



NEWSLETTER | MAI 2015

www.researchonphd.be

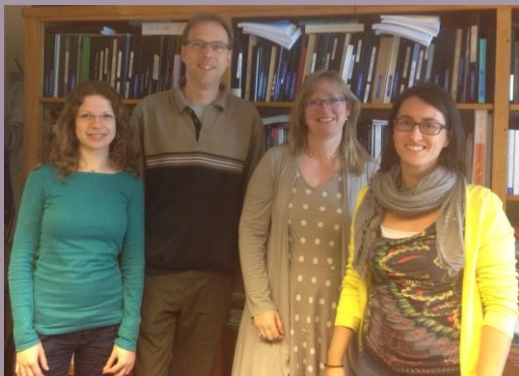
Bienvenue à la troisième newsletter du projet Research on PhD¹. Vous y trouverez les actualités du projet. Elle est organisée autour de trois rubriques principales : nouvelles de l'étude longitudinale, informations sur le projet dans son ensemble (avec, cette fois-ci, un focus sur notre analyse de cohortes) et sites ou articles susceptibles de vous intéresser en tant que doctorant-e.

Etude longitudinale

Depuis le lancement de l'étude, nous avons collecté des données à trois reprises et invité des doctorant-e-s de trois cohortes à y participer : celles et ceux qui étaient inscrit-e-s au doctorat à l'UCL ou à l'ULB à la date du 31 octobre 2013, celles et ceux qui s'y sont inscrit-e-s pour la première fois entre le 1^{er} novembre 2013 et le 31 mai 2014 et, enfin, celles et ceux qui s'y sont inscrit-e-s pour la première fois à la date du 31 octobre 2014 (pour l'année académique 2014-2015). Si nous ne comptons que les questionnaires complets, 660 doctorant-e-s ont participé une fois à notre étude, 362 deux fois et 477 trois fois.

Nous voulions vous remercier chaleureusement pour votre contribution à ce succès grandissant et espérons pouvoir de nouveau compter sur votre collaboration lors de **la quatrième et dernière vague de collecte des données prévue fin mai**. En effet, cette étude ne sera véritablement un succès que si vous êtes suffisamment nombreux à participer aux différentes vagues de récolte des données.

Equipe



A l'UCL, de gauche à droite, Gentiane Boudrenghien, Benoît Galand, Mariane Frenay et Christelle Devos.



A l'ULB, de gauche à droite, Olivier Klein, Nicolas Van der Linden et Assaad Azzi.

Contacts

Pour l'UCL, [Gentiane Boudrenghien](#) et [Christelle Devos](#), Tél. : +32 (0)10 47 44 67.

Pour l'ULB, [Nicolas Van der Linden](#), Tél. : +32 (0)2 650 37 77.

Projet : analyse de cohortes

Un des volets du projet consiste en une analyse des taux d'abandon du doctorat dans nos deux universités. Les taux d'abandon disponibles dans la littérature sont particulièrement élevés. Ils fluctuent entre 11 et 68% en fonction de la discipline (voir e.g., Gardner, 2010²). Cependant, ces taux ont majoritairement été observés dans des universités anglo-saxonnes et ne peuvent donc être généralisés à d'autres contextes qu'avec prudence. En Fédération Wallonie-Bruxelles, de tels chiffres ne sont pas systématiquement récoltés. Les seuls chiffres dont nous disposons sont fournis par van der Haert, Arias, Emplit, Halloin, & Dehon (2014³). Ces chercheurs ont analysé le parcours de l'ensemble des personnes inscrites au doctorat dans une université de la Fédération Wallonie-Bruxelles entre 2001-2002 et 2009-2010. Leur analyse leur a d'abord permis de mettre en évidence un taux d'abandon de 47%. Elle leur a ensuite permis de tirer un ensemble de conclusions sur les déterminants de l'abandon et de la réussite. Ainsi, les doctorant-e-s ayant obtenu leur diplôme de second cycle ailleurs que dans l'université analysée ont une probabilité plus faible et plus élevée, respectivement, d'abandonner et de réussir⁴. Pour expliquer ce résultat, les chercheurs fournissent une explication en termes de qualité de la décision de commencer un doctorat. Selon eux, pour les personnes ayant obtenu leur diplôme de second cycle ailleurs que dans l'université analysée, la décision de commencer un doctorat implique potentiellement de plus grands changements personnels et familiaux (déménagement, ...). Elle serait dès lors plus mûrement réfléchie, ce qui témoignerait d'un plus haut degré d'engagement et donc d'une plus grande résistance face aux aléas du doctorat.

En ce qui concerne le type de financement, la probabilité de réussite est la plus élevée pour les boursiers/ères FNRS ou FRIA et diminue, dans l'ordre, pour les doctorant-e-s non financé-e-s en sciences et technologies, les assistant-e-s et les doctorant-e-s non financés des autres secteurs. Cet effet est par ailleurs indépendant de celui observé pour la mention sur le diplôme de second cycle (i.e., la probabilité d'abandon et celle de réussite sont, respectivement, la plus faible et la plus élevée pour les doctorant-e-s ayant obtenu leur diplôme du second cycle avec la plus grande distinction). Enfin, à l'instar du genre et de la nationalité, la discipline du doctorat n'a pas d'impact sur la probabilité d'abandon ou de réussite. En effet, si la probabilité de réussite est plus faible en sciences humaines et sociales, c'est parce qu'il y a proportionnellement plus de doctorant-e-s non financé-e-s dans ce secteur. Autrement dit, à financement équivalent, il n'y a pas de différence entre les disciplines.

Prenant comme point de départ les résultats issus de la littérature, notre objectif est de retracer le parcours de l'ensemble des personnes ayant entamé un doctorat à l'UCL ou à l'ULB entre 2005 et 2013. Cela nous permettra de chiffrer l'évolution du taux d'abandon dans ces deux universités et d'étudier l'impact de variables telles que certaines caractéristiques démographiques, mais aussi le type de financement, la discipline du doctorat, etc. Ce faisant, nous serons en mesure d'évaluer le degré de généralisation des résultats de l'article de référence décrit ci-dessus. Les données fournies par les services centraux des deux universités sont en cours d'analyse.

Réactions aux questionnaires

Plus de 400 commentaires ont été laissés à la fin de nos questionnaires au cours des trois vagues de collecte de données. Il nous a semblé utile de réaliser une synthèse des commentaires les plus récurrents.

Dans un registre laudatif, de nombreux-ses participant-e-s saluent la qualité de nos questionnaires et accueillent très favorablement la possibilité qu'ils leur offrent de s'exprimer

et de réfléchir sur leur vécu de doctorant-e-s. Les commentaires témoignent également d'un intérêt marqué pour les résultats de l'étude. Cet intérêt est parfois accompagné de l'espoir que les résultats puissent faire évoluer positivement la situation des doctorant-e-s.

Plus sceptiques, quelques participant-e-s s'interrogent sur la portée des résultats d'une étude quantitative par questionnaire en ligne, évoquent la nécessité de compléter cette étude par une étude qualitative par entretien (éventuellement aussi par une étude menée auprès des promoteurs/rices) et proposent gentiment de participer à ces entretiens.

Dans un registre plus critique, des participant-e-s nous reprochent la longueur du questionnaire et la redondance de certaines questions. D'autres regrettent le manque d'espaces de commentaire qui leur auraient permis d'apporter les nuances nécessaires à leurs réponses ou auraient aimé pouvoir ne pas se prononcer sur certaines questions par l'entremise d'une option « Je ne sais pas ». Les critiques ont également porté sur le fond. Malgré nos efforts de clarification, les questions relatives au mentor posent une série de difficultés aux participant-e-s. Certain-e-s trouvent la notion de mentor floue, tandis que d'autres estiment qu'elle ne s'applique pas à leur cas particulier (ils/elles n'ont pas et/ou ne veulent pas avoir de mentor). D'autres encore considèrent avoir plusieurs mentors et auraient aimé pouvoir se prononcer sur chacun d'entre eux. Il arrive aussi que des participant-e-s s'indignent face au manque de reconnaissance dont les mentors bénéficient quand ils ne sont pas les promoteurs/rices officiel-le-s. Par ailleurs, quelques participant-e-s trouvent dommage que peu de questions portent directement sur les (co-)promoteurs/rices dans la mesure où leur mentor n'est pas leur (co-)promoteur/rice et où, cependant, la relation qu'ils/elles entretiennent avec leur (co-)promoteur/rice les affecte énormément. Ce problème se pose avec encore plus d'acuité auprès des doctorant-e-s en cotutelle qui peuvent avoir jusqu'à trois (co-)promoteurs/rices réparti-e-s sur deux établissements d'enseignement supérieur.

A l'instar de la notion de mentor, celle d'équipe de recherche pose également des difficultés à nos participant-e-s. Le flou de cette notion est ici aussi mis en exergue. Des participant-e-s ne savent pas si ils/elles doivent, pour répondre aux questions relatives à l'équipe de recherche, se référer aux membres de leur centre de recherche, avec lesquels ils/elles n'ont parfois que très peu de contact, ou aux collègues ne faisant pas forcément partie du même centre de recherche mais avec lequel-le-s ils/elles entretiennent des relations professionnelles plus soutenues. Par ailleurs, certain-e-s participant-e-s auraient aimé pouvoir faire des distinctions entre les membres de leur équipe de recherche (doctorant-e-s vs professeur-e-s, promoteur/rice vs autres professeur-e-s, ...) à propos desquels ils/elles ont parfois des avis diamétralement opposés. Ici également, des participant-e-s qui réalisent leur doctorat dans le cadre d'une cotutelle nous ont fait part de leur difficulté à répondre à nos questions, a fortiori quand ils/elles sont intégré-e-s dans deux équipes de recherche aux ambiances et aux cultures variées.

Enfin, plusieurs participant-e-s estiment que nos questionnaires ne leur permettent pas suffisamment de rendre compte de leurs parcours qu'ils/elles perçoivent parfois comme étant plus atypiques. Cette critique a typiquement été formulée par des doctorant-e-s étrangers/ères, des doctorant-e-s sans financement, des doctorant-e-s plus âgé-e-s et des doctorant-e-s de certaines disciplines comme, par exemple, les sciences médicales.

Suggestions des participant-e-s

Ne trouvant pas toujours la possibilité de nous faire part de certaines des difficultés qu'ils/elles rencontrent dans la réalisation de leur doctorat, de nombreux-ses participant-e-s nous ont suggéré de creuser des facettes de l'expérience du doctorat jusqu'à présent négligées dans nos

questionnaires. Nous reprenons ci-dessous les suggestions les plus récurrentes.

Une première série de suggestions porte sur les conditions de travail. Certain-e-s participant-e-s souhaitent pouvoir s'exprimer sur leur lieu de travail (p.ex. : Un bureau est-il mis à leur disposition par l'université ? Doivent-ils/elles le partager et avec combien de personnes ? Doivent-ils/elles travailler en bibliothèque ou depuis leur domicile ?) et ainsi contribuer à mettre en lumière les disparités qui peuvent exister entre doctorant-e-s à ce niveau-là. D'autres souhaitent s'exprimer sur le manque de ressources ou de matériel mis à leur disposition, ce qui entrave l'avancement de leur doctorat et le maintien de leur motivation. Par ailleurs, plusieurs participant-e-s évoquent les longs déplacements qu'ils/elles doivent effectuer entre leur domicile et leur lieu de travail et la charge supplémentaire que ces déplacements représentent.

Bien qu'abordée dans nos questionnaires, plusieurs participant-e-s estiment que la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle mériterait d'être approfondie afin de leur permettre d'aborder plus longuement et avec plus de nuances les difficultés qu'ils/elles rencontrent à concilier les deux. Si, pour certain-e-s, la vie privée ne permet pas toujours de dégager du temps pour le doctorat, pour d'autres, plus nombreux-ses, le doctorat empiète régulièrement sur leur vie privée, de sorte que les frontières entre les deux se confondent. Cette situation semble d'autant plus difficile à vivre quand elle n'est pas le résultat d'un choix personnel mais plutôt de pressions implicites ou explicites, comme pour les participant-e-s qui ne se sentent pas soutenu-e-s par leurs collègues, en particulier leur (co-)promoteur/rice, dans leur projet d'enfant ou dans leur rôle de parent. Toujours sur cette question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, plusieurs doctorant-e-s étrangers/ères ont particulièrement insisté sur les lourds sacrifices qu'ils/elles doivent consentir en passant de longues périodes de temps éloigné-e-s de leur famille ainsi que sur l'impact de cet éloignement sur leur motivation et leur bien-être.

Des doctorant-e-s étrangers/ères suggèrent également de s'intéresser à ce qui constitue une de leur spécificités, à savoir le fait qu'ils/elles vivent simultanément plusieurs processus d'acculturation : adaptation à un nouvel environnement professionnel mais adaptation à un nouveau pays aussi, avec son lot de formalités administratives à remplir. Dans ce contexte particulier, il leur arrive de rencontrer des difficultés à s'intégrer à leur environnement de travail et à obtenir des informations et des conseils utiles à la réalisation de leur doctorat quand la langue véhiculaire au sein de leur équipe de recherche est le français et qu'ils/elles ne maîtrisent pas cette langue.

Une autre question qui mériterait d'être approfondie, selon plusieurs participant-e-s, est celle du financement du doctorat. Le fait de devoir obtenir des financements, de réaliser sa thèse, en partie ou en totalité, sans financement crée un sentiment d'insécurité, de précarité et de vulnérabilité qu'ils/elles jugent néfaste pour l'avancement de leur doctorat, leur bien-être et leur projet de carrière académique. A cela s'ajoute, chez certain-e-s doctorant-e-s non-financé-e-s, le sentiment de bénéficier de moins d'attention de la part de leur (co-)promoteur/rice que les doctorant-e-s financé-e-s. Enfin, quelques participant-e-s s'étonnent de notre manque d'intérêt pour les raisons qui ont poussé nos participant-e-s à entamer un doctorat alors même que ces raisons leur semblent jouer un rôle central dans leur propre parcours de doctorant-e-s.

Nous sommes extrêmement reconnaissants aux participant-e-s pour leurs commentaires et leurs suggestions. Ces commentaires et ces suggestions nous permettent 1) de ne pas perdre de vue que nos questionnaires sont loin d'épuiser le sujet, 2) d'intégrer de nouvelles facettes du sujet dans les questionnaires de suivi et 3) d'améliorer l'utilisabilité de nos questionnaires.

Sites ou articles utiles

Cette rubrique est, cette fois-ci, consacrée à l'après doctorat :

[Association proposant un accompagnement et des offres d'emploi extra-académiques aux docteurs.](#)

[Cabinet spécialisé dans le conseil en recrutement de Docteurs - PhDs.](#)

[Offres d'emploi dans les domaines académique et scientifique en Europe I.](#)

[Offres d'emploi dans les domaines académique et scientifique en Europe II.](#)

[Organisme français proposant un accompagnement et des offres d'emploi extra-académiques aux docteurs.](#)

[Portail proposant des offres d'emploi et des informations sur la mobilité des chercheurs en Europe.](#)

Remerciements

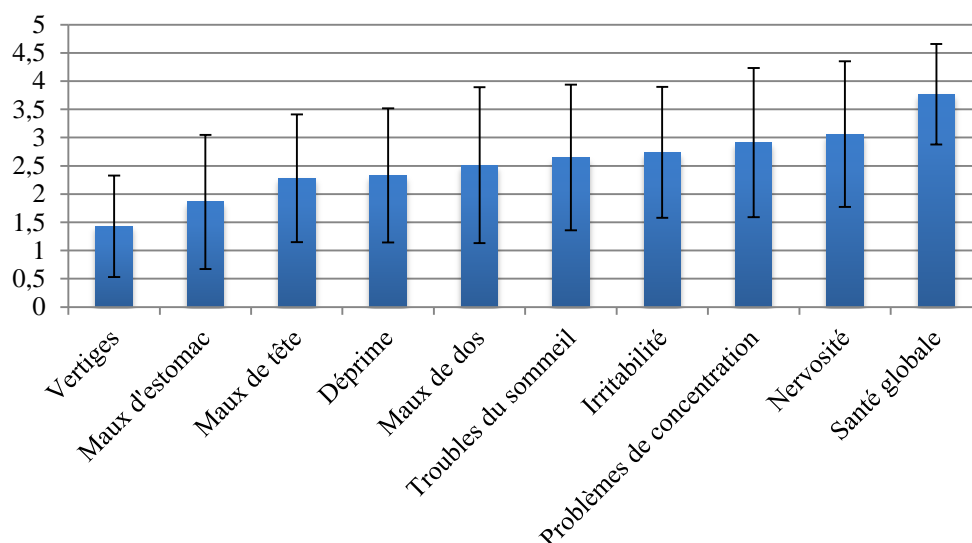
Nous remercions vivement les personnes suivantes pour l'aide apportée dans le cadre de notre projet :

Alice Mc Cathie, Tiago Cavaco, Catherine Dehon, Bibiane Fréché, Francesca Fragapane, Pambu Kita-Phambu, Wladyslaw Quinet, Monique Tavernier et Marie Welsch.

La santé (subjective) des doctorant-e-s

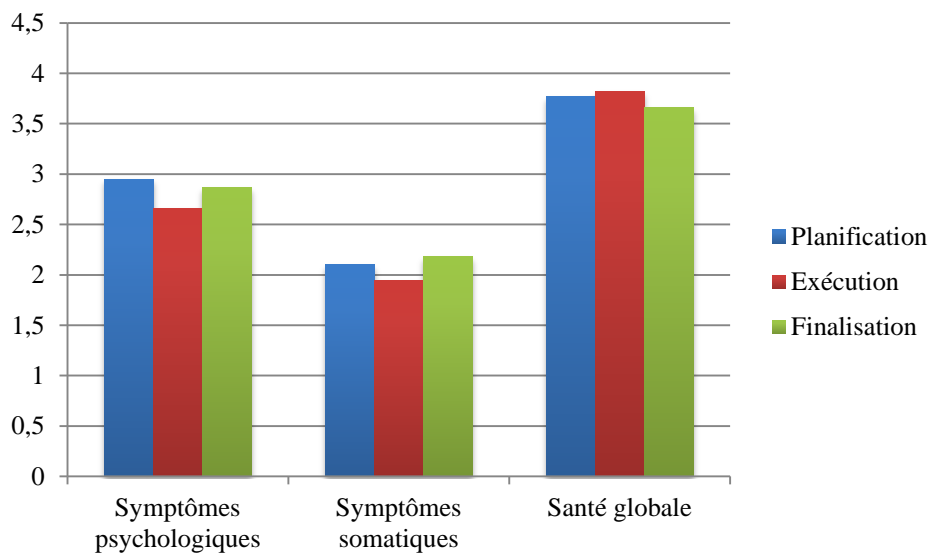
Lors de la troisième vague de collecte de données, les participant-e-s ayant déjà participé aux deux premières vagues ont été invité-e-s à répondre à des questions portant sur leur santé subjective. Nous leur demandions plus précisément d'indiquer dans quelle mesure ils/elles avaient présenté chacun de onze symptômes en utilisant une échelle allant de 1 (Moins d'une fois par mois ou jamais) à 5 (Tous les jours ou presque). Après analyse, ces symptômes ont été classés en deux catégories, les symptômes psychologiques et les symptômes somatiques. Les participant-e-s étaient également invités à évaluer leur santé de façon globale en utilisant une échelle allant de 1 (Très mauvaise) à 5 (Très bonne). Les moyennes (et les écarts-types en barre) pour toutes ces questions sont reprises dans la figure 1. A sa lecture, nous pouvons constater que les trois symptômes les plus récurrents (\approx environ une fois par semaine) chez les participant-e-s sont, dans l'ordre, la nervosité, les troubles du sommeil et l'irritabilité.

Figure 1



Des analyses préliminaires ne permettent pas d'établir de différences en matière de santé subjective en fonction du secteur ou du type de financement. Elle mettent par contre en évidence une relation curvilinéaire entre santé subjective et phase du doctorat. Comme illustré dans la figure 2, les doctorant-e-s en phase d'exécution se plaignent moins de symptômes psychologiques et physiques que celles et ceux en phase de planification ou de finalisation. Nous pouvons sans doute mettre ces résultats en lien avec les taux plus élevés d'abandon observés par van der Haert et ses collègues (2014) auprès des doctorant-e-s qui se trouvent au début ou à la fin de leur doctorat, comparativement à celles et ceux qui se trouvent au milieu de leur doctorat.

Figure 2



Publications en cours

« Doctoral students' experiences leading to completion or attrition: Progressing toward a project that makes sense » (en cours de révision)

« Doctoral supervision under the lens of self-determination theory » (en cours de révision)

« Misfits between doctoral students and their supervisors: (How) Do they regulate? » (en cours de révision)

« Le parcours des doctorants vers l'abandon ou la réussite de leur doctorat » (en préparation)

SYMPOSIUM

EARLI 2015 – Limassol, 25-29 August 2015

- Title:

“Researchers’ well-being: What is it? Does it matter? How to promote it?”

- List of participants

Alphabetic order, except for the organizers

- Christelle Devos (UCL; co-organizer & speaker)

- Jenna Vekkaila (University of Helsinki ; co-organizer & speaker)
- Kay Devine (Athabasca University ; speaker)
- Gina Wisker (University of Brighton ; speaker)

- Introduction and objectives

Researchers' well-being cannot be taken for granted. For instance, PhD students – being at the entrance of researcher career – experience high levels of distress and even abandon their studies (Willis & Carmichael, 2011). Yet, despite the importance of well-being for engaging professional life, studies focusing on researchers' well-being are scarce (Cotterall, 2013). Further, while there are some studies on PhD students' well-being, little is known about well-being experiences at other stages of the researchers' careers (Scaffidi & Berman, 2011).

In order to build new knowledge in this direction, the present symposium addresses the issue of antecedents and consequences of well-being, among PhD students, post-doctoral researchers and supervisors. Four quantitative and qualitative papers contribute to this objective, investigating well-being through complementary theoretical frameworks e.g., occupational well-being (Bakker & Demerouti, 2008; Maslach & Jackson, 1981) and academic engagement (Fredricks et al., 2004).

The first paper addresses the influence of supervisor support and self-presentation on PhD students' emotional exhaustion. The second paper investigates the role of supervisor and peer support on PhD students' emotional engagement and persistence. The third paper explores post-doctoral researchers' engaging and disengaging experiences and the role of social support on these experiences. The fourth paper takes a complementary perspective and focuses on supervisors' stress and strategies for well-being. Overall, these papers demonstrate how the social interactions within academic environment and the received support mediate researchers' well-being.

Finally, the symposium discusses how universities can be designed to increasingly become engaging work environments and how to foster researchers' well-being across career transitions.

Copyright © 2015 www.researchonphd.be, All rights reserved.

¹ Ce projet est financé par le Fonds de la Recherche Scientifique – FNRS : projet F.R.F.C.2.4609.12 “Abandon et persévérance au doctorat”.

² Gardner, S. K. (2010). Contrasting the socialization experiences of doctoral students in high- and low-completing departments: A qualitative analysis of disciplinary contexts at one institution. *The Journal of Higher Education*, 81(1), 61-81.

³ van der Haert, M., Arias, 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.

⁴ Il est à noter que ces deux probabilités ne sont pas directement comparables – il ne suffit donc pas d'additionner les deux pour arriver à 100% - car, pour chaque année analysée, il existe trois catégories de personnes : celles qui ont abandonné, celles qui ont réussi et celles dont le doctorat est toujours en cours.