

# Réflexions sur l'encadrement doctoral

Vincent Duchêne, Hugo Martin

Mai 2023

# Pourquoi parler de l'encadrement doctoral ?

- Parce que la pratique de la formation doctorale a évolué.  
Henri Lebesgue a encadré 8 thèses (environ une tous les cinq ans), Pierre-Louis Lions : 20.
- Parce que la pratique de la formation doctorale est amenée à évoluer.  
Préconisation ministérielle d'augmenter le nombre de docteurs en France (0.6% des 25-34 ans en France, 0.8% en Allemagne, 1.2% au R.U, 1.5% aux É.U.)  
Entre les années académiques 2000-2001 et 2015-2016, le nombre de doctorats délivrés annuellement en Fédération Wallonie-Bruxelles est passé de 568 à 900. Cela dans un contexte de raréfaction des candidat·e·s.
- Parce que la législation a évolué.  
Création des chartes des thèses en 1998, création des écoles doctorales en 2002, structuration des formations en 2006, formalisation du contrat doctoral en 2009, mise en place des Comités de Suivi Individuels (CSI), Portfolio de compétences en 2016, serment des docteurs en 2022, *etc.*
- Parce que le vécu des doctorant·e·s nous alerte.  
En Amérique du Nord, le taux de diplômes de doctorat délivrés parmi l'ensemble des doctorats entamés a été évalué à 50,9% huit ans après la première inscription et à 56,6% dix ans après.  
La page de l'IRMAR affiche 13 doctorant·e·s en 4<sup>e</sup> année ou plus.

# Ressources existantes (constats et recommandations)

- Témoignages.  
Podcasts, entretiens, blogs, réseaux sociaux, *etc.*
- Enquêtes, rapports, recommandations.  
Produits (ou commandés) par le Ministère de l'ESR, le Réseau national des collèges doctoraux (RNCD), les établissements d'ESR, *etc.*
- Guide du doctorat (a.k.a. "Doctorat à la Loupe")  
Projet porté par la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) et l'Association Nationale des Docteurs (ANDès).  
Il consiste en une série de fiches de synthèse sur les différentes étapes d'un projet doctoral.
- <http://www.encadrementdoctoral.fr/>  
Projet similaire au "Doctorat à la Loupe", porté par Adoc Mètis (cabinet spécialisé dans le conseil en ressources humaines pour l'ESR).
  
- Formations  
Commandées par les écoles doctorales (réalisées par ex. par Adoc Mètis)
- Échanges entre pairs

# Rapport *Le doctorat en France* (2022) : quelques faits marquants et recommandations (1/2)

- La contribution des doctorant.e-s est centrale pour la recherche française  
En science et technologie, 85% des encadrant.e-s déclarent qu'au moins la moitié de leur production scientifique de ces cinq dernières années est associée à un projet doctoral
- Un tiers des doctorant.e-s sont issu.e-s de pays étrangers
- Doctorant.e-s et encadrant.e-s sont globalement favorables à la systématisation des auditions  
Dès l'admission, doctorant.e-s mis.e-s au centre du projet + reconnaissance du doctorat, professionnalisation
- Comités de suivi très appréciés  
Une partie des doctorant.e-s demande à le rencontrer dès la première année, voire même tous les ans
- La langue de rédaction est parfois imposée par les encadrant.e-s  
Peut-être une considération plus en SHS ?
- Valorisation du doctorat  
Diffusion en ligne systématique, contribue à la visibilité des thèses

# Rapport *Le doctorat en France* (2022) : quelques faits marquants et recommandations (2/2)

- Coencadrement très apprécié

Point de vigilance : bonne entente et coordination requise dans l'équipe d'encadrement + bien définir les rôles

- Cohérence des visions des rôles et responsabilités des encadrant-e-s de thèse

Point de vigilance : les doctorant-e-s attendent plus d'accompagnement sur l'intégration à la communauté et sur comment tirer parti de son réseau

- Haut niveau de satisfaction des doctorant-e-s

- ▶ ~ 70% estiment que leur expérience correspond à leurs attentes
- ▶ ~ 80% se déclarent satisfait-e-s de leur encadrement doctoral (tous domaines confondus)

- Motifs d'insatisfaction

- ▶ Encadrement doctoral : 4% très insatisfait-e-s et 7% insatisfait-e-s
- ▶ Impression de ne pas assez développer leurs connaissances 11%
- ▶ Impression de ne pas être suffisamment en responsabilité 5%

# Complétion et interruption du doctorat en Belgique : influence du domaine

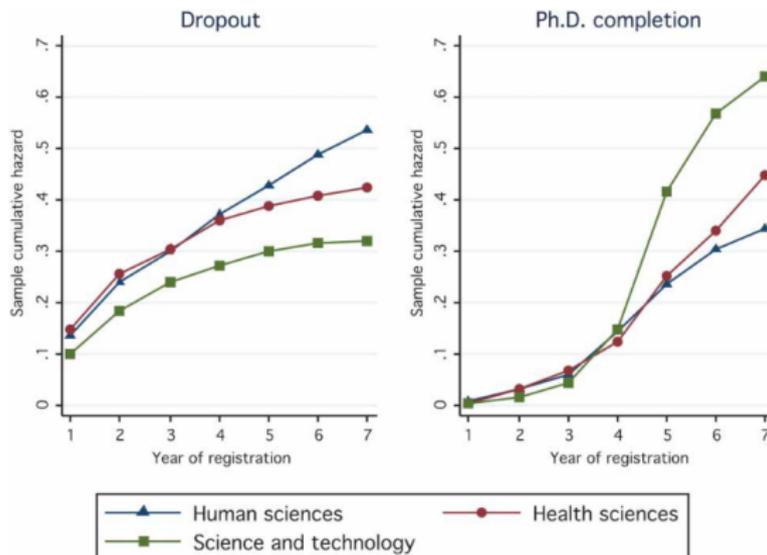


Figure 3. Cumulative hazard functions by field of study (whole sample).

Figure – Issue de van der Haert *et al.* 2014

# Complétion et interruption du doctorat en Belgique : influence du type de financement

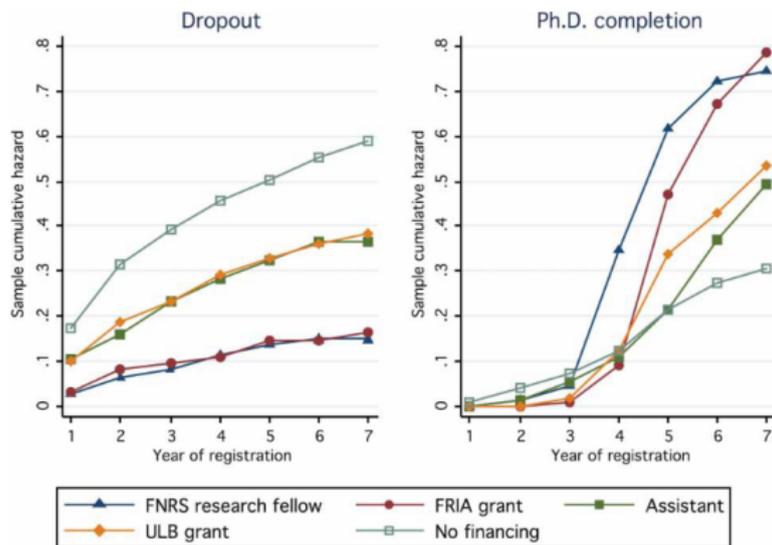


Figure 4. Cumulative hazard functions by type of financing (whole sample).

Figure – Issue de van der Haert *et al.* 2014

# Complétion et interruption du doctorat en Belgique : influence du type des résultats de master

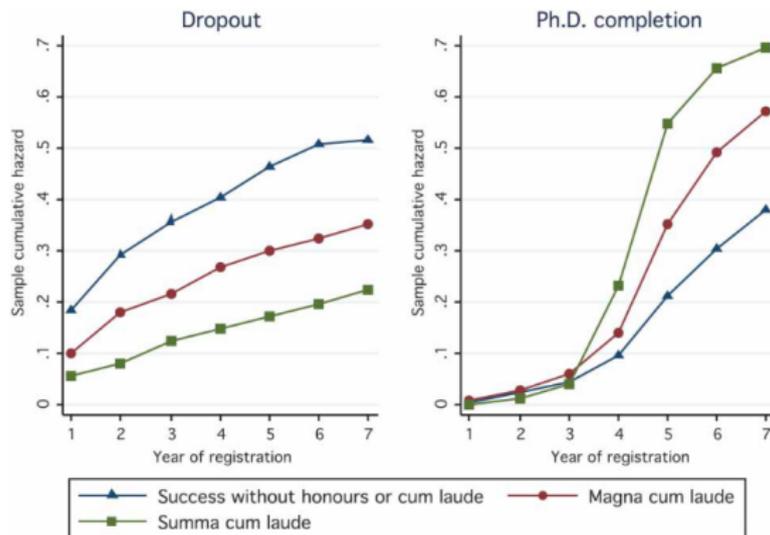


Figure 5. Cumulative hazard functions by result obtained in second cycle studies (Belgian university subsample).

Figure – Issue de van der Haert *et al.* 2014

# Complétion et interruption du doctorat en Belgique : quelques conclusions

- Influence claire de la possibilité d'être financé-e sur les chances de réussite du processus doctoral
- Outre le financement, les "assistant·e-s" réussissent mieux que les candidat·e-s sans financement car mieux intégré·e-s au labo
- Résultats de master et type de financement sont corrélés, mais les premiers n'expliquent pas tout des différences de chances de réussite
- La différence de durée et chances de réussites des thèses en SHS ne s'observent que parmi les étudiant·e-s sans financement

## La face cachée du doctorat (2020)

- Témoignages sur l'interruption du processus doctoral en Fédération Wallonie-Bruxelles : enquête qualitative
- Taux de non achèvement estimé entre 40 et 50%
- Facteurs possibles identifiés dans la littérature :
  - ▶ appropriation du sujet de thèse
  - ▶ soutien de l'encadrant.e-s
  - ▶ financement
  - ▶ domaine de recherche
- Phénomène multidimensionnel, qui s'installe progressivement
- Trois grandes phases identifiées :
  - ▶ Les conditions initiales (motivation, attentes mutuelles, etc)
  - ▶ Le déroulement (obstacles, difficulté dans l'apprentissage de l'autonomie, relation avec l'encadrant.e-s)
  - ▶ L'interruption

# Débuter la thèse : l'importance des conditions initiales

- Motivations

Parfois vue comme un contrat "classique"/prestige  $\rightsquigarrow$  mauvaises raisons d'entamer une thèse ?

- Attentes mutuelles

Accord tacite sur l'encadrement et le travail en autonomie. Que signifie travailler en autonomie durant un doctorat ? Quand demander de l'aide ?

- Conditions de travail

Isolement (thématique et géographique), conditions d'accueil (pas de bureau, d'ordinateur *etc* donnant un sentiment d'irrespect)

- Une fracture entre SHS et les autres domaines

Les encadrant-e-s en SHS considèrent bien plus souvent que les autres qu'un-e étudiant-e-s peut entamer une thèse sur des fonds propres

# Le déroulement : une question d'équilibre ?

- Apprentissage de l'autonomie
- Un processus exigeant  
les encadrant.e.s considèrent généralement que le doctorat est difficile et exigeant. Le facteur d'arrêt est souvent d'après elles/eux l'inadéquation des doctorant.e.s pour la recherche
- Une distinction  
Une relation humaine réussie  $\neq$  un besoin d'implication satisfait (des deux côtés)
- Une expérience qui peut être émotionnellement lourdes  
Dans certains témoignages
  - ▶ manque de respect
  - ▶ harcèlement moral
  - ▶ discrimination

↪ séquelles sur la santé mentale et physique, sentiment d'impunité des encadrant.e.s responsables

# L'interruption et quelques recommandations

- Du point de vue des doctorant-e-s : un point de rupture
  - ▶ éloignement avec la thèse et des encadrant-e-s
  - ▶ perte de sens
  - ▶ souffrance
- Du point de vue des encadrant-e-s : une incompréhension
  - ▶ voient un manque de motivation ou d'enthousiasme de la part des doctorant-e-s, un problème de personnalité, une inadaptation aux exigences du doctorat
  - ▶ certain-e-s se sont déclaré-e-s démuni-e-s, en manque de ressources pour aider les doctorant-e-s

## Recommandations :

- Former les encadrant-e-s à la gestion de relations humaines
- Faire plus attention aux "risques" : conditions matérielles et attentes mutuelles
- Favoriser le dialogue et expliciter les attentes
- Mieux connaître les impact sur la santé mentale et comment les détecter précocément
- Informer les doctorant-e-s sur les dispositifs de soutien déjà existants

## LERU's view on holistic doctoral supervision (1/2)

Le LERU est un groupement de 23 universités européennes. Il a produit un document d'analyse, de recensement de pratiques et de **recommandations** à destination des universités du groupe ou de structures similaires (je pense).

Cette initiative s'appuie sur le constat que l'encadrement de doctorant-e-s est (sic)

- amené à former la prochaine génération de leaders dans le monde universitaire et au-delà ;
- une expérience personnelle, un privilège, un devoir, une affaire complexe, une tâche exigeante, de plus en plus difficile ;
- fortement déterminée par les conseils et le soutien reçus de la part des encadrant-e-s, mais également fortement dépendante de la culture institutionnelle, des réglementations et des structures de soutien.

Le document encourage une approche réfléchie et concertée entre tous les acteurs de l'encadrement doctoral.

## LERU's view on holistic doctoral supervision (2/2)

Les **recommandations** du LERU sont les suivantes (traduction personnelle)

- **Expliciter** des attentes **réalistes** entre tous les acteurs, dès le début de la thèse, et les adapter au besoin au cours de la thèse.<sup>1</sup>
- Favoriser une **communication** fonctionnelle, une culture de l'appréciation et de la reconnaissance (évaluations, récompenses...), de transparence et de responsabilité.
- Fournir (et annoncer) les **ressources** et les **compétences** nécessaires aux encadrant-e-s, ainsi qu'aux doctorant-e-s.
- Recourir à des **formations** obligatoires ainsi qu'à des formations à la demande, efficaces et pertinentes.
- Mettre en place des **équipes d'encadrement** (tuteurs, mentors, comités de thèse, infrastructure de soutien).
- Séparer l'encadrement et l'évaluation de la thèse.
- **Professionaliser** le processus de **recrutement**.
- Assurer un encadrement fréquent et de qualité ("at least once a month")

---

1. "The core of best-in-class supervision is an ab initio consistent and realistic expectation management between all stakeholders of the doctoral process."

# Workshop Encadrement Doctoral (1/2)

Organisé par la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), l'Association Nationale des Docteurs (ANDès), Adoc Mètis (cabinet de conseil) le Réseau national des collègues doctoraux (RNCD), ils se sont tenus en 2016, 2018, 2023.

Organisés autour d'**ateliers de réflexion**, ils émettent un rapport contenant des **recommandations**, essentiellement à destination

- Des écoles doctorales

Enrichir le catalogue de **formations** pour doctorant-e-s et encadrant-e-s (éthique, portfolio des compétences), formaliser et afficher les **modalités de recrutement**, développer les **contacts** entre doctorant-e-s et docteur-e-s.

- Des établissements

Cadre pour le Comité de Suivi Individuel (CSI), favoriser les **échanges** de pratiques, favoriser la participation aux **formations**.

- Des instances d'évaluation (ANR, HCERES)

Prise en compte de la **formation** à l'encadrement et du **processus de recrutement** dans les **évaluations**.

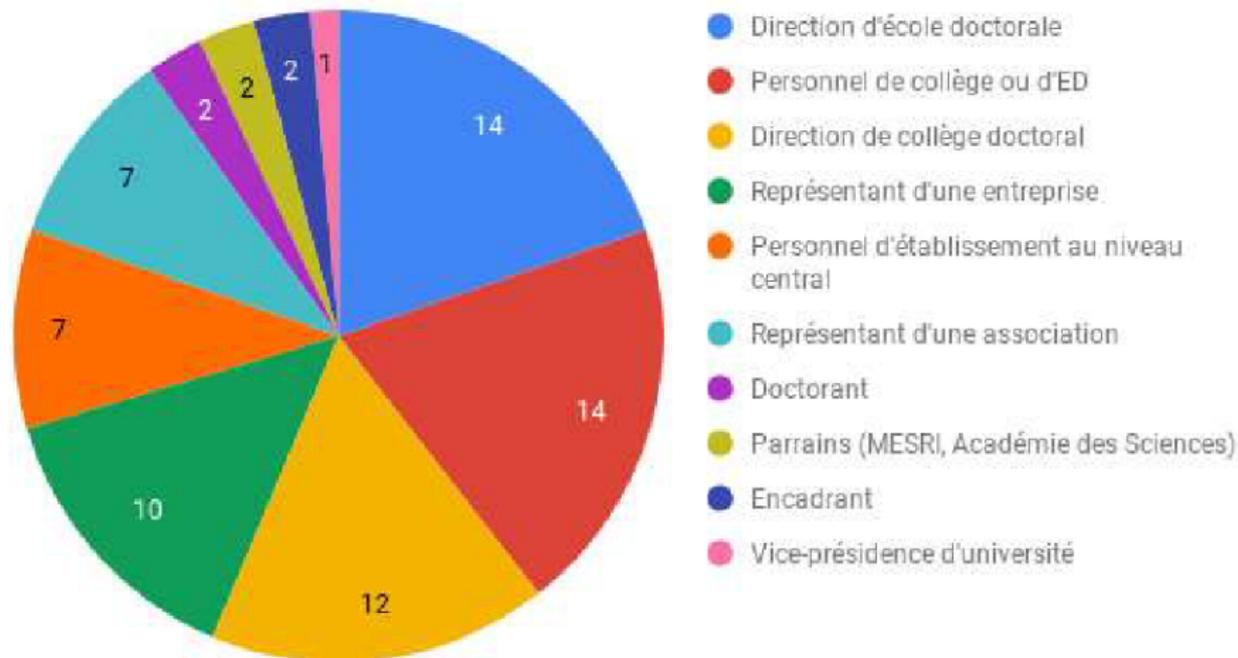
- Du ministère de l'ESR

Ouverture des **données** (enquêtes, annuaire), coût des **formations** dans les dotations aux établissements.

## Workshop Encadrement Doctoral (2/2)

Organisé par la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), l'Association Nationale des Docteurs (ANDès), Adoc Métis (cabinet de conseil) le Réseau national des collèges doctoraux (RNCD), ils se sont tenus en 2016, 2018, 2023.

### Participants au WED 2018 par catégorie



# Guide du Doctorat (1/3)

Le Guide du Doctorat est une ressource de référence présentant les **conditions et procédures**, promouvant des **pratiques** et prodiguant des **conseils** à destination de **tous les acteurs** du doctorat.

Il s'articule autour de 23 "*Fiches du Doctorat à la Loupe*"

Fiche 01 : Les enjeux et les acteurs du doctorat

*acteurs du doctorat, création de connaissances, enjeux du doctorat, expérience professionnelle, gestion de projet, innovation, vocabulaire approprié*

Fiche 02 : Motivations : de l'idée au projet

*collectif de travail, dimensionnement du projet doctoral, motivations, poursuite de carrière, problématique de recherche*

[...]

Fiche 22 : Suivi du devenir professionnel des docteurs

*attractivité du doctorat, carrières des docteurs, évaluation des écoles doctorales, réseau professionnel, statistiques, suivi du devenir professionnel*

Fiche 23 : Carrières des docteurs

*expérience professionnelle, mobilité professionnelle, plus-value, poursuite de carrière, projet professionnel, recherche d'emploi, reconnaissance du doctorat, réseau professionnel, visibilité*

# Guide du Doctorat (2/3)

## Fiche 11 : Encadrement et suivi du projet doctoral

- *Les encadrant-e-s* accompagnent la prise d'autonomie des doctorant-e-s dans les divers aspects d'un **projet de recherche**.  
Elles anticipent les difficultés, assurent l'intégration des doctorant-e-s dans l'unité d'accueil, font bénéficier de leur réseau professionnel, sensibilisent aux exigences d'éthique, accompagnent une stratégie de valorisation scientifique, économique et sociale des résultats.
- *L'école doctorale* accompagne les doctorant-e-s dans leur **projet professionnel**.  
Propose des formations ciblées et mettent en place un suivi individualisé. Un suivi régulier se concrétise par une convention de formation, des points étape annuels, la réalisation d'un portfolio des compétences.
- *Les doctorant-e-s* deviennent progressivement les chef-fe-s du **projet doctoral**.  
Elles sont les principales productrices scientifiques, montent en autonomie et en compétence (portfolio actualisé), accèdent à certaines fonctions de cadre (encadrement, prise de responsabilités, etc.).
- *Le Comité de Suivi Individuel* ne se borne pas à une fonction de validation, encore moins de sanction [mais assurent le bon déroulement du **projet doctoral**].  
Il propose des formations, prévient les conflits et harcèlements, s'assure du respect de la convention de formation, et de la charte du doctorat.

# Guide du Doctorat (3/3)

## Fiche 21 : Compétences développées pendant le doctorat

Affirmation clé : les compétences acquises à travers

- l'activité de recherche
- la formation continue
- les activités hors recherche (enseignement, conseil, activité associative...)

“permettent d'exercer une activité professionnelle [...] dans tous les domaines d'activités, recherche ou hors recherche, dans le secteur public aussi bien que privé” (article 1 de l'arrêté du 25 mai 2016)

Une **liste de compétences** déroule une petite 100aine d'items dont

- conceptualiser, problématiser
- assurer une veille méthodologique
- identifier les limites de la connaissance et des pistes d'exploration
- gérer son temps et entretenir son enthousiasme
- piloter un projet (projet doctoral, publication...)
- transférer, vulgariser et valoriser ses résultats
- développer et entretenir un réseau professionnel

# Conclusions personnelles

Les **évolutions du doctorat** amènent les encadrant.e.s à assumer de nouvelles fonctions et de nouvelles responsabilités.

Ce sujet mérite d'être pris à bras le corps **par la communauté**, plutôt qu'à travers une approche descendante : législations, formations, *etc.*

Parmi les **recommandations** qui m'ont fait réfléchir :

- professionnaliser le processus de recrutement,
- expliciter les attentes, qui évoluent en fonction du temps,
- s'assurer de l'intégration des doctorant.e.s au sein de l'unité d'accueil,
- mettre en place des équipes d'encadrement,
- réaliser un portfolio des compétences,
- favoriser les échanges de pratique.