

La face cachée du doctorat

#2

RAPPORT
THÉMATIQUE
Septembre 2020

Témoignages sur l'interruption du
processus doctoral en Fédération
Wallonie-Bruxelles



Avec le soutien de la





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 six 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 l'insertion professionnelle des titulaires d'un doctorat et à optimiser le processus doctoral en le rendant conforme aux attentes des chercheuses et chercheurs ainsi que de la société. Une attention particulière est apportée aux différents obstacles liés aux carrières scientifiques : questions de stéréotypes et de discriminations liés au genre, contraintes liées aux exigences de mobilité internationale, impact de la pression à publier à un stade précoce de la carrière, etc. Les résultats d'enquêtes et d'analyses sont systématiquement publiés sur le site : <http://www.observatoire.frs-fnrs.be>

L'équipe de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques – F.R.S.-FNRS

Neda Bebiroglu, PhD
Conseillère scientifique

Baptiste Dethier, PhD
Conseiller scientifique

Christel Ameryckx, MA
Gestionnaire administrative

Pour citer ce rapport :

Dethier, B., Bebiroglu, N., & Ameryckx, C. (Septembre, 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>.

Auteur correspondant :

baptiste.dethier@frs-fnrs.be

Données de contact :

Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques- F.R.S.-FNRS
Rue d'Egmont 5, 1000 Bruxelles
02/504.93.69



www.observatoire.frs-fnrs.be



www.facebook.com/observatoireFNRS



<https://twitter.com/ObsFNRS>



Sommaire

Sommaire	4
Introduction générale	6
La face cachée du doctorat ?	6
Revue de la littérature : une problématique multidimensionnelle	7
Méthode de recherche et caractéristiques de l'échantillon	8
Les doctorantes et doctorants	10
Les promoteurs et promotrices	11
Objectifs de l'étude et plan du rapport	11
1. Débuter le processus doctoral : conditions initiales	14
1.1 Se lancer dans l'aventure doctorale : de la passion pour la recherche à l'opportunité d'emploi	14
Des candidates et candidats proactifs	14
Vouloir faire un doctorat, quel que soit le sujet	15
Encouragements et opportunité d'emploi	16
Le doctorat : un projet personnel et professionnel mûrement réfléchi ?	18
1.2 Encadrer des futures candidates et candidats pour commencer un doctorat	19
Recruter dans le cadre d'un financement reçu	20
Recevoir des sollicitations pour un encadrement	21
Un doctorat doit-il être obligatoirement financé ?	22
1.3 Des attentes mutuelles : quelles visions du doctorat au moment de le commencer ?	24
Les attentes des doctorantes et doctorants : une autonomie cadrée	24
Les attentes des promoteurs et promotrices : motivation, rigueur et engagement	25
Rôle de la personne encadrante : un cadre d'autonomie	25
1.4 Les conditions d'accueil, matérielles et humaines	27
Conclusion	28
2. Le déroulement du doctorat : une question d'équilibre(s) ?	30
2.1 L'équilibre face à l'autonomie dans la recherche doctorale	30
Laisser l'autonomie pour éviter de tomber dans le contrôle : un choix « pédagogique » ?	30
Réussir à demander de l'aide	31
Quand l'autonomie se transforme en solitude	33
2.2 L'équilibre face aux doutes et aux imprévus : entre la responsabilité individuelle et le besoin de soutien	34
Problèmes « professionnels » : la difficulté de la persévérance	34
Problèmes « personnels » : où situer les limites ?	36
Des « doctorants-fonctionnaires »	36
La maternité pendant le doctorat	37
2.3 S'approprier la thèse dans un contexte jugé défavorable	39



Désinvestissement de la personne encadrante	39
Projection de la pression à la publication	40
Absence de soutien scientifique	41
Une marge de manœuvre très limitée.....	42
2.4 Des expériences émotionnellement « lourdes » : plus qu'un déséquilibre	44
Des sentiments de manque de respect	44
Harcèlement moral.....	46
Fin de contrat...pour discrimination ?	47
2.5 L'utilisation complexe de possibilités de rééquilibrage : les ressources extérieures au promoteur ou à la promotrice	48
Les dispositifs proposés au sein de l'institution	48
Le comité de thèse	49
L'épreuve de confirmation à mi-mandat	50
La formation doctorale.....	51
Le mentorat.....	53
Conclusion	54
3. L'interruption du doctorat : ne plus être en mesure de continuer.....	56
3.1 Atteindre le point de rupture	56
Perte de sens et désintérêt progressif.....	56
Prendre du recul pour se rendre à l'évidence	58
Un point de non-retour avec le promoteur ou la promotrice	58
Arriver à la fin du contrat : comment continuer ?	59
Une durée moyenne du doctorat supérieure à quatre ans	60
La peur de décevoir.....	61
Annoncer la situation au promoteur ou à la promotrice	62
Un caractère inadapté aux exigences du doctorat ?	63
3.2 Se réorienter et se reconstruire après le doctorat : des processus de résilience	64
Des sentiments allant de la libération au dégoût.....	65
Se reconstruire après des expériences parfois traumatisantes	66
3.3 Des éclaircies dans la grisaille : les apports positifs d'un doctorat inachevé.....	67
Conclusion	69
Conclusion générale	71
Limites de l'étude	71
Difficultés du rapport à l'autonomie et asymétrie de pouvoir dans la relation. Le doctorat devrait-il être davantage « régulé » ?	72
Les difficultés du rapport à l'autonomie	72
L'asymétrie de pouvoir dans la relation.....	73
Vers une plus grande « régulation » du doctorat ?	74
Pistes de réflexion et recommandations	75
Bibliographie.....	78



INTRODUCTION GÉNÉRALE

La face cachée du doctorat ?

« Je remarque que ceux qui abandonnent ou qui terminent leur contrat sans avoir terminé la thèse sont effacés. Ceux qui soutiennent ont leur affiche annonçant la soutenance et pour ceux qui ont déjà défendu, on continue à valoriser leur travail... Pour les autres, c'est presque comme si c'était un peu honteux : ils sont effacés. J'ai par exemple eu une doctorante qui a arrêté son doctorat mais qui était très chouette, qui a pourtant bien travaillé : c'est comme si elle n'était jamais passée ici. Ces personnes disparaissent des radars ». (Promoteur)

Diplôme le plus élevé de l'enseignement universitaire, le doctorat est délivré en reconnaissance de l'aboutissement d'un travail de recherche scientifique. Associé à un certain prestige séculaire, le doctorat a également connu une croissance exponentielle en étant présenté comme prenant part au développement d'une « économie de la connaissance » en Europe, notamment depuis sa restructuration au sein du processus de Bologne, débuté en 1999 (Dethier, Bebiroglu & Ameryckx, 2019). Le nombre de doctorantes et doctorants ainsi que le nombre de doctorats délivrés ont considérablement augmenté à l'échelle internationale (Gokhberg, Shmatko & Auriol, 2016) et la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ne déroge pas à la règle. Entre les années académiques 2000-2001 et 2015-2016, le nombre de doctorats délivrés annuellement en FWB est passé de 568 à 900, soit une augmentation de 58% en quinze ans (Bebiroglu, Dethier & Ameryckx, 2019).

Sous les abords positifs de ces chiffres se cache cependant une face plus négative : celle des personnes qui ont entamé un doctorat mais ne viennent pas par la suite grossir les rangs de ces diplômés universitaires de 3^{ème} cycle. En Amérique du Nord (États-Unis et Canada) par exemple, le taux de diplômés de doctorat délivrés parmi l'ensemble des doctorats entamés a été évalué à seulement 50,9% huit ans après la première inscription et à 56,6% dix ans après (Council of Graduate School, 2008). La situation en Belgique est relativement similaire. En Flandre, le consortium interuniversitaire ECOOM a constaté un taux de réussite de 47,7% après huit ans de doctorat, ainsi qu'un pourcentage de 49,9% d'arrêts et 2,6% de personnes renseignées comme « toujours actives » (Groenvynck, Vandavelde & Van Rossem, 2013). En Fédération Wallonie-Bruxelles, deux études récentes se sont penchées sur la question : la première, réalisée sur les doctorantes et doctorants de l'Université libre de Bruxelles (ULB), expose un taux de 47% d'abandon (van der Haert, Arias Ortiz, Emplit, Halloin & Dehon, 2014) ; la seconde, réalisée sur un échantillon comprenant des doctorantes et doctorants de l'ULB et de l'UCLouvain, avance un taux de succès de 54,3% après huit ans, un « taux d'abandon probable » de 37,9% et de personnes « probablement toujours actives » de 7,8% (Wollast & al., 2018).

Malgré le manque de chiffres communs et récurrents pour l'ensemble de la FWB, ces études convergent sur le fait qu'**un grand nombre de doctorats sont entamés mais sont interrompus avant la fin du processus** – c'est-à-dire le dépôt d'un manuscrit et la soutenance de la thèse. Cette situation est néanmoins relativement méconnue et représente une zone d'ombre du doctorat à laquelle nous proposons de nous intéresser dans ce rapport. De ce point de vue, le doctorat est semblable à cette représentation de la lune, illustrant la couverture de ce document, où l'on devine sa face cachée. La surface visible saute aux yeux, elle en est l'élément principal. Pourtant, près de la moitié de cet objet céleste est plongée dans le noir et charrie un grand nombre d'inconnues. Transposée au doctorat, la métaphore



peut nous faire dire que la lumière se rapporte au succès et à la valorisation, tandis que l'ombre évoque davantage l'échec et l'oubli. Mais que se cache derrière cette obscurité ? L'objectif de ce rapport de recherche est précisément d'y apporter un peu plus de lumière.

Revue de la littérature : une problématique multidimensionnelle

Considéré comme un phénomène peu étudié au regard de son important pourcentage sur l'ensemble (Litalien & Guay, 2015), le non achèvement du doctorat fait toutefois l'objet d'une littérature scientifique non négligeable. Au-delà des taux de réussite/d'abandon mentionnés plus haut, différents facteurs ont été identifiés comme étant plus à risque dans les profils de doctorantes et doctorants : tout d'abord, il ressort que **les doctorats non financés présentent des taux nettement plus faibles de réussite** que lorsqu'un financement est octroyé et que, dans le cas d'un doctorat financé, les contrats d'assistantat mènent moins à l'obtention du diplôme que les bourses consacrées exclusivement à des activités de recherche (Groenvynck & al., 2013 ; van der Haert & al., 2014 ; Wollast & al., 2018).

Ensuite, ces mêmes études ont révélé des différences dans les domaines de recherche, **les Sciences Humaines et Sociales possédant d'une manière générale les taux de réussite les plus faibles** (voir aussi Council of Graduate Schools, 2008) – ce qui peut aussi s'expliquer par le nombre plus élevé de doctorats non financés dans ces secteurs ; ainsi que l'**influence significative du grade obtenu pour le diplôme de master** par la personne engagée dans le doctorat, les chances de réussite étant plus élevées lorsque ce grade était élevé. Enfin, Castelló, Pardo, Sala-Bubaré & Suñe-Soler (2017) ont constaté des intentions d'abandon plus élevées chez les femmes, les personnes réalisant leur doctorat à temps partiel et chez les doctorantes et doctorants les plus jeunes.

De nombreuses études sont donc consacrées aux doctorantes et doctorants, dans leurs caractéristiques démographiques mais aussi au regard du déroulement de leur doctorat. Selon Devos & al. (2016a), les différences fondamentales entre les personnes ayant terminé leur doctorat et celles ayant arrêté en cours de route peuvent être synthétisées selon ces trois aspects : a) **travailler sur un projet qui fait sens** pour le doctorant ou la doctorante, qu'elle ou il « sache où il va » et puisse **s'approprier la thèse** ; b) **se sentir progresser dans le développement du matériau qui constituera la thèse** ; c) expérimenter un **niveau « raisonnable », suffisamment gérable d'anxiété** durant le processus. De leur côté, Hunter & Devine (2016) ont travaillé sur l'épuisement émotionnel des doctorantes et doctorants, évoquant leurs expériences de burnout et de « mauvais traitements ». Par ailleurs, l'**écart entre les attentes des doctorantes et doctorants et l'expérience concrètement vécue** représenterait également un bon prédicteur des intentions d'abandon (Hardré, Liao, Dorri & Beeson Stoesz, 2019 ; Holbrook & al., 2014).

Les autres acteurs centraux du processus doctoral sont les promoteurs et promotrices de thèse. Ces personnes évoluent dans un environnement général complexe, soumis à une pression grandissante de productivité et d'efficacité, y compris dans l'encadrement du doctorat (Bøgelund, 2015 ; Deuchar, 2008 ; Halse, 2011). La relation avec le doctorant ou la doctorante est l'un des enjeux majeurs du doctorat car **leurs attentes mutuelles peuvent diverger**. Par exemple, Woolderink, Putnik, van der Boom & Klabbbers (2015) mettent en avant la volonté des doctorantes et doctorants de côtoyer des personnes encadrantes à l'écoute, empathiques, encourageantes, impliquées, flexibles. Ils se disent également dans l'attente de *feedbacks* de qualité et d'un haut niveau d'expertise sur leur sujet de recherche. De l'autre côté, les promoteurs et promotrices attendent des personnes encadrées de l'indépendance



et de l'autonomie, un esprit critique, de l'enthousiasme, une motivation visible, ainsi que des connaissances de base sur le sujet de recherche ou encore de la créativité. Löffström & Pyhältö (2015) montrent des divergences similaires, les promoteurs et promotrices disant se concentrer principalement sur la recherche de financements, l'état d'avancement des recherches et la garantie de fournir les ressources suffisantes pour y parvenir, tandis que les doctorantes et doctorants mettent surtout en avant les relations humaines et le soutien personnel, individualisé. Comme le rappellent Devos & al. (2015), les doctorantes et doctorants aiment sentir que l'on s'intéresse à eux en tant que personnes et pas uniquement en tant que « travailleurs/travailleuses ».

Le rôle des promoteurs et promotrices apparaît comme essentiel : principales référentes, ces personnes sont éminemment influentes dans le bon déroulement du doctorat (Devos & al., 2016a ; Lee, 2008 ; Löffström & Pyhältö, 2015) et le bien-être des jeunes chercheurs et chercheuses (Peltonen, Vekkaila, Rautio, Haverinen & Pyhältö, 2017). Cependant, le travail d'encadrement reste une entreprise délicate où l'équilibre entre les conceptions de l'autonomie et du contrôle est difficile à atteindre car variable et fragile (Bøgelund, 2015 ; Devos & al., 2015 ; Gardner, 2008 ; Leijen, Lepp & Remmik, 2016). Dans l'optique d'une réduction des doctorats non achevés, les promoteurs et promotrices doivent dès lors pouvoir être soutenus mais aussi formés à l'encadrement (Devos & al., 2016b ; Geven, Skopek & Triventi, 2018 ; Hunter & Devine, 2016 ; Leijen & al., 2016). De plus, Woolderink et al. (2015) recommandent notamment que les attentes et responsabilités des parties soient explicitement discutées voire mises par écrit dès le début du processus doctoral, afin de clarifier les attentes des uns et des autres. Dès lors, le doctorat est perçu comme devant faire l'objet dès le départ, de la façon la plus claire possible aux yeux des protagonistes, d'un « ordre négocié » (Acker, Hill & Black, 1994 ; Deuchar, 2008), sans se focaliser uniquement sur le contenu de la recherche mais aussi sur le processus, l'environnement de travail, etc. (Devos et al., 2016b).

En d'autres termes, **l'interruption du doctorat est profondément multidimensionnelle** (Castelló & al., 2017) et ne doit pas être considérée comme relevant du hasard : il s'agit généralement d'un développement progressif dans lequel se combinent de nombreuses variables et interactions (Hardré & al., 2019).

Méthode de recherche et caractéristiques de l'échantillon

Compte tenu de la littérature existante et afin d'étudier plus en profondeur les tenants et aboutissants de l'interruption du doctorat dans le contexte spécifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques s'est attelé à la conception d'une enquête sociologique qualitative, ciblant à la fois des doctorantes et doctorants ayant interrompu leur doctorat ainsi que des promoteurs et promotrices. Afin de produire une description et une analyse fines du phénomène étudié, il s'agissait de pouvoir **rendre compte des expériences vécues par les personnes concernées**.

Pour ce faire, l'étude a été menée selon une approche méthodologique propre à la sociologie de l'action organisée (Friedberg, 1993). Cette approche, pouvant être définie comme « l'art de l'enquête », part toujours de « l'étude des formes et des modalités de coopération qui se développent entre des acteurs collectivement engagés dans une même action » (Musselin, 2011 : 15). Elle repose sur une démarche inductive (Musselin, 2005 ; Dubois et Dethier, 2016) privilégiant la construction d'une problématique à partir des données



empiriques progressivement récoltées. Son principal outil est l'entretien semi-directif (Friedberg, 1988).

La sociologie de l'action organisée est basée sur l'analyse de trois dimensions interdépendantes : premièrement, les discours « managériaux », comprenant ce qui relève des valeurs défendues, des missions ou stratégies officielles ; deuxièmement, la structure formelle, incluant les procédures, les règles en vigueur, les dispositifs, les éléments matériels ; troisièmement, la structure informelle, se rapportant aux résultats des interactions entre acteurs, recouvrant leurs pratiques concrètes, jeux et stratégies d'alliance (Friedberg, 1992 ; Ségrestin, 2004). Ces éléments structurent et orientent le travail des personnes qui réalisent l'enquête, dans le but de «recueillir la perception qu'ont les acteurs de leur situation, leurs comportements, leurs pratiques, les contraintes qu'ils perçoivent, les ressources dont ils disposent, les raisons qui les poussent à agir, les relations qu'ils entretiennent et la nature et le contenu de celles-ci » (Musselin, 2005 : 66). À travers un échantillonnage raisonné, il s'agit alors de rester au plus près du vécu des acteurs, de décrire les logiques d'action et les mécanismes empiriques à l'œuvre dans le contexte étudié et de repérer, ressortant de l'ensemble des situations singulières, des régularités de comportement (Friedberg, 1993).

Dans cette optique, **30 entretiens semi-directifs ont été réalisés simultanément auprès de 12 doctorantes et doctorants ayant interrompu leur doctorat, et de 18 promoteurs et promotrices** (ayant ou non encadré un ou plusieurs doctorats interrompus). Un guide d'entretien a été conçu pour ces deux publics-cibles, dans l'optique commune d'étudier le processus doctoral d'une manière générale sous l'angle plus spécifique de son non achèvement. Les questions posées se rapportaient au contenu du travail concret des personnes rencontrées, aux relations entretenues dans le cadre du processus doctoral, aux éléments structurant leur doctorat et aux raisons inhérentes à leur(s) expérience(s) vécue(s) d'arrêt du doctorat.

Les données récoltées auprès de ces personnes, principales protagonistes du doctorat, nous feront essentiellement entrer dans l'espace d'action analysé par le prisme de la structure informelle, des pratiques, des interactions, des rapports de pouvoir. En effet, comme nous le verrons, les discours managériaux ne prennent la forme que d'un ensemble épars de discours individuels (des promoteurs et promotrices, « managers » du doctorat), d'orientations stratégiques pouvant varier fortement selon les individus. De la même manière, nous constaterons la faible présence de la structure formelle, du cadre général et des dispositifs entourant le doctorat, bien que ceux-ci semblent se structurer progressivement au sein des universités. **Autrement dit, le doctorat s'apparente à un « espace d'action » plutôt hétéroclite et arbitraire** – dans le sens où il est assez dépendant de la volonté d'une seule personne et est peu lié par l'observation de règles. Nous reviendrons sur ce point en conclusion de ce rapport.

Toutes les personnes rencontrées ont donné leur consentement après avoir reçu les informations relatives à l'enquête. La participation était volontaire et anonyme et, afin de garantir au mieux cet anonymat, les informations liées aux nombreux extraits d'entretiens émaillant l'ensemble du rapport ont été limitées au strict minimum (la fonction et le genre). Les entretiens ont été menés, en français, entre décembre 2018 et mars 2019, pour une durée moyenne de 1h30. Afin de correspondre à la mission de l'Observatoire d'étudier la recherche et les carrières scientifiques pour l'ensemble des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et des différents domaines de recherche, l'échantillon a été progressivement construit pour respecter cette diversité.



Les doctorantes et doctorants

Douze entretiens ont été menés avec des personnes ayant interrompu leur doctorat de manière définitive ou temporaire. Ces personnes ont été recrutées par le biais d'appels à témoignages publics et du bouche-à-oreille. Une d'entre elles se déclarait, au moment de l'enquête, dans une situation d'interruption temporaire dans la mesure où, bien qu'occupant une autre fonction non liée à sa recherche doctorale depuis plus d'un an, elle envisageait encore de terminer son doctorat et de soutenir sa thèse dans un avenir relativement proche. Pour les onze autres personnes, si l'idée même de refaire un doctorat dans le futur n'était pas totalement écartée pour trois d'entre elles, toutes considéraient néanmoins l'expérience doctorale dont elles ont pu témoigner comme une période close.

Ces doctorantes et doctorants ont réalisé leur parcours doctoral dans cinq des six universités de la FWB, dans des domaines de recherche variés des Sciences Exactes et Naturelles (Ingénierie, Chimie, Agronomie...) et des Sciences Humaines et Sociales (Droit, Histoire, Psychologie...). Le Tableau 1 reprend leurs principales caractéristiques.

Tableau 1 : caractéristiques de l'échantillon des doctorantes et doctorants

Genre	Femmes (9) Hommes (3)
Nationalité	Belge (9) Autre (3)
Grand domaine de recherche	Sciences Exactes et Naturelles (6) Sciences Humaines et Sociales (6)
Type de financement principal ¹	FNRS/FRIA/FRESH (7) FSR (3) Assistanat (1) Fondation privée (1)
Année de début du doctorat	De 2007 à 2016
Durée du doctorat	De 2 ans à 5 ans et 2 mois
Année de l'interruption	De 2012 à 2018

Toutes les personnes rencontrées ont commencé leur doctorat relativement jeune (avant 30 ans), à la sortie de leurs études ou après une période limitée dans un autre emploi (souvent temporaire, en attendant d'obtenir une bourse). Aucune n'a réalisé son doctorat sans être financée. Six étaient en situation de copromotion (mais toujours dans la même université, sans cotutelle avec un autre établissement en Belgique ou à l'étranger) officielle ou officieuse (à savoir qu'une autre personne, sans être formellement inscrite comme copromotrice, participait activement à l'encadrement de la thèse). À noter que le grade obtenu au diplôme de master n'a pas été abordé : toutefois, la qualité du travail réalisé lors du master a été mentionnée à plusieurs reprises comme l'une des raisons ayant favorisé l'entame d'un doctorat.

¹ Deux des douze personnes interrogées ont combiné deux types de financement durant leur expérience doctorale : l'une a reçu un mandat d'assistante avant d'obtenir une bourse de 4 ans ; l'autre a changé de bourse après la première année.



Les promoteurs et promotrices

Parallèlement, dix-huit entretiens ont été menés auprès de promoteurs et promotrices dans les six universités de la FWB, également dans des domaines de recherche variés des Sciences Exactes et Naturelles (Polytechnique, Géologie...), Sciences Humaines et Sociales (Sociologie, Management...) et Sciences de la Vie et de la Santé (Sciences de la Motricité, Pharmacie...). Ces personnes ont été recrutées à partir de la base de données de promoteurs et promotrices constituée dans le cadre de l'étude quantitative sur l'insertion professionnelle des titulaires de doctorat menée par l'Observatoire (voir Bebiroglu & al., 2019). Des demandes d'entretiens ont été formulées par email auprès de profils hétéroclites, en fonction de l'université d'origine, du domaine de recherche ou encore du nombre d'encadrement de thèses soutenues. 38 personnes ont été contactées et 24 d'entre elles y ont donné suite : en fonction de certains profils trop proches et des disponibilités d'agenda, 18 entretiens ont finalement été organisés. Les caractéristiques de cette partie de l'échantillon sont synthétisées dans le Tableau 2.

Tableau 2 : Caractéristiques de l'échantillon des promoteurs et promotrices

Genre	Femmes (11) Hommes (7)
Nationalité	Belge (16) Autre (2)
Fonction	Professeur-e (7) Professeur-e ordinaire (11)
Grand domaine de recherche	Sciences Exactes et Naturelles (9) Sciences Humaines et Sociales (6) Sciences de la Vie et de la Santé (3)
Année d'obtention du doctorat	De 1983 à 2008
Nombre de thèses encadrées :	
• Soutenues	De 3 à 26
• En cours	De 0 à 12
• Non arrivées à terme	De 0 à 4

Quatre personnes occupaient une autre fonction dans l'institution (vice-rectorat, décanat, vice-décanat) – ou en avaient occupé une durant les dernières années précédant l'entretien – et une venait d'accéder à l'éméritat. Sur ces cinq personnes, trois n'encadraient plus de thèses du fait de leur situation.

Quatre promoteurs et promotrices sur dix-huit n'ont jamais encadré de thèses n'ayant pas été soutenues au final et n'ont donc pas personnellement connu de situation d'abandon du doctorat. Néanmoins, leur expérience et leur perception du doctorat et des facteurs de réussite ou d'échec apportent des éléments intéressants dans la compréhension du processus doctoral dans son ensemble.

Objectifs de l'étude et plan du rapport

Cette étude vise à rendre plus visible la « face cachée » du doctorat, c'est-à-dire à décrire des témoignages d'interruption du doctorat (temporaire ou plus souvent définitive) et



ce qui caractérise ce processus². En allant au plus près du vécu des personnes concernées, nous pouvons souligner tout ce qui, dans leur cas, n'a pas fonctionné, et en retirer des enseignements et pistes de réflexion. **Il s'agit de broser un aperçu d'ensemble du processus doctoral du point de vue de son non achèvement, des différents éléments pouvant influencer son issue, des enjeux entourant les différents moments du doctorat (depuis la phase de recrutement jusqu'au basculement vers la décision d'arrêter), des obstacles rencontrés, des ressources disponibles, etc.**

En montrant les logiques d'action des acteurs, dans des situations locales, singulières, l'objectif est de faire ressortir des exemples de processus doctoraux tels qu'ils pourraient se dérouler dans n'importe quel contexte en Fédération Wallonie-Bruxelles, sans pour autant prétendre à l'exhaustivité des situations. L'ambition est de rendre plus visible ces personnes qui quittent précocement le secteur de la recherche scientifique – parfois dans l'indifférence, en référence à l'extrait d'entretien introductif de ce rapport –, d'attirer l'attention sur les dysfonctionnements, les zones d'incertitude, les éventuels abus relatés par les personnes interrogées, l'impact sur leur santé mentale, ainsi que sur les apports malgré tout positifs de l'expérience doctorale. **Donner du sens, produire une connaissance concrète de l'interruption du doctorat en FWB pourra ensuite aider les parties prenantes à mieux connaître la problématique, à réfléchir sur leurs interactions et sur le système dans lequel ils évoluent** (Friedberg, 1993).

Les études existantes se focalisent principalement sur le déroulement du doctorat et sur la relation entre le doctorant ou la doctorante et le promoteur ou la promotrice. Logiquement, cet aspect apparaît également comme central dans notre enquête mais l'objectif est aussi de rendre compte de ce qui précède le déroulement du doctorat et ce qui lui succède, ainsi que ce qui entoure le binôme. De ce fait, ce rapport se divise en trois parties.

Tout d'abord, la première partie se penchera sur la phase initiale du doctorat, apportant des bases plus ou moins solides, selon les cas, dès l'entrée dans le processus. Celle-ci débute soit par la démarche proactive d'une personne intéressée par la recherche scientifique, soit par le recrutement d'une candidate ou d'un candidat par un promoteur ou une promotrice porteuse d'un projet. Généralement, un doctorat est réalisé grâce à l'octroi d'un financement (différents types coexistent) mais le non financement reste un cas de figure réel qui prête à débat parmi les académiques. La motivation initiale des doctorantes et doctorants sera abordée, entre passion pour la recherche et opportunité d'emploi, de même que les attentes (souvent tacites) des différents acteurs et actrices concernées.

Ensuite, la deuxième partie exposera le déroulement concret du processus doctoral, là où tente de se construire un équilibre instable entre l'autonomie des jeunes chercheurs et chercheuses et l'encadrement concret donné par les promoteurs et promotrices. Les témoignages recueillis évoquent la complexité inhérente au doctorat et la difficulté dans la gestion des obstacles, des doutes, des imprévus. Nous décrirons les interactions entre les personnes encadrées et les personnes encadrantes et la manière dont elles expliquent tenter (ou avoir tenté) de gérer ces obstacles. En d'autres termes, à travers l'optique du non

² Précisons que nous avons volontairement choisi de parler « d'interruption » ou « d'arrêt » du doctorat plutôt que « d'abandon », terme généralement utilisé pour désigner le phénomène, en traduction du terme anglophone « *dropout* ». Nous estimons que « l'abandon » ne rend pas suffisamment compte de l'ensemble des raisons qui poussent à ce qu'un doctorat ne soit pas mené à son terme, en ce sens qu'il indiquerait qu'il s'agit essentiellement d'une forme d'échec uniquement imputable à la doctorante ou au doctorant. Les différentes situations exposées dans ce rapport montrent que le vocable « interruption temporaire ou définitive » est plus à même de refléter l'ensemble de ces situations. Ce sont d'ailleurs ces termes qui ont été utilisés pour la description du projet d'enquête auprès des personnes rencontrées.



achèvement du doctorat, nous examinerons les difficultés liées à l'apprentissage de l'autonomie dans le travail de recherche et à l'interprétation de cette notion aux yeux des personnes rencontrées. Nous aborderons également des expériences plus douloureuses racontées par certaines doctorantes et doctorants (manque de respect, harcèlement moral, discrimination), dont le binôme avec le promoteur ou la promotrice n'a pas fonctionné et/ou estimant principalement avoir subi des comportements jugés inadéquats, irrespectueux voire maltraitants. Par ailleurs, nous nous intéresserons aux ressources extérieures au promoteur ou à la promotrice pouvant potentiellement soutenir le bon déroulement du doctorat (comité de thèse, formation doctorale, structures d'accompagnement...) mais ayant plutôt été jugées, dans les cas rencontrés, insuffisantes, inutiles ou inexistantes.

Enfin, la troisième partie s'attachera à rendre compte des fins de processus vécus par les personnes rencontrées, des moments où les doctorantes et doctorants arrivent à un point de rupture et où ils basculent vers l'arrêt, rarement temporaire et souvent définitif, du doctorat. Nous verrons comment les doctorantes et doctorants se réorientent professionnellement et surtout se reconstruisent après un arrêt tantôt libérateur, tantôt contraint, mais jamais anodin. Cette partie se clôturera par l'évocation des apports positifs du doctorat qui, malgré son issue non concluante et certaines expériences traumatisantes, reste une aventure peu commune et intellectuellement attractive.



1. DÉBUTER LE PROCESSUS DOCTORAL : CONDITIONS INITIALES

«*Déjà au début, c'était mal parti...*» Cette phrase, prononcée par une ancienne doctorante et traduisant le sentiment de plusieurs autres personnes rencontrées, nous permet de débiter la restitution de notre matériau empirique par un regard sur la phase initiale du processus doctoral. Celle-ci reprend les bases sur lesquelles commence un doctorat, à savoir les motivations à entreprendre un doctorat et les objectifs poursuivis, le recrutement des doctorantes et doctorants, la possibilité d'un doctorat sans financement, les attentes des protagonistes et le rôle des promoteurs et promotrices de leurs propres points de vue.

Nous verrons que ces bases peuvent être considérées comme plus ou moins solides, selon les cas, mais que les trajectoires doctorales sont toujours multiples et marquées par différentes zones d'incertitude que les parties prenantes tentent de maîtriser en cours de route. Parmi les témoignages recueillis, ces premiers éléments ne sont pas forcément déterminants mais fournissent des indications sur ce qui peut potentiellement participer, par la suite, à une interruption du doctorat.

1.1 Se lancer dans l'aventure doctorale : de la passion pour la recherche à l'opportunité d'emploi

L'entrée dans le doctorat s'effectue via des trajectoires différentes, dépendantes des profils des candidates et candidats, de leur intérêt premier pour la recherche scientifique, des propositions reçues ou encore des sujets de recherche plus ou moins choisis, co-construits ou imposés.

Des candidates et candidats proactifs

La passion pour la recherche est un moteur important de la poursuite d'une carrière académique (Bebiroglu & al., 2019) et se trouve logiquement présente dès le premier stade possible de la carrière scientifique. Parmi les personnes interrogées, nous avons rencontré le profil « classique » de la personne passionnée par la recherche, désireuse de « faire avancer la science » voire de se lancer sur la voie d'une grande carrière académique.

« Depuis toute petite, je voulais faire de longues études, aller le plus loin possible dans la compréhension des choses, dans le défi intellectuel. La recherche, le doctorat, c'était pour moi une évidence qui s'imposait. » (Doctorante)

« C'était clair pour moi que je voulais faire un doctorat. J'avais de grosses facultés d'apprentissage et mon parcours scolaire m'orientait vers ça : j'allais pouvoir découvrir de nouvelles choses, relever un challenge intellectuel. À la limite, je me voyais participer à faire changer le monde grâce à la recherche fondamentale – pas forcément demain, mais d'aider les gens grâce à mon travail dans les 20 ou 30 prochaines années. » (Doctorant)

« Je voulais être professeure d'université. Dès la 3^{ème} Bac, un prof m'a proposé de faire un doctorat avec lui et la recherche m'intéressait déjà. Puis en Master, d'autres profs me l'ont proposé aussi et je savais que c'était ce que je voulais faire. » (Doctorante)



À noter que la passion pour la recherche pousse aussi les futurs chercheurs et chercheuses à s'expatrier pour se lancer dans le processus. Dans notre échantillon, deux personnes sont venues de l'étranger pour réaliser leur doctorat dans une université de la FWB, la démarche de déménager d'un pays à un autre témoignant d'une motivation certaine³.

Cette passion, ou à tout le moins un intérêt très marqué pour la recherche scientifique, a conduit plusieurs des personnes rencontrées à mener des démarches proactives, à se renseigner sur les possibilités de financement et sur les postes disponibles, et à manifester explicitement auprès des professeures et professeurs de leur faculté (ou d'une autre) leur intérêt pour la recherche. Une fois qu'un promoteur ou une promotrice acceptait de les encadrer, un dossier était alors préparé pour obtenir une bourse doctorale, occasionnellement décrochée au premier essai. Cinq personnes sur les douze interrogées ont déclaré avoir cherché activement des opportunités de financement pendant plusieurs mois – jusqu'à un an et demi pour l'une d'entre elles – avant d'être formellement engagées à l'université.

Vouloir faire un doctorat, quel que soit le sujet

Au sein de notre échantillon, les candidates et candidats ayant mené des démarches proactives, parfois sur une longue durée, étaient particulièrement motivés par la réalisation d'un projet spécifique, lié à un sujet déterminé qui leur tenait à cœur. Cependant, le sujet du doctorat n'est pas toujours de la seule initiative de la candidate ou du candidat : il peut également être co-construit avec la personne encadrante voire préalablement délimité au sein d'un projet de recherche extérieur. Ce premier cadrage plus ou moins contraint du projet influence-t-il le déroulement futur du processus et l'appropriation de la thèse ? Pour les promoteurs et promotrices rencontrées, l'impact est variable suivant les contextes :

« Le sujet de la thèse se fait généralement dans la continuité du mémoire et on le co-construit ensemble. Ou alors il est déjà délimité si cela fait partie d'un projet de recherche extérieur comme un PAI, par exemple. Mais je n'ai jamais constaté de différences entre les deux par rapport à "l'appropriation" de la thèse pour les doctorants⁴. » (Promotrice)

« Je n'ai jamais donné de sujet de thèse à un doctorant. J'ai simplement aidé certains à trouver des pistes quand ils voulaient travailler dans un domaine précis. » (Promoteur)

« Dans mon domaine de recherche, ce n'est pas le thésard qui définit son sujet, c'est le promoteur qui lui en propose un et le thésard y adhère ou pas. Compte tenu des financements qu'on obtient, c'est comme ça que ça se passe la plupart du temps. » (Promoteur)

*« Il serait peut-être mieux de prendre un doctorant dont le sujet est proche de l'équipe parce que si le sujet s'éloigne, **le doctorant peut se sentir seul**. Là, il y a eu quelques abandons... Ce serait à corriger, si j'étais amené à le refaire. Maintenant, j'essaye d'avoir une certaine cohérence pour l'ensemble. La première année, ils ont une thématique et choisissent vraiment leur sujet après, quand il est un peu mûri. Il faut un équilibre : si ce n'est pas assez cadré, ça part dans tous les sens, et en même temps il ne faut pas brider la créativité. » (Promoteur)*

³ Dans l'enquête menée par l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques sur l'insertion professionnelle des titulaires de doctorat, près de 25% des 2055 personnes ayant répondu à l'enquête avaient obtenu leur diplôme de master dans un autre pays que la Belgique.

⁴ L'équipe de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques a choisi d'utiliser l'écriture inclusive dans ses publications. Cependant, ce choix n'est pas appliqué pour les extraits d'entretien, pour ne reprendre que le langage et le vocabulaire utilisés par les personnes citées.



Ne pas choisir son sujet de doctorat est loin d'être un cas de figure isolé. Dans leurs témoignages, d'autres doctorantes et doctorants faisaient part d'une volonté claire d'entamer un doctorat, quitte à accepter un projet sur un thème inconnu ou dans un champ de recherche très éloigné de ce qui avait été abordé durant leurs études. Néanmoins, l'intérêt pour la recherche, couplé à une potentielle opportunité d'emploi, leur paraissaient suffisants pour accepter ces incertitudes.

*« Je n'avais pas vraiment de connaissances dans ce domaine-là, je ne l'avais que très peu abordé jusque-là. Et c'est vrai que, déjà à ce moment-là, je ne me trouvais pas assez compétente dans ce domaine de recherche... Mais bon, **je suis débrouillarde alors je me suis dit : "pourquoi pas ?"**. C'était l'occasion d'apprendre, de me former. Et le prof était sympa, il m'a mise en confiance. »* (Doctorante)

Une doctorante raconte avoir vraiment apprécié réaliser son mémoire, s'être rendue compte que la recherche l'intéressait et qu'il était encourageant de voir que son travail avait suscité l'enthousiasme. N'ayant trouvé aucune opportunité dans son université, elle a établi des contacts positifs dans une autre université où il lui est proposé de travailler dans un domaine assez différent de l'orientation qu'elle avait prise lors de son master. Sa motivation, sur laquelle elle s'interroge *a posteriori*, restait pourtant intacte en démarrant :

« À la base, ce champ-là n'était pas du tout mon dada... Mais je suis assez curieuse et je me suis vite emballée pour le sujet qu'on me proposait, du coup je me suis lancée. Ça a été rapidement compliqué, frustrant. Je venais d'un sujet que je maîtrisais bien, pour lequel j'étais douée, à un sujet et un champ d'études dont je ne connaissais rien. Mais j'étais motivée. » (Doctorante)

Une autre doctorante explique s'être sentie « prise au piège » au moment de débiter son doctorat, au regard de son sujet de thèse. Pendant de nombreux mois avant la fin de son master, elle a proposé plusieurs sujets à son futur promoteur en vue de déposer un projet. Une à une, ses propositions étaient refusées, pour des raisons variables : « on me disait que ce n'était pas assez "sexy" ou pas réalisable... Ils ne voyaient que le côté "vendable" ou pas du projet ». Deux mois avant la date limite de dépôt de la candidature, son promoteur lui propose un sujet, s'intégrant pleinement dans un projet de recherche déjà existant au sein du laboratoire.

« Je ne connaissais pas du tout le sujet mais ça me plaisait quand même. J'ai beaucoup travaillé dessus en quelques semaines pour pouvoir écrire le dossier que j'ai transmis à mon promoteur puis je n'ai plus eu de nouvelles pendant trois semaines. La veille de la date limite, ils m'ont recontactée – je paniquais, vu le délai – pour me dire qu'ils avaient amélioré mon projet, et qu'on pouvait se voir le lendemain. C'est là que j'ai compris que c'était surtout le projet de quelqu'un d'autre. On avait rendez-vous à 8h et ils sont arrivés à 8h30, et le projet devait être déposé pour 14h. Je n'ai pu le relire qu'en diagonale ! Ils m'ont rapidement expliqué les changements mais je voyais l'heure qui tournait alors je disais "oui oui". Finalement, j'ai déposé le dossier à 40 minutes de la fin du délai. » (Doctorante)

Encouragements et opportunité d'emploi

Ce sentiment de prise au piège a également été rapporté par un autre doctorant mais dans une situation différente. Dans son cas, il déclare s'être rendu compte que ses facilités



scolaires l'ont dirigé presque malgré lui vers la recherche scientifique, ayant reçu « l'étiquette » de la personne qui réussit sa scolarité avec une facilité déconcertante.

« Ce n'est qu'après tout ça [son arrêt du doctorat] que j'ai pris conscience du chemin par lequel j'étais arrivé là. Depuis que je suis tout petit, les gens voient que je suis bon à l'école et le disent. Je n'ai pas fait de doctorat parce que la recherche me passionnait. Je ne savais pas exactement ce que je voulais faire dans la vie et, comme on me parlait tout le temps d'un doctorat, je me suis mis à en faire un objectif. C'était devenu une évidence, sans avoir vraiment posé de choix par rapport à ça. En fait, on me proposait une parfaite opportunité pour que je corresponde à l'étiquette que l'on me collait. Et j'ai foncé dedans de plein gré. » (Doctorant)

Sept des douze doctorantes et doctorants rencontrés ont dit avoir reçu des encouragements marqués à poursuivre leurs études par un doctorat, de la part de leurs professeurs voire de leur entourage. Légitimement, cela peut conforter un intérêt déjà présent pour la recherche ou, plus simplement, ouvrir une possibilité en termes d'opportunité d'emploi.

L'opportunité d'emploi a d'ailleurs été mentionnée par quatre personnes sur les douze, qu'elles aient reçu au non des encouragements initialement. À l'exception de quelques domaines d'études ou métiers particulièrement prisés voire en pénurie, c'est plutôt une certaine incertitude qui règne parmi les jeunes qui terminent leurs études et s'appêtent à s'insérer dans le marché du travail. De ce fait, la perspective d'obtenir un emploi pour les quatre prochaines années, avec un salaire non négligeable⁵, est une belle opportunité pour commencer sa carrière professionnelle. Deux doctorantes interrogées ont débuté dans la fonction d'assistante, avant d'entamer en parallèle un doctorat, tandis qu'une autre a postulé à une offre pour un doctorat, davantage intéressée par le projet proposé que par le fait de réaliser une thèse. Un passage par la recherche, d'une durée indéterminée dans leur parcours professionnel, ne se présentait alors que comme une sorte de hasard bienvenu, **une opportunité parmi d'autres qui arrivait au bon moment, qui plus est dans un environnement universitaire plutôt familial.**

*« Trois mois après la fin de mon master, je ne savais pas vraiment ce que je voulais faire. Je n'avais pas prospecté plus que ça... Puis j'ai participé à une soirée des anciens de ma Faculté, à laquelle participaient d'anciens profs qui m'ont signalé qu'un poste d'assistante allait se libérer. L'idée d'enseigner me plaisait et j'étais contente de retrouver un environnement familial. Rapidement, on me propose un doctorat qui pourrait avoir des applications très concrètes, ce qui m'intéressait aussi. Je me disais que si cette histoire de doctorat ne marchait pas, j'aurais ça sur mon CV avec une légitimité pour postuler dans certaines entreprises. **Le titre de docteur, je n'y tenais pas absolument**, je voyais ça comme un bonus, comme un tremplin vers un autre boulot. » (Doctorante)*

*« J'avais travaillé dans une boîte où je ne me plaisais pas et j'ai eu cette opportunité de travailler à l'Université [****] comme assistante. La condition était de commencer un doctorat et on me proposait un sujet intéressant. Je trouvais bien de pouvoir approfondir une expertise, aller plus loin dans la technique et la science. En plus, on m'a clairement dit que le but était que je remplace, à terme, un chargé de recherche qui allait partir à la retraite quelques années plus tard. » (Doctorante)*

« La Faculté a lancé un appel pour un très gros projet, plus de dix doctorants. Je ne cherchais pas du tout à faire une thèse mais le projet en lui-même m'intéressait beaucoup. J'ai postulé et pendant l'entretien d'embauche, on m'a demandé ma

⁵ En Fédération Wallonie-Bruxelles, le salaire mensuel net d'une doctorante ou d'un doctorant avoisine les 2.000€.



motivation à faire une thèse. J'ai été claire : ça ne m'intéressait pas plus que ça ! Du coup, j'ai été étonnée d'avoir été sélectionnée (rires). Pourquoi ils m'ont engagée ? Ils ont dit que mon profil correspondait bien au projet. En fait, le côté appliqué de la recherche m'intéressait mais de là à en écrire une thèse... Finalement, je me suis lancée, **je me suis dit que ça serait sympa. Voilà comment j'ai commencé.**» (Doctorante)

Contrairement aux premières personnes citées dans cette section, le doctorat ne faisait ici clairement pas partie d'un projet personnel et professionnel prédéfini. Il n'a pas pour autant été pris à la légère par ces doctorantes mais le point de départ du processus doctoral relevait bien de l'opportunité d'emploi, davantage que d'une passion pour la recherche scientifique et de la volonté inébranlable de poursuivre une carrière académique.

Le doctorat : un projet personnel et professionnel mûrement réfléchi ?

Le fait de « s'approprier la thèse » et d'y trouver du sens ne se produit pas forcément dès le début du doctorat et peut émerger en cours de route. Alors que le bon ou mauvais déroulement du doctorat n'est jamais totalement prévisible et qu'une période de quelques années laisse un temps relatif pour prendre ses marques et répondre aux attentes, est-il vraiment nécessaire de faire montre d'une motivation à toute épreuve pour être accepté à l'inscription ? Si la motivation à faire une thèse leur tient à cœur, comme nous le verrons plus loin, **les visions des promoteurs et promotrices rencontrées divergent sur ce critère de recrutement, sur le statut à accorder au doctorat et sur les objectifs de carrière poursuivis** : faut-il avoir un plan de carrière dès le départ, à l'université ou en dehors ? En tout cas, plusieurs déclarent notamment prévenir du peu de perspectives à long terme à l'université. Le doctorat n'est-il dès lors appelé qu'à représenter une « parenthèse » dans la carrière professionnelle ? Pourtant, certaines personnes y voient encore majoritairement, en priorité, l'étape préalable à la poursuite d'une carrière académique.

« Avant, le parcours était plus linéaire, il était assez clair qu'on allait avoir un poste à l'université après la thèse. Aujourd'hui, je dis aux doctorants que la recherche est vraiment une parenthèse, une période pendant laquelle on peut faire ce qui nous intéresse, se consacrer à un sujet de recherche... Je pense que les étudiants doivent être conscients qu'il y a peu d'espoirs pour une carrière académique après la thèse, et que ça doit leur permettre de rebondir sur autre chose. Maintenant, s'ils veulent absolument faire une thèse, puis continuer à faire de la recherche après...je les soutiens. » (Promotrice)

« Il faut réfléchir à l'objectif qu'on veut donner à la thèse dans la société. C'est tout de même pour former les élites. Que ce soit dans le privé ou dans l'enseignement, la thèse est importante ! C'est important pour devenir cadre dans l'industrie, pour avoir des postes à responsabilités. » (Promotrice)

« Avant, je leur disais qu'une thèse allait aider à avoir un poste à l'université ou dans l'industrie. Maintenant, je leur dis de voir ces 3-4 ans comme une période d'épanouissement personnel et scientifique, dans laquelle ils vont prendre le temps de savoir ce qu'ils vont faire après. » (Promotrice)

« La valeur symbolique accordée à la thèse peut les amener à faire une thèse pour ce que je considère comme étant un mauvaise raison. **Faire une thèse pour le prestige** et se dire "je suis très intelligent, je vais faire une thèse" ; or, tu peux être très intelligent et ne pas être bon dans l'exercice de la thèse. Une thèse, ce n'est pas la suite des études. C'est clair qu'on préfère avoir des gens qui souhaitent avoir une carrière académique après, on sera plus en phase. Si le doctorant veut travailler ailleurs après, là où il n'aura pas nécessairement besoin d'une thèse. Là, on va avoir



quelqu'un qui peut vouloir arrêter à tout moment et vouloir faire une thèse pour le prestige. On a alors l'impression de ne pas être dans le même bateau. C'est beaucoup plus compliqué d'avoir un développement harmonieux avec des gens qui disent ne pas être sûrs que la carrière académique soit leur souhait. » (Promoteur)

Le promoteur cité ci-dessus évolue dans un domaine de SHS (lié aux Sciences économiques) où la thèse n'aurait, selon ses dires, pas de poids sur le marché du travail en dehors du milieu académique international, justifiant ainsi cette vision plutôt stricte.

Toutefois, cet extrait met en lumière la question du « prestige » de la thèse, précisément abordée par quatre doctorantes rencontrées. **Elles repensent a posteriori à ce prestige comme une « mauvaise raison » les ayant poussées vers le doctorat.** Tantôt comme une forme de revanche personnelle, tantôt en se rêvant comme une brillante intellectuelle interviewée sur France Culture, leurs témoignages font ressortir une sorte de culpabilisation de ne pas avoir correspondu au profil – réel ou imaginaire ? – de la recherche par amour désintéressé de la science.

*« Quand on m'a demandé de faire une thèse, je crois aussi que c'est l'égo qui a joué. **C'est flatteur. Être doctorante, être docteur...ça claque !** J'aurais dû y réfléchir à deux fois... » (Doctorante)*

« Mes parents ont peut-être influé sur le fait que je fasse une thèse... C'était très valorisant et j'avais l'impression de répondre à une espérance tacite de leur part. [...] Peut-être aussi que je m'étais dit qu'en commençant une thèse, j'allais pouvoir être la nouvelle penseuse de tel ou tel truc... J'avais cette vision romantique du doctorat, de se perdre dans les livres à la recherche du savoir... » (Doctorante)

« Pour moi, c'était clairement un défi. Je me disais : "waw, j'ai la chance, j'ai l'opportunité de faire un doctorat, j'ai été prise pour faire un doctorat !" C'est flatteur. En secondaire, je n'étais pas une bonne élève, j'ai raté mon année deux fois... À l'université, ça allait mieux mais c'était quand même une fierté par rapport à mon parcours, une sorte de revanche. » (Doctorante)

En résumé, les profils de notre échantillon représentent diverses situations rencontrées sur l'ensemble des doctorats en FWB, en ce qui concerne les motivations à entamer une recherche doctorale et les caractéristiques de parcours personnels et professionnels. Ces situations prennent place dans un **continuum allant de la passion pour la recherche scientifique et de la volonté de poursuivre une longue et fructueuse carrière académique, à un intérêt absent pour la réalisation d'une thèse sans pour autant priver la personne d'une opportunité d'emploi somme toute attrayante, avec un projet concret suffisamment stimulant.** Entre les deux, on retrouve des intensités différentes dans la recherche de financement, dans les encouragements formulés à commencer un doctorat, dans les objectifs plus ou moins poursuivis ou encore dans le statut social et professionnel accordé à la thèse.

1.2 Encadrer des futures candidates et candidats pour commencer un doctorat

Les doctorats peuvent débuter de plusieurs manières : le doctorant ou la doctorante qui souhaite se lancer dans un doctorat peut solliciter un promoteur ou une promotrice afin de



monter un projet et d'obtenir un financement⁶ ; le promoteur ou la promotrice a reçu en son nom un financement pour lequel un recrutement est nécessaire ; ou encore un recrutement « précoce » est réalisé en encourageant la soumission d'un dossier. Par ailleurs, la réalisation d'un doctorat sans source de financement dédiée est également une possibilité. Bien que n'ayant pas été rencontré par les doctorantes et doctorants de notre échantillon, ce cas de figure est bien présent dans chaque université et prête à débat parmi les académiques.

Recruter dans le cadre d'un financement reçu

Les promoteurs et promotrices rencontrent la plupart du temps ces cas de figure. Dans le cas où un financement a été obtenu, par exemple pour un projet ARC (Actions de Recherche Concertées) ou EOS-FNRS (Excellence Of Science), le recrutement est d'abord orienté vers les étudiantes et étudiants suivis lors du Master, principalement via l'encadrement du mémoire. Ces personnes sont connues et le promoteur ou la promotrice a déjà eu l'occasion de juger de leur potentiel. Il arrive que l'idée d'un doctorat ait déjà été discutée entre les deux parties et que l'opportunité d'un financement extérieur permette de concrétiser l'intérêt réciproque. « *Je ne proposerais pas une thèse à n'importe qui* », confirme une promotrice.

Cependant, l'offre et la demande ne se rejoignent pas toujours au sein d'une même université⁷ car l'attrait pour le doctorat est variable suivant les domaines de recherche. Alors que la recherche de financements demande parfois, selon plusieurs témoignages, un temps non négligeable dans la charge de travail des académiques, un recrutement compliqué n'arrange pas les choses. Au vu des discours tenus par les promoteurs et promotrices rencontrés, il semblerait que ces difficultés soient plus fréquentes dans certains domaines des SEN, alors que les SHS et SVS seraient plus « attractives » pour les étudiantes et étudiants terminant leurs études.

« Un jour, je me suis retrouvé avec un super financement...et je n'avais personne à mettre dessus ! On a finalement trouvé quelqu'un de tout à fait satisfaisant, mais c'était assez embêtant. » (Promoteur)

« Le problème avec les ingénieurs, c'est de trouver des doctorants. C'est un métier très professionnalisant, ils se dirigent plus directement vers l'entreprise dès la fin de leurs études. En plus, la valorisation du doctorat dans le monde industriel n'est pas énorme, ce n'est pas un atout particulier. » (Promotrice)

*« Dans mes bons étudiants qui auraient pu continuer, plusieurs m'ont clairement dit qu'ils préféreraient trouver du boulot, se marier... Ne pas se lancer dans la recherche parce que c'est trop compliqué. **Ils ont peur de l'incertitude du doctorat.** »* (Promotrice)

Selon une autre promotrice en SEN, il existe trois options lorsque l'on ne trouve pas une personne adéquate. *Primo*, laisser le poste vide : « *C'est difficile parce que le financement est perdu et ça ne nous fait pas une bonne publicité ! Mais c'est parfois préférable au fait*

⁶ Ou à tout le moins pour qu'un promoteur ou une promotrice soit désignée pour que la personne puisse être inscrite au doctorat dans l'université de son choix, dans le cas d'un doctorat réalisé sans source extérieure de financement.

⁷ À ce titre, le cas de l'Université Saint-Louis Bruxelles est particulier. L'institution proposant essentiellement un programme d'enseignement limité aux trois années de Bachelier, les étudiantes et étudiants se tournent vers une autre université pour leur Master. Pour les recruter en vue d'un doctorat par la suite, il est alors nécessaire de repérer les personnes au meilleur potentiel de recherche lors du Bachelier et d'ensuite suivre leur parcours et maintenir un lien avec l'Université Saint-Louis Bruxelles.



d'engager quelqu'un en qui on ne croit pas... ». Secundo, engager une personne qui ne remplit pas les critères de départ mais que l'on connaît et que l'on essayera de pousser à arriver au bout : « Soyons honnêtes : avoir un candidat moyen et lui faire réaliser une thèse, c'est tout à fait possible. Tout dépend de l'investissement que le promoteur va y mettre... Mais moi, je ne vois pas les choses comme ça ». Tertio, engager une personne que l'on ne connaît pas et prendre le risque qu'elle ne soit pas à la hauteur des attentes.

Des candidates et candidats proviennent d'autres universités de la FWB mais le recrutement peut également s'ouvrir à l'étranger, ce qui est positif pour l'internationalisation de la recherche mais amène son lot d'incertitudes. Dans le cadre de la coopération au développement, certains promoteurs et promotrices accueillent des personnes ayant été recommandées par des universités partenaires et/ou par des collègues en qui ils ont confiance. Lorsqu'il s'agit d'un recrutement ouvert, la situation est différente et le risque est jugé plus grand puisqu'il s'agit de personnes que l'on ne connaît pas personnellement et dont on connaît peu le contexte dont elles sont issues :

« Quand on ne connaît pas leur université, on n'a aucune idée de leur niveau réel et de la qualité de leur diplôme. Pour un postdoc, on peut regarder le CV, les publications mais pour un doctorant, on peut moins facilement préjuger de ses qualités de futur chercheur. » (Promotrice)

*« Les Chinois, par exemple, ont un travail de recherche assez conséquent pendant leur Master et on peut voir qu'ils ont déjà des bases, voire déjà des publications. Généralement, le recrutement fonctionne bien à mon niveau mais **on peut aussi faire des mauvais choix.** » (Promotrice)*

« J'ai recruté un doctorant d'Europe de l'Est en faisant un entretien par Skype. Or, c'est seulement sur le terrain qu'on voit ce qu'il vaut vraiment... Et là, ça s'avère un peu problématique maintenant qu'il est là. » (Promoteur)

L'un des promoteurs rencontrés explique être particulièrement impliqué dans le recrutement, allant jusqu'à des opérations de « séduction » de candidates ou candidats. Par exemple, lors d'un séjour dans une université à l'étranger, ce promoteur a pu rencontrer « le major de la promo », passer du temps avec lui et lui exposer le projet sur lequel il voulait travailler, un financement FSR allant être disponible quelques mois plus tard.

« L'étudiant n'était pas décidé car il avait une autre proposition – assez prestigieuse – donc on l'a invité à venir [dans notre université], pour qu'il voie physiquement la Faculté, qu'il sente un peu les choses. Il a pu participer à deux workshops doctoraux qui se tenaient à ce moment-là, on a discuté avec lui, il a pu voir les différents doctorants, les recherches en cours... Et au terme de la journée, il a dit que sa préférence allait à [notre université]. Donc voilà, c'est tout un processus... Là, ça s'est très bien terminé mais c'est toujours risqué parce que les gens n'acceptent pas toujours et ça représente beaucoup de temps, d'investissement. Ce temps n'est d'ailleurs pas forcément visible mais c'est nécessaire si on veut avoir des gens qui sont vraiment bons. En plus, la Belgique n'est pas forcément connue à l'extérieur. » (Promoteur)

Recevoir des sollicitations pour un encadrement

Au-delà de ce dernier exemple, vraisemblablement plus rare, de recrutement des doctorantes et doctorants, les promoteurs et promotrices sont aussi régulièrement sollicités par des personnes désireuses de se lancer dans l'aventure doctorale, soit avec un projet précis



en tête, correspondant (en principe) au domaine d'expertise de la personne encadrante, soit pour manifester plus simplement le désir de travailler dans la recherche scientifique, sur un sujet encore à discuter. « *Pour moitié chez moi, ce sont des gens qui ont un sujet et cherchent un promoteur. Si le sujet m'intéresse, je me lance* » (promotrice).

Si aucun financement (bourse ou poste d'assistantat) n'est justement disponible sur le moment ou qu'une bourse spécifique est visée, les deux parties s'attèlent alors habituellement à la préparation d'un dossier en vue d'obtenir une bourse doctorale. Bien entendu, les promoteurs et promotrices évaluent, avant d'accepter, la pertinence de la demande au regard de son champ d'expertise et du profil de la personne demandeuse. Certaines demandes sont dès lors refusées. C'est, entre autres, le cas pour des demandes provenant de l'étranger.

« Environ deux fois par semaine, j'ai une demande d'un étudiant étranger pour venir faire une thèse, souvent des demandes jetées comme une bouteille à la mer. Je vais être honnête, je ne réponds même pas, sauf pour quelques-unes qui sont un peu plus argumentées mais j'hésite même à répondre car c'est un peu leur donner de l'espoir alors qu'on a très peu de solutions concrètes à proposer. » (Promoteur)

« Il est difficile d'avoir des financements, surtout pour les étrangers. Il faut parfois pouvoir se vendre mais tout le monde n'est pas formaté pour cela. [...] Les grades sont importants aussi. Pourtant, certains étudiants brillants dans leurs études n'arrivent pas à terminer leur thèse tandis que d'autres, avec des notes moyennes pendant leurs études se sont révélés dans la recherche parce qu'ils étaient passionnés par ça. Je refuse parfois parce que, pour un étudiant africain qui débarque sans soutien familial et sans revenus, avec peu de chances de décrocher une bourse, c'est plutôt lui rendre service que de lui conseiller de trouver un autre travail. S'il vient et qu'il n'a pas de financement, il devra quand même travailler sur le côté pour financer son doctorat mais c'est très difficile à vivre. » (Promotrice)

Un doctorat doit-il être obligatoirement financé ?

Dans les entretiens, la question du financement du doctorat est apparue comme centrale dans le démarrage du processus doctoral. Si tous les promoteurs et promotrices s'accordent pour voir l'obtention d'un financement pour quatre ans comme préférable, les avis sont bien plus partagés quant à la possibilité pour une doctorante ou un doctorant de réaliser son doctorat sans financement, tant les risques de ne pas parvenir à une issue positive seraient plus élevés.

Doit-on pour autant interdire cette possibilité ? Les opinions divergent. Pour les uns, le financement est la première des conditions pour commencer un doctorat et jamais ils n'accepteraient de fournir un encadrement dans pareille situation :

« Les thèses non financées, on n'accepte pas ça. Je trouve que c'est inacceptable pour la personne elle-même. En plus, ça peut créer des malaises dans l'équipe, les doctorants vont se comparer, etc. » (Promotrice)

« Je ne trouve pas sain de laisser des jeunes se mettre en difficulté financière, d'être au chômage... Pour moi, faire une thèse ou de la recherche, c'est un métier qui doit être rémunéré. Et puis si on n'a pas obtenu un financement, c'est peut-être qu'on n'était pas fait pour, et il faut faire autre chose. » (Promotrice)

« Quand on voit des thèses en philo, par exemple, sans financement, sans bureau... Le doctorat amène toujours au moins un peu de stress et là, ça doit être encore plus stressant ! Ici, ils ont le matériel, le salaire, la disponibilité des encadrants... [...] On ne devrait pas autoriser un promoteur à encadrer une thèse



sans avoir de financement assuré, sauf si le doctorant vient avec des fonds propres. »
(Promoteur)

Pour les autres, « l'autofinancement » relève d'un choix strictement personnel et, au-delà « des pensionnés qui veulent faire une thèse pour le plaisir », certaines situations professionnelles justifieraient pleinement que des thèses sans financement puissent être menées, comme des individus dont le sujet de thèse est lié à l'activité professionnelle.

« J'ai eu des doctorants qui faisaient une thèse à côté de leur boulot, parce que ça les passionnait. Si la thèse est en lien avec leur travail direct, c'est évidemment plus facile. J'ai par exemple eu une doctorante qui travaillait dans le secteur social et a fait sa thèse sur un public-cible qu'elle rencontrait quotidiennement. Elle a très bien fait ça. » (Promoteur)

*« **Je reste attachée à ce que l'on maintienne la possibilité de faire une thèse en freelance**, car il existe une série de personnes n'ayant pas envie de rentrer dans ce moule qui est assez compétitif, tout en ayant envie de rester actives dans la recherche, de rencontrer d'autres personnes, de présenter leurs travaux, de rester dans une sorte de cadre malgré tout. Pour elles, c'est un enrichissement personnel mais aussi professionnel, ça vient souvent enrichir l'activité professionnelle qu'elles ont sur le côté. [...] On sait que les financements sont et seront très peu nombreux, mais je n'ai pas envie de dissuader les bonnes volontés et de n'accepter d'encadrer que des doctorants qui sont financés. Toutefois, je n'accepte pas non plus d'encadrer des gens que je vois une fois par an, qui me disent avoir fait deux-trois choses, et dont la thèse va durer 20 ans. Ça, je ne veux pas. »* (Promotrice)

Chaque promoteur ou promotrice garde donc ses propres critères et aucune sollicitation n'est acceptée sans que la situation ne soit évaluée. Sur le principe, l'option est envisageable mais certaines limites doivent être respectées, comme l'affirme cette promotrice à propos d'étudiants étrangers, notamment africains, qu'elle côtoie régulièrement :

« Avoir un financement est très important dans la mesure où la vie du doctorant est beaucoup plus simple. J'ai vu beaucoup d'étudiants débarquer en Belgique avec un budget de 200€ par mois. Au Cameroun, ça va mais ici, c'est ingérable ! J'arrive à leur dire non, même si c'est dur. Dernièrement, j'en ai refusé un qui l'a mal pris mais j'ai essayé de lui expliquer au mieux ma décision [...]. J'en ai un autre venant du Congo que je viens d'accepter : je l'ai fait parce qu'il a de la famille, il a un soutien familial et les conditions sont là s'il veut vraiment le faire. » (Promotrice)

Des oppositions entre domaines de recherche pourraient expliquer en partie cette différence de vision au sein de notre échantillon. La réalité concrète et quotidienne d'un doctorat est pour le moins variable. En effet, pour certaines disciplines (davantage en SEN et SVS), le travail s'accomplit davantage en laboratoire, à l'aide de matériels spécifiques pour effectuer des manipulations, analyses, etc. Ce matériel a un coût, l'accès aux produits et aux outils peut être limité et une différence de statut entre les scientifiques peut créer des tensions au sein des laboratoires. Pour d'autres disciplines (davantage en SHS), l'accès aux sources et aux publics-cibles est globalement différent : consulter des documents écrits dans des bibliothèques ou des archives et réaliser du travail « de terrain » pour étudier des phénomènes sociaux n'ont pas les mêmes implications en termes de moyens matériels voire de présentiel.

On peut dès lors imaginer que les thèses sans financement sont perçues différemment en fonction des domaines de recherche. Il en revient au promoteur ou à la promotrice de juger du bien-fondé de cette possibilité, d'accepter ou de refuser le rôle d'encadrement d'un tel



doctorat et de veiller à ce que le doctorant ou la doctorante puisse mener à bien, dans les meilleures conditions possibles, son projet.

1.3 Des attentes mutuelles : quelles visions du doctorat au moment de le commencer ?

L'interruption (volontaire ou non) du doctorat peut être vue comme étant liée à une inadéquation entre les attentes initiales et l'expérience doctorale qui a suivi. Les doctorantes et doctorants interrogés ont principalement évoqué leurs attentes initiales en expliquant directement les raisons pour lesquelles elles n'avaient pas été rencontrées, ce qui sera développé dans la seconde partie de ce rapport. Leurs entretiens étant forcément moins centrés sur une expérience unique et personnelle du processus doctoral, les promoteurs et promotrices ont davantage pu faire part de leurs propres attentes au moment du début du doctorat, ainsi que de leurs perceptions de leur propre rôle.

Lorsque les personnes concernées s'expriment à ce sujet, elles ne se situent pas toutes sur la même échelle d'expérience, d'autant plus dans notre échantillon. Les doctorantes et doctorants évoquent avant tout leur expérience personnelle, presque viscérale, dans des témoignages plus biographiques, alors que les promoteurs et promotrices abordent leur rôle selon une vue plus globale du processus doctoral, de leur encadrement de plusieurs thèses réalisées par des individus toujours différents.

Néanmoins, les discours des différentes parties prenantes – si l'on ne tient pas compte du fait que l'on parle essentiellement d'expériences doctorales non achevées – semblent s'accorder sur **l'importance de l'autonomie du travail du doctorant ou de la doctorante, prenant place dans un cadre fourni par le promoteur ou la promotrice.**

Les attentes des doctorantes et doctorants : une autonomie cadrée

Les propos recueillis par nos soins s'inscrivent dans la même lignée que ceux relayés dans la littérature évoquée dans l'introduction générale. Les jeunes chercheurs et chercheuses font part de leur désir d'autonomie et de liberté dans le travail tout en disant attendre d'être suffisamment « cadrés » dans ce processus, de pouvoir compter sur le soutien et la disponibilité de leur promoteur ou promotrice, d'une guidance. Certains ont aussi précisé s'attendre à être stimulés intellectuellement par leur responsable.

« Je me voyais comme étant stimulé en permanence. Je trouvais ça excitant de mettre ma curiosité et mes compétences au service de la recherche. »
(Doctorant)

*« Je voulais un **travail de recherche autonome avec de la satisfaction intellectuelle**. J'attendais d'être avec quelqu'un qui puisse me proposer de nouvelles idées, me dire quand je me trompe, m'aider à développer mon sens critique... Tout ça n'est pas tout à fait arrivé comme je l'espérais. Enfin sauf le travail de recherche autonome, pour ça j'ai été servie (rires) ! »* (Doctorante)

*« **Je pensais que ça allait être beaucoup plus encadré**. C'est vrai que la recherche, c'est aussi être autonome, mais je ne réalisais pas à quel point à l'époque... »* (Doctorante)

« J'étais réellement enthousiaste parce que je pensais que le processus allait être fait en co-construction, même si je faisais le gros du boulot, qu'il y aurait une émulation grâce aux échanges qu'on aurait, que j'allais rencontrer des gens



intéressants... Et je me suis retrouvée dans un bunker, parquée toute seule, avec des encadrants qui n'étaient pas du tout intéressés de discuter avec moi. Je m'attendais à beaucoup de temps seule, à beaucoup de lecture, mais que ça allait être un minimum encadré, partagé. » (Doctorante)

Les attentes des promoteurs et promotrices : motivation, rigueur et engagement

Du côté des promoteurs et promotrices interrogées, les attentes par rapport aux nouvelles recrues sont principalement de l'ordre de l'engagement, de la motivation, de l'investissement dans la recherche doctorale. Il s'agirait idéalement d'être proactif, passionné, voire d'être capable de « ne pas compter ses heures ». Le profil attendu doit comporter des qualités telles que la rigueur dans le travail et l'honnêteté intellectuelle, ainsi que de la franchise dans les relations interpersonnelles. Pouvoir s'exprimer sur les problèmes rencontrés permettrait de créer une relation de confiance et de trouver plus facilement des solutions, ensemble, pour surmonter les obstacles.

« Il faut de la motivation, avant tout. De l'enthousiasme, une curiosité d'apprendre, même pour aller voir dans d'autres labos, auprès d'autres chercheurs ce qui s'y passe. Et puis de la rigueur scientifique : c'est très important pour les manip, pour l'analyse statistique...il ne faut rien oublier ! » (Promotrice)

« **Ce qui m'importe le plus, c'est qu'ils soient passionnés.** Je suis toujours un peu déçu quand il y en a qui ne se passionnent pas. » (Promoteur)

« J'ai des critères un peu "ouvriéristes", c'est-à-dire que j'aime voir leur engagement enthousiaste dans la recherche, leur capacité à "mouiller le maillot". » (Promoteur)

« J'attends surtout de la rigueur. Pour moi, c'est le point le plus important, tant dans le développement de la méthodologie que dans la mise en œuvre de cette méthodologie et l'interprétation des résultats. C'est le plus important et ça va de pair avec un apprentissage correct de la méthodologie scientifique, de l'honnêteté scientifique. » (Promotrice)

« J'attends d'eux qu'ils terminent leur thèse, c'est le plus important. Et qu'ils sortent l'un ou l'autre papier... Il ne faut pas oublier que c'est ça qui maintient le labo en vie. » (Promoteur)

Rôle de la personne encadrante : un cadre d'autonomie

Lorsqu'on les interroge sur leur rôle de promoteur ou promotrice, la notion d'autonomie dans le doctorat n'est jamais très éloignée. Celle-ci est appréhendée, dans leurs discours, de trois façons – ou plutôt trois orientations, ces visions se chevauchant parfois – par les personnes rencontrées : tout d'abord, **l'autonomie semble perçue comme un prérequis de la posture du doctorant ou de la doctorante**. Le promoteur ou la promotrice n'est alors qu'un appui éventuel et sa posture est plutôt de ne pas interférer dans un processus doctoral qui ne lui appartient pas.

« J'ai moi-même vécu un encadrement laissant énormément de liberté et d'initiative et j'en suis très reconnaissante. La thèse, c'est son propre bébé que l'on crée et je souhaite le permettre autant que possible à mes doctorants. » (Promotrice)

« Mon rôle est de permettre à un chercheur de travailler sur ce qui l'intéresse et l'amuse. [...] **Je ne suis directif en rien.** Je trouve que le chercheur doit être indépendant et on lui fait confiance. Ils sont grands, majeurs et vaccinés. Mon rôle est d'être à la disposition de celui qui veut faire une thèse...et qui veut la faire bien. » (Promoteur)



Ensuite, nous retrouvons des promoteurs ou promotrices se décrivant davantage dans un rôle de guidance, d'accompagnement, de soutien scientifique, d'aide à la structuration de la thèse, d'orientation vers les colloques, revues ou réseaux les plus appropriés. En d'autres termes, il s'agit de poser un cadre dans le processus doctoral et d'y rester attentif durant toute sa durée, dans une véritable optique de formation devant amener les doctorantes et doctorants à l'autonomie, à terme.

*« Le rôle de promotrice consiste à permettre au chercheur ou à la chercheuse de choisir son sujet – c'est important – et de se former à la recherche. Cela doit à la fois rester dans mon domaine d'expertise et dans le sillon de ce qui est le choix de la personne. **C'est un soutien à un cheminement dans le processus.** Je dois les aider à construire leur processus, à les former à la recherche et à leur fixer des exigences. »* (Promotrice)

« C'est d'abord un rôle où l'on aide à identifier et construire un sujet, où l'on peut apporter un accompagnement scientifique. Ensuite, c'est surtout un suivi du travail de recherche et de sa valorisation. Autrement dit, quand on commence à avoir des résultats, il s'agit de réfléchir à une logique de publications, de présentations des résultats à d'autres chercheurs et donc de pousser le doctorant à confronter ses résultats lors de colloques ». (Promoteur)

« La thèse est une sorte de pièce montée, avec une architecture. En tant que promoteur, on a une bonne extériorité pour conseiller dans la structuration du texte, suggérer, proposer. » (Promoteur)

*« Au niveau de la recherche, les doctorants ont les qualifications mais ne sont pas encore mûrs pour faire le travail, l'analyser, le structurer, le présenter, mettre en place des stratégies... Mon but est surtout d'**amener la personne à l'autonomie**, dans une optique de formation. »* (Promotrice)

Enfin, plusieurs promoteurs et promotrices orientent davantage leur discours à propos de leur rôle sur la variabilité des situations, la diversité des profils et donc la nécessité d'une adaptation toujours renouvelée. Leur rôle est alors plus ou moins actif selon les cas.

*« Avec la maturité au fil du temps, je respecte beaucoup la personnalité des gens. Pour moi, il est inconcevable que tout le monde puisse et doive avoir le même parcours. Dès lors, **j'essaye de tirer parti, au mieux, des gens.** Certains sont très créatifs, fourmillent d'idées et je dois simplement veiller à ce qu'ils ne sortent pas trop du cadre ; au contraire, d'autres ont terriblement besoins d'être coachés, rassurés. »* (Promotrice)

« C'est très différent d'un cas à l'autre car ils n'ont pas les mêmes besoins. Pour certaines thèses, je mets les mains dans le cambouis ». (Promotrice)

Par ailleurs, au-delà du volet professionnel, le rôle des promoteurs et promotrices se jouerait également sur le volet personnel, dans une **fonction de « coach » où le soutien moral occupe une place prépondérante**. Le doctorat étant un parcours difficile, les personnes rencontrées se disent aussi présentes pour encourager, rassurer, remotiver.

*« On me dit souvent que je suis comme une "coach". Pour moi, **le rôle de promotrice est avant tout une expérience humaine**, avec des gens que je choisis ou que j'accepte parce que j'ai confiance en eux, parce qu'on partage une manière de voir similaire. »* (Promotrice)

« C'est un peu un rôle de coaching aussi, un soutien moral est à faire. Dans un doctorat, on passe tous par des moments compliqués, où on a l'impression de stagner, où on se sent dans une impasse. Le promoteur doit pouvoir donner une



impulsion pour que l'on réfléchisse ensemble aux solutions à mettre en place. Il doit aussi expliquer qu'il est lui-même passé par ce genre de période de doute.»
(Promotrice)

« Je suis là aussi pour être rassurant. Lors de sa soutenance, une doctorante m'a remercié en me disant qu'elle avait bien compris que si moi je ne m'inquiétais pas, c'est qu'elle ne devait pas s'inquiéter non plus. C'est un bon indicateur. »
(Promoteur)

1.4 Les conditions d'accueil, matérielles et humaines

Pour deux des promoteurs rencontrés, leur rôle doit aussi être celui de **mettre le doctorant ou la doctorante dans les conditions nécessaires dès le début du doctorat**, et pas uniquement en garantissant un financement complet pour quatre ans.

« Il faut les mettre dans de bonnes conditions et commencer par leur fournir le matériel nécessaire. N'importe quel doctorant qui arrive dans mon labo a droit à son bureau, son Mac, de l'argent pour aller à des colloques... » (Promoteur)

« En France, certains sont très mal lotis, on leur donne un coin de table et c'est tout... Engager quelqu'un sans pouvoir subvenir à ça, ce n'est pas responsable. »
(Promotrice)

Lors de l'entrée en fonction effective du doctorant ou de la doctorante, les conditions d'accueil participent directement à l'environnement professionnel dans lequel va se dérouler concrètement le doctorat. À ce titre, l'aspect matériel (avoir un bureau attitré, un ordinateur de fonction...) a été souligné autant que l'aspect humain (être accueilli par son promoteur ou sa promotrice, être présenté à l'équipe) pour caractériser ce qui relèverait, pour les personnes rencontrées, d'un accueil positif.

Cependant, comme ce sera le cas pour de nombreux aspects du processus doctoral dans le cadre de ce rapport, ces principes ne sont visiblement pas généralisés, en témoignent les expériences de plusieurs doctorantes et doctorants ayant rapporté que, dès les premiers jours de leur entrée en fonction, leur doctorat ne se présentait pas sous les meilleurs auspices. Promoteur absent pour plusieurs mois, pas de matériel à disposition, pas de présentation à l'équipe, flou dans le travail concret à réaliser...autant d'éléments dont ces personnes se remémorent pour illustrer un sentiment récurrent *a posteriori* : « **déjà au début, c'était mal parti...** ».

« Quand je suis arrivée le premier jour, je n'avais pas une feuille, pas un bic, pas d'ordinateur. Du coup...je suis rentrée chez moi. C'était un peu bizarre. Je n'ai finalement jamais eu d'ordinateur, j'ai utilisé le mien. Je crois que j'aurais pu en avoir un mais ça allait coûter trop d'argent et il m'en fallait pour aller dans les colloques. [...] Dans n'importe quel travail, normalement, on te donne les outils nécessaires pour travailler. Ici, ce n'était clairement pas le cas. » (Doctorante)

*« **Déjà au début, c'était mal parti...** J'avais un promoteur et un copromoteur mais leurs rôles n'étaient pas très clairs parce que mon promoteur considérait que c'était mon copromoteur le spécialiste du sujet et que j'allais pouvoir beaucoup échanger avec lui, mais mon copromoteur considérait qu'il n'était pas mon promoteur et qu'il était déjà assez débordé. En plus, je n'étais rattachée à aucun des deux services, je ne connaissais même pas le nom de mes "collègues". On m'a mise dans un bureau, qui devait être temporaire mais qui est devenu définitif, à un autre étage. Je n'avais pas vraiment de chaise de bureau, simplement une sorte de chaise*



bizarre en fer et en plastique, que quelqu'un avait laissé là... On ne m'a pas montré les fournitures, je les ai achetées moi-même puis je me suis fait taper sur les doigts parce que je n'avais pas le droit de les faire rentrer en frais de fonctionnement. Je n'ai pas eu d'ordinateur tout de suite... Voilà. » (Doctorante)

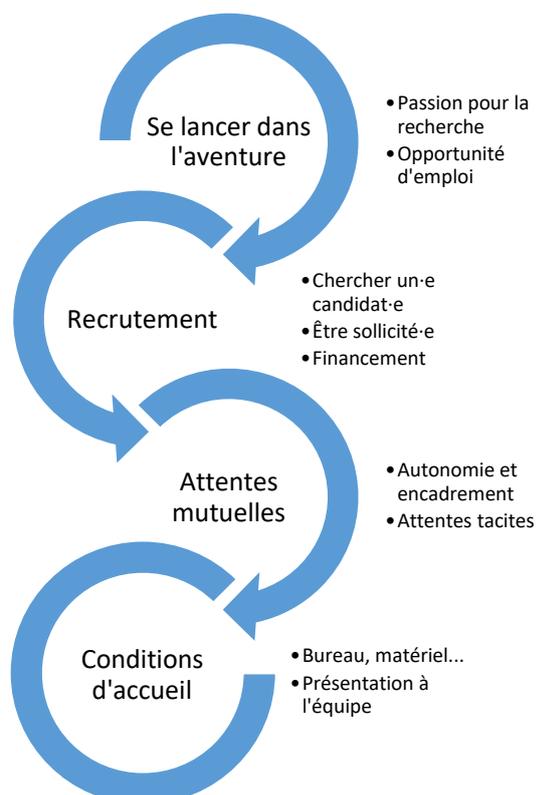
Plusieurs témoignages ont mis en avant des conditions jugées inconfortables, dans lesquelles une partie des doctorantes et doctorants sont amenés à débiter leur nouvel emploi (et parfois même leur premier). Les personnes interrogées ont ressenti cela – sur le moment ou bien souvent par après – comme une forme de manque de respect à leur égard, percevant ces éléments comme n'étant évidemment pas la cause de leur arrêt du doctorat mais comme l'un des premiers grains de sable d'une mécanique qui finira, tôt ou tard, par s'enrayer.

Conclusion

Cette première partie proposait une mise en contexte du doctorat et des expériences d'interruption du doctorat vécues par les doctorantes et doctorants rencontrés, au travers de leurs discours et de ceux de promoteurs et promotrices de thèse. Sous l'angle du non achèvement du doctorat, se pencher sur sa phase initiale a permis de distinguer une série d'éléments composant les bases du processus doctoral concret à venir et de souligner les différents facteurs de « risque » qui y sont inhérents.

La motivation à faire un doctorat n'est pas que l'apanage des passionnés de la recherche scientifique. **Si la passion pour la recherche et l'envie de relever un défi intellectuel sont toujours des motivations très récurrentes, elles ne sont plus forcément prédominantes.** En effet, un intérêt minimum pour l'activité de recherche est toujours présent mais le doctorat

Figure 1 : les conditions initiales du doctorat



peut désormais être aussi perçu comme une opportunité d'emploi parmi d'autres.

Nous avons également pu voir que **le recrutement est idéalement réalisé avec des personnes déjà connues** – provenant de la même université, avec un mémoire encadré par le futur promoteur ou la future promotrice – , dont on évalue positivement le potentiel et à qui l'on peut garantir un financement complet sur quatre ans. **Le fait d'être financé apparaît comme clairement préférable** – et est parfois, mais pas toujours, présenté comme une condition *sine qua non* pour débiter un doctorat.

Les attentes des uns et des autres à l'entame du doctorat et le **rôle du promoteur ou de la promotrice** ont aussi été abordés, laissant apparaître dans les discours une **relative homogénéité dans la manière d'envisager la fonction** : la personne encadrante développe ou laisse l'autonomie à la personne encadrée ou se positionne, de



façon plus ou moins marquée selon les individus, comme soutien, ressource, garante du cadre et du bon déroulement du processus.

Enfin, les **conditions d'accueil** des doctorantes et doctorants lors de leur entrée en fonction effective apparaissent, selon certaines personnes rencontrées, comme des **indicateurs du fonctionnement d'un environnement professionnel** qui s'avèrera par la suite, dans leurs cas, insuffisant.

De cette phase initiale, il ressort une forme de « profil idéal » du doctorant ou de la doctorante. D'une part, il s'agit d'une personne s'étant fait remarquer par son promoteur ou sa promotrice pour ses qualités lors de son master, ayant un financement disponible et manifestant de la passion à l'égard de la recherche scientifique. Or, nous avons pu constater que l'ensemble des profils et des situations rencontrées dépassent largement cet idéal, avec différentes caractéristiques considérées comme potentiellement « à risque » : une absence de motivation particulière pour le diplôme de doctorat, plutôt vu comme une opportunité d'emploi ; une difficulté à trouver une candidate ou un candidat et devoir éventuellement recruter une personne que l'on ne connaît pas ; faire un doctorat sans financement ; etc. Ces facteurs, bien qu'ils n'empêchent pas que le processus soit mené à terme, font-ils pour autant l'objet d'une attention particulière par la suite, dans le déroulement du doctorat ?

D'autre part, les attentes des promoteurs et promotrices font la part belle à la passion pour la recherche, l'enthousiasme, la rigueur et la capacité à travailler en autonomie tout en n'hésitant pas à s'exprimer franchement sur les problèmes rencontrés. À cela, les doctorantes et doctorants ne semblent pas poser beaucoup d'objections puisqu'ils attendent de la liberté dans le travail tout en ayant le soutien de la personne encadrante si nécessaire. Mais que recouvrent concrètement ces attentes ? Que signifie l'autonomie dans le travail doctoral ? Compte tenu des spécificités des différents profils de doctorantes et doctorants, tous sont-ils à même de relever les défis propres au doctorat ? Comment les protagonistes vont-ils tenter de gérer et réduire les incertitudes de départ ? Les discours sur l'autonomie ne risquent-ils pas d'empêcher l'expression de problèmes rencontrés durant le processus ? **À ce stade, ces questions apparaissent essentiellement comme étant tacites, peu discutées à l'entame du doctorat.**

La deuxième partie de ce rapport de recherche s'attèlera à montrer que c'est notamment dans la concrétisation de ces attentes tacites que vont se compliquer les différentes expériences doctorales qui nous ont été relatées, et que vont se développer progressivement les obstacles au bon déroulement du doctorat.



2. LE DÉROULEMENT DU DOCTORAT : UNE QUESTION D'ÉQUILIBRE(S) ?

Cette seconde partie s'attache à décrire les expériences vécues par les personnes rencontrées et à détailler les éléments pouvant participer plus ou moins directement au non-achèvement du processus doctoral. Nous verrons que le déroulement du doctorat est largement lié à la poursuite d'un ou de plusieurs équilibres, mettant à nouveau à l'avant-plan **l'importance du fonctionnement du binôme personne encadrée/personne encadrante** et les **interrogations autour de la notion d'autonomie** entourant la recherche doctorale.

Les personnes rencontrées détailleront leurs expériences personnelles et leurs réflexions sur la difficulté de situer les limites entre la responsabilité individuelle et le besoin de soutien en cas de problème, et de gérer les incertitudes qui en découlent. Jusqu'où va le rôle du promoteur ou de la promotrice ? L'investissement des différentes parties est-il jugé suffisant pour entrevoir une issue positive au processus doctoral ? Les personnes encadrantes sont-elles disponibles pour assurer l'encadrement et les personnes encadrées osent-elles faire part de leurs besoins d'aide ? La maternité est-elle perçue comme un obstacle à l'achèvement du doctorat ?

Nous verrons également que les personnes rencontrées ont davantage insisté sur les déséquilibres qu'elles ont vécus et, dans certains cas, sur l'impossibilité à leurs yeux de parvenir à un équilibre général satisfaisant, les freins indépendants de leur volonté étant jugés trop importants pour qu'elles se sentent capables de mener à bien leur doctorat.

2.1 L'équilibre face à l'autonomie dans la recherche doctorale

Comme nous l'avons abordé plus haut, les doctorantes et doctorants de notre échantillon attendaient généralement d'évoluer dans une certaine autonomie tout en bénéficiant d'un « cadre » et d'un soutien de la part de leur promoteur ou promotrice. Cet équilibre fût cependant difficile à atteindre et à maintenir, surtout lorsque cette notion d'autonomie ne prend appui que sur quelques discours des protagonistes et sur des attentes souvent tacites.

Laisser l'autonomie pour éviter de tomber dans le contrôle : un choix « pédagogique » ?

Durant les entretiens, nous avons demandé aux personnes interrogées de décrire le fonctionnement du doctorat, en ce qui les concerne, en termes de fréquence et de qualité des échanges liés à l'état d'avancement du processus. Certaines doctorantes et doctorants ont rapporté des échanges quasiment inexistantes avec leur responsable au sujet de leur recherche doctorale, qu'il s'agisse, comme dans les deux extraits ci-dessous, d'un état de fait pleinement accepté ou plutôt subi.

*« Mon promoteur avait pour principe que, si on a besoin de lui, il est là ; si on n'en a pas besoin, il ne s'en mêle pas. C'était une manière de nous laisser pleinement libre. Ça n'a pas du tout marché avec moi parce que je suis quelqu'un qui ne va pas du tout aller demander de l'aide. J'ai tendance à croire que je peux très bien me débrouiller toute seule mais il se trouve que ce n'était pas vraiment le cas concernant le doctorat. Ce qui fait que, **pendant mes quatre années, on a eu deux réunions consacrées à ma thèse**, dont une avec le comité de thèse. » (Doctorante)*



« Mon promoteur passait dans le labo une fois par semaine environ. Un bonjour par semaine, c'est un peu léger au niveau du suivi de la recherche. Sinon, j'avais droit à deux réunions de suivi par an, à ma demande. Et encore, c'est parce que j'étais proactive car pour mes collègues c'était plutôt une réunion tous les deux ans ! » (Doctorante)

Au vu des témoignages des promoteurs et promotrices rencontrées, ce style d'encadrement laissant une grande place à l'autonomie dans la recherche doctorale peut être considéré comme un choix « pédagogique ». En effet, dans cette optique, il s'agit d'offrir une grande autonomie aux jeunes chercheurs et chercheuses pour ne pas tenir un rôle de « flicage », ne pas tomber dans un contrôle qui ne s'apparenterait, comme le soutient un promoteur, qu'à une « infantilisation », et de miser sur une approche de . La liberté est dès lors laissée à la doctorante ou au doctorant de solliciter la personne encadrante en fonction de ses besoins.

« J'ai eu de tout : du doctorant que je voyais une fois toutes les lunes à celui qui voulait que je relise toutes ses pages. Je n'ai jamais rien forcé, je me suis toujours adapté. C'est une question de caractère. Si j'en vois un vraiment en perdition, je le contacterai alors, oui... [...] **Moi, je crois que je ne forme pas le doctorant : il se forme tout seul.** Il lit des ouvrages, il rencontre des chercheurs et il s'adapte à la recherche scientifique. Dans le domaine qui est le mien, j'estime que la formation doctorale n'a aucun sens. La formation est donnée pendant les études de base, avec un cours d'initiation à la recherche puis le mémoire. Le reste, ça se fait sur le tas. Les règles de critique, ils les ont. S'ils doivent apprendre des langues supplémentaires, ils les apprennent et c'est tout. Pour moi, c'est du sur-encadrement et de l'infantilisation. » (Promoteur)

« Mon fonctionnement se base principalement sur l'apprentissage de l'autonomie par le doctorant. Dès qu'il me sollicite, j'essaye d'être disponible dans la semaine ou les quinze jours qui suivent pour le recevoir. **Ce n'est pas moi qui vais vers lui, j'estime que ça fait partie de son apprentissage de l'autonomie.** Sauf évidemment si je n'ai plus du tout de nouvelles et que ça commence à faire longtemps, je vais quand même me renseigner pour voir où il en est, mais je ne veux pas faire de "flicage". » (Promotrice)

Ce mode de fonctionnement semble se baser sur deux conditions nécessaires : premièrement, que le doctorant ou la doctorante demande explicitement de l'aide en cas de besoin ; deuxièmement, que le promoteur ou la promotrice soit disponible pour cela. Si l'une de ces deux conditions n'est pas remplie, cela nuit indéniablement au bon déroulement du processus.

Réussir à demander de l'aide

Trois doctorantes et doctorants ont explicitement exprimé le fait qu'ils sentaient devoir être directement aptes à faire de la recherche, comme s'ils disposaient de toutes les compétences de recherche avant même de la commencer. **Selon eux, leur doctorat a débuté sans qu'ils bénéficient d'un apprentissage de ce nouveau métier.** Ils devaient alors se reposer sur leur seule expérience du mémoire de master. Dans leur cas, cette autonomie était plutôt un prérequis alors qu'elle aurait dû faire, à leurs yeux, l'objet d'un apprentissage et se développer progressivement au cours du processus.



« Il y a une tendance d'attendre du chercheur qu'il soit autonome dès le début. Je n'étais pas incompetent en matière d'autonomie en soi, mais c'est difficile de démarrer et de lancer son projet de recherche quand on n'a pas encore les idées, les contacts, l'expérience... Quand on a un cadre, l'autonomie est beaucoup plus facile à développer. » (Doctorant)

« On te lâche dans une perspective de recherche en attendant de toi de trouver le cadre et les limites de ce que tu veux faire. C'est un peu co-construit avec le promoteur mais ça manque de formation en début de thèse, par exemple. Les ressources utiles, les écueils à éviter...je ne connaissais rien de tout ça. » (Doctorant)

La disponibilité des personnes encadrantes est un enjeu important dans le déroulement du processus et, parmi les promoteurs et promotrices interrogées, la plupart a justement souligné cet aspect et leur volonté d'être disponible au mieux, malgré des emplois du temps très chargés. Seul un promoteur a reconnu rencontrer des difficultés par rapport à cela, soulignant le poids de la charge de travail auquel est confronté le personnel académique :

« La disponibilité, c'est quelque chose qui m'est souvent revenu... J'essaye de corriger ça, c'est assez compliqué : le problème à l'université est que dès qu'on récupère du temps, autre chose nous tombe dessus. Les doctorants en rigolent parfois aussi entre eux : ils savent bien que les promoteurs ne sont pas toujours disponibles. C'est dans tous les labos comme ça, et je pense que c'est l'une des raisons principales des abandons... » (Promoteur)

Le manque de disponibilité n'a pourtant été que très peu mentionné par les doctorantes et doctorants. Au contraire, plusieurs d'entre eux ont même rapporté des échanges plus ou moins réguliers avec leur promoteur ou promotrice, considérée comme disponible mais n'ayant parfois pas pour habitude de prendre l'initiative de provoquer un rendez-vous ou une discussion sur l'état d'avancement, de donner de l'impulsion à la recherche doctorale. Dans ces différents cas, même lorsque le promoteur ou la promotrice est perçue comme disponible et où les relations humaines sont jugées positives, ces doctorantes et doctorants ont déclaré avoir ressenti un manque dans l'encadrement. La rhétorique de l'autonomie, même lorsqu'elle est implicite, amène ici à ce que ces personnes n'osent pas demander de l'aide, n'osent pas prendre l'initiative de provoquer un rendez-vous, une discussion, avec pour conséquence de freiner leur avancement dans le processus doctoral.

« Mon promoteur n'aimerait pas que je dise ça...il a toujours répondu présent quand je le sollicitais, il m'encourageait...mais je ressentais un manque. L'autonomie était peut-être trop grande... Je crois que j'aurais aimé qu'on me dise : "dans deux mois, tu dois avoir écrit dix pages sur tel sujet", par exemple. On le lit, on discute, on avance... Il avait de l'expertise mais ses conseils étaient plutôt de l'ordre de la lecture de grands classiques de la littérature scientifique, on ne rentrait pas assez dans des analyses plus fines qui auraient pu mêler terrain et analyse, ou même dans de grands débats conceptuels passionnés ! » (Doctorante)

« Ma promotrice me voyait comme autonome mais ce n'est pas pour ça que je ne pouvais pas la solliciter. Seulement, ça devait venir de moi, il n'y avait pas de directives. On n'avait pas de rencontres régulières. À cause de ce manque de cadre, j'ai eu l'impression de n'avoir rien foutu à certains moments, sur la fin. » (Doctorante)

« Je voyais ma promotrice au moins une fois par mois, malgré son emploi du temps plus que chargé, et elle était toujours disponible si j'avais une question. Je n'ai pas du tout l'impression d'avoir manqué de cadre mais il m'aurait fallu un encadrement plus serré. Dans mon cas, il fallait au moins une réunion toutes les deux



semaines mais **j'aurais dû m'en rendre compte et le demander**. C'est une chose difficile parce qu'on ne nous forme pas à être doctorant, alors que c'est un vrai métier. » (Doctorant)

Cette inadéquation entre les besoins ressentis et la volonté de répondre aux attentes d'autonomie peut également être inconfortable pour les personnes encadrantes elles-mêmes.

« Le plus difficile, c'est de cerner les besoins d'encadrement du jeune chercheur, surtout s'il n'en parle pas. Pour ceux qui sont bien en route ça va, tout roule, mais pour les autres ce n'est pas évident. S'ils ne me disent pas qu'ils voudraient me voir plus souvent ou qu'ils ont besoin d'aide, je n'arrive pas toujours bien à cerner leurs attentes, leurs besoins. Je leur dis de se manifester en cas de besoin mais ils pensent peut-être qu'ils doivent se débrouiller et n'osent pas... Pour moi, c'est ça le plus compliqué. » (Promotrice)

Quand l'autonomie se transforme en solitude

L'expérience de l'une des doctorantes rencontrées illustre bien l'intégration du discours sur l'autonomie qui, poussée à son paroxysme, peut mener à une spirale négative de laquelle il est difficile de s'extirper. Forte de son expérience de mémoire avec le même promoteur, s'étant brillamment déroulé et en toute autonomie, elle ne voyait aucun inconvénient à ce que ce fonctionnement se prolonge dès l'entame de son doctorat.

Elle qualifie sa relation avec son promoteur de « très cordiale », décrivant celui-ci comme « un grand-père sympathique », « bienveillant », la laissant travailler dans son coin, ce qu'elle estimait positif pour son propre confort de travail. De son point de vue, l'entière responsabilité du fait de ne pas avoir terminé son doctorat n'en incomberait qu'à elle-même, dans la mesure où elle considère ne pas avoir réussi à répondre à des attentes n'ayant pourtant jamais été concrètement formulées :

« – C'est quelqu'un d'extrêmement gentil, et ça me faisait d'autant plus mal de voir que je ne correspondais pas à ce qu'il attendait.

– (Interviewer) Qu'est-ce qu'il attendait ?

– Je ne sais pas mais je n'avançais pas... Je culpabilisais par rapport à lui. C'était un peu "gamin" mais ça m'arrangeait de ne pas lui dire que ça n'allait pas. Il fallait déjà tout pour que je le reconnaisse moi-même...alors le lui dire...

– (Interviewer) Mais donc, qu'attendait-il concrètement ? "Que tu avances", mais ça voulait dire quoi pour toi... ?

– Que j'avance dans ma thèse, que ça se passe bien... Je ne sais pas.

– (Interviewer) A-t-il déjà formulé des attentes ?

– Non mais il en formulait à d'autres...

– (Interviewer) Il avait d'autres doctorants ?

– Non mais... Je crois que je projetais un peu ce qu'il pensait... Un promoteur, ça veut que ses étudiants réussissent, c'est normal. J'étais engagée pour faire une thèse donc à partir du moment où je ne faisais pas ma thèse, c'est que je brisais la confiance qu'il avait placée en moi. [...]

– (Interviewer) Pour toi, ton promoteur n'a pas de responsabilité dans tout cela ?

– **Même avec le recul, c'est clairement de ma faute si ça a mal tourné.** J'aurais dû tirer une sonnette d'alarme plus tôt, j'aurais dû faire une introspection plus tôt et me dire que ça n'allait pas. Après la deuxième année, j'aurais dû dire "stop" et arrêter. La seule chose où je lui en veux... Enfin non, je ne lui en veux pas... En tant que promoteur, il aurait dû...enfin, on m'a dit que, normalement, il fallait au moins



trois ou quatre rencontres par an, voire une fois par mois. C'est vrai que c'était quand même son boulot... » (Doctorante)

Ce n'est qu'au fil de l'entretien que cette doctorante dit prendre conscience de l'enlèvement progressif dans lequel elle s'est installée, malgré une autonomie qui lui semblait tout à fait logique et un sujet de recherche qu'elle avait choisi et qui lui plaisait. Au fil des mois, elle relate le développement d'un processus d'inertie dans son travail, couplé à une forte solitude socioprofessionnelle. En effet, seule doctorante de son service, elle se trouvait également seule dans son bureau et dans son couloir, à la Faculté. Alors qu'elle ira finalement jusqu'au bout de son contrat de quatre ans, elle raconte avoir « *probablement fait une dépression* » à partir de sa troisième année de doctorat.

« Maintenant, je crois qu'il me fallait peut-être des limites, des échéances, mais au départ je ne pensais pas en avoir besoin. J'avoue qu'à certaines périodes, je n'ai vraiment rien fait. Je me suis enlisée dans un processus d'inertie... Le rythme de la recherche ne me convenait pas mais j'ai mis quatre ans à m'en rendre compte. [...] Il y a des semaines où je venais au bureau avec des horaires normaux mais où je ne croisais absolument personne, ni mon promoteur, ni un autre doctorant. Être si seule, ça ne me convenait pas du tout ! À un moment, que je sois en train de glander sur Facebook ou de travailler, ça n'avait aucune importance pour personne. Je pouvais arriver à 11h ou ne pas venir du tout au bureau, ça n'avait aucune importance. Personne ne le voyait, personne ne s'en inquiétait. Je crois que ça a ruiné mon moral et ma manière de travailler. » (Doctorante)

2.2 L'équilibre face aux doutes et aux imprévus : entre la responsabilité individuelle et le besoin de soutien

Toutes les personnes rencontrées s'accordent sur le fait que le doctorat est un processus difficile, exigeant. Se focaliser sur un travail personnel *a priori* long de plusieurs années demande un engagement important et est inmanquablement composé de hauts et de bas. Que ce soit pour des problèmes professionnels ou extraprofessionnels, la gestion de l'incertitude et des moments de doutes représente un sérieux défi pour les doctorantes et doctorants, tout comme pour les promoteurs et promotrices qui les encadrent. Ces derniers se montrent d'ailleurs souvent perplexes quant à l'attitude à adopter, ce qui peut se résumer par l'interrogation suivante : « oui, il faut les soutenir, mais ne pourraient-ils pas faire plus d'efforts ? »

Problèmes « professionnels » : la difficulté de la persévérance

Les blocages mentionnés les plus récurrents sont des problèmes d'ordre « technique » : difficulté d'obtenir des résultats, pannes de machines, problèmes méthodologiques... Pour les problèmes liés au travail concret du doctorat, les personnes interrogées évoquent des difficultés en termes, par exemple, de passage à l'écrit, d'analyse des données et de résultats peu encourageants.

« La rédaction était difficile. J'avais l'impression de penser et repenser tout le temps aux mêmes choses... C'était compliqué pour moi et pas stimulant. Et c'est vrai que j'avais beaucoup de mal à faire des choix théoriques, j'allais dans tous les sens parce que je voulais lire plein de choses. Mon promoteur me disait de ne plus lire,



d'aller sur le terrain, mais je ne me sentais pas "légitime" d'un point de vue théorique. »
(Doctorante)

*« Avec le recul, je me demande si j'en faisais assez...enfin si, mais en tout cas, je pataugeais. Je ne savais pas par où aller, pas comment m'y prendre. Au début, je savais que je devais lire mais j'avais du mal. Me poser pour faire de la lecture théorique, ce n'est pas trop mon genre (rires). [...] **Plus tard, les résultats n'ont pas du tout correspondu à ce qu'on attendait, et je n'arrivais pas à analyser toute seule ce qui en sortait...** C'était très frustrant. C'est là que tout s'est un peu arrêté pour moi, je ne savais plus avancer et je ne savais pas comment faire... »* (Doctorante)

De l'avis de nombreux promoteurs et promotrices interrogées, **ces moments de doutes font partie intégrante de la recherche scientifique** et doivent être considérés comme tout à fait « normaux ». Ils évoquent alors leur rôle de soutien pour faire face à ces imprévus :

« Une machine est tombée en panne et le doctorant était complètement perdu, paniqué. Ce n'est pas évident quand notre travail repose là-dessus... J'ai tenté de trouver avec lui de quoi combler le temps nécessaire à la réparation de la machine, comme par exemple travailler sa bibliographie. Mais la réparation devait prendre plusieurs semaines, ce qui est énorme sur la durée d'une thèse. » (Promotrice)

« Il faut bien se rendre compte qu'on ne trouve jamais les résultats escomptés (rires) ! C'est dans les deux sens, on est parfois heureusement surpris. Si ça ne fonctionne pas, on essaye de trouver des alternatives... » (Promotrice)

*« **Dans un doctorat, on passe tous par des moments compliqués...** J'essaye d'expliquer que moi aussi, je suis passée par ce genre de période de doute. Dernièrement, j'ai senti venir le coup de mou d'un de mes doctorants. Je suis allée vers lui pour en discuter, pour lui exprimer ma satisfaction par rapport à la qualité de son travail malgré les obstacles rencontrés. Il m'a dit qu'il avait été heureux de ce soutien moral et je crois que ça l'a reboosté. »* (Promotrice)

Toutefois, ce soutien aurait des limites, selon le point de vue des personnes rencontrées. Certains promoteurs et promotrices estiment en effet qu'une part grandissante de leurs jeunes chercheurs et chercheuses peinent à « se prendre en main » et ne manifestent pas suffisamment d'opiniâtreté lorsqu'ils sont confrontés à un blocage. Ils soulignent en cela la **responsabilité individuelle du doctorant ou de la doctorante** face à leur propre recherche doctorale ou, en d'autres termes, la nécessité de ce qu'ils jugent être un degré minimum d'autonomie.

*« Encadrer un doctorat, c'est vraiment devenu comme faire du coaching. Je suis étonnée de voir comme les doctorants viennent de plus en plus voir leur promoteur en pleurant, parce qu'ils n'arrivent pas à avoir tel résultats, parce qu'ils ont raté leurs manips... **Je trouve que la tolérance au stress a diminué.** Moi-même, j'ai craqué une fois pendant mon doctorat, donc je comprends que ça puisse arriver, mais c'est trop souvent aujourd'hui. »* (Promotrice)

« On sent une évolution de la mentalité d'une bonne partie des jeunes depuis dix ou quinze ans : ils ont de plus en plus besoin d'être autonomes dans leur organisation, leurs horaires, mais en même temps ils ne veulent pas être responsables de ce qu'ils font. Si une chose ne fonctionne pas, ils vont être catastrophés et se dire qu'on ne leur a pas donné les bonnes directives et que ça n'a pas donné les résultats escomptés. Il faut leur rendre leurs responsabilités : c'est une thèse de doctorat, pas un mémoire ! Dans la recherche, on crée un schéma hypothétique sur lequel on va travailler mais ça reste incertain – forcément, c'est de la recherche, sinon ça n'aurait pas de sens. Ils ont de plus en plus de mal à l'accepter, comme si on devait leur



vendre quelque chose qui fonctionnera à coup sûr. **La tendance va à l'immédiateté et à la garantie de succès.** C'est dans ces moments-là qu'on voit la différence de mentalité chez les doctorants... Pour moi, le doute est une vraie qualité mais il faut le gérer, l'utiliser pour se remettre en question et pas pour en faire du pathos et de la souffrance. » (Promotrice)

Problèmes « personnels » : où situer les limites ?

Des événements extraprofessionnels influencent inévitablement l'avancement du doctorat, qu'ils soient heureux (ex : naissance) ou malheureux (ex : perte d'un proche). Il arrive alors que le promoteur ou la promotrice soit en première ligne et essaye de se positionner en soutien.

« J'ai des cas un peu compliqués en ce moment : dépression, décès des parents... Ce sont des situations d'enfoncements progressifs du doctorant et on a vraiment du mal à gérer. C'est dur de les remettre en selle... » (Promotrice)

*« Un de mes doctorants a vécu une rupture amoureuse douloureuse. C'est une période qui a duré deux à trois mois, pendant laquelle le travail a beaucoup moins avancé. **Ce genre d'histoires, on ne s'en mêle pas mais il faut être attentif, montrer qu'on est là, aménager le rythme des réunions si besoin...** »* (Promotrice)

Ce rôle est évidemment difficile à tenir, pour plusieurs raisons évoquées par les personnes rencontrées. Il s'agit de la vie privée des doctorantes et doctorants, même si celle-ci impacte directement la sphère professionnelle, et la situation est plus complexe lorsque la frontière entre ces deux aspects se brouillent. En outre, **les personnes encadrantes ne sont pas spécifiquement formées à la gestion de ce type d'événements** mais, comme le questionne la promotrice ci-dessous, est-ce vraiment leur rôle ?

« J'ai encadré un moment un chercheur qui me voyait un peu trop comme sa maman... J'ai deux enfants à la maison, c'est déjà bien assez ! Je ne suis pas là pour régler leurs problèmes de cœur, leurs problèmes de facture, etc. [...] Il m'est déjà arrivé qu'une doctorante vienne en pleurs dans mon bureau. Ça peut arriver, je l'ai reçue et écoutée sans problème...mais ce n'est quand même pas mon job. » (Promotrice)

Là encore, l'équilibre apparaît comme instable car soumis à la singularité des individus et des situations.

Des « doctorants-fonctionnaires »

La responsabilité individuelle des doctorantes et doctorants a aussi été mise en avant avec force à trois reprises par des promotrices, au sujet d'un manque d'implication dans la recherche doctorale, au travers de l'expression « doctorants-fonctionnaires ». Cette expression désigne les personnes qui manifesteraient un manque d'enthousiasme et de flexibilité, critères jugés essentiels pour mener à bien un processus doctoral, en se « limitant » à une présence au bureau stricte de 9h à 17h. Dans ce cas de figure, ces encadrantes disent se sentir quelque peu « coincées » entre leur volonté de les laisser évoluer en toute autonomie – « et de ne pas devoir faire le gendarme » – et celle de les voir montrer suffisamment d'implication pour ne pas



refuser d'effectuer quelques heures supplémentaires si la charge de travail du moment le requiert.

« Le rapport aux horaires a changé aussi chez les doctorants. Ils doivent parfois venir le week-end – il y a des animaleries qui nécessitent une présence continue – et ils le font sans problème. Par contre, pour le reste, à 17h il faut qu'ils soient partis ! J'accepte qu'ils travaillent à la maison, du moment qu'ils préviennent, ou qu'ils aillent rechercher leurs enfants à la crèche, c'est bien normal. Ce n'est pas l'horaire qui compte, c'est l'efficacité au travail. Cependant, il faut être cohérent : si on arrive à 9h, qu'on boit sa tasse de café en papotant avec les collègues jusqu'à 11h, puis qu'à 16h on se dépêche de tout finir pour partir, ça ne va pas. Chacun son rythme et ses activités personnelles mais il faut s'organiser et s'investir en conséquence. » (Promotrice)

À travers cet aspect, on retrouve la volonté des promoteurs et promotrices, exprimée dans la première partie de ce rapport, que leurs doctorantes et doctorants fassent montre de passion à l'égard de leur travail et de la recherche scientifique en général. Or, cette passion, si elle peut se développer au cours du processus, n'est plus forcément un préalable à l'entame d'un doctorat, ce qui peut déconcerter des académiques pour qui la passion a toujours été un moteur.

« Je trouve que les jeunes sont de moins en moins dédiés à la recherche. Ils prennent ce travail comme des fonctionnaires. À 8h30, il n'y a personne ! Ils arrivent gentiment à 9h30-10h puis à midi, pause déjeuner. On pourrait se dire qu'ils travaillent le soir mais à 18h, il n'y a plus personne non plus. Où sont-ils ? Il y a une thèse à faire pourtant ! Moi, j'étais passionnée par la recherche, je voulais en faire mon métier. J'avais conscience que c'était difficile à atteindre et que je devais bien construire mon CV, je travaillais beaucoup mais sans contrainte, parce que j'aimais ça. Où sont les passionnés aujourd'hui ? J'ai ce regret d'avoir **des fonctionnaires de la Science**. Quand je leur demande s'ils ne pourraient pas au moins faire le minimum syndical, de 9h à 17h, ils me répondent qu'ils travaillent à la maison, que je ne m'inquiète pas. Oui mais et ceux qui font des expériences ? Ils ne les font pas chez eux ! S'ils ne sont pas là, peut-être sont-ils moins passionnés... **Mais alors, quel est mon rôle là-dedans ?** Peut-être que je n'arrive pas à leur transmettre la passion. Mais bon, c'est leur carrière aussi ! » (Promotrice)

La maternité pendant le doctorat

D'une manière générale, le fait d'avoir un enfant est un événement important bousculant les habitudes et pouvant entraîner une forme de remise en question de sa vie personnelle et professionnelle. Par exemple, l'une des doctorantes rencontrées qualifie la naissance de son enfant de « *moment important* » dans son parcours doctoral inachevé. En outre, la naissance a eu lieu alors qu'elle devait présenter ses travaux dans un colloque et qu'elle sentait justement qu'une dynamique positive était en train de se lancer dans son doctorat. L'accouchement a, dès lors, participé à la coupure de cette dynamique. Selon une autre doctorante, la maternité a contribué à maintenir un équilibre satisfaisant dans sa vie, ne voulant pas devenir une personne consacrant l'entièreté de son temps à sa thèse.

Lorsqu'une doctorante vit une grossesse, **l'idéal mentionné par les femmes interrogées ayant vécu cette situation est que l'environnement de travail soit propice à accueillir ce type de situation** (que l'université dispose d'une crèche, par exemple) et qu'un dialogue s'installe



rapidement entre les parties prenantes. Cela suppose également qu'une relation de confiance soit établie entre la doctorante et son promoteur ou sa promotrice, que l'une puisse compter sur le soutien et la bienveillance de l'autre. Or, cette base n'était précisément pas présente dans les situations exposées par certaines personnes rencontrées, au point qu'une grossesse doive être cachée ou délibérément postposée par peur des réactions qu'une telle annonce allait pouvoir engendrer, comme en témoigne cette doctorante qui explique avoir évolué dans un environnement plutôt réfractaire :

« J'ai attendu la réunion de mon comité de thèse, à mi-mandat quand mon renouvellement a été acté, [pour avoir des enfants] parce que mon promoteur n'était pas très en faveur que je sois enceinte. Là, il n'a rien pu dire puisque j'étais renouvelée. J'aurais préféré que ça se passe avant mais j'ai vraiment attendu ce moment-là tellement c'était une peur pour moi. [...] Quand je l'ai appris, j'avais tellement peur que ça se sache que j'ai perdu cinq kilos en trois jours. Ça a beaucoup inquiété mon médecin, évidemment, et j'ai dû être suivie de près pendant toute ma grossesse. Je cachais vraiment le fait d'être enceinte, en particulier par rapport à un collègue. Je l'ai caché jusqu'à ce qu'il quitte le service. Au final, je n'ai pris que deux kilos. C'est moins que le poids du bébé. » (Doctorante)

Dans les discours des promoteurs et promotrices rencontrées, aucune trace de discrimination liée au genre et à la maternité. Plusieurs ont abordé le sujet durant les entretiens – toujours des promotrices – et le discours est nettement orienté vers la liberté pour les doctorantes de faire des choix de vie comme elles l'entendent. Certaines promotrices sont claires sur ce point, expliquant qu'elles veillent à ne pas influencer les jeunes chercheurs et chercheuses à les soutenir concrètement lorsque la situation se présente.

« J'ai moi-même eu des enfants pendant ma thèse, ce serait malvenu de leur déconseiller. Je leur en parle dès le début de la thèse. Surtout si c'est le bon moment pour ça au sein du couple, alors il faut le faire ! Peu importe la thèse en parallèle... Au pire, elle est retardée d'un an. Sinon, il y aura une insatisfaction, peut-être des problèmes dans le couple à cause de ça et ce n'est jamais bon pour la vie professionnelle non plus. D'un autre côté, si elles choisissent d'attendre, je n'ai aucune objection non plus, ça reste leur choix. Je veux surtout leur montrer que je ne dois pas influencer ce choix-là. » (Promotrice)

*« **J'ai pour principe de ne jamais accueillir ça comme un problème.** Et puis un congé de maternité, c'est un congé. Stop, on débranche ! Forcément, c'est un événement important dans une vie et le retour au doctorat n'est pas évident. À la reprise, c'est aussi mon rôle de veiller à bien relancer la machine, à remettre la doctorante en route dans les meilleures conditions. » (Promotrice)*

Toutefois, le discours « pro-choix » s'accompagne dans certains cas de nuances témoignant de l'**existence d'injonctions tacites** ou d'opinions qui, inconsciemment, participent à une culture locale dans laquelle la grossesse et/ou la parentalité peuvent représenter un obstacle au bon déroulement du doctorat.

« J'ai un collègue dont la doctorante ne pouvait plus se rendre en labo à cause de sa grossesse et d'un risque de contamination du fœtus. Au niveau sécurité, on a des restrictions de plus en plus fortes et c'est parfois embêtant mais là, c'était clair, il était évidemment hors de question de la laisser aller dans le labo. Il y a une responsabilité morale lorsqu'un doctorant a un problème de santé...mais bon, la grossesse, ce n'est pas un problème de santé, c'est un choix. Enfin, en principe...



C'est aussi une responsabilité du doctorant de faire ses manip dans le temps imparti par le financement. Ici, pendant plus d'une année, elle n'a pas pu travailler au labo. Son promoteur était fâché, et moi je n'aurais pas été très contente... Je trouve qu'en tant que doctorant, c'est un peu irresponsable. Elle avait une bourse FNRS, en plus... » (Promotrice)

En parallèle, c'est aussi la responsabilité individuelle et l'incapacité personnelle à articuler doctorat et maternité de façon satisfaisante qui sont mises en avant. La conciliation des deux est alors perçue comme normale et les difficultés rencontrées seraient donc dues à un manque d'organisation de la doctorante, voire un manque de motivation.

« Je pense surtout que les jeunes ont beaucoup plus de mal à s'organiser dans leur vie. Moi aussi, j'ai eu des enfants... Quand ils sont petits, c'est un sacré challenge à combiner avec une vie professionnelle à temps plein. J'ai beaucoup de compréhension pour cela mais je reste convaincue que c'est possible de combiner. Il y a moyen, il y a vraiment moyen. [...] Je pense sincèrement que c'est plutôt une question de bonne organisation ». (Promotrice)

« J'ai des enfants, je sais ce que c'est de devoir quitter le bureau pour aller rechercher son enfant à la crèche. [...] Mais ça n'empêche pas d'être efficace. Pour l'un de mes enfants, l'accouchement avait été difficile mais j'avais quand même continué à travailler directement après : je recevais les gens chez moi, j'ai même écrit un projet de recherche avec mon bébé dans les bras... » (Promotrice)

2.3 S'appropriier la thèse dans un contexte jugé défavorable

Cinq des douze doctorantes et doctorants rencontrés ont rapporté une expérience du processus doctoral dans laquelle ils se rendaient compte que leur promoteur ou leur promotrice n'adoptait pas, à leurs yeux, une attitude propice au développement de leur autonomie et à l'appropriation de leur propre recherche doctorale. Au contraire, ces personnes s'estimaient plutôt freinées dans leur avancement, malgré ce qu'elles rapportent être de la proactivité. Qu'il s'agisse de ce qu'elles considèrent comme un désinvestissement de la personne encadrante, un manque de marge de manœuvre dans le déroulement du doctorat ou la poursuite d'un projet jugé irréaliste, elles expliquent avoir progressivement ressenti une perte de sens de leur processus doctoral, une frustration, un découragement voire une perte de confiance en soi.

Désinvestissement de la personne encadrante

Tout comme ce que les promoteurs et promotrices interrogées ont déclaré à leur propos, les doctorantes et doctorants de notre échantillon ont également exprimé des attentes (et dans leur cas, des manques) en termes d'investissement de la personne encadrante dans leur processus doctoral. Pour les uns comme pour les autres, **un investissement mutuel est attendu mais n'est pas toujours rencontré.**

Un doctorant et une doctorante ont estimé leur encadrement insuffisant dans la mesure où, malgré des échanges réguliers et fréquents au sujet de l'état d'avancement du doctorat, ils ne ressentaient pas du tout d'investissement dans le chef de leur promoteur et avaient le sentiment de ne pas obtenir de réponses à leurs questions, ne favorisant ainsi pas l'avancement de leur processus.



« Je le voyais au moins tous les quinze jours mais au final c'était lui qui me parlait de ses idées et de son travail, plutôt que moi qui lui parlais de mes propres idées et de mon avancement. **Je ressentais une solitude générale** qui n'était pas liée qu'à lui mais j'aurais voulu un peu plus d'écoute. Si j'avais eu au moins une personne avec qui j'avais pu collaborer directement, ça aurait tout changé. Comme cela, ça ne me correspondait pas du tout. » (Doctorant)

« Au départ, je pensais qu'il allait bien connaître le domaine sur lequel j'allais travailler, qu'il allait pouvoir répondre à mes questions en cas de blocage... Mais ça n'a pas été le cas. **Il me faisait quelques suggestions mais n'avait pas de vraies réponses à mes questions.** On faisait aussi des réunions d'équipe tous les mois : on discutait de nos recherches mais ça ne nous faisait jamais vraiment avancer. C'est devenu très frustrant de toujours ressortir avec les mêmes questions, sans parvenir à avoir de réponses claires. On finissait par aller à ces réunions avec des pieds de plomb, en se demandant ce qu'on allait bien pouvoir raconter. Plusieurs doctorants ont eu une expérience négative à cause de ça. » (Doctorante)

Dans le cas de la doctorante du second extrait ci-dessus, c'est de la frustration qui ressortait de leurs échanges : humainement sympathique, son promoteur ne semblait pas pour autant, pour elle, prendre son rôle d'encadrant très à cœur. Elle raconte que son principal obstacle dans son doctorat a été « une trop grande liberté » : sans cadre, sans contraintes particulières, elle ne parvenait pas à s'organiser et à développer son autonomie. Après un an environ, elle dit avoir commencé à ne plus se sentir en phase avec sa recherche, avançant à tâtons sans pouvoir se reposer sur l'expertise et le soutien de son promoteur, et se posant des questions sur la finalité de son doctorat.

« C'était tellement flou... La recherche n'avait pas vraiment de sens, je ne voyais pas où j'allais. **Il n'avait pas d'expertise sur mon sujet** et il était au même niveau que moi la plupart du temps, du coup j'avançais sans trop savoir si c'était bon, sans trop y croire aussi. Il disait parfois que je comprenais mieux que lui. J'avais choisi ce projet-là pour son application concrète mais j'ai réalisé en cours de projet que je n'en verrais jamais la couleur. J'ai l'impression que cet objectif était là pour vendre le projet et obtenir la bourse mais moi, je faisais bien de la recherche appliquée mais c'était en réalité très loin d'une étape de commercialisation... Un moment, j'avais quand même pu montrer des limitations fondamentales dans l'application d'un principe sur lequel je travaillais. Il était content, il voulait que je publie là-dessus... Enfin, en fait, il voulait que je publie, point. » (Doctorante)

Projection de la pression à la publication

La pression à la publication est un des aspects de la relation de cette doctorante avec son promoteur qui alimentait encore un peu plus sa perte de motivation à poursuivre ses recherches. En effet, elle n'était pas satisfaite de la qualité de ses développements et, s'il lui était possible de poursuivre dans cette voie, elle ne voyait pas d'intérêt à publier uniquement pour le fait de publier, ce qui était, d'après elle, l'un des principaux objectifs de son promoteur. Jeune académique, celui-ci désirait avant tout fortifier son *curriculum vitae* scientifique grâce aux recherches doctorales qu'il encadrerait, et le fait de projeter sa propre pression à la publication sur ses doctorantes et doctorants entrainait en contraste avec les attentes de ceux-ci.

« Pousser à la publication, c'était une constante chez lui, même si on n'est pas sûr que les résultats soient intéressants. Moi, je me fichais d'avoir des publications !



Il me disait que j'étais trop modeste... Peut-être, mais ses autres doctorants te raconteraient un peu tous la même histoire. Il avait ses priorités et il ne s'en cachait même pas : il voulait progresser, lui, avoir beaucoup de publications et évoluer dans sa carrière. Saisir toutes les opportunités possibles...je ne dirais pas "et tant pis pour ses doctorants" mais un peu quand même. » (Doctorante)

L'investissement du promoteur ou de la promotrice est-il en partie lié à son propre degré d'avancement dans la carrière académique ? C'est aussi l'avis de ce promoteur qui explique que sa vision de l'encadrement de doctorats a changé au fil de sa progression dans la carrière académique, le fait d'être finalement nommé professeur ordinaire lui ayant permis de relativiser la pression liée à son besoin de multiplier les publications scientifiques :

*« Ma vision d'encadrement des chercheurs a changé avec le temps. Au début, encadrer, cela signifiait produire des publications pour être "visible". **Pourquoi ? Parce qu'on est obligé !** Quand on est jeune prof, on est obligé, ça vaut pour tout le monde : pour se positionner en ordre utile au FNRS et augmenter sa cote, augmenter ses chances de décrocher un financement par la suite. C'est une course à la publication. Je pousse toujours très fort mes chercheurs à publier, parce que ça fait partie de la recherche scientifique et qu'une personne ne sera vraiment docteur que si elle a fait l'effort de rédiger une publication de A jusqu'à Z. [...] Ça a changé quand je suis passé professeur ordinaire. Je n'avais plus de promotion en vue, plus de pression par rapport à ça. J'accorde toujours de l'importance aux publications, mais je pense que mon discours est désormais mieux perçu par mes doctorants. » (Promoteur)*

Absence de soutien scientifique

Au sein de notre échantillon, les promoteurs et promotrices ont déclaré être bien conscients de l'envie des doctorantes et doctorants d'être écoutés, accompagnés et de bénéficier d'un encadrement scientifique leur permettant de progresser dans leur processus doctoral.

« Je pense que les doctorants cherchent une promotrice qui soit disponible dans un délai raisonnable, et quelqu'un qui est un appui à leur parcours personnel. Je vois qu'ils apprécient aussi beaucoup quand on s'intéresse vraiment à leur travail, qu'on se déplace pour écouter leurs conférences quand c'est possible, qu'on montre publiquement notre soutien. » (Promotrice)

« Au début, ils sont beaucoup en demande d'être guidés, accompagnés – plus que ce que je ne conçois de faire, d'ailleurs. Mon idée, c'est vraiment de leur dire que c'est leur doctorat, pas le mien. [...] Ils attendent aussi beaucoup de feedbacks sur leur progression. Une fois qu'ils ont construit cet aspect de liberté, ils aiment bien raconter leur travail et savoir ce que j'en pense. » (Promotrice)

« Je pense qu'ils attendent surtout qu'on leur donne un complément à leur corps scientifique, qu'on leur permette d'accéder à l'un ou l'autre réseau, et évidemment de les accompagner dans la construction de leurs travaux de recherche. » (Promoteur)

Malheureusement, parmi les témoignages des doctorantes et doctorants, certaines personnes ont au contraire expliqué s'être senties freinées par un promoteur ou une promotrice ne leur fournissant aucun encadrement scientifique. Par exemple, motivée par son travail et la valorisation de ce dernier via des articles, une doctorante raconte avoir vu son enthousiasme



largement affaibli face à un promoteur avec lequel les discussions semblaient vaines dès qu'il s'agissait d'entrer dans des détails techniques ou théoriques.

« J'avais écrit un article pour lequel j'avais beaucoup travaillé. Un jour, je m'étonne de l'entendre m'appeler dans son bureau pour discuter des résultats. Il faut savoir qu'on n'avait jamais eu de réunion constructive et je n'avais jamais de réponses à mes questions. Là, il avait tout devant lui et voulait en parler, on allait pouvoir avancer ! Finalement, il ne m'a parlé que de corrections d'orthographe. C'était complètement surréaliste ! Là, ça m'a donné un sacré coup au moral. [...] En dernière année, j'écris un autre article. Juste avant, je montre à mon promoteur ce que je veux faire et là je suis trop contente car il a l'air intéressé et il se met à chercher des trucs devant moi. La bonne blague ! Je suis vraiment trop optimiste (rires). Il m'a fait trois remarques, dont une virgule et l'ajout d'un mot. C'était le vide complet. En fait, il est incompetent. Il peut être intéressé par des choses et donner des idées mais rien n'est réfléchi scientifiquement. En début de doctorat, j'avais appris que personne ne terminait sa thèse chez lui. Et de fait, il y a eu plusieurs abandons. Si ça ce n'est pas un indicateur... Ça m'avait un peu paniquée mais bon, j'ai continué, toujours optimiste (rires). » (Doctorante)

Une autre doctorante relate un obstacle similaire avec son promoteur, qu'elle estimait incapable de lui offrir du répondant en matière scientifique. À nouveau, elle explique que cette incapacité, en plus d'un désinvestissement général par rapport à la recherche scientifique, lui est devenue particulièrement saillante alors qu'elle lui soumettait un article dans l'attente d'une relecture et, évidemment, d'une discussion sur le contenu.

« En début de doctorat, j'ai écrit un article en pensant, bien naïvement, que je l'aurais fini à la moitié de ma thèse, qu'il serait corrigé et que je pourrais le soumettre à ce moment-là. C'était en 2014 et il a été accepté...près de cinq ans plus tard !. J'en étais très heureuse mais quand même, cinq ans ! Et pourtant, mon promoteur avait réussi à m'engueuler parce que je ne lui avais pas soumis pour la 65^{ème} fois. Ah oui, je ne balance pas un chiffre comme ça, il a vraiment fait 64 révisions de mon article ! Mais attention, uniquement pour changer des virgules et des synonymes. [...] Ça fait bien longtemps qu'il ne fait plus de calculs et qu'il ne s'intéresse plus à la recherche... Il ne relit jamais un document sur le fond. En plus, après quelques jours, il oublie ce qu'il a fait donc je dois lui resoumettre et il rechange des virgules et des synonymes. Mes virgules se sont beaucoup déplacées dans le texte...on ne dirait pas mais c'est très voyageur, une virgule ! (Rires) » (Doctorante)

Une marge de manœuvre très limitée

Pour plusieurs personnes interrogées, la marge de manœuvre dont elles disposaient durant leur doctorat était très limitée par leur promoteur ou promotrice, indépendamment du type de projet ou de bourse. En effet, elles relatent une certaine autonomie dans la mise en œuvre de la recherche mais expliquent également que toute décision concernant son orientation était plutôt prise de façon unilatérale, sans prendre en compte l'avis de la personne sensée réaliser un doctorat personnel. Elles ne se sentent dès lors pas écoutées, pas prises en considération et donc pas du tout reconnues en tant que chercheur ou chercheuse à part entière.

« C'est une autre personne que mon promoteur qui m'a prise en charge et je me suis rendue compte que mon projet a en fait toujours été le sien. Elle en parlait



comme de "son bébé". Dès que j'émettais une critique, elle le prenait mal. Pourtant, il y avait des biais évidents mais elle ne voulait pas le reconnaître... Elle me remballait en disant que c'était elle la spécialiste, qu'on ne me demandait que d'appliquer la procédure. En gros, tout avait été réfléchi à ma place : on me demandait juste de faire ce qu'elle avait prévu pendant quatre ans. Ça ne valait pas la peine de me recruter ! Ils voulaient juste quelqu'un qui ne réfléchissait pas trop et qui réalise les expériences selon son goût à elle. » (Doctorante)

Selon les témoignages concernés, ce type de décisions unilatérales et de refus de prendre en compte l'avis du doctorant ou de la doctorante tendaient à se répéter, provoquant un découragement progressif. Ces personnes avaient le sentiment de perdre du temps, d'être obligées de réaliser des tâches qu'elles jugeaient inutiles et sans qu'une raison valable et rationnelle soit, à leur yeux, argumentée.

« Il avait visiblement une idée très précise de la façon dont les choses devaient se dérouler théoriquement. Je lui avais fait part de certaines inquiétudes au sujet des protocoles mais il m'assurait que ça allait aller. Il me l'assurait, alors au début je lui faisais confiance. Seulement, certaines mesures étaient clairement inadaptées et j'essayais de faire des propositions de changement pour y remédier mais, à chaque proposition, il me disait "non". **Je n'étais jamais écoutée, c'est devenu vraiment fatigant.** J'ai fini par arrêter de proposer des choses, d'amener de la nouveauté. C'était vraiment une entrave à la recherche. » (Doctorante)

« Il y avait un vrai problème dans le protocole qu'elle m'imposait mais elle ne voulait rien entendre. J'avais mis au point une expérience "bis" avec une meilleure méthode mais j'ai mis plus de deux ans à la réaliser. Et encore, c'était grâce à un étudiant qui faisait son mémoire là-dessus, parce que sinon il était hors de question, d'après elle, que je perde du temps sur ça. Mon expérience a d'ailleurs bien fonctionné, j'étais contente. Sauf qu'à ce moment-là, j'avais déjà fini par faire ce qu'elle me demandait...c'est devenu une période très difficile, je n'étais plus moi-même...j'étais trop mal mentalement que pour oser lui dire que j'avais trouvé quelque chose d'intéressant. » (Doctorante)

« Un collègue voulait absolument me faire tester une méthode qui n'était pas valide scientifiquement. Je le savais parce que je l'avais déjà testée et que ça ne fonctionnait pas. Cependant, j'ai été forcée de l'utiliser quand même parce que mon promoteur en avait décidé ainsi. Après six mois, j'ai présenté les résultats pour montrer ce que je savais déjà : ça ne servait à rien. En parallèle, j'ai travaillé en cachette sur un autre projet pour faire avancer ma thèse... C'était comme ça. Une fois, il a refusé que je participe à une conférence dont le titre était exactement celui de ma thèse : il ne comprenait pas pourquoi je voulais y aller ! J'ai dû argumenter pendant une semaine. » (Doctorante)

Un autre doctorant a également raconté avoir subi des décisions qu'il estimait irréfléchies de son promoteur – jeune académique « qui désirait avant tout, à mon sens, booster sa bibliographie » – ainsi que sa propension à lui imposer des projets infaisables tout en lui donnant l'entière responsabilité d'un éventuel échec. Leurs relations sont devenues de plus en plus tendues au fil du temps, l'un exprimant régulièrement son inquiétude de devoir s'asseoir sur sa rigueur scientifique, l'autre lui reprochant d'être trop négatif. De l'avis du doctorant, sa thèse n'avait toujours pas avancé de façon satisfaisante durant la troisième année et il ne voyait que son travail de mémoire à pouvoir être réellement valorisé, ce qui lui paraissait être un bilan très maigre alors que la phase de rédaction de la thèse pointait à l'horizon. Désabusé, ne dormant quasiment plus à cause de l'anxiété, son état empirait au fur et à mesure des



remarques de son promoteur lui signalant que s'il ne parvenait pas à avancer, c'est parce qu'il n'y croyait pas assez.

« J'ai dû batailler pour montrer que le problème ne venait pas de moi. Il avait une vision très abstraite de ce que devaient être les résultats d'un projet et c'était parfois aux doctorants de bien faire coller la chose. [...] Ce qui est arrivé, c'est qu'on m'imposait des ultimatums et des objectifs finaux. J'étais en autonomie pour devoir démontrer des choses qui n'étaient pas forcément justes. [...] On m'a mis sur un autre projet qui était un sac de nœuds pas possible. J'étais de plus en plus dans un sentiment d'abandon... Je me suis dit : "soit je prends sur moi et je vais jusqu'au bout, je finis ma thèse, soit j'arrête maintenant". J'ai choisi de continuer... Je savais que ça allait être dur mais je ne savais pas que cela allait tourner à ce point au dialogue de sourds, à la condescendance et à la manipulation. [...] Là, j'avais tiré sur la corde pendant presque trois ans, je passais des nuits blanches devant un document Word vide, je n'arrivais à rien produire. J'étais arrivé au point où la recherche avait perdu de sa valeur à mes yeux, la qualité de la recherche académique aussi, tout comme le titre de docteur. » (Doctorant)

2.4 Des expériences émotionnellement « lourdes » : plus qu'un déséquilibre

À côté des difficultés rencontrées dans la recherche d'un équilibre satisfaisant permettant d'avancer positivement dans le processus doctoral, certaines doctorantes et doctorants ont exprimé ce que l'on peut davantage considérer comme de sérieux déséquilibres. Ces personnes ont témoigné de situations de manque de respect, de harcèlement moral et de discrimination qu'elles ont très difficilement vécues, les menant à un arrêt du doctorat non sans amertume, voire de profondes séquelles sur leur santé mentale et physique.

Des sentiments de manque de respect

Face à un promoteur qu'il juge au mieux très maladroit dans ses échanges sociaux, au pire misanthrope, l'un des doctorants rencontrés dit avoir été « en rage » contre lui, contre son manque d'empathie, sa condescendance, son côté manipulateur malgré une courtoisie et une bonhomie « de façade ».

« C'est un moteur qu'il utilisait avec tout le monde. "On se fait confiance mais si tu ne fais pas quelque chose comme je le veux, tu as trahi ma confiance". Il utilisait cette soi-disant confiance pour que l'on mène les projets comme il l'entendait, avec les objectifs qu'il déterminait lui-même. La question n'était pas de savoir si c'était possible ou pas : si je n'y arrivais pas, c'est que j'avais trahi "l'accord" qu'il avait passé tout seul. Aujourd'hui, j'ai toujours cette crainte de tomber sur un manipulateur, sous l'emprise de quelqu'un. J'ai un mécanisme de répulsion qui apparaît très vite, je sais que j'ai une personnalité hypersensible. Beaucoup de managers fonctionnent sur la pression et la culpabilité. **Je pense que c'est quelqu'un de maladroit mais qui s'en fout de savoir s'il fait du mal aux gens...** C'est dangereux parce que ça peut détruire beaucoup de personnes. Dans mon labo, des gens ont arrêté la thèse puis d'autres ont dû se battre et en sont sorties déprimées ou sans avoir compris ce qui leur était arrivé. Certains me soutenaient mais ne voulaient pas se tirer une balle dans le pied en se battant contre lui, ils ont pu prendre sur eux et aller jusqu'au bout. » (Doctorant)



Une doctorante a également mis en avant un manque de respect pour sa personne et pour les doctorantes et doctorants en général – du moins dans ce qu'elle a constaté pour sa seule faculté, comme elle a tenu à le préciser à plusieurs reprises pour éviter une trop grande généralisation. « *Dans ma Faculté, je n'ai jamais vu de belles histoires de doctorat* », déclare-t-elle. Son promoteur étant à l'époque peu disponible pour des raisons privées, son copromoteur était selon elle supposé l'encadrer mais n'a guère été plus présent, la doctorante évaluant leur temps de rencontres à un total combiné d'un peu plus d'une heure en deux ans. Lorsqu'elle a pris la décision d'interrompre son doctorat, elle dit lui avoir exprimé par écrit son mal-être et le fait qu'elle n'allait pas demander le renouvellement de sa bourse à mi-parcours. Son copromoteur l'a alors convoquée.

*« Sa façon de faire et ses propos ont été parfois – rarement en fait, parce qu'on s'est rarement parlé – insultants et maltraitants. Quand j'ai parlé avec lui de ma décision d'arrêter, **c'est la première fois de ma vie que je parlais avec quelqu'un qui voulait me détruire psychologiquement.** C'est la première pensée qui m'est venue en sortant de son bureau, j'y penserai toute ma vie. Il était très agressif verbalement, me bombardant de questions, ne me laissant jamais finir mes réponses. Il insinuait que j'avais un manque de courage, essayait d'incriminer mon promoteur... Il a reconnu qu'en ne répondant pas à mes sollicitations, c'est parce qu'il essayait de me pousser dans mes retranchements et que s'il ne répondait pas, je n'avais qu'à le harceler, que d'autres l'avaient harcelé pour ça et que ça s'était très bien passé avec eux. Cette impression de ne pas être respectée... Je me suis vraiment sentie utilisée comme un os qui sert à dompter un chien... Je pense qu'aucun être humain ne devrait traiter un autre être humain comme ça. »* (Doctorante)

Elle dit avoir fini par se sentir « dégoûtée » d'appartenir à ce milieu, étant sans cesse confrontée à du mépris, des injustices, des doctorants œuvrant davantage comme secrétaires personnels de leur promoteur que comme chercheurs, des articles signés à leur place, des heures supplémentaires à n'en plus finir sans aucune reconnaissance... Au point d'évoquer le terme de « maltraitance » :

*« C'est un mot dur mais je le ressens comme ça. Évidemment, il y a des situations bien pires que la mienne mais c'est cette impression constante de ne pas être respectée, qui va crescendo et se manifeste par plein de faits observables sur des mois et des années. Pour moi, c'est une forme de **maltraitance psychologique.** Dans mon cas, les rares fois où l'on s'est occupé de moi, on me faisait me sentir comme quelqu'un de nul, de rejetable, de négligeable, comme quelqu'un qu'on peut juste utiliser. »* (Doctorante)

Un mauvais traitement a aussi été relaté par une autre doctorante, expliquant avoir enduré à la fois les brimades de son promoteur et de ses collègues, dans un laboratoire à l'ambiance délétère où être la seule femme n'était, selon elle, pas une partie de plaisir. Elle raconte que son promoteur prétendait qu'elle n'avait obtenu sa bourse que parce qu'un de ses collègues avait insisté, que les autres chercheurs du laboratoire se vantaient de lui avoir transmis de mauvaises informations en lien avec son projet de recherche, que son travail était constamment critiqué, qu'elle devait endurer des remarques désobligeantes sur son couple ou son physique et que, d'une manière générale, les réflexions misogynes ou homophobes étaient monnaie courante dans l'équipe.

« Mon promoteur avait un grand plaisir à humilier les gens. Et évidemment, quand le promoteur dit qu'on peut, tout le monde peut. [...] Maintenant, ça me fait



presque sourire d'en reparler parce que cette période est passée mais, à l'époque, j'étais presque en pleurs une fois par semaine. » (Doctorante)

Harcèlement moral

Un autre témoignage relate une situation de harcèlement moral vécue par une doctorante, de la part de sa copromotrice. Alors que le promoteur supervisait le doctorat dans les grandes lignes, la doctorante dit s'être retrouvée « coincée » par une copromotrice dirigeant sa recherche de main de fer et refusant toute initiative personnelle. Ces blocages dans l'avancement du doctorat s'accompagnaient de comportements hostiles récurrents, tels que la sermonner pour ne pas avoir pris connaissance d'emails envoyés tard dans la soirée la veille, lui reprocher de ne pas être à son bureau alors qu'elle avait pourtant des rendez-vous professionnels, la prendre pour responsable d'erreurs qu'elle avait elle-même commises, lui dire qu'elle ne faisait jamais rien comme il le fallait, etc.

« Le matin, j'arrivais à peine qu'elle me parlait de choses mentionnées dans un email que je n'avais pas encore lu, puis elle me reprochait de ne pas l'avoir fait. Puis j'allumais mon ordinateur et je voyais que son email avait été envoyé la veille à 23h30... Je me suis fait avoir plusieurs fois comme ça, elle me "prenait en défaut". Je me rappelle d'une fois où elle me criait tellement dessus...la secrétaire était dans le bureau d'à côté, portes fermées, et la personne avec qui elle était au téléphone l'entendait me crier dessus et se demandait ce qu'il se passait. [...] J'avais peur des périodes de congés scolaires parce qu'elle me hurlait plus dessus lorsqu'il n'y avait pas d'étudiants dans les couloirs. » (Doctorante)

Cela a progressivement mis cette doctorante dans un état mental critique. Sa copromotrice s'adressant à elle comme à « une débile profonde », elle déclare s'être sentie « inutile », « bête », un « déchet de l'humanité »... À la fin, elle dit avoir opéré quotidiennement tout un détour dans le bâtiment, passant même par l'escalier de secours, pour ne pas devoir arriver à son bureau en passant devant celui de sa harceleuse. « Même pour aller chercher un sandwich à midi, je prenais l'escalier de secours ».

À force de s'entendre dire qu'elle était nulle, elle raconte en être arrivée à le penser sérieusement et à voir son comportement correspondre à cette étiquette. De plus, ses collègues ne réagissaient pas à cette situation, ce qui la confortait dans son impression.

« Dans ma tête, ils devaient penser qu'elle avait raison, que je ne faisais rien ou que je le faisais mal. À la fin, je sentais que je devenais réellement conne. Rien que d'aller au secrétariat et demander des renseignements pour envoyer un colis, j'avais du mal, je bégayais... Même ça, je n'y arrivais plus, et je pense que les gens se disaient aussi que j'étais vraiment conne puisque je ne savais même pas comment envoyer un colis, ni même demander comment on faisait ! Je ne parlais plus réellement qu'au concierge, aux femmes de ménage et parfois à la secrétaire. Je me sentais moins jugée...je me disais que si je parlais avec les autres, on se rendrait compte que je n'étais pas à ma place à faire un doctorat. » (Doctorante)

Après un an et demi, elle dit avoir tenté d'en parler à demi-mot à son promoteur, lui signifiant qu'elle préférerait le voir lui plus souvent : « mais je n'ai pas l'impression qu'il ait compris ce que je voulais dire ». Plus tard, après l'incident où la personne qui parlait au téléphone avec la secrétaire avait tout entendu, elle l'avait plus sérieusement alerté mais il avait seulement répondu que la copromotrice ne vivait pas des moments faciles pour l'instant, que chacun



avait aussi ses problèmes. Du début à la fin, la doctorante dit avoir vu qu'elle n'aurait pas pu compter sur son promoteur pour modifier la situation.

*« Parfois, elle était toute rouge à force de crier. **À la fin, j'avais peur physiquement, je pensais qu'elle allait me frapper !** J'en parlais à mon promoteur mais il ne disait rien. Un jour, il m'a dit d'attendre qu'elle fasse "le pas de trop". Mais le pas de trop, c'est quoi ? Il fallait qu'elle me pousse dans les escaliers ? [...] Une fois, elle avait même hurlé sur lui, disant qu'il n'avait pas de couilles pour me dire que je ne foutais rien. Lui, quoiqu'il arrive, il ne disait rien ! » (Doctorante)*

Concernant l'éventualité d'un dépôt de plainte, elle dit ne pas voir ce que cela aurait pu lui apporter, ne voyant *« pas bien ce qu'on pouvait y faire »*. La démarche était pour elle loin d'être aisée dans la mesure où elle se trouvait prise dans une situation de harcèlement depuis plusieurs années, ayant entraîné un état de faiblesse psychologique assez important.

Fin de contrat...pour discrimination ?

Dans le cas du prochain témoignage, l'expérience doctorale a tourné court de manière particulièrement abrupte. Doctorante-assistante, cette personne explique avoir dû interrompre son doctorat contre son gré pour cause de non-renouvellement de son contrat d'assistante. La raison, selon elle ? Elle aurait eu la mauvaise idée d'avoir un enfant.

Cette annonce était totalement inattendue pour la doctorante. Bien sûr, la gestion du temps entre les cours et la recherche n'était pas évidente : elle estime que ses activités d'assistantat lui prenaient environ 60% de sa charge de travail totale. À la naissance de son enfant, elle reconnaît que sa vie avait certes changé et que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle était alors forcément plus délicat à maintenir. Néanmoins, de son point de vue, cela ne l'empêchait pas fondamentalement de faire son travail correctement : *« mes journées s'organisaient différemment, tout simplement »*. Après deux ans, elle a commencé à collaborer, pour ses tâches d'enseignement, avec un nouveau chargé de cours mais elle ne jugeait pas cette relation particulièrement bonne, les deux n'étant pas tout à fait sur la même longueur d'onde pour la préparation des cours. Pourtant, son doctorat se déroulait relativement bien, elle avait pu présenter ses travaux lors de colloques, avait reçu de bons retours et les collaborations avec des partenaires extérieurs étaient positives.

Elle raconte avoir un jour reçu un email de son chef de service, qui n'est autre que son promoteur, lui notifiant que son mandat d'assistante ne sera pas reconduit. Elle tente alors d'obtenir une explication :

« Quand je suis allée voir mon promoteur, il m'a répondu que ça n'avait rien à voir avec l'enseignement ou la recherche, mais il n'avait pas l'air de vouloir en dire beaucoup plus. Il me parlait sans me regarder, il chipotait à ses feuilles. C'était l'incompréhension pour moi. » (Doctorante)

Elle n'aura jamais d'explications claires mais pour elle, il y a peu de doutes : c'est plus que probablement le chargé de cours qui a influencé la décision de ne pas renouveler son contrat. En effet, elle raconte que celui-ci lui a formellement évoqué sa maternité comme motif d'incapacité à remplir ses obligations professionnelles dans le secteur universitaire.

« Il m'a dit que si j'avais eu un enfant, c'est qu'inconsciemment je ne voulais pas vraiment être chercheuse. Qu'il y avait un choix à faire pour ma carrière, donc



que je ne voulais pas vraiment faire ce métier puisque j'avais fait un enfant. Je suis restée sans voix... Il a même dit que lui-même regrettait d'avoir eu des enfants parce que c'est un frein à l'avancement d'une carrière. Quand il m'a dit cela, j'ai quitté son bureau, je ne voulais pas en entendre plus... C'était une grosse déception, j'étais là depuis trois ans et c'était un investissement personnel important. » (Doctorante)

C'était une incompréhension pour cette doctorante, d'abord persuadée d'entendre des remarques d'ordre pédagogique, liées à sa fonction d'assistante. Durant sa grossesse, elle dit n'avoir reçu aucune remarque ni senti aucun jugement particulier à son égard. Pourtant, elle repense au fait qu'avant elle, d'autres femmes avaient quitté son service pour pouvoir se consacrer à leur souhait de fonder une famille :

« Moi, je n'avais pas bien compris le fait qu'elles quittent l'université pour cette raison-là. Pourquoi choisir ? N'est-ce pas un métier qui leur plaît ? Je n'ai compris qu'après coup que ce n'était pas forcément leur choix à elle. [...] Dans mon domaine, il y a très peu de femmes... Je ne sais pas si c'est un problème d'être une femme, mais être maman, là oui. Et je comprends qu'il n'y ait pas beaucoup de femmes parce que s'il faut choisir entre être maman et continuer sa carrière... » (Doctorante)

2.5 L'utilisation complexe de possibilités de rééquilibrage : les ressources extérieures au promoteur ou à la promotrice

Lorsque des difficultés surviennent, que des blocages freinent l'avancement du doctorat, le promoteur ou la promotrice est la première et principale ressource pour les doctorantes et doctorants en détresse. Or, que se passe-t-il lorsque cette principale ressource ne joue pas le rôle espéré, quelles qu'en soient les raisons ? Vers qui faut-il dès lors se tourner ? Plusieurs possibilités sont envisageables. Plusieurs autres ressources sont disponibles pour aider les doctorantes et doctorants à naviguer dans les eaux troubles du doctorat. Cependant, pour les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude, les utilisations de ces différentes ressources se sont souvent avérées absentes, inutiles ou à tout le moins insuffisantes pour permettre de rééquilibrer la situation et de parvenir jusqu'à l'étape de la soutenance de la thèse.

Les dispositifs proposés au sein de l'institution

Toute une série de dispositifs existent dans chaque université (et parfois déclinées au sein des facultés), qu'il s'agisse de formations ponctuelles, de « vade-mecum », de « personnes de confiance »⁸ ou de cellules dédiées au doctorat. Néanmoins, **ces dispositifs ne sont pas forcément très visibles, connus des chercheurs et chercheuses ou, s'ils sont connus, ne sont pourtant pas toujours utilisés.** D'après les témoignages recueillis, il apparaît important en premier lieu de se rendre compte soi-même qu'un problème est présent, qu'une aide est

⁸ Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la personne de confiance « est disponible en cas de souffrances relationnelles au travail (conflits, harcèlement moral, ...). Elle informe, écoute, conseille et aide les travailleurs à trouver une solution à la situation problématique. A la demande, elle peut organiser une conciliation entre les différentes parties ou intervenir auprès d'un tiers. La personne de confiance est compétente pour tous les risques psychosociaux au travail, mais uniquement pour le volet informel ». http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1366



nécessaire et qu'on en a besoin. Or, ce premier pas n'est pas le plus facile à franchir pour de multiples raisons (culpabilité, déni, sentiment d'inutilité...), surtout lorsqu'un engrenage négatif est déjà bien en route. En outre, la confiance envers l'université dans son ensemble est dans certains cas écornée, par exemple par l'observation de conflits ou de jeux de pouvoir ayant donné aux personnes rencontrées une vision plutôt négative du monde de la recherche.

*« Je trouve qu'il existe un manque dans l'institution. **Grâce à qui aurais-je pu trouver les ressources que je n'obtenais pas de mon promoteur ?** Je reçois encore des emails de l'université et j'ai l'impression de voir davantage de formations proposées, par exemple sur "comment mener sa thèse". Mais ça ne fait pas si longtemps que j'ai arrêté mon doctorat, alors peut-être que ça existait déjà mais que je n'y prêtais pas attention ? Peut-être que ces formations avaient bien lieu mais que je ne les "voyais" pas parce qu'elles ne correspondaient pas aux besoins que je ressentais sur le moment... » (Doctorante)*

« J'ai suivi des cours de gestion du stress organisés par l'université. Ces cours sont débordés, tellement la demande est forte ! J'ai apprécié, c'était vraiment intéressant. En plus, ça me donnait une pause bienvenue dans mon travail... » (Doctorante)

*« Ma faculté n'est pas sur l'implantation principale de l'université. Mine de rien, il y a une distance qui freine. Si les structures d'aide étaient plus proches, je me demande quand même si j'y serais allée... Je ne sais pas. **On a déjà reçu des emails dans l'intranet avec des informations sur le burnout mais je ne me sentais pas concernée par ça...** Non, je ne vois pas concrètement ce que j'aurais pu faire. Quand je vois ma faculté, c'est un panier de crabes ! Les magouilles qu'on entend entre responsables...ils se tirent dans les pattes... Qui aurais-je pu aller voir ? Je ne sais pas concrètement à qui j'aurais pu aller raconter tout ça. En plus, je me disais : "Qui suis-je pour aller dire qu'avec mon promoteur, ça ne va pas du tout ?" » (Doctorante)*

Le comité de thèse

Pour chaque doctorat, un comité de thèse (ou comité d'accompagnement) est mis sur pied, composé d'expertes et/ou d'experts chargés d'accompagner l'avancement du processus doctoral et de prodiguer des conseils scientifiques aux côtés du promoteur ou de la promotrice.

*« Le comité d'encadrement permet de prendre du recul par rapport à la relation binaire qu'on a avec le doctorant. On est juge et partie, promotrice et parfois un peu amie quand même. **Parfois, le doctorant peut être plus à l'écoute de quelqu'un d'extérieur** : si une de mes remarques n'a pas trop l'air de percoler dans la tête du doctorant, je demande aux membres du comité d'insister là-dessus et le déclic se fait souvent plus facilement. » (Promotrice)*

Généralement, il est attendu que ce comité se réunisse environ une fois par an pour que le doctorant ou la doctorante présente l'état d'avancement des travaux. Concernant les personnes rencontrées, le rôle du comité de thèse a été très variable et, s'il a parfois été considéré sans aucune utilité (s'il se réunissait...), il a tout de même pu représenter une accroche pour des doctorantes qui ne pouvaient manifestement pas compter sur leur promoteur.

« Mon comité de thèse, je ne l'ai vu qu'une fois en deux ans. J'avais fait une petite présentation mais sans retours particuliers. Je n'avais pas de contacts avec



eux, ce n'était pas une ressource pour moi. En plus, ils n'avaient pas, comme mon promoteur, d'expertise spécifique dans mon domaine... » (Doctorante)

« Les réunions du comité d'accompagnement étaient un soulagement pour moi ! Une des membres m'a donné de très bons conseils qui m'ont permis de publier un article et une autre m'a posé beaucoup de questions. Elle avait lu mon rapport : ça peut paraître bête mais c'était la première fois en deux ans que quelqu'un lisait ce que je faisais. Et c'était des questions intelligentes en plus ! Incroyable, il y avait des gens qui s'intéressaient à ce que je faisais. » (Doctorante)

« Je n'ai vu qu'une seule fois mon comité de thèse, en quatre ans. Ça s'est bien passé mais ce n'est jamais allé plus loin. Et comme je ne discutais jamais avec mon promoteur... Dans le cadre de la bourse, je croyais qu'on devait rendre des comptes à un moment donné, au moins à la mi-mandat, mais je n'ai rien eu. Chaque année, on devait rendre un "rapport" pour le renouvellement de l'inscription au doctorat, disant qu'on avait avancé, etc. Chaque année, je voyais mon promoteur pendant vingt secondes pour qu'il remplisse le papier. Il mettait : "La thèse de Mademoiselle [****] avance de manière satisfaisante, avis favorable pour la poursuite des travaux". Il écrivait ça à chaque fois. » (Doctorante)

L'épreuve de confirmation à mi-mandat

Pour certaines bourses de doctorat ou lorsque cet aspect fait formellement partie du processus doctoral dans l'université, une « épreuve de confirmation » se tient à mi-mandat. Ce moment formel, lié au comité de thèse, a été mentionné plusieurs fois durant les entretiens, apparaissant comme un moment potentiellement charnière dans la mesure où, d'un côté comme de l'autre, s'y pose la question de la poursuite ou de l'arrêt du doctorat. Ni vraiment trop tard, ni tout à fait trop tôt, l'épreuve de confirmation serait le moment idéal pour faire un bilan et solliciter ou non un renouvellement.

« C'est un moment important car il permet de cadrer, de fixer des objectifs, de faire un bilan... [...] Arrêter quelqu'un qui fait une thèse, c'est très difficile. L'épreuve de confirmation est un bon moment pour prendre ce genre de décision. »
(Promotrice)

« Je restais beaucoup chez moi, je n'avais plus envie de venir. En plus, cette période de doute se déroulait au moment où je devais écrire mon rapport de fin de mandat pour le FRIA, qui devait mener au renouvellement de ma bourse pour deux ans supplémentaires. Je me demandais si ça valait vraiment la peine de prolonger ma bourse, si je n'étais pas en train de "voler" l'argent public pour faire quelque chose que je ne juge pas utile ? Le rapport était écrit et je sais que j'aurais été prolongée. Ce n'était pas le problème : tout était prêt mais j'allais le soumettre à contrecœur. Il fallait arrêter là. » (Doctorante)

Cette « opportunité » d'interrompre le doctorat n'est pas anodine mais peut permettre d'éviter qu'une situation empire et qu'un arrêt postérieur (ou un non-achèvement ou une fin de contrat) ne soit encore plus difficile à vivre. Malgré cela, la décision est difficile à prendre pour les deux parties : le doctorat est un processus long et peut évoluer positivement dans sa seconde partie, parce que l'on acquiert plus d'expertise ou de maturité, parce que l'accès au terrain se « débloque » ou que des résultats encourageants sont obtenus. **Comment savoir s'il s'agit vraiment d'un bon choix que d'interrompre ou de poursuivre la thèse ?** Pour l'une des doctorantes, cette décision semblait impossible à prendre de manière réfléchie, rationnelle :



« À mi-mandat, ça se passait déjà très mal mais je ne me suis même pas demandé si j'allais arrêter. Je crois que je me disais que c'était un passage à vide et que ça irait, qu'après un certain temps ma copromotrice allait accepter mes idées et ne plus me bloquer... Je ne sais pas en fait, je ne sais plus. Franchement, je ne sais plus... (Silence) Moi, à ce moment-là, j'étais déjà devenue la petite souris qui ne savait plus comment elle s'appelait. » (Doctorante)

« L'épreuve de confirmation pour le renouvellement arrive quelque part un peu tôt : lorsque l'on doit rendre un avis au FNRS, il est trop tôt pour arrêter le doctorant dans le processus, même si on a quelques doutes. Après, le doctorant peut se sentir en ordre après avoir eu sa reconduction mais est-ce que tout va effectivement bien se passer ? Pour les assistants, le mandat n'est pas renouvelé si un projet de thèse n'a pas été déposé durant le premier mandat, et on attend que l'épreuve de confirmation soit faite à la fin du deuxième mandat. Il arrive que des reports de six mois soient demandés...il est difficile de dire non... Donc le bon état d'avancement de la thèse n'est pas garanti. » (Promoteur)

La formation doctorale

La formation doctorale est un autre élément de la structure formelle du doctorat, conformément au décret « Paysage »⁹, dont le but est de soutenir les doctorantes et doctorants dans leur travail de recherche et de favoriser l'acquisition de compétences et connaissances transversales et spécifiques. Cette formation peut notamment s'acquérir au sein des écoles doctorales interuniversitaires¹⁰. Elle représente une ressource non négligeable puisque les jeunes chercheurs et chercheuses doivent valider l'équivalent de 60 crédits sur toute la durée du processus doctoral. De quoi venir en aide aux personnes qui avaient le sentiment, comme nous l'avons vu plus haut, de devoir disposer des compétences de recherche et d'être directement opérationnelles avant même de commencer à faire de la recherche ?

Du côté des promoteurs et promotrices, les avis sont partagés sur les véritables opportunités offertes actuellement par la formation doctorale. D'une part, cette dernière est appréciée pour sa systématisation, son ouverture de plus en plus importante aux compétences transversales (gestion de projet, construction d'un business plan, recherche d'emploi après le doctorat...) ou encore son rôle de « contrôle » du bon avancement du doctorat.

« C'est très codifié, avec des crédits à faire valider et c'est une très bonne chose car ça met les doctorants au même niveau. Ça n'existait pas à mon époque mais il faut dire qu'un doctorant motivé faisait d'office tout ce qui était dans la formation : aller à des conférences, publier un papier, aller suivre une formation, reprendre un cours... L'intérêt aujourd'hui est probablement d'être certain que tout le monde le fasse. » (Promoteur)

« J'essaye de les inciter à aller à toutes les formations proposées par la cellule doctorat. Ce n'est pas toujours possible dans leur agenda mais quand ils y vont, ils reviennent à chaque fois très enthousiastes. » (Promotrice)

« J'apprécie l'évolution de la formation doctorale en termes de compétences transversales. En plus, si un doctorant ne suit aucune formation, ne valide pas de crédits dans sa formation doctorale, ça peut être aussi un signal d'alarme. » (Promotrice)

⁹ Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, URL : https://www.galillex.cfwb.be/document/pdf/39681_001.pdf.

¹⁰ <https://www.frs-fnrs.be/fr/financements/chercheur-doctorant/ecoles-doctorales>.



D'autre part, la formation doctorale peut être plus négativement perçue car jugée incomplète ou mal organisée, devenant davantage une contrainte décourageante qu'une ressource stimulante. Derrière le discours d'une volonté de donner à tous et à toutes un socle de base en termes de compétences et de connaissances, la formation doctorale est décrite comme une sorte de « fiction », avec des offres de formations inégales et un sentiment d'infantilisation des doctorantes et doctorants, relançant l'éternel débat de l'équilibre délicat (et souvent subjectif) entre leur autonomie et leur contrôle.

« La formation doctorale est en partie une fiction puisque rien n'oblige le doctorant à fréquenter les activités de l'école doctorale. Il peut accumuler des points presque à sa guise : dans les 60 crédits, il y en a déjà 20 pour la soutenance, 5 ou 10 pour l'épreuve de confirmation, 3 pour la participation à un séminaire de son propre centre de recherche, 1 pour la participation passive à une conférence, etc. Tout le monde atteint son quota mais l'effet recherché n'est pas là. » (Promoteur)

« Il faut être clair : la formation doctorale et les crédits concernent rarement de la vraie formation ! Donner un cours, aller présenter ses travaux à un colloque... Il faudrait plutôt être réellement formé à la recherche avant d'être chercheur. » (Doctorant)

« C'est très inégal selon les écoles doctorales. Dans la mienne, il existe des formations de contenu, des cours pour approfondir des connaissances sur un sujet, plutôt que de vraies formations à la recherche, avec des formations méthodologiques et épistémologiques. Ce n'est pas une énorme contrainte pour mes doctorants mais c'est un peu râlant lorsque ce n'est pas très utile. Toute contrainte dans la formation doctorale qui n'est pas utile dans la formation à la recherche devrait être supprimée. Qu'on laisse les doctorants tranquilles ! » (Promotrice)

« Dans la formation doctorale, il faut trouver la bonne mesure entre le fait qu'ils ne sont plus étudiants mais qu'ils en ont toujours le statut et qu'ils sont toujours en apprentissage. Les doctorants ont parfois du mal à s'y retrouver... Mais je trouve qu'on les infantilise trop, qu'on ne les considère pas assez comme des chercheurs à part entière, même s'ils sont jeunes. » (Promotrice)

Au final, la formation doctorale semble inégale d'un contexte à l'autre mais dépend aussi fortement des personnalités et des parcours individuels. Cela peut dépendre à la fois de la motivation de la personne, des besoins réels ou ressentis, de l'accès à l'information, du soutien du promoteur ou de la promotrice, de la période dans le processus doctoral... De ce fait, nous pouvons simplement conclure des données récoltées auprès de notre échantillon de doctorantes et doctorants ayant interrompu leur doctorat que **la formation doctorale, dans leur cas, n'a pas joué un rôle significatif de ressource** : soit parce qu'ils attribuent avant tout l'interruption de leur doctorat à un manque d'encadrement scientifique ou de respect envers leur personne, soit parce qu'ils estiment ne pas avoir pu profiter d'opportunités intéressantes en la matière.

« Je pense qu'il existe une formation en gestion de projet/gestion de thèse, mais très générale et qui arrive tard dans le processus. Ça devrait être directement dans la formation doctorale, dès le départ. En fait, c'est peut-être le cas mais alors ce n'est pas normal que je ne le sache pas ! » (Doctorante)

« Je trouvais bien qu'on nous "force" à suivre des cours ou à aller à des congrès. Je l'ai vécu positivement, mais il faut dire que c'était un peu les seuls moments où je pouvais sortir de ma bulle, m'échapper. » (Doctorante)

« Je n'ai suivi aucun cours, aucune formation. En master, j'avais déjà choisi tous les cours qui m'intéressaient... Sinon, je l'aurais fait. Au niveau des compétences



transversales, c'était complètement absent : je n'ai vu aucune offre et je n'ai rien suivi. Je pense que ça aurait pu m'intéresser. Un séminaire sur l'écriture scientifique par exemple, c'était un problème pour moi et même dans toute l'équipe. J'étais aussi mal préparé pour le côté statistiques : c'était indispensable à tous les chercheurs dans mon domaine mais j'étais très mal préparé. On avait eu un cours en master mais pas très intéressant et il n'était pas clair que c'était aussi indispensable pour le doctorat. » (Doctorant)

« Il y a des formations disponibles mais il faut savoir soi-même que ça existe. Si ton promoteur n'est pas au taquet, il ne t'en informe pas. Certaines informations sont chiantes à trouver et, parfois, tu dépends entièrement de ton promoteur pour des deadlines ou pour la structuration du doctorat. Il faudrait proposer, dans le cadre de la formation doctorale, au moins un séminaire dans les premiers mois avec des moments de rencontres. Cela pourrait lutter en partie contre le phénomène d'isolement du doctorant, que chacun vit à un moment ou un autre et qui est inévitable. Et il faut peut-être même forcer les doctorants à y aller, parce que moi-même je n'aurais peut-être pas été très assidu à ce genre de séminaire. Je suis sûr que ça m'aurait évité de faire toutes les erreurs que j'ai faites. [...] Un séminaire sur l'écriture, ça m'aurait aidé aussi, parce que c'est là-dessus surtout que j'ai calé. Quand j'écris un truc, je pense toujours qu'on va juger toutes mes compétences à partir de ça... Quand tu as été bon dans tes études, que tu montres certaines capacités, c'est comme si c'était bon, qu'on pouvait te lâcher dans la nature pendant quatre ans parce qu'on se dit que tu as trouvé ta voie. Pourtant, tout le monde galère la première année, se retranche dans une revue de la littérature – parce que c'est rassurant, ça on sait le faire. On a l'impression que le modèle est construit pour que l'individu soit libre de faire ce qu'il veut, qu'il évolue dans un flou artistique. C'est essentiel mais on gagnerait aussi davantage à structurer au moins la première année, à aiguiller les doctorants. » (Doctorant)

Dans ces extraits sont bien présentes les tensions qui font de la formation doctorale un dispositif difficile à appréhender. Au vu de l'hétérogénéité des profils, une offre pléthorique doit idéalement pouvoir être à disposition pour contenter toutes les envies, tous les besoins : formations à la méthodologie de la recherche, cours destinés à l'approfondissement de connaissances spécifiques (théoriques et techniques), formations aux compétences transversales dans toute leur diversité... Cependant, la réalité de l'organisation d'une telle offre est très complexe pour les responsables universitaires, devant gérer des formations communes générales autant que des formations spécifiques, presque individualisées, et qui plus est sans consensus sur leur caractère obligatoire ou facultatif.

Le mentorat

Aucun système de mentorat pour les doctorantes et doctorants n'était formellement organisé dans les universités de la FWB au moment de l'enquête. Ce type de dispositif, que l'on peut synthétiquement définir comme une personne autre que le promoteur ou la promotrice (éventuellement hors du champ de recherche concerné voire de la faculté) tenant un rôle officiel mais plus informel de soutien voire de guidance au bénéfice du doctorant ou de la doctorante sur des aspects professionnels et/ou personnels, a toutefois été abordé par trois personnes interrogées. Les extraits ci-dessous témoignent de son caractère encore indéterminé mais également des possibilités qu'il pourrait offrir, voire qu'il offre déjà informellement :



« Ce serait une bonne idée d'avoir une personne de contact vers qui on pourrait se tourner pendant le doctorat, pour des conseils, des problèmes méthodologiques ou relationnels... Une personne avec qui on pourrait avoir une relation privilégiée, en confiance, une personne extérieure au projet de recherche mais de l'université et qui aurait un doctorat, qui pourrait connaître et comprendre ce qu'on vit, permettre de prendre un peu de recul ». (Doctorante)

« Le mentorat, c'est une possibilité mais ça se fait déjà informellement. C'est un rôle que je peux endosser, tout comme un membre du comité d'accompagnement. J'ai aussi eu un postdoc qui est resté longtemps dans mon service et qui jouait parfois ce rôle. C'est important de s'ouvrir à d'autres personnes, de ne pas rester enfermé dans une logique binaire doctorant-promoteur ». (Promotrice)

« Avoir un ou une mentor, ça m'aurait carrément plu. Je pense bien. Sans le côté "juge" qu'ont les promoteurs... Oui, pouvoir lui dire quelque chose, même une connerie, sans avoir peur d'être jugée, sans que ta légitimité en dépende ». (Doctorante)

Conclusion

À l'aune des témoignages recueillis auprès des membres de notre échantillon, les problèmes rencontrés dans le déroulement du doctorat s'apparentent à la recherche d'un ou plusieurs équilibres, soulignant à nouveau l'importance du bon fonctionnement du binôme doctorante ou doctorant et promoteur ou promotrice. En premier lieu, c'est **l'équilibre face à l'autonomie qui se présente comme un enjeu fondamental**. Ce qui est présenté par les deux parties comme une caractéristique essentielle paraît peu défini, peu discuté explicitement et est de ce fait soumis à des interprétations aux conséquences potentiellement négatives. Le fait de laisser le doctorant ou la doctorante travailler en toute autonomie peut être un choix pédagogique assumé par le promoteur ou la promotrice mais plusieurs personnes ont relaté leurs difficultés à gérer cette autonomie, n'osant pas ou ne réussissant pas à formuler leurs besoins d'aide à leur encadrante ou encadrant, pourtant théoriquement disposé à répondre à de telles demandes si nécessaire. Le jeune chercheur ou la jeune chercheuse est alors exposée à un sentiment de solitude et d'échec, culpabilisant de ne pas répondre à des attentes pourtant peu définies.

La **gestion des différents blocages, doutes, problèmes d'ordres professionnels et/ou personnels** apparaissent aussi aux yeux des promoteurs et promotrices interrogées comme **l'un des aspects les plus difficiles de leur rôle d'encadrement**. Quel équilibre donner entre ce qui relève, d'une part, de la responsabilité individuelle du doctorant ou de la doctorante et, d'autre part, de leurs besoins de soutien « technique » ou « moral » ? Comment repérer leurs besoins réels, surtout lorsqu'ils ne les expriment pas clairement ?

Un investissement « minimal » est demandé par les personnes encadrantes, toujours en attente de retrouver des doctorantes et doctorants guidés par la passion pour la recherche scientifique. Or, d'après les témoignages recueillis, l'implication, la motivation et la persévérance dans la recherche doctorale laisseraient parfois à désirer, tendance notamment illustrée par la figure du « doctorant-fonctionnaire ». À l'inverse, les personnes encadrées sont également à la recherche de promoteurs et promotrices s'investissant pleinement dans l'encadrement de leur processus doctoral. Dans les situations relatées, des regrets ont été émis quand à des manquements de ce point de vue et d'autres « déséquilibres » ont été ressentis comme l'absence totale de soutien scientifique, une marge de manœuvre fortement limitée dans le chef de la personne encadrante ou encore le sentiment d'être contraint de réaliser



des tâches inutiles voire irréalistes. Cela a entraîné de grandes difficultés pour les doctorantes et doctorants rencontrés dans l'appropriation de leur thèse, dans la mesure où ces freins étaient considérés comme responsables de leur découragement, de leur frustration et même, dans certains cas, de leur renoncement à toute initiative personnelle dans leur doctorat.

Figure 2 : le déroulement du doctorat



Plusieurs témoignages ont également fait état de situations jugées dépassant les notions d'équilibre ou de déséquilibre – néanmoins, cet aspect n'est pas un passage obligé des situations d'interruption du doctorat, raison pour laquelle la couleur à cet endroit de la Figure 2 a été atténuée. Dans ces cas de harcèlement moral, de discrimination ou d'attitudes considérées comme de profonds manques de respect, les doctorantes et doctorants rencontrés ont exprimé leur mal-être face à des comportements inadéquats les ayant poussés malgré eux, progressivement ou subitement, vers l'arrêt du doctorat. **Ces personnes se sentaient fortement bloquées et disent avoir très mal vécu ces situations.**

Enfin, les ressources extérieures au promoteur ou à la promotrice ont été abordées. Alors que les dispositifs de soutien au sein des universités, le comité de thèse ou la formation doctorale représentent des possibilités de « rééquilibrage » dans le déroulement du doctorat, les témoignages exposés sous l'angle du non achèvement du doctorat ont davantage mis en avant le caractère jugé insuffisant de ces ressources, dont le potentiel n'a pas pour autant été remis en question.

Dans cette seconde partie du rapport, les situations exposées ont pu montrer toute la complexité inhérente au déroulement du doctorat et les différentes raisons défavorisant son issue. Il ressort que les parties prenantes ont toutes leurs **responsabilités** à tenir dans le cadre du processus doctoral mais que, celles-ci étant **peu explicites et peu définies**, l'équilibre général en devient particulièrement difficile à atteindre, dans le cas des situations relatées par les membres de notre échantillon.

Progressivement, nous voyons déjà poindre chez les doctorantes et doctorants interrogés l'interruption de leur processus doctoral, le moment où la poursuite de cet équilibre n'a plus été, dans leur cas, possible ou envisageable. C'est l'objet de la troisième et dernière partie de ce rapport de recherche, dans laquelle les personnes rencontrées racontent la fin, à l'occasion temporaire mais souvent définitive, de leur recherche doctorale et sur la façon, parfois très douloureuse, dont elles l'ont vécue.



3. L'INTERRUPTION DU DOCTORAT : NE PLUS ÊTRE EN MESURE DE CONTINUER

La troisième partie de ce rapport de recherche s'intéresse à la dernière phase de l'interruption du doctorat, à savoir celle entourant la décision d'interrompre le processus et la transition vers une autre activité professionnelle. Tout d'abord, les doctorantes et doctorants de notre échantillon expliqueront le moment où le point de rupture a été atteint dans leur cas, où le processus doctoral a pris fin de manière inéluctable, que ce soit sur une décision mûrement réfléchie ou par l'impossibilité – parfois physique et mentale, parfois financière – de poursuivre. Ensuite, nous aborderons « l'après-doctorat » sous l'angle de la réorientation professionnelle mais aussi de la reconstruction personnelle des personnes rencontrées, la transition pouvant s'effectuer plus difficilement en fonction de l'expérience vécue durant le doctorat. Enfin, cette partie sera clôturée par les apports positifs du doctorat qui, même en ayant été interrompu, garde tout son attrait de principe aux yeux d'une majorité des personnes rencontrées.

3.1 Atteindre le point de rupture

Les doctorantes et doctorants rencontrés ont interrompu leur doctorat de façon définitive entre deux et un peu plus de cinq ans après l'avoir débuté, à l'exception d'une personne dont le contrat est terminé et qui occupait un autre emploi mais qui envisageait toujours, au moment de l'enquête, de soutenir sa thèse.

Moment de l'interruption du doctorat pour l'échantillon :

- Non renouvellement à mi-mandat (4)
- Fin prématurée du contrat (3)
- Fin prévue du contrat (5)

Pour quatre personnes tout d'abord, le renouvellement du contrat (mandat d'assistantat ou bourse doctorale après deux ans) n'a pas eu lieu : trois de façon volontaire et une sans l'avoir souhaité. Ensuite, trois personnes ont quitté leur fonction avant la fin du contrat prévu, par le biais d'une démission, d'une rupture de contrat de commun accord ou d'un C4 médical de force majeure. Enfin, cinq personnes sont allées jusqu'au terme de leur contrat (et de leur bourse de quatre ans au total), dont deux ayant décidé formellement d'abandonner au moment de la fin du contrat.

Les raisons les ayant poussées à interrompre leur doctorat sont variées et ne reposent pas forcément sur des événements uniques, mais plutôt sur une **succession d'éléments les amenant à prendre cette décision**. Souvent, ces points de rupture interviennent dans un contexte particulier, soit propice à une prise de recul sur la situation ou à de nouvelles opportunités professionnelles, soit marqué par une goutte d'eau faisant définitivement déborder le vase.

Perte de sens et désintérêt progressif

Pour quatre des personnes interrogées, le doctorat perdait progressivement de son sens au fil du temps. Elles n'en voyaient plus la finalité, que ce soit par manque de concrétisation de la recherche en cours ou par un désintérêt graduel du sujet de recherche. Plusieurs mois –



jusqu'à environ un an – se sont alors écoulés entre les premières réflexions sur l'éventualité d'un arrêt et la prise de décision.

« J'avais engrangé des données dans tous les sens et il fallait que je restreigne mon champ d'études. J'ai pris une certaine orientation, avec l'accord de mon promoteur. Je l'ai choisi et pourtant, ça a été le coup de grâce... En fait, c'est une orientation qui ne m'allait pas du tout... Et dire que j'avais lancé moi-même l'idée ! Plus ça avançait et moins mon travail allait avec ma personnalité, mes aspirations... J'ai laissé faire, laissé aller, je suis responsable de tout ça... C'était dans la 3^{ème} année, j'ai probablement fait une dépression. Je n'avais plus envie de rien faire. Je restais chez moi. Je me terrais dans ma tanière. [...] **La thèse et moi, nous nous sommes éloignées l'une de l'autre...** J'ai mis longtemps à me rendre compte que ça n'allait vraiment pas. » (Doctorante)

« Au fil du temps, je ne voyais plus la finalité de ce que je faisais, je ne comprenais plus ce que je faisais là. **Où est-ce que je vais ? À quoi ça sert ?** En sortant des études, j'avais déjà des interrogations sur mon avenir professionnel et là, après presque deux ans, je me redemandais ce que je voulais faire et je n'en avais absolument aucune idée. Retour à la case départ... J'ai donc dit à mon promoteur que je voulais arrêter. » (Doctorante)

« Je me suis éloignée de mon sujet de thèse. C'était intéressant mais je n'arrivais pas vraiment à le traiter comme je l'aurais voulu, mon terrain ne me plaisait plus... En plus, j'avais l'impression de devoir apprendre toujours plus de choses, de ne pas réussir à avoir une expertise particulière. C'est un sentiment compliqué... En fait, je n'y croyais pas, je ne croyais pas en l'institution, à toutes ces réunions de labo où on dit que tout va mal puis on refait le monde pendant trois heures, où on se dit qu'on va faire plein de choses ensemble...mais personne ne fait jamais de choses ensemble. Tout le monde est déjà occupé à faire son truc chacun de son côté ». (Doctorante)

Dans trois cas, ce sont des activités personnelles ou professionnelles mais non liées au doctorat qui ont fait prendre conscience d'une perte de motivation ou d'un désintérêt pour la thèse à réaliser, et de la nécessité de réorienter sa carrière professionnelle. Une doctorante s'est par exemple investie dans le secteur associatif, une autre dans le domaine artistique, un autre encore a participé à un projet de développement d'entreprise, etc. Le fait de retrouver du plaisir dans une activité qui peut par la suite devenir un véritable projet professionnel se fait alors le miroir d'une situation compliquée, à laquelle il est probablement préférable de mettre un terme.

« Je n'ai pas tellement tardé, il ne s'est passé qu'un mois entre le moment où j'y ai pensé et ma décision. L'élément déclencheur, c'est qu'un copain m'a demandé de l'aider sur un projet qui pouvait déboucher sur la création d'une entreprise. Même si ce projet ne fonctionnait pas, je trouvais que les débouchés étaient intéressants et **c'est une opportunité qui a vraiment fait sens dans ma décision d'arrêter.** » (Doctorant)

« Ce sont d'autres projets sur le côté qui m'ont fait prendre conscience que je devais me réorienter, que je n'avais plus la force de rester "là-dedans". Là, je ne comptais pas mes heures, je travaillais avec plaisir. Je me suis sentie revivre et je me disais que ce n'était pas normal, qu'il y avait un problème dans ma vie habituelle. [...] Un autre moment de prise de conscience a été un jour où j'allais au sport. Je faisais du sport une fois par semaine et, ce jour-là, je me suis rendue compte que je n'étais littéralement plus sortie de chez moi depuis une semaine. » (Doctorante)



Prendre du recul pour se rendre à l'évidence

Le fait d'avoir pu prendre du recul, par exemple lors d'un voyage à l'étranger, a également été mentionné par trois personnes comme un élément déclencheur de la décision d'interrompre sérieusement le doctorat. Pour deux d'entre elles, il s'agissait d'un voyage privé dans lequel la déconnexion, la prise de distance, au propre comme au figuré, a permis une prise de conscience. À leur retour, les choses étaient plus claires dans leur esprit et leur décision était prise. Pour la troisième personne, la prise de conscience s'est déroulée lors d'un voyage professionnel : subissant un harcèlement moral depuis une longue période, elle avait perdu son estime d'elle-même et limitait ses contacts sociaux de manière particulièrement drastique. Jusqu'à l'absurde, comme elle l'explique dans l'extrait suivant :

« Lors de mon dernier congrès, je suis partie quatre jours à l'étranger mais je ne suis sortie de ma chambre d'hôtel que pour aller défendre mon poster. J'ai pris conscience que je n'osais même plus parler à des gens que je ne connaissais pas ! Même des gens qui n'avaient jamais entendu parler de mon incompétence générale (rires). Il était temps d'arrêter tout ça... À l'hôtel, je n'osais même plus aller chercher un sandwich comme repas : j'avais vite fait des petites courses pour les quatre jours dès mon arrivée, pour pouvoir rester dans ma chambre. J'avais peur qu'on me parle. En plus, je ne voulais pas dépenser d'argent, je voulais rendre la note de frais la plus petite possible, qu'on ne se dise pas que j'en avais profité [...]. Bref, je me suis demandé ce que je foutais là... » (Doctorante)

Un point de non-retour avec le promoteur ou la promotrice

La décision d'arrêter prend parfois une tournure plus directe. Certaines doctorantes et doctorants déclarent avoir « craqué », être arrivés à un point de non-retour après avoir tenté d'endurer au mieux des parcours compliqués, attribuant la cause de leur arrêt à leur promoteur ou promotrice. Pour ces personnes, il s'agissait d'un énième blocage ou comportement irrespectueux qu'elles ne pouvaient désormais plus supporter. « Une question de survie », comme le raconte l'un des doctorants :

*« L'élément déclencheur, c'est quand il a commencé à m'ignorer et à parler de moi à la troisième personne alors que j'étais clairement dans la même pièce. Il faisait ça avec un collègue, ils jouaient vraiment avec moi. Je me suis dit que c'était absurde. [...] **En fait, j'ai quitté le doctorat pour une question de survie.** J'avais tellement besoin de compenser la pression, le désarroi psychologique que je vivais, que je dilapidais tout mon argent. Je sortais sans cesse, j'allais voir des amis, j'avais besoin de m'évader. C'était de la survie psychologique. Aurais-je été capable de continuer et me battre pendant six mois ? Je me serais peut-être tiré une balle dans la tête, parce que je n'aurais pas été compris dans la difficulté que je vivais. Oui, ça a vraiment été un choix de survie. » (Doctorant)*

Une autre doctorante dit être arrivée vers la fin de sa thèse mais dans une situation d'inconfort, entre autres due à des problèmes administratifs liés à des impératifs privés bien connus de son promoteur, qui lui avait assuré que « tout allait bien se passer ». Cependant, des complications sont apparues et la doctorante dit s'être rendue compte que son promoteur n'avait rien fait pour lui venir en aide et favoriser les procédures, alors que sa thèse allait aboutir et qu'elle avait reçu des retours tout à fait positifs de son comité de thèse.



« J'ai fait une demande de dérogation, approuvée par mon comité de thèse mais ça a été refusé. C'est à ce moment-là que j'ai craqué parce que mon promoteur savait qu'il y avait des complications mais il n'a rien fait, il n'a rien soutenu. **C'était trop pour moi, ça m'a tué, ça m'a complètement flingué.** Je ne suis plus allée bosser pendant trois jours, j'étais vraiment à bout. Quand je suis revenue, je suis allée le voir directement et là, c'était fini. Je crois que j'ai fait un burnout à ce moment-là... Il a commencé à me parler de ses petits problèmes dans la Faculté mais je n'en pouvais plus. Je ne voulais pas montrer ma propre faiblesse devant ce gars que je ne supportais plus, mais je me suis effondrée devant lui. Il faut imaginer la scène : je pleure dans son bureau, effondrée, et tout ce qu'il trouve à faire c'est d'appeler, devant moi, le service social de l'université pour savoir ce qu'il doit faire avec moi ! C'est absurde (rires). Aujourd'hui, j'en ris presque tellement c'est absurde. » (Doctorante)

Pour une troisième doctorante, le point de rupture a eu lieu au moment d'une réunion du comité de thèse lors de laquelle la personne qui l'encadrait lui a reproché d'avoir réalisé un travail inefficace car mal construit, ce que cette doctorante avait pourtant déjà signalé mais avait été contrainte de réaliser malgré tout, par cette même personne qui avait refusé les critiques émises sur le protocole en question. Pour elle, la situation devenait alors intenable.

« Ça me faisait vraiment penser à une espèce de vautour qui avait attrapé une proie... Le fait d'être là, devant mon comité de thèse, à présenter une expérience inutile, c'était comme la preuve que j'étais complètement conne. Elle a aussi dit : "Et dire que le FNRS te paye à faire ça !" J'étais complètement déboussolée, surtout que je culpabilisais qu'on me paye à faire ça. Je me sentais nulle. Ce jour-là, je me suis retrouvée dans les couloirs de l'administration centrale, je voulais juste trouver quelqu'un qui puisse me dire comment je pouvais partir, comment je pouvais démissionner. Je ne voulais plus y retourner ! » (Doctorante)

À partir de ce moment, cette doctorante est entrée en contact avec la personne en charge du doctorat dans son université, qui l'a aidée dans les démarches à suivre, non sans s'être assurée qu'il n'était plus possible de poursuivre. Selon la doctorante, même si une plainte avait été déposée, si son encadrante avait été sanctionnée ou si elle avait pu partir à l'étranger pour terminer sa thèse, elle n'aurait pas été émotionnellement capable de continuer. « Rien que le fait de voir le bâtiment me rendait malade », ajoute-t-elle.

Arriver à la fin du contrat : comment continuer ?

Pour les personnes étant allées au bout de leur contrat, la situation varie suivant le moment où la décision d'arrêter le doctorat a été prise. L'une des doctorantes a annoncé son arrêt plusieurs mois avant la fin de son contrat : pour lui éviter de démissionner et de perdre ainsi ses droits au chômage, son promoteur a accepté de la garder en lui suggérant de collaborer à différents projets organisés dans le département. Ce qui lui paraissait être une bonne opportunité pour garder un salaire – et une marque de sympathie de son promoteur – s'est transformée en un grand regret : elle estime aujourd'hui que la démission aurait peut-être été la meilleure solution, cette fin de contrat n'ayant fait que prolonger son mal-être.

« Ces derniers mois ont été particulièrement durs moralement, ça m'a achevée. Je déprimais tellement que, le dernier mois, je n'arrivais plus à rien faire. J'ai hiberné pendant presque un mois. Je dormais tout le temps. Je me levais à 11h, à 14h je retournais dans mon lit... Je ne suis juste plus venue. Du coup, je n'ai jamais vraiment



dit "au revoir". Je suis venue rechercher mes affaires au bureau un jour où je savais que personne ne serait là. Je me suis un peu enfuie comme une voleuse... J'ai beaucoup culpabilisé d'avoir fait ça mais je n'aurais pas pu... Ce n'est que six mois plus tard que j'ai écrit un mot à mon promoteur, pour que cet "au revoir" soit un peu réel. » (Doctorante)

D'autres ont terminé leur contrat à la date prévue sans pour autant mettre fin à leur doctorat, avec l'espoir de parvenir à conclure la thèse dans un laps de temps plus ou moins réduit. Cependant, lorsqu'aucune « rallonge » – certains fonds sont parfois accordés par l'université ou les fonds propres du laboratoire sont utilisés pour permettre à la doctorante ou au doctorant de terminer – n'est possible ou proposée, **la fin du contrat signifie également la fin d'une rémunération, la recherche d'un nouvel emploi et une difficulté de concilier les deux emplois du temps**. Pour la doctorante dont le doctorat n'a été interrompu que temporairement et qui s'attèle à terminer sa thèse malgré tout, l'entreprise est effectivement très compliquée :

« Au début, j'étais plutôt optimiste mais maintenant je le déconseille. Dans mon nouvel emploi, j'ai beaucoup de travail, beaucoup de pression et je suis forcément moins disponible pour ma thèse. Mais je veux y arriver. » (Doctorante)

Un promoteur et une autre doctorante ayant tenté de poursuivre son doctorat après la fin du contrat confirment la difficulté de mener à bien un tel projet :

« Ceux qui me disent "oui mais je continuerai sur le côté", je n'ai jamais vu qu'ils y arrivaient. Jamais ! » (Promoteur)

« À la fin de ma bourse, je lance une dernière étude pour terminer puis défendre ma thèse, au chômage. J'ai été utopique : "je fais une étude, je rédige et ça va aller vite". Je me voyais écrire ma thèse en trois mois (rires). Puis très vite, la réalité nous rattrape... Financièrement, ce n'était pas gérable. L'idée était de terminer les manipulations puis de trouver un job et écrire ma thèse sur le côté mais ce n'était pas possible. Un mois ou deux après, j'ai pleuré toutes les larmes de mon corps et j'ai jeté l'éponge. Ça a été dur et, encore aujourd'hui, c'est une frustration, un regret énorme. » (Doctorante)

Une durée moyenne du doctorat supérieure à quatre ans

Ceci pose la question du délai de quatre ans pour réaliser une thèse et du respect de celui-ci. Les expériences des promoteurs et promotrices interrogées montrent que la durée d'une thèse reste variable et dépassent régulièrement les quatre ans – elle est estimée à 5,1 ans en moyenne en FWB (Bebiroglu & al., 2019)¹¹ –, même lorsque l'on met de côté les personnes sous mandat d'assistantat et celles sans financement.

« Généralement, les thèses prennent de quatre à cinq ans. C'est donc au-delà des quatre ans habituels mais ce n'est pas très grave. Et s'il faut faire un petit raccord pour terminer la thèse, on trouve toujours bien. » (Promotrice)

« Les thèses sont rarement finies en quatre ans, la moyenne est plutôt de quatre ans et demi. Lorsque le financement se termine, on cherche un complément

¹¹ Selon le principe en vigueur dans le cadre européen du processus de Bologne, il est attendu que le doctorat ait une durée de trois à quatre ans à temps plein (Dethier & al., 2019). À titre d'exemple, le doctorat est plutôt d'une durée attendue de trois ans en France.



mais parfois le doctorant passe quelques mois sur le chômage pour terminer. Je mets toujours un peu la pression pour respecter les délais, ça c'est le plan A. Mais si ce n'est vraiment pas faisable, on passe au plan B. » (Promotrice)

Est-il moralement acceptable de terminer une thèse sans autre rémunération que les allocations de chômage (lorsque les conditions pour y avoir droit sont remplies)¹² ? Soutenir une thèse en quatre ans est-il un projet réaliste ? Le processus doctoral doit-il être strictement cadré en vue de ne pas dépasser cette période ? Les réponses à ces questions dépendent de la vision du doctorat et de l'attachement au respect d'un délai de quatre ans similaire, sauf exceptions, pour tous et toutes. Le « style » de l'encadrement et le rapport à l'autonomie dans le travail chez le promoteur ou la promotrice y joue à nouveau un rôle. Alors que certains déclarent veiller à ce que les thèses soient bouclées à la fin des quatre ans, d'autres se disent moins étonnés et peu inquiets lorsque ce délai est dépassé.

« Une thèse en quatre ans, ça me paraît jouable. Mais dans une thèse, on a besoin de tâtonner, d'un temps de réflexion et de maturation. Et puis il faut faire baisser la pression sur les doctorants sinon toutes les thèses rentreront dans le même moule. » (Promotrice)

*« J'aime bien transmettre une certaine structure de travail **et je suis très attachée au principe d'une thèse en quatre ans**. Les étudiants ne doivent pas se disperser : une thèse, c'est typiquement une introduction, un corps avec quatre chapitres de résultats et une conclusion. Je leur donne progressivement une structure sachant qu'il faut le temps de prendre ses marques. J'essaye de les conscientiser dès le départ parce qu'après quatre ans, il n'y a plus de financement et je suis contre le principe de faire une thèse sur le chômage. Tout travail mérite salaire. » (Promotrice)*

« Dans mon domaine, très peu sont ceux qui finissent dans les temps. Lorsque la bourse est finie, certains essaient de trouver une rallonge, d'autres trouvent des petits boulots... C'est plus compliqué car la thèse n'a plus forcément le dessus. [...] Je préfère qu'on prenne plus de temps pour faire une bonne thèse plutôt que de la terminer à tout prix dans les temps, pour avoir un diplôme de docteur mais en ayant coupé la branche sur laquelle on est assis. On essaye en permanence de choisir un sujet et de l'adapter en fonction du temps disponible mais il y a des choses incompressibles. Trois ans et demi, quatre ans pour finir une thèse, c'est à la limite de l'indécence. » (Promoteur)

La peur de décevoir

Quelle que soit les raisons de l'arrêt ou les conditions dans lesquelles il survient, la décision n'est pas évidente à prendre. Le doctorat est un engagement de plusieurs années dans un projet professionnel et personnel sur lequel on ne tire pas facilement un trait. Par exemple, une doctorante a arrêté son doctorat alors qu'un séjour de recherche à l'étranger était prévu, que son billet d'avion et son logement étaient en ordre et payés. L'hésitation était forte mais elle dit ne pas regretter ce choix avec le recul. Certaines personnes déclarent aussi s'être senties coupables de ne pas poursuivre leur doctorat, de décevoir leur promoteur ou promotrice, de ne pas avoir répondu aux attentes ou encore avoir eu peur des conséquences, notamment financières, d'une telle décision.

¹² En outre, la perception d'allocations de chômage s'accompagne de l'obligation pour le demandeur ou la demandeuse d'emploi d'adopter un comportement de recherche active d'emploi. Il ne s'agit en aucun cas d'une forme de revenu de remplacement permettant de terminer son doctorat.



« J'avais peur d'en parler à ma promotrice, et surtout à mes proches, parce que je les baratinais depuis longtemps en prétendant que tout allait bien. J'avais peur de les décevoir, de décevoir les gens qui me mettaient cette étiquette du gars qui réussit tout et qui retombe toujours sur ses pattes parce qu'il est brillant. Sortir de ça, c'était aussi sortir d'une partie de mon identité : si je n'étais pas ce gars brillant qui réussissait toujours, qui étais-je ? » (Doctorant)

« Je me rendais compte que je voulais arrêter et que j'avais besoin d'arrêter. J'avais un peu peur, je ne savais pas à qui en parler, je ne savais pas si on pouvait se retourner contre moi et me réclamer l'argent de ma bourse, j'avais peur de perdre mes droits, etc. J'ai pris contact avec la responsable du doctorat de l'université, que j'avais déjà rencontrée par ailleurs et elle a pu m'aider et me rassurer par rapport à tout ça. Lorsque je l'ai contactée, je n'ai même pas mentionné dans mon email que ça concernait un arrêt, tellement j'avais peur que quelqu'un d'autre tombe dessus et que ça me nuise ! » (Doctorante)

À l'inverse, certains éléments les ont poussés à franchir le pas, comme par exemple le sentiment de profiter de l'argent public en continuant à être payés alors qu'aucune thèse ne verrait probablement le jour, ou encore le soutien de l'entourage personnel, témoin d'un mal-être grandissant auquel il semblait nécessaire de mettre un terme.

« Mon compagnon m'a beaucoup aidée, il m'a toujours soutenue. Un moment, il m'a dit qu'il fallait que j'arrête, pour mon bien, qu'il me soutiendrait pour le côté financier. Ça m'a aidé dans ma décision d'arrêter. Certains amis voyaient aussi que ça n'allait pas. D'habitude, je suis toujours la personne qui anime les conversations, qui s'inquiète des autres... Là, je ne parlais plus, et ça se voyait. Ils me conseillaient aussi d'arrêter les frais. » (Doctorante)

Annoncer la situation au promoteur ou à la promotrice

Les réactions des promoteurs et promotrices à l'annonce de l'arrêt, telles que rapportées par les doctorantes et doctorants, étaient souvent pour eux le **reflet de la relation entretenue entre les deux parties durant le processus doctoral**. On y retrouve de la compréhension, de l'indifférence ou encore de la confrontation. Généralement, ces réactions n'ont fait qu'appporter une confirmation à la décision prise.

« Il n'a pas été surpris, surtout que c'est une envie que j'avais déjà plus ou moins évoquée auparavant. **Il m'a dit qu'arrêter n'était pas forcément une mauvaise décision**, que ça ne servirait à rien si je le vivais vraiment mal. » (Doctorante)

« J'ai eu une réunion avec lui où je lui ai expliqué que je voulais arrêter. Il n'a pas vraiment réagi, il m'a donné la procédure à suivre, à savoir écrire le rapport de fin de projet, rendre tout le matériel, préparer quelques petites choses au cas où quelqu'un reprendrait ma recherche, etc. C'était assez sec en fait... » (Doctorant)

« Je me souviens encore de la date exacte où ça s'est passé. J'en ai eu marre, j'ai provoqué la confrontation. Sa réponse a été très claire : "tu aurais pu rédiger ton manuscrit mais si tu es négatif et que tu ne vois pas pourquoi continuer, alors ça vaut peut-être la peine de s'arrêter". Je lui ai expliqué mes raisons, son manque d'intégrité, sa mauvaise communication, le fait qu'il ne faisait rien alors qu'il voyait que des gens n'allaient pas bien. **Il m'a dit : "ce n'est pas mon rôle en tant que promoteur de m'assurer que les gens vont bien"**. J'avais encore une hésitation mais là c'était bon : j'arrête. » (Doctorant)



Cette dernière étape de la relation avec le promoteur ou la promotrice se produit habituellement en face à face mais, pour l'une des doctorantes interrogées, le traumatisme était tel qu'une autre personne, membre de l'administration de l'université, a été mandatée pour annoncer la nouvelle :

« C'est la responsable de la Cellule Doctorat qui lui a annoncé, je n'en étais pas capable. Avant cela, quand j'avais parlé de l'idée d'arrêter, il m'a reproché de ne pas penser au service, à la Faculté. Il m'a dit : "tu ne te rends pas compte de l'image que tu vas donner au FNRS !" » (Doctorante)

Un caractère inadapté aux exigences du doctorat ?

D'après les expériences d'interruption du doctorat relatées par les promoteurs et promotrices, de nombreuses doctorantes et doctorants ne seraient majoritairement pas allés au bout du processus pour les raisons suivantes : manque de motivation et d'enthousiasme, problème de personnalité, inadaptation aux exigences du doctorat... Pour ces personnes encadrantes, il est donc jugé difficile de « rectifier le tir » et leur rôle montre de nouveau ses limites dans l'accompagnement et le soutien de personnes qui ne seraient finalement « pas faites pour ça ».

*« Plus on avance dans la carrière et plus la compétition est importante, plus on doit être solide : les quolibets, les méchancetés, les coups bas...on connaît ça, en recherche. Cette doctorante-là disait ne pas pouvoir vivre ça. Elle a fait une vraie dépression. Ça veut dire qu'il y avait sans doute un problème personnel... Quand on a quelqu'un qui s'isole, qui est toujours négative, on va l'aider mais à un moment on passe à autre chose. Non, **cette personne-là n'était pas adaptée au système et à l'exigence d'un doctorat.** » (Promotrice)*

*« C'était un doctorant plein de qualités, très compétent intrinsèquement, mais il n'est jamais arrivé à produire quelque chose, à concrétiser son travail. J'ai essayé de l'encourager, de lui montrer tout ce qu'il avait fait mais rien n'y faisait. **Pour moi, c'était un problème psychologique.** » (Promoteur)*

*« Pour mes deux abandons, **c'était vraiment des événements externes** à leur fonction. Maintenant, je reste persuadée que si la personne est à 100% convaincue de son souhait de faire un doctorat, elle n'abandonnera peut-être pas ce projet professionnel. » (Promotrice)*

*« Elle aimait son sujet, le comité de thèse était enthousiaste, le projet avait été déterminé de manière correcte, mais elle n'a pas trouvé ce qu'elle espérait dans son matériau. On a essayé de rattraper, de recentrer son sujet en fonction de la disponibilité des sources, mais ça n'a pas marché, il y a eu de la démotivation. Pourtant, elle avait fait du bon travail. **Ce qu'il aurait fallu pour qu'elle arrive au bout ? Qu'elle ait un autre caractère.** » (Promoteur)*

Dans de nombreux cas, l'interruption du doctorat est donc imputée à un problème psychologique, à un caractère inadapté aux exigences de la recherche scientifique. Cependant, le promoteur ou la promotrice ne connaît pas toujours les raisons derrière l'arrêt d'un doctorat ou, du moins, n'est pas forcément bien placé pour avoir connaissance du ressenti du doctorant ou de la doctorante – qui n'en aura peut-être jamais explicitement fait part. Par exemple, la promotrice ci-dessous explique s'être sentie démunie lorsqu'une de ses doctorantes a mis fin à son doctorat :



« Je ne sais pas ce qu'il s'est passé : du jour au lendemain, elle n'est plus venue. Burnout complet, elle n'était plus en mesure de se lever. Franchement, **je n'ai pas compris, je n'ai rien vu venir**. Après coup, on repense à ce qui aurait pu, aurait dû nous alerter... Elle a tout laissé là. C'était après un an de thèse. Je ne connais pas la raison de l'abandon : je n'ai pas cherché, je n'ai pas non plus à poser de questions, il y a quand même un secret médical. Si la personne ne vient pas spontanément vous dire ce qui ne va pas et expliquer ce qui s'est passé... Peut-être qu'elle ne sait pas l'expliquer elle-même. Je n'ai pas d'explications. » (Promotrice)

Dans un autre contexte, l'une des doctorantes rencontrées a expliqué que son promoteur ne s'était visiblement pas rendu compte de la détresse psychologique dans laquelle elle se trouvait, alors que le processus doctoral touchait pourtant à sa fin. Selon elle, son promoteur n'a « pas compris » ce qu'elle avait et ne pouvait dès lors pas se remettre en question : pourtant, de son point de vue, il avait joué un rôle non négligeable dans un processus doctoral s'étant terminé en burnout, en ne lui fournissant aucune aide scientifique durant l'entièreté du doctorat et en bloquant toute proposition visant à améliorer un protocole inopérant. Son arrêt pour burnout étant survenu à la fin de son contrat, elle n'avait pas spécifiquement formulé d'intention d'interrompre définitivement son doctorat : à ses yeux, le fait que son promoteur n'ait pas « deviné » qu'elle ne terminerait pas sa thèse traduisait surtout le manque d'empathie et d'intérêt qu'il avait toujours manifesté à son égard durant tout le doctorat.

« **Je pense qu'il n'a pas compris ce qu'il se passait**. Je l'ai revu quelques mois après en assistant à une soutenance de thèse d'un collègue de la Fac. Il est venu me parler, me demandant si je n'avais pas envie de terminer ma thèse... C'était dur. Je lui ai répondu que je ne terminerais pas ma thèse et que je préférais laisser les mauvaises choses derrière moi. Il était un peu mal à l'aise mais je n'ai pas été méchante non plus. J'étais très en colère contre lui et je voulais qu'il paie pour ce qu'il m'avait fait subir, mais j'ai abandonné car je n'y aurais rien gagné. Le lendemain de mon arrêt, un collègue m'a dit qu'il était venu le trouver en lui demandant si j'avais eu un problème dans ma famille... (Soupir) » (Doctorante)

3.2 Se réorienter et se reconstruire après le doctorat : des processus de résilience

Sur les douze doctorantes et doctorants interrogés, quatre personnes se sont réorientées vers le secteur privé (deux dans l'industrie, deux dans le secteur non-marchand), deux personnes ont lancé leur activité comme indépendantes (l'une en tout début d'activité, l'autre depuis plusieurs années), une personne travaille dans le secteur universitaire hors recherche (administration) et trois personnes se sont dirigées vers l'enseignement secondaire, auxquelles il faut ajouter deux autres personnes suivant, au moment de l'enquête, l'agrégation pour suivre en principe le même chemin.

Transition professionnelle :

- Enseignement secondaire (3)
- Enseignement secondaire/ Agrégation en cours (2)
- Secteur privé/Industrie (2)
- Secteur privé/Non-marchand (2)
- Indépendant·e (2)
- Université/Hors recherche (1)



Cette transition professionnelle s'est déroulée de façon variable, notamment en fonction de l'expérience plus ou moins traumatisante d'un processus doctoral interrompu, de la nécessité de trouver une nouvelle occupation professionnelle et/ou de la période de passage d'un emploi à un autre. Cette période a duré de quelques jours à plus de deux ans, selon les opportunités, la santé mentale de la personne ou la voie poursuivie (recherche directe d'un autre emploi ou reprises d'études). Le caractère variable de la transition est également lié à leur capacité à « faire le deuil » du doctorat, à considérer ou non cette expérience comme étant un échec que l'on regrette amèrement.

Des sentiments allant de la libération au dégoût

Pour trois personnes, l'arrêt du doctorat s'est apparenté à un « soulagement » direct, que ce soit parce qu'elles ne se sentaient plus à l'aise par rapport à leur recherche et ne voyaient plus de sens à la poursuivre ou parce que cette décision faisait l'effet d'une forme de « libération » face à un enfermement.

« Je ne l'ai pas vécu comme un échec. Dans mon cas, c'était plutôt un soulagement. Je ne voyais plus de sens à continuer et arrêter me semblait la meilleure chose à faire. Je ne le regrette pas. Néanmoins, j'avais quand même un sentiment un peu négatif...comme l'impression de renvoyer une mauvaise image, de décourager les autres...c'était un sentiment étrange, comme si je ne pouvais pas m'en empêcher alors que j'assumais tout à fait d'arrêter. » (Doctorante)

« Ça a été très dur, j'étais loin dans la dépression... Aujourd'hui, je me sens beaucoup mieux. Depuis que j'ai arrêté ma thèse, quand je suis sorti du bureau de ma promotrice, je me suis libéré d'un poids démentiel. Je l'ai senti physiquement ! Après, c'est sûr qu'il y a encore des choses à régler chez moi au niveau psychologique et j'aimerais bien pouvoir me faire suivre par quelqu'un mais je n'ai pas le budget pour ça, pour l'instant. » (Doctorant)

« Je ne vivais plus bien le doctorat parce que j'étais trop seul et vraiment démotivé. J'ai d'ailleurs plus vécu l'arrêt comme une libération que comme un échec. » (Doctorant)

D'autres personnes nourrissent plus de regrets, même plusieurs mois ou années après avoir arrêté, soit de ne pas avoir pu terminer leur projet, soit d'avoir été « dégoûtées » – comme l'ont mentionné trois personnes. Trois doctorantes racontent même ressentir le fait d'avoir, d'une certaine manière, perdu du temps dans leur vie. La première ne regrette pas tout à fait d'avoir interrompu son doctorat, parce qu'elle pense que ce processus n'était finalement pas fait pour elle. Ce qu'elle regrette, c'est à la fois de ne pas pouvoir posséder « l'étiquette de docteur » qui pourrait lui conférer une légitimité supplémentaire dans sa carrière professionnelle, et de ne pas avoir arrêté plus tôt, ce qui lui aurait permis « de ne pas perdre du temps » dans sa vie :

« Oui ça m'a apporté des amis, des compétences... Et pourtant, j'ai cette impression d'avoir perdu du temps dans ma vie, en tout cas pour les une ou deux dernières années de mon doctorat. » (Doctorante)

Pour la seconde, le ressenti est très majoritairement négatif, avec cette impression d'avoir été inutile, de ne pas avoir avancé et de se retrouver sur le marché du travail comme si elle venait d'être fraîchement diplômée de master.



« Encore aujourd'hui, c'est une frustration, un regret énorme de ne pas y être arrivée. Est-ce que je manquais de maturité ? Peut-être, difficile à dire. C'était quand même quatre ans. Quatre ans après lesquels je me retrouvais avec rien. Oui, avec rien : j'avais une expérience de recherche mais ça ne vaut rien dans mon milieu pour postuler. J'ai arrêté il y a quatre ans et mon CV vaut tellement plus aujourd'hui qu'après mes quatre années de recherche ! Maintenant, est-ce que ça aurait changé quelque chose si j'avais eu ma thèse ? Je ne sais pas... » (Doctorante)

Quant à la troisième, son regret est d'avoir eu le sentiment que cette longue période s'est déroulée sans rien pouvoir véritablement en retirer, comme une simple parenthèse professionnelle qui n'aurait pas eu d'impact – excepté sur sa santé mentale.

« Je regrette d'avoir fait un doctorat, **j'ai vraiment le sentiment d'avoir perdu quatre ans de ma vie**. J'ai passé 30 ans et je n'ai pas de maison, pas d'enfants, pas vraiment de boulot... J'ai une voiture, youpi ! Tout ça est lié parce que je me suis progressivement enfermée sur moi-même pendant tout ce temps-là. J'ai perdu quatre ans, je n'aurais jamais dû commencer. » (Doctorante)

Se reconstruire après des expériences parfois traumatisantes

Comme nous l'avons vu sur l'ensemble de ce rapport, certaines personnes ont vécu une expérience terriblement négative du doctorat. Par exemple, six doctorantes et doctorants font explicitement part d'une situation de burnout (médicalement diagnostiqué comme tel ou non). Dans ce cas, il est d'autant plus difficile de se lancer, dans la foulée de l'arrêt du doctorat, dans une nouvelle aventure professionnelle.

Une doctorante explique être toujours occupée à se reconstruire, près d'un an et demi après avoir quitté le bureau de son promoteur, en pleurs. Ne se sentant pas capable de faire autre chose, elle dit avoir dû prendre du repos avant de reprendre une activité de façon quelque peu détournée, à savoir commencer à suivre la formation d'agrégation et d'envisager une éventuelle carrière dans l'enseignement secondaire.

« Ça a été dur et **je suis toujours en train de me reconstruire**. J'ai terminé les quelques jours de contrat qui me restaient sous certificat médical. Je n'avais plus envie d'être là, j'étais dégoûtée et je voulais être coupée de tout ça. Le processus de reconstruction est lent, très lent. Je sens que je vais de mieux en mieux mais je vois encore à quel point ça m'affecte. J'ai décidé de passer à autre chose mais je n'avais pas la force de passer à un autre boulot directement. C'est pour cette raison que j'ai repris des études, et parce que l'enseignement m'a toujours intéressée. Je fais l'agrégation pour être prof en secondaire, je pense avoir mis tout ça derrière moi, maintenant. Je ne sais pas du tout si ça va me plaire mais j'ai décidé de me lancer... » (Doctorante)

Une autre doctorante raconte également ne pas s'être sentie capable de retravailler « normalement », vu l'état mental dans lequel elle se retrouvait en terminant son contrat à l'université. Elle estime à un an le temps ayant été nécessaire pour se remettre en selle et recommencer une autre activité professionnelle, alors qu'elle ne vivait qu'avec des allocations de chômage pour seuls revenus.

Pour deux autres doctorants, la transition professionnelle, également dans l'enseignement secondaire (cinq sur les douze se sont réorientés ou envisagent de le faire dans



ce secteur), s'est plutôt effectuée dans la contrainte, sans pouvoir prendre le temps de se reconstruire, pour des raisons purement financières.

« Quand j'ai arrêté, j'étais en burnout complet mais j'avais un loyer et je ne savais pas payer pour le mois suivant. Du coup, je devais me retourner très rapidement. » (Doctorat)

Néanmoins, neuf des douze personnes rencontrées se disent satisfaites de leur emploi actuel et/ou de leur réorientation (les trois autres ne se prononcent pas encore sur leur degré de satisfaction). Trois d'entre elles mettent précisément en avant le fait qu'elles se sentent désormais (plus) utiles et que ce sentiment joue un rôle important dans leur « après-thèse ». Une expérience doctorale négative peut malgré tout être perçue comme une étape importante de son épanouissement personnel, d'une prise de conscience de ses forces et faiblesses.

3.3 Des éclaircies dans la grisaille : les apports positifs d'un doctorat inachevé

Les processus doctoraux des membres de notre échantillon avaient été interrompus, au moment des entretiens, depuis une durée allant de six mois à près de sept ans, ce qui leur donnait un certain recul sur leur expérience personnelle. Comme nous l'avons vu, l'interruption du doctorat a laissé chez ces personnes de l'amertume, des regrets voire du dégoût. Toutefois, des éléments positifs sont également ressortis de leurs récits, bien qu'il soit parfois laborieux de tirer parti de ce que l'on considère comme un échec.

« Le plus intéressant dans mon travail ? Euh... C'est difficile à dire, il faut que je me remette dans le contexte parce que maintenant, je vois plutôt tout négativement. Hum... (...) Euh... (...) C'est épatant que ce soit si dur comme question. [...] Mes études m'ont apporté des choses mais pas vraiment le doctorat. Ou alors l'expérience de l'échec... Je n'avais jamais vraiment eu de difficultés à l'école, d'échecs dans ma vie. Ici c'est un bel échec, j'ai été servie ! » (Doctorante)

Pourtant, le doctorat est – en principe – une période d'apprentissage et de formation durant laquelle les jeunes chercheurs et chercheuses acquièrent de l'expérience professionnelle et des compétences, notamment transversales : rédaction d'articles et de rapports, organisation d'évènements, capacités analytiques, gestion de projet, présentations devant un public, langues étrangères, programmes informatiques... Malgré les difficultés et, parfois, les traumatismes, certaines doctorantes et doctorants tiennent à souligner ces apports positifs, à la fois en termes professionnels mais aussi, plus simplement, de relations humaines, de rencontres.

*« Je ne suis pas arrivée au bout du doctorat mais je n'ai pas fait tout cela pour rien. **Ça m'a apporté beaucoup, des compétences mais aussi de l'expérience** : j'ai appris de mes "erreurs", je suis plus attentive et consciente de mes propres envies, de la manière de réagir en cas de problème. » (Doctorante)*

« Avec le recul, il me semble que c'était quand même sympa à plein d'égards. J'ai beaucoup appris en termes de connaissances, j'ai beaucoup aimé être payée pour lire des choses qui m'intéressent. J'ai trouvé que c'était une chance en soi. J'ai aimé écrire et publier, participer à des séminaires, à des évènements de vulgarisation... Et puis, je me suis fait des amis. Ça, c'est le truc important parce que



si tu as un parcours qui n'est pas évident mais que tu y rencontres des amis précieux, tu ne peux pas vraiment le regretter. » (Doctorante)

« J'en ai retiré plein de choses valorisables : le fait de présenter mon travail dans des conférences, partager des idées, confronter ces découvertes à l'opinion des autres chercheurs, faire découvrir au public ce que l'on fait, faire découvrir la science... J'ai aussi découvert de nouveaux langages informatiques que je mets en avant sur mon CV lorsque je postule dans des boîtes privées. Ça n'a pas été trois ans de perdus. » (Doctorante)

Dans notre échantillon de douze doctorantes et doctorants, sept rappellent expressément que **la recherche scientifique présente toujours beaucoup d'intérêt à leurs yeux**, parvenant à dissocier cet aspect de leur propre expérience négative. Parmi ces personnes, deux ont d'ailleurs continué à travailler sur des publications d'articles après leur arrêt – même en situation de burnout –, par envie de valoriser de cette manière le travail accompli, de terminer le processus sur une note positive.

« J'étais en burnout, c'était vraiment dur. J'avais du mal à travailler sur ces deux articles mais j'ai pris le temps pour le faire. C'était important pour moi de valoriser mon travail, j'y tenais vraiment. Mon objectif était de publier mes résultats, de prouver que j'ai fait quelque chose qui sert. Finalement, une thèse, c'est très personnel. Qui lit une thèse ? Bon, je ne sais pas si beaucoup de gens vont lire mes articles mais il y a plus de probabilités... C'était une façon de laisser une trace positive de tout ça. » (Doctorante)

En outre, trois personnes, auxquelles peut s'ajouter la doctorante envisageant toujours de soutenir sa thèse, ont également évoqué spontanément la possibilité d'éventuellement reprendre un doctorat à l'avenir, pour peu que cela puisse se dérouler dans un contexte plus favorable que ce qu'elles ont vécu. Cela montre qu'une interruption du doctorat n'est pas nécessairement définitive et que la recherche scientifique peut garder tout son attrait dans l'absolu.

« Ma conclusion, c'est que je n'exclus pas du tout d'y retourner un jour. Je pense qu'aujourd'hui, j'aurais une meilleure vision des choses. En sortant des études, on est peut-être plus naïf, on n'a pas côtoyé le monde de l'industrie, on n'est pas connecté à une certaine réalité. C'est une critique qu'on entend souvent et que je peux comprendre, maintenant que je suis de l'autre côté, c'est que dans la recherche, on est davantage dans sa bulle. Et l'inverse est vrai aussi : les industries sont parfois trop déconnectées de la théorie. Il y a une méconnaissance mutuelle et je pense qu'un petit tour par l'industrie ou via des partenariats peut apporter une plus-value à la recherche. Si je retournais dans un centre de recherche aujourd'hui, j'aurais une bonne plus-value. Peut-être un jour... » (Doctorant)

« Il y a un côté triste et ce n'est certainement pas une aventure que je termine avec une note positive. En même temps, je n'ai pas de conclusion. C'est comme si ce n'était pas conclu. On verra ce que réserve l'avenir... Ça me reste en tête, c'est clair (rires). Peut-être qu'on se reverra après le prochain doctorat (rires) ! » (Doctorante)

À ce sujet, le mot de la fin revient à une doctorante au parcours doctoral particulièrement difficile, dont les diverses difficultés rencontrées avec son promoteur ont été décrites au travers des différentes sections de ce rapport. Au moment de clore l'entretien, alors que nous lui demandions si elle souhaitait ajouter quelque chose, cette doctorante a qualifié le doctorat de « belle aventure » :



« – **C'est une belle aventure, la thèse.**

– (Interviewer) "Belle", c'est le qualificatif que tu emploierais, malgré tout ce que tu viens de me raconter ?

– Oui. À refaire, je le referais mais pas dans les mêmes circonstances. Je résignerais sans hésiter parce que la recherche en tant que telle m'a beaucoup plu. Le milieu peut être ce qu'il est, mon labo a beau être ce qu'il est, peu importe : c'est la recherche en tant que telle qui m'a attirée. Le contexte joue beaucoup mais c'est pareil pour un autre boulot et on n'est pas forcément plus gâté. On ne choisit pas son patron non plus et parfois on garde son boulot parce qu'il y a des factures à payer... La différence dans la thèse, c'est que le promoteur tient une sorte d'épée de Damoclès sur la tête avec le diplôme, parce que c'est lui qui le délivre. Un autre patron ne délivre pas de diplôme en échange du travail presté. [...] Mais oui, malgré tout, c'est une belle aventure. » (Doctorante)

Conclusion

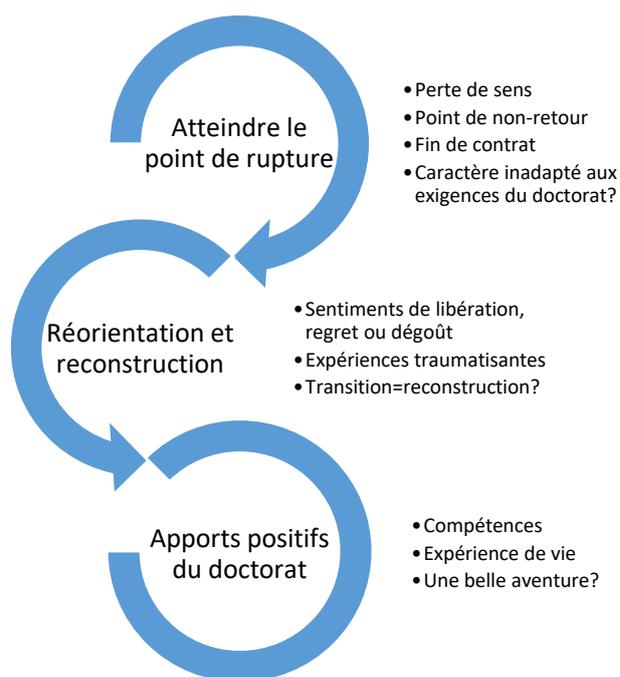
Pour quelles raisons les doctorantes et doctorants interrompent-ils leur doctorat ? Quels sont les éléments déclencheurs de cette décision ? Qu'advient-il de ces personnes après avoir quitté la recherche scientifique ? Cette troisième partie s'est attachée à développer des éléments de réponse à ces questions, à partir des expériences vécues par les membres de notre échantillon.

L'interruption du doctorat découle d'un processus finissant par aboutir à un point de rupture. Les personnes rencontrées ont relaté le cheminement de leurs décisions selon plusieurs types de situations. Certaines racontent avoir progressivement pris conscience de la perte de sens et de motivation qu'elles vivaient, tandis que d'autres expliquent avoir atteint un point de non-retour dans leur relation conflictuelle avec leur promoteur ou promotrice. D'autres encore

ont été confrontées à la fin de leur contrat, à l'incapacité de poursuivre la recherche doctorale dans d'autres conditions. Les promoteurs et promotrices rencontrés ont également fait part de leurs expériences d'arrêt du doctorat, mettant principalement en avant, dans leurs cas, l'inadaptation du caractère des doctorantes et doctorants concernés aux « exigences » du doctorat.

Après la concrétisation de l'interruption du processus, les situations des personnes rencontrées sont variables. La transition professionnelle est vécue comme une libération, à regret ou avec un sentiment de dégoût. Certaines personnes déclarent avoir vécu des expériences traumatisantes dont elles ne se sentent parfois pas encore remises et la transition prend

Figure 3 : l'interruption du doctorat





alors du temps. Cependant, des considérations financières peuvent interférer avec cette reconstruction. Une majorité de ces personnes semblent avoir trouvé leur bonheur dans un nouvel emploi en dehors de la recherche scientifique, bien que certaines soient toujours dans une période de transition.

Malgré l'inaboutissement du processus doctoral et l'aspect général négatif des situations relatées, plusieurs personnes interrogées ont néanmoins tenu à souligner certains apports positifs de leur expérience doctorale. Indépendamment de l'obtention du diplôme, le parcours doctoral permet l'acquisition de nombreuses compétences transversales (pouvant être valorisées dans leur parcours professionnel actuel) et le sentiment d'échec a parfois été décrit comme étant aussi une expérience de vie dont on peut tirer des leçons. La vision du doctorat a été solidement ébranlée pour ces différentes personnes, entraînant une cassure, mais la recherche scientifique reste, aux yeux d'une partie d'entre elles, une aventure attractive et stimulante – du moins, en principe.

En dépit des carences en termes de motivation et d'engagement relatées par les promoteurs et promotrices, et du caractère fondamentalement incertain du processus, cela nous amène à **considérer l'intérêt d'une réflexion sur l'organisation du doctorat en FWB** et les éléments sur lesquels il est possible d'avoir prise, même partiellement. C'est l'objet des pistes de réflexion et recommandations que nous proposons dans la conclusion générale de ce rapport.



CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce rapport de recherche avait pour objectif d'apporter une plus grande visibilité à la « face cachée » du doctorat dans le contexte de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à savoir les parcours des personnes dont le processus doctoral a été interrompu avant le dépôt du manuscrit et la soutenance de la thèse. À l'aide d'une approche qualitative et d'une démarche inductive empruntées à la sociologie de l'action organisée, nous nous sommes attachés à proposer une description et une analyse fines de cette problématique au travers des expériences relatées par douze doctorantes et doctorants ayant interrompu leur doctorat, ainsi que par dix-huit promoteurs et promotrices de thèse, issues des six universités de la FWB, tous domaines de recherche confondus.

Dans cette conclusion générale, nous soulignerons les limites de l'étude avant de revenir sur l'importance des difficultés du rapport à l'autonomie, de l'asymétrie de pouvoir dans la relation et de leurs différentes implications durant le processus. Pour terminer, des pistes de réflexion et recommandations seront évoquées, rappelant que le doctorat – interrompu dans près de la moitié des cas, selon les estimations évoquées dans l'introduction générale – doit être considéré comme un processus aux multiples dimensions auxquelles une attention plus marquée doit être portée.

Limites de l'étude

Certains profils ou certaines situations précises n'apparaissent pas ou peu dans ce rapport : c'est par exemple le cas pour les doctorantes et doctorants sans financement, les personnes inscrites dans un domaine des Sciences de la Vie et de la Santé, les personnes venues effectuer leur doctorat en provenance d'un pays étranger (non francophone) ou encore les assistantes et assistants dont le processus doctoral aurait au moins duré plusieurs années. Ces profils, parfois plus difficiles à atteindre, n'ont pas pu être rencontrés lors de notre appel à témoignages et de la construction progressive de notre échantillon, partiellement limité par des contraintes temporelles.

Du côté des promoteurs et promotrices, l'échantillon est en partie biaisé dans la mesure où ces personnes n'avaient rencontré en moyenne que très peu de cas d'interruption du doctorat et étaient plus à l'aise pour évoquer, lors des entretiens, leur expérience d'encadrement. Nous pouvons émettre l'hypothèse que les promoteurs et promotrices qui rencontrent le plus de difficultés dans l'encadrement du doctorat étaient probablement moins enclins à répondre à nos sollicitations.

Cependant, **notre démarche ne prétend pas à l'exhaustivité et ne fait que proposer une interprétation du « contexte d'action » analysé, en se fondant sur les témoignages subjectifs des personnes rencontrées (Friedberg, 1993). La validité de l'analyse, de l'interprétation des données n'est que partielle et soumise à un contexte empirique donné. À ce titre, la place donnée à la parole des acteurs et actrices concernées par la problématique laisse également toute la liberté aux lecteurs et aux lectrices de croiser ces données avec leurs propres interprétations et expériences personnelles.**

Ces limites pourraient être reculées à l'avenir par de nouvelles études de cas, notamment auprès des profils susmentionnés, mais également par un recueil de données statistiques au sein des différentes universités de la FWB. Actuellement, au-delà des



sporadiques études présentées dans l'introduction générale, ces informations sont manquantes ou partielles mais leur collecte et leur regroupement permettrait grandement de compléter les connaissances au sujet de l'interruption du doctorat, du taux de réussite ou de non achèvement, tant pour l'ensemble de la population concernée qu'en ciblant différents profils – comme par exemple les doctorats réalisés sans financement ou les personnes inscrites au doctorat avant d'avoir obtenu une bourse et qui arrêtent le processus après six mois ou un an, faute de s'être vues attribué le financement recherché. De telles données apporteraient une connaissance approfondie du phénomène et de la marge de manœuvre pour tenter de remédier aux différents manquements constatés.

Difficultés du rapport à l'autonomie et asymétrie de pouvoir dans la relation. Le doctorat devrait-il être davantage « régulé » ?

Les difficultés du rapport à l'autonomie

Au fil des pages de ce rapport centré sur l'interruption du doctorat, l'autonomie du doctorant ou de la doctorante dans sa recherche est progressivement passée, dans plusieurs cas rencontrés, du statut de critère de base majoritairement partagé à celui d'un aspect devenu impossible à saisir et à gérer. En effet, dans la première partie retraçant différents éléments des conditions initiales du doctorat, les discours des membres de l'échantillon convergeaient vers la vision d'une recherche doctorale personnelle menée en autonomie par la personne encadrée, celle-ci bénéficiant de l'expertise et du soutien de la personne encadrante pour l'aider à surmonter les problèmes éventuels – ce qui implique que le doctorant ou la doctorante doit être à même de faire part de ces problèmes lorsqu'ils surviennent.

Cependant, dès la deuxième partie s'intéressant au déroulement de ces processus doctoraux interrompus en cours de route, nous avons pu constater que les décalages entre les visions perçues des personnes encadrantes et encadrées apparaissaient. Des doctorantes et doctorants ont – parfois rapidement – rencontré des difficultés dans la gestion de cette autonomie dont les contours étaient concrètement trop indistincts. D'un côté, le doctorant ou la doctorante s'attend à un investissement personnel de la part de leur responsable ; de l'autre, le promoteur ou la promotrice se dit disponible en cas de besoin mais s'attend à ce que sa jeune chercheuse ou son jeune chercheur s'investisse pleinement et de manière autonome.

Les éléments décrits dans la troisième partie, consacrée à la concrétisation de l'interruption du doctorat, ont permis de montrer que les différentes situations exposées scellaient, la plupart du temps définitivement, la rupture complète de la collaboration entre les parties dans la mesure où l'une d'entre elles au moins ne souhaitait plus poursuivre le processus doctoral dans les conditions qui étaient les leurs à ce moment.

Il semble difficile de tabler sur le fait qu'une personne possède dès le départ toutes les compétences et l'expertise nécessaires pour progresser de manière complètement autonome tout au long du processus doctoral. Un bon travail dans le mémoire de fin d'études, un haut grade au diplôme de master et/ou une grande motivation à faire un doctorat ne suffisent pas à être lancé dans le bain. En outre, on ne peut prévoir le déroulement total du processus



doctoral et il faut pouvoir gérer les obstacles, les imprévus, les doutes, tant du côté des doctorantes et doctorants que des personnes encadrantes.

Plusieurs personnes ont expliqué avoir eu le sentiment de devoir être des chercheurs et chercheuses avant même d'avoir vraiment appris à l'être, et plusieurs promoteurs et promotrices ont expliqué qu'il était néanmoins nécessaire de faire preuve d'autonomie, qu'il existe une responsabilité individuelle par rapport à une recherche doctorale personnelle et au diplôme de doctorat théoriquement convoité. Il ne s'agit pas forcément d'une marque de désintérêt de leur part mais simplement de leur positionnement : pour ces académiques, c'est même rendre service à la doctorante ou au doctorant que de le laisser « être autonome ». Cependant, le risque est alors que l'autonomie soit considérée comme un élément homogène : on est autonome ou on ne l'est pas.

Or, quel que soit le domaine de recherche, le travail doctoral est composé de multiples aspects (connaissances théoriques, compétences méthodologiques, techniques, communicationnelles, etc.) nécessitant, au moins pour une partie d'entre eux, un apprentissage plus encadré pour chaque doctorant et doctorante individuellement. **Les laisser « être autonomes » peut équivaloir à les laisser penser qu'ils doivent être capables de les maîtriser seuls, sous peine de ne pas être considérés comme légitimes.** Serait-ce là que se situe le rôle délicat de promoteur ou promotrice : le rôle d'encadrement ? Discuter de toutes les implications, veiller au bon déroulement du processus, s'assurer dès le départ des compétences à acquérir...en somme, prendre en charge l'apprentissage de la jeune chercheuse ou du jeune chercheur pour s'assurer qu'au bout du processus, une autonomie suffisante (validée par la soutenance de la thèse) puisse être atteinte.

L'asymétrie de pouvoir dans la relation

La spécificité de la relation entre le doctorant ou la doctorante et le promoteur ou la promotrice réside dans le fait que la personne encadrante n'est pas seulement en charge de l'apprentissage de la personne encadrée, du conseil, de la guidance, mais qu'elle est aussi celle qui émet le principal avis sur la validation du processus doctoral et est décisionnaire quant au renouvellement des financements – elle est également celle qui peut produire une lettre de recommandation pour un poste ultérieur, en particulier en cas de poursuite d'une carrière académique. Dans la plupart des situations d'interruption exposées, l'asymétrie dans la relation entre les deux parties, due à l'existence d'une hiérarchie, a été mise en avant, et ce de différentes façons.

Premièrement, certaines personnes ont témoigné d'une **utilisation jugée abusive de la position de pouvoir de leur promoteur ou promotrice** : décisions unilatérales, refus de prendre en considération l'avis du doctorant ou de la doctorante, harcèlement moral, discours défavorables à la maternité pour les chercheuses... Deuxièmement, même dans le cadre de relations interpersonnelles cordiales, plusieurs témoignages ont fait état d'une difficulté de donner son avis, de dire « non », de demander de l'aide ; en d'autres termes, d'une peur d'être jugé négativement par rapport à son travail et/ou en tant qu'individu. Troisièmement, **la position du promoteur ou de la promotrice n'est pas aisée non plus** puisqu'il s'agit d'être à la fois la personne qui juge et celle qui doit aider à ce que le jugement soit positif.

Alors que la personne encadrante ne se sent pas forcément à l'aise en tant que supérieure hiérarchique et/ou qu'elle ne dispose pas encore d'expérience ou de compétences dans l'encadrement de personnel scientifique, elle représente la ressource centrale pour la personne encadrée, ressource à laquelle le doctorant ou la doctorante accorde de prime abord toute sa confiance quant à son aide et son soutien pour le bon



déroulement du processus doctoral. D'une part, le promoteur ou la promotrice est considérée comme une responsable dont la position justifie *a priori* l'expertise scientifique et la faculté d'encadrer un doctorat : de ce fait, il paraît rationnel de s'en remettre à son avis, à ses conseils voire à ses injonctions – que ce soit par confiance ou par contrainte. D'autre part, le doctorant ou la doctorante peut se sentir illégitime de les contester.

Vers une plus grande « régulation » du doctorat ?

Comme nous le signalions dans l'introduction générale, les trois dimensions de « l'action organisée » sont les discours « managériaux » (valeurs, missions, stratégies officielles), la structure formelle (procédures, règles, dispositifs...) et la structure informelle (interactions, pratiques concrètes, jeux de pouvoir). L'analyse des trente entretiens a permis de constater que ce sont surtout les interactions entre doctorantes/doctorants et promoteurs/promotrices qui apparaissent comme structurant l'espace d'action analysé, à savoir le doctorat sous l'angle de son non achèvement.

D'après les données récoltées, **le doctorat** – entendu de façon globale, ce rapport pouvant selon nous nourrir les réflexions au-delà des seuls cas d'interruption – **semble véhiculer une série de non-dits, d'attentes tacites prenant place dans un cadre général éclaté** entre les domaines de recherche, les laboratoires, les promoteurs et promotrices, ce cadre impactant peu les pratiques concrètes des protagonistes. Les discours sur ce cadre paraissent plutôt hétéroclites et locaux, c'est-à-dire majoritairement soumis à l'appréciation des personnes encadrantes. **Cela crée des zones d'incertitude parfois difficiles à maîtriser**, même pour le promoteur ou la promotrice qui dispose pourtant d'un grand pouvoir sur le processus doctoral, pouvoir qui lui est implicitement délégué par l'institution universitaire.

Le doctorat devrait-il dès lors être davantage cadré, régulé, homogénéisé ? Autrement dit, la structure formelle du doctorat est-elle amenée à l'avenir à gagner en importance ? Bien que l'autonomie apparaisse comme une notion centrale de la recherche scientifique, **l'existence de règles plus formelles** (par exemple, une clarification des droits et devoirs des parties prenantes) **et d'une importance accrue des dispositifs encadrant le doctorat pourrait, de ce fait, faire baisser la pression sur le binôme doctorante/doctorant et promotrice/promoteur, favoriser la flexibilité dans l'accès à des ressources variées en dehors de la personne encadrante** (comité de thèse, formation doctorale, voire un éventuel système de mentorat) **et donc diminuer la dépendance de la personne encadrée à son promoteur ou sa promotrice.**

Cette plus grande régulation n'irait pas à l'encontre de l'autonomie dans la recherche mais, au contraire, permettrait de **favoriser le développement de cette autonomie au bénéfice des protagonistes.** En effet, si une règle peut restreindre la part de liberté des acteurs et actrices, elle restreint également la marge de ce qui relève de l'arbitraire : en ce sens, la règle « protège » et peut profiter autant à la personne responsable qu'à la personne subordonnée (Kuty, 1998 ; Friedberg, 1993). Par ailleurs, les universités de la FWB sont déjà engagées, à l'instar des autres institutions universitaires européennes depuis le processus de Bologne, dans un déploiement de la structure formelle du doctorat – ou la « professionnalisation » du doctorat, selon l'European University Association (Hasgall, Saenen & Borrell-Damian, 2019) – au travers de la formation aux compétences transversales ou encore du développement des écoles doctorales, considérées comme de futurs dispositifs de premier plan (Dethier & al., 2019).

Il serait intéressant que des études ultérieures apportent une connaissance plus fine de l'évolution de cette structuration, de son impact sur le processus doctoral et sur l'interruption du doctorat.



Pistes de réflexion et recommandations

De nombreuses raisons expliquent les situations d'interruption du doctorat, combinant souvent une série d'éléments d'importance variable aux yeux des personnes concernées. Le doctorat est et restera un processus exigeant qui engendra toujours des situations de non achèvement mais des améliorations sont clairement imaginables dans le contexte des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cela permettrait de **diminuer la part de doctorantes et doctorants qui entament un doctorat sans parvenir à l'obtention du diplôme**, et d'**améliorer d'une manière générale le bien-être des différents protagonistes**.

➤ Marquer une attention plus soutenue aux différents éléments qui composent le processus doctoral.

Nous avons présenté, à partir des données récoltées dans le cadre de cette étude, l'interruption du doctorat comme un véritable processus, en montrant d'une manière relativement linéaire différentes étapes, allant du recrutement et de la décision d'entamer un doctorat à la transition succédant à l'interruption concrète de ce doctorat. Il s'agit pour les protagonistes d'**être plus attentifs aux « risques » potentiels présents dès l'entame du processus** : un financement de longue durée non assuré, un sujet de recherche éloigné du champ de connaissances et d'expertise des parties, la vision du doctorat comme une opportunité professionnelle plutôt que la poursuite d'une passion, etc., sont autant d'éléments qui, s'ils ne doivent pas forcément être des critères discriminants de sélection, doivent être suivis de près tout au long du doctorat. Il ressort des témoignages recueillis que des doctorats sont débutés en ayant vaguement conscience de ces manquements initiaux mais que ceux-ci ne sont pas nécessairement pris en considération dans le déroulement du processus.

➤ Encourager les parties prenantes à plus de dialogue.

Nous avons pu constater de nombreuses attentes tacites, de non-dits et d'enlisements progressifs dans les relations entre doctorante ou doctorant et promoteur ou promotrice, notamment en ce qui concerne la notion d'autonomie dans le travail doctoral. Une partie des situations rencontrées semblent avoir été générées par des malentendus, des incompréhensions, des ambiguïtés participant à une spirale négative dans le déroulement du doctorat. De ce fait, il nous apparaît essentiel d'**encourager les deux parties à un dialogue régulier, à une communication plus transparente**, non seulement sur l'état d'avancement du doctorat mais également sur les attentes mutuelles en termes de comportement, d'investissement dans la recherche et dans l'encadrement. **Cela favorisera**, en fonction des contextes et des personnalités, **l'identification des besoins** en termes de ressources extérieures, que ce soit pour des aspects scientifiques/techniques et/ou pour un accompagnement d'ordre plus personnel.

➤ Soutenir les doctorantes et doctorants.

Nous avons vu que des **dispositifs** mis en place par les universités pour l'accompagnement des jeunes chercheurs et chercheuses étaient **souvent déjà existants mais n'étaient pas toujours connus, utilisés ou perçus comme utiles**. Il est souhaitable que les universités poursuivent leurs efforts en la matière pour fournir aux doctorantes et doctorants un maximum d'informations sur les différents aspects (positifs et négatifs) du doctorat, sur les possibilités d'aide disponibles, sur ce qui ressort des « droits et devoirs » de chaque partie, sur ce qui peut



être considéré comme « normal » ou non, etc. À ce sujet, il faut souligner que depuis la récolte des données pour cette étude, les universités de la FWB ont notamment publié une brochure commune particulièrement bien fournie en la matière à destination des doctorantes et doctorants. Le « PhD Welcome Pack », conçu dans le cadre du projet interuniversitaire « PhDs@Work », contient de très nombreuses informations sur le doctorat : procédures administratives, gestion du parcours doctoral, relations avec la personne encadrante, droits et devoirs des chercheurs et chercheuses, gestion des conflits, évaluation des compétences transversales, préparation de l'après-thèse...¹³

En outre, les doctorantes et doctorants doivent pouvoir sentir que l'institution à laquelle ils appartiennent se préoccupe de leur situation et de leur bien-être. À ce titre, plusieurs personnes interrogées ont exprimé des regrets quant au fait qu'une forme d'impunité règne dans leur université par rapport à des abus dont elles se disent avoir été victimes ou dont elles ont pu être témoins.

➤ **Former et soutenir les promoteurs et promotrices.**

L'encadrement d'un doctorat est, comme cela a été exposé dans ce rapport, un exercice difficile pour les promoteurs et promotrices. Ces personnes sont appelées à s'investir dans un ou plusieurs processus doctoraux tout en combinant ce rôle avec leurs propres recherches scientifiques, leurs activités d'enseignement et/ou des responsabilités institutionnelles. De plus, elles ne sont pas initialement formées à l'encadrement d'individus, à la gestion de relations humaines, alors que la relation interpersonnelle au sein du binôme semble pourtant tenir un rôle fondamental dans le bon déroulement du doctorat. Dans ces conditions, étant donné la **difficulté d'endosser toute la responsabilité de l'encadrement d'un doctorat**, le renforcement de la formation des promoteurs et promotrices ainsi qu'une **meilleure effectivité des ressources extérieures** (formation doctorale, comité de thèse, dispositifs de soutien et d'accompagnement...) paraissent être des pistes concrètes à suivre.

➤ **Prendre conscience des impacts sur la santé mentale.**

Le doctorat est un processus difficile et exigeant mais se présente en principe comme stimulant, enrichissant, formatif, épanouissant, etc. Si cette vision ne doit pas être remise en question, il ne faut néanmoins pas sous-estimer les impacts négatifs que cela peut engendrer. **Dans ce rapport, des personnes ont témoigné de situations de harcèlement, de dépression, de perte d'estime de soi, de burnout, de discrimination, de traumatismes à long terme...** Dans le cadre de cette étude, il ne s'agit que d'un nombre limité de cas individuels mais la facilité avec laquelle de tels témoignages négatifs ont été récoltés doit interpeller l'ensemble de la communauté scientifique. Alors que la population des doctorantes et doctorants est particulièrement touchée par les problèmes de santé mentale (Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden & Gisle, 2017), leur entourage professionnel pourrait être mieux formé et informé sur ces aspects afin de mieux détecter les premiers signes de ces problèmes et d'y répondre (ou d'effectuer un relais vers des personnes compétentes) de manière appropriée.

➤ **Produire des données plus complètes.**

Ce rapport qualitatif pourrait être enrichi par d'autres études de cas mais également par un **recueil régulier et centralisé de données statistiques au sein des différentes universités de la**

¹³ <https://www.unamur.be/recherche/euraxess/phd-welcome-pack>



FWB. Actuellement, au-delà des sporadiques études présentées dans l'introduction générale, ces informations sont manquantes ou partielles mais leur collecte et leur regroupement permettrait grandement de compléter les connaissances au sujet de l'interruption du doctorat, du taux de réussite ou de non achèvement, tant pour l'ensemble de la population concernée qu'en ciblant différents profils. De telles données apporteraient une connaissance approfondie du phénomène et de la marge de manœuvre pour tenter de remédier aux différents manquements constatés.



BIBLIOGRAPHIE

- Acker, Sandra; Hill, Tim & Black, Edith (1994). Thesis supervision in the social sciences: managed or negotiated? *Higher Education*, 28 (4), 483-498.
- Bebiroglu, N., Dethier, B., & Ameryckx, C. (Mai, 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. URL : http://www.observatoire.frs-fnrs.be/docs/RAPPORT%20EMPLOI%20FR_FINAL.pdf.
- Bøgelund, Pia (2015). How Supervisors Perceive PhD Supervision – And How They Practice It. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 39-55.
- Castelló, Montserrat; Pardo, Marta; Sala-Bubaré, Anna & Suñe-Soler, Nuria (2017). Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors. *Higher Education*, 74 (6), 1053-1068.
- Council of Graduate Schools (2008). *Ph.D. Completion and Attrition. Analysis of Baseline Program Data from the Ph.D. Completion Project*. CGS: Washington, DC.
- Dethier, B., Bebiroglu, N., & Ameryckx, C. (Novembre, 2019). L'organisation du doctorat en Europe. 1999-2019 : l'influence du processus de Bologne. *Dossier Varia #1*, Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques, Bruxelles, Belgique. URL : <http://www.observatoire.frs-fnrs.be/media/lorganisation-du-doctorat-en-europe.-1999-2019-linfluence-du-processus-de-bologne.pdf>.
- Deuchar, Ross (2008). Facilitator, director or critical friend? Contradiction and congruence in doctoral supervision styles. *Teaching in Higher Education*, 13 (4), 489-500.
- Devos, Christelle; Van der Linden, Nicolas; Boudrenghien, Gentiane; Azzi, Assaad; Frenay, Mariane; Galand, Benoit & Klein, Olivier (2015). Doctoral supervision in the light of the three types of support promoted in self-determination theory. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 438-464.
- Devos, Christelle; Boudrenghien, Gentiane; Van der Linden, Nicolas; Azzi, Assaad; Frenay, Mariane; Galand, Benoit & Klein, Olivier (2016a). Doctoral students' experiences leading to completion or attrition: a matter of sense, progress and distress. *European Journal of Psychology of Education*, 32 (1), 61-77.
- Devos, Christelle; Boudrenghien, Gentiane; Van der Linden, Nicolas; Azzi, Assaad; Frenay, Mariane; Galand, Benoit & Klein, Olivier (2016b). Misfits Between Doctoral Students and Their Supervisors: (How) Are They Regulated? *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 467-486.
- Dubois, Christophe & Dethier, Baptiste (2016). À la recherche des pratiques et dispositifs de médiation scolaire : une composition expérimentale. In Servais, Christine (Dir.), *La médiation. Théorie et terrains*. Bruxelles : De Boeck, 37-60.
- Friedberg, Erhard (1988). L'analyse sociologique des organisations. *POUR* (28), Paris : L'Harmattan.



Friedberg, Erhard (1992). Les quatre dimensions de l'action organisée. *Revue française de sociologie*, 33 (4), 531-557.

Friedberg, Erhard (1993). *Le pouvoir et la règle*. Paris : Éditions du Seuil.

Gardner, Susan K. (2008). "What's too much and what's too little?": The Process of Becoming an Independent Researcher in Doctoral Education. *The Journal of Higher Education*, 79 (3), 326-350.

Geven, Koen; Skopek, Jan & Triventi, Moris (2018). How to Increase PhD Completion Rates? An Impact Evaluation of Two Reforms in a Selective Graduate School, 1976-2012. *Research in Higher Education*, 59 (5), 529-552.

Gokhberg, Leonid; Shmatko, Natalia & Auriol, Laudeline (Ed.) (2016). *The Science and Technology Labor Force. The Value of Doctorate Holders and Development of Professional Careers*, Springer (eBook), URL: <https://www.springer.com/us/book/9783319272085>.

Groenvynck, Hans; Vandeveldde, Karen & Van Rossem, Ronan (2013). The Ph.D. Track: Who Succeeds, Who Drops Out? *Research Evaluation*, 22, 199-209.

Halse, Christine (2011). "Becoming a supervisor": the impact of doctoral supervision on supervisors' learning. *Studies in Higher Education*, 36 (5), 557-570.

Hardré, Patricia L.; Liao, Lihui; Dorri, Yaser & Beeson Stoesz, Malea A. (2019). Modeling American Graduate Students' Perceptions Predicting Dropout Intentions. *International Journal of Doctoral Studies*, 14, 105-132.

Hasgall, Alexander; Saenen, Bregt & Borrell-Damian, Lidia (2019). Doctoral education in Europe today: approaches and institutional structures. European University Association – Council for Doctoral Education, janvier 2019, URL: <https://eua.eu/downloads/publications/online%20eua%20cde%20survey%2016.01.2019.pdf>.

Holbrook, Allyson; Shaw, Kylie; Scevak, Jill; Bourke, Sid; Cantwell, Robert & Budd, Janene (2014). PhD Candidate Expectations: Exploring Mismatch with Experience. *International Journal of Doctoral Studies*, 9, 329-346.

Hunter, Karen H. & Devine, Kay (2016). Doctoral Students' Emotional Exhaustion and Intentions to Leave Academia. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 35-61.

Lee, Anne (2008). How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision. *Studies in Higher Education*, 33 (3), 267-281.

Leijen, A.; Lepp, L. & Remmik, M. (2016). Why did I drop out? Former students' recollections about their study process and factors related to leaving the doctoral studies. *Studies in Continuing Education*, 38 (2), 129-144.

Levecque, Katia; Anseel, Frederik; De Beuckelaer, Alain; Van der Heyden, Johan & Gisle, Lydia (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46 (4), 868-879.

Litalien, David & Guay, Frédéric (2015). Dropout intentions in PhD studies: A comprehensive model based on interpersonal relationships and motivational resources. *Contemporary Educational Psychology*, 41 (2), 218-231.



Löfström, Erika & Pyhältö, Kirsi (2015). 'I Don't Even Have Time to be Their Friend!' Ethical Dilemmas in Ph.D. Supervision in the Hard Sciences. *International Journal of Science Education*, 37 (16), 2721-2739.

Musselin, Christine (2005). Sociologie de l'action organisée et analyse des politiques publiques : deux approches pour un même objet ? *Revue française de science politique*, 55 (1), 51-71.

Musselin, Christine (2011). Introduction. In Barthélemy, Fabienne (Dir.). *Sociologie de l'action organisée. Nouvelles études de cas*. Bruxelles : De Boeck, 13-17.

Peltonen, Jouni; Vekkaila, Jenna; Rautio, Pauliina; Haverinen, Kaisa & Pyhältö, Kirsi (2017). Doctoral Students' Social Support Profiles and Their Relationship to Burnout, Drop-Out Intentions, and Time to Candidacy. *International Journal of Doctoral Studies*, 12, 157-173.

Ségrestin, Denis (2004). *Les chantiers du manager*. Paris : Armand Colin.

van der Haert, Margaux; Arias Ortiz, Elena; Emplit, Philippe; Halloin, Véronique & Dehon, Catherine (2014). Are dropout and degree completion in doctoral study significantly dependent on type of financial support and field of research? *Studies in Higher Education*, 39 (10), 1885-1909.

Wollast, Robin; Boudrenghien, Gentiane; Van der Linden, Nicolas; Galand, Benoit; Roland, Nathalie; Devos, Christelle; De Clercq, Michaël; Klein, Olivier; Azzi, Assaad & Frenay, Mariane (2018). Who Are the Doctoral Students who Drop Out? Factors Associated with the Rate of Doctoral Degree Completion in Universities. *International Journal of Higher Education*, 7 (4), 143-156.

Woolderink, Marla; Putnik, Katarina; van der Boom, Hannerieke & Klabbbers, Gonnie (2015). The Voice of PhD Candidates and PhD Supervisors. A Qualitative Exploratory Study amongst PhD Candidates and Supervisors to Evaluate the Relational Aspects of PhD Supervision in the Netherlands. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 217-235.



Remerciements

Nous tenons à remercier vivement l'ensemble des participantes et participants ayant accepté de participer à cette enquête. Nous remercions également les membres du comité d'accompagnement de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques, ainsi que nos collègues du service Analyse, Evaluation & Prospective du F.R.S.-FNRS, Juliane Farthouat, Manon Martin et Audrey Ségerie, pour leur précieux soutien.

La rédaction de ce rapport a été supervisée par Raphaël Beck, Responsable du service Analyse, Évaluation & Prospective du F.R.S.-FNRS et par Véronique Halloin, Secrétaire Générale du F.R.S.-FNRS.

Ce rapport a été réalisé avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

