

Recruter des Talents dans le secteur académique

#1

RAPPORT
THÉMATIQUE
Mai 2026

Facteurs liés au recrutement en doctorat et postdoctorat : attractivité de la recherche en FWB



Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques- F.R.S.-FNRS

Grâce à une subvention octroyée par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques a vu le jour en septembre 2018. Intégrée au F.R.S.-FNRS, cette structure a entre autres pour objectif de suivre et d'analyser les carrières des chercheuses et chercheurs de la FWB au travers d'enquêtes et de croisement de données. En collaboration avec les universités de la FWB, l'Observatoire est chargé de développer les connaissances relatives au parcours doctoral et postdoctoral. Il formule des recommandations visant notamment à faciliter la transition professionnelle des titulaires de doctorat et à optimiser le processus doctoral en le rendant conforme aux attentes des chercheuses et chercheurs ainsi que de la société. Les résultats des enquêtes et analyses sont systématiquement publiés sur le site : <http://www.observatoire.frs-fnrs.be>

L'équipe de l'Observatoire

Neda Bebiroglu, PhD
Conseillère scientifique et coordinatrice

Baptiste Dethier, PhD
Conseiller scientifique

Thomas Laloux, PhD
Conseiller scientifique

Pour citer ce rapport

Dethier, B. (2026). Facteurs liés au recrutement en doctorat et postdoctorat : attractivité de la recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles, *Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques-F.R.S.-FNRS, Série de rapports thématiques : Recruter des talents dans le secteur académique #1*. https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.recrutement.1.pdf

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

Remerciements

Ce rapport a pu être réalisé grâce aux collaborations et relectures de Neda Bebiroglu, Thomas Laloux, Camille Kelbel, Raphaël Beck et Véronique Halloin. Des remerciements sont également adressés aux promoteurs et promotrices ayant participé à l'enquête ainsi qu'aux partenaires des universités pour leur aide dans la diffusion de l'appel à témoignages.



www.observatoire.frs-fnrs.be



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

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
2. PROCESSUS DE L'ENQUÊTE ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON.....	5
3. DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ?.....	6
4. LA « CAPACITÉ » À RECRUTER AU CENTRE DE DIFFÉRENTS FACTEURS COMBINÉS....	10
4.1 Facteurs contextuels externes	12
Marché du travail non académique et perception des employeurs	12
Montants et conditions du financement de la recherche	14
Contexte socio-économique et culturel	16
4.2 Facteurs liés au milieu académique.....	17
Perspectives et plus-value du doctorat.....	17
Culture de travail et normes académiques	18
Attractivité d'autres régions ou pays	21
4.3 Facteurs institutionnels (université, centre de recherche)	22
Taille du vivier étudiant local	22
Réputation de l'institution et place dans les rankings internationaux	23
Réputation de l'équipe de recherche	24
Environnement de travail local	24
4.4 Facteurs liés au promoteur ou à la promotrice	25
Réputation et visibilité scientifique	25
Proximité avec les étudiantes et étudiants locaux.....	26
Inscription dans des réseaux belges ou internationaux	27
4.5 Facteurs liés au projet de recherche	28
Disponibilité d'un financement pour le projet	28
Durée du contrat proposé	28
Popularité de la thématique du projet.....	29
Degré de spécialisation du projet.....	30
4.6 Facteurs liés au candidat ou à la candidate	31
Niveau de contact préalable avec la recherche.....	31
Capital social et culturel.....	31
5. VISIONS DE L'AVENIR ET CONSEILS DES PROMOTEURS ET PROMOTRICES	32
5.1 Une tendance à l'inquiétude pour l'avenir	32
5.2 Les conseils : financer, sensibiliser, se projeter.....	34
Augmenter ou maintenir le(s) financement(s) de la recherche.....	34
Mieux communiquer et sensibiliser aux métiers et conditions de la recherche	35
Avancer avec un projet politique global pour la recherche.....	36
Proposer des mandats plus longs pour attirer des profils de très haut niveau.....	36
6. CONCLUSIONS.....	37
<i>Synthèse : Les principaux éléments d'attractivité et de non-attractivité de la recherche scientifique en Fédération Wallonie-Bruxelles, selon les promoteurs et promotrices interrogées</i>	38
7. BIBLIOGRAPHIE	39

1. INTRODUCTION

Le recrutement efficace de jeunes chercheurs et chercheuses (*early career researchers*) joue un rôle important dans le domaine de la recherche académique. Ces personnes représentent une force de travail indispensable au système de la recherche scientifique en termes de contribution à la production scientifique (Bégin-Caouette, Jansson & Beaupré-Lavallée, 2018 ; Rodriguez-Montoya, Zerpa-García & Cherubin, 2023 ; Barbosa de Souza & Larivière, 2018), mais aussi d'encadrement des plus jeunes, d'entraide entre pairs et d'émulation au sein des équipes (Feldon, Litson, Jeong, Blaney, Kang et al., 2019 ; Merga & Mason, 2021). Or, une étude internationale de *Nature* publiée en 2024 met en lumière une préoccupation croissante des institutions académiques face aux difficultés à recruter des chercheurs et chercheuses de qualité pour les postes disponibles tandis que, dans le même temps, on observerait dans l'industrie une amélioration de la qualité des candidates et candidats (Nordling, 2024).

Ce phénomène peut être expliqué par de nombreux facteurs bien documentés. Malgré la passion pour la recherche toujours bien présente chez les chercheurs et chercheuses et le défi intellectuel qu'ils et elles associent aux postes académiques (Bebiroglu, 2024 ; Afonja, Salmon et al., 2021), le milieu académique est confronté à des facteurs de répulsion (*push factors*), tels que la multiplicité et le peu de reconnaissance des tâches administratives, d'enseignement et d'encadrement (Chen, McAlpine & Amundsen, 2015 ; Dorenkamp et Weiß, 2018), ainsi que les exigences élevées en matière de publication et de recherche de financements (Ta, Hoang, Khong & Dang, 2024 ; Dethier, 2025). De plus, des préoccupations liées au bien-être, notamment la santé mentale et le harcèlement (Levecque, Anseel et al., 2017 ; van der Weijden & Teelken, 2023 ; Schaare & Russell, 2023 ; Glowacz & Fallon, 2024), à l'instabilité due à des contrats courts ainsi qu'aux perspectives limitées de carrière académique (Andalib, Ghaffarzadegan & Larson, 2018 ; De Grande, De Boyser et al., 2014) peuvent inciter les scientifiques à chercher un poste en dehors du secteur académique. D'autre part, les autres secteurs professionnels, dont l'industrie, bénéficient de facteurs d'attraction (*pull factors*) tels que des salaires souvent plus compétitifs, les opportunités d'un travail généralement plus appliqué et une meilleure stabilité (Bloch, Graversen & Pedersen, 2015 ; Kallio, Siekkinen et al., 2024).

Dès lors, malgré la disponibilité de financements adéquats, certains promoteurs et promotrices éprouveraient des difficultés à attirer des personnes répondant à leurs attentes. Cependant, peu d'études se sont intéressées au point de vue des promoteurs et promotrices sur l'attractivité de la recherche scientifique et les impacts de ces *pull* et *push factors* sur leurs expériences individuelles de recrutement de jeunes chercheurs et chercheuses. Dans ce contexte, quelles sont les dynamiques qui, selon les promoteurs et promotrices, influencent l'attractivité de la recherche scientifique et le recrutement au niveau doctoral et postdoctoral dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ? Dans quelle mesure ces personnes parviennent-elles, dans leurs situations individuelles respectives, à recruter et attirer des candidates et candidats répondant à leurs attentes ?

À travers une approche qualitative et l'analyse de douze entretiens individuels avec des promoteurs et promotrices des universités de la FWB, il s'agira dans ce rapport de tenter de répondre, de façon exploratoire, à ces interrogations.

2. PROCESSUS DE L'ENQUÊTE ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Cette enquête a été menée en deux étapes. La première consistait en un appel à témoignages lancé en avril 2025 sur le réseau social LinkedIn, via la page de l'Observatoire. Dans le même temps, les universités ont transmis l'information en interne, invitant simplement les promoteurs et promotrices à participer à l'enquête en témoignant, lors d'un entretien individuel, de leur expérience de recrutement pour les niveaux doctoral et postdoctoral. Les personnes intéressées étaient amenées à remplir un court formulaire hébergé par la plateforme Qualtrics, dans lequel il leur était demandé de renseigner leur université, leur domaine de recherche, le nombre de personnes actuellement encadrées en doctorat et/ou en postdoctorat et les types de financement de celles-ci, leur nombre d'années d'expérience de supervision et leur éventuelle difficulté à recruter des personnes répondant suffisamment à leurs critères (en doctorat ou postdoctorat). 44 personnes ont répondu à cet appel.

Pour la seconde étape, un échantillon de douze promoteurs et promotrices a été constitué parmi ces 44 personnes, pour des entretiens individuels, en recherchant une diversité des profils en termes de genre, d'université, de domaine de recherche, d'expérience de supervision ou encore d'éventuelles difficultés de recrutement (voir Tableau 1). Concernant ce dernier point, la question posée dans le formulaire lors de la première étape était la suivante : « Considérez-vous avoir déjà rencontré des difficultés à recruter, pour un doctorat, une personne répondant suffisamment à vos critères ? » ; une seconde question similaire étant posée pour le postdoctorat. L'équilibre des réponses à ces questions pour la représentativité des tendances au sein de l'échantillon pour la seconde étape a ensuite été réalisé à partir des réponses recueillies initialement par l'ensemble des 44 promoteurs et promotrices : environ un tiers avaient répondu « Non, jamais » ou « Rarement », tandis que deux tiers avaient répondu « Oui, parfois » ou « Oui, souvent » ; avec des difficultés légèrement accrues pour le postdoctorat et dans les domaines liés aux Sciences de la Vie et de la Santé (SVS) – sans que l'on puisse toutefois établir de validité statistique.

Les douze entretiens individuels semi-directifs ont été menés en mai et juin 2025. Réalisés dans le bureau des personnes interrogées et d'une durée moyenne d'un peu plus d'une heure, ils ont été l'occasion de questionner les promoteurs et promotrices sur leurs expériences et habitudes de recrutement pour le doctorat et le postdoctorat (déroulement du processus, critères de sélection, interactions avec les candidates et candidats, etc.), ainsi que sur leurs difficultés ou facilités de recrutement et leur perception de l'attractivité de la recherche scientifique en FWB.

Les entretiens ont ensuite été retranscrits puis codés selon une méthode d'analyse thématique (Braun & Clarke, 2006, 2019) à l'aide du logiciel d'analyse de données qualitatives NVivo (QSR International).

Tableau 1. Caractéristiques de l'échantillon

Nombre	12 promoteurs et promotrices (doctorat et postdoctorat)
Genre	7 hommes 5 femmes
Université	Toutes les universités sont représentées (Université catholique de Louvain, Université de Liège, Université de Mons, Université de Namur, Université libre de Bruxelles)
Domaine de recherche	4 en Sciences Humaines et Sociales (ex : Droit, Histoire, Sociologie...) 4 en Sciences Exactes et Naturelles (ex : Chimie, Physique, Ingénierie...) 4 en Sciences de la Vie et de la Santé (ex : Biologie, Santé publique, Immunologie...)

Nombre de personnes encadrées	Entre 2 et 30 personnes doctorantes et doctorants Entre 1 et 5 postdoctorantes ou postdoctorants	
Types de financement	Variable : bourse doctorale/postdoctorale, mandat FNRS, mandat d'assistant ou d'assistante, financements publics ou privés externes, pas de financement...	
Années d'expérience de supervision	Entre 7 et 25 ans	
Difficultés à recruter une personne répondant suffisamment aux critères	En doctorat : Jamais (1) Rarement (3) Parfois (4) Souvent (4)	En postdoctorat : Jamais (1) Rarement (3) Parfois (2) Souvent (6)

3. DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ?

Les réponses récoltées lors de l'appel à témoignages, et celles présentes dans l'échantillon final, annonçaient une situation pour le moins négative. Parmi les douze promoteurs et promotrices interrogées en entretien, sept personnes avaient déclaré, dans le formulaire initial, rencontrer des difficultés (parfois et/ou souvent) à recruter en doctorat et en postdoctorat, une personne principalement en doctorat, une autre personne principalement en postdoctorat, tandis que trois personnes avaient déclaré ne pas rencontrer de difficultés (jamais et/ou rarement) ni dans un cas ni dans l'autre (Tableau 2.A).

Tableau 2. Difficultés de recrutement

A. Selon le formulaire pré-entretien^A

B. Selon les entretiens^B

Promoteurs et promotrices interrogées	Difficulté à recruter en doctorat	Difficulté à recruter en postdoctorat	Absence de candidatures adéquates	Engagement par défaut	Requalification de postdoctorat en doctorat
#1	Souvent	Rarement	Non	Non	Non
#2	Rarement	Jamais	Non	Non	Non
#3	Souvent	Souvent	Non	Non	Non
#4	Rarement	Rarement	Non	Non	Non
#5	Souvent	Souvent	Oui*	Oui*	Non
#6	Parfois	Souvent	Oui*	Oui*	Non
#7	Jamais	Rarement	Non	Non	Non
#8	Souvent	Souvent	Non	Non	Non
#9	Rarement	Souvent	Oui*	Non	Oui
#10	Parfois	Souvent	Non	Non	Non
#11	Parfois	Parfois	Oui*	Oui*	Non
#12	Parfois	Parfois	Non	Non	Non

* Uniquement en postdoctorat

^A Réponses à la question « Considérez-vous avoir déjà rencontré des difficultés à recruter, pour un [post]doctorat, une personne répondant suffisamment à vos critères ? » (Données issues du formulaire, 1ère étape)

^B Expériences d'absence de candidatures adéquates, d'engagement par défaut ou de requalification de postdoctorat en doctorat (Données issues des entretiens, 2ème étape)

Cependant, les entretiens individuels menés ensuite ont apporté d'importantes nuances quant à ces difficultés signalées. En effet, il s'est avéré que plusieurs personnes ayant signalé au préalable des difficultés de recrutement ont dans le même temps déclaré en entretien avoir toujours pu, dans le cas d'offres d'emploi diffusées formellement (avec un financement prévu), trouver une personne correspondant suffisamment à leurs critères. Pour objectiver des difficultés concrètes de recrutement, trois faits ont été identifiés durant l'analyse des entretiens : ne trouver personne et devoir prolonger une offre en attendant de trouver, engager une personne par défaut (même si elle ne correspond pas aux critères initiaux), et requalifier un financement postdoctoral en financement doctoral. Ces situations concernent un nombre relativement limité au sein de l'échantillon (Tableau 2.B).

Sur les douze personnes interrogées, seules quatre personnes ont indiqué ne pas avoir trouvé de personne adéquate, uniquement pour des offres d'emploi postdoctorales. Ce cas de figure n'a pas été spécifiquement mentionné pour un financement doctoral¹.

On a lancé des appels pour lesquels on n'a reçu aucune réponse convaincante, qu'on a prolongés puis on a fini par trouver des personnes qui n'ont pas bien convenu. Parce qu'il a fallu faire rentrer des personnes qui, certes, avaient envie d'un travail (surtout au niveau postdoc) mais pas vraiment de ce travail-là, avec des expertises différentes, des envies peut-être différentes... (Promotrice #5, SHS)

La promotrice citée ci-dessus a dès lors fini par effectuer un recrutement par défaut, comme deux autres personnes interrogées, toutes les trois dans le cadre d'un financement postdoctoral. La durée de ces types de projets et financements étant limitée et fixée au préalable, les promoteurs et promotrices peuvent légitimement ressentir une pression à devoir absolument engager quelqu'un, même lorsque les candidatures reçues sont jugées insuffisantes.

Je n'ai pas énormément d'expérience mais on a un projet où ça a été vraiment compliqué... On avait très peu de candidats et aucun qui correspondait. On avait fait trois auditions...c'était les trois seules candidatures qui étaient...voilà... On était quand même hésitants, donc on a demandé à rencontrer les promoteurs de thèse. Puis, on en a engagé un alors qu'on n'était pas...pas forcément convaincu. Parce qu'on avait le poste, il fallait quelqu'un. [...] On avait besoin d'engager quelqu'un, donc on l'a engagé...mais le projet ne va pas aussi loin qu'espéré... (Promoteur #6, SVS)

- Par exemple, mon premier gros projet européen, première fois que je recrute, gros budget... [...] J'auditionne deux candidats sur trois qui postulent. La première, qui était au top de ma liste, se désiste parce qu'elle trouve autre chose entretemps. Le deuxième, il venait de l'étranger mais pensait venir seulement une fois par semaine – super profil, mais ça n'allait pas. Là, je commence vraiment à stresser donc je descends vers la troisième personne de ma liste. Je téléphone à sa promotrice à l'étranger, que j'avais déjà croisée une fois ou l'autre et dont je connaissais les travaux, et qui me dit beaucoup de choses très positives...et en même temps assez vagues. "Elle est très bien", "elle est très chouette", mais pas grand-chose en substance. Je fais juste un entretien Skype avec la personne, je me dis qu'elle a travaillé sur des thématiques connexes ; a priori, elle a défendu une thèse... Donc, je l'engage, sans l'avoir vraiment rencontrée...par dépit, quelque part.

- (Observatoire) Au moment de l'engager, vous vous disiez que ce n'était pas trop ça ?

- Sur le moment, j'étais un peu dans un état de panique : trop de pression, il fallait absolument trouver quelqu'un, je me demandais ce qui allait arriver pour la suite si je n'engageais pas quelqu'un.

¹ Un promoteur a exposé une situation dans laquelle un poste était resté vacant pendant plusieurs mois, faute de personne adéquate. Cependant, il s'agissait du recrutement d'un assistant ou d'une assistante de recherche, sans thèse, et non d'un financement doctoral. Ce cas n'a dès lors pas été comptabilisé.

Là, je l'ai vraiment auditionnée toute seule – c'est la dernière fois que j'ai fait ça [rire]. (Promotrice #11, SHS)

Enfin, un promoteur a mentionné la solution d'une requalification d'un financement postdoctoral en financement doctoral, faute de candidatures suffisantes. Un autre a évoqué cette situation non pour lui mais pour l'un de ses collègues.

*- (Observatoire) Ça vous est déjà arrivé de laisser un poste vacant ? De ne pas trouver une personne qui correspondait à vos critères ?
- À ce moment-là, en général, je reconvertis le poste en doctorat. Il vaut mieux, souvent, un doctorant qu'on forme rapidement pour devenir efficace dans le domaine, plutôt qu'un postdoc mal formé qui va, en plus, être rétif après à se former correctement. Ce que j'ai eu dans mon expérience. (Promoteur #9, SVS)*

D'un autre côté, ces quelques exemples concrets ne représentent qu'une partie visible de la problématique, qui ne rendent que partiellement compte de l'expérience vécue par les promoteurs et promotrices, notamment du fait que d'autres recrutements sont réalisés de manière plus informelle, fruits de rencontres et d'opportunités de collaboration nécessitant la construction d'un projet de recherche et/ou la recherche d'un financement. Dès lors, les difficultés ressenties par environ deux tiers de l'échantillon s'expliqueraient également par la nécessité de recruter de façon plus ou moins régulière des jeunes chercheurs et chercheuses : ces personnes représentant une force de travail indispensable au système de la recherche scientifique en termes de contribution à la production scientifique (Bégin-Caouette, Jansson & Beaupré-Lavallée, 2018 ; Rodriguez-Montoya et al., 2023 ; Barbosa de Souza & Larivière, 2018), d'encadrement des plus jeunes et d'entraide entre pairs (Feldon, Litson, Jeong, Blaney, Kang et al., 2019 ; Merga & Mason, 2021), les promoteurs et promotrices ressentent certaines craintes de rencontrer des difficultés de recrutement dans le futur et donc de fragiliser, à leur niveau et à celui de leurs équipes de recherche, ce système.

Par exemple, dans les entretiens, deux personnes interrogées ont évoqué leur peur d'une cassure au niveau de la dynamique de leur équipe, que ce soit en ne lançant pas régulièrement de nouveaux doctorats pour renouveler les effectifs, ou en ayant moins de postdocs assurant au quotidien une fonction de *middle management* et de perpétuation de l'expertise développée au fil des années dans leur équipe de recherche. Une autre promotrice a également évoqué la pression à « faire des thèses » pour consolider son propre dossier de promotion et favoriser sa progression dans la carrière académique.

On leur demande d'être motivés, de s'investir, d'avoir les capacités intellectuelles... Tous les étudiants n'ont pas ça. Or, en master, on reçoit dans l'équipe deux étudiants par an [en stage]. Si aucun des deux n'est comme ça, ils ne pensent pas au doctorat, ni l'un ni l'autre. Si on a ça trois ans d'affilée, plus de doctorat pendant trois ans. Comme ils se forment les uns les autres, le système casse et le labo est par terre. Parce que moi, je ne sais rien faire ! Techniquement, l'organisation du labo, ce sont eux qui gèrent, en réalité. Moi, je gère le reste, mais... Et donc, on vit dans la "peur" que ça s'écroule. Construire un labo, ça prend 15 ans. Une équipe, des papiers, un réseau international...mais ça prend trois ans à défaire. L'incertitude, ce sont les gens en master qu'on a, les gens qui postulent pour faire une thèse. [...] Donc, si vous avez deux étudiants « médiocres », ou pas intéressés...une fois, deux fois, trois fois : la chaîne est perdue. C'est le stress de toute la carrière. (Promoteur #10, SVS)

- Si on parle des équipes vraiment performantes, elles ont toujours le même type de profil : un directeur de labo avec un ou deux bras droits, qui sont soit des postdocs "professionnels", soit des P.I. qui ont obtenu une place au FNRS (ça devient de plus en plus rare puisqu'on exige une grosse

indépendance) ou autre... Donc, avoir des postdocs très qualitatifs, ça reste quand même la porte d'entrée nécessaire pour les stabiliser éventuellement via un de ces postes et obtenir une masse critique qui permet d'avoir une fixation de l'expertise. Ici, on forme les gens, et ce sont les gens qui sont dans le labo qui forment les nouveaux qui arrivent. Ça fonctionne assez bien mais il y a un risque, si les financements deviennent trop limitants, ou si l'équipe devient trop petite, de perdre l'expertise. C'est là que la non-capacité à recruter et à stabiliser des gens vraiment très bons peut poser problème dans les laboratoires. Je connais pas mal de labos qui fonctionnent sur leurs postdocs : si on leur enlève leurs postdocs professionnels, qui coûtent plus de 100.000€ par an, leur labo s'effondre.

- (Observatoire) Parce qu'ils ont aussi une fonction de middle management ?

- Oui, complètement, exactement. Il y a quand même un seuil de compétences à atteindre qui est très élevé. Il n'y a que 24 heures dans une journée, on ne peut pas assurer tout avec une seule personne. (Promoteur #9, SVS)

Là où tout ce dont on a parlé est un problème pour moi, c'est que ma propre progression dans la carrière implique l'aboutissement de thèses. [...] Moi, dans mon petit dossier de demande de promotion, ça joue. (Promotrice #5, SHS)

En outre, il semblerait que ces craintes peuvent être liées à des difficultés effectivement rencontrées à trouver des personnes de qualité suffisante, mais également à des expériences de recrutement qui se sont révélées – *a posteriori* – infructueuses. Ces exemples de mauvaises expériences ont été évoqués dans les entretiens comme illustrant des difficultés à recruter, bien que les difficultés soient ici apparues après la phase de recrutement. Cela expliquerait en partie les décalages observés entre les déclarations initiales des personnes interrogées quant à leurs difficultés de recrutement et les exemples plus concrets exprimés en entretien.

- Quand on a des projets sur lesquels on peut mettre des postdocs – j'en ai déjà eu pas mal – , j'ai souvent été déçue. Des gens qui, par rapport à un doctorant de très bon niveau chez nous... En général, quand ils arrivent, ils ont déjà deux publiés en retard qu'ils doivent rédiger, de leur poste précédent. Ils viennent pour des périodes courtes et ils se retrouvent à rédiger ces publiés et ne sont absolument pas focalisés sur le projet ici. Ils n'ont plus envie d'être au labo comme un doctorant, donc on les voit moins. Ils sont très vite à la recherche d'autre chose, donc ils s'en vont dès qu'ils trouvent. Ce n'est pas évident...

- (Observatoire) À la recherche d'autre chose : un poste permanent ?

- Un poste permanent, ou ils retournent dans leur pays s'ils sont étrangers et qu'un poste s'ouvre là-bas, ou un postdoc plus longue durée qui les intéresse mieux... Et le niveau qu'ils ont, entre ce qu'on voit sur papier, l'entretien qu'on fait passer... On est souvent déçu [...] Bien sûr, on les sélectionne sur leur CV. On va regarder leurs publications. Mais derrière les publications se cachent plein de situations différentes : j'ai déjà eu des postdocs avec des super CV sur papier mais qui n'avaient jamais écrit un seul papier eux-mêmes. J'ai régulièrement eu des blagues. À un moment, je ne voulais même plus prendre de postdoc, j'en ai eu marre. (Promotrice #8, SEN)

- On a eu une étudiante qui a tenté le FRIA, ne l'a pas eu mais a eu une bourse pour continuer. L'ambiance avec les équipes n'était pas très bonne... Elle faisait beaucoup de bêtises, rien n'avancait, elle était mal organisée. Après six mois, je lui ai dit que ça n'allait pas. [...]

- (Observatoire) Mais là, ça s'est plutôt mal passé pendant la thèse. Au moment de prendre la décision de la superviser, vous étiez déjà inquiet ?

- Non. Je n'ai rien vu venir.

- (Observatoire) Ce n'est pas quelqu'un que vous avez pris parce qu'il vous fallait absolument quelqu'un.

- Non, non... C'était positif. Je pense que j'ai assez mal évalué le fait qu'il y avait certains types de manip qu'elle ne savait pas faire. Je n'ai pas réalisé. Je n'ai pas bien géré cet aspect à l'engagement. (Promoteur #10, SVS)

Autrement dit, des difficultés existent, des facilités également, mais les facteurs impactant les situations toujours singulières des promoteurs et promotrices s'avèrent multiples et ce rapport va précisément s'attacher à en expliquer les détails, à travers certains éléments objectivables mais aussi d'autres plus complexes à évaluer. Ces premiers éléments tendent à montrer la complexité des situations et la nécessité de développer une analyse fine des différents facteurs pouvant influencer, positivement ou négativement, la capacité des promoteurs et promotrices à recruter, à attirer des jeunes chercheurs et chercheuses dont les qualités répondent à leurs critères.

Cette analyse multifactorielle peut être mise en parallèle avec la théorie des « contextes imbriqués » (*nested contexts*) développée par Lynn McAlpine et ses collègues, soutenant que les trajectoires de carrière des chercheurs et chercheuses seraient caractérisées par l'interaction entre des facteurs de différents niveaux structurels (McAlpine & Norton, 2006 ; McAlpine & Inouye, 2021 ; McAlpine, Skakni & Inouye, 2021). Dans le cas présent, des situations individuelles entrent effectivement en interaction avec des facteurs plus larges d'attractivité ou de non-attractivité de la recherche. On retrouve tout d'abord un niveau *macro*, caractérisé par des éléments sociétaux que sont les facteurs contextuels externes (tels que les caractéristiques du marché du travail global), dans lequel s'intègrent des facteurs plus spécifiquement liés au milieu académique dans son ensemble. Ensuite, ce niveau *macro* englobe un niveau *méso*, caractérisé par la structure organisationnelle locale, et qui se rapporte ici à des facteurs que l'on qualifiera d'institutionnels (à l'échelon de l'université, d'une faculté et/ou d'un centre ou d'une équipe de recherche). Enfin, un niveau *micro* entre en compte, se rapportant aux facteurs liés au promoteur ou à la promotrice, aux facteurs liés au projet de recherche concerné et aux facteurs liés au candidat ou à la candidate.

4. LA « CAPACITÉ » À RECRUTER AU CENTRE DE DIFFÉRENTS FACTEURS COMBINÉS

Les données récoltées lors des entretiens, au travers des expériences singulières de chaque personne interrogée, ont permis de distinguer six catégories de facteurs influençant le déroulement des recrutements réalisés par les promoteurs et promotrices en FWB. Ces facteurs forment une combinaison d'éléments contextuels (non exhaustifs) de diverses natures, impactant positivement ou négativement leur « capacité » à attirer et recruter du personnel scientifique de qualité en doctorat ou en postdoctorat (Figure 1). À noter que durant les entretiens, les personnes interrogées tenaient régulièrement des discours concernant à la fois le doctorat et le postdoctorat : bien que les recrutements à ces deux niveaux représentent des contextes distincts, l'analyse proposée dans ce rapport et illustrée sur la Figure 1 les regroupe au sein des différentes catégories de facteurs. Des précisions seront effectuées ponctuellement lorsqu'il conviendra de distinguer ces deux niveaux.

Figure 1. La roue de l'attractivité : facteurs influençant la capacité d'un promoteur ou d'une promotrice à attirer et recruter des candidates et candidats correspondant suffisamment à leurs critères, en doctorat et/ou en postdoctorat

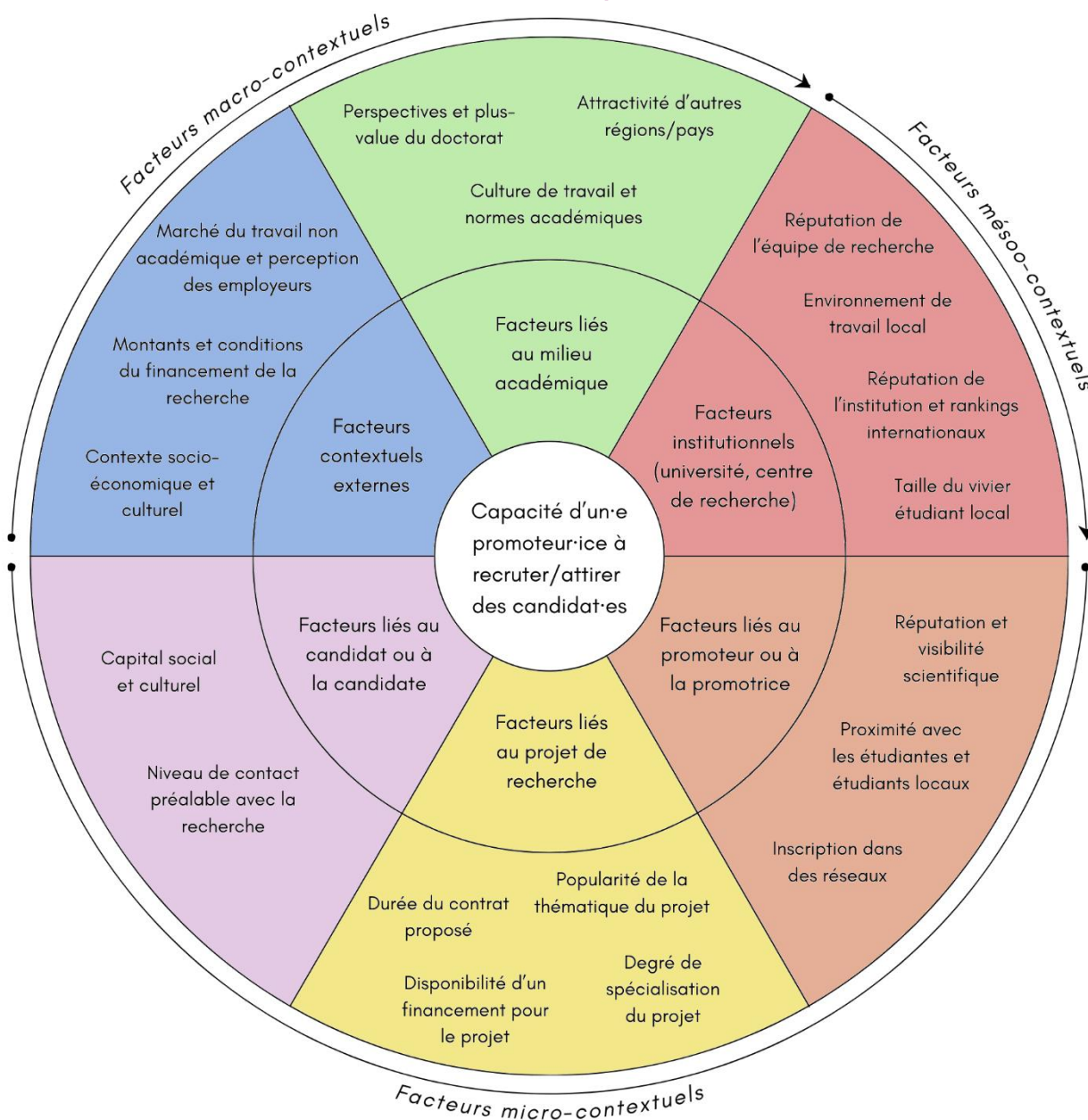


Tableau 3. Types de facteurs et mentions dans les entretiens

Facteurs influençant la capacité des promoteurs et promotrices à recruter/attirer des candidates et candidats	Nombre de promoteurs et promotrices ayant mentionné le facteur
1. Facteurs contextuels externes	
Marché du travail non académique et perception des employeurs	12
Montants et conditions du financement de la recherche	10
Contexte socio-économique et culturel	11

2. Facteurs liés au milieu académique		
Perspectives et plus-value du doctorat		12
Culture de travail et normes académiques		8
Attractivité d'autres régions ou pays		9
3. Facteurs institutionnels		
Taille du vivier étudiant local		11
Réputation de l'institution et place dans les rankings internationaux		4
Réputation de l'équipe de recherche		5
Environnement de travail local		7
4. Facteurs liés au promoteur ou à la promotrice		
Réputation et visibilité scientifique		12
Proximité avec les étudiantes et étudiants locaux		7
Inscription dans des réseaux belges ou internationaux		12
5. Facteurs liés au projet de recherche		
Disponibilité d'un financement pour le projet		12
Durée du contrat proposé		7
Popularité de la thématique du projet		5
Degré de spécialisation du projet		3
6. Facteurs liés au candidat ou à la candidate		
Niveau de contact préalable avec la recherche		10
Capital social et culturel		2

4.1 Facteurs contextuels externes

Marché du travail non académique et perception des employeurs

Un facteur important de l'attractivité de la recherche scientifique est lié aux réalités du marché du travail global et des opportunités d'emploi présentes dans les secteurs non académiques. Au plus les offres d'emploi dans les autres secteurs sont nombreuses et aux conditions avantageuses, au plus un emploi (ou une carrière) dans le milieu académique ne représente qu'une option parmi d'autres, à l'attrait variable. À ce titre, les différences entre les domaines de recherche peuvent être très grandes. Un exemple régulièrement cité par les promoteurs et promotrices de tous domaines est le suivant : une personne diplômée de master en Ingénierie n'aura guère de difficulté à trouver un emploi dans d'excellentes conditions financières dès sa sortie des études, tandis qu'une personne diplômée de master en Philosophie n'aura pas un accès aussi direct et aisé au marché du travail, et que les conditions salariales et intellectuelles liées à une opportunité de poursuivre un doctorat (et plus si affinités) lui paraîtront certainement plus attractives.

Les statistiques de l'Observatoire sur la situation professionnelle des titulaires de doctorat montrent des tendances par grands domaines de recherche : au-delà de l'université qui reste la première option privilégiée par les titulaires de doctorat, on remarque globalement que les SEN sont davantage représentés dans le secteur privé, tandis que les SHS sont plus nombreux dans le secteur public et que les SVS privilégient le secteur hospitalier et l'industrie (Bebiroglu, Dethier &

Ameryckx, 2019). La concurrence perçue ou vécue avec les autres secteurs professionnels varie dès lors fortement, bien que des nuances apparaissent en fonction des domaines spécifiques.

Dans notre échantillon, certains promoteurs et promotrices rencontrent effectivement des difficultés liées à une concurrence avec d'autres secteurs offrant davantage d'opportunités, de meilleures conditions contractuelles et/ou un travail plus appliqué, plus concret.

Ils trouvent facilement du boulot dans le privé. Donc, si on n'a pas fait une démarche en amont, il est assez difficile d'avoir des candidats, quand on se retrouve en milieu ou en fin de 2ème Master, qui sont toujours disponibles. [...] Ils peuvent très bien se dire qu'ils vont directement trouver un boulot dans telle boîte, dans laquelle ils auront une voiture, des chèques-repas... Donc en termes d'attractivité, il faut vraiment des gens qui ont le feu sacré pour la recherche. Il est clair que, d'un point de vue financier, ils ne vont pas s'y retrouver - en tout cas pas à court terme. (Promoteur #1, SEN)

- Les gens qui font [ce type d'études], c'est pour [exercer directement ensuite]. On a quand même un certain nombre d'étudiants qui sont brillants...

- (Observatoire) Quand je parle de concurrence, c'est pour savoir si ça vous dessert d'avoir des personnes brillantes qui vont aller ailleurs.

- Oui, oui. Elles vont aller directement sur le terrain, devenir indépendantes. (Promoteur #2, SHS)

- En fait, la recherche, elle existe aussi ailleurs, où il y a plus d'opportunités. Si on prend le secteur de la santé, il y a GSK, Sciensano, le KCE, etc. Beaucoup de gens disent : avec les compétences, les connaissances et les diplômes qu'on a, si on va dans le secteur pharma, on gagne mieux, il y a plus d'avantages, etc. Moi, c'est la passion de la recherche, c'est la liberté académique... Là-bas, c'est imposé.

- (Observatoire) Donc, vous ressentez une forme de concurrence ?

- Ah oui. Là-bas, il y a moyen d'avoir un CDI, de faire de la recherche, d'avoir plein d'avantages. Dans le domaine de la santé, oui. (Promotrice #3, SVS)

D'un autre côté, le fait de disposer d'un doctorat charrie toujours des incertitudes quant à l'attractivité du diplôme sur le marché du travail. Si les études de l'Observatoire ont déjà permis de souligner le faible taux de chômage des titulaires de doctorat (Bebiroglu, Dethier & Ameryckx, 2019) et un taux de satisfaction général assez élevé à l'égard de leur emploi (Bebiroglu, 2024), il apparaît également que la perception de la plus-value du doctorat auprès des employeurs, bien que globalement positive, peut être variable (Dethier, Bebiroglu & Ameryckx, 2022). C'est ce que pointe un promoteur interrogé en évoquant son secteur professionnel le plus proche.

Une enquête est réalisée au niveau [d'une fédération sectorielle liée au domaine] sur les niveaux de rémunération. Généralement, le doctorat avait une corrélation négative avec le salaire. C'était vu par certains recruteurs, non pas comme un élément positif, mais comme un élément négatif. Les masters complémentaires, par exemple, avaient une corrélation positive sur le niveau de rémunération, et le doctorat avait un effet négatif. (Promoteur #1, SEN)

Le salaire n'est toutefois qu'un aspect – certes non négligeable – de la concurrence entre le milieu académique et les autres secteurs professionnels. La passion pour la recherche, l'épanouissement intellectuel restent des facteurs d'attractivité importants, comme en témoignent d'autres promoteurs pour qui, même dans des domaines où les opportunités d'emploi sont présentes, ne ressentent pas de concurrence du secteur privé où les conditions contractuelles pourraient être plus favorables.

- (Observatoire) *Pour vous, il n'y a donc pas vraiment de concurrence avec le secteur privé ? Ou le secteur public ?*

- *Pas pour l'aspect financier, non... On n'a pas de gens qui disent ne pas vouloir faire une thèse parce qu'ils seront mieux payés dans le privé.* (Promoteur #12, SEN)

La moitié de mes recherches sont en [recherche fondamentale], et...c'est certainement différent d'autres domaines...quelqu'un qui passe du milieu académique au privé, c'est souvent vécu par les candidats et parfois par nous-mêmes comme une défaite. Pas tous toutefois : certains ont des aspirations les menant vers le privé, mais la plupart des candidats veulent souvent rester. Le profil typique fait des sacrifices pour parvenir un jour à être académique. Nous soutenons la chose et vivons un peu mal quand ils passent de l'autre côté...s'ils le veulent, on les soutient, mais quand même... Aider les gens à trouver un boulot dans l'académique, ça fait partie de notre ethos ! [...] Souvent, les secteurs non académiques, c'est le plan B. C'est rare de perdre notre meilleure recrue parce que cette personne aurait reçu une meilleure offre du secteur privé. On choisit généralement ce domaine parce qu'on aime bien les choses plus abstraites, donc le secteur privé apparaîtra comme le plan B. (Promoteur #7, SEN)

Montants et conditions du financement de la recherche

Le budget consacré à la recherche scientifique permet le financement de projets de recherche, d'infrastructures, ainsi que de chercheurs et chercheuses de différents profils, à différents niveaux de carrière. Le financement global de la recherche est-il suffisant en Fédération Wallonie-Bruxelles ? Dans l'absolu, peu de promoteurs et promotrices déclareront évidemment disposer de tous les financements désirés, mais ils considèrent l'enveloppe globale allouée à la recherche scientifique comme un élément important de la compétitivité.

- *Il devient compliqué en Belgique d'avoir assez de financement...*

- (Observatoire) *Concrètement, c'est un problème financier ?*

- *Financement de la recherche, oui. Je n'ai pas de solution... Mais il est clair que le financement général de la recherche n'est pas assez. Ça peut faire qu'on n'est pas assez compétitif pour pouvoir attirer plus de gens.* (Promoteur #6, SVS)

Plus concrètement, quatre éléments ont été principalement relevés par les personnes interrogées concernant le financement de la recherche et son impact sur l'attractivité et le recrutement : le fait de ne pas pouvoir financer des projets pourtant excellents, la condition d'éligibilité pour bénéficier d'un statut boursier en postdoctorat, la disponibilité plus directe de fonds pour les centres de recherche et l'attractivité des mandats FNRS.

Premièrement, un manque de financement se fait ressentir lorsque des demandes de financement sont refusées, faute de moyens, alors que les projets ont été évalués comme étant excellents voire exceptionnels – une problématique que le F.R.S.-FNRS connaît bien².

Quand on voit le nombre de dossiers excellents de personnes qu'on ne sait pas financer... [...] Quand je regarde dans les commissions, les dizaines de personnes qu'on a pour quelques places... Et on en a plein qui sont classés A, mais qui n'ont rien faute de financement. (Promotrice #3, SVS)

Deuxièmement, des problèmes de recrutement ont été mentionnés comme relatifs aux critères d'éligibilité pour bénéficier du statut boursier au sein des universités : plus avantageux

² L'analyse de l'appel Bourses & Mandats 2025 a par exemple révélé que, pour la bourse doctorale ASP, 7,9% des dossiers évalués A+ (exceptionnel) et 79,7% des dossiers évalués A (excellent) n'ont pas pu être financés. Au niveau du mandat postdoctoral CR, ces taux s'élèvent à 3% pour les A+ et 82,8% pour les A (FNRS, 2025).

financièrement, il est uniquement accessible aux personnes en situation de mobilité internationale, c'est-à-dire n'ayant pas résidé ou exercé leur activité principale en Belgique pendant plus de 24 mois au cours des trois dernières années qui précèdent la date de début de la bourse. Si des chercheurs et chercheuses formés en FWB peuvent en théorie remplir ces conditions à la suite d'une expérience de cette durée minimale à l'étranger, ils ne peuvent en bénéficier qu'à la condition d'une expérience de mobilité internationale – laquelle apparaît tant comme une opportunité que comme une contrainte (Dethier, 2025). Les promoteurs et promotrices, bien que favorables à l'internationalisation de la recherche, considèrent également que ces conditions les privent d'un recrutement de personnes déjà connues et fiables, car les garder aurait un coût beaucoup trop important.

Les postdocs, c'est plus compliqué pour moi. Mes anciens doctorants, ça c'est le rêve. Quand je peux garder un super doctorant pour un postdoc d'un an ou deux ans après sa thèse, c'est le pied absolu. C'est assez rare... J'en ai un pour le moment, qui va bientôt partir [elle fait une moue triste]. C'est la crème de la crème, on les a formés, ils sont hyper performants...là, c'est le rêve. C'est très rare parce qu'ils coûtent très cher. Comme ils ne sont pas défiscalisés... Le plus souvent, ce sont des postdocs étrangers, et là c'est plus compliqué. (Promotrice #8, SEN)

- Étant donné la législation belge et le format salaire ou bourse, la différence est colossale. C'est vraiment de la discrimination négative pour nos docteurs Belges. À ce point-là, c'est... Ils sont assez malheureux de ça, quand ils sortent : ils ont l'impression qu'on les fout à la porte. Mais bon, voilà, c'est la législation.

- (Observatoire) C'est la législation mais c'est aussi lié à une volonté d'internationalisation de la recherche, pour faire venir et pour faire partir les gens.

- Tout à fait. Et c'est pour ça qu'ils ont l'impression qu'on les met dehors.

- (Observatoire) Parce qu'ils n'en ont pas forcément envie ?

- Exactement. (Promoteur #10, SVS)

Ça nous empêche de recruter des postdoctorants locaux. Un postdoc en mobilité est moins cher, donc... Je n'arrête pas de taper du poing sur la table à cause de ça. C'est génial de produire plein, plein de thèses, mais pourquoi toujours cette logique de dire que quand on passe à la phase postdoctorale, il faut faire venir des gens d'ailleurs, et soi-disant la recherche serait moins bonne ou moins intéressante si l'équipe était à 100% locale ? Je pense que c'est un gros défaut du système, d'autant que parfois on a vraiment des gens brillants, on sait qu'ils ont ce qu'il faut pour faire le job, on sait qu'ils vont le faire correctement...pourquoi faire venir quelqu'un de Taïwan ou même de Suisse pour faire ce boulot-là ? Sachant que souvent, ces personnes-là, tout ce qu'elles veulent, c'est trouver la première occasion pour retourner chez elles, avec un poste... Souvent, elles ne restent pas pendant les trois ans. (Promotrice #11, SHS)

Troisièmement, certains promoteurs ont évoqué leur manque d'attractivité, au niveau postdoctoral, dans le cas où ils seraient en mesure d'attirer des candidates et candidats intéressants mais sans disposer, sur le moment, d'un financement. Pour les personnes les plus convoitées, la perspective de n'être financées qu'après avoir postulé à un appel spécifique est moins attractive que si le centre de recherche qui les accueille disposait directement de fonds nécessaires pour garantir un financement – ce qui n'empêchera pas de postuler à des appels dans le même temps. Les promoteurs et promotrices se sentent parfois contraintes de ne pouvoir engager quelqu'un que dans un laps de temps précis, aligné avec l'arrivée d'un financement obtenu de leur côté, à la suite d'un appel.

- Là où c'est difficile, c'est en termes financiers : la plupart des grosses équipes ont de l'argent. Si quelqu'un vient et est intéressé, ils peuvent le prendre parce qu'ils ont de l'argent. Moi, quelqu'un qui vient... Si ce n'est pas parce que j'ai fait un appel au moment où j'avais un projet... [...] Dans des

grosses équipes, avec des gros budgets, les gens ne doivent pas forcément attendre, et ça c'est la grosse difficulté. C'est le manque d'argent disponible. Ce n'est pas qu'il nous en faut énormément, mais c'est le fait d'avoir un truc « en permanence », par exemple pour avoir un postdoc – comme pour avoir un assistant. De pouvoir mobiliser cet argent au moment où on en a besoin. Parfois, on se retrouve avec de l'argent parce qu'on a eu un projet, on fait un appel à ce moment-là mais pas de chance, ce n'est pas à ce moment-là qu'on peut avoir les meilleurs, et l'année d'après tu as plein de gens intéressés qui te contactent, mais tu n'as plus l'argent. Ça, c'est vrai que c'est compliqué et c'est un problème que nos collègues – mais néanmoins concurrents – à l'international n'ont pas, et ça fait une forte différence. [...]

- (Observatoire) Donc pour vous, ce n'est pas la difficulté de pouvoir engager des gens de qualité, mais plutôt de pouvoir engager les gens de qualité quand vous le voulez.

- Oui. Et plus les CV sont impressionnants, plus ils ne vont pas s'amuser à attendre. (Promoteur #12, SEN)

Enfin, quatrième, une note plus positive est régulièrement mentionnée concernant l'attractivité des mandats proposés par le F.R.S.-FNRS, notamment en termes de durée. Ces mandats, très compétitifs, sont prisés et attirent un grand nombre de jeunes chercheurs et chercheuses.

Typiquement, le mandat de Chargé de Recherches, avec les trois ans qu'on peut mettre en pause sur six ans, c'est super. On voit qu'il y a plein de gens qui postulent de l'étranger. C'est intéressant, on a des atouts à ce niveau-là. (Promoteur #12, SEN)

Contexte socio-économique et culturel

La Belgique semble considérée comme un pays disposant d'une certaine qualité de vie, incluant le salaire et les droits à la sécurité sociale pour les personnes disposant d'un financement pour réaliser leur doctorat ou postdoctorat. Pourtant située au cœur de l'Europe, son statut de « petit pays », ses universités « à l'image provinciale » (Promoteur #9, SVS) et son climat capricieux empêcheraient la Belgique de faire rêver. La dimension touristique de l'attractivité de la recherche, un critère superficiel ? Peut-être, selon un promoteur interrogé, mais pas insignifiant.

- Il y a des choses contre lesquelles on ne peut pas lutter. Ici, on n'a pas la montagne et on n'a pas la mer, pas le climat. Ça paraît un peu idiot mais si on regarde les universités prestigieuses ailleurs, en général elles cumulent des points d'attraction qui sont extraprofessionnelles mais extrêmement importantes. Si vous prenez la Californie, l'Eldorado de tous les chercheurs, les gens y vont autant pour le climat que pour l'excellence scientifique ! La Belgique, la Wallonie ne fait pas rêver. Autant Bruxelles peut encore avoir une certaine attractivité comme capitale de l'Europe, autant dans d'autres villes les gens se disent que c'est un trou perdu. On voit un peu le même problème dans certaines universités allemandes qui sont très bonnes mais situées dans de petits bleds. L'environnement ne fait pas rêver et ça, on ne pourra pas le changer. On ne peut pas jouer là-dessus. Quand je fais du recrutement, je mets en avant les petites forces du campus [...], mais... (Promoteur #9, SVS)

4.2 Facteurs liés au milieu académique

Perspectives et plus-value du doctorat

Le milieu académique est marqué depuis plusieurs décennies par la massification du doctorat et, par corollaire, par la raréfaction proportionnelle du nombre de postes permanents disponibles. La carrière académique est dès lors devenue beaucoup plus compétitive et la probabilité d'accéder à une stabilité professionnelle s'en trouve réduite. Selon les personnes interrogées, ce manque de perspectives et l'incertitude de la durée de la phase postdoctorale freineraient donc l'attractivité de la carrière académique, dès le doctorat.

- En fait, ce que j'ai à reprocher au milieu académique aujourd'hui, c'est la précarité, que ce soit au niveau des docs ou des postdocs. C'est l'élément pour lequel on doit faire plus attention.

- (Observatoire) Quel impact est-ce que ça a en termes de recrutement ?

- Il y a moins de gens qui viennent ! Il faut les préparer mais être clair aussi : on ne peut rien promettre. Ni le fait d'avoir un financement, ni ce qui se passera après un financement... On ne peut jamais rien promettre, il faut être très clair là-dessus. C'est beaucoup d'incertitudes. [...] Ce n'est pas normal d'attendre 40 ans pour avoir un CDI... Les gens, ils veulent acheter une maison, se mettre en couple, avoir des enfants, peu importe, mais on ne peut pas demander jusqu'à 40 ans d'être hyper mobile. Alors les gens passent à côté de leur vie, et on n'a que ceux qui sont prêts à tout, qui ont décidé de tout abandonner pour ça. Ce n'est pas pour être sain d'esprit... (Promotrice #3, SVS)

Surtout, il y a ce peu de vision à long terme, cette idée d'être sur des contrats temporaires pendant 5, 10, 20 ans, en espérant un jour avoir l'opportunité de se stabiliser. Avec cette pression que tous les appels sont très compétitifs, pas toujours très bien phasés les uns par rapport aux autres (j'aurai peut-être du boulot en janvier mais mon contrat se termine en septembre, qu'est-ce que je fais entre les deux ?). Cet aspect d'incertitude est assez compliqué. (Promoteur #1, SEN)

En considérant le doctorat comme une étape professionnelle intermédiaire, les perspectives d'emploi dans les secteurs non-académiques après la thèse influenceront sur l'attractivité des études de troisième cycle. Dans certains cas, notamment en SVS, le diplôme est directement perçu comme une plus-value pour la suite du parcours professionnel.

Au niveau doctoral, il y a encore beaucoup de gens qui sont motivés par un doctorat à la sortie des études. Parce que, je pense, ils connaissent la plus-value du diplôme après, quand ils vont briguer une position dans le privé, dans l'enseignement supérieur... Dans notre domaine, ça reste plutôt valorisé. (Promoteur #9, SVS)

Dans mon domaine, oui. Il y a des opportunités dans le secteur privé quand on a une thèse, en santé, santé publique, pharmacie, médecine... Ou alors dans des organisations comme l'OMS, des ONG, etc. Dans notre domaine, je pense que c'est toujours attractif. (Promotrice #3, SVS)

Dans d'autres cas, l'incertitude est clairement présente autour de l'avenir professionnel, doctorat en poche. Un promoteur en particulier rapporte d'ailleurs la crainte, grandissante selon lui, que le diplôme agisse comme un frein sur le marché du travail, les titulaires de doctorat étant perçus comme surdiplômés.

- J'ai l'impression que de moins en moins de gens sont motivés à faire un doctorat parce qu'ils ont peur de l'incertitude dans laquelle ils vont se trouver au bout de quatre ans. [...] On a beau essayer de leur expliquer qu'elle est la plus-value d'un doctorat et ce que ça leur apportera en

général, beaucoup voient le doctorat comme un frein qui les empêcherait d'accéder à certains postes directement... [...] On a de plus en plus de mal à recruter... Les jeunes, même s'ils sont motivés, remettent parfois en question l'impact positif que peut avoir leur thèse plus tard. [...] C'est la peur qu'avoir un diplôme supplémentaire va plus freiner, mettre des feux rouges pour certains postes...

- (Observatoire) Est-ce justifié ? Il y a vingt ans, était-ce vraiment différent ?

- Je ne sais pas. Après, j'entends ceux qui disent que s'ils doivent poursuivre dans l'industrie, on va leur dire qu'ils sont trop diplômés pour le poste recherché. Est-ce que c'est très lié au pharmaceutique... Je ne sais pas, je n'ai pas vraiment de réponse. (Promoteur #6, SVS)

Culture de travail et normes académiques

À l'instar des postdocs interrogés dans une précédente étude (Dethier, 2025), la question des normes de travail est ambivalente chez les promoteurs et promotrices, bien que les aspects négatifs d'une culture académique centrée sur la compétition et l'investissement à outrance prennent majoritairement le pas sur les aspects positifs. Parmi ceux-ci, on retrouve la possibilité de flexibilité des horaires et l'autonomie dans le travail, s'apparentant à une « qualité de vie » attractive.

La flexibilité, ça joue beaucoup : la flexibilité horaire, pouvoir travailler chez soi... [...] Un autre élément, c'est aussi la grande autonomie dont on dispose, la possibilité de travailler à sa façon, de pouvoir développer son projet... C'est aussi une ouverture à des façons de travailler qui peuvent être atypiques. C'est intéressant et ça peut aussi être valorisé par les jeunes générations qui sont plus attentives à ça. (Promotrice #5, SHS)

Du point de vue des horaires, on a beau dire que le doctorat, c'est dur, on est quand même...enfin, ça dépend du chef mais, chez moi, ils travaillent beaucoup mais ils sont très libres aussi. C'est quand même une qualité de vie qui est pas mal du tout. Donc, ça reste attractif. (Promoteur #9, SVS)

Cependant, ces avantages seraient nettement contrebalancés par une difficulté à gérer à long terme la charge de travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, en particulier lors du passage du doctorat au postdoctorat. Si certains compromis ou efforts peuvent être consentis pour le doctorat, une partie des titulaires de doctorat privilégieraient ensuite d'autres trajectoires de vie qui correspondraient davantage à leurs aspirations personnelles et familiales. Outre l'investissement dans le travail, c'est aussi l'incertitude, les injonctions à la mobilité et donc l'instabilité qui freineraient le choix d'une poursuite de carrière à l'université – avec un impact plus important du côté des femmes.

- J'ai eu quelques étudiantes qui avaient peur de ne pas arriver à concilier vie privée et vie professionnelle – et je parle d'étudiantes prometteuses, à qui on a proposé un doctorat, mais qui ont répondu qu'elles avaient un projet de vie pas compatible...ou qu'elles ne croyaient pas compatible avec une carrière scientifique. C'est le côté genré. Je ne l'ai jamais remarqué avec des candidats masculins.

- (Observatoire) Est-ce qu'elles avaient raison de penser ça ? Ou vous avez essayé d'argumenter pour les convaincre ?

- J'ai toujours essayé d'argumenter mais en étant un homme, je sais que ce que j'ai dit est très faible. Je dois avoir l'humilité de dire que je ne sais pas ce que ça fait d'avoir un bébé et d'être une femme quand on est doctorante. Moi, j'ai fait des enfants [tard] ! Donc même comme chercheur mâle, privilégié, j'ai attendu [rire]. Mais j'ai une doctorante pour l'instant qui a des enfants...avec toutes les difficultés pratiques que vous pouvez imaginer (l'école, la crèche...); mais jusqu'ici, ça

se passe très bien. Son co-promoteur et moi avons des enfants, une compagne qui travaille à temps plein... C'est family-friendly. Mais je sais que des collègues, ailleurs, n'hésiteraient pas à dire que c'est soit la famille, soit le doctorat. (Promoteur #7, SEN)

Moi, c'est ce que j'ai vécu avec mes doctorantes, qui se sont détournées du monde de la recherche, parce qu'elles se sont dit qu'elles n'arriveraient jamais à entrer dans cette compétition, et qu'elles n'ont pas envie d'y rentrer. [...] À chaque fois, c'était des chercheuses brillantes, que j'encourageais vraiment très fort à continuer dans le milieu de la recherche, mais systématiquement, ce sont des jeunes femmes qui, à la défense de la thèse, me disent qu'elles ont mis beaucoup de choses de côté dans leurs couples, que leurs compagnons ont mis beaucoup de côté pour qu'elles puissent faire leurs thèses ; ce sont des jeunes femmes qui ont eu des enfants pendant leurs thèses, et donc... Dans les compromis d'articulation travail-famille, elles se disent que c'est au tour de leur compagnon de prioriser sa carrière. En plus, elles ne sont pas sûres d'être prêtes à affronter la précarité, le fait de devoir partir faire un postdoc à l'étranger...ce n'est pas toujours possible. J'en avais trois qui avaient vraiment tout ce qu'il fallait en main pour continuer une carrière académique mais qui ont trouvé un emploi hors académique. (Promotrice #11, SHS)

D'autres aimeraient avoir un poste un jour mais n'ont pas envie de bouger, l'instabilité pendant des années, ils ont une vie de famille, etc. [...] Un des plus gros freins, je dirais que c'est vraiment le fait de bouger, l'instabilité. (Promoteur #12, SEN)

De plus, plusieurs promoteurs et promotrices ont évoqué les difficultés liées à la souffrance au travail, une souffrance qui serait toujours tacitement considérée comme normale au sein du milieu académique. Or, cette situation serait de moins en moins acceptée par les jeunes générations, soit parce qu'elles sont davantage conscientes ou informées de certaines dérives, soit parce qu'elles constatent elles-mêmes de mauvaises situations vécues par leurs aînées. Selon une promotrice en particulier, ce décalage, couplé à des rapports de domination toxiques, risque de continuer à impacter négativement l'attractivité de la recherche scientifique à l'avenir.

Il y a un changement – je fais un peu ma sociologue à deux balles – dans le rapport au travail : chez les jeunes, il n'y a plus du tout l'envie de se faire du mal par le travail, et la thèse est tout de même un peu associée à ça. Dans certaines organisations privées, on ne trouve plus des gens qui seraient d'accord de venir travailler week-end compris, d'être taillables et corvéables à merci... Ce changement-là se perçoit aussi dans le rapport à la thèse : il y a moins cette volonté de vivre l'expérience scientifique comme le disciple dans la BD de Léonard. En tout cas, ce que je constate, c'est que quand on fait des appels, des offres d'emploi, on est toujours un peu inquiet d'avoir des candidatures, et qui soient de bonnes candidatures. (Promotrice #5, SHS)

Je pense qu'il y aura de plus en plus de difficultés, parce que les jeunes ne veulent plus ce qui se passait avant – et je trouve qu'ils ont bien raison. On entend encore beaucoup trop de cette souffrance : donner tout, avoir un promoteur ou une promotrice avec des comportements complètement inappropriés... Il faut le dire, ce n'est pas OK ce qui se passe. C'est comme si les gens étaient leur chose, encore plus s'ils viennent de l'étranger. Il y en a qui prennent des étudiants de l'étranger pour pouvoir les avoir sous leur coupe. C'est quand même un milieu extrêmement particulier ! On entend quand même que, même si c'est chouette, il faut souffrir... Et ça reste l'université, c'est le prestige, c'est comme s'il fallait tout donner, tout abandonner pour ça. [...] J'ai encore lu des commentaires de reviewers externes du FNRS pour un postdoc d'ici : "c'est encore trop tôt dans sa carrière". Mais ça fait cinq ans qu'il trime depuis sa thèse ! On est encore dans l'ancien schéma, où il faut souffrir. La précarité, il faut passer par là, il faut que tu sois mon petit larkin pendant autant... Mais allez, quoi ! Quand on regarde ce qu'on a demandé aux gens, ce qu'on demande encore aux gens, ça ne va pas. Les profs d'unif, c'est quand même particulier ! Je sais que je me tire une balle dans le pied en disant ça, mais... [...] L'investissement, la motivation, je pense que ça reste, mais la précarité, ou le milieu toxique dans lequel on est... [...] À un moment donné, ça va coïncider fort. Il faut qu'on arrête, qu'on fasse moins, qu'on fasse mieux, qu'on arrête

d'évaluer la recherche par les publications qui font qu'on demande aux PhDs et aux postdocs de trimer comme des malades dans certains endroits, pour les promoteurs ou promotrices... Faut qu'on arrête tout ça. Il y a des gens qui hésitent de s'engager à faire une thèse, à devenir assistants, parce qu'après ce qu'ils ont entendu...ils ne sont pas prêts à ça. Je suis persuadée que, dans peu de temps, on va avoir plus de problèmes que ce qu'on a maintenant. (Promotrice #3, SVS)

En termes de toxicité des relations, un autre promoteur pointait toutefois, de son côté, la qualité des relations sociales (même dans un cadre hiérarchique), la qualifiant de véritable atout pour la FWB.

En général, chez nous, il y a une certaine collégialité entre doctorants et promoteurs, qui fait qu'au niveau de la vie sociale, ça se passe très bien. Et ça, par contre, ce n'est vraiment pas le cas dans d'autres pays. J'ai justement un postdoc qui revient de Suisse : même si là, les conditions matérielles étaient bien meilleures qu'ici, il y avait une telle compétitivité entre postdocs, entre doctorants...c'est presque la guerre. Ce sont des milieux...je ne vais pas dire toxiques mais...beaucoup moins confortables au niveau des interactions sociales. C'est un autre atout qu'on a en FWB. (Promoteur #2, SHS)

Une autre promotrice a également formulé un discours moins négatif sur la situation. Sans nier les dérives du milieu académique évoquées ci-dessus, elle explique tenter de rassurer les personnes craignant de vivre un enfer en s'engageant dans la recherche scientifique. Selon elle, la réalité de la Fédération Wallonie-Bruxelles serait moins difficile qu'ailleurs, rappelant qu'il est tout à fait possible de prendre du plaisir en réalisant une thèse et que la suite de la carrière professionnelle se dessinera progressivement au fil du parcours, sans forcément subir la souffrance d'une compétition.

- En fait, j'essaye plutôt de les rassurer...et ça, c'est une grosse différence par rapport à ma génération...cette génération-ci est déjà très imprégnée, très au courant du fait que c'est un milieu qui est très compétitif et elle a parfois une vision qui est même dystopique.

- (Observatoire) C'est-à-dire ?

- C'est se dire que pour faire une carrière scientifique, il faut être le meilleur de tous, être hyper compétitif, publier dans des super revues, travailler comme un fou, complètement laisser de côté sa vie privée... C'est vraiment cette idée qu'on rentre dans une bataille et qu'il y a très peu de places au final, que ça va être un parcours du combattant. Beaucoup, en arrivant, ont cette image-là.

- (Observatoire) Et vous pensez qu'elle est erronée ?

- Je les rassure par rapport à ça, parce que...en tout cas, dans nos disciplines, dans notre environnement qui est celui de la Fédération Wallonie-Bruxelles, je trouve qu'on est plus...ça ne veut pas dire que personne n'est dans des logiques de compétitivité, mais on est quand même...on n'est pas en Grande-Bretagne, aux États-Unis, ou dans des universités flamandes où on dit aux gens d'augmenter leur h-index d'un point chaque année. [...] Je leur dis aussi que leur chemin se décidera en fonction des opportunités qui vont s'ouvrir à elles et à eux, que ce qui compte, c'est qu'ils prennent du plaisir dans le travail qu'ils font. Évidemment, c'est plus facile quand on est au stade de la thèse, et c'est un peu plus difficile quand on est au premier postdoctorat ; quand on est au troisième postdoctorat, ça devient compliqué. [...] Je pense aussi que les académiques et les chercheurs seniors ont tendance à beaucoup se plaindre et donc à renvoyer une image négative du métier. De désenchanter un peu le métier dans la manière dont ils le partagent...

- (Observatoire) De se plaindre...à tort ?

- Euh... Je pense qu'il y a des choses dont on peut se plaindre mais qu'il y a aussi plein de choses très positives dans notre métier, qu'on a parfois plus tendance à mettre l'accent sur ce qui ne va pas. (Promotrice #11, SHS)

Attractivité d'autres régions ou pays

Les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont-elles attractives au sein du marché académique, tant au niveau régional qu'international ? Les réponses sont nuancées en fonction des pays et des régions du monde. Tout d'abord, l'ensemble des douze promoteurs et promotrices interrogées ont mentionné la situation nettement moins enviable de la France, essentiellement en termes de salaire, poussant de nombreux candidats et candidates en doctorat voire en postdoctorat à vouloir franchir la frontière depuis l'Hexagone. L'argument du salaire et des conditions de travail fait plus globalement des universités de la FWB un facteur d'attraction pour les pays dits « du Sud » ainsi que pour d'autres pays européens (plutôt méditerranéens).

Avec la France, la concurrence nous est plutôt favorable. On reçoit pas mal de candidatures de collègues de France qui n'ont pas autant de perspectives là-bas que chez nous, et les conditions de travail sont meilleures. (Promotrice #5, SHS)

On arrive à trouver, parce que nos salaires et conditions de travail sont perçues comme meilleures que bien d'autres pays occidentaux. Par rapport à l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Grèce, nous sommes plus haut. Et de ce que je comprends, au niveau doctoral, on offre mieux que la France, par exemple. Peut-être aussi pour les postdocs, au niveau salaire...et du nombre de postes. (Promoteur #7, SEN)

De ce point de vue, la FWB paraît attractive sur le marché mondial. Néanmoins, comme indiqué dans la section sur la réputation de l'institution, d'autres pays comme le Royaume-Uni, les États-Unis ou la Suisse se situent à la pointe de l'attractivité à l'international, plus spécifiquement au niveau postdoctoral, davantage soumis à une compétition internationale. Le prestige, les moyens financiers et les infrastructures mises à disposition (surtout pour les SEN ou SVS) en sont la cause. À noter que la situation des États-Unis connaît actuellement des bouleversements causés par l'administration Trump (coupes budgétaires, défiance face à la science, restrictions de visas...) et que cette destination accuse, au moins temporairement, un grand déficit d'attractivité voire une fuite des scientifiques en place (Witze, 2025).

La Suisse nous pique pas mal de candidats, parce que le salaire est plus élevé, la réputation des universités aussi. Elles nous piquent pas mal des meilleurs... Le CERN aussi. C'est hyper difficile d'y décrocher un poste... (Promoteur #7, SEN)

Avant, quand ça allait bien aux États-Unis, ils essayaient tous d'y partir, parce que ça fait toujours bien d'avoir un postdoc aux États-Unis sur un CV, à Harvard ou autre. Maintenant, je pense que ça va changer... (Promotrice #8, SEN)

Par ailleurs, la question d'une éventuelle concurrence de la Flandre a également été posée aux personnes interrogées. Globalement, les réponses font état d'une certaine supériorité structurelle des universités du Nord du pays, en termes de moyens alloués, de prestige et de places dans les *rankings* internationaux.

Par rapport à la Flandre, on voit la différence en termes d'investissement. Il y en a beaucoup plus en Flandre. On peut se dire que les Flamands sont meilleurs que les francophones, mais c'est peut-être lié à des conditions de travail ! (Promoteur #12, SEN)

Avec la Flandre... Pas pour les thèses. Après... Disons que les universités flamandes ont un peu plus de moyens en termes d'équipements, d'encadrement. Parfois, elles peuvent offrir de meilleures conditions. (Promoteur #2, SHS)

Les universités flamandes (Gand, Leuven), à l'international, sont plus attractives...en tout cas, dans des marchés où les classements internationaux sont prisés. Heureusement, tous les marchés de la recherche ne fonctionnent pas encore comme ça... (Promotrice #11, SHS)

Cependant, cela concernerait avant tout le niveau postdoctoral et l'impact de cette concurrence varie fortement d'une personne interrogée à l'autre, en fonction de leurs situations respectives. Concrètement, certaines ne ressentent pas pour autant de concurrence, pendant que d'autres alertent sur une différence « dramatique » de moyens entre Flandre et Fédération Wallonie-Bruxelles, ou que d'autres encore peinent à en mesurer l'impact individuel.

En Flandre...ils recrutent quand même leurs étudiants à eux aussi. Il y en a de temps en temps qui vont en postdoc en Flandre mais... Ou alors aux Pays-Bas, il y a un gros centre un peu comme nous, donc un peu de concurrence. En Allemagne, il y a quelques chouettes propositions... Mais je ne ressens pas de concurrence. (Promoteur #8, SEN)

- La Flandre est beaucoup plus attractive que nous, beaucoup plus attractive. Vous pouvez le dire dans vos enquêtes, c'est dramatique. Nos politiciens ne sont pas au courant, et je pense même que le FNRS n'est pas assez au courant de ça : au niveau de l'écosystème, nos moyens sont dix fois inférieurs à ceux de la Flandre. Dix fois ! Si on prend l'écosystème... Toute l'assiette disponible pour la recherche fondamentale en Flandre vs. en Wallonie, c'est un facteur 10 ! Comment voulez-vous concurrencer ça ? Et après, on vient nous dire qu'on ne fait pas un Nature par an. Ben oui... Et les Flamands ne font pas dix Nature par an... Si j'avais les moyens, je veux bien mais là non, ce n'est pas possible [rires].

- (Observatoire) Donc vous voyez très vite que les gens vont préférer aller en Flandre ?

- Ah oui, oui... Oui, c'est dramatique, c'est évident. La Flandre est hyper attractive, c'est une des meilleures régions pour la recherche scientifique au monde. Il faut être conscient de ça. On arrive à attirer depuis la France par exemple, parce qu'on est plus compétitif qu'eux, mais on a un ogre à côté de nous. (Promoteur #9, SVS)

- En Flandre, c'est vrai qu'il y a plus de budget pour la recherche. Moi, je gagnais plus comme postdoc en Flandre que comme prof ici. Et le réseau "recherche" est quand même mieux structuré, notamment pour les postdocs qui ont, à un moment donné, un job pour construire des projets... Des choses ont été mises en place pour être mieux structuré, plus aidant pour faire les projets, plus solide.

- (Observatoire) Et ça a un impact sur vous ?

- Aucune idée. [...] Peut-être que je ne connais pas assez les avantages et inconvénients de chaque pays pour pouvoir répondre à votre question. Maintenant oui, en Flandre, on gagne plus...

- (Observatoire) Mais est-ce que ça détourne les gens de postuler ici ?

- Je n'en sais rien du tout.

- (Observatoire) Ce n'est pas quelque chose qui apparaît ?

- Non, je ne pense pas. (Promotrice #3, SVS)

4.3 Facteurs institutionnels (université, centre de recherche)

Taille du vivier étudiant local

Les étudiantes et étudiants locaux sont la principale source de recrutement pour le doctorat. De ce fait, la taille du vivier disponible dans l'université concernée peut impacter la capacité à recruter des promoteurs et promotrices. Bien que d'autres facteurs entrent en ligne du compte, au plus le nombre de personnes réalisant des études dans un domaine est élevé, au plus les chances de rencontrer des candidates et candidats potentiels le sont également.

Mon domaine est un domaine qui intéresse toujours les étudiants. Je n'ai jamais de difficultés à avoir des candidatures, et de bonnes candidatures. (Promoteur #2, SHS)

Le canal privilégié est toujours, au départ, d'engager un étudiant qu'on connaît, qu'on a déjà côtoyé, que ce soit dans le cadre d'un TFE, d'un stage de recherche ou autre, et qui présente un intérêt fort pour la recherche. [...] Souvent, on recrute comme ça parce qu'on a un gros pool d'étudiants. (Promoteur #9, SVS)

Réputation de l'institution et place dans les rankings internationaux

Les questions de réputation et de prestige sont déjà apparues plus haut, dans l'attractivité d'autres pays, mais les promoteurs et promotrices ont également ciblé plus spécifiquement leur propre institution, notamment au travers de leur place dans les *rankings*. Selon Brosi et Welpé (2015), il existe non seulement durant les entretiens une compétition avec le secteur privé mais les universités s'intègrent également dans un jeu de concurrence les unes avec les autres, à un niveau international. À ce titre, la réputation de l'institution peut essentiellement avoir un impact au niveau postdoctoral, où les chercheurs et chercheuses sont davantage intégrés dans une trajectoire académique nécessitant une perspective stratégique dans la construction de leur CV. Le critère de la mobilité internationale étant jugé important dans cette optique, les postdocs sont généralement amenés à gagner de l'expérience ailleurs et il s'avère que certaines institutions sont considérées comme plus attractives que d'autres. Face à ce type d'université, les institutions de la FWB ne feraient pas le poids aux yeux des postdocs aux profils les plus compétitifs, même lorsque le promoteur ou la promotrice dispose d'une solide réputation personnelle.

C'est sûr que les universités belges, sur papier, ce ne sont pas forcément les meilleures du monde. Oxford, c'est plus prestigieux...sur papier. Ça, on ne sait pas y faire grand-chose. (Promoteur #12, SEN)

*Si on prend les postdocs ultra compétitifs, ultra attractifs, qui vont aller dans des institutions prestigieuses, évidemment ils vont chercher une plus-value professionnelle. Un postdoc à Harvard, vous pouvez aller dans n'importe quelle entreprise après, les portes vous seront grandes ouvertes, même si vous n'êtes allé que six mois à Harvard. Ça ouvre des portes supplémentaires dans l'industrie. Et ça a un effet "macaron" : on se moque un peu de ce que vous avez fait mais vous avez le macaron "je suis allé à Oxford", "je suis allé à Harvard". Vous l'avez fait, voilà. Mais ça, on ne sait pas agir dessus et fournir ce genre de macaron, ici à ****. Alors oui, en Inde, en Chine, on va avoir des gens qui vont être tentés de venir chez nous, mais pas des profils ultra compétitifs. C'est un peu risqué. Le recrutement des postdocs est plus difficile de ce point de vue-là. (Promoteur #9, SVS)*

Oui, on voudra peut-être venir chez moi parce que j'ai une certaine réputation par rapport à mes thématiques de travail, mais peut-être qu'on va préférer aller à Oxford, dans tel centre avec une réputation mondiale, bien classé dans les rankings. Mon centre de recherche, c'est un petit centre... Donc oui, ça peut jouer. (Promotrice #11, SHS)

Comme le souligne la promotrice citée ci-dessus, la réputation de l'institution serait liée à sa place dans les *rankings* internationaux, autre aspect sur lequel les personnes interrogées disent ne pas avoir prise. Les universités belges francophones sont loin de convoiter les premières places et ne disposent pas d'une visibilité particulière de ce point de vue, sans être mal positionnées ni subir une réputation négative.

Le problème qu'on a, c'est de pouvoir attirer des gens par un effet "publicitaire", des gens qui ne connaîtraient pas la situation locale. Notre université, au niveau des classements internationaux,

n'est pas trop mal classée mais n'est pas super bien classée. On a un déficit d'attractivité à ce niveau-là, qui est réputationnel. (Promoteur #9, SVS)

*Après, ce qui peut jouer, c'est le ranking. L'Université **** n'est pas spécialement très bien classée, donc ça peut parfois jouer. J'entends certains dire que s'ils peuvent aller à la KUL, ils préfèrent car c'est mieux placé dans les rankings...pour le CV... Mais les postdocs, ils ne vont pas chipoter : s'ils sont en mobilité... Un Indien préférera aller aux États-Unis plutôt qu'en Belgique... Mais je crois qu'on n'est pas les pires en termes d'attractivité. [...]*

- (Observatoire) C'est beaucoup une question de prestige. Ce n'est pas forcément très qualitatif ?

- Non, pas toujours. (Promotrice #8, SEN)

Réputation de l'équipe de recherche

Plusieurs promoteurs et promotrices interrogées ont nuancé le problème de la réputation internationale de l'institution en mettant en avant la réputation de leur équipe ou centre de recherche, offrant une compensation partielle mais importante. La qualité des équipes est scientifiquement reconnue et agit alors comme un facteur d'attractivité.

Même si nos universités sont mal classées dans les rankings internationaux, je pense que, pour les domaines que je connais, on travaille quand même bien, surtout en fonction des moyens qu'on a. [...] Je pense que nous sommes de bonnes équipes et ça attire les candidats. (Promoteur #2, SHS)

Ce sur quoi on peut jouer, c'est sur ce qu'on fait réellement dans notre équipe. Franchement, on a des forces, on a des équipes qui sont fortes internationalement, même si globalement, on n'est pas les meilleurs dans les rankings. Dans notre domaine, on est plutôt respecté, et même plus que ça par rapport à notre taille. Ce qui fait qu'on arrive quand même à récupérer des gens qui viennent d'équipes assez prestigieuses et qui, justement, décident de venir ici plutôt que d'aller ailleurs. (Promoteur #12, SEN)

Cependant, les situations des centres de recherche varient et toutes les équipes ne jouissent pas – ou pas encore – d'une réputation scientifique établie, par exemple en fonction de leur taille ou de leur ancienneté. Il est dès lors d'autant plus difficile de recevoir des candidatures, surtout à l'international.

On a peu de candidatures. Parce que nos laboratoires ne sont pas assez attractifs, on ne publie pas dans Nature tous les ans, des choses comme ça... Ça joue sûrement. Des petits labos de recherche, où on fait beaucoup d'enseignement... du coup, voilà, on est moins attractifs, moins visibles... Il faut bien se dire que les postdocs veulent aussi mettre une ligne en plus sur leur CV, publier, pour pouvoir après se trouver un grant pour eux ou une position quelque part. C'est important pour eux aussi. C'est la difficulté qu'on a pour l'instant, on n'est pas assez "haut" scientifiquement pour pouvoir attirer plus de bonnes candidatures. (Promoteur #6, SVS)

Environnement de travail local

Les promoteurs et promotrices interrogées ont également mentionné des éléments liés à l'environnement de travail, tels que la possibilité de participer à des activités collectives, l'ambiance de travail ou encore la qualité du matériel, des infrastructures à disposition. Ces éléments peuvent aussi bien intéresser les candidates et candidats en doctorat qu'en postdoctorat.

Ils viennent aussi pour l'environnement dans lequel ils vont se retrouver. Les doctorants affiliés à mon centre ont un espace de travail, des collègues avec lesquels ils peuvent discuter, ils peuvent participer à des activités, des séminaires, des projections-débats... C'est un centre de recherche mais aussi de convivialité, de discussions avec la société civile... (Promotrice #4, SHS)

Au niveau communication, ça pourrait encore s'améliorer mais on a une belle vitrine technologique notamment, donc ça c'est attractif pour les gens. Ils savent qu'ils vont venir dans un environnement où ils auront de bonnes machines pour travailler, ils vont être formés à des techniques de pointe, attractives après pour les employeurs. Ça aide beaucoup, oui. (Promoteur #9, SVS)

Ça peut les freiner s'ils voient que le matériel n'est pas vraiment top niveau... Et souvent, ils postulent partout et ils prennent le premier truc qui leur plaît. Ils font leur marché sur le marché international. [...] Au niveau matériel aussi, on essaye de se tenir à la pointe mais...par rapport à certains autres très, très gros labos, on a parfois du matériel scientifique qui n'est pas celui dont ils auraient rêvé. Ça, ça peut jouer. [Par contre,] on a la réputation d'être un labo où l'ambiance de travail est agréable, les sujets intéressants, le management bienveillant... Il n'y a rien à faire, les gens savent qu'ils vont évoluer dans un environnement où on sera à l'écoute. (Promotrice #8, SEN)

4.4 Facteurs liés au promoteur ou à la promotrice

Réputation et visibilité scientifique

Chaque promoteur et promotrice dispose d'une certaine expérience académique leur ayant permis d'accéder à leur fonction actuelle. Leur spécialité et/ou des publications à succès dans leur domaine de recherche contribuent dans certains cas à forger une réputation qui leur donne une visibilité importante dans la communauté scientifique – au point de recevoir un très grand nombre de sollicitations.

Je suis énormément sollicitée, tous les jours. Pourquoi ? J'espère que c'est la qualité de mes publications [rires], la réputation. Là, je dois arrêter de prendre des doctorants...j'ai vraiment trop de monde. (Promotrice #8, SEN)

Je suis connue pour ma spécialité et [...] je suis une des rares à l'université à travailler sur ce thème de recherche. [...] Je reçois vraiment beaucoup, beaucoup de demandes. [...] Je suis transdisciplinaire et ma transdisciplinarité attire également. Je fais beaucoup de co-promotions, je m'associe avec des collègues en fonction de leur expertise. (Promotrice #4, SHS)

Parmi les personnes interrogées, il apparaît clairement que la qualité des publications ne suffit pas forcément et il arrive que leur spécialité soit précisément un facteur peu attractif, en particulier au niveau du doctorat : un champ de recherche très spécifique, mobilisant des compétences relativement singulières dans le domaine ou se situant dans une « niche » peu visible et appréciée *a priori* par un public étudiant, par exemple. Une expérience de supervision encore réduite est également mentionnée par un promoteur interrogé, expliquant potentiellement sa difficulté à attirer des candidates et candidats, notamment pour des postdocs en provenance de l'étranger.

Mon domaine est particulier, c'est difficile de trouver. Ça a toujours été compliqué de trouver. [...] Ma complexité, c'est le champ de recherche, les méthodes employées, qui ne sont pas vendeuses pour les étudiants quand ils font un mémoire. Parce que c'est justement via les étudiants de master qu'on peut avoir des personnes intéressées. Mais ils font peu ce que moi je fais pendant leurs études – et c'est tout à fait normal. [...] Comme je suis très "méthodo", les

étudiants...ce n'est pas ce qu'ils veulent. Quand on fait ces études-là, on choisit rarement la gestion de grosses bases de données avec un logiciel statistiques. On fait plutôt du "bench" [du travail de laboratoire, plus fondamental] et les statistiques, c'est zéro ou presque. (Promotrice #3, SVS)

Mes thèmes de recherche s'adressent déjà à un nombre assez réduit de personnes : je suis à l'intersection de deux domaines, avec une approche spécifique qui n'est pas la plus prisée par la majorité. (Promotrice #5, SHS)

Je suis peut-être dans un domaine trop précis...ou encore un peu jeune... (Promoteur #6, SVS)

L'argument de la jeunesse trouve écho chez une autre promotrice interrogée, selon qui la réputation scientifique se forge également par elle-même, au fil du temps :

Ici, je vois que j'ai plein de gens qui postulent parce que...pour moi, les indices bibliométriques, il suffit juste de vieillir. J'ai une proche collègue qui est excellente mais elle est plus jeune donc ses indices bibliométriques sont moins bons. (Promotrice #8, SEN)

Proximité avec les étudiantes et étudiants locaux

Le premier canal de recrutement en doctorat pour les promoteurs et promotrices se trouve généralement du côté des étudiantes et étudiants locaux. À ce titre, le fait de côtoyer ces candidates et candidats potentiels durant leurs études permet de repérer les personnes qui pourraient convenir à un travail de recherche et être intéressées par la poursuite d'un doctorat. Durant les cours (en particulier de master), dans l'accompagnement du mémoire ou dans le cadre d'un stage dans le laboratoire (plus courant dans des domaines des SEN ou de SVS), certaines compétences et aptitudes peuvent être remarquées et une relation peut se construire en vue d'une éventuelle collaboration par la suite – relation suffisamment développée pour diminuer les risques d'arrêt en cours de processus doctoral. Cela permet également à l'étudiant ou à l'étudiante d'en apprendre davantage sur le milieu de la recherche, de se familiariser avec le fonctionnement d'une équipe de recherche, d'y voir le travail concret réalisé, etc.

L'avantage des étudiants locaux, c'est qu'on voit un peu comment ils réagissent. Moi, je discute beaucoup en amont avec eux. S'ils sont intéressés à faire une thèse, on va déjà, pendant le mémoire, se mettre dans une position qui correspond à commencer à faire de la recherche – toutes proportions gardées. Leur mettre le pied à l'étrier pour voir si ça leur plaît ou pas, pour les préparer, voir un peu comment ils réagissent. (Promoteur #12, SEN)

Et en même temps, le candidat peut voir s'il se sent intéressé et prêt par rapport au métier de chercheur. Généralement, on leur propose (et la plupart le font) de bosser le second quadrimestre de M2 dans le service. Ça, on le fait depuis une dizaine d'années, et ça fonctionne assez bien. Ça permet d'avoir relativement peu d'abandons en cours de thèse, parce que quand les étudiants se lancent dans le processus, ils savent à quoi s'en tenir. (Promoteur #1, SEN)

Lorsqu'on a un étudiant qui fait généralement son travail de fin d'études avec nous, qui est intéressé par la recherche, alors on va le présenter au FNRS comme Aspirant, ou au FRIA. Dans la mesure du possible, j'essaye de recruter des gens que je connais. Je pioche la plupart du temps dans mes étudiants. Je donne cours dans les cinq années, donc je les connais. Je les ai vu pendant cinq ans, donc quand je recrute quelqu'un, je connais ses qualités, ses défauts, son profil, donc je me plante très, très rarement. (Promotrice #8, SEN)

Cependant, les promoteurs et promotrices ne se trouvent pas tous et toutes dans la même position, par exemple par rapport à leurs charges d'enseignement. Certains n'enseignent qu'en

bachelier et n'ont dès lors que peu de contacts avec les étudiantes et étudiants de master. À noter que les titulaires d'un mandat permanent au F.R.S.-FNRS (instrument permettant à de se consacrer à la recherche au sein d'une université de la FWB) ont l'autorisation de disposer de charges d'enseignement mais en quantité réduite³, limitant également leur proximité avec des candidates et candidats potentiels.

Comme je donne juste cours en bachelier, j'ai un gros inconvénient aussi par rapport à des collègues qui donnent cours en master et qui, dans le cadre d'un mémoire, peuvent plus facilement repérer des gens. Et là, sauf à avoir quelqu'un qui se souviendrait en bac de ce qu'il a fait avec toi ou qui aurait lu tes trucs par ailleurs (ça arrive), tu as une ligne moins directe. On voit vraiment le lien entre le recrutement et l'enseignement. (Promotrice #5, SHS)

Moi [en tant que mandataire permanent FNRS], je n'enseigne pas à l'université mais mes collègues, parfois, connaissent déjà les meilleurs étudiants...donc peut-être qu'ils ont l'habitude d'approcher les meilleurs et leur demander si l'expérience académique les intéresse. Mais pas moi, je n'ai pas de contacts. (Promoteur #7, SEN)

Inscription dans des réseaux belges ou internationaux

Que ce soit au niveau de la FWB (en particulier pour le doctorat) ou plus encore au niveau international (en particulier pour le postdoctorat), le fait d'être intégré à des réseaux liés à leurs domaines de recherche, de participer ou d'avoir participé à des collaborations scientifiques est un atout indéniable pour les promoteurs et promotrices qui souhaitent recruter. Sans avoir pour autant de recrutement en cours, cela peut également mener à des opportunités de collaboration pour d'éventuels recrutements futurs – et son importance s'accroît également avec les années.

Ce qui joue aussi, ce sont les interconnaissances : je suis très insérée dans des réseaux internationaux et j'ai parfois des collègues qui me conseillent. (Promotrice #11, SHS)

J'ai eu la chance – et un peu l'obligation – de participer à toute une série de meetings scientifiques depuis quinze ans. J'y ai rencontré des gens. J'ai aussi rencontré des gens dans des comités, des commissions (en France, en Allemagne) et je me suis constitué une espèce de carnet d'adresses, un réseau de connaissances que je mets à contribution quand je diffuse une offre. (Promoteur #10, SVS)

Il y a le cas des étudiants qui viennent des "pays Sud" [...]. Cette année, on a deux doctorants "Coopération au développement", avec des bourses qui fonctionnent pour 24 mois en Belgique et 24 mois dans l'université d'accueil. [...] Moi, j'ai des collègues dans l'université d'accueil qui regardent sur quoi je travaille, voient l'appel et me demandent si je veux être co-directrice de la thèse. Ce sont donc des connaissances interpersonnelles d'abord, pour pouvoir monter le projet de thèse avec l'université d'accueil. (Promotrice #4, SHS)

À l'inverse, à nouveau dans le cas de spécialités de recherche « de niche », par exemple, un réseau plus limité ne favorise pas l'afflux d'opportunités et de candidatures.

³ Les règlements du F.R.S.-FNRS stipulent qu'une charge d'enseignement est possible dans le cadre d'un mandat permanent mais limitée à un maximum de trois heures par semaine (90 heures par an) pour les Chercheurs et Chercheuses Qualifiées (CQ) et de quatre heures par semaine (120 heures par an) pour les Maîtres de Recherche (MR), Directeurs et Directrices de Recherche (DR). https://www.frs-fnrs.be/docs/Reglement-et-documents/FRS-FNRS_REGL_CQ_MR_DR_FR.pdf

C'est aussi compliqué pour moi en termes de réseau : j'ai du mal à toucher les gens, à faire circuler l'information qu'il est possible de faire un travail sur mes thématiques, et à savoir à qui m'adresser. (Promotrice #5, SHS)

4.5 Facteurs liés au projet de recherche

Disponibilité d'un financement pour le projet

Une difficulté réside dans l'incertitude de l'obtention d'un financement lorsqu'un projet spécifique est envisagé. Dans le cadre d'un doctorat, le candidat ou la candidate, si elle vient par exemple de terminer ses études, doit être suffisamment motivée pour entamer une démarche et co-construire un dossier, un projet de recherche, sans savoir si la réponse sera positive quelques mois plus tard – si cela est possible, la personne peut être engagée provisoirement sur un contrat de courte durée ou en débutant par un mandat d'assistantat, dans l'attente de la réponse ou comme solution de secours en cas de refus, mais ces stratégies ne sont pas toujours réalisables. Dans le cadre d'un postdoctorat, la situation est d'autant plus complexe qu'il s'agit de personnes déjà insérées sur le marché du travail et qui peuvent généralement moins se permettre d'attendre, sans revenus, la réponse à la demande de financement.

Par exemple, une étudiante en mémoire vient me trouver, en décembre, me dire que ça l'intéresse de travailler avec moi, qu'elle aimerait postuler au FRIA, si c'est possible, etc. On reste en contact [...], j'écris un peu le projet, je me renseigne, je lis des papiers, je construis vraiment un draft. Puis, je lui envoie. [Plus tard,] elle me dit qu'un poste d'assistant s'est ouvert dans le service à côté, qu'elle a postulé et qu'elle est classée première. Si elle postule au FRIA, elle n'est pas sûre de l'avoir, alors... "Qu'est-ce vous croyez que je dois faire ?" Ahah ! Finalement, je lui dis qu'elle a la certitude d'avoir un mandat là-bas, de deux ans pour commencer...qu'elle essaye deux ans. Si après deux ans, l'ambiance n'est pas bonne, le sujet ne lui plaît pas, la relation avec le boss n'est pas super...il sera toujours temps, à ce moment-là, d'essayer de déposer au FRIA. Donc voilà, ce n'est pas grave, mais ça montre que c'est ça qui les tarade...et je les comprends tout à fait. (Promoteur #10, SVS)

En fait, pouvoir leur proposer un contrat sûr parce qu'on a de l'argent, c'est clair que c'est ce qu'ils veulent. Souvent, des gens me contactent sans que je cherche quelqu'un, parce qu'ils cherchent un postdoc et que leur chef leur a dit de me contacter. Dans ces cas-là, quand je leur explique que je n'ai pas d'argent tout de suite, mais qu'il y a tel instrument où ils peuvent postuler, comme le CR [Chargé de Recherche FNRS], les gens préfèrent aller quelque part où ils sont sûrs d'avoir de l'argent. [...] Ils savent qu'ils n'auront pas la réponse rapidement et ça ne les arrange pas parce que s'ils n'obtiennent pas le financement convoité, ils doivent trouver autre chose. Souvent, ils préfèrent aller ailleurs où il y a déjà de l'argent disponible directement – ce que je comprends tout à fait. (Promoteur #12, SEN)

Durée du contrat proposé

Dans le cas d'un projet déjà financé, la durée du contrat proposé est un facteur important. Les doctorats couvrent la plupart du temps une période de quatre (bourses) à six ans (assistantat) – bien que fractionnés en périodes renouvelables, et qu'au niveau des mandats d'assistantat, une promotrice interrogée a mentionné la difficulté, dans sa situation, de ne pouvoir proposer que des temps partiels. Une telle période représente alors une opportunité d'emploi attractive sur le marché du travail général (Dethier et al., 2020). Une telle durée n'est toutefois pas généralisée, par exemple

dans le cas de contrats de recherche plus courts (projets non doctoraux financés par l'industrie, par exemple), où l'incertitude règne quant au financement pour la suite. Le manque de garantie de financement pour l'ensemble du processus doctoral freine dès lors les candidatures.

Les offres ne sont pas toujours si attractives que ça. Souvent, en entretien, on me pose la question : "oui, c'est un contrat de deux ans, mais et après ?" Et la seule réponse qu'on peut faire, c'est que si on voit que les choses se passent bien et que tu es motivé à continuer, on peut ensemble déposer les phases suivantes, mais évidemment on ne peut rien garantir puisque les appels sont compétitifs. Ça, ça a tendance à refroidir une partie des candidats, ce qu'on peut comprendre. (Promoteur #1, SEN)

Au niveau postdoctoral, alors que les postdocs regrettent des contrats souvent trop courts (Dethier, 2025) et que des recommandations internationales préconisent une durée de trois ans minimum (OCDE, 2021), une majorité des postdocs ayant obtenu leur doctorat en FWB disposeraient de contrats de deux ans ou moins (Bebiroglu, 2024). Ces éléments sont confirmés par les promoteurs et promotrices interrogés comme influant l'attractivité.

On a rarement des postdocs de trois ans. Pourtant, c'est pas mal du tout : quand on peut garder un postdoc trois ans, c'est attractif. C'est vrai que pour les bourses postdocs d'un an, on a beaucoup de mal à trouver des gens. S'ils doivent venir de l'étranger, déménager...c'est très compliqué. (Promotrice #8, SEN)

Personnellement, je suis plutôt pour des postdocs de minimum deux ans parce que je trouve que, sur un an, c'est court. Ils viennent, les trois premiers mois, ils sont en train de finir leurs trucs d'avant ; les trois derniers, ils sont en train de préparer le truc d'après. C'est compliqué. À moins d'avoir quelqu'un qui est déjà tip-top dans le domaine que tu cherches, avec qui tu as déjà collaboré... Si tu dois déjà les former et tout... Ce n'est pas suffisamment long pour pouvoir faire des trucs ambitieux. (Promoteur #12, SEN)

Et pourtant, il est à noter que l'un des promoteurs interrogés a souligné que la longueur d'un postdoctorat pouvait coïncider avec...l'augmentation du risque que le ou la postdoc quitte la collaboration en cours pour profiter d'une autre opportunité plus intéressante :

*- Après, les postdocs sont mobiles... Moi-même, mon premier postdoctorat, c'était deux ans et je l'ai arrêté au bout d'un an parce que j'avais une proposition pour revenir en Belgique avec un postdoc de quatre ans ! Il y a aussi le risque que le postdoc nous lâche...
- (Observatoire) Plus le contrat est long, mieux c'est pour le postdoc...mais plus ça laisse la possibilité d'aller vers autre chose entretemps, c'est ça ?
- Oui. Et c'est un peu le but d'un postdoctorat : qu'il trouve une position après. Ça dépend aussi d'à quel stade de la carrière il est... (Promoteur #10, SVS)*

Popularité de la thématique du projet

L'attractivité d'un projet peut également être liée à sa thématique. En effet, il existe des sujets sociétaux particulièrement visibles, mobilisateurs : inégalités sociales, enjeux climatiques, lutte contre le cancer... Ces sujets attirent les plus jeunes qui voient dans ce travail de recherche scientifique une façon d'agir concrètement pour la collectivité, de se sentir utile à la société. Par exemple, deux promotrices en SHS reconnaissent se trouver en bonne position, de ce point de vue, pour ne pas manquer de candidatures.

Tant qu'il y a des crises, des conflits, des guerres, des transformations, des basculements liés à ma thématique, il y aura toujours des gens intéressés, toujours un intérêt intellectuel à travailler sur ces questions-là. (Promotrice #4, SHS)

Se dire qu'on va faire des recherches qui vont lutter contre les inégalités, éclairer les enjeux de société... Je pense que pas mal de jeunes sont animés par cette idée de lutte contre les inégalités, de faire avancer les connaissances mais avec des enjeux de société derrière... (Promotrice #11, SHS)

Par ailleurs, un élément d'attractivité concernerait également, dans certains domaines, l'aspect « appliqué » du projet proposé, qui attirerait plus facilement une partie du public étudiant moins intéressée par une recherche fondamentale moins concrète.

On fait de la recherche relativement appliquée, donc ils voient tout de suite à quoi ça va servir. Les sujets qu'on propose font sens pour eux et c'est attractif. Souvent, ils ne sont pas attirés par la recherche fondamentale mais ils y prennent goût en faisant de la recherche appliquée. On en a moins qui vont se diriger spontanément vers une recherche fondamentale. Pour se présenter au mandat d'Aspirant FNRS par exemple, on n'en a qu'un de temps en temps, avec un profil plus académique. (Promotrice #8, SEN)

Degré de spécialisation du projet

Toujours dans le cas d'un projet financé, le cadre est en général déjà bien défini : méthodologie, ancrage théorique, questions de recherche, objectifs poursuivis, etc. De ce fait, il reste peu de place pour le candidat ou la candidate en matière de co-construction ou d'adaptation personnelle du projet. Cette situation semble particulièrement plus délicate dans le cadre du postdoctorat, où l'on retrouve des candidates et candidats potentiels ayant déjà une certaine expertise et qui tentent, s'ils entendent poursuivre une carrière académique, de construire leur propre agenda de recherche à moyen voire à long terme. La spécificité du projet réduit alors logiquement le spectre des personnes pouvant s'y insérer de façon à satisfaire les deux parties dans leurs objectifs respectifs.

C'est plus compliqué de recruter quelqu'un pour un projet qui est déjà défini : j'ai obtenu le financement pour tel sujet et telles questions très précises et la personne devra se couler là-dedans d'une façon ou d'une autre ; ce n'est pas comme un projet qu'on co-construirait, dans laquelle il y a une marge pour que la personne fasse ce qu'elle a envie de faire. Ça, c'est plus difficile, a fortiori au niveau postdoc. (Promotrice #5, SHS)

- En général, ils viennent parce qu'il y a un financement. Je fournis le salaire et le projet, donc à ce moment-là il y a un peu de flexibilité mais on ne va pas pouvoir travailler sur complètement un autre sujet. [...] Tant que j'amène l'idée et l'argent...il y a une obligation de suivre. [...] C'est très compliqué. Pour les postdocs, je trouve que c'est vraiment ingrat et difficile...je suis passé par là... Le postdoc est vraiment une étape très...dangereuse en fait, à haut risque.

- (Observatoire) Mais vous disiez aussi qu'ils doivent développer une indépendance et une autonomie, proposer des choses.

- Exactement, mais ça, ça peut se passer dans un cadre, dans un périmètre qui est celui d'un projet...

- (Observatoire) ...pour lequel ils ont été engagés.

- Exactement. (Promoteur #9, SVS)

4.6 Facteurs liés au candidat ou à la candidate

Niveau de contact préalable avec la recherche

En miroir du facteur de proximité des promoteurs et promotrices avec les étudiantes et étudiants, le niveau de contact préalable de ces derniers avec le milieu de la recherche peut impacter l'attractivité du doctorat. En particulier dans le cas d'un stage ou d'un travail de mémoire impliquant une présence dans le centre de recherche, le quotidien du travail de recherche peut être approché voire vécu, au contact du personnel scientifique junior et senior. Cela rend dès lors plus concrète la potentielle perspective de poursuivre ses études par un doctorat et susciter des vocations, mais aussi de suivre l'évolution de personnes terminant leur thèse et transitant dans d'autres secteurs du marché du travail. Le rôle du promoteur ou de la promotrice peut également jouer dans la mesure où il ou elle peut inciter cette inclusion au sein de l'équipe de recherche.

Un truc qui joue beaucoup, c'est qu'ils voient comment ça se passe, ils voient qu'on n'a pas l'air d'aller à la mine tous les jours. Les nouveaux étudiants suivent un peu la génération de thésards précédente...tu te sens un peu entraîné. Dans mon équipe, on fait des réunions de groupe tous les matins : mes mémorants y sont invités. Ça les motive avant leur mémoire, et puis ils sont dans une dynamique d'équipe, ils voient ce que font les autres et ça ne leur donne d'en faire partie, de continuer. (Promoteur #10, SVS)

Beaucoup plus d'étudiants veulent faire des thèses chez nous. Quand moi j'ai fait mes études ici, on était très peu, peut-être deux dans toute la promo, à avoir fait une thèse. Ça se faisait peu. Maintenant, pour eux, ça devient un premier job plus normal, donc ça devient plus facile de les convaincre. Ils voient aussi que les thésards qui sortent d'ici ont des super boulots après. Avant, j'avais souvent comme remarque que c'était comme prolonger ses études, rester encore à l'unif... Maintenant, ils voient des exemples concrets et ça les motive. (Promotrice #8, SEN)

Capital social et culturel

Le niveau de familiarité avec la recherche peut également découler d'un environnement familial, social, économique et culturel plus favorisé. Un promoteur et une promotrice ont évoqué ce contexte et le fait que chaque personne ne se trouve pas à la base dans un positionnement égal où la recherche scientifique représenterait simplement une opportunité parmi d'autres. Cela signifie dès lors que ce contexte tend à priver le milieu académique d'un réservoir potentiellement bien plus large d'étudiantes et d'étudiants.

Je suis persuadé qu'on a un vivier limité d'étudiants dans les filières scientifiques parce que la majorité sont là parce que les parents, les grands-parents ou l'entourage ont fait qu'ils ont été sensibilisés à une série de choses qui ne percolent pas dans le grand public. (Promoteur #1, SEN)

Dans nos étudiants, on en a pas mal qui ne viennent pas de familles d'universitaires, avec un certain patrimoine socio-économique et culturel, et qui n'envisagent pas vraiment cette voie-là. Après tes études, il est temps de gagner de l'argent, même si tu as envie de faire de la recherche... Il y a la question de l'argent mais aussi des représentations mentales par rapport à ça. On est quand même tous très, très blancs, de bonne famille, dans notre immense majorité. Je pense que toute une série de personnes n'envisagent pas de postuler. (Promotrice #5, SHS)

5. VISIONS DE L'AVENIR ET CONSEILS DES PROMOTEURS ET PROMOTRICES

5.1 Une tendance à l'inquiétude pour l'avenir

Les personnes interrogées ont été questionnées sur leurs perceptions de l'avenir quant à l'attractivité de la recherche en FWB. La tendance penche clairement du côté d'une inquiétude manifeste, principalement orientée vers des considérations macro-contextuelles, quant à l'amélioration et même au maintien de la situation actuelle. Il faut dire qu'au moment de mener les entretiens, dans le courant des mois de mai et juin 2025, l'actualité politique belge en général, et belge francophone en particulier, est marquée par l'arrivée de nouveaux gouvernements un an plus tôt, accompagnée par des mesures et annonces d'économies budgétaires touchant de nombreux secteurs, dont l'enseignement supérieur et la recherche scientifique. C'est dans ce contexte peu favorable que les discours des promoteurs et promotrices peuvent être replacés.

La plupart des inquiétudes sont liées à des questions budgétaires. Huit promoteurs et promotrices sur les douze interrogées ont explicitement fait part de leurs craintes quant au manque d'investissement dans la recherche et l'enseignement supérieur, et à une diminution des financements disponibles. En particulier, la recherche fondamentale manquerait de soutien et de considération auprès des responsables politiques ; un type de recherche qui, pourtant, serait à la base des avancées scientifiques et d'une économie de l'innovation.

En tout cas, vu comme on parle de l'université au niveau budgétaire...on sent que la période va être compliquée. On sent que les financements vont sans doute être rabotés. Après, la difficulté est toujours de voir quelle va être l'attractivité qu'on aura encore, et quels vont être les moyens dont on va pouvoir disposer pour offrir des opportunités. C'est vraiment l'inconnue. Mais je peux comprendre qu'un jeune qui entend ça dans la presse se demande si c'est vraiment le moment de postuler à l'université. (Promoteur #1, SEN)

On ne va pas s'en sortir tant qu'on ne fera pas comme la Flandre. Tant qu'on a une Région wallonne qui dit, dogmatiquement, qu'on ne veut pas qu'un euro aille dans la recherche fondamentale...on ne s'en sortira pas. Les universités deviennent de plus en plus contraintes à leur rôle d'enseignement uniquement, et tout le discours va vers ça et percole un peu partout. C'est dramatique parce qu'on perd l'attractivité scientifique. Et c'est la clé de l'innovation, je suis désolé. Où fait-on de l'innovation, de manière sérieuse, disruptive, à part dans les universités ? Nulle part. L'innovation disruptive, elle vient de la recherche fondamentale. Comme je dis, vous pouvez donner autant d'argent que vous voulez à un fabricant de bougies, il ne vous inventera pas une ampoule. Or, c'est ce qu'on fait en Région wallonne. (Promoteur #9, SVS)

Avec le nouveau gouvernement, je vois ça très difficilement pour les financements de l'université et de la recherche. Quand on sait que les discussions actuelles sur les lignes directrices pour l'avenir se font au sein de l'Union des Classes Moyennes... Ce sont les entreprises qui sont en train de décider des lignes directrices pour la recherche. Et ça, je leur fais confiance pour se planter à 100%... Pour moi, il y a très peu d'entreprises qui font de la recherche. La plupart font du développement – je distingue vraiment les deux. [...] En tout cas, on ne sent pas une volonté énorme de financer la recherche fondamentale. Du côté des entreprises, il n'y a pas non plus énormément de volonté d'avoir des partenariats étroits avec les unifs. Ici, les entreprises se servent des unifs, elles ne collaborent pas avec les unifs. Ce n'est pas la même chose. Donc en termes de politique au niveau belge, ce n'est pas très favorable. Puis quand on voit le niveau de l'Europe, ils sont quand même en train de mettre énormément de moyens dans la Défense. Or, nous ne sommes pas du tout concernés par la Défense, donc on ne surfera pas sur cette vague-là. Certains secteurs vont en profiter mais ce ne sera pas notre cas. Il y a quelques années, tout le monde était tracassé par le climat ; ici, on dirait que plus personne n'en a rien à foutre. On se sentait sur une vague positive mais là, on sent que ça a viré de bord. (Promotrice #8, SEN)

Parmi les inquiétudes liées à des questions financières, deux mesures annoncées comme faisant l'objet de discussions au niveau politique – mais n'ayant pas, jusqu'à ce jour, été concrétisées dans des accords budgétaires, lois ou décrets – cristallisaient plus spécifiquement les tensions au sein du milieu académique. La première se rapportait à une réforme des pensions, en cours de négociation au niveau fédéral, dont les conséquences pour le personnel académique se caractériseraient par une baisse substantielle de leurs propres pensions. Selon le Conseil des rectrices et recteurs francophones (CRef), cette diminution se chiffrerait entre 12 et 40%, selon différents cas de figure⁴. Trois promoteurs et promotrices ont évoqué ce point, s'inquiétant des répercussions sur l'attractivité de la profession et du secteur académique – notamment dans des domaines où la concurrence avec le secteur privé est importante pour les hauts profils.

- Que tout le monde participe à l'effort économique, je suis pour. Mais dans mon domaine, le privé est plus avantageux. Générer des gens qui ont des PhDs, c'est bien mais il faut aussi pouvoir en garder. Ce qui se passe par rapport aux réformes, c'est que c'est beaucoup trop brutal. Certains avantages qui tombent...je suis prête à faire avancer les choses mais on ne peut pas dire à une personne, du jour au lendemain, qu'elle va gagner 40% de moins à sa pension. Ce sont des choses fortes qui découragent les gens. Si on veut continuer à faire cette recherche, à générer ces connaissances, je pense que c'est un très mauvais calcul. Si on retire certains avantages du statut – parce qu'il y a des avantages, clairement –, les gens vont se barrer, c'est sûr.

- (Observatoire) Là, c'est un problème d'attractivité ? Qui se prépare ?

- Ah oui. J'en suis persuadée. Dès qu'il y aura une occasion, les gens partiront. Et vu ce qu'on investit quand on engage un prof, avec trois ou quatre ans de probatoire, c'est un investissement important. Je pense qu'on va se casser la gueule dans certains domaines. C'est sûr qu'en philo – et ce n'est pas du tout pour attaquer la philo –, il n'y a pas mieux que prof d'unif. Mais dans plein d'autres secteurs, il y a de la concurrence. Ou alors on aura des gens qui travailleront un peu à l'unif, mais qui vont se désintéresser de tout ça pour gagner de l'argent sur le côté. (Promotrice #3, SVS)

La seconde mesure concerne le projet d'une réforme du dispositif d'exonération du précompte professionnel, permettant actuellement de proposer des financements doctoraux et postdoctoraux sous la forme de bourses défiscalisées. Toujours selon le CRef, qui a également exprimé son inquiétude quant à ce projet de réforme, ce dispositif représenterait « peu ou prou, 7% des recettes structurelles des universités »⁵. Dans les entretiens, trois promoteurs et promotrices ont explicitement mentionné ce projet de réforme, aux conséquences qu'ils estiment désastreuses.

Je crois qu'on va avoir moins de budgets, moins de chercheurs, des équipes plus petites, moins de publis, moins attractifs... [...] Je crois que si on nous supprime la défiscalisation, ce sera un gros problème. On ne pourra pas engager la moitié des chercheurs qu'on a actuellement. C'est quelque chose qui nous fait terriblement peur. Pour un même budget, on aura moins de personnes à engager. (Promotrice #8, SEN)

Pour le moment, dans le paquet des horreurs du gouvernement fédéral, il y a la remise en cause de la défiscalisation des chercheurs. Si ça se fait...c'est catastrophique. Ce serait encore bien pire que la réforme des pensions ! [...] Les postdocs par exemple, c'est extrêmement cher : on ne pourra plus engager de postdocs. Pour le moment, on bénéficie d'une défiscalisation pendant les trois

⁴ « Le CRef est profondément inquiet de l'impact du projet de réforme des pensions sur le personnel académique des universités et ses conséquences sur leur capacité à exercer leurs missions fondamentales », *Communiqué du 28 avril 2025*.

http://www.cref.be/communication/20250419_Communicu%C3%A9_CRef_pension_acad%C3%A9miques.pdf

⁵ « Les inquiétudes du monde académique et les menaces qui pèsent sur lui... », *Communiqué du 19 avril 2025*. http://www.cref.be/communication/20250419_Communicu%C3%A9_CRef_inqui%C3%A9tudes_du_monde_acad%C3%A9mique.pdf

premières années, pour les postdocs qui viennent de l'étranger. S'ils suppriment ça, un postdoc, c'est 100.000€. C'est fini, alors... [...] Tout ça est très peu réjouissant... (Promoteur #9, SVS)

- Avec les réformes qui sont sur la table actuellement, c'est plutôt inquiétant. C'est difficile de se prononcer parce que ce n'est pas encore passé mais...

- (Observatoire) Concrètement, qu'est-ce que ça impacterait ?

- Par exemple, tout ce qui est réforme du précompte pour les chercheurs, si ça passe, il va falloir réduire la voile en termes de personnel. Ça ne va pas nous aider à recruter puisqu'on aura moins d'argent pour recruter des gens. Probablement que les gens qui sont en place vont avoir une charge d'enseignement qui va augmenter, donc on va "régesser" par rapport aux autres en termes de temps disponible pour la recherche. À un moment, on a beau essayer de travailler de la meilleure façon possible...c'est quand même lié au nombre d'heures qu'on peut passer sur le truc. Ça, c'est clair que ça va poser des problèmes. Les financements risquent de devenir...de se recentrer sur des financements fléchés... C'est sûr que si ça passe, ce ne sont pas des très bonnes nouvelles. Le FNRS par exemple, c'est clair que c'est un instrument qui a une raison d'être importante, qui marche quand même relativement bien...et qui est un peu envié dans d'autres pays. (Promoteur #12, SEN)

À l'opposé de ces discours plutôt négatifs quant au futur de l'attractivité de la recherche en FWB, une promotrice a quant à elle tenu à exprimer des perspectives positives. Selon elle, la culture du milieu académique, souvent décrié pour sa compétitivité et sa course aux publications, évolue malgré tout positivement.

Ce que je mettrais en avant de positif, c'est vraiment tout ce mouvement CoARA⁶, slow science... Ce sont vraiment des éléments positifs : c'est le fait de sortir de cette course aux chiffres et de vraiment repenser l'évaluation à partir de critères qualitatifs. Je pense qu'il faudrait beaucoup communiquer vis-à-vis des jeunes aussi, pour montrer que la recherche peut vraiment se faire différemment, qu'un beau CV peut-être un CV dans lequel on va mettre de belles qualités et pas nécessairement une compilation de choses les unes derrière les autres. Ça, je trouve que c'est une évolution positive. [...] Je pense qu'il y a beaucoup d'idées reçues...que c'est très quantitatif, qu'on ne prend pas de temps pour évaluer les dossiers, que ce sont forcément les sciences dures qui l'emportent sur les autres... Alors qu'en fait, si vous saviez le temps qu'on prend à discuter des dossiers, évaluer les dossiers ! Les gens ne s'imaginent pas. (Promotrice #11, SHS)

5.2 Les conseils : financer, sensibiliser, se projeter...

À la fin de chaque entretien, les personnes interrogées ont été invitées à faire part de leurs conseils pour améliorer ou maintenir l'attractivité de la recherche en FWB. Six catégories de recommandations ont été identifiées :

Augmenter ou maintenir le(s) financement(s) de la recherche

Huit promoteurs et promotrices sur douze ont évoqué la nécessité de disposer de budgets plus conséquents consacrés à la recherche, ou à tout le moins à maintenir les conditions actuelles (en ce compris le dispositif d'exonération du précompte professionnel). Il s'agit à la fois du financement des projets de recherche, des frais de fonctionnement, du personnel technique, des infrastructures, etc.

⁶ CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) est une initiative européenne visant à réformer l'évaluation de la recherche, en mettant l'accent sur la dimension qualitative et en reconnaissant une plus grande diversité de contributions scientifiques. <https://www.coara.org/>

Quand je compare aux gens de mon domaine, que ce soit en Flandre ou à l'étranger... Ce que nous on arrive à faire au niveau de la FWB, avec les moyens qu'on a, c'est super. Franchement, c'est super. On fait beaucoup de trucs, les gens sont motivés, on se serre les coudes... Mais bon, si on pouvait avoir plus de moyens, c'est clair que ce serait mieux. Au niveau politique, on a parfois des déclarations d'intention qui ne sont pas toujours suivies... À un moment, on nous a dit : "assez de poètes, il faut des ingénieurs" – bon déjà, on peut se demander si c'était pertinent ou pas... Mais si tu veux des ingénieurs, il faut aussi les former. Ce n'est pas en coupant les vivres de la recherche que tu vas... Pour moi, ce n'est pas très cohérent de dire que tu veux retrouver la compétitivité, dans des trucs de pointe, mais sans mettre les moyens sur la recherche. (Promoteur #12, SEN)

Les postdocs savent qu'un bon laboratoire marche s'il y a des techniciens. S'ils travaillent sur un projet qui nécessitent beaucoup d'instrumentation, ça fait une belle différence s'il est seul ou s'il y a quelqu'un à côté. Le technicien ne va pas voir la "big picture", c'est le boulot du postdoc, mais il fera très bien toutes les tâches plus basiques, où il faut de l'expérience, de la maniabilité... C'est un point faible à l'université : l'investissement dans le personnel technique. (Promoteur #7, SEN)

Maintenir le cadre de financement tel qu'il est, c'est le minimum. Quand on entend les bruits de couloir par rapport aux réformes prévues, ça ne va pas nous arranger, ni le FNRS... Mais bon, les universités se mobilisent justement pour dire au monde politique que saquer trop dans la recherche n'est pas une bonne perspective à long terme. (Promoteur #2, SHS)

Mieux communiquer et sensibiliser aux métiers et conditions de la recherche

Quatre promoteurs et promotrices ont mentionné le besoin d'une plus grande sensibilisation du grand public à la recherche scientifique, en particulier auprès des plus jeunes. Selon eux, la recherche souffre d'un déficit de visibilité auprès de ce public, que ce soit dans les écoles primaires, secondaires, ou même durant les études universitaires. Or, le travail scientifique ne manquerait pas d'attrait, pour autant que l'on puisse en connaître un minimum les réalités, ce qui permettrait de considérer au moins le doctorat comme une véritable perspective professionnelle au sein du marché du travail. Par ailleurs, une promotrice a souligné le manque de transparence quant aux emplois disponibles, par exemple concernant les salaires, élément d'attractivité important qui ne serait pourtant pas mis suffisamment en avant.

Un truc qui n'est pas assez développé, c'est de parler des succès. Dans le grand public, si vous demandez ce qu'on fait comme recherche en Wallonie... à part les gens qui regardent le Télévie, je ne suis pas sûr que... Or, on a des collègues dans chacune des universités qui sont très compétents, qui sont des leaders mondiaux dans des domaines déterminés et qu'on ne perçoit même pas. Il faut faire comprendre que ce n'est pas parce qu'on est un petit pays qu'on ne fait pas de recherche de qualité. Un gamin de 15 ans qui va choisir de faire des études, s'il a vu un truc cool d'un labo qui fait des machins à la pointe, peut-être que ça va l'intéresser. Je pense que ça passe par là. (Promoteur #1, SEN)

Je pense qu'il y a un truc à jouer avec les étudiants de fin de master. C'est peut-être déjà fait, mais ce serait de faire exister la recherche comme une vraie perspective professionnelle. (Promotrice #5, SHS)

- Les gens sont souvent étonnés – positivement – quand ils sont engagés et qu'ils découvrent leur salaire. En fait, on n'est pas dans une culture où on indique le salaire ou la fourchette de salaire dans l'offre d'emploi. Or, il y a cette image de précarité... qui vient parfois de France, où les contrats sont très précaires... mais nos contrats ne sont pas précaires. Et ça, ça mériterait d'être mieux communiqué.

- (Observatoire) En indiquant le salaire, par exemple.

- Oui, et c'est plus honnête. Quand on postule quelque part, on a envie de savoir combien on va être payé si on a le job. Ça me paraît logique. Je ne comprends pas pourquoi, parce que c'est de la

recherche, on ne pourrait pas... Et ça montre aussi que la carrière est attractive ou que les conditions de travail sont bonnes. Je trouve qu'il y a un déficit de transparence, y compris sur des aspects qui sont en fait des aspects positifs. (Promotrice #11, SHS)

Avancer avec un projet politique global pour la recherche

Pour piloter au mieux le financement de la recherche scientifique et améliorer sa visibilité, quatre promoteurs et promotrices ont insisté sur la nécessité de disposer d'un véritable projet politique à long terme incluant la recherche, celle-ci requérant précisément une approche à long terme et une insertion systémique dans un projet de société plus global.

Il faut qu'on réinvestisse dans l'enseignement et la recherche ! Qu'il y ait une politique gouvernementale, une vraie politique de recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles, avec une vision, avec à la manoeuvre des personnes qui sont compétentes, dans leur domaine. On peut avoir des entreprises qui interviennent pour avoir leur point de vue, mais on ne doit certainement pas avoir que ça. [...] Travailler plus en pôles, ce qui permet d'unir des forces, de partager du matériel. Une stratégie globale. Pour l'enseignement aussi : si on veut avoir de bons chercheurs, il faut former de bons étudiants. C'est une chaîne... (Promotrice #8, SEN)

Il faut une révision du logiciel au niveau sociétal, politique. Tout part toujours du politique, si on regarde bien. [...] Refinancement, et remise des pendules à l'heure au niveau du rôle de l'université dans la recherche d'excellence. Vraiment indispensable. Tant qu'on laissera croire aux universités qu'elles peuvent faire de l'enseignement avant tout, et de la recherche sur le côté, ça n'ira pas mieux. Ça ira même de mal en pis... (Promoteur #9, SVS)

Proposer des mandats plus longs pour attirer des profils de très haut niveau

De façon plus anecdotique, deux promoteurs ont donné l'exemple d'un financement postdoctoral particulièrement intéressant en Allemagne, destiné à attirer les chercheurs et chercheuses au plus haut potentiel. Plus précisément, le *Sofja Kovalevskaja Award*⁷ était un financement proposé par la Fondation von Humboldt entre 2001 et 2020 – les appels n'ont pas été renouvelés depuis lors. D'une durée de cinq ans, il était en outre accompagné d'un budget conséquent permettant entre autres d'engager une personne en doctorat. Ces contrats de « super postdocs » représenteraient dès lors un élément d'attractivité puissant.

La von Humboldt Foundation a des postes non-permanents, de cinq ans, comme des super postdocs, avec un budget pour embaucher quelqu'un d'autre. Donc ils peuvent avoir leur propre doctorant, ou même un postdoc junior, duquel ils sont le superviseur. Et ça, je peux vous dire que, pour un postdoc assez expérimenté...il préférera toujours ce type de poste. [...] On ne promet rien mais, si tu bosses bien, on s'attend à ce que ça mène à un poste permanent. Ça attire énormément de postdocs. Et pour un postdoc, avoir un budget qu'il peut gérer tout seul, ça fait toute la différence. Et quand une université se demandera si tu as de l'expérience de supervision, ce sera le cas. Donc ça, s'il y a la volonté politique de faire un mécanisme pareil au FNRS, je suis sûr que ça cartonnera. Il y aura des postulants de très haut niveau. (Promoteur #7, SEN)

⁷ <https://www.humboldt-foundation.de/en/apply/sponsorship-programmes/sofja-kovalevskaja-award>

6. CONCLUSIONS

Cette étude exploratoire, réalisée auprès d'un échantillon non représentatif, a toutefois pu montrer toute la complexité d'évaluer l'ampleur d'éventuelles difficultés de recrutement en Fédération Wallonie-Bruxelles. Au départ, deux tiers de l'échantillon de promoteurs et promotrices avaient déclaré rencontrer des difficultés à recruter des personnes correspondant suffisamment à leurs critères pour le doctorat et/ou le postdoctorat. Cependant, les exemples concrets illustrant ces difficultés ont été moins aisés à déceler.

Les entretiens ont permis d'entrer plus en détail dans les expériences individuelles et de montrer que la perception de leurs difficultés pouvaient également être influencée par des expériences passées (recrutements de personnes n'ayant finalement pas convenu) et par des contextes singuliers (forte concurrence avec d'autres secteurs sur le marché du travail, faible réputation à l'international, projets de recherche très balisés, contrats courts proposés, faible nombre de candidates et candidats potentiels dans un domaine de recherche très précis, absence de financement à proposer sans délai, etc.). Sans pour autant provoquer des situations aux éléments objectivables – certaines personnes déclarant rencontrer des difficultés ayant pourtant toujours trouvé quelqu'un pour leurs projets –, il apparaît donc que différents facteurs influent à tout le moins sur les craintes et le niveau de sérénité des promoteurs et promotrices à trouver des candidates et candidats de qualité avec lesquels travailler dans le cadre de doctorats et/ou de postdoctorats.

Ces facteurs ont été regroupés en différentes catégories (Figure 1, p. 10), à l'importance variable selon les cas, parcourant des niveaux *micro*, *méso* et *macro* : les facteurs liés au promoteur ou à la promotrice, les facteurs liés au projet de recherche, les facteurs liés au candidat ou à la candidate, les facteurs institutionnels (université, centre de recherche), les facteurs liés au milieu académique et les facteurs contextuels externes. Les promoteurs et promotrices doivent dès lors composer individuellement avec leurs propres combinaisons d'éléments contextuels, impactant positivement ou négativement leur capacité à attirer et recruter du personnel scientifique de qualité, mais sur lesquels ils et elles n'ont que partiellement prise.

Dans une étude de Brosi et Welpé (2015) sur « l'image de marque » des universités (*employer branding for universities*), il est par exemple souligné que fournir des signaux d'un mentorat de qualité, d'autonomie scientifique, de financements disponibles, d'opportunités de formation et de perspectives de postes en *tenure track* facilite l'attractivité auprès des postdocs internationaux. Or, ces facteurs sont globalement indépendants de la volonté des promoteurs et promotrices. De ce fait, il apparaît nécessaire que différents types d'acteurs soient mobilisés pour travailler, à leur niveau mais de concert, à améliorer ou maintenir l'image de marque et l'attractivité de la recherche en FWB : promoteurs et promotrices, responsables institutionnels (centres de recherche, facultés, universités) et responsables politiques.

Les résultats de cette étude qualitative montrent donc une situation nuancée, offrant une première perspective systémique des enjeux entourant l'attractivité de la recherche (dont les principaux éléments sont repris dans le tableau synthèse à la page suivante). Dans l'optique d'aller au-delà des limites de cette première approche, de développer davantage cette thématique importante et d'enrichir encore les données, une étude quantitative sera prochainement menée par l'Observatoire en complément. Dans l'intervalle, un autre rapport basé sur le volet qualitatif sera publié, afin de plonger plus en détail sur les pratiques de recrutement des promoteurs et promotrices et la diversité des situations et donc des critères liés à l'engagement de jeunes chercheurs et chercheuses, en doctorat et en postdoctorat.

- (Observatoire) Comment est-ce qu'on explique le fait qu'on a parfois du mal à trouver des gens et, en même temps, on dit que pour tel mandat, tel appel, même les personnes qui sont classées "excellentes" n'arrivent pas toujours à être financées?

- Parce que ce ne sont pas les mêmes processus de recrutement. Dans ma commission au FNRS, il y a plusieurs disciplines différentes avec des candidats qui peuvent venir de toutes les universités de la FWB. Ça n'a rien à voir avec le fait de vouloir recruter une personne qui a un master dans telle discipline, orienté vers telle thématique, pour faire du terrain en Belgique. Ça n'a rien à voir. Au niveau des postdocs, c'est encore pire. Généralement, au doctorat, ce sont plutôt nos étudiants qui postulent. Pour les postdocs [...], la proportion de personnes venant de l'extérieur est très forte.

- (Observatoire) On a ces messages un peu contradictoires sur l'université : c'est bouché pour avoir des postes, et en même temps beaucoup de gens qui disent qu'il est compliqué de recruter.

- Mais de nouveau, ce ne sont pas les mêmes pools de recrutement.

- (Observatoire) D'accord. Ce sont des discours qui coexistent sur le milieu académique en général.

- C'est ce qui est compliqué aussi dans notre métier, qui est multi-facettes, tout comme nos recherches et les conditions dans lesquelles on les fait... (Promotrice #11, SHS)

Synthèse : Les principaux éléments d'attractivité et de non-attractivité de la recherche scientifique en Fédération Wallonie-Bruxelles, selon les promoteurs et promotrices interrogés

Durant les entretiens, chaque promoteur et promotrice a été questionnée sur ce qui constituent, de leur point de vue, des facteurs d'attractivité et de non-attractivité de la recherche, spécifiquement en Fédération Wallonie-Bruxelles, pour les jeunes chercheurs et chercheuses en doctorat ou en postdoctorat. Les listes ci-dessous synthétisent ces différents éléments non-exhaustifs mentionnés par les personnes interrogées :

	Au niveau doctoral	Au niveau postdoctoral
Éléments d'attractivité de la FWB	<ul style="list-style-type: none"> • La curiosité intellectuelle • Le salaire • La réputation de l'équipe de recherche, de l'environnement de travail local et de la formation • La sensibilisation à la recherche et/ou le contact avec l'équipe de recherche pendant les études (stage, mémoire) • La thématique de recherche • Les conditions de travail (flexibilité, autonomie) • La volonté d'être utile à la société • Les opportunités d'emploi après la thèse • La dimension internationale de la recherche 	<ul style="list-style-type: none"> • La réputation du promoteur ou de la promotrice • La réputation de l'équipe de recherche • Le salaire • Le mandat de Chargé-e de Recherche au FNRS

<p>Éléments de non-attractivité de la FWB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'incertitude, le manque de perspectives académiques ou non académiques • La conciliation vie privée/vie professionnelle • Le <i>package</i> salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de prestige, moins bon classement dans les <i>rankings</i> internationaux • L'incertitude, le manque de perspectives académiques ou non académiques • La durée trop courte de certains financements • La mobilité internationale « obligatoire » • La culture académique (compétition, rapports de domination, etc.) • Le manque de financements disponibles au moment opportun
--	---	--

7. BIBLIOGRAPHIE

- Afonja, S., Salmon, D. G., Quaily, S. I., & Lambert, W. M. (2021). Postdocs' advice on pursuing a research career in academia : A qualitative analysis of free-text survey responses. *PLOS ONE*, 16 (5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250662>
- Andalib, M. A., Ghaffarzadegan, N., & Larson, R. C. (2018). The Postdoc Queue : A Labour Force in Waiting. *Systems Research and Behavioral Science*, 35 (6). <https://doi.org/10.1002/sres.2510>
- Barbosa de Souza, H., & Larivière, V. (2018). L'importance des postdoctorants pour le système de la recherche. *Acfas Magazine*. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2018/09/importance-postdoctorants-systeme-recherche>
- Bebiroglu, N., Dethier, B. & Ameryckx, C. (2019). Situation professionnelle des titulaires de doctorat de la Fédération Wallonie-Bruxelles. *ORCS Série de Rapports Thématiques #1, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques*, Bruxelles, Belgique. http://www.observatoire.frsfnrs.be/docs/RAPPORT%20EMPLOI%20FR_FINAL.pdf
- Bebiroglu, N. (2024). Postdocs de la FWB: Aspirations et situations professionnelles. *Observatoire Série de Rapports Thématiques : Être en postdoctorat #1*. https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.postdocs.1.pdf
- Bégin-Caouette, O., Jansson, J., & Beaupré-Lavallée, A. (2018). The Perceived Contribution of Early-Career Researchers to Research Production in Nordic Higher Education Systems. *Higher Education Policy*, 33 (4) : 777-798. <https://doi.org/10.1057/s41307-018-0125-5>
- Bloch, C., Graversen, E. K., & Pedersen, H. S. (2015). Researcher mobility and sector career choices among doctorate holders. *Research Evaluation*, 24 (2): 171-180. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv004>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on Reflexive Thematic Analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11 (4): 589-97. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Brosi, P., & Welpel, I. M. (2015). Employer Branding for Universities: What Attracts International Postdocs?. *Journal of Business Economics*, 85 (7): 817-50. <https://doi.org/10.1007/s11573-014-0754-0>.
- Chen, S., McAlpine, L., & Amundsen, C. (2015). Postdoctoral positions as preparation for desired careers: A narrative approach to understanding postdoctoral experience. *Higher Education Research & Development*, 34 (6). <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024633>
- De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, K., & Van Rossem, R. (2014). From Academia to Industry: Are Doctorate Holders Ready? *Journal of the Knowledge Economy*, 5 (3): 538-561. <https://doi.org/10.1007/s13132-014-0192-9>
- Dethier, B., Bebiroglu, N., & Ameryckx, C. (2020). La face cachée du doctorat : Témoignages sur l'interruption du processus doctoral en Fédération Wallonie-Bruxelles. *Observatoire Série de Rapports Thématiques #2*. <http://www.observatoire.frs-fnrs.be/docs/InterruptionDoctoratFullFR.pdf>
- Dethier, B., Bebiroglu, N., & Ameryckx, C. (2022). Les titulaires de doctorat vus par les employeurs : leurs atouts et les réserves à leur égard. *Observatoire Série de Rapports Thématiques : Recruter des Talents #2*. www.observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.employeurs.2.pdf
- Dethier, B. (2025). Être en postdoctorat en FWB. Trouver sa place temporairement dans le système académique. *Observatoire Série de Rapports Thématiques : Être en postdoctorat #3*. https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/rapport.postdocs.3.pdf
- Dorenkamp, I., & Weiß, E.-E. (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education*, 75 (5): 747-764. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>
- Feldon, D. F., Litson, K., Jeong, S., Blaney, J. M., Kang, J., Miller, C., Griffin, K., & Roksa, J. (2019). Postdocs' lab engagement predicts trajectories of PhD students' skill development. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116 (42): 20910-20916. <https://doi.org/10.1073/pnas.1912488116>
- Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS (2025). Analyse de l'appel Bourses & Mandats 2025 - enseignements principaux. https://www.frs-fnrs.be/Analyses/Analyse_appel_bm_2025.html#6_D%C3%A9cisions_d%E2%80%99octrois
- Glowacz, F., Fallon, C., Babic, A., Thiry, A., Goblet, M., Dardenne, B., Huynen, R., Simon, J. (2024). Rapport de recherche Behaves « Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'enseignement supérieur en FWB ». <http://enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf>
- Kallio, T., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., Nokkala, T., & Kuoppakangas, P. (2024). Push and Pull Factors Affecting in Leaving Academia. *Tertiary Education and Management*, 30 (1): 65-80. <https://doi.org/10.1007/s11233-024-09135-4>.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46 (4): 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- McAlpine, L., & Norton, J. (2006). Reframing our approach to doctoral programs: an integrative framework for action and research. *Higher Education Research & Development*, 25 (1): 3-17. <https://doi.org/10.1080/07294360500453012>

- McAlpine, L., & Inouye, K. (2021). What Value Do PhD Graduates Offer? An Organizational Case Study. *Higher Education Research & Development*, 41 (5): 1-16.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1945546>.
- McAlpine, L., Skakni, I., & Inouye, K. (2021). Phd Careers beyond the Traditional: Integrating Individual and Structural Factors for a Richer Account. *European Journal of Higher Education* 11 (4): 4. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1870242>
- Merga, M., & Mason, S. (2021). Mentor and peer support for early career researchers sharing research with academia and beyond. *Heliyon*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06172>
- Nordling, L. (2024). Want a new job in science? Six charts to help you land it. *Nature*, 634: 737-740.
<https://doi.org/10.1038/d41586-024-03343-z>
- OCDE. (2021). Reducing the precarity of academic research careers. 113.
<https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>
- Rodríguez-Montoya, C., Zerpa-García, C., & Cherubin, M. (2023). Aspiring PhDs: The (un)surprising relation between doctoral students and research productivity. *SN Social Sciences*, 3 (2).
<https://doi.org/10.1007/s43545-023-00616-8>
- Schaare, H. L., & Russell, N. (2023). *Postdoctoral researchers' perspectives on human resources development*. Max Planck PostdocNet.
https://pure.mpg.de/rest/items/item_3518015/component/file_3518016/content
- Ta, B., Hoang, C., Khong, H., & Dang, T. (2024). Australian PhD graduates' agency in navigating their career pathways: Stories from social sciences. *Higher Education*, 88: 1525–1545.
<https://doi.org/10.1007/s10734-024-01181-6>
- van der Weijden, I., & Teelken, C. (2023). Precarious careers: Postdoctoral researchers and wellbeing at work. *Studies in Higher Education*, 48 (10) : 1595–1607.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2253833>
- Witze, A. (2025). 75% of US scientists who answered *Nature* poll consider leaving. *Nature*, 640 : 298-299. <https://doi.org/10.1038/d41586-025-00938-y>