

LE DOCTORANT EN ÉDUCATION À L'ÉPREUVE DE LA PANDÉMIE : DYNAMIQUE DE SOUTIEN ET EXPÉRIENCES SINGULIÈRES

[Catherine Van Nieuwenhoven](#), [Mariane Frenay](#), [Vanessa Hanin](#)

L'Harmattan | « [Le sujet dans la cité](#) »

2021/1 Actuels n° 11 | pages 21 à 35

ISSN 2112-7689

ISBN 9782343238289

DOI 10.3917/lstdc.011.0021

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-le-sujet-dans-la-cite-2021-1-page-21.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

© L'Harmattan. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Le doctorant en éducation à l'épreuve de la pandémie : dynamique de soutien et expériences singulières

Catherine Van Nieuwenhoven,
Mariane Frenay et Vanessa Hanin¹

Résumé

Les travaux antérieurs qui se sont penchés sur la persévérance au doctorat ont montré l'importance de satisfaire les trois besoins fondamentaux de l'être humain (autonomie, compétence et affiliation). Cette contribution interroge les effets du confinement, et, plus précisément, des changements radicaux des modalités de travail associés, sur l'équilibre personnel et professionnel de onze doctorants belges. L'analyse fait état de réorganisations des priorités singulières résultant d'une imbrication entre des facteurs internes (ressources émotionnelles, parcours de vie) et externes (composition familiale, soutien des pairs, encadrement du promoteur) au doctorant. La perte des moments d'échanges informels est déplorée à l'unanimité.

Abstract

The doctoral student in education in the face of the pandemic : support dynamics and singular experiences

Previous work on doctoral persistence has shown the importance of satisfying the three basic needs of human beings (autonomy, competence and affiliation). This contribution questions the effects of lock down and, more specifically, of radical changes in the associated work modalities on the personal and professional balance of eleven Belgian doctoral students. The analysis reports reorganizations of singular priorities resulting from an interweaving of internal (emotional resources, life course) and external (family composition, peer support, promoter supervision) factors to the doctoral student. The loss of moments of informal exchange is unanimously deplored.

¹ Catherine Van Nieuwenhoven, Mariane Frenay et Vanessa Hanin sont professeures à l'Université Catholique de Louvain, GIRSEF, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.

MOTS CLÉS : doctorants, persévérance au doctorat, auto-détermination, soutien à l'affiliation, environnement social.

KEYWORDS: *PhD students, doctoral completion, self-determination, involvement, social environment.*

Introduction

La situation pandémique a changé radicalement les modalités de travail de tous les chercheurs et enseignants universitaires, avec notamment le basculement en distanciel de toutes les activités d'enseignement et de recherche, et le télé-travail obligatoire pour tous, jusqu'en juillet. Face à cet événement critique majeur, nous avons souhaité comprendre la manière dont des doctorants de notre centre de recherche avaient vécu la situation. En effet, du jour au lendemain, chacun et chacune s'est retrouvé(e) dans son univers privé, coupé(e) des relations professionnelles, amicales et familiales, excepté le cercle de ceux et de celles qui vivent sous le même toit. Nous avons, dans le cadre de recherches précédentes sur le doctorat, montré toute la pertinence du cadre de la théorie de l'autodétermination (TAD) pour comprendre le processus de persévérance ou d'abandon au doctorat (Devos, Van der Linden, Boudrenghien, Azzi, Frenay, Galand & Klein, 2015 ; Van der Linden, Devos, Boudrenghien, Frenay, Azzi, Klein & Galand, 2018 ; De Clercq, Frenay, Azzi, Klein & Galand, 2021).

Ces études soulignent l'importance de l'intégration et de la socialisation des étudiants dans leur environnement de travail et le rôle que joue le soutien des pairs dans le bien-être des doctorants (Devos *et al.*, 2015 ; Devos, Van der Linden, Frenay, Azzi, Galand & Klein, 2016 ; Sverdlick, Hall, McAlpine & Hubbard, 2018 ; De Clercq, Devos, Azzi, Frenay, Klein & Galand, 2019) ainsi que le rôle déterminant du directeur de thèse pour l'engagement dans le processus doctoral.

Dans le contexte de confinement lié à la COVID 19 qui a réduit drastiquement les interactions sociales entre les doctorants et leur équipe de recherche y compris leur promoteur, comment ont-ils vécu la situation ? Ont-ils pu poursuivre leur travail de thèse en s'adaptant aux conditions de travail imposées, à leur domicile ? Se sont-ils sentis seuls ou ont-ils pu mettre en place un réseau de communication alternatif par le biais du numérique ? Cette nouvelle recherche d'équilibre a-t-elle suscité des émotions fortes et mis en péril le bien-être des doctorants ? C'est à l'ensemble de ces questions que l'article va tenter de répondre par le biais des trois types de soutiens identifiés par la TAD.

La théorie de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination postule que chaque être humain est un organisme actif qui, de manière innée, cherche continuellement à augmenter son potentiel humain, à se développer psychologiquement par la découverte de nouvelles perspectives, par la maîtrise de nouveaux défis et par la satisfaction de trois besoins psychologiques de base, à savoir un besoin d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale (Ryan & Deci, 2017). Cette théorie suppose un lien entre la satisfaction des besoins fondamentaux et le bien-être psychologique. Par conséquent, les conditions qui contribuent à l'autonomie (être soi-même l'agent de son action et l'assumer), à la compétence (besoin d'atteindre les performances souhaitées) et aux relations à autrui (se sentir relié à d'autres et que les autres se soucient de soi) stimulent non seulement la motivation mais exercent aussi un impact direct sur le bien-être psychologique des individus.

Cette théorie postule que trois dimensions de l'environnement social peuvent soutenir (ou contrecarrer) la satisfaction de ces trois besoins fondamentaux des individus et peuvent avoir des effets positifs sur leur motivation, leurs émotions et leurs comportements : le soutien de l'autonomie (plutôt que le contrôle ou la contrainte), la structure (plutôt que le chaos) et l'implication ou soutien de l'affiliation (plutôt que le manque de chaleur, la négligence ou le rejet) (Van Steenkiste, Niemies & Soenens, 2010).

Un grand nombre de recherches ont porté sur l'étude des antécédents et des conséquences de la satisfaction ou non de ces besoins, notamment dans l'analyse du parcours doctoral et du processus d'abandon et de persévérance au doctorat (Litalien & Guay, 2015 ; Devos *et al.*, 2015, 2016 ; Van der Linden *et al.*, 2018 ; De Clercq *et al.*, 2021).

Le soutien social, déterminant important de la persévérance pendant le processus de doctorat, est défini comme « les ressources sociales perçues comme étant disponibles et fournies aux étudiants de doctorat par leur environnement social. Cela comprend à la fois l'environnement formel et informel, les relations au sein de la communauté des chercheurs, avec les pairs, superviseurs et autres membres du personnel » (Peltonen, Vekkaïla, Rautio, Haverinen & Pyhäältö 2017, p. 159). Plus précisément, le superviseur, les pairs du doctorant et les parents (amis proches et famille) ont été identifiés comme les principales sources de soutien social (Bair & Haworth, 2004 ; Hopwood, 2010 ; Peltonen *et al.*, 2017). Selon McAlpine et McKinnon (2013, p. 265), « au quotidien, les étudiants dépendent autant de leurs pairs, de leurs amis et de leur famille que de leur superviseur, et chaque relation leur apporte un soutien différent (par exemple, la famille pour les besoins émotionnels et l'aide concrète, les pairs pour la camaraderie et un retour d'information critique mais collégial) ». Ces études suggèrent un rôle positif d'un soutien social plus large (par exemple, les pairs et la famille) sur le processus d'achèvement des études de doctorat.

Cependant, dans l'étude longitudinale menée dans deux universités belges, les résultats confirment l'effet significatif mais modeste du soutien du superviseur sur les résultats des étudiants au doctorat et que cette influence du soutien du superviseur à l'intention de persévérer est modérée par l'étape d'avancement du doctorat (plus fort au début, plus faible au milieu, et proche de zéro à la fin) (De Clercq *et al.* 2019).

Enfin, selon De Clercq *et al.* (2019), le soutien des pairs et des proches, s'il peut intervenir sur les émotions et la régulation de celles-ci durant le doctorat, n'a pas d'influence au-delà de l'influence du superviseur sur le fait de terminer sa thèse. Cela suggère que, même s'il est important de prendre en compte les autres doctorants et les proches entourant les étudiants, le directeur de thèse joue un rôle central dans le processus doctoral. Dès lors, dans la description qui suit, nous illustrerons prioritairement les trois types de soutien que peuvent apporter les directeurs de thèse avant de laisser la place à l'influence des pairs et de la famille.

Soutien de l'autonomie *versus* contrôle

Le soutien de l'autonomie se réfère à la liberté donnée à la personne afin qu'elle puisse déterminer son propre comportement. Le soutien du promoteur peut donc conduire à une motivation et un engagement accrus du doctorant, tandis qu'à l'opposé un style plus contrôlant peut conduire à l'abandon du doctorat.

Structure *versus* chaos

La structure que peuvent fournir les superviseurs fait référence à la quantité et à la clarté de l'information fournie aux doctorants sur les attentes et les manières d'atteindre efficacement les résultats d'apprentissage souhaités. Ces comportements sont susceptibles d'aider les doctorants à avoir un sentiment de contrôle sur leur avancement et développent ainsi leur compétence perçue. Le contraire de la structure est le chaos, ce qui se traduit par le fait que les promoteurs fournissent des informations confuses ou contradictoires, qu'ils ne communiquent pas clairement leurs attentes ou ne proposent pas aux doctorants les moyens de parvenir aux résultats attendus. Un style structuré – et non chaotique – de la part du superviseur sera donc probablement crucial pour aider les étudiants à achever leur doctorat.

Soutien de l'affiliation *versus* rejet ou négligence

Le soutien de l'affiliation se réfère à la qualité de la relation interpersonnelle que les promoteurs et le comité entretiennent avec les doctorants; son opposé est le rejet, l'indifférence ou la négligence. Ainsi, les promoteurs peuvent soutenir le sentiment d'appartenance de doctorants à une équipe à la fois par un climat positif et respectueux et par des interactions doctorants-superviseurs positives impliquant une écoute des

préoccupations du doctorant, une meilleure connaissance de celui-ci, un soutien affectif ou une attention portée à la personne. À l'inverse, un ton peu amène lorsqu'ils parlent à leurs doctorants, des commentaires désagréables, la formulation d'exigences brusques sont autant de comportements qui traduisent des attitudes de rejet voire de négligence.

Trois types de soutien souvent imbriqués, aux effets nuancés

Ces études (Devos *et al.*, 2015 ; Van der Linden *et al.*, 2018 ; De Clercq *et al.*, 2019 ; 2021) et d'autres (ex. Gardner, 2007 ; 2010) ont également montré que les étudiants de doctorat peuvent ressentir une tension entre leur besoin d'orientation (recevoir une structure) et d'autonomie (avoir de l'autonomie) et considèrent parfois ces deux besoins comme des forces opposées. D'une part, les étudiants en doctorat sont heureux d'être indépendants, de pouvoir choisir librement leur orientation, d'utiliser leur propre motivation pour les guider. Mais, d'un autre côté, cette indépendance est parfois un peu trop grande pour eux, ils se sentent « *laissés seuls* » ou « *perdus* » et souhaiteraient « *un peu plus de retour d'information et de supervision* ».

Méthodologie

L'objectif de la recherche est de comprendre comment une dizaine de doctorants belges ont vécu le premier confinement et particulièrement les restrictions en matière d'interactions sociales, jugées essentielles à la satisfaction de leurs besoins et à la poursuite de leur doctorat. Ces conditions particulières ont-elles modifié la relation d'accompagnement entre le doctorant, son promoteur et ses pairs ? D'autres variables personnelles entrent-elles en ligne de compte pour influencer la recherche d'équilibre des doctorants ?

L'approche qualitative a été menée auprès de onze doctorants inscrits à l'UCLouvain et faisant partie du GIRSEF², sous la forme d'un entretien semi-directif mené suite au premier déconfinement, d'une durée variant de 45 mn à 1h30. Le guide a été construit sur base des catégories suivantes, en lien avec le cadre théorique convoqué :

- Situation familiale et professionnelle au moment du confinement ;
- Vie au quotidien du confinement (relations personnelles, cursus doctoral, émotions ressenties) ;
- Rapport à la recherche et au doctorat (sens, rapport à la recherche, rapport à l'écriture, obstacles et opportunités)
- Rapport aux collègues (soutien du promoteur, rôle du comité d'accompagnement, place des pairs, équipe de recherche...)

² Groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'éducation et la formation.

Les entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits pour donner lieu à une analyse thématique de contenu (Paillé & Muchielli, 2012). Ces doctorants ont également répondu au questionnaire proposé conjointement par l'équipe du CNAM et de l'UCLouvain³ lors du premier confinement, et dont les résultats sont présentés également dans ce numéro. Parmi eux, quatre doctorants sont boursiers, un homme et trois femmes âgés entre 28 et 43 ans (B1-B4), cinq sont assistants au cadre et sont âgés entre 25 et 39 ans (A1-A5) et les deux autres, deux femmes de 37 et 51 ans (P1 et P2), réalisent leur doctorat sur fonds propres. Dans chacun de ces sous-groupes, certains sont en début de thèse, d'autres en troisième année et deux d'entre eux en fin de thèse.

Présentation des résultats

En quoi la situation de confinement, par son caractère inédit et tout à fait déstabilisant pour les conditions « normales » du processus de doctorat, a-t-elle bouleversé ou amplifié ce processus toujours délicat reposant sur un équilibre subtil entre les trois types de soutien que peuvent fournir les promoteurs ?

En particulier, le besoin d'affiliation a été particulièrement mis à mal, avec la généralisation du télé-travail et le confinement à domicile. Comment les modalités d'accompagnement et de supervision du promoteur sont-elles venues montrer l'implication de celui-ci, son soutien en termes de structure et de soutien à l'autonomie ?

Modalités de soutien du promoteur

Ce qu'on constate à partir des dires des doctorants, c'est que les modalités de travail avec les promoteurs se sont poursuivies, et n'ont pas fondamentalement changé de ce qu'elles sont d'habitude, mais elles ont, par contre, parfois eu des effets plus délicats, vu la situation particulière du confinement. Plusieurs doctorants ont mentionné les « approches bienveillantes » des promoteurs, la volonté de maintenir le contact alors que pour d'autres, selon ce qu'il était au départ (initiative à prendre par le doctorant ou par le promoteur), ces relations ont été parfois beaucoup plus distancées.

On a essayé de maintenir le contact parce que si cela n'avait pas été maintenu, j'aurais vraiment touché le bas du fond. C'est quelqu'un qui m'a soutenu et qui avait rapidement compris ma situation de quelqu'un qui vit une situation psychologique difficile. Très rapidement, il a compris et on a continué à se voir sur skype et parfois il m'appelait, juste pour avoir de mes nouvelles. (B2, 12)

³. Ce texte s'inscrit dans la continuité de l'article co-écrit avec une équipe du Cnam centré sur l'analyse de la nature de l'engagement des doctorants dans leur projet de recherche suite au confinement.

C'était vraiment bienveillant. Ça, c'était le plus important, on a eu une atmosphère de travail qui était très saine, parce qu'elle [ma promotrice] voulait qu'on ait du temps pour le boulot mais parce qu'on avait du temps pour faire autre chose, pour que ça se passe bien. On savait tous que ça serait une situation un peu compliquée, de faire attention aux contacts, au temps de travail, aux activités extérieures, prendre l'air, faire du sport. (A3, 11)

Il est frappant de noter la différence notable au niveau de la fréquence des rencontres entre le promoteur et son doctorant en temps de confinement. Sur les 11 doctorants, certains ont eu des rencontres tous les jours ou toutes les semaines alors que d'autres ont échangé avec leur promoteur tous les mois et deux d'entre eux ne l'ont pas vu ou entendu pendant tout le confinement.

Ma promotrice a organisé des réunions tous les jours. C'était beaucoup parce qu'à un moment donné, tu ne sais plus quoi raconter. (A1, 11)

Avec ma promotrice, on avait des réunions toutes les semaines, donc ça c'était bien, cela m'a vraiment aidé. (B1, 19)

Avec mon promoteur, on s'est vu une fois par mois en Teams, c'est souvent lui qui me demandait, on discutait un peu de comment cela avançait. On a eu des échanges par mails, beaucoup. (A2, 18) quand j'avais des questions à poser pour avancer. Ces échanges ont contribué à mon engagement. (A2, 21)

Ce qui signifie que lorsque l'initiative de prendre contact était laissée au doctorant, certains se sont sentis démunis. En effet, le risque d'une totale autonomie dans la prise de contacts est que les contacts ne puissent pas se faire pour diverses raisons : volonté de ne pas déranger ou moral au plus bas qui empêche de faire la démarche. En outre, les tensions entre le besoin de structure mais aussi d'autonomie restent présentes.

Je pense que c'est bien que le promoteur soit un peu derrière ses doctorants, pas attendre que le doctorant dise « j'ai besoin de vous voir » parce que je pense qu'il y en a qui n'oseraient pas, de peur de déranger ou juste dire « si il y a quelque chose, viens... ». (B1, 26)

Mon promoteur joue beaucoup sur la confiance, il nous fait confiance, on avance et c'est à nous à venir vers lui si on a des questions. Et donc c'est vrai que pendant le confinement, c'est ça qui s'est passé. J'ai pas eu de contact du tout avec mon promoteur [...] Ça me semble normal aussi que ce soit aux doctorants de faire des demandes quand on a besoin d'aide, mais quand on est dans un down, parfois, c'est difficile d'aller chercher de l'aide. [...] D'un côté, moi, j'adore avoir une grande autonomie dans mon travail. [...] Là, j'avais l'impression que je travaille ou que je ne travaille pas, personne ne le voit, tout le monde s'en fout. Et donc, en fait on peut paraître un peu inexistant. (A4, 12)

D'autres promoteurs ont clairement assuré une structure bienveillante, visant à ajuster le planning de travail et à restructurer les étapes, ou tout simplement à accepter et rassurer sur les retards ou le non-respect du planning initial.

C'est le soutien de mon promoteur de thèse qui a été important, tout de suite, il est revenu vers moi plusieurs fois, sans aucune pression aucune mais avec plutôt du dynamisme : qu'est-ce qu'on fait ? C'est rien, on va prévoir un autre calendrier.... (P1, 3)

Et donc, c'est vrai que ça, ça a quand même été un moment dur dans ma thèse de me dire : ben non, là je prends vraiment du retard sur mon planning de thèse. Là, je ne vais pas m'en sortir, cet article je vais pas savoir le faire. Mais une fois que j'ai pris la décision, j'ai envoyé un mail à mon promoteur pour lui dire voilà, je pense que ce n'est pas possible et il m'a dit « écoute fais de ton mieux, je me doute que c'est la meilleure solution maintenant, si ce n'est pas possible, c'est pas possible. (A5,6)

Par contre, pour certains, le promoteur adopte déjà une attitude d'encadrement fort, veillant à valider et contrôler les différentes étapes du travail. Ce qui génère parfois une difficulté à trouver le juste moment pour ajuster et anticiper les étapes de travail, en fonction des calendriers de charge du promoteur et des assistants. Ceci a parfois entraîné des difficultés d'ajustement du rythme, voire une perception de contrôle, comme l'attestent les extraits suivants :

Mais son fonctionnement fait qu'elle veut toujours valider et contrôler chaque étape. Et donc, c'est difficile d'être proactive et d'anticiper [...]. Quand j'ai voulu être proactive et anticiper pour la suite, elle n'était pas du tout là-dedans. Et voilà, c'est là que ça m'a freinée. C'est un peu décevant. (A1, 7)

La posture de celui qui encadre de trop et enferme n'est pas bonne, je pense. Tout comme la posture où je te laisse en totale autonomie n'est pas bonne. De la part de ma promotrice, je ressens quelqu'un qui m'enferme un peu. Je ne le dis pas du tout méchamment, je pense qu'elle veut bien faire et que c'est sa façon d'encadrer et que ça peut très bien convenir à plein de gens. Mais je ressens bien que par rapport à moi, ça ne me convient pas trop bien. (A1, 12)

Tous les extraits mentionnés jusqu'à présent se focalisent sur les modalités d'accompagnement possibles durant le confinement, mais beaucoup de doctorants précisent que, pour eux, le plus grand changement perçu a été la perte de toute la dimension non planifiée, voire informelle de l'encadrement. Celui qui se fait au détour d'un couloir, dans des rencontres fortuites ou sollicitées sans rendez-vous préalable (ex. en frappant à la porte du bureau). Les doctorants ont ressenti un réel manque par rapport à cela, notamment dans la supervision du processus doctoral, d'autant que cela s'est couplé avec une charge de travail accrue pour les promoteurs qui ont dû adapter leurs différentes tâches aux contraintes du distanciel.

Quand la pandémie est arrivée, mon promoteur s'est décidé de se mettre en retrait parce qu'il disait qu'il ne voulait pas que ce malheur lui arrive, donc j'ai déjà été amputé d'un soutien vraiment très indispensable pour moi, parce que la plupart des fois quand on travaille, on est plus dans l'informel que dans le formel. C'était des moments où on mangeait ensemble à midi, où on discutait vraiment, on

interagissait. Et là c'était vraiment l'occasion pour moi de poser toutes les questions qui me passaient par la tête, par rapport à ma recherche. C'était vraiment formateur pour moi, alors avec la pandémie, il y a eu une sorte de cassure. (B2, 2)

Ce qui m'a manqué c'est l'informel. À certains moments, j'avais besoin de sollicitations et eux étaient dans des cours en ligne et j'attendais une réponse que je n'ai pas eue parce qu'ils n'étaient pas disponibles à ce moment-là. Cela m'a manqué de les croiser, sans qu'il y ait besoin d'une réunion prévue, juste faire état de l'avancement, de dire que les focus se passent bien, faire état et dire... C'est vraiment l'échange qui est important. (B3, 14)

Les pairs et les proches, comme soutien relationnel et émotionnel

La pandémie, en plongeant brusquement les doctorants dans une restructuration de leur contexte de travail, a suscité des émotions fortes. Comme l'attestent les extraits précédents, pour certains d'entre eux la supervision du promoteur a pu jouer un rôle de protection. Mais pour d'autres, la situation a été plus délicate et a pu mettre en péril leur bien-être.

C'est ça je trouve qui est vraiment difficile dans la recherche, c'est qu'on est vraiment seul par rapport à son travail de thèse. [...] Il faut vraiment essayer de sortir parfois de notre bulle et pas hésiter à se montrer un peu vulnérable et dire aux gens : mais non, moi, ça va pas, je me sens vraiment seule. Je crois que ça fait du bien, parfois, [...] de se dire que bon, on est quand même tous dans la même galère, on peut quand même essayer de se soutenir au moins émotionnellement, même si on ne peut pas parfois s'aider dans le processus d'écriture. Je crois que parfois, juste se rendre compte qu'on n'est pas tout seul, ça fait vraiment du bien au moral. (A4, 16)

Jusqu'à-là, je me mettais la pression pour essayer vraiment d'avancer là-dedans mais je voyais qu'avec l'assistantat en plus, c'était trop. Et puis avec le stress de la situation, avec le moral qui commençait parfois à diminuer, on se rendait compte que ça allait durer plus longtemps... La thèse, moi j'ai vraiment trouvé ça dur de garder le cap. (A5, 6)

Certains en ont été amenés à choisir de se recentrer, voire de reconsidérer la priorité accordée au travail de recherche par rapport à la santé, à la famille et ce quel que soit leur statut de boursier, d'assistant ou de doctorant sur fonds propres. D'autres en sont venus également à questionner le sens de leur travail de recherche, face à ces bouleversements et parfois à la solitude.

Tout le monde était en tension. Toi tu as l'impératif de te dire : zut, je n'ai pas mon terrain mais je dois absolument avancer parce que mon financement se termine, qu'est-ce que je fais avec mon gamin ? est-ce que je suis une maman ou une chercheuse ? et en tant qu'épouse, qu'est-ce que je suis ? [...] À un moment, j'ai complètement lâché la thèse parce que j'ai fait le choix, j'ai pris la décision de m'occuper de celui-là, ce gamin-là qui en avait vraiment besoin. [...] Cette situation très particulière de confinement est en fait un peu symboliquement un arrêt que je me suis autorisé mais en même temps, j'ai vraiment senti comme un impératif. (B4, 2-4)

De manière générale, clairement déjà au niveau plus personnel, au niveau famille, ça recentre quand même certaines choses, les choses qui sont importantes, le fait de se dire le principal, c'est que tout le monde soit en bonne santé, qu'une famille aille bien. C'est sans doute ça le fondement et la base au départ. Et c'est sûr que ça, ça a été une force. Ça a été une bulle. Le fait de pouvoir se reposer sur une famille, de nouveau, j'imagine que par rapport à un chercheur qui habite seul dans un petit appartement et moi qui ai la chance d'avoir une famille. (A5, 9)

À la lecture des entretiens, on peut constater que le recours aux contacts à distance avec les pairs a surtout visé à préserver le contact interpersonnel, le soutien émotionnel et s'est moins centré sur le processus de doctorat et sur le travail relatif au contenu, comme c'était le cas habituellement. Ces contacts en distanciel ont été plus fréquents chez les assistants qui se retrouvaient de manière plus régulière pour préparer les activités d'enseignement. Les boursiers et les doctorants sur fonds propres se sont davantage sentis isolés surtout s'ils ne pouvaient retrouver le cadre convivial d'une famille proche.

On est dans le même bateau, entre collègues, c'est ça qui soutient aussi. C'est le fait que tu comprends la même chose que moi. Il y a eu des échanges mais on ne se contactait pas pour parler de la thèse en disant : j'ai telles difficultés, c'était des échanges comme dans le quotidien, on va dire mais en Teams. (P2, 14)

Comme assistante aussi on garde les liens plus facilement pour les cours. On se voit automatiquement et on prenait une petite demi-heure d'informel pour voir comment on allait. [...] Il y avait aussi les labos informels qui étaient chouettes parce qu'on voyait tout le monde même si on ne se parlait pas beaucoup mais juste le fait d'être en contact, c'est chouette. (A2, 21) Teams, c'est un peu le messenger des collègues. (A2, 22)

Quand je vais pas bien au boulot et que j'ai un peu uneperte de sens, au moins je ne me pose pas la question, je prends mon train, j'arrive, je vois des collègues, ça met de bonne humeur, ça me met dans un bon mood. Alors qu'à la maison, c'était difficile de sortir d'un mauvais mood de travail, de la culpabilité de pas bien travailler, du stress d'ouvrir mes fichiers, mes documents. Donc, clairement, le fait de pas être sur place, ça été plus difficile. (A4, 8)

Au-delà des pairs, certains ont ressenti le besoin de retrouver, même en distanciel, des espaces plus formels de formation à la recherche comme les rencontres organisées pour l'ensemble des membres du groupe de recherche, en présence des académiques. D'autres, en revanche, ont été rebutés par les limites de ce type d'échange.

Et moi, le grand labo du GIRSEF, ça m'avait fait du bien d'assister à ce labo et de me rendre compte que pour tout le monde, c'était difficile. Je sais bien que ça m'a fait du bien de me dire : allez, je suis pas la seule pour qui ça a été difficile, pour qui ça a remis beaucoup de choses en question. [...] Ce que je veux dire c'est que pour les académiques, ça n'a pas été facile non plus et de se sentir moins seul aussi dans la grosse structure quand même de l'université... [...] Peut-être que ceux qui ont une petite équipe, ils ressentent moins ce besoin-là. (A4, 13)

Avec l'arrivée de la pandémie, il y avait des réunions GIRSEF mais j'ai éprouvé de la démotivation à me connecter par Teams pour ces réunions parce que j'ai trouvé que c'était autre chose... C'était comme suivre un film, ce n'était pas réel... (B2, 14). Ce qui m'a manqué ce sont les contacts humains, le face-à-face, c'est quelque chose auquel je tiens particulièrement. Me retrouver derrière ou devant ma caméra, c'est vraiment déboussolant, dans mon cadre de référence, je n'ai pas été habitué à cela. (B2, 15)

Face à cette situation de confinement, en fonction de la situation familiale et des modalités d'organisation du travail, les uns et les autres se sont organisés : certains l'ont vécu au quotidien avec une forme de sagesse acquise par l'habitude de gérer déjà plusieurs « rôles », d'autres ont pu s'appuyer sur un compagnon ou ont organisé le temps, en fonction de la présence des enfants. Finalement, la présence d'enfants ou de compagnons a demandé une restructuration de l'espace et du temps qui a parfois été difficile mais a aussi généré des émotions positives et créé moins de sentiment de solitude.

Maintenant, c'est sûr que, je pense que ce n'est pas quelque chose qui arrive avec le confinement, je pense que déjà, et depuis le début de ma thèse, le fait d'avoir des enfants, d'avoir des congés de maternité et d'avoir des naissances, d'avoir parfois des enfants malades, d'avoir aussi des réalités autres avec les événements de vie, les événements de vie autres de manière familiale, etc. Je pense que tout ça, effectivement, permet quand même de prendre du recul par rapport à certaines choses et recentrer. À aucun moment, dans le confinement, j'ai été désespérée de me dire qu'est-ce qui va se passer ? Voilà une étape après l'autre. Et on voit. (A5, 11)

J'ai deux enfants, 6 et 8 ans, ils sont petits. Donc, c'est compliqué quand ils sont là d'assurer à la fois ses tâches professionnelles et en plus les tâches de recherche. En fait, quand ils sont là, ce n'est pas possible. Quand ils sont chez leur père, on peut plus facilement gérer. Je travaillais en soirée ou quand je ne les avais pas, donc tous les trois, quatre jours. J'anticipais les jours où ils n'étaient pas là pour travailler un maximum. (P10, 2).

Mon compagnon est toujours super soutenant, j'arrêtais pas de bosser mais il n'a jamais rien dit. [...]. Le travail a toujours eu une très grande place dans ma vie, peut-être une trop grande place [...]. La vie privée a repris ses droits, parce que j'avais mis beaucoup de côté et tout en faisant correctement mon travail, j'ai pu prendre du temps dans mon jardin avec mon compagnon. Je n'ai donc pas mal vécu ce confinement. J'ai pu prendre un peu de temps pour moi et gagner du temps en vie privée et en confort de vie. (A1, 4)

La pandémie a sans doute remis au premier plan l'importance de la santé comme en témoigne le verbatim ci-dessous.

La priorité, je pense c'est que ça a été de rester sain, mais d'un point de vue équilibre de vie, donc de ne pas faire que de la recherche... Là ce qui est bien c'est que j'ai pu énormément avancer sur ma thèse, je voulais essayer de conserver des moments où c'était plus du sport, c'était plus entre amis, avec mon colocataire ou même en vidéoconférence, etc. Essayer de garder des moments pour chaque partie, chaque domaine de vie. (A3, 3)

Discussion et conclusion

Les récits des doctorants, dégagés de nos entretiens, sont spécifiques aux contextes, aux interprétations et aux perspectives de ces participants particuliers. Il est frappant de constater qu'ils illustrent l'imbrication étroite des facteurs externes et internes qui affectent l'expérience vécue par les doctorants. Notamment, Serdlick et ses collègues (2018) ont mis en évidence les facteurs externes les plus marquants qui affectent l'expérience des doctorants : la supervision ou l'encadrement des promoteurs, leur vie personnelle et sociale, le soutien et la socialisation du département, ainsi que les possibilités financières. Les facteurs internes sont les variables de motivation, les compétences en matière d'écriture et l'identité universitaire.

La situation vécue durant le confinement par les doctorants interviewés montre en particulier l'imbrication de ces facteurs qui, s'ils viennent soutenir ou bousculer l'équilibre personnel et l'avancement de la thèse, se fait de manière différenciée pour chacun. Ainsi, Devos et ses collègues (2017) avaient déjà mis en évidence que la poursuite et l'aboutissement de la thèse tenaient clairement au fait de pouvoir se sentir progresser dans un projet de recherche que l'on s'était approprié, tout en ne vivant pas une détresse psychologique trop forte. Vivre des expériences émotionnelles fortes, positives et négatives, fait partie du parcours « normal » d'un processus de thèse. Par contre, l'enjeu est clairement de pouvoir bénéficier du soutien de son promoteur ou comité ainsi que de celui de ses pairs et de ses proches pour ainsi faire face et s'ajuster, sans quoi la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale peut être mise à mal. Nos entretiens corroborent les résultats de l'étude de Devos et collègues (2015) sur la frontière ténue et délicate entre besoin de compétence et d'autonomie et soutien à la structure sans basculer dans le contrôle, qui est le contraire du soutien à l'autonomie.

Le contexte de pandémie a conduit les doctorants à faire face à une situation inédite, à la fois source de bouleversements à assumer en plus de leur parcours doctoral déjà intense et source de remises en questions régulières. En fonction de l'équilibre psychique de chacun, de son contexte de vie, du type d'encadrement offert et de l'environnement social rencontré, la situation a été plus ou moins bien vécue et le processus de recherche renforcé ou au contraire mis au repos.

Un élément particulièrement marquant dans nos entretiens est le rôle des moments informels et non planifiés dans l'accompagnement du doctorat. Le fait d'avoir perdu ces moments-là a été de loin un élément communément partagé par tous, tant pour le processus doctoral (sur le fond et la méthodologie) que pour tout ce que ces rencontres apportent, au-delà du contenu et de la méthode, sur le soutien relationnel et émotionnel et sur le sentiment de faire partie d'un groupe. L'absence de rencontres « en vrai », même si des échanges étaient possibles partiellement en virtuel, a montré tout l'enjeu des

rencontres interpersonnelles et les opportunités qu'elles créent pour faciliter le processus doctoral et ainsi partager avec d'autres les petits bonheurs et difficultés de ce parcours. Elles constituent des facilitateurs de la régulation émotionnelle et contribuent à un sentiment d'appartenance à un groupe qui permettent de faire face et de mettre à distance les soucis du quotidien.

Le fait également d'avoir été constamment dans le même environnement privé questionne aussi toute l'importance d'avoir des espaces et des temps qui permettent de ne pas être sans cesse « envahis » par toutes les sphères à tout moment (sphère privée, professionnelle, familiale...). Ce rapport au temps et l'absence de séparation intrinsèque entre des sphères d'activités professionnelles et hors professionnelles sont autant d'éléments qui ont déjà été démontrés comme délicats dans le métier d'enseignant-chercheur (Ali & Rouch, 2013 ; Frenay, Kruyts & Wouters, 2021). Ils gagneraient à être creusés auprès des doctorants dans ce contexte particulier de pandémie. Sont-ils le propre de la gestion d'une diversité d'activités qui inéluctablement peut générer des tensions, avec l'imbrication de temporalités multiples et parfois concurrentes, voire de discontinuité de pratiques professionnelles saccadées ? Ont-ils donc été accentués ou révélés par cette crise ou sont-ils le résultat de cette crise qui a bouleversé la « routine » quotidienne et l'équilibre fragile dans le processus doctoral ? Autant de questions qu'il serait intéressant d'approfondir avec le contexte pandémique qui perdure et implique le maintien de conditions de travail, tout à fait inhabituelles.

Références bibliographiques

ALI, N. A., & ROUCH, J.-P. (2013). Le « je suis débordé » de l'enseignant-chercheur. Petite mécanique des pressions et ajustements temporels. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 18. <https://doi.org/10.4000/temporalites.2632>

BAIR, C. R., & HAWORTH, J. G. (2004). Doctoral student attrition and persistence : A meta-synthesis of research. In J. C. Smart (Ed.), *Higher education : Handbook of theory and research*, 19, 481-534. Dordrecht, The Netherlands : Springer.

DE CLERCQ, M., DEVOS, C., AZZI, A., FRENAY, M., KLEIN, O. & GALAND, B. (2019). I Need Somebody to Lean on : The Effect of Peer, Relative, and Supervisor Support on Emotions, Perceived Progress, and Persistence in Different Stages of Doctoral Advancement. *Swiss Journal of Psychology*, 78, 101-113.

DE CLERCQ, M., FRENAY, M., AZZI, A., KLEIN, O. & GALAND, B. (2021, sous presse). All you need is self-determination : Investigation of PhD students' motivation profiles and their impact on the doctoral completion process. *International Journal of Doctoral Studies*

DEVOS, C., BOUDRENHIEU, G., VAN DER LINDEN, N., AZZI, A., FRENAY, M., GALAND, B. & KLEIN, O. (2017). Doctoral students' experiences leading to completion or attrition : a matter of sense, progress and distress. *European Journal of Psychology of Education*, 32, 1, 61-77.

DEVOS, C., BOUDRENHIEU, G., VAN DER LINDEN, N., FRENAY, M., AZZI, A., GALAND, B. & KLEIN, O. (2016). Misfits between doctoral students and their supervisors : (How) Do they regulate ? *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 467-486.

DEVOS, C., VAN DER LINDEN, N., BOUDRENHIEU, G., AZZI, A., FRENAY, M., GALAND, B. & KLEIN, O. (2015). Doctoral supervision in the light of the three types of support promoted in self-determination theory, *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 438-464.

FRENAY, M., KRUYTS, N. & WOUTERS, P. (2021). S'engager professionnellement comme enseignant-chercheur : de l'art de jongler entre temps d'enseignement, de recherche et de services. In F. Merhan, M. Frenay & E. Chachkine (Dir.). *Les formations professionnelles : s'engager entre différents contextes d'apprentissage* (p. 137-150). Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain.

GARDNER, S. K. (2007). « I heard it through the grapevine » : Doctoral student socialization in chemistry and history. *Higher Education*, 54, 723 – 740.

— (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, 61-81. Retrieved from <http://www.ohiostatepress.org/>

HOPWOOD, N. (2010). A sociocultural view of doctoral students' relationships and agency. *Studies in Continuing Education*, 32, 103 – 117.

LITALIEN, D. & GUAY, F. (2015). Dropout intentions in PhD studies : A comprehensive model based on interpersonal relationships and motivational resources. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 218-231.

MCALPINE, L. & MCKINNON, M. (2013). Supervision – the most variable of variables : Student perspectives. *Studies in Continuing Education*, 35, 265-280.

PAILLÉ, P. ET MUCCHIELLI, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Collin.

PELTONEN, J. A., VEKKAILA, J., RAUTIO, P., HAVERINEN, K. & PYHÄLTÖ, K. (2017). Doctoral students' social support profiles and their relationship to burnout, drop-out intentions, and time to candidacy. *International Journal of Doctoral Studies*, 12, 157-173.

RYAN, R. M., & DECI, E. L. (2017). *Self-determination theory : Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York : Guilford Publishing

SVERDLIK, A., HALL, N. C., MCALPINE, L., & HUBBARD, K. (2018). The PhD Experience : A Review of the Factors Influencing Doctoral Students' Completion, Achievement, and Well-Being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361-388.

VAN DER LINDEN, N., DEVOS, C., BOUDRENGHIEN, G., FRENAY, M., AZZI, A., KLEIN, O. & GALAND, B. (2018). Gaining insight into doctoral persistence : Development and validation of Doctorate-related Need Support and Need Satisfaction short scales, *Learning and Individual Differences*, 65, 100-111.

VANSTEENKISTE, M., NIEMIEC, CH., & SOENENS, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory : an historical overview, emerging trends, and future directions. In T.C. Urdan & S.A. Karabenick, S.A. (Ed.). *The Decade Ahead : Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement* (p. 105-165) Bingley : Emerald Group Publishing Limited.