

1 LA PERTE DE CONFIANCE

LES ENJEUX

Selon le dicton, **c'est en forgeant qu'on devient forgeron** ! Il en est de même pour la recherche, les doctorants sont formés **« par la recherche »**, leurs travaux en font des acteurs incontournables de l'Université Paris-Saclay dont ils représentent **un tiers** de l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs.

Le doctorat est un **investissement majeur** pour l'avenir, de la part des doctorants qui y consacrent au moins 3 ans de leur vie, de leurs directeurs de thèse et encadrants qui les accompagnent et qui les associent à leurs recherches mais aussi de nombreux autres acteurs.

Avant leur soutenance, les doctorants sont **au cœur de l'activité de recherche** des laboratoires et des carrières de leurs encadrants. Par exemple, à l'Université Paris-Saclay, nous avons pu estimer que plus de **70% des publications** d'une année étaient associées à un projet doctoral. Dans la majorité des disciplines, avoir participé à l'encadrement d'un doctorant est requis pour être **habilité à diriger des recherches** et cette habilitation est un préalable à une évolution de carrière.

L'investissement est à la fois humain et financier, l'institution doit veiller à ce que chaque doctorant dispose d'un encadrant disponible, habilité à diriger des recherches et puisse être intégré à un laboratoire lui permettant de mener ses recherches dans de bonnes conditions. Chaque contrat doctoral représente aussi un investissement de plus de 100 k€, sans parler de ce qui est nécessaire au bon fonctionnement des écoles doctorales.

Après leur soutenance, les doctorants iront irriguer tous les **secteurs d'activité** qui bénéficieront ainsi de leurs compétences et connaissances. Cette irrigation contribue « naturellement » au **transfert** de la recherche vers les milieux **socio-économiques** et au **développement**. Une majorité poursuivra dans le secteur de la recherche, publique ou privée, et continuera de participer à la **création de nouvelles connaissances**.

Pour toutes ces raisons, les **attentes vis-à-vis des doctorants et de leurs encadrants** sont très fortes voire trop fortes. Beaucoup d'encadrants expriment l'inquiétude que l'arrêt ou l'abandon d'un projet doctoral soit perçu comme une défaillance de leur part. Avec le risque de prolonger inutilement des thèses dans des conditions douloureuses pour tous ou de faire soutenir des thèses d'un niveau insuffisant, au détriment de la reconnaissance

du doctorat et de l'employabilité des docteurs.

En outre, paradoxalement, cette pression, qui s'exerce aussi bien sur les encadrants que sur les doctorants, peut contribuer à la démotivation et à la perte de confiance des doctorants et conduire à des abandons qui, au contraire, auraient dû ou pu être évités.

Face à ces enjeux, la première session de la première édition des cafés Cadithe est consacrée à la question de la démotivation et de la perte de confiance. L'objectif est d'identifier les causes, les mécanismes et les situations de perte de confiance et de démotivation des doctorants, de partager des expériences et des solutions et d'en tirer quelques enseignements utiles à tous les encadrants et à leurs doctorants.

LE CONTEXTE

Si dans chaque laboratoire, chaque école doctorale, les abandons ou les arrêts des thèses paraissent exceptionnels, quand les informations sont agrégées à l'échelle de l'Université Paris-Saclay, on constate que ceux-ci sont loin d'être rares : environ **15% des doctorants inscrits en 2016-2017** et non-réinscrits en 2017-2018, sont « sortis » sans avoir soutenu leur thèse.

Les motifs de ces abandons sont variés et tous ne sont évidemment pas imputables à des pertes de confiance ou à une démotivation, mais c'est le cas d'une part d'entre eux. Ce constat a conduit le Collège Doctoral à interroger les doctorants sur ce sujet, lors de l'enquête annuelle, qui a été menée entre décembre 2018 et janvier 2019.

En cas de perte de confiance, de baisse de moral, de tensions ou conflits, avez-vous des personnes à qui en parler dans votre environnement de travail ?

Oui, je suis entouré	625	51,5%
Un peu, mais cela me demande des efforts	333	27,4%
Non, je n'arrive pas à en parler et je me sens isolé	95	7,8%
Je n'ai pas vécu ce genre de situation	114	9,4%
Pas d'avis	47	3,9%



Si 61% des doctorants n'ont pas connu de situation de perte de confiance, de doute ou de démotivation, ou se sentent bien entourés lorsque cela se produit, **27%** peuvent rencontrer des **difficultés** pour en parler et près de **8%** déclarent **ne pas arriver à en parler et se sentir isolés**.

Ces réponses montrent sans ambiguïté que passer par des phases de perte de confiance ou de démotivation en doctorat est courant, mais aussi qu'il est possible d'y faire face et d'accompagner efficacement les doctorants dans ces périodes difficiles. Le partage des expériences et des solutions entre encadrants est destiné à mieux accompagner les doctorants dans ces phases et à limiter les abandons.



IDENTIFICATION DE SITUATIONS

Les débats de cette première session ont été structurés autour des trois questions suivantes : avez-vous déjà été confrontés à une situation de ce type ? Avez-vous eu le sentiment d'avoir repéré cette situation suffisamment tôt ? Avez-vous eu le sentiment d'avoir été capable d'agir ?

Les encadrants présents ont presque tous été confrontés, à un moment ou à un autre, à une situation de perte de confiance ou de démotivation de leurs doctorants.

Dans la plupart des cas, ils ont été capables d'agir mais ont souvent regretté de ne pas avoir repéré la situation plus tôt.

Les mots clés ou situations propices à la perte de confiance ou à la démotivation pour un doctorant :

- Les **conditions de déroulement de la thèse**
« l'école doctorale doit prendre ses responsabilités, ça se finira mal, si les conditions ne sont pas réunies pour que la thèse se déroule dans de bonnes conditions (sujet mal défini, travail à temps très partiel sur la thèse, moyens insuffisants, directeur de thèse peu disponible) »
- La **prise de conscience de tout ce qu'il y aura à apprendre, du chemin à parcourir**
« L'ignorance engendre plus souvent la confiance que ne le fait la connaissance. »
Charles Darwin - 1809- 1892
- La **perte de sens**, l'incapacité à expliquer sa thèse à ses proches,
« entre le début de la thèse où le doctorant rêve que ses travaux vont sauver le monde ou qu'il sera le prochain prix Nobel et la fin de la thèse où il identifie avec fierté la petite pierre qu'il aura apporté à l'édifice, le doctorant peut passer par une sérieuse baisse de moral »
- L'**expérience** de l'échec, de l'erreur, ou même de l'inattendu
« on recrute en doctorat des étudiants brillants qui n'ont, souvent, jamais connu l'échec. Les premières expériences de l'échec peuvent être très difficiles »,
- L'**écart** entre ce qu'il faudrait faire et ce qu'il est possible de réaliser, les échéances
« un doctorant peut perdre confiance en lui, en ses capacités, s'il n'arrive jamais à faire ce qu'on attend de lui dans le temps voulu ».

Fixer des échéances peut avoir des résultats positifs sur certains doctorants et des effets contreproductifs sur d'autres. La deadline représente parfois une fuite en avant. Elle est utile, pourvu qu'on sache bien estimer l'ampleur et les difficultés du travail

Les résultats qui apportent **plus de questions que de réponses**
« avant de sauter et aux voies qu'ouvrent des résultats apportés par un doctorant, il faut prendre soin de souligner tous les enseignements et les réponses qu'apportent déjà ces résultats. »

- Les **divergences** de vues sur les voies à suivre, entre les encadrants en cas de co-direction ou de co-encadrement, ou avec un partenaire industriel,
« avant qu'un doctorant soit capable d'en prendre et d'en laisser, les directions ou les conseils contradictoires peuvent conduire à une perte de confiance chez le doctorant »,
- La **prise de conscience** par le doctorant que le directeur de thèse le guide dans l'exploration de certaines pistes, mais ne peut **pas « garantir » qu'une voie est bonne**
« après des résultats négatifs, mon doctorant ne me faisait plus confiance »
- Les **premiers retours critiques** sur leur travail de recherche (présentation orale, article)
« être bienveillant, veiller à accompagner chaque retour critique d'un encouragement et à compléter par un ou plusieurs compliments »
« prévenir le doctorant, en amont des premiers retours extérieurs sur son travail, que ceux-ci pourront être critiques et que c'est « normal », ne pas hésiter à expliquer les « us et coutumes », comment marche la revue des articles par les pairs etc. »,
« quand on fait des retours aux doctorants de collègues, dans un comité de suivi, il faut dire les choses clairement mais avec bienveillance »
- La **préparation de l'après thèse**,
« mon directeur juge que je n'ai aucune chance de devenir chercheur au CNRS, pourquoi devrais-je chercher à terminer ma thèse ? »
- La **rédaction** de la thèse,
« rédiger sa thèse, c'est aussi finir et tourner une page. »
« la rédaction demande des compétences spécifiques, demander des productions écrites significatives dès la première année permet de vérifier le potentiel du doctorant et de le préparer à la rédaction de la thèse »

Ce temps d'échange a aussi montré que la perte de confiance pouvait également concerner les directeurs de thèse, qu'il s'agisse de sa manière d'encadrer, d'aborder le sujet ou bien la méthodologie à suivre.

« J'ai demandé à mon doctorant si je faisais bien mon travail »,
« je me suis posé beaucoup de questions ».

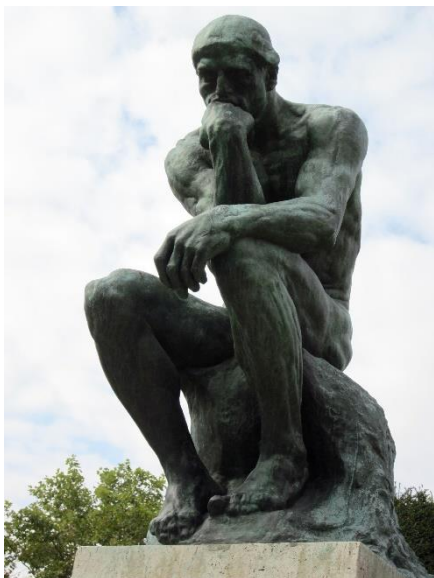
Quelques signes à surveiller :

- Annulations ou évitements d'exposés, de rendez-vous, de compte-rendu sur le travail de recherche,
- Arrivées plus tardives le matin, départs plus tôt le soir, absences répétées,
- Tendance à l'isolement. Ne plus déjeuner avec les collègues. Ne plus parler de sa thèse,

CONCLUSIONS

L'APPRENTISSAGE DE L'INCERTITUDE DE L'ÉCHEC ET DE L'ÉCHANGE CRITIQUE

Le doute, l'incertitude, l'échange critique, la remise en question continue et l'acceptation de l'échec sont indispensables dans une démarche de recherche. Préparer un doctorat demande d'apprendre à trouver dans l'**incertitude** une opportunité pour la recherche et une source de **motivation** plutôt qu'une source d'angoisse, dans l'**échange critique** un mode de **travail collaboratif** plutôt qu'une confrontation et dans la **remise en cause** d'une hypothèse ou dans l'**échec** d'une tentative les aléas normaux d'un **sujet de recherche** surtout si ce sujet a une certaine **ambition** ou présente une **prise de risque scientifique**. Les parcours des étudiants et des étudiantes avant leur entrée en doctorat, ne les préparent pas systématiquement à cela

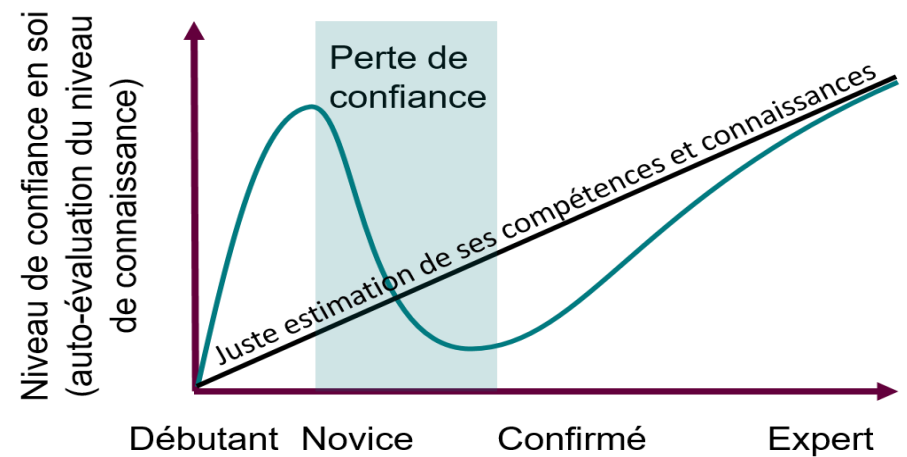


et chacun d'eux sera différent de ce point de vue. Pour certains d'entre eux, l'expérience de la préparation de la thèse pourra être un vrai bouleversement. Les directeurs et directrices de thèse, les laboratoires, auront à accompagner les doctorants et les doctorantes sur ce chemin vers l'autonomie scientifique qui est long à parcourir et dont il ne faut pas sous-estimer les difficultés

L'EFFET DUNNING-KRUGER

J. Kruger et D. Dunning (Journal of Personality and Social Psychology, Vol 77(6), Dec 1999, 1121-1134) ont montré expérimentalement que l'**autoévaluation** des **connaissances et compétences** s'écarterait de la **mesure objective** de celles-ci, en passant d'abord par une surestimation puis par une sous-estimation pour des niveaux d'expertise croissants.

Selon ce schéma, il faut s'attendre à ce que les doctorants passent par une **période de perte de confiance** au début de leur progression dans la connaissance du contexte scientifique de leur sujet avant d'atteindre une plus juste estimation de leurs compétences et connaissances.



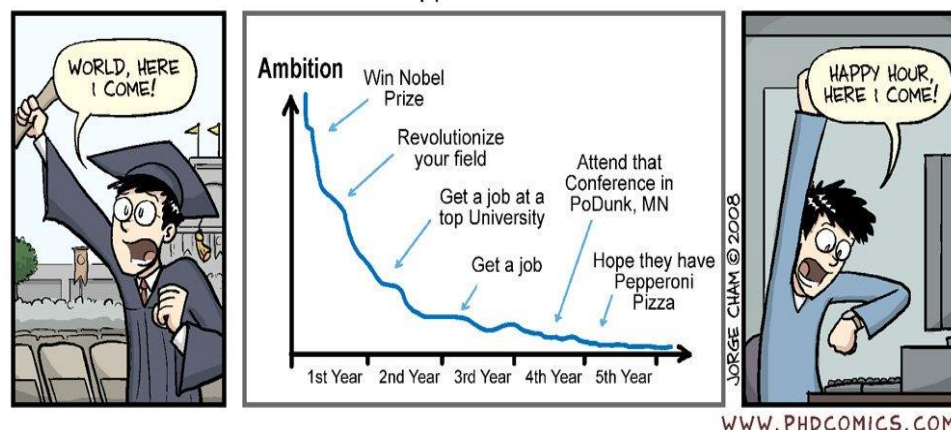
De plus, puisque chaque **sujet de thèse** se doit d'être **original** (à la différence des tests de grammaire et de logique de Kruger et Dunning), il n'existe pas de « test objectif » pour permettre à des doctorants de se rassurer quant à la connaissance de leur sujet et de se remettre en perspective sur ce plan vis-à-vis d'autres doctorants au même stade de la préparation de leur thèse.

Au contraire, ils seront amenés à écouter ou rencontrer des experts confirmés du sujet et à lire leurs articles de recherche. Cette situation se présente habituellement dans la **première année** de préparation de la thèse et peut se présenter à nouveau lorsque des nouvelles compétences sont sollicitées, par exemple, pour la **rédaction de la thèse**.

LA PERTE DE SENS

Lorsque les doctorants sont amenés à revoir leurs options ou leurs ambitions, leur motivation peut en souffrir, que ce soit sur la valorisation de leurs travaux de recherche (« *je ne serai pas le prochain prix Nobel* ») ou sur leur devenir professionnel (« *je ne deviendrai pas chercheur académique* »).

YOUR LIFE AMBITION - What Happened??



Dans ces moments, le soutien des proches peut faire toute la différence, pourvu que ceux-ci voient l'intérêt de la thèse pour la société ou pour le doctorant. Ces questions peuvent aussi cristalliser du ressentiment à l'égard des encadrants si ceux-ci ont exprimés des jugements négatifs sur certaines options ou au contraire des encouragements vigoureux sur des options auxquelles le doctorant peut renoncer plus tard.

RECOMMANDATIONS



Communication

- Multiplier les temps d'information, anticiper les situations critiques pour prévenir plutôt que guérir :
« ne sois pas surpris, ton article va probablement revenir avec des demandes de révisions majeures, ça garantit aux rapporteurs de l'article de pouvoir vérifier que les corrections demandées ont bien été faites »
- Veiller à faire des retours explicites sur les acquis et les résultats déjà obtenus, les points à améliorer ou à corriger, permettant au doctorant ou à la doctorante de progresser, en restant toujours bienveillant,
- Participer aux activités de l'école doctorale ou du laboratoire dédiées à l'accompagnement des doctorants de vos collègues, afin que ceux-ci vous rendent la pareille pour les vôtres, prendre l'initiative de susciter ces activités si elles n'existent pas,
- Encourager les doctorants à apprendre à parler de leur sujet de thèse à d'autres personnes que des spécialistes. Cerner ce qui est utile à la société ou qui suscite le plus la curiosité du grand public, savoir en parler à ses proches, à ceux qui, en cas de baisse de moral, sauront apporter un soutien affectif précieux,

Méthodes de travail

- Favoriser l'entrée dans le sujet de recherche dès le niveau Master
- Etablir ensemble les objectifs, la méthode de travail, ou encore le calendrier
« Finalement on a demandé au doctorant de proposer son propre calendrier et on s'est adapté »,
Amener le doctorant à prendre de l'autonomie et à devenir acteur de sa thèse
« Combien de temps penses-tu qu'il te faudra pour explorer la piste dont nous avons discuté ? -. Le laisser découvrir par lui-même qu'il pose les bonnes questions et a de bonnes idées, »
- Encourager la participation à des activités permettant aux doctorants de se rencontrer entre eux, d'échanger et de se rassurer sur celles de leurs compétences qui peuvent être comparées (par exemple : capacité d'exposition...)
- Demander au doctorant des comptes rendus réguliers, lui permettant de mesurer lui-même son avancement, et permettant à l'encadrant de détecter au plus tôt une perte de confiance
- Anticiper la rédaction de la thèse, même si cela prend plus de temps, faire en sorte que le doctorant écrive lui-même rapidement un article et en profiter pour tester avec lui votre mode d'intervention pour les relectures et corrections,

Relation encadrant/doctorant :

- Chaque doctorant est unique. Ce qui marche avec l'un peut ne pas fonctionner ou avoir des effets inverses avec un autre, il faut s'adapter.
- Préparer le doctorant aux critiques
« Au début, quand je relisais un article, je ne marquais que ce qui n'allait pas. Maintenant je me force aussi à dire ce qui est super : Deux critiques, deux compliments, les compliments en publics, les critiques en aparté »,
- Les difficultés personnelles du doctorant et le rapport à avoir avec sa/son directeur(ice) de thèse.
« Je suis prudent dans mes relations. Plus on est amical, plus ça marche au début, mais pas à la fin quand il y a des comptes à rendre de scientifique à scientifique »
« Jamais de jugement sur ce qui sort de la thèse, pas de leçons de vie sur la vie personnelle ou la carrière. » Mieux vaut dire « prend soin d'assurer tes arrières et de suivre plusieurs pistes à la fois » que « tu n'as aucune chance au CNRS »
- Sortir de la relation unique doctorant-directeur de thèse, qui peut cristalliser des difficultés sur la seule personne de l'encadrant
« Il faut établir un terrain de confiance, mais garder une certaine distance » « Identifier des personnes relais, intermédiaires qui puissent intervenir quand la situation est délicate, voire conflictuelle, pour déminer la situation »