

Encadrement doctoral et représentations des encadrés (es)

De l'imaginaire collectif au comportement effectif

Doctoral Supervision and Representations of those Supervised

From Collective Imagination to Effectual Behavior

Mohamed BOUGRINE

Auteur correspondant, Université Kasdi Merbah Ouargla (Algérie),
bougrineimohamed@gmail.com

Soumission : 06.02.2025 – Acceptation : 01.08.2025 – Publication : 26.09.2025

Résumé — Cet article vise à identifier les facteurs qui contribuent à la construction des représentations sociales et professionnelles que se font les doctorants des pratiques d'encadrement de leurs directeurs de thèses. Les représentations sont entendues ici comme ce qui reflète le désir dans l'image que l'encadré a de son encadrant. Certaines de ces pratiques obligent plusieurs doctorants algériens, en particulier ceux des sciences humaines et sociales à interrompre leur aventure doctorale par des demandes d'ajout des années au-delà de trois ans, d'arrêt temporaire ou de l'abandon. Cela nous incite à nous interroger sur l'influence des comportements relationnels interpersonnels et professionnels des directeurs de thèses sur la construction des représentations sociales et professionnelles des doctorants algériens et sur leurs décisions professionnelles.

Mots-clés : *directeur de thèse, encadrement doctoral, représentations sociales et professionnelles, compétence professionnelle, compétence relationnelle.*

abstract — This article aims to identify the factors that contribute to the construction of social and professional representations that doctoral students make of the supervision practices of their thesis directors. Representations are understood here as what reflects the desire in the image that the doctoral student has of his supervisor. Some of these practices force several Algerian doctoral students, in particular those in the humanities and social sciences, to interrupt their doctoral adventure with requests to add years beyond three years, to temporarily stop or abandon. This encourages us to question the influence of the interpersonal and professional relational behaviors of thesis directors on the construction of the social and professional representations of Algerian doctoral students and on their professional decisions.

Keywords: *Thesis director, doctoral supervision, social and professional representations, professional competence, relational competence.*

Introduction

L'agir professoral des directeurs de thèses génère une multitude de pratiques d'encadrement qui s'avèrent cruciales pour la continuité vers la diplomation des doctorants. Certaines de ces pratiques obligent les doctorants, dont le taux exact est difficile de l'avoir des institutions d'enseignement supérieur (Denis, 2020), à recourir à l'incrémement automatique d'une année, voire plus, au-delà des trois années initialement octroyées pour finaliser la thèse, ou l'ultime choix justifié ; celui de l'interruption (in) volontaire du projet doctoral. Partant de ce constat de prolongement des années, d'arrêt temporaire ou d'abandon, les doctorants rendent les pratiques d'encadrement des directeurs de thèse les responsables directs de leur échec (Denis & Lison, 2023). Nous nous interrogeons sur la construction des représentations que se font les doctorants de leurs encadrants avant et après s'être livrés à leurs comportements et leurs pratiques d'encadrement. Autrement dit :

— **Quelle est l'image de l'encadrant à l'heure actuelle auprès des doctorants ?
Fait-elle l'objet d'un consensus ? L'encadrant est-il un levier vers la jouissance ou un trévier de souffrance ?**

L'enchevêtrement effectué entre le réel vécu, l'imaginaire préconçu et le symbolique de l'expérience que, cognitivement, se construisent les doctorants du projet doctoral, se formalise en un nœud dit borroméen (Lacan, 1974) où les dimensions du réel, du symbolique et de l'imaginaire ne se définissent que par la relation d'opposition qu'elles entretiennent entre elles. Les doctorants débutent leur expérience avec des conceptions représentationnelles typiquement spéculaires, fantasmatiques, des mises en scènes et des constructions modèles de leurs directeurs de thèse et de l'environnement entourant leur expérience du projet doctoral (Lacan, 1966). Ces représentations se construisent sous forme des systèmes d'opinions, de connaissances et de croyances (Rateau, Moliner, Guimelli & Abric, 2011 ; Wagner & al. 1999). Elles sont préconçues et originaires de cultures différentes des doctorants exposés aux comportements interpersonnels et professionnels de l'environnement de l'encadrement doctoral.

Nous pensons qu'en se heurtant au réel, défini comme étant l'indicible, l'innommable et l'impossible « *déjà là* » (Lacan, 1975) qui renvoie aux pratiques de l'encadrement des directeurs de thèses (l'instauration des relations interpersonnelles encadrant/encadré, les pratiques professionnelles des encadrants et les pratiques de l'environnement institutionnel), les doctorants se mettent à forger d'autres images et d'autres représentations mentales et sociales de l'encadrement doctoral. Ces représentations ne sont pas en relation avec leur désir intérieur ou leur jouissance (Lacan, 1967) qui ne devient pas un plaisir mais une souffrance en elle-même (Lacan, 1969). En vue de le vérifier, nous avons procédé par un questionnaire auprès des doctorants afin de répondre aux questions que nous nous sommes déjà posées. Ces questions nous montreront d'une part comment les pratiques de l'encadrement doctoral du point de vue de l'établissement des relations interpersonnelles et professionnelles des encadrants impactent la construction des représentations sociales et professionnelles des doctorants et de leurs décisions professionnelles. D'autre part, les directeurs de thèses ne sont pas uniquement un biais du transfert scientifique assuré par leur agir compétent, que les

institutions de l'enseignement supérieur leur reconnaissent, mais ils sont aussi concernés par l'inculcation des comportements et des valeurs que doivent adopter les doctorants (ces futurs encadrants).

1. L'agir compétent en situation d'encadrement

L'agir compétent d'encadrement doctoral renvoie aux compétences des activités diverses dans des situations professionnelles relatives au binôme ou aux groupes de recherche, à la capacité de surmonter un ensemble d'obstacles et à résoudre des problèmes d'action et en situation (Masciotra, 2017), c'est à dire l'encadrant et l'encadré agissent avec intelligence pour se positionner, développer des aptitudes, des acquisitions potentielles et des connaissances en action et en situation (Masciotra, Morel & Mathieu, 2011). Il est à rappeler que la compétence d'encadrement s'établit selon les trois dimensions décrites par Le Boterf en un cycle composé du retour réflexif, de la disposition des ressources personnelles et externes (savoirs) et de la mise en œuvre des pratiques professionnelles pertinentes. La mise en relation convenable de ces trois dimensions vise à créer et à orienter cette pratique professionnelle (Le Boterf, 2011, p. 29). Cette compétence de savoir agir en situation et en action nécessite une bivalence stipulant qu'il n'existe pas de compétence individuelle sans une compétence collective. En d'autre terme la coopération est la condition nécessaire et suffisante de l'agir compétent de l'encadrement (Le Boterf, 2000 ; 2004 ; 2015).

2. L'agir managérial aux yeux des encadrés

L'agir managérial de l'encadrement doctoral est la capacité des directeurs de thèses d'adapter les différents styles de management en fonction des situations et en fonction de l'engagement de leurs encadrés dans le but de les faire accroître en aptitudes, en compétence et en autonomie (Harsey & Blanchard, 1969). Les doctorants considèrent la fonction des directeurs de thèses comme un agir managérial menant à résoudre toute sorte de problèmes en situation d'encadrement et à faire monter en puissance leurs compétences procédurales.

2.1. Méthodologie et échantillon de l'étude

Étant inspiré de la psychanalyse lacanienne et de la théorie des représentations sociales appliquées à l'encadrement doctoral, l'analyse quantitative et qualitative des données recueillies permet de vérifier nos hypothèses émises. L'intérêt porté pour les dimensions relationnelles et professionnelles concernant l'encadrement doctoral nous conduit à identifier les facteurs influents pour générer le mode d'existence représentationnel des doctorants de cette expérience universitaire. L'enquête se fonde sur des questionnaires individuels destinés aux doctorants algériens inscrits, dans les *Universités de Khenchela*, *Ouargla* et de *Tizi Ouzou*, en sciences humaines et sociales dans les facultés suivantes :

1. Faculté de droit et des Sciences Politiques ;
2. Faculté des Sciences Humaines et Sociales ;
3. Faculté des Lettres et des Langues.

En vue de connaître l'image qu'ils se construisent de leurs encadrants, nous avons contacté cinquante doctorants pour répondre à notre questionnaire composé de 22 questions tantôt fermées, tantôt ouvertes. Il aborde l'aspect relationnel (interpersonnel) et l'aspect professionnel des directeurs de thèses par rapport aux doctorants, sans pour autant le subdiviser en deux parties distinctes évoquant les deux aspects pour ne pas influencer de quelque manière les réponses des questionnés. Il a été diffusé via *Google Forms*, une application spécialisée dans la diffusion des questionnaires sur internet. Les réponses recueillies ont fait l'objet d'une lecture et d'une analyse.

2.2. Résultats et interprétation des réponses

Notre échantillon est réparti en **28 doctorantes** et **22 doctorants**. Nous n'avons pas posé la question sur le sexe des questionnés mais grâce à l'application *Google Forms* nous avons pu identifier d'après les *e-mails* des répondants leurs sexes. Ce nombre illustre l'ambition féminine de se projeter dans le domaine de la recherche. Le graphe suivant l'explique.

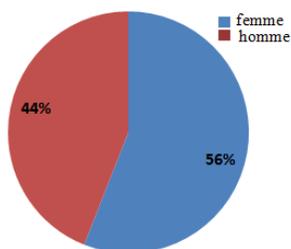


Figure 1 – Sexe des doctorants

2.2.1. Votre encadrant est : une femme / un homme ?

Les réponses fournies par les doctorants, concernant cette question, nous ont permis de calculer, d'une part, les binômes (encadrant/doctorant) possibles dans notre échantillon. Nous avons trouvé que 58% des binômes sont mixtes, 38% sont féminins et 18% sont masculins. Ces taux nous aideront dans ce qui suit pour interpréter des comportements selon la nature du binôme. D'autre part, la représentation de l'encadrement doctorale est équitablement répartie à savoir 25 encadrantes et 25 encadrants. Il est à noter qu'il y a des binômes mixtes nettement supérieur à ceux des binômes masculins et féminins.

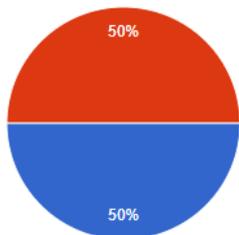


Figure 2 – Sexe des encadrants

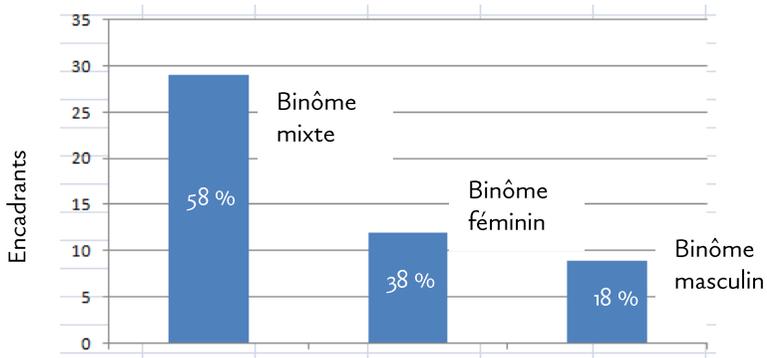


Figure 3 – Type de binôme doctoral

2.2.2. *Votre encadrant(e) donne de l'importance à... ?*

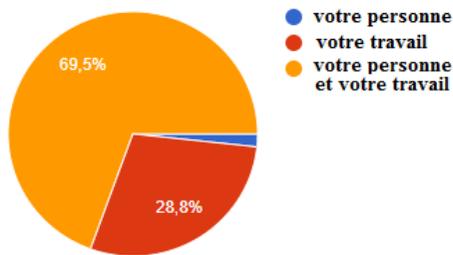


Figure 4 – élément le plus important aux yeux de l'encadrant

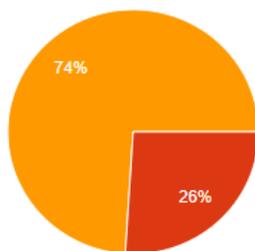


Figure 5 – Importance : travail/ personne du doctorant

L'intérêt que porte l'encadrant à son doctorant est d'ordre socioprofessionnel (74%). L'encadrant essaye d'englober les deux ordres. Mais sur les 26% qui ont choisi uniquement l'intérêt de l'encadrant pour le travail (10 binômes des 29 binômes mixtes soit 34,38%) ont répondu que l'encadrant (e) porte uniquement intérêt au travail tout en négligeant le côté

relationnel(homme/femme). Cela est dû aux connaissances et aux croyances sociales et culturelles des questionnés (Rateau, Moliner, Guimelli, & Abric, 2011 ; Wagner & *al.*, 1999).

2.2.3. *Avez-vous cherché auprès du passé de l'encadrement doctoral de votre directeur de thèse ?*

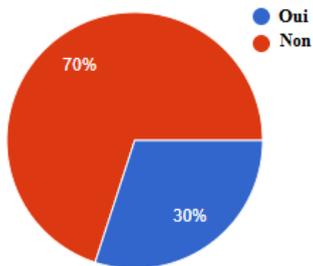


Figure 6 – Recherche dans le passé d'encadrement du directeur de thèse

Pour les doctorants, l'idée de la recherche du passé de l'encadrement de leurs directeurs de thèse est secondaire, par négligence ou par ignorance, puisque 70% ne cherchent pas les spécificités professionnelles et relationnelles de leurs directeurs de thèse. Leur souci majeur se pose par rapport aux spécificités du domaine scientifique de ces encadrants.

2.2.4. *Vous sentez-vous en sécurité relationnelle et professionnelle en présence de votre encadrant(e) ?*

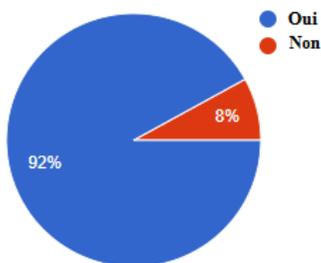


Figure 7 – Sécurité professionnelle et relationnelle en présence de l'encadrant

8% représentant 4 réponses (dont trois appartenant aux binômes mixtes pour une réponse appartenant au binôme masculin) se sentent en insécurité à la fois relationnelle et professionnelle, tandis que, d'après les résultats, 92% des doctorants se voient satisfaits de l'état de sécurité professionnelle et relationnelle en présence de leurs directeurs de thèses. Cela prouve que les doctorants estiment que la présence effective de l'encadrant suscite

chez eux un sentiment de sécurité aussi bien professionnelle qu'interpersonnelle car ils pensent que les directeurs de thèses leurs sont des protecteurs et des accompagnateurs.

2.2.5. *Votre encadrant(e) est-il (elle) reconnaissant(e) par rapport à votre travail ?*

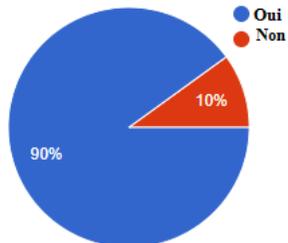


Figure 8 – Reconnaissance du travail de recherche par l'encadrant

Les encadrants sont en faveur de l'avancement et de la qualité de travail de recherche de leurs encadrés à un taux élevé soit 90%. Les 10% restants doivent être analysés par des questions supplémentaires pour connaître les raisons d'insatisfaction des encadrants quant à leurs travaux.

2.2.6. *Votre encadrant(e) vous humilie-t-il (elle) en présence de tierces personnes (doctorants, membre du laboratoire, personnel administratif, etc.) ?*

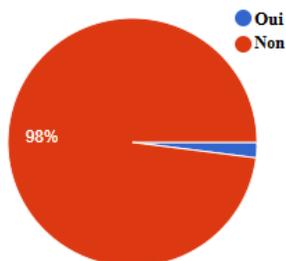


Figure 9 – Humiliation du doctorant par son encadrant

Cette question est posée pour quantifier l'envergure de l'altération du comportement interpersonnel et professionnel de l'encadrant pouvant aller jusqu'à l'humiliation. La majorité des doctorants (98%) affirment que les encadrants se tiennent à distance concernant les provocations ou les outrages professionnels et relationnels. Les 2% restants, ce sont des cas particuliers qui ont besoin plus d'investigation.

2.2.7. *Votre encadrant(e) est-il (elle) honnête vis-à-vis de vous et de votre travail ?*

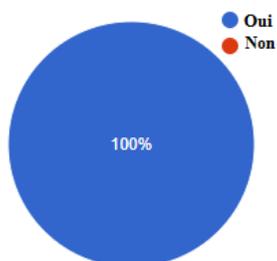


Figure 10 – Honnêteté de l'encadrant par rapport au travail de recherche du doctorant

L'unanimité est absolue concernant l'honnêteté de l'encadrant par rapport au travail de recherche du doctorant ; indice du professionnalisme de l'encadrant et du respect de l'éthique et la déontologie de la recherche scientifique.

2.2.8. *Votre encadrant(e) a-t-il (elle) un esprit critique constructif ou destructif ?*

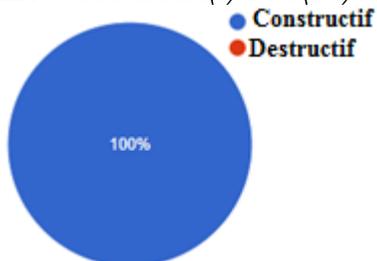


Figure 11 – Esprit critique de l'encadrant

L'unanimité est absolue concernant la critique de l'encadrant par rapport au travail de recherche du doctorant en faveur de l'intégrité et la construction aussi bien du projet que du doctorant en lui inculquant les valeurs, les principes de recherche et en améliorant les compétences du doctorant ; acte en faveur du professionnalisme de l'encadrant.

2.2.9. *Votre encadrant(e) décrit-il (elle) avec courtoisie la qualité de votre travail de recherche ?*

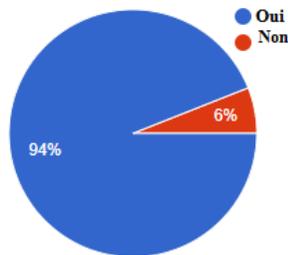


Figure 12 – Courtoisie de l'encadrant

Cette question vise à connaître les pratiques comportementales des encadrants suite à la présentation des travaux des doctorants. 94% des doctorants estiment que les encadrants décrivent la présentation de leurs travaux avec un ton courtois et une souplesse de traitement professionnel et interpersonnel. Les 6% restants nécessitent plus d'investigations pour connaître les raisons des comportements discourtois de la part des encadrants envers leurs doctorants.

2.2.10. *Ressentez-vous de la bonne foi de la part de votre encadrant(e) à votre égard ?*

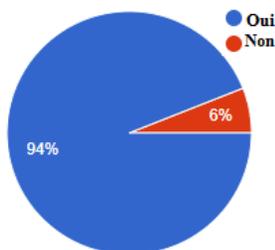


Figure 13 – Bonne foi de l'encadrant

Le graphe laisse lire que 94% des doctorants éprouvent le ressenti de la bonne foi de leurs directeurs de thèses à leur égard ; indice en faveur de l'aspect professionnel de l'encadrant. Les 6% restants nécessitent plus d'investigations pour connaître les raisons les poussant à ressentir de la mauvaise foi de leurs encadrants.

2.2.11. *Qu'est-ce qui vous bloque le plus parmi les éléments suivants ?*

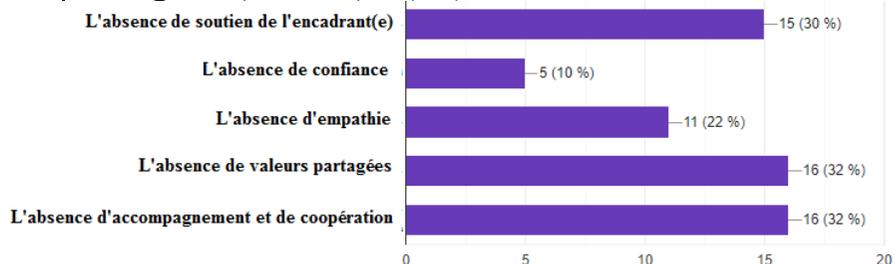


Figure 14 – Éléments bloquant le doctorant

42 | Encadrement doctoral et représentations des encadrés (es)

Les items (1,4,5) représentant respectivement l'absence de soutien, de valeurs partagées, d'accompagnement et de coopération de l'encadrant vis-à-vis du doctorant montrent que l'indisponibilité, le non suivi et le manque d'accompagnement des encadrants laissent le doctorant livré à lui-même. En faisant la somme des trois items (1, 4,5), 94% des doctorants sont touchés par les pratiques professionnelles de leurs encadrants de façon négative.

Les questions (2 à 11) ciblent la construction des représentations mentales, sociales, les modèles imaginaires et symboliques que se sont fait les doctorants avant d'être livré aux pratiques d'encadrement de leurs encadrants jusqu' ils soient confrontés à la question 12 qui symbolise le « déjà là » le réel, c'est-à-dire les pratiques professionnelles et interpersonnelles de l'encadrement, là où nous avons sciemment utilisé le terme de blocage signifiant la rupture de lien entre les membres du binôme. Les réponses sont à l'inverse de ce que pensaient les doctorants de leurs directeurs de thèses. Cela est dû à l'impact des comportements professionnels des encadrants sur les encadrés. Ajouté à cela le manque d'empathie des directeurs de thèse représentant 22% qui marque le manque de maîtrise de l'aspect interpersonnel des encadrants. Cet indice est signifiant du manque de maîtrise de l'aspect professionnel et interpersonnel des encadrants.

2.2.12. Vous faites confiance à votre encadrant(e) grâce à ... ?

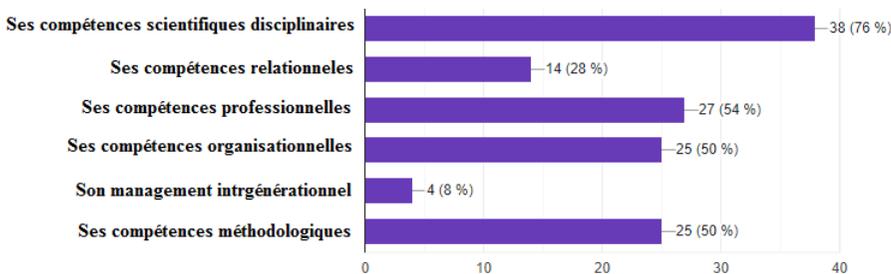


Figure 15 – Critères de confiance aux encadrants

Les compétences scientifiques et disciplinaires (76%) sont en taux normal et ne sont pas à discuter dans notre cas. Les compétences du management intergénérationnel et les compétences relationnelles montrent une carence socio-managériale de la part des encadrants. Quant aux compétences professionnelles et organisationnelles, ne dépassant pas la moyenne (50%-54%), montrent que 50% des encadrants manquent de savoir professionnel. Cet indice est en défaveur de l'encadrant.

2.2.13. Trouvez-vous que votre encadrant(e) veille davantage à ... ?

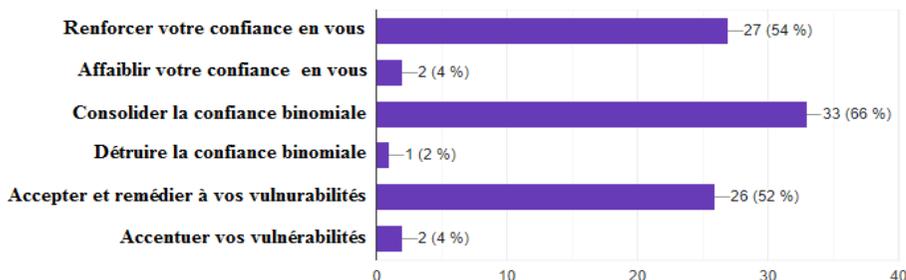


Figure 16 – Veille de l'encadrant

66% des doctorants témoignent que le travail de consolidation du binôme doctoral vient de la maturité et de l'expérience des encadrants tout en usant de leurs aptitudes professionnelles et 54% de l'encadrement veille à augmenter la confiance du doctorant en lui-même et à remédier à ses vulnérabilités. Une partie minime (4%) ayant une relation conflictuelle avec leurs encadrant pensent que ces derniers œuvrent dans le sens de la destruction de la confiance du doctorant ainsi que du binôme doctoral.

2.2.14. *Votre bien-être dépend de ... ?*

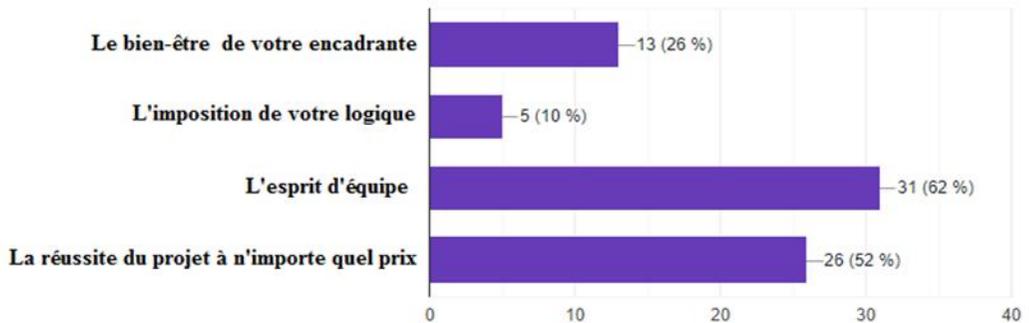


Figure 17 – Bien-être du doctorant

Ce qui a le plus d'intérêt pour les doctorants (62%), c'est l'esprit d'équipe pour pouvoir achever leurs thèses avec de la qualité et dans les meilleures conditions. Alors que 52% ne leur importent que de terminer de n'importe quelle manière leurs thèses et d'aller vers la soutenance. Donc, le doctorant est conscient qu'il a une part de responsabilité professionnelle et relationnelle dans son projet doctoral.

2.2.15. *Les feedbacks de votre encadrant(e) sont-ils... ?*

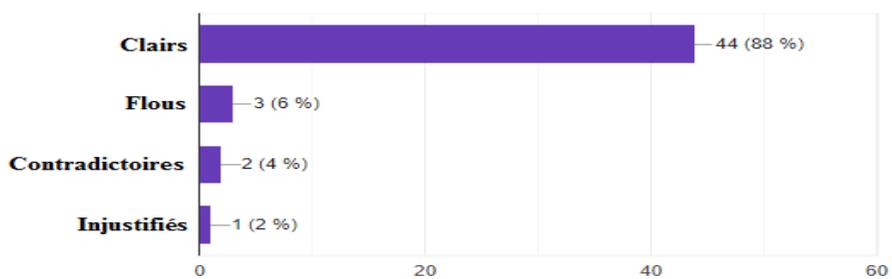


Figure 18 – Feedbacks des encadrants

88% des doctorants reconnaissent que les feedbacks de leurs directeurs de thèse sont clairs. Ce qui joue en faveur de l'aspect relationnel du binôme chercheur.

2.2.16. Votre encadrant(e) adopte-il (elle) plusieurs stratégies pour contenir vos fragilités individuelles ?

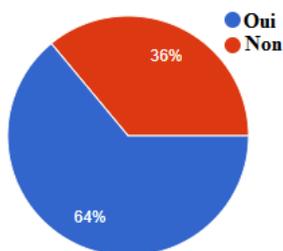


Figure 19 – Stratégies soutenantes de l'encadrant

Si la réponse est oui quelles sont ces stratégies ?

À cette question, 31 réponses, sous une forme textuelle comme suit :

1. Renforcement des lectures.
2. Corrige mon travail et cible mes fautes pour apprendre.
3. M'oriente vers la sitographie concernant mon travail.
4. Documentation en langue étrangère.
5. Critique constructive, respect du planning du travail de recherche.
6. La recherche.
7. Documentation qui rajoute à mon projet, suggestion d'autres stratégies pour conduire le projet, articles et revues scientifiques.
8. Suggestion de sites, de documentations et une méthode de travail.
9. Utiliser les points forts du doctorant et l'obliger à faire ce qu'il redoute le plus pour apprendre de lui-même.
10. Néant.
11. Donne des conseils et m'oriente vers le but.
12. Je ne sais rien à propos des stratégies.
13. Un soutien psychologique pour m'aider à surmonter mes difficultés et me mettre au travail.
14. l'orientation.
15. Travail de groupe et encouragement.
16. Donne des informations nécessaires pour des idées nouvelles.
17. Je n'ai pas compris la question.
18. M'oriente vers les lectures.
19. La stratégie de mon encadrant me convient.
20. M'oriente vers mes faiblesses pour me renforcer.
21. La relation encadrant/encadré doit se baser sur le respect, la confiance et l'esprit d'équipe.
22. M'aide et corrige mes travaux avec intérêt.
23. Le soutien, l'encouragement, les conseils et l'orientation.
24. Comprend mes raisons professionnelles et familiales.
25. L'encouragement.

26. L'orientation et l'amélioration.
27. La correction, l'orientation et la suggestion.
28. La communication continue et la gestion du travail de recherche.
29. Les conseils et l'orientation.
30. Non.
31. La compréhension et la clarification.

D'après le graphe, 64% des doctorants affirment que les encadrants adoptent des stratégies multiples d'encadrement pour la résolution des problèmes professionnels et relationnels rencontrés. Les directeurs de thèses s'orientent à diversifier leurs agir compétent pour mieux accompagner le doctorant dans son travail. D'après les réponses, de nature textuelle, nous constatons que les doctorants sont en mesure de différencier l'usage de l'unicité stratégique de l'encadrant de celui qui use de différentes stratégies en les énumérant parfois. Les 36% restants estiment que les encadrants manquent de diversification stratégies situationnelles et opèrent selon leurs visions et adoptent les mêmes stratégies de résolutions pour toutes les situations problématiques rencontrés. Cet indice est en défaveur des encadrants du point de vue de leur gestion professionnelle et stratégique.

2.2.17. *Votre encadrant(e) vous demande-il/elle de préciser vos attentes de lui/elle ?*

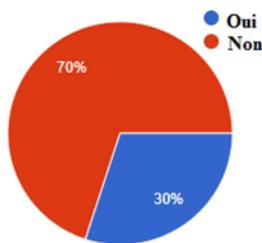


Figure 20 – Précision des attentes des encadrés

70% des encadrants ne discutent pas des attentes de leurs doctorants. Par ignorance ou par incompétence, ce manque de stratégie communicative directe laisse les encadrants axés sur leur type d'encadrement plutôt que sur les considérations de ce que réellement les doctorants attendent d'eux. Cela par la suit crée une faille dans la relation professionnelle. Cet indice est en défaveur de l'encadrant.

2.2.18. *Vos séances de rencontre avec votre encadrant(e) sont-elles positives et efficaces ?*

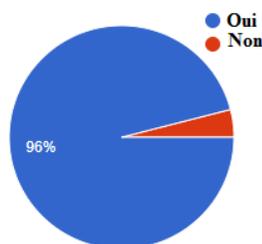


Figure 21 – Nature des rencontres d'encadrement

46 | Encadrement doctoral et représentations des encadrés (es)

96% des doctorants témoignent être satisfait de l'aspect positif et efficace des séances d'encadrement et d'avoir profité de ces rencontres. Cette positivité impacte la qualité et la nature des recherches entamées. Les 4% restants nécessitent de plus amples recherches pour déterminer les causes réelles de leurs insatisfactions. Cela est un indice en faveur de l'aspect professionnel des encadrants.

2.2.19. Rencontrez-vous des situations conflictuelles avec votre encadrant(e)?

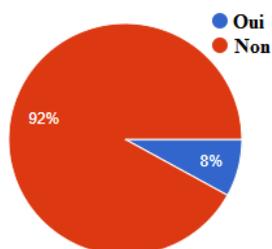


Figure 22 – Situations conflictuelles : encadrant/encadré

92% des doctorants affirment qu'il n'y a pas de malentendu entre eux et leurs encadrants conduisant à des situations conflictuelles, néanmoins 8% d'entre eux sont dans des situations conflictuelles avec leurs encadrants et les raisons de leurs conflits se dessinent dans les figures 23 et 24.

Si oui, sont-elles dues à... ?

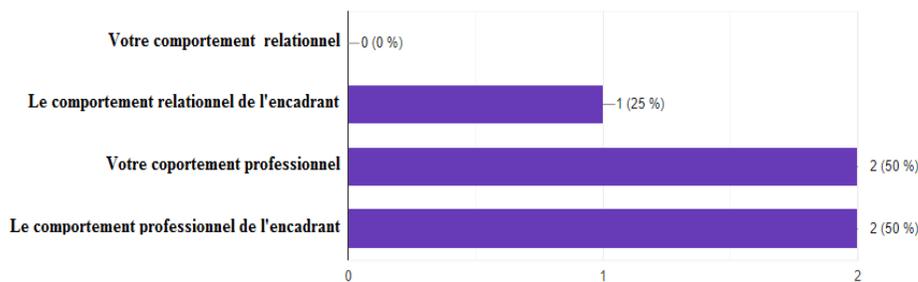


Figure 23 – Nature des situations conflictuelles : encadrant/encadré

Les quatre réponses recueillies vis-à-vis des raisons des situations conflictuelles montrent que deux réponses les renvoient aux comportements non professionnels des encadrants tandis que les deux autres réponses les renvoient aux comportements non professionnels des doctorants. Nous ne pouvons pas prendre l'immaturation professionnelle des doctorants comme étant un critère d'induction vers l'état de conflit mais, au contraire, c'est le manque de professionnalisme des encadrants qui est mis en cause, les tenants responsables des situations conflictuelles, du binôme de recherche. Cette analyse se confirme par

l'adossement total des causes des comportements relationnels des encadrants (0% pour les doctorants) des situations conflictuelles.

Débouchent-elles sur... ?

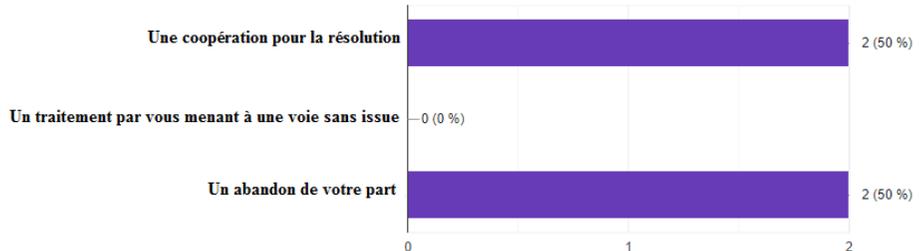


Figure 24 – Débouchés des situations conflictuelles : encadrant/encadré

Les 8% des doctorants ayant des situations conflictuelles avec leurs encadrants respectifs plaident pour les causes d'ordre socioprofessionnel à la fois du doctorant et de l'encadrant (la responsabilité est partagée) menant deux doctorants à l'abandon et deux autres à chercher des perspectives de résolution bilatérale. L'abandon de 2 doctorants parmi 50 est une perte pour la communauté scientifique et poussé par son encadrant, va à l'encontre des principes de l'encadrement. Cela est un indice fatal pour les encadrants.

2.2.20. Êtes-vous victime de harcèlement par votre encadrant(e) ?

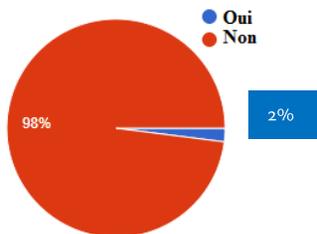


Figure 25 – Situations de harcèlement : encadrant/encadré

98% des doctorants affirment qu'ils n'ont été victime d'aucun harcèlement venant de la part de leurs encadrants. Peut-être que les questionnés, par ignorance ou par connaissance, se limitent à la compréhension du mot harcèlement uniquement aux persécutions sexuelles, ce qui élimine les autres éventualités de harcèlement scientifique, sociologique, professionnel, relationnel, psychologique, etc. Cet indice est en faveur de l'aspect professionnel de l'encadrant. Les 2% restants sont explicités par les figures 26 et 27.

Si oui quelle est la nature de cet harcèlement ?

48 | Encadrement doctoral et représentations des encadrés (es)

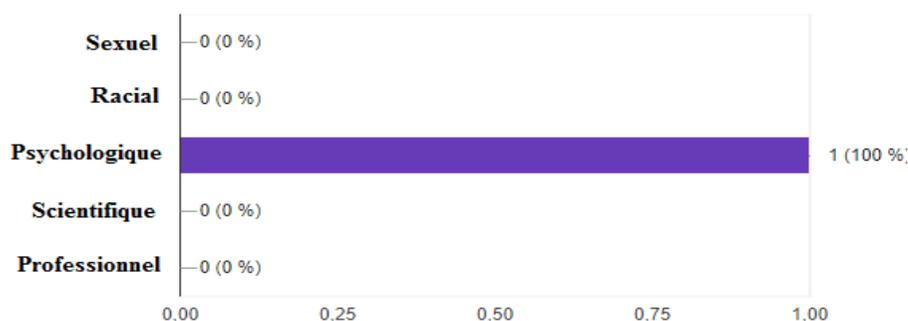


Figure 26 – Nature du harcèlement encadrant/encadré

Un seul cas dans notre échantillon souffre du harcèlement de nature psychologique de son encadrant. Cet indice est en défaveur de l'aspect professionnelle de l'encadrant.

Quelle est votre réaction face à ce harcèlement ?

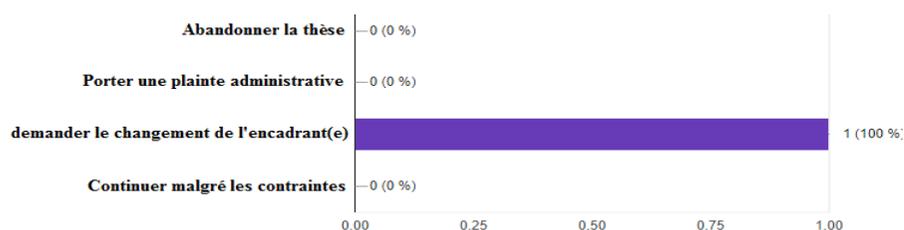


Figure 27 – Réaction du doctorant face à ce harcèlement

Un seul cas où le harcèlement psychologique est l'outil utilisé par l'encadrant à l'encontre du doctorant le conduisant à demander un changement d'encadrant. Cela a besoin de plus d'investigation pour se prononcer sur des cas pareils. Cet indice demeure en défaveur de l'aspect professionnel des encadrants.

2.2.21. Conseilleriez-vous votre encadrant(e) à vos amis(es) comme directeur de thèse ?

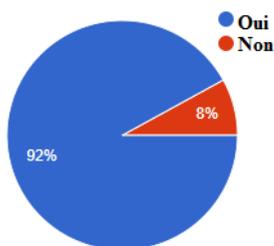


Figure 28 – Recommandations en faveur du directeur de thèse

92% des doctorants sont pour la recommandation de leurs encadrants à des collègues ou à des futurs doctorants potentiels. Cela montre la satisfaction de ces questionnés de leurs

directeurs de thèse. Les 8% restants ne recommandent pas leurs directeurs de thèse à d'autres et les raisons sont dans ce qui suit.

Si « non », dites pourquoi ?

1. Parce qu'il est négligent, mais je pense qu'il m'a négligé parce qu'il avait confiance en mes capacités.
2. Je ne sais pas.
3. Néant.
4. Pas de commentaire.

Les 8% témoignent en défaveur de la recommandation de l'encadrant par mécontentement ou par insatisfaction par rapport à la qualité d'encadrement de leurs directeurs de thèse. Leurs réponses ne nous apportent pas de matière d'analyse vu le caractère pauvre des réponses. Néanmoins l'insatisfaction de la part des doctorants vis-à-vis à l'encadrement des directeurs de thèse est un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur.

2.2.22. De votre expérience doctorale, quelle est l'image que vous avez construite de votre encadrant(e)?

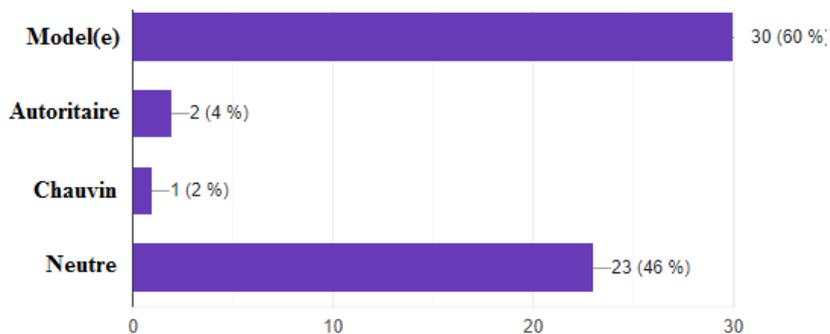


Figure 29 – Image que se fait l'encadré de son encadrant

Cette question est une question de synthèse. 60% des doctorants trouvent que leurs encadrants respectifs sont des modèles de l'encadrement doctoral. Mais en contrepartie 46% d'entre eux trouvent que la neutralité du corps de l'encadrement doctoral est envahissante et met en péril la réussite des projets doctoraux. Le chauvinisme et l'autorité des encadrants en pourcentages minimes mais existants démontrent la nature des styles d'encadrements selon des approches d'ordre relationnel et professionnel. En final plus de la moitié des cas lésés des doctorants estiment que l'encadrement doctoral n'assouvit pas leurs besoins relationnels et professionnels au contraire cet encadrement les lèse par rapport à ces deux aspects. Cet indice résume en totalité et de synthèse générale en défaveur des encadrants et montre bien manquent de compétences professionnelle et relationnelle des encadrants (sujets à ce aspect de question).

Conclusion

D'après l'analyse des données de notre recherche, nous confirmons notre hypothèse de départ portant sur le manque des compétences relationnelles (interpersonnelles) et professionnelles des encadrants de thèses de doctorat. Au début de l'aventure doctorale les doctorants construisent des représentations, sociales et professionnelles, selon leurs désirs et leurs conceptions idéales et utopiques des directeurs de thèses, et sont favorablement unanimes par rapport aux sentiments, aux rapports professionnels et relationnels des encadrants. Mais une fois confrontés aux pratiques sociales et professionnelles de leurs encadrants, les doctorants se sentent affectés dans leurs désirs, dans leur construction du monde de vie doctorale et dans leur joie de vivre cette expérience par le fait de certains comportements non professionnels et le manque de compétences relationnelles (interpersonnelles) des directeurs de thèses. Par les comportements professionnels et interpersonnels de l'encadrement doctoral, les directeurs de thèses déconstruisent l'image initialement formée par les doctorants, les aident au façonnement d'autres représentations et contribuent à la prise de décisions professionnelles fatales des doctorants. Ces derniers sont compris entre deux choix ultimes : celui d'incrémenter le nombre d'année pour achever leur thèse dans la souffrance, ou l'abandon effectif rendant le rêve doctoral en un cauchemar doctoral. Et de cela, nous déduisons que le directeur de thèse ne transmet pas uniquement ses savoirs scientifiques, mais à travers son comportement relationnel, interpersonnel, professionnel et gestionnaire tout au long de son expérience d'encadrement, transmet aussi aux encadrés d'autres compétences et d'autres savoir-faire qui vont impacter le futur professionnel des doctorants (ces futurs encadrants) et par effet de transitivité les générations futures d'encadrants.

Références

- BELLIER, S. (1999). *La compétence*. Paris : Dunod.
- CLÉRO, J. (2003). Concepts lacaniens. *Cités*, vol. 4, n° 16, p. 145-158. Éditions Presses Universitaires de France <https://doi.org/10.3917/cite.016.0145>
- DENIS, C. et LISON, C. (2023). L'abandon aux études doctorales : un problème de direction? *Revue Internationale de Pédagogie de l'Enseignement Supérieur*, 39(1). <http://journals.openedition.org/ripes/4499>
- DENIS, C. (2020). *Pratiques d'encadrement à la recherche au doctorat en contexte francophone nord-américain : à la découverte de balises* [thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. Savoirs. <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/17357>
- HERSEY, P. et BLANCHARD, K. H. (1969). Life Cycle Theory of Leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34. <https://assets.td.org/m/59759d86d86d4390/original/LIFE-CYCLE-THEORY-OF-LEADERSHIP.pdf>
- LACAN, J. (1966). Le stade du miroir comme formateur de la fonction du Je. *Les Écrits I*. Paris : Le Seuil, coll. « Points », p. 89-97.
- LACAN, J. (1967). Psychanalyse et médecine. *Lettres de l'École Freudienne*, 1, p. 34-61.
- LACAN, J. (1969). *Le Séminaire, Livre XVII*. Paris : Le Seuil (2006), p. 17-18.

- LACAN, J. (1974-1975). RSI, Séminaire, Inédit, notes de cours.
- LE BOTERF, G. ([2000] 2015). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Eyrolles (7e édition).
- LE BOTERF, G. ([2004] 2008). *Travailler en réseau et en partenariat*. Paris : Eyrolles (3e édition).
- LE BOTERF, G. (2011). Apprendre à agir et interagir en professionnel compétent et responsable. *Éducation permanente*, vol. 3, n° 188, p. 97-112.
- LE BOTERF, G. (2015). Pas de compétence individuelle sans compétence collective. *Personnel*, n° 560, p. 58-59, Paris : ANDRH.
- MASCIOTRA, D. (2017). La compétence : entre le savoir agir et l'agir réel. Perspective de l'énaction. Éthique publique. *Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 19(1). <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.2888>
- MASCIOTRA, D., MOREL, D. et MATHIEU, G. (2011). *Apprendre par l'expérience active et située. La méthode ASCAR*. Laval : Presses Universitaires, Québec. https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/1868_9782760526709.pdf
- RATEAU, P., MOLINER, P., GUIMELLI, C. et ABRIC, J. C. (2011). *Social Representation Theory*. In P. VAN LANGE, A. KRUGLANSKI & T. HIGGINS (Eds.). *Handbook of Theories of Social Psychology*, Vol. 2, pp. 478-498. London, Thousand Oaks, CA: Sage
- WAGNER, W., DUVEEN, G., FARR, R., JOVCHELOVITCH, S., LORENZI-CIOLDI, F., MARKOVÁ, I., & ROSE, D. (1999). Theory and method of social representations. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 95-125. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00028>

Annexes

Questionnaire

1.	Votre encadrant est : Un homme <input type="checkbox"/> Une femme <input type="checkbox"/>
2.	Votre encadrant(e) donne de l'importance à : Votre personne <input type="checkbox"/> Votre travail <input type="checkbox"/> Votre personne et à votre travail <input type="checkbox"/>
3.	Avez-vous cherché auprès du passé d'encadrement doctoral de votre directeur de thèse ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
4.	Vous-sentez-vous en sécurité relationnelle et professionnelle en présence de votre encadrant(e) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
5.	Votre encadrant(e) est- il/elle reconnaissant(e) par rapport à votre travail ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
6.	Votre encadrant(e) vous humilie-t-il/elle en présence de tierces personnes (doctorants, membre de laboratoire, personnel administratif, etc.) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
7.	Votre encadrant(e) est- il/elle honnête vis-à-vis de vous et de votre travail ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

8. Votre encadrant(e) a-t-il/elle un esprit critique :
 Constructif ? Destructif ?
 Si *destructif*, dites comment :

9. Votre encadrant(e) décrit-il/elle avec courtoisie la qualité de votre travail de recherche ?
 Oui Non
10. Ressentez-vous de la bonne foi de la part de votre encadrant(e) à votre égard ?
 Oui Non
11. Qu'est-ce qui vous bloque le plus parmi les éléments suivants ? (Plusieurs réponses sont possibles)
 L'absence du soutien L'absence de confiance L'absence d'empathie
 L'absence de valeurs partagées L'absence d'accompagnement et de coopération
12. Vous faites confiance à votre encadrant(e) grâce à: (Plusieurs réponses sont possibles)
 Ses compétences scientifiques disciplinaires Ses compétences relationnelles
 Ses compétences professionnelles Ses compétences organisationnelles
 Son management intergénérationnel Ses compétences méthodologiques
13. Trouvez-vous que votre encadrant (e) veille davantage à:
 Renforcer votre confiance en vous Affaiblir votre confiance en vous
 Consolider la confiance binomiale Détruire la confiance binomiale
 Accepter et remédier à vos vulnérabilités Accentuer vos vulnérabilités
14. Votre bien-être dépend-il de :
 Le bien-être de votre encadrant (e) ? L'imposition de votre logique ?
 L'esprit d'équipe ? La réussite du projet à n'importe quel prix ?
15. Les *feedbacks* de votre encadrant (e) sont-ils :
 Clairs ? Flous ? Contradictaires ? Injustifiés ?
16. Votre encadrant(e), adopte-t-il des stratégies pour contenir vos fragilités individuelles ?
 Oui Non
 Si « oui », lesquelles ?

17. Votre encadrant(e) vous demande-t-il/elle de préciser vos attentes de lui ?
 Oui Non
18. Vos séances de rencontres sont-elles positives et efficaces ?
 Oui Non
19. Rencontrez-vous des situations conflictuelles (e) ?
 Oui Non
 Si « oui », sont-elles dues à :
 Votre comportement relationnel ? Le comportement relationnel de l'encadrant ?
 Votre comportement professionnel ? Le comportement professionnel de l'encadrant ?
 Débouchent-elles sur :
 Une coopération pour la résolution ?

Un traitement uniquement par vous pour une résolution ?

Un abandon de votre part ?

20. Êtes-vous victime de harcèlement par votre encadrant(e) ?

Oui Non

Si oui, quelle est la nature de cet harcèlement ?

Sexuelle Raciale Psychologique Scientifique Professionnelle

Quelle est votre réaction ?

Abandonner la thèse Porter plainte administrative

Demander le changement de l'encadrant(e) Continuer malgré les contraintes

21. Conseilleriez-vous votre encadrant(e) à vos amis(es) comme directeur de thèse ?

Oui Non

Si « non », dites pourquoi ?

.....

.....

.....

22. De votre expérience doctorale, quelle est l'image que vous avez construite de votre encadrant (e) ?

Modèle Autoritaire Chauvin Neutre

Pour citer cet article

Mohamed BOUGRINE, « Encadrement doctoral et représentations des encadrés (es) : De l'imaginaire collectif au comportement effectif », *Paradigmes*, vol. VIII, n° 04, septembre 2025, p. 33-53.