

La face cachée du doctorat. Témoignages sur l'interruption du processus doctoral en Fédération Wallonie-Bruxelles

Synthèse



Avec le soutien de la



Le présent document consiste en une synthèse simplifiée du rapport dont la version complète, détaillant les analyses des données empiriques récoltées, est disponible sur <http://www.observatoire.frs-fnrs.be/publications.html>.

À l'origine de cette étude réside le constat de l'existence d'un taux de non-achèvement du doctorat assez important, alors que le phénomène reste pourtant relativement méconnu. Selon des études menées au niveau international, en Flandre ou en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), **le taux de non-achèvement du doctorat est estimé entre 40 et 50%** (Council of Graduate School, 2008 ; Groenvynck & al., 2013 ; van der Haert & al., 2015 ; Wollast & al., 2018). Ces chiffres interpellent : près de la moitié des personnes qui entament un doctorat n'iront pas au bout de celui-ci.

La littérature scientifique fait état de plusieurs facteurs pouvant jouer un rôle, comme l'appropriation du sujet de la thèse (Devos & al., 2017), le soutien du promoteur ou de la promotrice (Löfström & Pyhältö, 2015), le financement (van der Haert & al., 2015) ou encore le domaine de recherche (Groenvynck & al., 2013).

Pour **tenter de mieux comprendre comment se déroulent concrètement les interruptions du doctorat en FWB**, une enquête qualitative a été menée par l'équipe de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques. Quels sont les mécanismes, les événements, les interactions qui entraînent une interruption du doctorat avant la soutenance de la thèse au sein de nos universités ? Pour cela, 30 entretiens ont été menés auprès de doctorantes et doctorants ayant interrompu leur doctorat, ainsi que de promoteurs et promotrices.

Cela a permis, au travers des perceptions des acteurs et actrices interrogées, d'appréhender le doctorat comme un processus et l'interruption du doctorat comme un **phénomène multidimensionnel se développant progressivement** (Castelló & al., 2017 ; Hardré & al., 2019). Les témoignages présentés dans ce rapport ne garantissent donc pas l'exhaustivité des situations mais permettent de donner malgré tout un aperçu d'ensemble du processus doctoral et de montrer tout ce qui, dans le cas et aux yeux des personnes rencontrées, n'a pas fonctionné et a entraîné l'interruption du processus.



Éléments méthodologiques

30 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de 12 doctorantes et doctorants, ainsi que 18 promoteurs et promotrices, suite à des appels à témoignages. Ces entretiens semi-directifs ont été menés entre décembre 2018 et mars 2019 sur le thème du doctorat en général et de l'arrêt du doctorat en particulier. Les questions posées (Friedberg, 1988, 1993) se rapportaient au contenu du travail concret des personnes rencontrées, aux relations entretenues dans le cadre du processus doctoral et aux raisons inhérentes à leur(s) expérience(s) vécue(s) d'arrêt du doctorat.

Afin d'être en ligne avec 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.

À noter toutefois que toutes les doctorantes et doctorants rencontrés disposaient d'un financement pour réaliser leur doctorat (débuté entre 2007 et 2016, pour une durée de 2 à 5 ans).

	Promoteurs et promotrices (18)	Doctorantes et doctorants (12)
Genre	Femmes (11) Hommes (7)	Femmes (9) Hommes (3)
Nationalité	Belge (16) Autre (2)	Belge (9) Autre (3)
Grand domaine de recherche	Sciences Exactes et Naturelles (9) Sciences Humaines et Sociales (6) Sciences de la Vie et de la Santé (3)	Sciences Exactes et Naturelles (6) Sciences Humaines et Sociales (6)
Type de financement	/	FNRS/FRIA/FRESH (7) FSR (3) Assistanat (1) Fondation privée (1)

Le présent rapport expose les témoignages des personnes rencontrées au fil de trois grandes « phases » du processus d'interruption du doctorat. Tout d'abord, les conditions initiales du doctorat sont abordées, comprenant les motivations préliminaires, les attentes mutuelles, les conditions de travail. Ensuite, le déroulement proprement dit du doctorat est approfondi au travers des obstacles rencontrés, de la difficulté liée à l'apprentissage de l'autonomie dans le travail, des relations avec les promoteurs et promotrices. Enfin, le moment de l'interruption concrète du doctorat est décrite, via les points de rupture et la prise de cette décision souvent difficile, puis la transition voire la reconstruction personnelle et professionnelle.

1. Débuter dans le processus doctoral : conditions initiales

Motivation : entre passion pour la recherche et opportunité d'emploi

Il apparaît que des profils très différents de personnes entament un doctorat : certaines sont déjà passionnées par la recherche et le doctorat est un projet de longue date mais l'on retrouve également des personnes auxquelles un doctorat a été proposé et qui, en plus de ressentir un minimum d'intérêt pour la recherche et le projet concerné, y voient une opportunité d'emploi (presque) comme une autre.

*« 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)*

*« 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 motivation à faire une thèse. J'ai été claire : ça ne m'intéressait pas plus que ça ! [...] Finalement, je me suis lancée, **je me suis dit que ça serait sympa. Voilà comment j'ai commencé.** » (Doctorante)*

Selon certaines personnes interrogées, un doctorat est parfois entamé pour ce qu'elles considèrent, à des degrés divers, comme de « mauvaises



raisons ». Recevoir une telle proposition est notamment considéré comme « flatteur » : la personne se sent valorisée et cela peut occulter une réflexion plus poussée sur le doctorat et les objectifs qui y sont liés.

« 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)

« 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. » (Promoteur)

Des attentes mutuelles tacites sur l'encadrement et le travail en autonomie

Lorsque l'on se penche sur les attentes des uns et des autres à l'entame du doctorat, il apparaît que la question de l'autonomie est déjà bien présente dans les esprits. Dans leurs discours, les personnes interrogées semblent partager l'idée d'une doctorante ou d'un doctorant travaillant en autonomie, s'investissant dans ce qui est sa propre recherche, et d'un promoteur ou d'une promotrice étant présente pour cadrer l'ensemble, pour conseiller, pour soutenir si besoin.

« 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)

« 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... » (Doctorante)

Cependant, il est apparu que ces éléments font très peu l'objet de discussions et que ce sont surtout des attentes tacites, peu définies. Que

signifie concrètement l'autonomie dans le travail doctoral ? À partir de quand doit-on considérer qu'il est légitime de demander de l'aide ? Dans quelle mesure la personne encadrante sera-t-elle bel et bien disponible, sachant la charge de travail et les différentes tâches à combiner chez les académiques ? En outre, tout le monde peut-il être autonome de la même manière, dès l'entame du doctorat, qui est un « vrai travail » mais se présente aussi toujours comme un apprentissage, et cela même si la candidate ou le candidat dispose d'un excellent profil a priori ?

« 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)

« **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)

Par la suite, il s'avère que c'est dans la concrétisation de ces attentes tacites que se sont compliquées les différentes expériences doctorales relatées dans cette étude, et que se sont progressivement développés les obstacles au bon déroulement du doctorat.

Conditions de travail : financement, conditions matérielles et d'accueil

En ce qui concerne les conditions de travail, on retrouve tout d'abord la question du financement ou non du doctorat, qui fait débat parmi les promoteurs et promotrices – même si aucune doctorante ou doctorant non financé par une bourse de recherche ou un mandat d'assistantat ne fait partie de l'échantillon. La plupart de ces académiques se sont montrés assez intransigeants sur le fait qu'un doctorat ne doit en principe pas être débuté si une source de financement n'est pas assurée ; au sein de l'échantillon, seuls des promoteurs et promotrices de Sciences Humaines et Sociales ont déclaré soutenir fermement la possibilité de réaliser une thèse sur fonds propres.



« 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)

Ensuite, il est notamment question des conditions de travail quotidiennes, avec par exemple la problématique de l'isolement des chercheurs et chercheuses, isolement pouvant autant concerner le contenu du projet (très différent de celui des collègues par exemple, voire du promoteur ou de la promotrice) que la position géographique. En effet, des personnes rencontrées témoignent de s'être retrouvées très seules, sans véritables collègues ou alors dans un autre bâtiment, engendrant une vie sociale compliquée. La solitude, avec différentes facettes, peut devenir très pesante.

« 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 amenée à le refaire. » (Promoteur)

« **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)

Enfin, les conditions d'accueil dans lesquelles sont placées les doctorantes et doctorants sont également abordées. Dans plusieurs cas relatés, les conditions jugées « de base » étaient manifestement manquantes.

« **Déjà au début, c'était mal parti...** [...] On m'a mise dans un bureau, qui devait être temporaire mais qui est devenu définitif, à un autre étage. Je ne 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 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... » (Doctorante)

Plusieurs témoignages ont mis en avant ces 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 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.

2. Le déroulement du doctorat : une question d'équilibre(s) ?

Dans ces expériences d'interruption du doctorat, les interactions entre superviseurs et supervisés ont été largement décrites. Les attentes tacites initiales sont mises à l'épreuve et les décalages entre les points de vue des superviseurs et des supervisés s'agrandissent. Les promoteurs et promotrices soulignent les facteurs liés au profil des doctorantes et doctorants comme étant principaux dans ce qui conduit à l'arrêt du doctorat alors que les doctorants mettent davantage en avant les facteurs liés à la supervision, à l'encadrement.

L'apprentissage de l'autonomie : réussir à demander de l'aide

La mise en œuvre de l'autonomie n'est pas une évidence. Où en fixer les frontières ? Dans quelle mesure l'encadrement ne risque-t-il pas d'être perçu comme un excès de contrôle ou, au contraire, comme un désinvestissement ?

« 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)

« 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)

L'apprentissage de l'autonomie est donc délicat, d'autant plus si l'on n'en parle pas – et en parler peut se révéler être une démarche difficile : peur de déranger, peur de ne pas avoir l'air suffisamment autonome, insatisfaction générale quant à l'encadrement, etc. Les promoteurs et promotrices ont parfois plusieurs personnes à encadrer et jonglent avec un emploi du temps chargé, tandis que les doctorantes et doctorants sont généralement très centrés sur leur doctorat personnel, avec la personne encadrante comme ressource centrale.

« 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)

« **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)

Le doctorat, un processus exigeant : entre responsabilité individuelle et besoin de soutien

Les promoteurs et promotrices interrogées ont régulièrement mis en avant la difficulté et les exigences intrinsèques du doctorat, le fait qu'il fallait être suffisamment « solide », impliqué et passionné pour surmonter les obstacles. De ce fait, l'arrêt du doctorat serait principalement dû, selon ces témoignages, à une inadéquation entre la personnalité de la doctorante ou du doctorant et les exigences de la recherche.

« 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.** » (Promotrice)

« Plus on avance et plus la compétition est importante, plus **on doit être solide** : les quolibets, les méchancetés, les coups bas... on connaît ça, en recherche. » (Promotrice)

« Le doctorat reste une **épreuve nerveuse**. Ce qui est vraiment évalué pour les doctorants, c'est leur résistance nerveuse, leur capacité à tenir sur la distance et construire leur projet jusqu'au bout. » (Promoteur)

Des promoteurs et promotrices ont aussi évoqué un manque de résistance face aux obstacles, le fait que leurs doctorantes et doctorants ne faisaient pas toujours suffisamment d'efforts pour parvenir à avancer dans le processus. À ce sujet, l'expression de « doctorants-fonctionnaires » est revenue à trois reprises dans les entretiens, illustrant le manque d'implication de la « nouvelle génération » mais également les questionnements que cela engendre pour les personnes encadrantes dont il faut tout de même souligner la complexité du rôle.

« Les jeunes sont de moins en moins dédiés à la recherche : je trouve qu'il y en a de plus en plus qui prennent la recherche 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 vont travailler



le soir mais à 18h, il n'y a plus personne non plus. Où sont-ils ? Moi, j'étais passionnée par la recherche [...]. Je travaillais beaucoup mais sans contrainte, parce que j'aimais ça. Où sont les passionnés aujourd'hui ? J'ai surtout 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)

L'adéquation au sein du binôme doctorant/doctorante et promoteur/promotrice ne va pas de soi. Il existe une demande en termes d'investissement qui n'est pas toujours rencontrée, dans un sens comme dans l'autre. L'encadrement reçu ne correspond pas toujours à ce que les doctorantes et doctorants attendaient ou pensaient (parfois a posteriori) avoir besoin – que la relation entre les deux parties soit jugée positive ou non.

« 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. [...] Ce qui fait que, **pendant mes quatre années, on a eu deux réunions consacrées à ma thèse.** » (Doctorante)

« 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'avancais sans trop savoir si c'était bon, sans trop y croire aussi. Il disait parfois que je comprenais mieux que lui. » (Doctorante)

La recherche d'équilibre requiert la collaboration active des deux parties et il s'agit là d'une entreprise complexe, nécessitant des ajustements à apporter en cours de route.

Des expériences émotionnellement « lourdes »

Au-delà de ces questions d'équilibres et d'inadéquations, des témoignages d'expériences plus lourdes émotionnellement ont été recueillis. Ces personnes ont fait part 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. Plusieurs personnes interrogées ont par ailleurs exprimé des regrets quant au fait qu'une forme d'impunité règnerait dans leur université par rapport à des abus dont elles se disent avoir été victimes ou dont elles ont pu être témoins.

« [J'avais] 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)

« Parfois, [ma copromotrice] 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 ? » (Doctorante)

« **[Un supérieur hiérarchique] m'a dit que si j'avais eu un enfant, c'est qu'inconsciemment je ne voulais pas vraiment être chercheuse.** » (Doctorante)

3. L'interruption du doctorat : ne plus être en mesure de continuer

Atteindre un point de rupture

À ce moment, les divergences entre doctorantes/doctorants et promoteurs/promotrices sont fortes : les deux parties partagent de moins en moins – voire plus du tout – une vision commune du doctorat en cours.



L'éloignement par rapport à leur promoteur ou promotrice, ainsi qu'avec leur thèse, se fait plus grand, tout comme la perte de sens et la souffrance qui accompagne les obstacles de ce processus doctoral dans lequel l'investissement personnel est souvent important. Certaines personnes ont évoqué un désintérêt progressif par rapport à la thèse, le sentiment de ne plus prendre de plaisir ou encore une autre opportunité professionnelle qui rebat les cartes.

« 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 ?** » (Doctorante)

« **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)

« 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. [...] **c'est une opportunité qui a vraiment fait sens dans ma décision d'arrêter.** » (Doctorant)

Du côté des expériences des promoteurs et promotrices interrogées, on pointe les raisons suivantes pour les personnes n'étant pas allées au bout du processus : manque de motivation et d'enthousiasme chez leurs doctorantes et doctorants, 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 ».

« 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. [Il] y a eu de la démotivation. [...] »

Ce qu'il aurait fallu pour qu'elle arrive au bout ? Qu'elle ait un autre caractère. » (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)

Cette récurrence dans les discours montre aussi qu'il est difficile pour les promoteurs et promotrices de se rendre compte de ce qui se joue au niveau des personnes encadrées. Certains promoteurs et promotrices ont d'ailleurs expliqué s'être déjà senties démunies, ayant l'impression de manquer de leviers, de ressources.

« La doctorante est tombée en dépression, en burnout. Là, on n'a rien pu faire. [...] 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.** » (Promotrice)

Reconstruction personnelle et transition professionnelle

Chaque situation est singulière, l'arrêt peut survenir à différents moments (rapidement dans le processus ou juste avant la soutenance, par exemple) et est vécu tantôt comme une libération ou un soulagement, tantôt avec souffrance, angoisse et dépression. Par exemple, six doctorantes et doctorants sur les douze ont déclaré avoir été en *burnout* au moment d'interrompre leur doctorat, que ce soit à cause d'un harcèlement, de grosses difficultés dans la rédaction ou d'un enlèvement progressif dans une inertie dont on ne parvient pas à sortir.

« Je dormais 3h par nuit parce **que je faisais des crises d'angoisse.** Toute la journée, de 6h à 1h du matin, j'étais devant ma feuille avec mes documents et j'étais bloqué. (...) Je restais chez moi, dans ma chambre, sans arriver à travailler ni à reconnaître que je n'y arrivais pas. Trois à quatre mois se sont passés comme ça, sans contact avec ma promotrice. Rien que de penser à l'email que j'allais lui envoyer, ça me faisait faire une crise d'angoisse. J'étais mal, très mal. » (Doctorant)

« 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 n'avais pas la force de passer à un autre boulot directement. » (Doctorante)

Dès lors, la transition professionnelle se déroule de façon variable, notamment en fonction de l'expérience plus ou moins traumatisante d'un processus doctoral interrompu ou encore de la nécessité financière de trouver une nouvelle occupation professionnelle. Le caractère variable de la transition est également lié à la capacité de ces personnes à « faire le deuil » du doctorat, à considérer cette expérience comme un échec que l'on regrette amèrement ou comme une période aux apports néanmoins positifs.

« 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 4 ans, je n'aurais jamais dû commencer. » (Doctorante)

« 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)

4. 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 engendrera 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.

Critères de recrutement, fixation d'objectifs communs, adaptation au profil des doctorantes et doctorants... Il s'agit pour les protagonistes d'**être plus attentif 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.

➤ Encourager les parties prenantes à plus de dialogue.

Dans les situations relatées, de nombreuses attentes tacites, de non-dits, d'ambiguïtés et d'enlacements progressifs dans les relations entre doctorant ou doctorante et promoteur ou promotrice ont été constatés. **Un dialogue régulier et une communication plus transparente favoriserait l'identification des besoins et des attentes de chaque partie**, que ce soit pour des aspects scientifiques/techniques et/ou d'ordre plus personnel, **au sein du binôme ou avec l'aide de ressources extérieures**.

➤ Soutenir les doctorantes et doctorants.

D'après les personnes rencontrées, les **dispositifs** mis en place par les universités pour l'accompagnement des jeunes chercheuses et chercheurs étaient, au moment de leur expérience doctorale (ou au moment de l'entretien pour les promoteurs et promotrices), **souvent déjà existants mais 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 la récente publication du projet interuniversitaire « PhD Welcome Pack » qui s'inscrit pleinement dans cette voie. 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** régnait 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.**

Non formées à l'encadrement d'individus et à la gestion de relations humaines, ces personnes combinent l'encadrement d'un ou plusieurs processus doctoraux avec leurs propres recherches scientifiques, leurs activités d'enseignement et/ou des responsabilités institutionnelles. Dans ces conditions, étant donné la **difficulté d'endosser toute la responsabilité de l'encadrement d'un doctorat**, la formation des promoteurs et promotrices ainsi qu'une **meilleure effectivité des ressources extérieures** paraissent être des pistes concrètes à suivre.

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

Les impacts négatifs d'un processus en principe stimulant et formatif mais exigeant comme le doctorat ne doivent pas être sous-estimés. 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.**

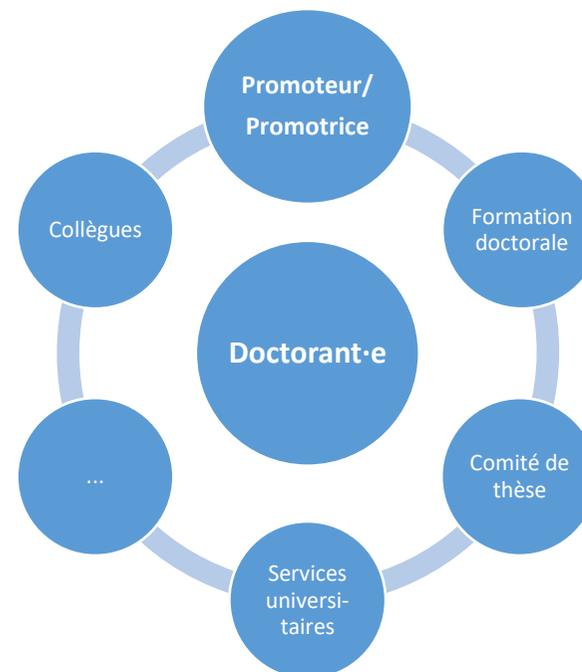
Ce rapport qualitatif pourrait être enrichi par d'autres études de cas mais également par un **recueil régulier et centralisé de données statistiques au sein des différentes universités de la FWB**. Actuellement, au-delà d'études sporadiques, ces informations sont manquantes ou partielles mais leur collecte et leur regroupement permettraient 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.

➤ **Vers une plus grande « régulation » du doctorat ?**

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 doctorant/doctorante et promoteur/promotrice, 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.**

Les détails de cette réflexion sont à retrouver dans le rapport complet.





Bibliographie :

Castelló, M.; Pardo, M.; Sala-Bubaré, A. & Suñe-Soler, N. (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.

Friedberg, E. (1988). *L'analyse sociologique des organisations*. POUR (28), Paris : L'Harmattan.

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

Groenvynck, H.; Vandeveld, K. & Van Rossem, R. (2013). The Ph.D. Track: Who Succeeds, Who Drops Out? *Research Evaluation*, 22, 199-209.

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

Levecque, K.; Anseel, F.; De Beuckelaer, A.; Van der Heyden, J. & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46 (4), 868-879.

Löfström, E. & Pyhältö, K. (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.

van der Haert, M.; Arias Ortiz, E.; Emplit, P.; Halloin, V. & Dehon, C. (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, R.; Boudrenghien, G.; Van der Linden, N.; Galand, B.; Roland, N.; Devos, C.; De Clercq, M.; Klein, O.; Azzi, A. & Frenay, M. (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.

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>.

Pour citer ce document :

Dethier, B., Bebiroglu, N. & Ameryckx, C. (2020). *La face cachée du doctorat. Témoignages sur l'interruption du processus doctoral en Fédération Wallonie-Bruxelles. Synthèse* : <http://www.observatoire.frs-fnrs.be/docs/InterruptionDoctoratSyntheseFR.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>