



HAL
open science

Des jeunes chercheur•ses actif•ves, au risque d'un épuisement professionnel

Cyriac Bouchet-Mayer, Thibaut Derigny, Flora Medareg-Narou, Tanguy
Derumaux, Léna Gruas, Clément Perrier

► To cite this version:

Cyriac Bouchet-Mayer, Thibaut Derigny, Flora Medareg-Narou, Tanguy Derumaux, Léna Gruas, et al.. Des jeunes chercheur•ses actif•ves, au risque d'un épuisement professionnel. Sylvain Ferez et Philippe Terral (dir.). Le sport, un objet social, Alliance nationale des sciences humaines et sociales (Athéna), pp.37-58, 2023, Collection ATHENA, 979-10-93170-18-3. hal-04031922

HAL Id: hal-04031922

<https://hal.science/hal-04031922>

Submitted on 16 Mar 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

Des jeunes chercheur·ses actif·ves, au risque d'un épuisement professionnel

Cyriac Bouchet-Mayer¹, Thibaut Derigny², Flora Medareg-Narou³, Tanguy Derumaux⁴, Léna Gruas⁵, Clément Perrier⁶

- 1- SantÉSiH, Université de Montpellier
- 2- URePSSS, Université de Lille, Université d'Artois, Université Littoral Côte d'Opale
- 3- RJC-SHS-CAP, Alliance Athéna
- 4- CreSco, Université Toulouse III – Paul Sabatier
- 5- LABERS, Université de Bretagne Occidentale
- 6- L-ViS/Pacte, Université Lyon 1

Ce chapitre vise à rendre compte des conditions d'exercice des doctorant·es et des docteur·es en cours de professionnalisation (au sens de la recherche d'un poste pérenne), travaillant en sciences humaines et sociales (SHS) sur le corps et les activités physiques. Il s'agit d'interroger ce que ces conditions produisent sur les jeunes chercheur·ses et notamment les difficultés engendrées par certains contextes sur leur épuisement professionnel. Pour cela, une enquête a été menée auprès 335 jeunes chercheur·ses par le Réseau des Jeunes Chercheur·ses en Sciences Humaines et Sociales « Corps & Activités Physiques » (RJC-SHS-CAP)¹. L'hyperactivité professionnelle² des jeunes chercheur·ses sera d'abord présentée, suivie des enjeux qu'elle sous-tend et des conditions d'exercice des activités de recherche, avant d'engager une réflexion plus générale sur les implications de ces dernières en termes d'épuisement professionnel.

L'hyperactivité de jeunes chercheur·ses cherchant à se professionnaliser dans l'enseignement supérieur ou la recherche

Un fort investissement dans l'animation, la valorisation, et la diffusion scientifique

Le premier constat est celui de jeunes chercheur·ses nombreux·ses et actif·ves dans les missions et tâches qui jalonnent leur parcours. 90% des répondant·es – dont 75% de doctorant·es et 18% de docteur·es ayant soutenu au cours des trois dernières années – ont communiqué à 2103 reprises lors d'évènements scientifiques, hors séminaires de laboratoire, ce qui constitue une moyenne de 7

¹ L'enquête, présentée en introduction du chapitre 2 du présent ouvrage est le résultat du travail collectif de 14 jeunes chercheur·es et d'une chargée d'étude à mi-temps recrutée sur une période de six mois grâce au soutien de l'Alliance Athéna.

² Dans le cadre de la recherche, « l'hyperactivité professionnelle » est considérée comme le fait de s'engager de manière importante dans les activités de recherche afférentes à la thèse, mais aussi dans des travaux de valorisation, des missions d'enseignement, d'expertise, des fonctions de représentation et d'animation de réseaux scientifiques, ou encore l'engagement dans des activités professionnelles dites secondaires réalisées hors recherche pour subvenir à ses besoins financiers.

communications par jeune chercheur·se. Les doctorant·es et jeunes docteur·es sont 67% à avoir publié au moins un article dans une revue ou un chapitre dans un ouvrage à comité de lecture, et 30% dans une revue indexée au SMJR³. 60% des répondant·es ont contribué à la publication de chapitres d'ouvrage ou d'articles de revue sans comité de lecture ou à des fins de diffusion scientifique. 22% d'entre eux et elles ont participé à la coordination d'ouvrages collectifs ou de numéros de revue, et enfin, 8% ont publié au moins un livre. Par ailleurs, 38% des répondant·es ont déclaré avoir pris part à des enquêtes collectives en marge de leurs propres travaux de recherche et 41% à avoir participé à l'organisation d'évènements scientifiques.

On constate ainsi une forte mobilisation scientifique autour d'activités de recherche et de diffusion des connaissances scientifiques. En revanche, comparativement aux autres supports, on note que le nombre de personnes ayant publié dans les revues indexées est relativement bas, eu égard au caractère peu adapté aux SHS des indicateurs bibliométriques internationaux, largement documenté dans les rapports de l'Alliance Athéna sur le doctorat en SHS (Bonnafous-Boucher *et al.*, 2019) et sur les indicateurs bibliométriques pour les SHS (Thibault et Streliski, 2022), ou dans les travaux menés à propos de l'évaluation des productions scientifiques dans le domaine des Sciences et techniques des activités physiques et sportives (Soulé, 2021).

Tableau 1. Quantification des activités des jeunes chercheur·e·s

	JC concernés (%)	Nb moyen par JC concerné
Communications dans des évènements scientifiques	89.6%	7
Publications dans revues ou ouvrages à comité de lecture non indexées	66.7%	2.5
Publications dans des revues indexées	30.4%	1.8
Publications dans revues ou ouvrage sans comité de lecture	60.1%	1.8
Coordination d'un ouvrage ou d'un numéro de revue	22.0%	1.5
Livre	8.8%	1.2
Orga évènements scientifiques	41.0%	5.4
Enquêtes collectives	38.1%	2.8
Enseignement	58.5%	385h

Note de lecture : Les répondant·es à l'enquête sont 30.4% à avoir déjà publié dans une revue indexée et ont publié en moyenne 2 articles (1.8 exactement).

Concernant les activités de formation, 59% des répondant·e·s déclarent avoir dispensé environ 72 000 heures d'enseignement à l'université⁴, pour une moyenne de 385 heures par personne. Ce taux horaire moyen correspond à deux années de service d'enseignement pour un·e Maître·sse de Conférences (MCF) ou à deux ans de service d'un chargé temporaire d'enseignement et de recherche

³ Scimago Journal Ranking (SMJR) est l'un des moteurs de recherche référençant les revues indexées les plus utilisés et la question était posée ainsi : « Combien d'article avez-vous publié dans des revues référencées au Scimago Journal Ranking ».

⁴ Valeurs aberrantes exclues.

(ATER)⁵. Ce taux horaire conséquent fait écho, d'une part, à une gestion de l'enseignement supérieur marquée par l'accroissement de la démographie étudiante⁶, et d'autre part, à l'absence de recrutement d'enseignant·e-chercheur·ses supplémentaires pour la compenser⁷, entraînant la mise en sur-service des titulaires et le recrutement de jeunes chercheur·ses sous contrats précaires, notamment ceux de « vacataires ».

Des jeunes chercheur·ses sollicités en tant qu'expert·es

On observe que 41% des répondant·es déclarent avoir pris part à au moins une des missions d'expertise référencées dans la figure 1 ci-dessous. 47% des jeunes chercheur·es impliqué·es dans ces missions d'expertise l'ont été par l'intégration au sein d'un comité scientifique, 45% en intégrant des conseils d'administration d'association au titre de conseil, 41% en réalisant des évaluations pour des revues, 26% en prenant part à des groupes de travail et d'expertise professionnels, 10% en intégrant le comité scientifique d'une grande enquête, et enfin 11% d'une autre manière parmi lesquelles : expertise HCERES, rédaction de rapports à destination des professionnel·les, évaluation appliquée de politique publiques, etc.

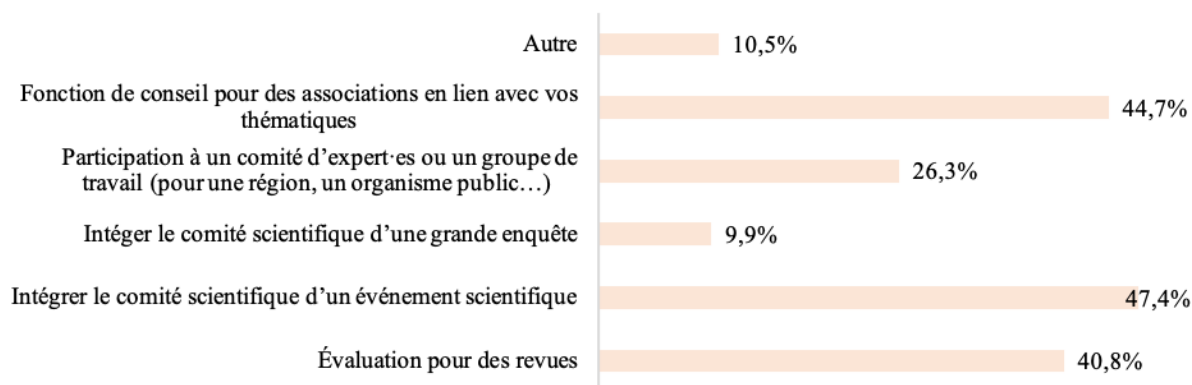


Figure 1. Distribution de la proportion des jeunes chercheur·es qui ont réalisé·es ces missions d'expertise

Ces missions d'expertise se doublent pour certain·es de fonctions de représentation des jeunes chercheur·ses occupées actuellement, ou à un moment de leur parcours, par 40% des répondant·es : 72% en tant que représentant·es des doctorant·es dans leur équipe de recherche, 21% ont siégé au conseil de l'École doctorale, 27% dans des commissions de l'université, 7% au sein des sociétés savantes et 16% dans des réseaux de jeunes chercheur·ses, d'autres au HCERES ou dans des comités d'éthique. Enfin, un·e répondant·es sur trois déclare adhérer à au moins une des 61 sociétés savantes, associations ou

⁵ Notons que la moyenne est partiellement surévaluée par la présence dans l'échantillon d'agrégés pouvant réaliser quatre années d'ATER ou de contrats ATER enchaînés avec un contrat de Maître de Conférence contractuel (MCF LRU), ou encore de professeurs agrégés du secondaire enseignants dans le supérieur (PRAG) ou de personnels associés en service temporaire (PAST).

⁶ Près d'un tiers supplémentaire entre 2000 et 2020 selon le rapport « état de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France n°15 » publié par le Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (MESRI) en 2021 : https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T764/les_etudiants_dans_les_filières_de_formation_depuis_50_ans/

⁷ Nombre d'enseignants stable entre 2000 et 2020 selon la note de la Direction Générale des Ressources humaines du MESRI publiée en octobre 2021 : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-11/Note%20DGRH%20n9%20Octobre%202021_Année%202020.pdf

réseaux de recherche mentionnés ; dont 56% dans des collectifs scientifiques dont l'objet renvoie explicitement au corps, à l'activité physique ou au sport. Les autres répondant·es évoquent des sociétés savantes avec un ancrage disciplinaire et non thématique.

Des jeunes chercheur·ses engagés dans la recherche internationale

56% des répondant·es à l'enquête déclarent en outre s'être impliqués dans l'élaboration de liens à l'international, dans le cadre de modalités référencées dans la figure 2 ci-dessous. Cette implication se traduit par des communications dans des événements scientifiques internationaux (76%), des publications dans des revues internationales (43%), des enquêtes de terrain à l'étranger (37%), la participation à des projets de recherches internationaux (25%), l'organisation d'événements internationaux (22%), ou enfin l'établissement d'une cotutelle internationale (12%). 74% des répondant·es annoncent qu'il·elles souhaitent développer leurs collaborations internationales. Il serait sur ce point intéressant de comparer ces résultats à ceux obtenus auprès d'autres populations de jeunes chercheur·ses pour pouvoir situer l'échantillon étudié et identifier les conditions institutionnelles propices à l'engagement dans une collaboration internationale. Quoi qu'il en soit, les répondant·es à l'enquête se montrent très actif·ves dans les activités d'enseignement, d'animation scientifique, d'enquête, de valorisation, d'expertise, de représentation, et dans le développement de liens à l'international.

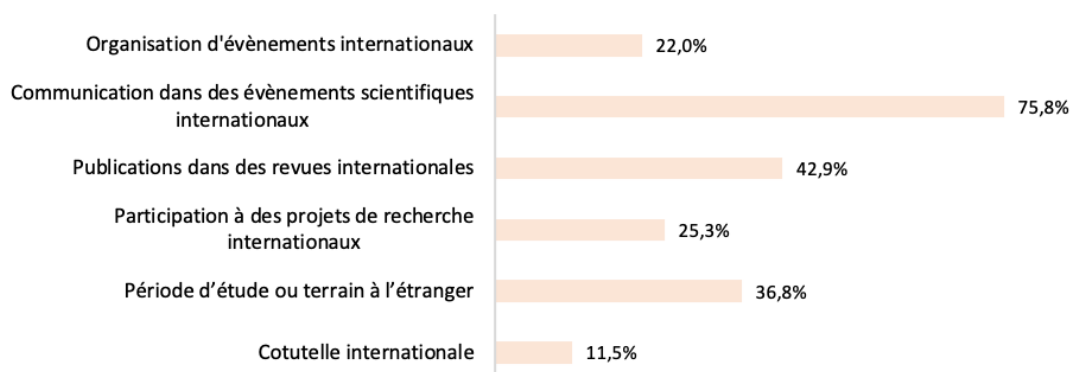


Figure 2. Distribution des modalités de développement de liens à l'international par les jeunes chercheur·e·s

Des obstacles persistants aux activités d'animation, de valorisation et de diffusion scientifique

Malgré cette dynamique scientifique, 41% des répondant·es identifient des obstacles ayant limité leur engagement dans ces activités concomitantes au travail de thèse ou de recherche. Pour ce qui concerne les activités d'animation, d'enseignement et de valorisation scientifique, 48% des répondant·es estiment avoir manqué de temps, 33% d'incitations de la part de leurs encadrant·es, 52% d'interactions avec d'autres jeunes chercheur·ses travaillant sur des thématiques proches des leurs, et 54% pointent un manque d'informations ou de propositions pour s'impliquer dans ce type d'activités.

Ces obstacles semblent décuplés pour l'engagement dans les activités à l'international, puisque seuls 16% des répondant·es à l'enquête estiment ne pas avoir rencontré de freins particuliers dans ce domaine. Pour les autres, les obstacles identifiés sont : le manque d'accompagnement et de facilitation institutionnelle (53%), ou encore des carences d'incitation de la direction ou des responsables scientifiques (28%). Le manque de financements et le temps court imposé par ces derniers émergent

dans la catégorie « autre » (9%). Sur un plan moins structurel et plus individuel, l'obstacle de la langue est évoqué par 23% des enquêtés, et les contraintes personnelles ou professionnelles par 32% d'entre eux.

Ainsi, nous faisons le constat de jeunes chercheur·ses actif·ves, notamment à l'échelle de leurs unités de recherche, et désireux·ses de l'être encore davantage. Si ce dynamisme révèle une apparente bonne santé du champ de recherche, il s'avère que les implications de ce « sur-engagement » peuvent être à double tranchant, et plutôt rendre compte de vulnérabilités, sinon de fragilités.

Des conditions de travail dégradées : la fragilisation des jeunes chercheur·ses

Le second constat porte sur les conditions de travail et d'emploi dégradées, pendant et après la thèse. L'hyperactivité décrite ne permet pas toujours de limiter cette dégradation, et participe parfois même de son accentuation.

Des conditions de recherche et des temps de repos affectés

L'implication dans des activités de recherche, fortement imbriquée aux enjeux de professionnalisation dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), occupe une part considérable du temps de travail des jeunes chercheur·ses. En effet, plus de la moitié (54%) des répondant·es déclarent avoir passé plus de 50% de leur temps de travail des douze derniers mois à mener des activités annexes à celles du projet de thèse, y compris la recherche de financement. Pour 28% des répondant·es, ces autres investissements atteignent plus de 70% de leur temps de travail.

Au-delà de l'empiètement sur les activités de recherche, c'est également du temps pris sur la vie personnelle des enquêtés. En effet, comme le montre la Figure 3, 71% des jeunes chercheur·ses estiment avoir consacré, au cours des douze derniers mois, plus de 70% de leur temps à s'investir dans des activités professionnelles plutôt que personnelles (30% du temps), 41% estiment même y consacrer plus de 80% de leur temps. Ce sur-engagement conduit fréquemment à un non-respect des temps de repos. Ainsi, au cours des douze derniers mois, seuls 47% des répondant·es déclarent prendre deux jours de repos par semaine. Parmi les 53% restants, la prise des deux jours repos hebdomadaires ne constitue pas la règle : 36% déclarent qu'ils ne s'accordent parfois pas deux jours de repos dans la semaine, 31% rarement et 33% jamais. 83% des répondant·es déclarent maintenir une activité professionnelle pendant leurs périodes de congés. Lorsqu'ils sont sous contrat, les jeunes chercheur·ses s'octroient rarement les temps de repos hebdomadaire et de congés prévus ; jours de congés qui par ailleurs ne sont pas rémunérés en fin de contrat lorsqu'ils n'ont pas été pris. Les exigences du travail scientifique et les multiples engagements inhérents aux enjeux de professionnalisation se déplacent donc sur les temps personnels à l'heure où l'articulation des sphères sociales constitue le second motif de qualité de vie au travail, après la nature du travail⁸.

⁸ ANACT, « La qualité de vie au travail, pour vous c'est quoi ? ». Rapport de résultats du sondage TNS Sofres. 2013.

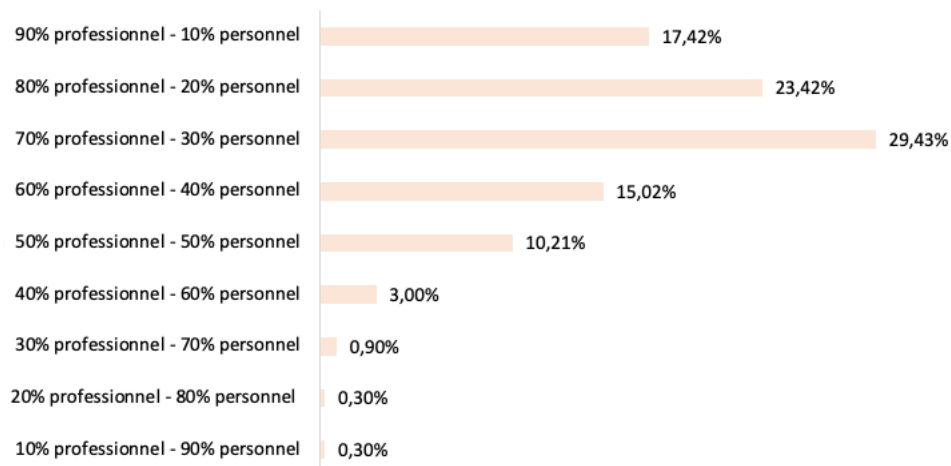


Figure 3. Distribution de la répartition déclarée entre temps consacré à des activités professionnelles et à des activités personnelles familiales ou de loisir au cours des 12 derniers mois

Des conditions matérielles d'exercice dégradés

Pratique professionnelle démocratisée depuis les débuts des épidémies de Covid, le télétravail est largement pratiqué : 96% des répondant·es déclarent y recourir en moyenne trois jours par semaine. Ce résultat s'explique aussi par la dégradation des conditions de travail mises à dispositions par l'employeur, puisque 69% des répondant·es déclarent y avoir recours en raison de problèmes d'accès au laboratoire, en partie pour des raisons personnelles, mais aussi du fait de l'absence de bureaux ou de lieux appropriés pour travailler (34%). Les jeunes chercheur·ses sont 27% à ne pas disposer d'un poste de travail au laboratoire, 52% à ne pas être dotés d'un ordinateur. 10% déclarent que leur unité de recherche ne leur donne accès à aucun matériel, y compris imprimante ou logiciels spécifiques. Ainsi, la majorité des jeunes chercheur·ses travaille avec leur propre matériel informatique.

79% des répondant·es estiment néanmoins bénéficier d'un espace de travail confortable. Ce paradoxe apparent entre le vécu de conditions de travail dégradées et la déclaration du bénéfice d'un espace de travail confortable peut trouver deux voies explicatives. La première suggère que l'omniprésence du travail à domicile incite les jeunes chercheur·ses à s'aménager un espace de travail confortable chez soi. La seconde, celle privilégiée, nous conduit à penser que les conditions de travail dégradées sont euphémisées, voire banalisées, comme c'est le cas pour d'autres groupements professionnels (Molinier & Porcher, 2006) dont les travailleurs sont placés en situations de vulnérabilité accrue. En ce qui concerne les budgets de fonctionnement, 78% des répondant·es déclarent avoir bénéficié du soutien financier de leur unité de recherche, et 43% de leur École doctorale – très majoritairement pour couvrir des frais relatifs à des communications dans des événements scientifiques (respectivement 83% pour les financements des unités de recherche, et 68% pour ceux des Écoles doctorales). Ces soutiens financiers ont aussi été alloués pour la conduite de terrains de recherche (respectivement 38% et 32%), la participation à des événements scientifiques en tant qu'auditeur (30% et 14%), les mobilités internationales (23% et 39%), la couverture de frais de publication (19% et 6%), de traduction (16% et 0%) ou de retranscription (11% et 0%). Ainsi, les frais de fonctionnement pris en charge par les institutions accueillantes et formatrices sont incitatifs d'activités afférentes à la recherche, mais ne portent que rarement sur le financement de matériel quotidiennement nécessaire à la réalisation des missions de recherche doctorale. Dans l'ensemble, les jeunes chercheur·ses bénéficient de financements pour communiquer mais guère plus : l'allocation de financements pour d'autres activités

ne concernent qu'une minorité des répondant·es (systématiquement moins de 50% pour chaque activité afférente). Si le code du travail prévoit que l'employeur mette des moyens à disposition de ses salariés, notamment en termes de prise en charge des déplacements professionnels, la prise en charge par les institutions des frais relatifs aux terrains d'enquête concerne seulement 38% et 32% des répondant·es et dépendant beaucoup de la nature du financement.

Subvenir à ses besoins pendant la thèse : entre recherche de financements et diversification des sources de revenus

La recherche de financements individuels, pendant le doctorat comme après, jalonne les parcours de formation et de professionnalisation des jeunes chercheur·ses. En effet, seuls 62% des répondant·es ont bénéficié d'une allocation doctorale durant leur thèse. Parmi les doctorant·es financé·es, près de 70% ont bénéficié d'un contrat de l'École Doctorale, 20% d'un financement d'un organisme et d'une agence de recherche (CNRS, INED, ANRS, etc.) ou d'un programme de recherche (ANR, LaBex, ou autre), 10% d'un financement de type CIFRE. Par ailleurs, 10% des répondant·es ont bénéficié d'une prolongation de leur contrat de quelques mois, en raison du Covid pour la plupart, et pour trois d'entre eux de l'obtention d'une année supplémentaire de financement. Les allocations doctorales sont, en moyenne, obtenues suite à une seconde candidature après un premier refus.

Ainsi, environ 60% des répondant·es réalisent ou ont réalisé une thèse financée. Selon l'enquête du RNCD (Pommier et al., 2022) la situation est proche de celle des doctorant·es dans le domaine des sciences de la société, droit, économie et gestion (62% de financements). La part de doctorant·es financés est en revanche supérieure de celles et ceux inscrit·es en humanités, lettres et langues (48%). Ce chiffre reste toutefois bien en-dessous de ceux avancés par le MESR à la rentrée 2020⁹, selon lesquels, trois doctorant·es sur quatre inscrit·es en première année bénéficient d'un financement au titre de leur thèse. Malgré tout, ces données mettent en évidence que 4 doctorant·es sur 10 exercent un travail gratuit, voire de bénévolat comme il est d'usage dans le secteur sportif associatif (Falcoz & Walter, 2009). Par ailleurs, ces financements dédiés ne couvrent que trop rarement l'intégralité de la période de thèse, puisque seuls 11% des répondant·es ayant soutenu ont réalisé leur thèse en trois ans, soit la durée de l'immense majorité des financements, tandis que la durée moyenne des doctorats est de cinq ans et deux mois. Finalement, seuls 11% des répondant·es ont bénéficié de conditions d'emploi leur permettant de réaliser leur travail. Pour les autres, l'absence de moyens institutionnels a nécessairement dû être compensée.

92% des répondant·es déclarent à ce titre avoir eu besoin de compléter leurs revenus pendant la période de thèse, 19% par le biais d'un contrat d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER), 18% en exerçant un métier en lien avec la recherche (vacations d'enseignement, ingénierie d'étude, missions d'expertise, etc.), 18% en exerçant un métier en lien avec leurs anciennes qualifications professionnelles (professeur du secondaire, chargé de projet, etc.), 13% via une activité ne nécessitant pas leur niveau de qualification (restauration, grande distribution, etc.). Enfin, 20% déclarent avoir perçu l'allocation chômage ou le RSA, et 19% ont bénéficié d'un soutien financier familial ou conjugal. La plupart des doctorant·es multiplient ainsi les contrats précaires afin de pouvoir terminer leur thèse. 24% des répondant·es estiment que leurs revenus pendant la thèse ne leur ont pas permis de subvenir convenablement à leurs besoins. Aussi, 72% des répondant·es considèrent que ces

⁹ Voir en particulier : https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs

activités ont eu un effet négatif sur leur travail de thèse. En plus d'être hyper-investis dans les activités afférentes à leurs thèses, au risque d'empiéter à la fois sur leur travail de recherche et sur leur temps de repos, les doctorant·es s'inquiètent également de leurs moyens de subsistance. Dans ce cadre, la recherche de financements occupe une part importante de leur temps. Cette préoccupation entame la concentration sur leurs travaux de thèse, et contribue souvent à rallonger le délai pour parvenir à soutenir leur doctorat.

Une professionnalisation dans l'ESR à l'épreuve des concours et de la précarité

L'après-thèse se caractérise également par la multiplication des contrats et statuts en attendant un recrutement sur un poste stable. Tel que décrit dans la figure 5, la plupart des répondant·es ont recours au chômage, à des contrats d'ATER ou des post-doctorats, aux postes de Maître·sse de conférences contractuel·les (occupés par 13% des répondant·es) et, dans une moindre mesure, à ceux de professeur·es junior·es depuis 2021. Ils et elles ont également recours à des contrats d'ingénieur·e d'études (18%) et de PRAG, PAST ou ATER (7%). Une partie se professionnalise également hors milieu académique, sur des postes ne correspondant pas à leur qualification de docteur·e pour 18% d'entre elles et eux ou à leur niveau d'études antérieur (17%). Alors que les docteur·es ont en moyenne soutenu leur thèse depuis deux ans et quatre mois, ils ont en moyenne occupé près de deux statuts différents sur la période.

Sur cette période, 74% des répondant·es ont demandé la qualification aux fonctions de Maître·sse de conférences (MCF) dans quatorze sections différentes, dont les plus représentées sont Sociologie-démographie (Section 19), STAPS (Section 74) et Anthropologie (section 20). En moyenne, presque deux dossiers par personne ont été déposés, et 84% des candidat·es ont obtenu au moins une qualification. En ce qui concerne les auditions, les docteur·es interrogés ont en moyenne participé à deux campagnes et candidaté à 11.5 postes d'enseignant·es-chercheur·ses ; sachant que plus de la moitié de l'échantillon n'a participé qu'à une ou aucune campagne. Les candidat·es ont été auditionné·es dans 20% des cas, et classé·es en moyenne 1.7 fois depuis leur soutenance. Concernant les concours pour intégrer les organismes de recherche (CNRS, INED, IRD, INRAE), ils ont été présentés par 17% des docteur·es interrogé·es au moins une fois. Ces dernier·ères ont en moyenne tenté les concours à trois reprises, avec un taux d'audition par candidature de 42% et un taux de classement par personnes auditionnées de 13%, soit 6% de classement par candidature. Ces données mettent en exergue la difficulté d'obtenir un poste pérenne et de débiter une carrière de chercheur·se.

Enfin, les jeunes chercheur·ses se sentent davantage intégré·es dans leurs unités de recherche (60% jugent leur intégration bonne, voire très bonne) que dans leur champ de recherche (44%) ou leur champ disciplinaire (45%). En cas de difficultés rencontrées, outre à leur direction de thèse, ils et elles s'adressent à d'autres jeunes chercheur·ses de leurs équipes (71%) ou à d'autres membres du laboratoire (33%).

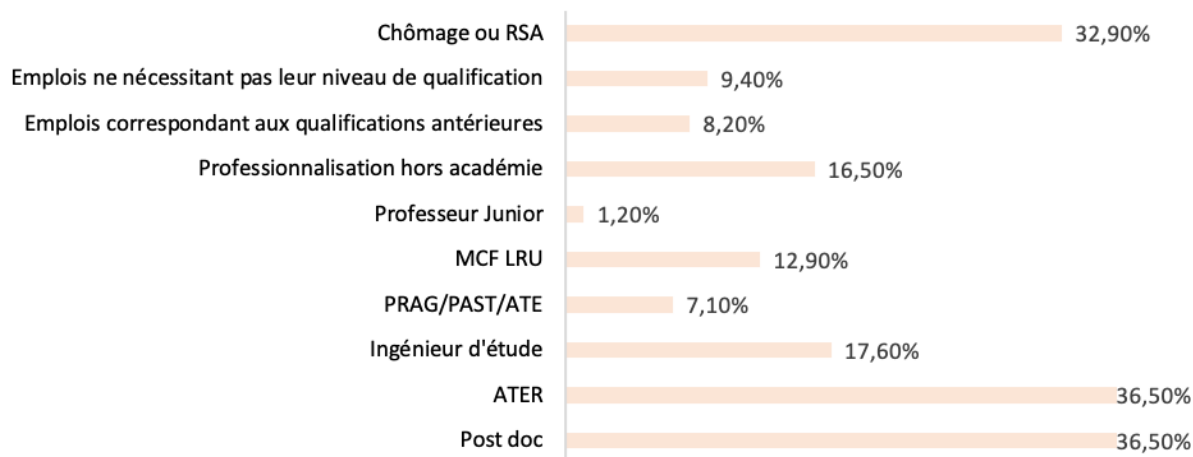


Figure 4. Sources de revenus déclarées par les jeunes chercheur·ses depuis la soutenance de thèse (plusieurs réponses étaient possibles)

Synthèse

Pour conclure, il est important de souligner que 53% des répondant·es déclarent songer plus ou moins régulièrement à mettre fin à leur thèse ou à leurs travaux de recherche. Parmi les raisons qui poussent à envisager cette option, 24% dénoncent l'exigence de résultats immédiats ; 29% le manque de soutien financier ; 27% le poids des activités afférentes, notamment d'enseignement, administratives ou logistiques ; 40% l'isolement ; 41% le manque de reconnaissance ; 45% la précarité du statut. Au regard de ces difficultés largement partagées parmi les enquêté·es, les jeunes chercheur·ses apparaissent fragilisé·es avec un épuisement professionnel important pour de nombreux répondant·es.

Vulnérabilités, fragilités et incidences sur l'épuisement professionnel.

L'épuisement professionnel : un problème de santé publique chez les jeunes chercheur·ses

Les conditions générales de travail et d'emploi participent de la préservation ou de la dégradation de l'épuisement professionnel des jeunes chercheur·ses. Cette troisième partie vise à étudier l'effet des parcours de formation et des conditions de travail des jeunes chercheur·ses en SHS sur le corps et les activités physiques sur leur épuisement professionnel. Largement concernés par la problématique de l'épuisement professionnel (Barry *et al.*, 2018 ; Evans *et al.* ; 2018, Marais *et al.*, 2018), près de 45% des doctorant·es en sciences humaines et économiques abandonnent leurs travaux de thèse (Marais *et al.*, 2018), essentiellement pour des raisons de stress liées à leur statut, leurs fonctions, leurs responsabilités, ainsi qu'à l'insécurité découlant des difficultés d'emploi (IPDOC, 2018 ; Verlin, 2018 ; Marais *et al.*, 2018). Il a déjà été démontré sur d'autres populations que les facteurs environnementaux et organisationnels du travail (60%) et les traits de personnalité (40%) sont à l'origine de l'épuisement professionnel (Lee et Asford, 1996). Celui-ci est défini comme « *un état épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel* »¹⁰ (Schaufeli et Greenglass, 2001, p. 501).

¹⁰ Traduit de l'anglais : « *as a state of physical, emotional and mental exhaustion that results from long-term involvement in work situations that are emotionally demanding* ».

À cet effet, le questionnaire *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM ; Shirom et Melamed, 2006), validé en langue française par Sassi et Neveu (2010), a été intégré à l'enquête. Contrairement à d'autres questionnaires, la conception de Shirom (2006) dépasse les approches exclusivement psychologiques en considérant l'environnement de travail comme une variable explicative du *burnout*. Le questionnaire comprend quatorze items permettant de mesurer les trois composantes de l'épuisement professionnel que sont : la fatigue physique, la lassitude cognitive et l'épuisement émotionnel. L'état d'épuisement professionnel prend la forme d'un score allant de 1 à 7 – 1 correspondant à l'état d'épuisement professionnel le plus faible et 7 le plus important. Un niveau d'épuisement qualifié de cliniquement pertinent est situé à 4.40. Si la Haute autorité de santé (HAS) rappelle en 2017¹¹ qu'aucun des questionnaires existants n'est reconnu comme diagnostic et ne peut se soustraire à une expertise médicale, ceux-ci peuvent être utilisés comme des indicateurs, le dépassement d'un seuil de 4.4 au SMBM étant considéré comme alarmant. Les résultats de l'enquête démontrent que ce seuil est dépassé par 21% des répondant·e·s. Notons que 22% de la population étudiée déclare avoir eu recours à des médicaments de type somnifères, antidépresseurs ou anxiolytiques au cours des douze derniers mois, et que 10% des répondant·es déclarent avoir utilisé des psychostimulants de manière non-récréative¹².

L'effet protecteur de la préparation à l'insertion professionnelle et du sentiment d'intégration aux communautés de recherche

Les analyses de variance révèlent que le type de master réalisé, l'envie d'abandonner, le respect ou non des deux jours consécutifs de repos hebdomadaires, la préparation à l'insertion professionnelle, le genre, l'intégration sociale dans l'unité de recherche, et la fréquence des échanges avec des personnes issues du milieu de la recherche sont des variables qui expliquent significativement le score d'épuisement professionnel. Ces variables ont permis d'identifier deux groupes dont les scores d'épuisement professionnel et les trajectoires de formation différentes. Les jeunes chercheur·ses du groupe 1 présentent un niveau d'épuisement professionnel plus faible (2.7 vs 4.4, $p < .05$) que ceux du groupe 2. Cette différence se retrouve également dans les trois dimensions qui composent l'épuisement professionnel : l'épuisement émotionnel (1.9 vs 3.5, $p < .05$), l'épuisement cognitif (2.8 vs 4.7, $p < .05$) et l'épuisement physique (3.3 vs 5.1, $p < .05$).

Tableau 2. Caractéristiques des deux groupes de jeunes chercheurs définis en fonction de leur score d'épuisement professionnel

	Groupe 1 (n=176)	Groupe 2 (n=159)
	Épuisement professionnel faible	Épuisement professionnel élevé
Âge (Moyenne/écart-type)	31.3 (7.34)	31.7 (7.03)
Genre (Femme en %)	52.8 %	72.9%
Score total d'épuisement professionnel	2.68 (0.73)	4.44 (0.81)
Épuisement physique (P)	3.29 (1.03)	5.10 (1.09)
Épuisement cognitif (C)	2.84 (1.09)	4.70 (1.19)

¹¹ Recommandations de bonnes pratiques de la HAS de 2017 : Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burnout. Disponible à : https://www.has-sante.fr/jcms/c_2769318/fr/reperage-et-prise-en-charge-cliniques-du-syndrome-d-epuisement-professionnel-ou-burnout.

¹² Substances censées réduire la fatigue et améliorer les performances intellectuelles.

Épuisement émotionnel (E)	1.91 (0.93)	3.53 (1.48)
Préparation à l'insertion professionnelle satisfaisante (%)	43.75%	19.4%
Préparation à l'insertion professionnelle insatisfaisante (%)	25.00%	49.00%
Envie d'abandonner (%)	29%	69.2%
Deux jours de repos consécutifs chaque semaine (%)	29.5%	18.9%
Intégration sociale (très bonne) (%)	32.95%	17.61%
Intégration sociale (très mauvaise) (%)	1.70%	9.61%
Échanges quotidiens avec milieu de la recherche (%)	28.84%	21.11%
Type de master (recherche %)	68.75%	52.20%

Les groupes 1 (épuiement professionnel faible) et 2 (épuiement professionnel élevé) présentent des conditions d'exercice différentes (Tableau 1). Les deux groupes ont le même âge moyen, mais les individus présentant un score d'épuisement professionnel élevé sont plus souvent des femmes (73% vs 53%), considèrent davantage leur insertion professionnelle comme insatisfaisante (49% vs 25%) et envisagent plus fréquemment d'abandonner leur thèse (69% vs 29%). Les membres du groupe présentant un niveau d'épuisement professionnel élevé sont proportionnellement plus nombreux·ses à ne pas respecter deux jours de repos hebdomadaire (30% vs 20%), sont moins satisfait·es de l'intégration sociale dans leur laboratoire (19% vs 44%) et sont moins issu·es d'un master recherche (52% vs 69%).

Enfin, les résultats de la régression logistique binomiale (Tableau 3) mettent en avant le fait que la mauvaise intégration sociale à son équipe de recherche (OR : 6.9) et l'envie d'abandonner (OR : 5.4) sont les deux variables les plus à mêmes de favoriser le passage d'un groupe à l'autre (Tableau 3). S'il est, à première vue, difficile d'établir un lien de causalité entre l'envie d'abandonner la thèse et l'épuisement professionnel, toujours est-il que ces deux variables augmentent de façon simultanée. L'augmentation du niveau de préparation à l'insertion professionnelle est par ailleurs corrélée à la diminution du niveau d'épuisement professionnel. Nous pouvons ainsi supposer qu'une bonne préparation à l'insertion professionnelle et un évitement des situations de précarité précédemment décrites, caractérisées par l'enchaînement de contrats de courte durée, la recherche permanente de financements et la candidature à des concours très sélectifs, peuvent améliorer le niveau d'épuisement professionnel.

Tableau 3. Probabilités de passer du Groupe 1 au Groupe 2

<i>Variables</i>	Groupe 1 (n=176)		Groupe 2 (n=159)	
	Épuisement professionnel faible		Épuisement professionnel élevé	
	<i>Odds Ratio (IC95%)</i>			
Envie d'abandonner	1		5.37 (2.93 ; 10.1)	***
Préparation à insertion professionnelle satisfaisante	1		0.28 (0.13 ; 0.56)	***
Genre	1		1.80 (0.22 ; 15.2)	
Échanges avec d'autres membres issus de la recherche	1			
2 à 3 fois par mois	1		0.21 (0.06 ; 0.65)	**
Moins d'une fois par mois	1		0.23 (0.06 ; 0.80)	*
Weekends accordés toutes les semaines ou presque	1		0.23 (0.08 ; 0.62)	**
Intégration à l'unité de recherche	1			
Très bonne	1		0.45 (0.20 ; 0.99)	*
Très mauvaise	1		6.85 (1.57 ; 39.4)	*

Notes. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

L'abandon de thèse, un problème structurel ?

Une hypothèse s'esquisse : la prise de conscience d'un manque de préparation à l'insertion professionnelle au moment même de la confrontation à ces situations n'alimente-t-elle pas la volonté d'interrompre un travail de recherche ? Les motifs d'abandon évoqués par les répondant·es sont la précarité du statut (45%), le manque de reconnaissance (41%) ou encore le sentiment d'isolement (40%) associé au manque d'échanges réguliers avec des personnes issues du milieu de la recherche, ou au faible sentiment d'intégration à son unité de recherche, à sa communauté disciplinaire et/ou parmi les personnes travaillant sur la même thématique de recherche. D'autres critères motivant l'abandon de la thèse sont également affichés, mais dans une moindre mesure : le manque de soutien financier (29%), l'exigence de résultats immédiats (24%), ou encore le poids des activités annexes pour être concurrentiel ou pour compenser les carences des conditions de travail offertes dans l'ESR par la réalisation de vacations d'enseignement par exemple (26.8%).

Aux côtés de variables explicatives attendues – telles que le rythme de travail ou le respect des temps de repos – apparaissent d'autres types variables, plus spécifiques à la population concernée, qui exposent à l'épuisement professionnel. La multiplication des recherches de contrats salariés, souvent exercées au détriment des activités de recherche induites par un modèle de l'ESR marqué par une pénurie de postes, et l'extrême concurrence entre les candidat·es sont à la source d'un réel épuisement professionnel des jeunes chercheur·ses.

Conclusion

Malgré un manque de financements de recherche, tant pour les doctorant·es que pour les jeunes docteur·es, qui induit une mobilisation de ces dernier·ères pour trouver des sources de financement pendant et après la thèse, les jeunes chercheur·ses travaillant sur le corps et les activités physiques sont particulièrement actives scientifiquement. Cette activité s'observe sur les plans de la production scientifique écrite et orale, de l'organisation d'événements scientifiques, de la participation à des enquêtes collectives, de l'enseignement, de l'occupation de fonctions de représentation et d'expertise dans l'espace académique et en dehors. Cette forte implication contribue d'ailleurs à allonger la période de thèse, qui dure en moyenne cinq ans et deux mois et dépasse les trois ans dans 90% des cas. L'allongement de la durée de la thèse, quasi-nécessaire au bon déroulé du cursus doctoral pour compenser la carence de ressources institutionnelles, est aujourd'hui devenu institutionnalisé et normalisé, comme l'atteste les plannings prévisionnels du début de thèse dépassant souvent les durées de financements. Au-delà du (sur)investissement personnel que suppose cet engagement important, il ne suffit pas toujours à écourter la période entre la soutenance et l'obtention d'un poste stable et pérenne. Les parcours sont ainsi marqués par l'enchaînement de contrats précaires, entre-coupés de périodes de chômage et d'emplois de première nécessité qui ne requièrent pas le niveau de qualification obtenu. Le climat concurrentiel général qui règne dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui apparaît comme le principal débouché projeté par les jeunes chercheur·ses, participe de leur épuisement émotionnel, cognitif et physique, particulièrement pour celles et ceux qui y ont été le moins préparé·es.

Les jeunes chercheur·ses en sciences humaines et sociales sont particulièrement touchées par ces difficultés, notamment en raison de perspectives de professionnalisation hors ESR très réduites (Bonnafous-Boucher *et al.*, 2019). Celle-ci sont en tous cas peu développées et connues des jeunes chercheur·ses et des structures d'accueil potentielles. En témoigne notamment la faible proportion de

financements en CIFRE ou sur des postes d'ingénieur·es de recherche. Celles et ceux travaillant en SHS sur le corps et les activités physiques sont peu nombreux·ses à tenter les concours des organismes de recherche, et présentent des taux d'audition particulièrement faibles.

Les jeunes chercheur·ses en SHS sur le corps et les activités physiques seraient les premiers à bénéficier d'une structuration nationale permettant d'asseoir l'implantation de ce domaine de recherche à l'université et dans les organismes nationaux, afin d'acquérir davantage de reconnaissance institutionnelle, mais aussi pour ouvrir d'autres possibilités de financement propres à ces organismes. Une telle structuration leur serait également profitable si elle était en mesure de favoriser la visibilité de la recherche en SHS sur le corps et les activités physiques auprès des acteurs marchands et non marchands des différents univers sociaux et secteurs professionnels. Ces acteurs ne pourraient-ils pas utilement devenir des pourvoyeurs de financements pendant les périodes de formation doctorale et de professionnalisation, en cours de thèse et/ou après (CIFRE, ingénierie de recherche, etc.), mais aussi des cibles d'emplois pérennes pour les docteur·es désireux·ses de s'engager professionnellement hors du milieu académique à l'issue de leur doctorat ?

Bibliographie

Barry Karen, Woods Megan, Warnecke Emma, Stirling Christine et Martin Angela (2018). « Psychological health of doctoral candidates, study-related challenges and perceived performance », *Higher Education Research & Development*, 37, p. 468-483.

<https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1425979>

Bonnafous-Boucher Marina et coll., *Évolutions des études doctorales. Éléments de débat pour le doctorat en SHS*. Rapport de l'Alliance Athéna, 2019. <http://www.alliance-athena.fr/doctorat-en-shs/>

Evans, Teresa, Bira Lindsay, Gastelum Jazmin, Weiss Todd et Vanderford Nathan (2018). « Evidence for a mental health crisis in graduate education », *Nature biotechnology*, 36(3), p. 282-284.

<https://doi.org/10.1038/nbt.4089>

Falcoz Marc et Walter Emmanuelle (2009). « Être salarié dans un club sportif une posture problématique », *Formation emploi*, 108(4), p. 25-37. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2067>

IPDOC collectif d'enquête, Doctorat & suivi de carrières des docteur·es, Université Bourgogne Franche Comté. 2018.

<https://www.ubfc.fr/enquete-ipdoc-sur-linsertion-professionnelle-des-docteur%C2%B7e%C2%B7s-ubfc-vient-detre-publiee/>

Lee Raymond et Ashforth Blake (1996), « A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout », *The Journal of applied psychology*, 81(2), p. 123-133.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>

Marais Gabriel, Shankland Rebecca., Haag Pascale, Fiault Robin et Juniper Briget (2018), « A survey and a positive psy- chology intervention on French PhD student well-being », *International Journal of Doctoral Studies*, 13, p.109-138. <https://doi.org/10.28945/3948>

Molinier Pascale et Porcher Jocelyne (2006), « À l'envers du bien-être animal : Enquête de psychodynamique du travail auprès de salariés d'élevages industriels porcins », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), p. 55-71. <https://doi.org/10.3917/nrp.001.71>

Pommier Sylvie, Talby Mossadek, Auffray-Seguette Marie, Dalaut Marc, Eijsberg Hendrik, Elshawish Perrine et Muller Hamida, *Le Doctorat en France. Regards croisés sur la formation doctorale*, Rapport du RNCD, 2022. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03494721>

Schaufeli Wilmar et Greenglass Esther (2001), « Introduction to special issue on burnout and health », *Psychology and Health*, 16(5), p.501-10. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>

Sassi Narjes et Neveu Jean-Pierre (2010), « Traduction et validation d'une nouvelle mesure d'épuisement professionnel : Le shirom-melamed burnout measure », *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 42(3), p. 177-184. <https://doi.org/10.1037/a0017700>

Shirom Arie et Melamed Samuel (2006), « A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals », *International Journal of Stress Management*, 13(2), p. 176-200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>

Soulé Bastien, *Évaluer la recherche multidisciplinaire. Un défis épistémologique escamoté en STAPS*. Montpellier, AFRAPS, 2021. ISBN : 9782910448301. URL : <https://www.cairn.info/evaluer-la-recherche-multidisciplinaire--9782910448301.htm>

Thibault Françoise et Streliski Sarah, *Les indicateurs bibliométriques pour les SHS. État de la question*. Rapport de l'alliance Athéna, 2022. <http://www.alliance-athena.fr/rapport-de-lalliance-athena-les-indicateurs-bibliometriques-pour-les-shs-etat-de-la-question/>.

Verlin Jan (2018), « Construire son objet dans un contexte universitaire international et précaire », *Genèses*, 110(1), p. 100-114. <https://doi.org/10.3917/gen.110.0100>