant majoritairement en couple et pour 40 %, ayant des enfants en bas âge, la précarité professionnelle de ces « jeunes » chercheurs limite leur capacité de projection dans l'avenir et l'engagement de certains projets de famille et de vie. « *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* », déclare un chercheur. Pour un autre : « *Je voudrais souligner que j'ai longtemps hésité à poursuivre une carrière scientifique en raison de l'investissement demandé pour espérer obtenir un poste permanent (par exemple, les séjours de longue durée à l'étranger) par rapport à l'incertitude professionnelle et surtout à la vie de famille* ».

Nombreux sont ceux qui expriment une inquiétude face à ce qui est perçu comme un goulot d'étranglement pour accéder à un poste permanent (académique ou chercheur qualifié du FNRS – équivalent des chercheurs « temps plein » d'EPST⁹, en France). Certains parlent d'« ultra-compétitivité ». Or, l'importance de la concurrence entre

jeunes chercheurs dans le champ scientifique est vécue par 50 % des chercheurs comme un frein dans leur volonté à s'engager plus en avant dans une carrière scientifique.

Publish or perish

Quant à la valeur des publications, elle est clairement perçue comme un facteur de sélection qui accroît la pression du travail au quotidien, ce qu'illustre le propos suivant : « *La carrière scientifique est un stress permanent : publish or perish¹⁰, toujours être dans le top de son domaine de recherche est assez pesant* ». La publication de résultats de recherche est bien entendu reconnue comme intrinsèque au métier de chercheur [17, 18]. Il est néanmoins souligné combien la stratégie de publication peut être détournée de son but premier – diffuser une connaissance scientifiquement fondée – pour être dirigée vers un seul but, celui de « gonfler » le *curriculum vitae*. Il y a aussi un sentiment largement partagé que le référentiel d'évaluation des chercheurs survalorise le dossier des publications, ce qui génère un malaise vis-à-vis d'autres implications pourtant considérées comme étant aussi au cœur du métier : enseigner, encadrer des séminaires, soutenir des étudiants et des doctorants, contribuer au montage d'un projet collectif, répondre à des sollicitations de la société, prendre du temps pour explorer des domaines alternatifs, etc.

L'injonction à la mobilité internationale

La mobilité internationale constitue un autre sujet de la critique émise par les chercheurs. Ce n'est pas tant la mobilité et l'inscription dans des réseaux internationaux qui sont dénoncées. Au contraire, elles sont valorisées. En revanche, l'injonction institutionnelle d'être mobile « coûte que coûte » est désapprouvée, comme l'exprime l'extrait suivant : « *Une expérience professionnelle à l'étranger après le doctorat est exigée afin de pouvoir obtenir une nomination et un contrat permanent dans le milieu de la recherche académique. Je trouve que c'est purement ridicule. Premièrement parce que je connais de nombreux postdocs dont l'expérience à l'étranger s'est avérée bien moins enrichissante que prévue. Et deuxièmement parce que tout le monde ne peut pas se permettre de se comporter de manière égoïste et tout lâcher pour aller travailler 2-3 années à l'étranger. Ne pas avoir d'enfants ne signifie pas que l'on n'a aucune charge familiale. Les personnes âgées sont également parfois à la charge des plus jeunes de la famille. Un concept qui*

⁸ Observons que les chercheurs ne sont pas particulièrement revendicatifs en matière salariale, même si certaines critiques sont émises souvent de façon modérée comme l'exprime un chercheur : « *Le salaire est correct mais, vu le nombre d'années d'étude et l'engagement professionnel demandé, il serait bon de le revoir à la hausse* » ; ou parfois plus virulente à la manière d'un autre chercheur : « *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* ».

⁹ Établissements publics à caractère scientifique et technologique : Inserm, CNRS, CEA, INRA.

¹⁰ La locution « publish or perish » (publier ou périr) est désormais connue de tous les acteurs de la recherche. Elle signifie que sans publier, le chercheur ne peut envisager de carrière. Un logiciel qui analyse le niveau de publications des chercheurs existe : A.W. Harzing (2007), Publish or Perish, disponible sur <http://www.harzing.com/pop.htm>

semble totalement échapper aux autorités du monde académique qui exigent ce séjour à l'étranger ! »

Cette injonction à la mobilité internationale à ceci de particulier qu'elle implique d'emblée la vie privée des chercheurs. On ne s'étonnera dès lors pas que les mères et les pères ont une durée annuelle de séjour à l'étranger en moyenne moindre (3 semaines) comparativement aux hommes et femmes sans enfant (4 et 6 semaines respectivement). Les parents, et les mères en particulier, tendent à limiter leurs déplacements internationaux pour des raisons familiales ou privées (92 % des mères et 76 % des pères contre 34 % des hommes sans enfant et 24 % des femmes sans enfant). Dans cette veine, la grande majorité des chargés de recherches du FNRS pense que la mobilité internationale exigée dans la recherche scientifique est difficilement compatible avec une vie de famille [12, 13].

Une tension travail/famille palpable

Manifestement, la carrière scientifique interfère avec la vie privée et familiale. De façon générale, une grande partie de chercheurs déclarent ressentir un empiètement de leur vie professionnelle sur leur vie privée et familiale (67 %), et ce sentiment est davantage présent chez les mères (77 %). Il est remarquable de constater que si plus de 90 % des chargés de recherches étudiés en Belgique sont désireux, comme premier choix, de pouvoir poursuivre une carrière scientifique au sein du monde universitaire, leur estimation de la probabilité d'y parvenir varie fortement en fonction de la situation familiale et de la classe sexuelle des chercheurs : les mères sont globalement les plus pessimistes (médiane = 30 %), les pères sont les plus optimistes (médiane = 65 %), les chercheurs sans enfant (femmes et hommes) ont, quant à eux, une estimation intermédiaire (médiane = 50 %). Ce constat rejoint ceux antérieurs sur les « pères gagnants » soutenus par leur épouse et motivés par leur rôle de *breadwinner* [14].

Mener conjointement une carrière scientifique et une vie active hors travail, et surtout une vie familiale, n'est évidemment pas impossible mais cela relève plutôt d'un conflit que d'une conciliation bien que les cas de figures sont variés et dépendent des trajectoires et situations de vie. Cette réalité est ancrée dans un champ professionnel fortement exigeant et gourmand quant à l'investissement subjectif (voire affectif) et à l'investissement objectif (temps consacré au travail, disponibilité pour le travail, etc.) attendus, et très concurrentiel quant à la possibilité de s'y faire une place durable. Si le genre et la parentalité constituent des dimensions sociales qui influencent le vécu de ce tiraillement et les stratégies pour l'atténuer, la réalité décrite par les chercheurs est en définitive plus complexe et plus nuancée.

Des rapports différenciés à la carrière

Quatre rapports à la carrière scientifique ont pu être dégagés chez les hommes comme chez les femmes :

- la recherche peut être une priorité de la vie conduisant à un rapport « engagé » (et donc exclusif d'autres activités) au métier ;
- la recherche peut apparaître comme une activité compatible avec d'autres engagements personnels (dans la famille, les loisirs, etc.) dans un rapport « optimiste » ;

- la recherche peut nourrir une forme d'ambivalence (un rapport « ambivalent ») du fait de la compétition douloureusement vécue qu'elle suppose avec la vie privée ;
- la recherche peut être, enfin, vécue avec distance (un rapport « distant ») du fait, notamment, de l'incertitude devant l'avenir professionnel qu'elle laisse planer. Jusqu'à présent, nos travaux ne permettent pas de contrôler si ces rapports différenciés à la carrière expliquent le succès ou l'échec dans le champ scientifique et académique, ils révèlent néanmoins une plus ou moins grande proximité avec les attentes du champ, un degré plus ou moins fort d'attachement à l'activité, une idée variable du travail de chercheur et des coûts qu'il suppose (ou doit supposer) sur la sphère privée. L'analyse de ces rapports, en regardant la distribution des hommes et des femmes, permet de saisir le rôle du genre et celui des configurations de la vie privée. Par exemple, un rapport « engagé » dans la carrière se manifeste de façon privilégiée chez des chercheurs célibataires, ou des jeunes couples de chercheurs sans enfant ou encore chez des chercheurs-parents qui trouvent dans leur environnement familial et social de nombreux supports à leur engagement exclusif ; un rapport « optimiste » est surtout porté par des chercheurs-parents, pères en particulier, trouvant dans leur parentalité un épanouissement qui les soutient dans leur carrière même si cela les oblige à définir certaines limites à leur engagement professionnel qui en retour leur donne l'impression d'être plus efficace en rationalisant mieux leurs investissements ; le rapport « ambivalent » a été typiquement observé chez des mères qui se sentent tiraillées entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, tiraillement se muant en une double culpabilité de ne pas être suffisamment disponible à la fois pour la recherche et pour leur(s) enfant(s) [15] ; le rapport « distant » est quant à lui moins caractérisable au plan de la situation privée et du genre car il peut être lié à des signaux négatifs qui rendent la perspective de poursuivre une carrière scientifique trop improbable, ou alors un sentiment que les « sacrifices » que réclame la carrière sont « anormaux » et qu'il est alors préférable de s'en distancier. Bien entendu, le rapport à la carrière n'est pas figé et peut se transformer en fonction des expériences (professionnelles et privées) qui jalonnent le parcours des chercheurs.

Discussion et conclusion

Nos analyses de l'expérience des chargés de recherches du FNRS montrent *in fine* combien le métier de chercheur est prenant et globalement apprécié. La régulation de la carrière scientifique favorise l'engagement couplé à une grande liberté de pensée, d'action et

d'organisation. En ce sens, la politique scientifique peut continuer à espérer la performance sans passer par la contrainte directe car la combinaison du plaisir que procure le travail scientifique, de l'autonomie qui le caractérise encore, du désir de rester dans le métier et de la mise en concurrence pour des postes rares met les chercheurs « sous haute tension ». Cependant, cette régulation présente plusieurs faiblesses, dont trois qui nous sont apparues assez nettement à travers nos enquêtes. En effet, du fait d'une concurrence qui s'est exacerbée entre jeunes chercheurs, elle crée une inquiétude, pouvant devenir insupportable dans la durée, quant à la réelle opportunité d'obtenir un mandat permanent ; elle engendre un tiraillement entre la temporalité professionnelle et les autres temporalités (avoir du temps pour son couple, ses loisirs, ses enfants, une implication citoyenne...), 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, et ce d'autant plus qu'elle est susceptible de dramatiser sur le tard les coûts potentiels en cas de non obtention d'un poste permanent ; et elle risque pour ces raisons de retenir dans le filtre pour accéder à de tels postes des chercheurs à très haut potentiel dont les composantes effectives auraient davantage trait aux conditions et situations de vie qu'à la qualité de leur travail scientifique.

Comment contrer ces faiblesses ? Il faudrait certainement mieux calibrer le bassin de concurrence en augmentant le nombre de postes définitifs et/ou en sélectionnant plus fortement en amont pour que les chercheurs postdoctorants aient une probabilité raisonnable d'accéder à une position permanente (c'est-à-dire avoir un ratio plus favorable entre le nombre de prétendants et le nombre de postes). La prise de risque, en termes d'emploi, qu'implique l'entrée dans une carrière scientifique pourrait aussi être atténuée et, par conséquent, vécue plus sereinement, si des fonctions intermédiaires alternatives étaient possibles et perçues par les chercheurs, ou si leur expérience scientifique et universitaire leur apparaissait être un véritable atout sur le marché de l'emploi hors de l'Université ou des EPST, ce dont doutent de nombreux chercheurs.

L'un des nœuds du problème se situe également au niveau des critères utilisés pour évaluer le travail des chercheurs et, par conséquent, pour les classer et les sélectionner dans un processus de mise en concurrence. Par exemple, si nous considérons que la science relève d'une économie de la qualité, ne faudrait-il pas alors envisager un cadrage davantage qualitatif de la productivité, en envoyant notamment le message institutionnel que rien ne sert de publier beaucoup ? Il s'agirait de favoriser la figure du chercheur patient publiant à bon escient afin d'éviter la course individuelle à la publication qui a parfois pour unique but de « *bodybuilder* » le *curriculum vitae*. Or, la mise en équivalence via une logique « métrique » stimule des stratégies de maximisation de signaux comptabilisables, ce qui peut transformer le rapport à la publication : de conséquence d'un travail scientifique, elle devient un objectif en soi pouvant être indépendant de son apport à une réelle plus-value pour la connaissance scientifique¹¹.

Par ailleurs, un chercheur universitaire est non seulement un excellent scientifique (qui maîtrise son domaine d'étude, prend des risques intellectuels, innove dans sa problématisation, est systématique dans son analyse, produit de nouveaux savoirs, etc.), mais également un professionnel capable de transmettre ses connaissances auprès des jeunes générations, de porter et de gérer des projets collectifs, d'assumer des responsabilités administratives et managériales, de répondre aux demandes sociales, etc. Cette multi-dimensionnalité ne devrait-elle pas aussi être reconnue en accord avec une valeur plus symétrique aux différentes implications qui font toutes vivre la science ?

En outre, l'un des critères aujourd'hui mobilisés, les longs séjours à l'étranger, est particulièrement discriminant du fait qu'il se rattache directement aux situations privées des chercheurs et à un ordre genré. Les travaux de Louise Ackers [16] laissent entendre que les brefs séjours ou d'autres modalités d'inscription internationale peuvent être à la fois plus efficaces et plus équitables au plan du genre. Ne conviendrait-il pas alors de reconnaître davantage ce type d'expérience internationale ?

Cette révision des critères va dans le sens d'une autre définition de l'excellence (alter-excellence¹²) dont l'enjeu est de cultiver un atout du métier qui perdure au-delà de réformes plus ou moins « liberticides » : l'amour du travail scientifique, qui va de pair avec le sentiment de liberté du chercheur, son désir de comprendre, son goût du « bel ouvrage » et le plaisir qu'il en retire. Pour ce faire, il importe de soutenir une production qui fait primer la qualité sur la quantité (ce qui n'exclut pas nécessairement le recours à des indicateurs quantitatifs s'ils sont utilisés avec toute la prudence requise), et qui est axée autour des principes fondamentaux de la recherche fondamentale (la rigueur, la patience, le doute, l'originalité, la sérendipité, le partage, l'honnêteté, etc.), principes que nous retrouvons au cœur du mouvement en faveur d'une *slow science*. ♦

**Experiencing the scientific career today:
focus on the postdoctoral researchers experience**

REMERCIEMENTS

L'étude a bénéficié du soutien financier du FNRS et des apports de la Dr Maria del Rio Carral et du Dr Pascal Barbier.

LIENS D'INTÉRÊT

L'auteur déclare n'avoir aucun lien d'intérêt concernant les données publiées dans cet article.

¹¹ On peut se référer aux sites qui se développent mettant en évidence les erreurs de publication de plus en plus nombreuses dues à une pression institutionnelle ou... personnelle.

¹² Voir par exemple notre contribution au dossier : « L'évaluation de la recherche en question(s) », FNRS NEWS 102 - septembre 2015 : <http://www.fnrs.be/docs/Lettre/lettre102.pdf>

RÉFÉRENCES

1. Bourdieu P. Le champ scientifique. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1976 ; 2-3 : 88-104.
2. Coser LA. *Greedy institutions: patterns of undivided commitment*. New York : Free Press, 1976 : 166 p.
3. Grant L, Kennelly I, Ward KB. Revisiting the gender, marriage, and parenthood puzzle in scientific careers. *Women's Studies Quarterly* 2000 ; 1-2 : 62-85.
4. Merton RK. *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*. Chicago : University of Chicago Press, 1973 : 636 p.
5. Lamy E, Shinn T. L'autonomie scientifique face à la mercantilisation. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 2006 ; 4 : 23-50.
6. Acker S, Armenti C. Sleepless in academia. *Gender and Education* 2004 ; 16 : 3-24.
7. Burrows R. Living with the h-index ? Metric assemblages in the contemporary academy. *The Sociological Review* 2012 ; 60 : 355-72.
8. Ylijoki OH. Future orientations in episodic labour: short-term academics as a case in point. *Time and Society* 2010 ; 19 : 365-86.
9. Fusulier B, Nicole-Drancourt C. Pursuing gender equality in a multi-active society. *Global Dialogue* 2015 ; 5 : 30-1 [http://isa-global-dialogue.net/wp-content/uploads/2015/04/v5i1-english.pdf].
10. Meulders D, O'Dorchai S, Simeu N. *Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*. Bruxelles : Rapport de recherche GENIUF, Université Libre de Bruxelles, 2012 : 156 p.
11. Fusulier B, del Rio Carral M. *Chercheur-e-s sous haute tension*. Louvain-la-Neuve : Presses Universitaires de Louvain, 2012 : 118 p.
12. Baguette A, del Rio Carral M, Fusulier B, Godesar C. Conjugalité/parentalité et carrières scientifiques à l'épreuve de la mobilité chez les couples de chercheurs. In : François A, Merla L, eds. *Distances et liens*. Louvain-la-Neuve : Academia/L'Harmattan, 2014 : 83-99.
13. Del Rio Carral M, Fusulier B. Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle. *Temporalités* 2013 ; 18 [en ligne : http://temporalites.revues.org/2614].
14. Gadéa C, Marry C. Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle des ingénieurs. *Travail, Genre et Sociétés* 2000 ; 3 : 109-35.
15. Marry C, Jonas I. Chercheuses entre deux passions. *Travail, Genre et Sociétés* 2005 ; 14 : 69-88.
16. Ackers L. Internationalisation and equality. The contribution of short stay mobility to progression in science careers. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques* 2010 ; L : 55-76 [en ligne : http://rsa.revues.org/189].
17. Haiech J. Trop d'évaluation tue l'évaluation. *Med Sci (Paris)* 2013 ; 29 : 119-20.
18. Calcagno V, Demoinet E. La face cachée de la science : ce que les flux de soumission d'articles peuvent nous apprendre. *Med Sci (Paris)* 2013 ; 29 : 211-5.

TIRÉS À PART

B. Fusulier

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les anticorps monoclonaux en thérapeutique... dans *Médecine/Sciences*. Pourquoi un numéro spécial de *Médecine/Sciences* sur les anticorps monoclonaux thérapeutiques ? Il nous a semblé que le moment était venu de dresser un état des lieux de ces biomédicaments qui prennent désormais une place considérable – et croissante – dans les traitements de maladies souvent lourdes et désespérantes. Ce voyage que nous vous proposons à la découverte du monde des anticorps thérapeutiques nous a appris, ou plutôt rappelé, une évidence : les compétences en France sont fortes et nombreuses, qu'elles soient académiques ou industrielles, biotechnologiques ou cliniques. Le paysage français, trop longtemps discret, bruisse désormais de mille initiatives balayant de multiples aspects des anticorps thérapeutiques : études précliniques et cliniques menées avec de nouveaux anticorps dirigés contre des cibles originales, développement de nouveaux formats d'anticorps ou d'anticorps optimisés reposant sur des études structurales et fonctionnelles sophistiquées, recherche active de cibles pertinentes, mise au point de méthodologies de bioproduction, de couplage, etc. L'expansion industrielle rapide de ce champ est un défi que peut et doit relever notre pays, défi tant scientifique qu'économique, avec ses combats pour la propriété intellectuelle et pour l'emploi de nos jeunes scientifiques.

Alain Beck, Jean-Luc Teillaud, Hervé Watier

Bon de commande

À retourner à EDK, 109, avenue Aristide Briand, 92541 Montrouge Cedex, France

Tél. : 01 41 17 74 05 - Fax : 01 49 85 03 45 - E-mail : edk@edk.fr

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Pays :

Fonction :

Je souhaite recevoir M/S n° 12 - décembre 2009 (Anticorps monoclonaux en thérapeutique) : 25 € + 3 € de port = 28 € TTC en exemplaire, soit un total de €

☐ Par chèque, à l'ordre de E D K

☐ Par carte bancaire : ☐ Visa ☐ Eurocard/Mastercard

Carte n° | | | | | | | | | | | | | | | |

Date d'expiration : | | | | | | N° de contrôle au dos de la carte : | | | | |

Signature :