

Résultats :

Enquête bien-être du Doc' au travail

*En cette année académique 2017-2018, la question du bien-être des doctorant·e·s au travail a été un sujet de discussion au sein du Réseau des Doctorants (ReD). Afin de pouvoir s'appuyer sur des données concrètes lors de ses réunions, le Réseau a diffusé une enquête « bien-être au travail » à l'ensemble des doctorant·e·s. Le but de celle-ci était de prendre une **première mesure générale du bien-être des doctorant·e·s au travail afin de cibler les problématiques nécessitant d'être investiguées ces prochaines années**. Ce rapport en décrit les analyses principales.*

I. Questionnaire :

Le but de ce sondage est d'apporter un premier lot d'informations chiffré concernant le bien-être au travail chez le/la doctorant.e. Cette étude a été menée à titre indicatif, visant à servir l'intérêt des doctorant.e.s, du ReD, du Bureau ou toute autre organisation désireuse de creuser à l'avenir la question du bien-être au travail chez les doctorant.e.s ULiégeois.e.s.

Les deux liens du questionnaire (version française et anglaise) ont été diffusés via mail et sont resté actifs durant 4 jours (9/2 au 12/2). Au total, l'enquête a été ouverte 308 fois. Les analyses du présent rapport se portent sur un échantillon final de **243 participants** ayant complété l'enquête entièrement.

« Hello Doc' ! À la place de te demander de parler de ta thèse, si pour une fois on te proposait de parler de ... TOI ?! En bref, il s'agit d'un questionnaire court et anonyme à propos ton bien-être au travail : relations, formation et matériel. Les résultats globaux serviront à renseigner le ReD (Réseau des Doctorants) sur le bien-être des Doc' ULiégeois au travail. Aussi, si nous sommes suffisamment nombreux à y répondre, les résultats de ce questionnaire pourront être envoyés au Bureau du Doctorat afin que celui-ci sache comment vont les Doc' à Liège ! Alors, partant-e?! »

Q1. Dans quelle FACULTÉ travailles-tu ?

Architecture/Droit, Science Politique et Criminologie/Gembloux Agro-Bio Tech/HEC/Médecine/Médecine Vétérinaire/Philosophie et Lettres/Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation/Sciences/Sciences Appliquées/Sciences Sociales

Q2. Quel est ton genre ?

Je suis une femme/Je suis un homme/Autre

Q3. À quelle étape du parcours doctoral te trouves-tu actuellement ?

Début de parcours/Milieu de parcours/Fin de parcours

Q4. As-tu un financement de thèse ?

Oui/Non

Q5. Sur cette échelle de 1 à 10, peux-tu évaluer ton niveau de bien-être relationnel GÉNÉRAL au travail (équipe, promoteur, collègues, etc.) ?

Q6. Sur cette même échelle (1 à 10), quel est ton niveau de bien-être relationnel avec ton PROMOTEUR ? Psst! Dans le cas d'une co-promotion, merci de bien vouloir réaliser l'évaluation en te référant à ton promoteur ULiégeois ;)

Q7. SEULEMENT SI cette relation ne te semble PAS optimale, peux-tu préciser à quel point cela t'AFECTE moralement ?

Cela ne m'affecte pas du tout/Cela ne m'affecte pas trop/Cela m'affecte un peu/Cela m'affecte beaucoup

(Q8.) Si tu as des remarques supplémentaires à partager sur la qualité des tes relations professionnelles, n'hésite-pas !

(Remarque ouverte)

Q9. Ton promoteur officiel est-il également ton encadrant "journalier" ?

Oui/Non

Q10. Sur une échelle de 1 à 10, peux-tu évaluer ton niveau de satisfaction quant à la qualité de l'ENCADREMENT scientifique que tu reçois de ton promoteur ?

Q11. À quelle FRÉQUENCE rencontres-tu ton promoteur par AN pour discuter de ta thèse ?

Q12. Cette fréquence de rencontres te convient-elle ?

Absolument pas/ Pas trop/ Un peu/ Tout à fait

Q13. La réunion annuelle avec ton comité de thèse (Mai) a-t-elle bien lieu tous les ans ?

Oui/Non

Q14. Actuellement, le Conseil du doctorat discute de l'utilité que pourrait avoir un "CONTRAT DE PARTENARIAT" avec le futur promoteur. Il s'agirait pour le doctorant et le promoteur de rédiger clairement les attentes de chacun avant le démarrage de la thèse ; fréquences des rencontres, disponibilités, home-working, etc. Le but de ce contrat serait, entre autres, d'informer préalablement le doctorant de la "politique intérieure" du service et de protéger les parties en cas de manquement aux engagements initiaux. Trouverais-tu cela utile ?

Oui, je trouverais cela utile/Non, je trouverais cela inutile/Pas d'avis sur la question

(Q15.) Si tu as des remarques supplémentaires à partager sur la qualité de ton encadrement scientifique, n'hésite-pas !

(Remarque ouverte)

Q16. Sur une échelle de 1 à 10, peux-tu évaluer ton niveau de satisfaction MATÉRIELLE au travail (fourniture de bureau, informatique, meubles, etc.) ?

(Q17.) Si tu as des remarques supplémentaires à partager sur ce point, n'hésite-pas !

(Remarque ouverte)

Q18. En cas de mal-être sur son milieu de travail, sais-tu VERS QUI un-e doctorant-e peut se tourner pour demander conseil, voire, solliciter un accompagnement (médiation, soutien, coaching en gestion du stress, etc.) ?

Non, je ne sais pas/Le ReD/Un professeur externe au service/Le doyen de la faculté/Le comité de thèse/Le président de son collège doctoral/L'Administration de la recherche/Le Bureau du Doctorat/Autre

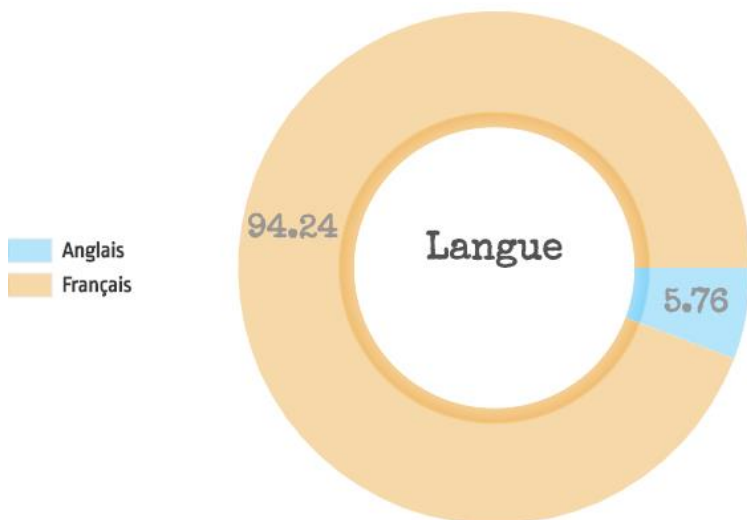
Q19. Souhaiterais-tu que l'ULiège publie clairement quelque part le NOM et NUMÉRO d'une personne de contact pour les doctorants en état de mal-être au travail (ex : MyULiège, Règlement général du doctorat) ?

Oui/Non

Q20. A la fin de chaque année académique, trouverais-tu utile qu'une cellule neutre de l'ULiège envoie à tous les doctorants un questionnaire comme celui-ci à des fins d'évaluation du bien-être général des doctorants dans leur cadre de travail ?

Oui/Non

2. Participants



Sur un total de 243 participant.e.s à l'enquête, 14 ont passé le questionnaire en version anglaise et 229 en version française ; soit, 5.76 % pour 94.24 %.

Sur 243 participant.e.s, 135 ont déclaré être du genre féminin, 107 du genre masculin et 1 a déclaré faire partie d'un autre genre ; soit, 55.56% contre 44.03 et 0.41%.

La répartition par genre au sein de la population-mère doctorante est de 44.8% de femmes et de 55.2% d'hommes (2017-2018).

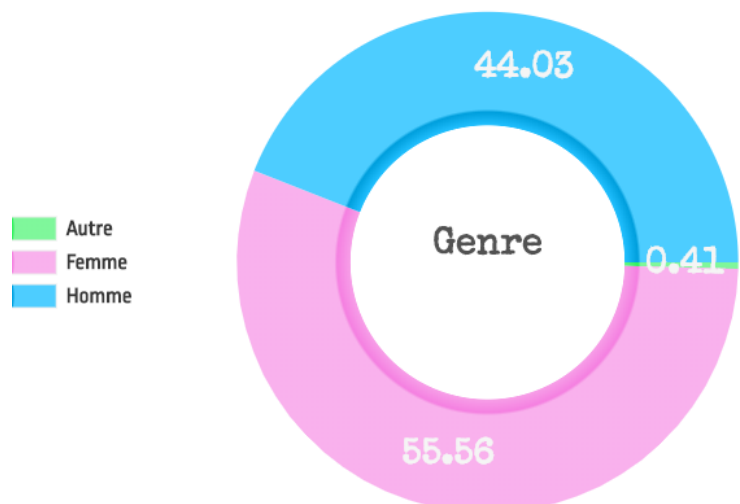
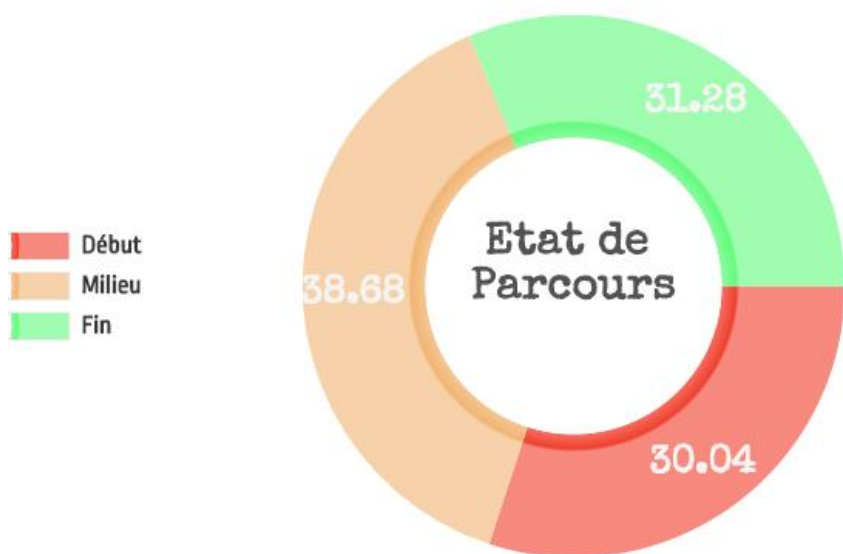


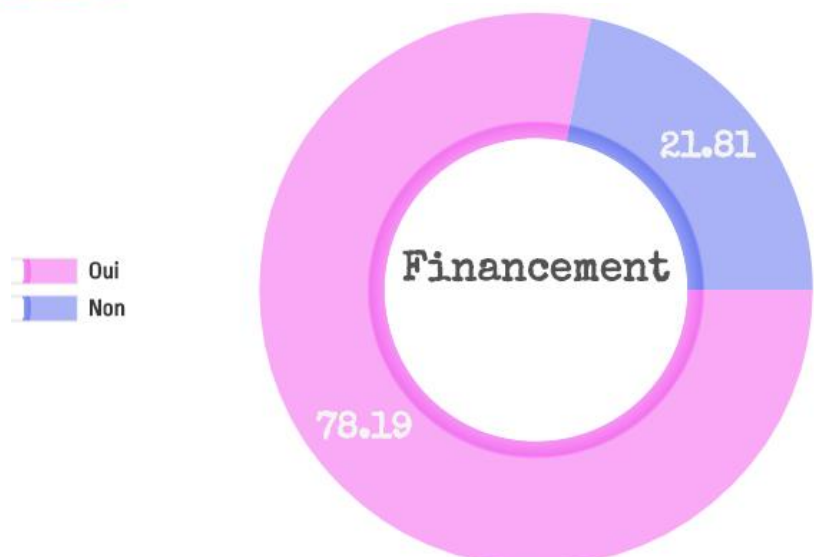
Tableau descriptif des effectifs par faculté et pourcentages de représentativité au sein de la population-mère doctorante et de l'échantillon de doctorants ayant participé à l'enquête :

Faculté	Tot. ULiège	Tot. Enquête	% ULiège	% Enquête
Architecture	15	0	1	0
Droit	58	6	3	2
HEC	62	13	3	5
Sciences Soc.	69	5	3	2
Psychologie	88	15	4	6
Méd. Vété.	138	10	7	4
Philosophie	198	21	10	9
Sciences App.	286	39	14	16
Gembloux	327	22	16	9
Médecine	390	40	19	16
Sciences	402	72	20	30
TOTAL	2033	243	100	100



Sur 243 participant.e.s, 73 déclarent être en début de parcours de thèse, 94 à mi-parcours et 76 en fin de parcours ; soit 30.04% contre 38.68 et 31.28%.

Sur 243 participant.e.s, 53 disent réaliser leur thèse sans financement et 190, avec ; soit, 21.81% « sans » et 78.19% « avec ».



3. Bien-être relationnel

A. Général (équipe)

	N	Min.	Max.	Moyenne	SD
Satisfaction - Relationnel <u>Général</u>	239	1	10	7,3264	1,88375

Sur un échantillon de 243 doctorants, 4 ont choisi de ne pas répondre à la question de satisfaction quant à leur bien-être relationnel général (équipe) sur leur milieu de travail. Les analyses de cette question se portent sur un échantillon de 239 doctorants. Des analyses univariées de variance (ANOVA) ont été effectuées avec comme VD les scores de satisfaction « relationnel général » et comme VI ; le **genre**, le **secteur** de recherche, le **financement** et l'état d'**avancement** du parcours de thèse. Seule l'analyse de cette dernière VI sur la VD « relationnel général » indique une différence significative* entre les groupes ($F_{2,236}=4,3$, $p<0.05$). Des comparaisons multiples Post Hoc avec un test de Tukey permettent de considérer qu'il existe une différence significative entre les groupes « début de parcours » et « fin de parcours ».

Comparaisons multiples :

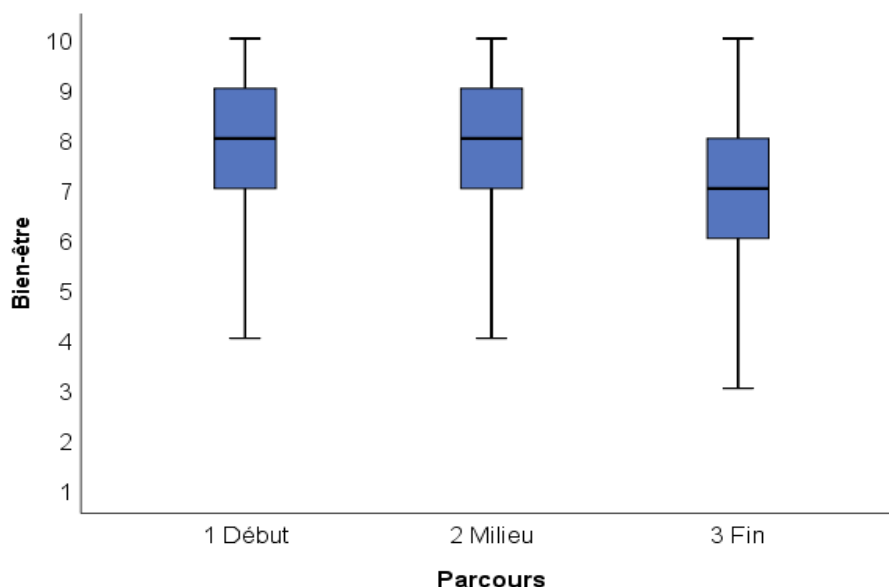
Avançem.	Avançem.	Différence moyenne	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Début	Milieu	,1671	,31627	,857	-,5788	,9131
	Fin	,9039*	,33242	,019	,1199	1,6879
Milieu	Début	-,1671	,31627	,857	-,9131	,5788
	Fin	,7368	,31269	,050	-,0007	1,4743
Fin	Début	-,9039*	,33242	,019	-1,6879	-,1199
	Milieu	-,7368	,31269	,050	-1,4743	,0007

Calcul basé sur les moyennes observées. Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 4,059.

*. La différence moyenne est significative au niveau 0,05.

Les deux groupes « début » et « fin » indiquent un bien-être relationnel général (équipe) significativement différent : **le groupe « Fin » de thèse présente des scores de bien-être relationnel général significativement plus bas que le groupe « Début » de thèse.**

* Les variables étudiées ne présentent pas une distribution normale des données. Cependant, au vu de la taille de l'échantillon et parce que de la variabilité intrinsèque à l'intérieur des groupes est comparable, les analyses ont été poursuivies avec des tests paramétriques.



B. Avec le promoteur

	N	Min.	Max.	Moyenne	SD
Satisfaction - Relationnel <u>Promoteur</u>	240	1	10	7,1542	2,27713

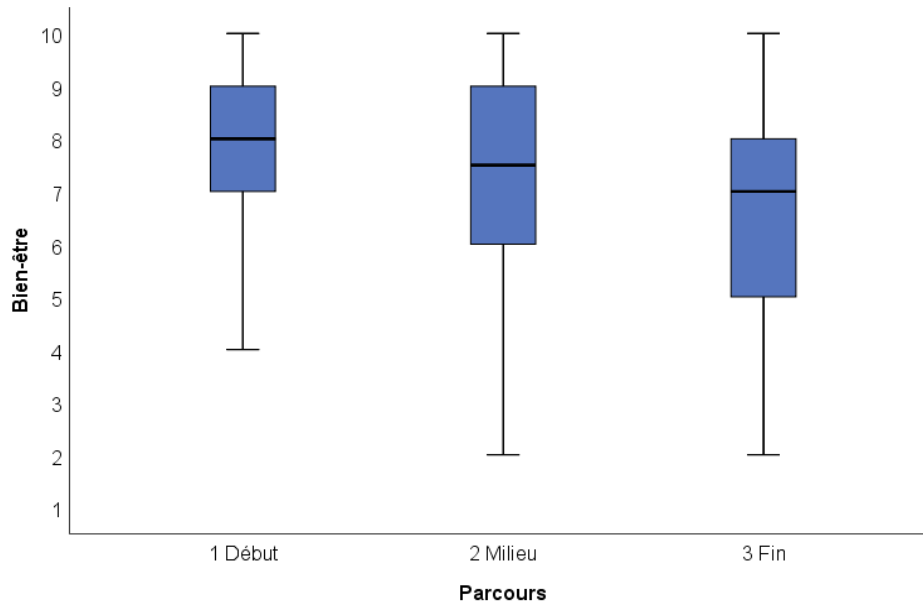
Sur 243 participants, 3 ont choisi de ne pas répondre à la question de satisfaction quant à leur bien-être relationnel avec leur promoteur sur leur milieu de travail. Les analyses de cette question se portent sur un échantillon de 240 participants. Des analyses univariées de variance (ANOVA) ont été effectuées avec comme VD les scores de satisfaction « relationnel promoteur » et comme VI ; le **genre**, le **secteur** de recherche, le **financement** et l'état d'**avancement** du parcours de thèse. A nouveau, seule l'analyse de cette dernière VI sur la VD « relationnel promoteur » indique une différence significative* entre les groupes ($F_{2,237}=4,9$, $p<0.001$). De plus, les comparaisons multiples Post Hoc de Tukey permettent de considérer qu'il existe une différence significative entre les groupes « début de parcours » et « fin de parcours ».

Avançem.	Avançem.	Différence moyenne	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Début	Milieu	,7030	,34783	,109	-,1174	1,5233
	Fin	1,4350*	,36559	,000	,5728	2,2972
Milieu	Début	-,7030	,34783	,109	-1,5233	,1174
	Fin	,7320	,34388	,086	-,0790	1,5431
Fin	Début	-1,4350*	,36559	,000	-2,2972	-,5728
	Milieu	-,7320	,34388	,086	-1,5431	,0790

Calcul basé sur les moyennes observées. Le terme d'erreur est le carré moyen (Erreur) = 4,910.

*. La différence moyenne est significative au niveau 0,05.

Les deux groupes « Début » et « Fin » indiquent un bien-être relationnel avec le promoteur significativement différent : **le groupe « Fin » de thèse présente des scores de bien-être relationnel avec le promoteur significativement plus bas que le groupe « Début » de thèse.**



En conclusion, d'un point de vue global (équipe et promoteur) le niveau de bien-être relationnel des doctorant.e.s semble être plus bas en fin de thèse qu'en début de parcours.

Aussi, une analyse de corrélation de Pearson montre une forte corrélation significative entre le bien-être relationnel avec le promoteur et le bien-être relationnel général (équipe) sur le milieu de travail (N=237, $r=0.648$, $p<0.001$). **Le bien-être relationnel du doctorant avec l'équipe et le bien-être relationnel avec son promoteur semblent donc liés.**

Ensuite, 115 doctorants déclarent que leur relation professionnelle avec leur promoteur n'est pas optimale. Parmi eux 3,5% déclarent ne pas être affectés par cette situation, 18,4% déclarent ne pas trop être affectés, 52,6% déclarent que cette situation les affecte quand même « un peu » et 25,4% déclarent être « beaucoup » affectés par cette situation relationnelle.

Au total, ces catégories représentent successivement 1,67% (« Ne m'affecte pas »), 8,75% (« Ne m'affecte pas trop »), 25% (« M'affecte un peu ») et 12,08% (« M'affecte beaucoup ») de la population doctorante échantillonnée (N=243), le reste (n=128) ayant déclaré par abstention de réponse que leur relation avec leur promoteur était optimale.

* Les variables étudiées ne présentent pas une distribution normale des données. Cependant, au vu de la taille de l'échantillon et parce que de la variabilité intrinsèque à l'intérieur des groupes est comparable, les analyses ont été poursuivies avec des tests paramétriques.

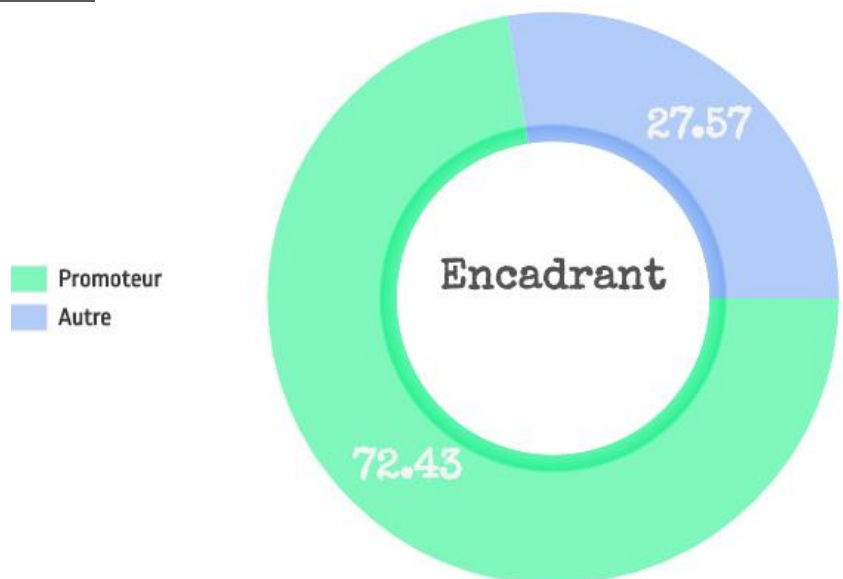
Tableau descriptif des effectifs par catégorie d'intensité de l'affect, dans le cas d'une relation avec le promoteur jugée comme « non-optimale » :

	Ne m'affecte pas	Ne m'affecte pas trop	M'affecte un peu	M'affecte beaucoup	Total
Effectif	4	21	60	30	115

En conclusion, 47,5% des doctorant.e.s jugent leur relation avec leur promoteur.trice comme étant non-optimale, 25% de l'échantillon total se dit être quand même « un peu » affecté par cette situation et 12,08% se dit être « beaucoup » affecté.

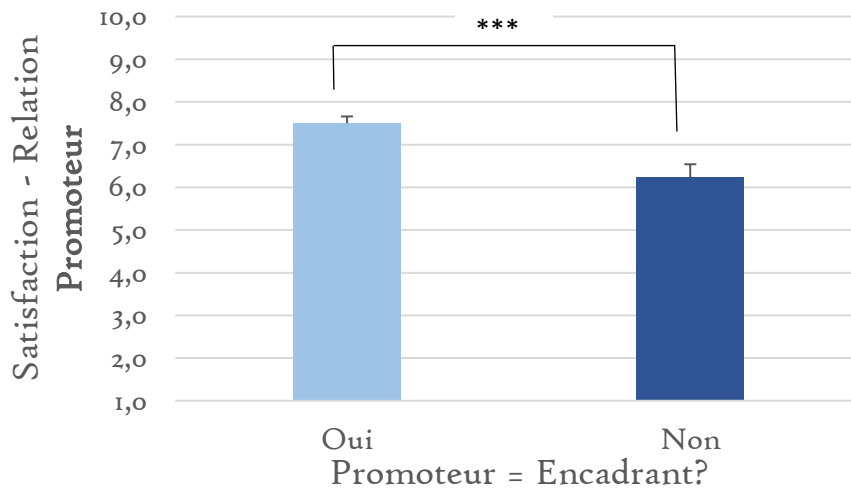
4. Qualité de l'encadrement

Sur l'échantillon total, 67 déclarent que leur encadrant.e journalière n'est pas leur promoteur.trice officielle ; soit 27.57%.



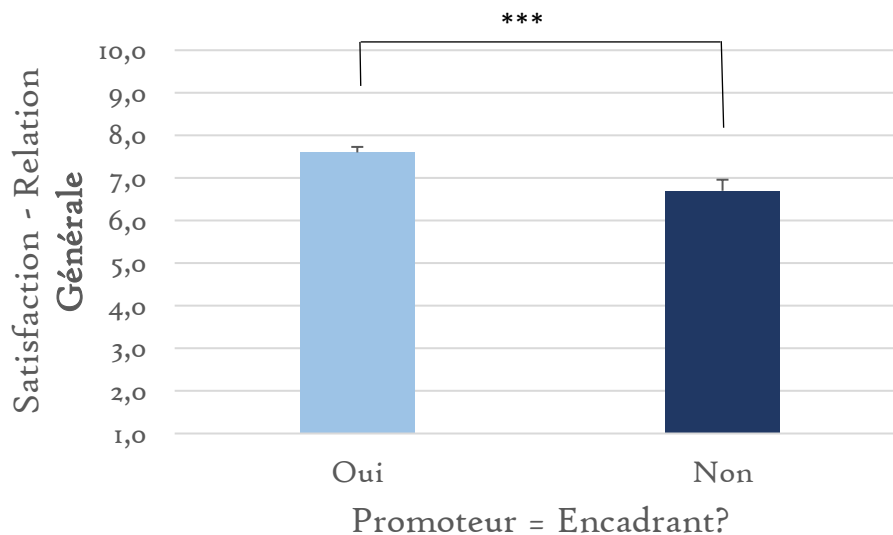
Aussi, une ANOVA a été effectuée avec comme VD les scores de satisfaction « Relation promoteur » et comme VI, la variable « Promoteur=Encadrant ? » (N=240). Cette VI est catégorisée en deux sous-groupes ; « Oui » (n =174 ; \bar{X} =7,5, SD=0,16) et « Non » (n=66 ; \bar{X} =6.24, SD=0,3). L'analyse de cette dernière VI sur la VD « Relationnel promoteur » montre une différence significative* entre les groupes ($F_{1,238}=15,48$, $p<0.001$).

* Les variables étudiées ne présentent pas une distribution normale des données. Cependant, le test U non-paramétrique de Mann-Whitney rejette comparablement l'Ho ($p<0.001$). Les analyses de tests paramétriques ont ici été conservées.



Les deux groupes « Oui », le promoteur est l'encadrant journalier et « Non », le promoteur n'est pas l'encadrant journalier, indiquent une satisfaction de relation avec le promoteur significativement différente : **les doctorants n'ayant pas leur promoteur comme encadrant journalier présentent des scores de bien-être relationnel avec celui-ci significativement plus bas que les doctorants pour qui l'encadrant journalier est le promoteur.**

Des résultats semblables ont été montrés pour l'analyse de cette mesure avec les scores de satisfaction quant au bien-être « Relationnel général » (N=239). Cette VI est divisée en deux sous-groupes ; « Oui » (n =173 ; \bar{X} =7,6, SD=0,13) et « Non » (n=66 ; \bar{X} =6,7, SD=0,26). Une ANOVA simple de cette dernière VI sur la VD « Relationnel général » montre une différence significative* entre les groupes ($F_{1,237}=11,68, p<0.001$). **Les doctorants n'ayant pas leur promoteur comme encadrant journalier présentent des scores de bien-être relationnel général (équipe) significativement plus bas que les doctorants pour qui l'encadrant journalier est le promoteur.**



En conclusion, le bien-être du/de la doctorant.e sur son milieu de travail semble être impacté par la délégation du rôle d'encadrant.e journalier.e à une personne, autre que le/la promoteur.trice.

* Les variables étudiées ne présentent pas une distribution normale des données. Cependant, le test U non-paramétrique de Mann-Whitney rejette également l'H₀ ($p<0.005$). Les analyses de tests paramétriques ont ici été conservées.

Sur la question de la satisfaction des doctorants quant à la qualité de l'encadrement scientifique qu'ils reçoivent, 25 doctorants ont choisi de ne pas répondre à la question.

	N	Min.	Max.	Moyenne	SD
Qualité de l'Encadrement	218	1	10	6,9083	2,43266

Les doctorants se disent donc satisfaits de leur encadrement scientifique en moyenne à 6.9/10.

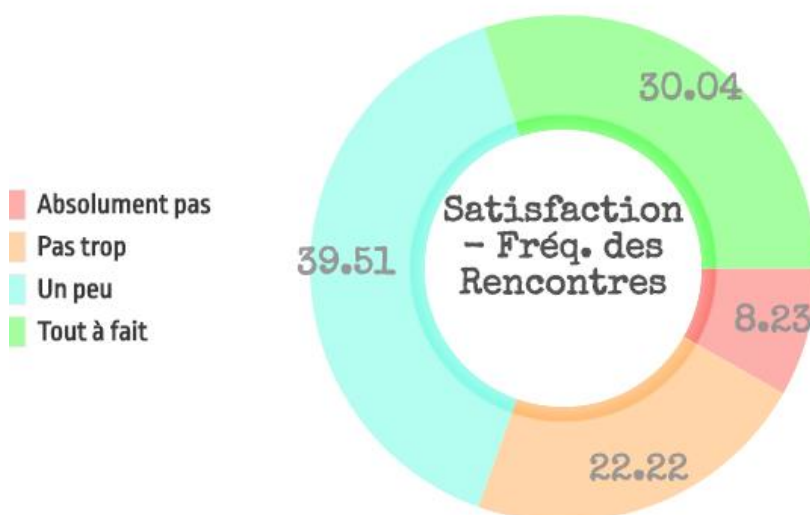
Une analyse de corrélation de Pearson a été effectuée entre les scores de satisfaction « Relation promoteur » et « Qualité de l'encadrement » (N=217). Cette analyse montre une forte relation positive et significative entre les deux variables ($r=0.702$, $p<0,001$).

Une même analyse a été réalisée entre les scores de satisfaction « Relation générale » sur le milieu de travail (équipe) et « Qualité de l'encadrement » (N=217). Cette seconde analyse montre également une forte relation positive et significative entre les deux variables ($r=0.543$, $p<0,001$).

Globalement, un haut score de bien-être sur son milieu de travail semble être lié à une grande satisfaction quant à la qualité de l'encadrement scientifique reçu.

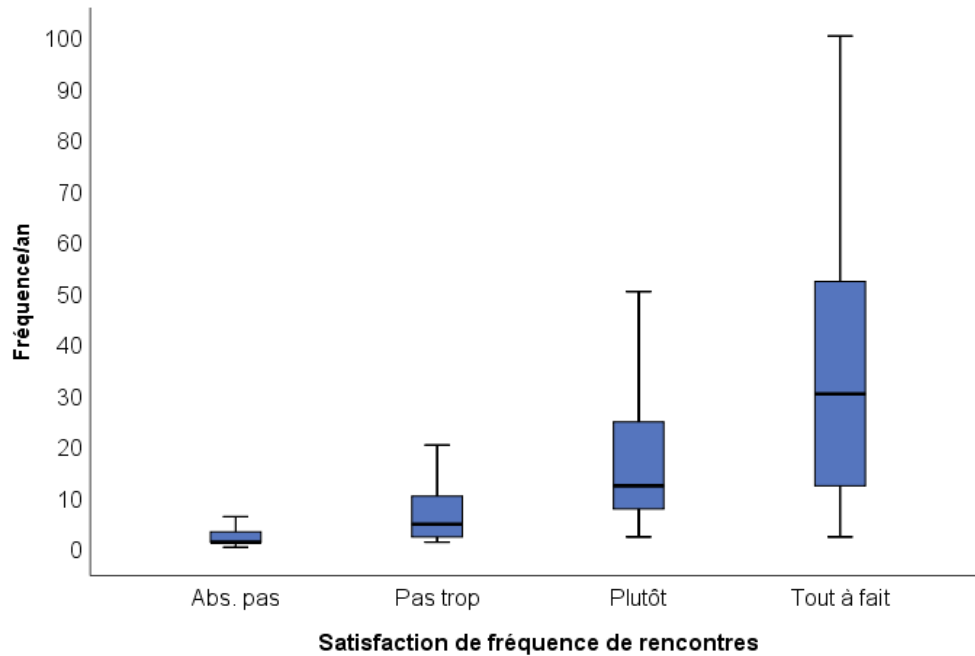
Sur la question de la fréquence des rencontres avec leur promoteur, **les doctorants déclarent avoir des rencontres avec leur promoteur en moyenne 34 fois par an.**

	N	Min.	Max.	Moy.	Q1	Q3	SD
Fréquence /an	243	0	365	34,0165	5	30	67,20143

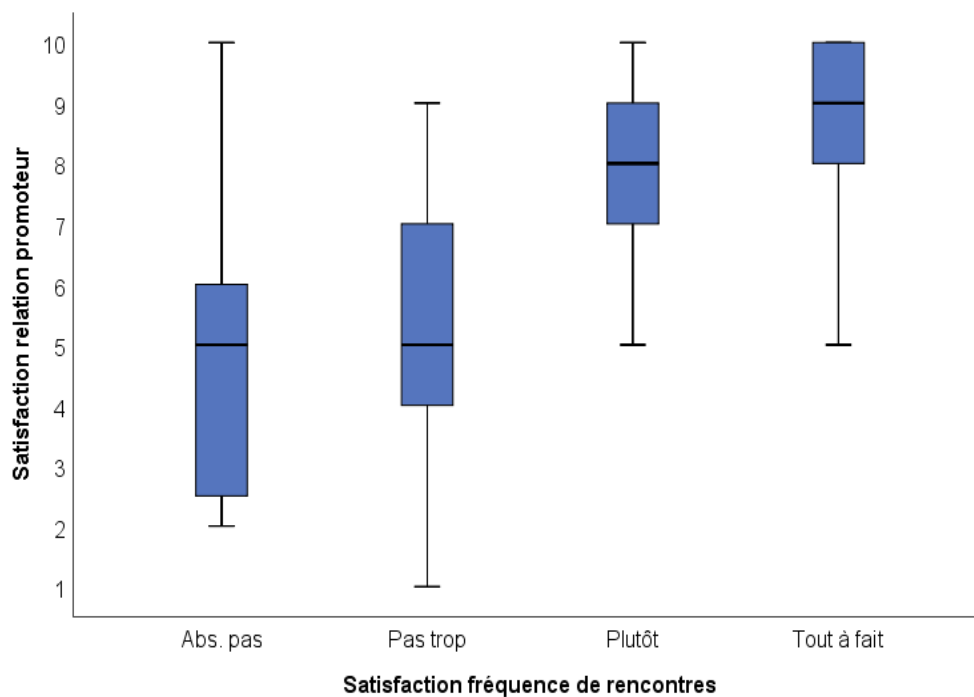


Sur 243 doctorant·e·s, 20 déclarent ne pas du tout être satisfait·e·s de cette fréquence de rencontres, 54 disent ne « pas trop » être satisfait·e·s, 96, « Plutôt » satisfait·e·s et 73 « Très satisfait·e·s ».

Une analyse de corrélation de Pearson a été effectuée entre les scores de « Satisfaction de la fréquence de rencontres » et la « Fréquence de rencontres » (N=243). Cette analyse montre une forte relation positive et significative entre les deux variables ($r=0.318$, $p<0,001$).

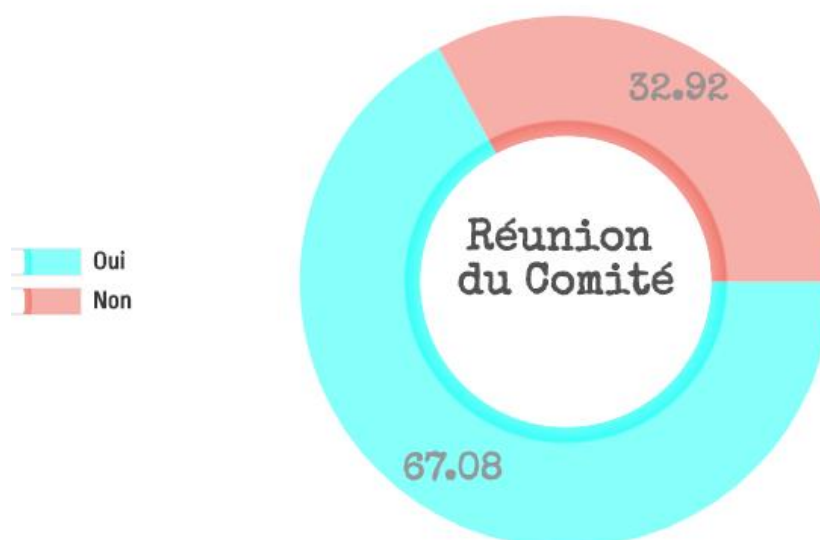


Une même analyse a été réalisée entre les scores de satisfaction « Relation promoteur » et « Satisf. de la fréquence de rencontres » (N=240). Cette seconde analyse montre également une forte relation positive et significative entre les deux variables ($r=0.568$, $p<0,001$).



En conclusion, le bien-être du/de la doctorant.e sur son milieu de travail semble être lié à la satisfaction de la fréquence de rencontres avec son/sa promoteur.trice.

Concernant la :



Sur 243 participant·e·s, 80 (32.92%) déclarent ne pas avoir de réunion annuelle avec leur comité de thèse, contre 163.

5. Satisfaction matérielle

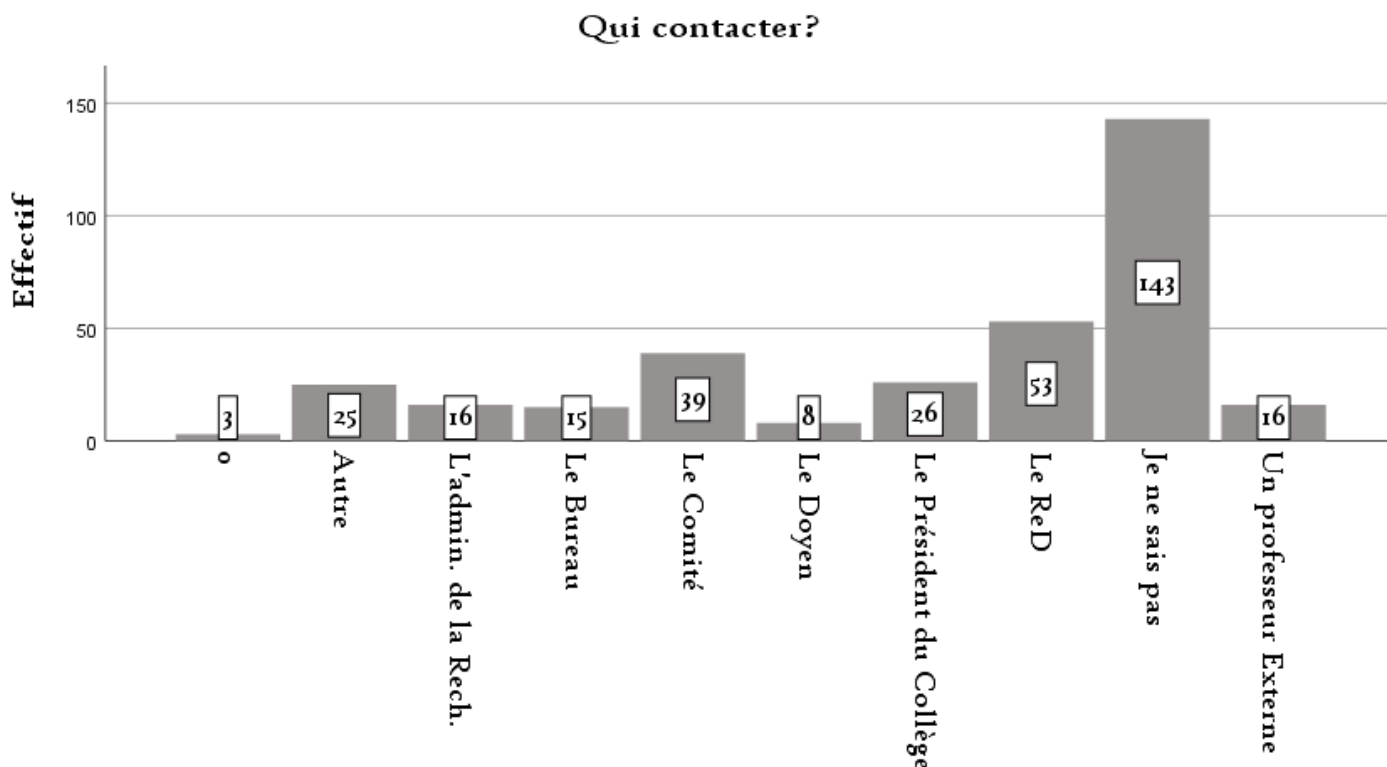
	N	Min.	Max.	Moyenne	SD
Satisf. Matérielle	223	1	10	7,42	2,15

Sur 243 participants, 20 ont choisi de ne pas répondre à la question de satisfaction matérielle sur leur milieu de travail. Les analyses de cette question se portent sur un échantillon de 223 participants. Des analyses univariées de variance (ANOVA) ont été effectuées avec comme VD les scores de « satisfaction matérielle » et comme VI ; le **genre**, le **secteur** de recherche, le **financement** et l'état d'**avancement** du parcours de thèse. Aucune de ces analyses n'a révélé une influence significative d'une de ces quatre variables sur la variable dépendante (e.i. satisfaction matérielle).

En conclusion, la satisfaction matérielle des doctorant·e·s sur leur milieu de travail ne semble pas être liée au genre, ni au secteur, ni au financement, ni à l'état d'avancement du parcours.

6. Contact & Autre

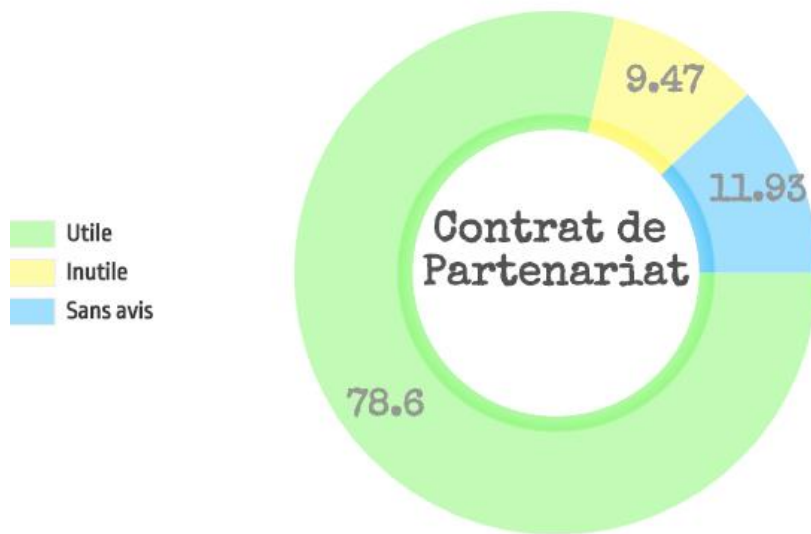
Les résultats de la question sur la connaissance des doctorants quant à la/les personnes à contacter en cas de mal-être au travail représente ;



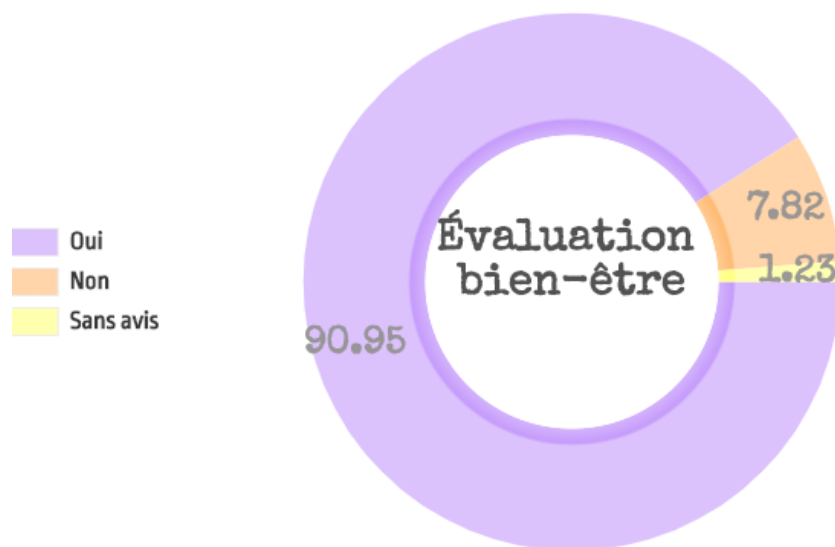
Sur 341 réponses à cette question à choix multiples (3 abstentions), 143 personnes, soit **42% sur le nombre total des réponses**, ont répondu qu'elles ne savaient pas *qui* contacter en cas de mal-être relationnel sur leur lieu de travail.



Suite à cette problématique, **une grande majorité (86.42%) des doctorant.e.s se prononce comme étant favorable à un affichage plus clair des coordonnées d'une personne de contact à joindre en cas de mal-être sur son milieu de travail.**



Une grande majorité (78.6%) se prononce comme étant favorable à l'instauration d'un contrat de partenariat avec le promoteur; contrat oral ou écrit, précédant le commencement de la thèse et invitant les deux parties à se prononcer sur leurs attentes et devoirs mutuels.



Une grande majorité (90.95%) se prononce comme étant favorable à la diffusion annuelle d'une évaluation du bien-être du/de la doctorant.e sur son milieu de travail à l'ULiège.