

Le bien-être mental au laboratoire : réflexions tirées de l'atelier précolloque des RTM « Survivre et prospérer durant les études supérieures »

Réflexions sur les Réunions Till & McCulloch 2022

Tyler J. Wenzel, membre du Comité des communications des stagiaires du RCS
boursier postdoctoral, Université de Saskatchewan

« ...Pour réussir durant les études supérieures, on vous dit que vous devez être au laboratoire de 9 h à 21 h, et que vous devez ensuite trouver du temps pour analyser les données et pour manger ». – Stagiaire anonyme

Ces mots sont présents à l'esprit de nombreux étudiants des cycles supérieurs, mais ils sont rarement prononcés à haute voix. Pourquoi? Pourquoi les stagiaires se sentent-ils contraints de ne pas parler de leurs sentiments? Leurs réussites, leurs défis et leurs difficultés? Comme le sait trop bien le Comité de communication des stagiaires (CCS) du Réseau de cellules souches, l'accumulation d'émotions fortes, souvent négatives, conduit de nombreux stagiaires à une impression de dépression et d'épuisement professionnel, ce qui en fait des chercheurs moins efficaces. La nouvelle génération de scientifiques doit apprendre qu'il est normal d'exprimer ses sentiments et de promouvoir un dialogue ouvert avec les superviseurs. Sinon, la pression inutile résultant de ces sentiments continuera à encombrer l'esprit d'étudiants brillants et à les dissuader de devenir chercheurs. Pour cette raison, le CCS a conçu son tout premier guide de survie à l'intention des stagiaires des programmes d'études supérieures, un atelier qui a abordé les tenants et aboutissants de la conception d'expériences, de la rédaction d'articles et – ce qui est assurément le plus important – de l'entretien du bien-être mental durant les cycles supérieurs. Décortiquons la partie de l'atelier consacrée au bien-être mental et voyons ce que les stagiaires et les superviseurs peuvent faire pour atténuer le climat de travail nocif qui pourrait s'être instauré dans leur laboratoire.

À quoi ressemble un programme d'études supérieures du point de vue du stagiaire

Les programmes d'études supérieures imposent une pression énorme sur les stagiaires. Colin Francis, Ph. D., l'un des panélistes de l'atelier, se rappelle : « Ce fut la période la plus stressante de toute ma vie ». Les membres du panel d'experts qui suivent ou ont suivi un programme d'études supérieures étaient unanimes, ce qui est révélateur si l'on considère que plusieurs d'entre eux élevaient des enfants pendant leurs études.

*« Ce fut la période la plus stressante de toute ma vie ».
– Colin Francis, Ph. D*



En fait, Paula Littlejohn, Ph. D., (panéliste) a même souligné qu'elle avait cinq enfants à l'époque! Pendant que chaque panéliste racontait comment il avait survécu aux études supérieures, les soixante stagiaires acquiesçaient en silence. Comme l'a dit Ellen Gates (panéliste), « [les étudiants aux cycles supérieurs] évoluent dans un environnement tellement stressant que les difficultés sont courantes ». Mais elles ne le devraient pas.

L'épuisement professionnel est le sentiment le plus fréquent chez les stagiaires, et il se traduit par le fait que de grandes expériences ne sont jamais réalisées ou le sont de manière inadéquate

Le bien-être mental est une priorité absolue pour de nombreux organismes et établissements; cependant, une approche ascendante – qui part du laboratoire plutôt que de l'administration – peut être le moyen le plus efficace et le plus rapide d'amorcer le changement. Mais tout d'abord, qu'est-ce que l'épuisement professionnel exactement?

Si l'on reprend la définition amusante donnée par Melanie-Anne Atkins, Ph. D., (panéliste), l'épuisement professionnel est « le moment où quelqu'un vient vous dire au laboratoire que vous n'arrivez à rien, et où vous lui rétorquez « comment peux-tu oser? ». Cette sensation de « n'arriver à rien » découle d'une surcharge de travail au point d'être apathique. L'épuisement professionnel peut avoir une multitude de raisons : un manque d'épanouissement, un manque d'occasions de se reposer, un manque de contrôle, un manque de reconnaissance de ses réalisations, un manque de soutien de la communauté et un conflit entre ses valeurs personnelles et les valeurs du milieu de travail (Maslach et Leiter, 2016). Toute personne dans un laboratoire – étudiant, associé de recherche, superviseur – consciente de ces déclencheurs

« L'éducation ne devrait pas être traumatisante. Elle doit être un espace où nous pouvons puiser dans notre intelligence et notre capacité d'innovation pour créer un monde meilleur ».
– Paula Littlejohn, Ph. D.

Fixer des limites est la première étape pour réduire l'épuisement professionnel durant les études supérieures

Le conseiller clinique Nelson Szeto (un des panélistes) a donné le ton à la discussion avec sa recommandation d'ouverture : « Reposez-vous, a-t-il martelé. Cette tenace sensation de lourdeur que vous ressentez lorsque vous devez accomplir une tâche [...] elle ne vous abandonnera pas si vous ne vous reposez pas. » Il a ensuite marqué une pause avant de poursuivre : « Ne poussez pas. Vous devez trouver le moyen de vous reposer. Vous devez vous respecter. C'est ce qu'on appelle fixer des limites ». Et voilà, le terme limites a été lâché et est devenu l'élément central de la discussion : que sont les limites et comment les fixer?

« Comment faire face à l'épuisement professionnel? Se reposer! Il faut trouver le moyen de se reposer. C'est ce qu'on appelle fixer des limites ».
– Nelson Szeto



Daniel Aguilar-Hidalgo, Ph. D., (un des panélistes) a parlé de son expérience personnelle à partir d'une anecdote sur son éducation en Espagne. Il a admis que ce conseil pouvait être difficile à assimiler pour beaucoup. « Les limites diffèrent d'une culture à l'autre, a-t-il expliqué.

Quand j'étais jeune, je ne savais pas que l'on pouvait avoir des limites. J'ai fait le tour du monde en disant : "QU'EST-CE QUE LES LIMITES?" ». Il a ajouté qu'il n'aurait jamais dit non à des personnes plus âgées, comme ses parents, parce que cela ne se faisait pas dans la culture espagnole. Mais durant sa carrière de chercheur, il a appris qu'il devait

« Les limites diffèrent d'une culture à l'autre. Quand j'étais jeune, je ne savais pas que l'on pouvait avoir des limites ».
– Daniel Aguilar-Hidalgo, Ph. D.

fixer des limites pour déterminer quand dire oui et quand dire non. Pour cela, il a dressé une liste de valeurs qu'il n'enfreindrait en aucun cas, ce qui lui a permis de refuser des demandes sur-le-champ. Les panélistes ont ensuite donné des exemples de valeurs qu'ils avaient, notamment au sujet des heures de travail la fin de semaine et le soir, quand manger et dormir, quand il leur fallait passer du temps en famille et quels soins personnels ne jamais manquer (ou reprogrammer) à cause du travail au laboratoire.

Fixer des limites qui résistent à la relation étudiant-superviseur

Quoi qu'il en soit, comme l'ont reconnu les panélistes, il est difficile de fixer et de maintenir des limites durant les études supérieures. Bien que la dynamique de pouvoir entre les étudiants et les superviseurs, ainsi que d'autres forces culturelles du milieu universitaire, puisse détériorer les valeurs d'un individu, les panélistes ont trouvé des stratégies pour maintenir leurs limites.

« Assurez-vous que votre superviseur comprend votre travail ».
– Colin Francis, Ph. D.

« Avant tout, assurez-vous que votre superviseur comprend votre travail », a expliqué Colin Francis.

L'expérience des panélistes et de l'auditoire a montré que le superviseur peut ne pas être conscient du temps qu'une tâche peut prendre, et donc continuer à vous donner davantage de choses à faire. Par exemple, certains participants ont été informés par leur superviseur qu'il n'arrêterait de donner des tâches que lorsqu'il entendait le mot « non » parce qu'il ne savait pas combien de temps prenaient les expériences ou qu'il perdait le compte du nombre de tâches qu'il donnait. Ellen Gates a découvert que la stratégie la plus efficace pour lutter contre l'abondance de tâches qui lui étaient confiées consistait à imprimer un horaire détaillé de sa semaine et à le présenter à son supérieur en lui demandant : « Quelle est la place de cette tâche dans mon horaire? ». Mais, comme elle l'a noté, elle utilisait cette stratégie en dernier recours.

Bâtir une relation étudiant-superviseur saine vous aide à maintenir vos limites

Bâtir une relation saine avec son superviseur peut s'avérer difficile, voire impossible, selon la personne. Avant de développer ce point, Daniel Aguilar-Hidalgo a insisté sur le fait que « tout ce que vous pouvez contrôler, c'est vous-même... vos limites ». Il a ajouté que faire comprendre à votre supérieur que vous êtes un être humain qui a des centres d'intérêt en dehors du laboratoire peut grandement améliorer votre état d'esprit. Il s'est souvenu d'une fois où il avait découvert un stagiaire en difficulté au laboratoire, et qui ne pensait pas pouvoir s'épanouir dans cet environnement.



Il ne valorisait pas un environnement où tout le monde ne parlait que de travail. Un jour, cependant, le stagiaire a découvert qu'il partageait avec son superviseur un intérêt commun pour le tennis. Il a donc commencé à en discuter avec lui. Et on connaît la suite, quand le superviseur a commencé à avoir des discussions personnelles avec le stagiaire, celui-ci s'est senti chez lui dans le laboratoire – il a senti qu'il pouvait s'y épanouir.

Toutefois, Daniel Aguilar-Hidalgo a admis que « certains superviseurs sont plus humains que d'autres ». Malgré tous vos efforts, certains superviseurs ne souhaitent pas établir de relation personnelle, et il peut être préférable de recourir à la stratégie d'Ellen Gates. « J'ai essayé d'introduire un élément personnel », a-t-il expliqué. L'un de ses superviseurs s'étant rendu en Chine, il lui a demandé comment s'était déroulé son voyage. « Bien », a répondu le superviseur et la conversation s'est arrêtée là. En revanche, avec un autre superviseur, Daniel Aguilar-Hidalgo a déjà eu droit à un monologue de vingt minutes.

Quand le superviseur a commencé à avoir des discussions plus personnelles avec son stagiaire, celui-ci a enfin senti qu'il pouvait s'épanouir dans le laboratoire.

« Si [votre superviseur] ne respecte pas vos limites, vous devez rebondir », recommande Daniel Aguilar-Hidalgo. Il est revenu sur ce que lui-même et d'autres avaient dit auparavant : on ne peut contrôler que soi-même.

« Si vous restez dans un environnement qui ne respecte pas vos limites, vous vous sentirez mal, a déclaré Colin Francis. Quelle que soit l'ampleur de votre réussite. »

Ce n'est pas parce que vous fixez des limites que vous aurez moins de succès

De nombreux stagiaires se sentent obligés de travailler de longues heures pour une raison ou une autre. En fait, la phrase par laquelle débute cet article a été prononcée après que les panélistes ont discuté des limites. Les stagiaires ont l'impression que fixer des limites qui leur permettent de consacrer du temps à leur famille, de prendre soin d'eux-mêmes et de se reposer nuira à leur carrière. Jon Draper, Ph. D., vice-président, Recherche et formation au Réseau de cellules souches, a posé la question suivante à l'auditoire : « Comment composez-vous avec cette incertitude? ».

Les stagiaires ont l'impression que fixer des limites qui leur permettent de consacrer du temps à leur famille, de prendre soin d'eux-mêmes et de se reposer nuira à leur carrière.

Bien que la réponse ait été très longue, on pourrait résumer la discussion avec les mots de Paula Littlejohn : « Les personnes qui restent le plus tard dans leur laboratoire pour réaliser des expériences ne sont pas nécessairement celles qui obtiennent leur diplôme le plus rapidement ou qui trouvent un emploi le plus rapidement ». De nombreuses solutions à un problème sont découvertes en prenant du recul.



De plus, les panélistes, dont beaucoup sont en début de carrière, ont rappelé aux participants que le marché du travail a radicalement changé depuis l'époque où leur superviseur cherchait un emploi. Travailler de 60 à 80 heures par semaine dans un laboratoire ne garantit pas que vous aurez ou obtiendrez un poste. Il est ressorti des discussions du panel qu'aujourd'hui, un jeune diplômé a plus de chances de trouver un emploi s'il possède un réseau de relations ou une compétence particulière. Ce point a été souligné par Ellen Gates : « Les entreprises de biotechnologie veulent les compétences que vous avez, a-t-elle affirmé. Vous avez tellement de compétences ».

« Les personnes qui restent le plus tard dans leur laboratoire pour mener des expériences ne sont pas nécessairement celles qui obtiennent leur diplôme le plus rapidement ou qui obtiennent un emploi le plus rapidement ».
– Paula Littlejohn

Nous pouvons dès maintenant commencer à changer la culture de la recherche pour qu'elle soit plus inclusive, bienveillante et productive

Les études supérieures sont difficiles. Les étudiants s'attendent à apprendre de nouvelles méthodes d'essai et à réaliser des expériences pour tester des hypothèses, mais nous comprenons tous rapidement que les études supérieures, c'est bien plus que cela. Non seulement les étudiants doivent être des scientifiques efficaces, mais ils doivent également être de bons conteurs et se défendre avec confiance contre les différents facteurs de stress qui peuvent apparaître durant leur formation. En bref, les étudiants des cycles supérieurs tentent de survivre.

« Je pense que beaucoup de gens appartiennent à une ancienne génération qui a peur de parler de ses difficultés. J'espère que cela changera avec l'arrivée de la nouvelle génération. »
– Ellen Gates

Et vous, les superviseurs, comment pouvez-vous les aider? La culture du laboratoire est essentielle. Vous êtes à la barre de ce navire et vous déterminez la façon dont la navigation se déroule. Voici quelques mesures **simples** que vous pouvez mettre en œuvre immédiatement pour bien traiter les excellents stagiaires que vous avez :

- Normalisez les discussions sur le bien-être mental à l'échelon de l'individu et du laboratoire. Organisez des conférences sur le bien-être mental dans vos réunions de laboratoire.
- Abandonnez la mentalité du « j'y ai survécu et vous y survivrez ». Il ne s'agit pas d'une compétition pour savoir qui peut souffrir ou tolérer le plus de souffrances.
- Ouvrez les lignes de communication avec vos stagiaires, mais écoutez aussi ce qu'ils ont à dire. De nombreux stagiaires ont le sentiment de ne pas être du tout entendus et, dans certains cas, d'être traités avec condescendance.

- Soyez ouverts à une rétroaction constructive. Nous apprenons tous en même temps que nous naviguons dans ce qu'on appelle la vie lorsque nous évoluons dans un cadre universitaire. Nous n'avons pas toutes les réponses, mais nous pouvons apprendre, grandir et nous adapter ensemble.
- N'oubliez pas que vos stagiaires sont des êtres humains et qu'ils ont une vie en dehors du laboratoire : ils ont un conjoint, des enfants, une famille, des amis, des factures à payer, des personnes à soutenir financièrement et autre, et comptent sur une bourse qui les oblige à vivre de paye en paye ou d'occuper un deuxième emploi.

Soyez ouverts à une rétroaction constructive. Nous apprenons tous en même temps que nous naviguons dans ce qu'on appelle la vie lorsque nous évoluons dans un cadre universitaire. Nous n'avons pas toutes les réponses, mais nous pouvons apprendre, grandir et nous adapter ensemble.

N'oubliez pas que vos stagiaires sont des êtres humains et qu'ils ont une vie en dehors du laboratoire : ils ont un conjoint, des enfants, une famille, des amis, des factures à payer, des personnes à soutenir financièrement et autre, et comptent sur une bourse qui les oblige à vivre de paye en paye ou d'occuper un deuxième emploi.

Prenez donc des nouvelles de vos collègues et de vos stagiaires. Prenez soin les uns des autres. Plus nous nous occupons de notre bien-être mental, plus nous sommes productifs et épanouis. Il est plus probable que vous fassiez une grande découverte lorsque vous n'êtes pas dans un état où vous « n'arrivez à rien » à cause de l'épuisement professionnel. Que celles et ceux qui ont besoin ou envie de parler n'hésitent pas à prendre contact avec les membres du CCS, nous serons heureux de vous écouter.

Remerciements :

L'atelier précolloque « Survivre et prospérer durant les études supérieures » a bénéficié du soutien du Réseau de cellules souches. Il a réuni les panélistes suivants : Cara Ellis, Melanie-Anne Atkins, Paula Littlejohn, Ellen Gates, Colin Francis, Daniel Aguilar-Hidalgo, Peter Overby et Nelson Szeto. Le CCS est composé de Priye Iworima (présidente), Kevin Robb (vice-président), Rasha Al-Attar, Jules Granet, Kabita Baral, Alexandra Kozlov, Kieran Mahedan, Morten Ritso, Fereshteh Sadat, Laura Stankiewicz, Coulter Montague Szakaly et moi-même. Je remercie tout particulièrement Priye Iworima de m'avoir aidé à rédiger cet article.

