

APPEL AUX UNIVERSITÉS FRANCOPHONES

Pour une formation doctorale plus inclusive
et ouverte sur le marché du travail



CRIEVAT

Centre de recherche et d'intervention
sur l'éducation et la vie au travail

Janvier 2024

À propos de la rédaction du document

Coordination

Tchuindibi, Laurence, Doctorante en sciences de l'éducation, Université de Montréal, laurence.edith.tchuindibi@umontreal.ca.

Comité de rédaction

Tchuindibi, Laurence, Doctorante en sciences de l'éducation, Université de Montréal, laurence.edith.tchuindibi@umontreal.ca.

Zongo, Wendnonghen Marc, DBA., Titulaire de doctorat en administration des affaires, Université du Québec à Trois-Rivières, Zongomarcw@yahoo.fr.

Duport, Arnaud, Doctorant en sciences de la santé et neurosciences, Université de Sherbrooke et Université du Littoral Côte d'Opale, arnaud.duport@usherbrooke.ca.

Ekodo Mveng, Siméon Roland, Doctorant en études internationales, Université Laval, simeon.ekodo-mveng.1@ulaval.ca.

Comité de relecture

Bengaly, Marcelline, Ph.D., Professeure titulaire, École de counseling et d'orientation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, marcelline.bengaly@fse.ulaval.ca.

Sabbatier, Gad, Ph. D., Co-fondateur et directeur, The 2nd Lab, gad.sabbatier@the2ndlab.com.

Table des matières

À propos de la rédaction du document	i
Coordination	i
Comité de rédaction	i
Comité de relecture	i
Introduction	1
1. État des lieux de la formation doctorale	3
1.1. Forces	3
1.2. Limites	4
2. Et si on réinventait le doctorat du futur : proposition de pistes d'actions concrètes	8
2.1. Configuration des programmes de doctorat : débat entre harmonisation et personnalisation, l'importance de la clarification	8
2.2. Statut et financement pendant le doctorat : réduire les inégalités pour favoriser la réussite du plus grand nombre	9
2.3. Formation et évaluation de l'encadrement de la direction de recherche : un incontournable pour garantir la qualité de l'expérience doctorale	11
2.4. Renforcement des liens entre les universités et les milieux hors universitaires : un levier pour favoriser l'insertion professionnelle des titulaires de doctorat	13
Conclusion	15
Remerciements	16
Références bibliographiques	17

Introduction

Mise en contexte

Les 21 et 22 septembre 2023 ont été marqués par la première édition des « *Journées franco-québécoises sur les compétences des titulaires de doctorat* », un événement d'importance organisé par le [CRIEVAT](#) dans le cadre des activités de [l'Observatoire canadien sur les parcours des titulaires de doctorat](#). L'événement, financé par le CRIEVAT, le CRSH et les FRQ, a été organisé en collaboration avec l'ABG, le 2nd Lab, la Faculté des études supérieures et postdoctorales et le service de développement professionnel de l'Université Laval.

Il s'adressait aux personnes présentement étudiantes au doctorat ou récemment diplômées d'un doctorat. Il a ainsi permis de rejoindre trente-cinq personnes, de profils variés : majoritairement des personnes en cours d'études doctorales, quelques stagiaires postdoctoraux et titulaires de doctorat issus de plusieurs universités francophones (principalement québécoises ou françaises), de nombreux étudiants internationaux, ainsi que québécois/canadiens, des parents-étudiants, à temps plein ou temps partiel. Une variété de domaine de recherche était représentée (éducation ; environnement et développement durable ; génie ; sciences de la santé ; sciences humaines et sociales ; art, design et musique ; droit et études internationales ; administration et gestion ; langues, lettre et communication ; sciences pures et appliquées).

Sous le thème central de la mise en valeur des compétences des titulaires de doctorat, ces journées invitaient les personnes participantes à prendre du recul vis-à-vis de leur formation doctorale, pour anticiper leur avenir professionnel, en se préparant à affronter les défis du marché du travail en dehors du milieu universitaire. Deux grands thèmes ont ainsi structuré les deux journées :

1. La formation doctorale et le développement professionnel : pourquoi anticiper est une nécessité ?
2. Les défis du marché du travail et l'insertion professionnelle : les compétences doctorales peuvent-elles faire la différence ?

Les différents ateliers au programme ont constitué une plateforme d'échanges dynamiques, qui a donné la parole à des personnes en formation doctorale, ainsi qu'à des titulaires de doctorat, incluant des membres du personnel universitaire et des personnes en poste en dehors du milieu universitaire.

Des enjeux déjà soulevés dans la littérature concernant la formation doctorale

Des enjeux, comme les écarts entre la formation doctorale et les besoins du marché de l'emploi, dans une société en constante évolution, ou encore le manque de préparation à l'insertion professionnelle de la relève doctorale, ont pu être soulevés lors de ces journées. Ces enjeux ne sont pas nouveaux. Ils rejoignent plusieurs des constats déjà soulevés dans la littérature qui s'intéresse à ce sujet.

Notons par exemple le rapport de l'Association canadienne des études supérieures qui mentionnait, déjà en 2018, un écart entre les objectifs du doctorat et les besoins du 21^{ème} siècle, en indiquant que « la thèse dans sa formule traditionnelle ne semble plus répondre aux besoins de la société » (ACES, 2018, p. 2). D'autres auteures, comme Bangali et Guillemette précisent que « les objectifs assignés à la formation

doctorale depuis ses origines semblent ne pas avoir évolué dans plusieurs champs disciplinaires dans les universités québécoises » (Bangali et Guillemette, 2021, p. 80). Il est ainsi relevé un décalage au niveau du rythme d'évolution des besoins de la société, qui est sans aucun doute très rapide, comparativement à celui de la mise à jour des objectifs de la formation doctorale, qui semble elle être très lente, voire inexistante dans certains cas. Il en résulte ainsi une « inadéquation entre les compétences développées au doctorat et celles recherchées par les organisations » sur le marché du travail (Bangali et Guillemette, 2021, p. 83). Fort de ces constats, qui demeurent d'actualité en 2024, il devient primordial d'agir.

L'importance de faire place à la parole de la communauté doctorale, pour amorcer une discussion sur la formation doctorale, au sein des universités francophones

Ce document, qui **s'adresse aux universités francophones assurant une formation doctorale**, présente le fruit des échanges qui ont pris place lors des journées franco-québécoises sur les compétences des titulaires de doctorat. Plus particulièrement, lors d'un atelier intitulé « le doctorat du futur », les personnes participantes ont élaboré une réflexion sur les forces et les limites de la formation doctorale actuelle. Elles ont également formulé des pistes d'action qui permettraient d'actualiser et de réformer la formation doctorale, afin qu'elle soit à la fois plus inclusive, mais aussi plus en phase avec les réalités socioéconomiques.

Il ne s'agit donc pas d'une analyse des écrits scientifiques ou encore d'un état des lieux de la littérature. Il s'agit plutôt d'un document qui se base sur les expériences et les points de vue des personnes en formation doctorale ou titulaire d'un doctorat ayant participé à l'atelier, soit une trentaine de personnes qui, pour rappel, avaient des profils diversifiés, afin de se rapprocher du portrait de la population étudiante au doctorat. Il a été rédigé par un comité de quatre personnes étudiantes ou récemment diplômées d'un doctorat, ayant toutes participé à l'événement et ayant à cœur de contribuer à l'amélioration de la formation doctorale pour les futures générations.



L'objectif de ce document est d'inviter les membres décideurs et représentants des universités :

1. **à porter un nouveau regard sur la formation doctorale** dans son ensemble : sa forme, ses visées, ses forces, ses limites ;
2. **à s'interroger sur sa pertinence** par rapport au marché de l'emploi (universitaire ou hors milieu universitaire) et les défis socioéconomiques ;
3. **à poser des actions concrètes dans le but** d'actualiser les programmes de formation doctorale, et d'améliorer l'encadrement, pour favoriser l'inclusion et une meilleure insertion socio-professionnelle des titulaires de doctorat.

Nous proposons dans ce document une série de mesures qui visent l'atteinte de ces objectifs. Il pourrait servir de repère aux différents acteurs impliqués dans la formation doctorale (les instances décisionnelles, le corps professoral, la communauté estudiantine au doctorat) pour initier ou poursuivre des réformes courageuses qui s'imposent.

1. État des lieux de la formation doctorale

Avant de présenter les mesures proposées, il nous semble important de faire une synthèse de ce qui émerge de l'expérience et du point de vue des personnes participantes aux ateliers. Cet état des lieux souligne des forces et des limites identifiées dans la formation doctorale actuelle.

1.1. Forces

La formation doctorale dans les universités francophones au Québec comporte plusieurs forces qu'il est important de souligner.

1.1.1. Une rigueur scientifique reconnue

Pour commencer, la rigueur de la formation doctorale au Québec n'est plus à démontrer. Elle se traduit notamment par le contingentement de plusieurs programmes de doctorat, pour lesquels l'admission exige un examen minutieux des dossiers de candidatures, au regard de certains critères d'excellence.

De plus, le cheminement doctoral au Québec est généralement jalonné par au moins deux examens intermédiaires, à savoir l'examen de synthèse et la proposition ou devis de recherche, encore appelé examen prospectif. Le caractère sélectif de ces examens ajoute à la rigueur du parcours doctoral, ce qui somme toute contribue à rehausser l'excellence des parcours. Sans oublier qu'une fois ces examens passés avec succès, s'ajoute généralement une étape de validation du protocole de recherche par un ou plusieurs comités d'éthique de la recherche. En plus de renforcer la rigueur scientifique, cette démarche constitue une initiation importante à la probité et la conduite responsable en recherche.

1.1.2. Le développement de l'autonomie et de compétences transversales

La formation doctorale au Québec est particulièrement orientée vers un objectif de développement de l'autonomie des personnes en formation. Elle favorise ainsi le développement de compétences transversales, en offrant une flexibilité dans la façon d'organiser le travail de recherche. Dans ce contexte, la direction de recherche joue principalement un rôle d'encadrement ou de *coaching*.

1.1.3. Un encadrement personnalisé

Les personnes étudiantes au doctorat bénéficient généralement d'un encadrement personnalisé de leur direction de recherche. Celui-ci peut prendre plusieurs formes qui seront notamment discutées dans les sections suivantes sur les limites et les pistes d'action concrètes. Il permet, dans le meilleur des cas, de prendre en compte les spécificités du parcours de chaque personne, ainsi que ses objectifs, et d'adapter l'encadrement en fonction de ces aspects.

1.1.4. L'accès à des ressources matérielles et méthodologiques

La formation doctorale au Québec donne accès à des ressources précieuses pour permettre la réalisation des projets de recherche, en fonction des domaines dans lesquels ils s'inscrivent. Les cours de méthodologie, en particulier, donnent accès à des ressources matérielles et informationnelles, qui aident les personnes au doctorat dans la définition de leurs devis de recherche et l'opérationnalisation de

celui-ci. L'affiliation à des laboratoires et centres de recherche, par le biais de la direction de recherche, permet, elle aussi, d'accroître l'accès à des ressources, tout en favorisant le travail en réseau.

1.1.5. Des cours d'appoint à la réussite des études

Dans certaines universités, facultés ou départements, les personnes étudiantes au doctorat ont la possibilité de suivre des cours d'appoint à la réussite de leurs études, et ce sans entraîner de coût supplémentaire, tant et autant qu'elles sont inscrites administrativement pour la session en cours. Ces cours traitent de thématiques connexes comme la gestion du stress, la gestion du temps ou encore la relaxation en période d'examen. Ils sont d'une grande importance, car ils permettent aux personnes étudiantes de développer des pratiques qui visent à favoriser leur réussite, tout en prenant en considération leur bien-être et leur santé, pendant leur parcours d'études doctorales.

1.2. Limites

En dépit des forces que nous venons de mentionner, la formation doctorale au Québec souffre d'un certain nombre de limites dont les principales sont présentées ci-dessous.

1.2.1. La rigidité du calendrier relativement aux disponibilités de la direction de thèse

L'encadrement au doctorat dépend en grande partie de la disponibilité de la direction de recherche. De ce fait, on peut relever de grandes inégalités : certaines personnes étudiantes font face à de longs délais d'attente, tandis que d'autres bénéficient de suivis réguliers et prompts concernant l'avancement de leurs travaux de recherche. Ces paramètres à géométrie variable peuvent rallonger la durée des études doctorales pour certaines personnes, voire les décourager ou les amener à abandonner, dans le pire des scénarios. De plus, l'établissement du calendrier, fortement dépendant de la disponibilité professorale plutôt qu'estudiantine, n'est pas toujours adapté à la réalité vécue par la population étudiante (ex. parents-étudiants, parcours d'études à temps partiel, etc.). Cela peut être à l'origine de certains conflits et aussi générer des défis supplémentaires en termes d'équilibre de vie personnelle, familiale et professionnelle.

1.2.2. La différence de structure des programmes doctoraux

La structure des programmes de doctorat varie d'une université à l'autre, d'une faculté à l'autre, voire d'un département à l'autre. Face à ces variations, il n'est pas toujours aisé pour la population étudiante de s'y retrouver surtout lorsqu'adviennent des changements de direction, de département ou d'université dans le parcours. Cela peut constituer une entrave à l'intégration et à la réussite dans la formation au parcours doctoral.

1.2.3. Des cours de méthodologie à géométrie variable et parfois très sommaires

Bien que donnant accès à de nombreuses ressources, les cours de méthodologie administrés dans le parcours doctoral varient d'une université à l'autre, voire même d'un membre du corps professoral à l'autre. On peut par exemple noter que les cours intégrés au programme varient non seulement selon les domaines, mais aussi selon les écoles de pensées dont relève la personne qui en assure l'enseignement. Les offres de cours en méthodologie sont donc marquées par une certaine divergence.

De surcroît, il est relevé que le niveau de profondeur des méthodes étudiées est lui aussi très variable, se limitant parfois à une initiation. Pourtant, les besoins des personnes étudiantes sont plus marqués, surtout pour celles qui n'ont pas bénéficié de cours de base dans leur parcours, notamment celles provenant de programmes étrangers.

Face à cette défaillance, certaines structures privées offrent des cours complémentaires (par exemple en statistiques) pour répondre aux besoins de la population étudiante. Cependant, cela représente des coûts supplémentaires qui sont non seulement hors de portée, mais qui nous amènent également à nous interroger sur le caractère inclusif de la formation doctorale.

En plus de ces limites, force est de constater un manque de formation sur la conduite responsable en recherche dans certains programmes : plusieurs programmes d'études doctorales ne comportent pas de cours d'éthique de la recherche, alors que celle-ci est essentielle pour la recherche en sciences sociales par exemple. Nous pouvons ainsi déplorer le manque de consistance, voire l'absence de référence en matière de cours de méthodologie de la recherche, dans la formation doctorale au Québec.

1.2.4. Un encadrement très inégal de la population étudiante au doctorat

Bien que faisant pleinement partie de la mission professorale, l'inexistence d'une approche standard en matière d'encadrement des personnes étudiantes au doctorat crée des déséquilibres dans les relations direction-encadré ou direction-encadrée. Cette question centrale nous semble un enjeu majeur qui mériterait un examen approfondi impliquant l'ensemble des parties prenantes. En effet, il nous arrive de nous interroger par moment sur la finalité que l'Université et le corps professoral assignent à notre formation et l'encadrement que cela implique : le but est-il vraiment de former la relève ou plutôt de renforcer le rayonnement de l'Université qui semble primer sur nos besoins réels? Aussi est-ce que nous valons simplement parce que nous constituons un atout pour le dossier de cheminement de carrière ou une main d'œuvre à bon marché ?

Ces questionnements émanent du constat que plusieurs personnes étudiantes se font imposer des sujets de recherche ou des méthodes de recherche, pour que celles-ci s'inscrivent dans la perspective et les travaux de sa direction, au détriment des préférences, intérêts ou ambitions de la personne étudiante elle-même. De même, lorsqu'une personne étudiante se voit refuser de faire appel à l'expertise d'un autre membre du corps professoral, pour intégrer son jury ou collaborer sur un projet, pour cause du manque d'affinité que sa direction a avec cette personne.

De surcroît, la nature de la relation et des tâches confiées à la relève par la direction gagnerait elle aussi à être précisée et encadrée de façon institutionnelle pour éviter des dérives. Nous pouvons illustrer cela par des situations rapportées, telles que le fait de se retrouver à faire l'épicerie de la direction de recherche, tâche qui sort totalement du cadre professionnel de la relation direction-encadré ou direction-encadrée.

1.2.5. Des iniquités dans l'accès à des contrats de recherche, d'enseignement et/ou de stage pratique

L'obtention de contrats de recherche ou d'enseignement est cruciale pour les personnes étudiantes au doctorat. Ces contrats sont d'une grande importance pour ces personnes, car ils contribuent à leur développement professionnel grâce aux compétences acquises lors de ces expériences qui seront un atout pour leur insertion professionnelle. Aussi, cela constitue une source de revenu non négligeable pour

subvenir à leurs besoins essentiels. Force est de constater que l'attribution de ces contrats souffre d'une grande iniquité. Basés sur les opportunités offertes par la direction de recherche, il va sans dire que certaines personnes sont d'emblée privilégiées en raison des caractéristiques subjectives de la relation d'encadrement. Aussi, certains critères définis dans des règlements qui encadrent l'accès à ces postes au sein des universités peuvent être source d'exclusion. Certaines universités exigent, par exemple, que les personnes doctorantes qui souhaitent enseigner aient déjà publié des articles. Pourtant, plusieurs personnes au doctorat choisissent la thèse classique, qui est reconnue par le système universitaire au Québec. Elles seront donc « retardées » dans leur processus de publication pendant leur formation doctorale.

1.2.6. Des différences culturelles pas toujours considérées dans l'encadrement de la population étudiante internationale

Les différences culturelles entre le pays d'origine de la personne étudiante et celui de son université d'accueil, voire de sa direction, peuvent constituer une entrave à leur relation et à la réussite de la personne étudiante. En effet, certains termes ou manières de faire ne signifient pas les mêmes choses selon que l'on vienne du Québec, d'Afrique, d'Asie ou du Moyen-Orient. Il peut donc être nécessaire de référer les personnes étudiantes étrangères à des séances d'accueil et d'information, pour qu'elles puissent s'imprégner de la culture et comprendre le fonctionnement local. Pour ce qui est du corps professoral, une sensibilisation à ces enjeux serait également adéquate afin qu'il soit plus outillé pour accompagner cette partie de la population étudiante, en grand nombre dans les universités québécoises francophones.

1.2.7. Des enjeux importants de financement pour la population étudiante internationale et les parents-étudiants

L'accès à des opportunités de financement varie d'une personne étudiante à l'autre, notamment selon le statut d'immigration (citoyenneté canadienne, résidence permanente ou statut étranger), l'âge et l'inscription (temps plein, temps partiel). Force est de constater que la plupart des bourses offertes requièrent la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente. Cela crée une discrimination positive à l'endroit des personnes qui possèdent ce statut, tout en défavorisant les personnes étudiantes étrangères. Pourtant, la qualité de la recherche produite, ainsi que la plus-value que chaque personne étudiante au doctorat apporte à la société canadienne, ne dépend pas de son statut. À ce sujet, les parents-étudiants se retrouvent eux aussi souvent mis de côté, leur profil ne correspondant que rarement aux critères d'octroi des bourses (âge, inscription aux études) qui ne prennent pas en considération la réalité vécue par ce profil étudiant (des personnes souvent plus âgées et/ou inscrites à temps partiel).

En plus de ces paramètres extérieurs, il est relevé que certaines directions de recherche apportent un encadrement très poussé à leurs étudiantes et étudiants, pour les soutenir dans leur recherche de financement, tandis que d'autres se retrouvent livrés à eux-mêmes par manque d'accompagnement. Dans le premier cas la direction, souvent expérimentée en matière de concours de bourse, relit, corrige et même modifie dans les moindres détails les dossiers de leurs étudiantes et étudiants, maximisant ainsi leur chance d'octroi; tandis que dans le second cas des directions, moins expérimentées ou y consacrant moins de temps, font au mieux une relecture plus évasive, qui ne permet pas toujours de bonifier de façon significative le dossier de candidature de la personne étudiante. Ces inégalités dans l'accompagnement reçu viennent ainsi creuser davantage les écarts en termes de probabilité d'obtention d'une bourse, en particulier pour les grands concours de bourses fédérales et provinciales.

1.2.8. Un manque de connaissance et d'accompagnement des titulaires de doctorat vers l'accès à l'emploi

Le corps professoral semble peu sensibilisé à la problématique de l'accès à l'emploi à l'issue de la formation doctorale. Il semble manquer de connaissances sur les possibilités de carrière après un doctorat, notamment en dehors du milieu universitaire, et n'est pas toujours au fait des difficultés d'accès au marché de l'emploi chez les nouveaux titulaires de doctorat. Les personnes étudiantes doivent donc parfois gérer cet aspect de façon autonome, en ayant recours à d'autres services et ressources universitaires ou en dehors du milieu universitaire.

L'accompagnement de la direction se limite parfois à l'encadrement du travail de thèse en tant que tel, sans anticiper l'après-thèse. Fort heureusement, ce n'est pas toujours le cas. Cependant, lorsque des directions s'impliquent dans le projet d'insertion professionnelle de ses étudiantes et étudiants, très souvent les opportunités qui s'offrent dépendent grandement de la notoriété de la direction de recherche et/ou du laboratoire d'affiliation. Plus la direction de recherche a des relations et des partenaires, plus la personne étudiante au doctorat aura des chances de trouver un emploi après son doctorat. Cela implique que seule une mince frange d'étudiantes et étudiants sont plus enclins à trouver rapidement un emploi après l'obtention de leur doctorat, grâce au réseau de leur direction de recherche.

1.2.9. L'absence de politique gouvernementale en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des titulaires de doctorat

La difficulté d'accéder au marché du travail pour les personnes nouvellement diplômées d'un doctorat au Canada pourrait trouver sa justification dans le fait même qu'il n'existe pratiquement pas de politique étatique visant à faciliter leur insertion professionnelle. Les titulaires de doctorat sont généralement considérés comme étant surqualifiés. Ce regard crée une méfiance vis-à-vis d'eux, si bien qu'ils sont limités dans leurs possibilités d'accéder à certains milieux, pour mettre à profil leur expertise sur le terrain. Ce problème semble amplifié par le fait que la nomenclature des postes, aussi bien dans le privé que dans le public, ne tient pas compte du diplôme de doctorat, sauf dans des rares exceptions comme dans les grandes entreprises qui ont des département Recherche et Développement ou encore certains ministères.

2. Et si on réinventait le doctorat du futur : proposition de pistes d'actions concrètes

Face à ces différents constats, une réflexion a été amorcée par plusieurs membres de la communauté étudiante au doctorat, afin de formuler des propositions d'amélioration de la formation doctorale. Celles-ci sont présentées dans les sections suivantes, sous forme de pistes d'action concrètes.

2.1. Configuration des programmes de doctorat : débat entre harmonisation et personnalisation, l'importance de la clarification

PRIORITÉS

- **Faire un bilan de compétences et discuter des objectifs pour l'après-doctorat** dès l'admission, afin de **personnaliser le parcours doctoral de la personne étudiante** (choix des cours et des activités professionnelles et extra-professionnelles à réaliser pendant le doctorat)
- **Clarifier le programme, les objectifs et les critères d'évaluation du doctorat**

Certains membres de la population étudiante au doctorat sont favorables à l'établissement d'une structure harmonisée du doctorat, autrement dit une structure universelle qui s'appliquerait aux doctorats dans tous les domaines d'étude, tandis que d'autres suggèrent davantage de flexibilité et d'individualisation des parcours au doctorat. Dans le premier cas, le souci est d'uniformiser le parcours doctoral, qui semble différer d'un domaine à l'autre, afin de favoriser l'accès à une formation similaire pour toutes les personnes étudiantes au doctorat. Dans le second, ce qui est mis de l'avant est que le doctorat pourrait être considéré comme une formation personnalisée qui s'adapte aux profils et aux objectifs de chaque personne. Il s'agit alors, dans une vision plus large, de contribuer à rendre les universités et les programmes de recherche aux cycles supérieurs plus inclusifs, en rejoignant des personnes étudiantes qui ont une grande diversité de profils, de parcours, de besoins et de réalités.

Personnaliser le parcours doctoral en fonction du parcours de la personne et de ses objectifs

Dans l'idée de développer une formation doctorale personnalisée, une évaluation des compétences et du parcours de la personne candidate pourrait être faite au moment de son admission afin d'évaluer les cours qui lui seront nécessaires, en prenant en considération les compétences déjà acquises. De même, selon les objectifs visés par la personne, les activités qui seront intégrées à son parcours doctoral pourraient varier. Une personne qui souhaite poursuivre dans le milieu académique pourrait privilégier des activités relatives à l'enseignement et la recherche universitaire; tandis qu'une personne qui envisage une carrière hors du milieu universitaire pourrait privilégier des activités de diffusion des savoirs hors des milieux universitaires, mais aussi de travail collaboratif avec des organisations publiques, privées ou associatives.

Assurer la clarification de la structure du programme

Quoi qu'il en soit, il ne fait nul doute que pour la population étudiante au doctorat il apparait primordial que la structure du programme de doctorat soit clarifiée et ce dès l'entrée dans le parcours doctoral, en

particulier les objectifs et les critères d'évaluation de celui-ci. Il convient ainsi de déterminer les compétences de base que les futurs titulaires de doctorat doivent acquérir ainsi que les compétences transversales qu'ils seront amenés à développer pour s'insérer dans le marché du travail.

2.2. Statut et financement pendant le doctorat : réduire les inégalités pour favoriser la réussite du plus grand nombre

PRIORITÉS

- **Assurer un financement statutaire** pour les personnes étudiantes au doctorat (bourse ou contrat) et **améliorer l'accompagnement à la recherche de financement** (formation des directions, mise sur pied de structures de relecture des dossiers, etc.)
- **Réviser les critères d'attribution des bourses : inclure des personnes étudiantes de différents profils dans les comités d'élaboration des critères d'octroi des bourses**, afin de s'assurer de prendre en considération la réalité, les besoins et les profils du plus grand nombre

Assurer un financement pour toutes les personnes étudiantes au doctorat

La communauté étudiante au doctorat insiste sur l'importance de bénéficier d'un soutien financier suffisant pour permettre la réalisation de leurs études de doctorat dans les meilleures conditions et délais. Elle considère qu'il est du devoir des universités et des organismes de financement de la recherche de s'engager dans la réduction des écarts au niveau de l'accès aux soutiens financiers pour la population étudiante au doctorat. Pour y parvenir, plusieurs suggestions sont formulées :

- L'établissement d'un financement statutaire pour toutes les personnes en doctorat, sous forme de l'attribution systématique d'une bourse par les universités, facultés ou départements d'admission pour leur permettre de financer leurs études et/ou subvenir à leurs besoins.
- Un financement sous forme de contrat doctoral comme en France, ce qui implique généralement une entente sur les activités que la personne réalisera sous contrat, tout en imposant une durée fixe pour compléter les études doctorales (3 ans en France).
- La reconnaissance du doctorat comme une expérience professionnelle, qui donne accès aux services de la RAMQ pour les personnes étudiantes au doctorat, stagiaires postdoctoraux et les membres de leur famille, pour assurer une prise en charge minimale au niveau des soins de santé de cette population (notamment pour les personnes étudiantes étrangères qui doivent contracter des assurances très onéreuses pour être couvertes pendant leurs études ou stage doctoral).
- Une augmentation du montant des bourses doctorales et une révision des critères d'octroi de celles-ci pour s'assurer de leur accessibilité au plus grand nombre (voir section suivante).
- Un meilleur accompagnement des personnes étudiantes au doctorat pour construire leurs dossiers de demande de bourse, car là encore il est relevé une inégalité selon l'encadrement offert par la direction de recherche. Certaines universités commencent à mettre sur pied des programmes comme des cliniques de bourse, ou de la relecture par les pairs, pour renforcer

le soutien offert à la population étudiante en matière de recherche de financement. Des initiatives de ce genre sont encouragées pour favoriser un meilleur accès au financement pour la population étudiante au doctorat.

Revoir les critères d'attribution des bourses

En ce qui concerne la révision des critères d'attribution des bourses, celle-ci semble indispensable, puisqu'à ce jour les critères en place contribuent à maintenir l'élitisme, en privilégiant certains profils d'étudiantes et étudiants (notamment les personnes étudiantes citoyennes ou résidentes, plutôt que celles qui viennent de l'international, les personnes étudiantes à temps plein en dessous d'une certaine limite d'âge, plutôt que celles à temps partiel et/ou dépassant cette limite d'âge, ou encore les personnes étudiantes sans enfant, plutôt que les parents-étudiants, etc.). Considérant la grande diversité des profils de la communauté étudiante au doctorat, il devient primordial de réévaluer les critères d'octroi des bourses afin que ceux-ci puissent être adaptés aux profils de la communauté concernée et ainsi rejoindre une plus grande partie de ses membres.

À cet effet, il est proposé de créer des comités qui incluent des personnes étudiantes de profils variés, notamment des personnes étudiantes internationales, des parents-étudiants, des personnes étudiantes issus de différentes communautés et de différents âges, pour réfléchir, de concorde avec les instances universitaires et organismes subventionnaires, aux critères d'attribution des bourses. Ces comités pourraient se charger de mettre en place une veille qui informerait sur les pratiques qui écartent ou freinent la réussite académique et professionnelle d'une partie de la population étudiante, tout en étant force de proposition pour le développement de pratiques d'attribution des bourses qui se veulent plus inclusives.

Plusieurs suggestions concrètes sont formulées :

- L'abolition du critère de relevé de notes antérieur aux études de doctorat, puisque chaque université, chaque pays a des barèmes différents pour la notation, ce qui engendre une discrimination systémique à l'égard des personnes étudiantes formées à l'étranger. Par exemple, un 15/20 dans une université africaine ou européenne pourrait être considérée comme une moyenne excellente au 2^{ème} cycle, tandis que cette même note convertie au barème des universités québécoises, donnerait un 3.2/4.3, soit un B ou B+, ce qui est généralement associé à une « bonne » note, mais pas « excellente », ne donnant ainsi pas accès aux bourses qui ont pour critère ce barème d'excellence. Si celui-ci est conservé, il est indispensable de repenser la façon de convertir les notes émises dans des systèmes d'éducation étrangers.
- Se décentrer de l'approche quantitative (nombre de publications) afin de valoriser davantage les aspects qualitatifs (retombées de la recherche, qualité de l'implication).
- Faire preuve de plus de créativité dans les critères d'évaluation, en valorisant différents types d'expériences, notamment celles qui permettent de faire des liens avec la société (activités de diffusion et de vulgarisation, stages pratiques, bénévolat, etc.).
- Sensibiliser la population étudiante, mais aussi professorale sur les critères d'évaluation des bourses, afin de réduire les écarts de chance d'octroi d'une bourse pour les personnes étudiantes qui sont moins familières avec ces systèmes, ou qui sont encadrées par une direction moins expérimentée sur le sujet.

2.3. Formation et évaluation de l'encadrement de la direction de recherche : un incontournable pour garantir la qualité de l'expérience doctorale

PRIORITÉS

- **Former les directions de recherche et formaliser la nature de l'encadrement attendu** (activités de formation sur les enjeux aux cycles supérieurs, entente d'encadrement avec liste des tâches et des modalités, etc.)
- **Mettre en place un système d'évaluation de l'encadrement** pour permettre :
 - à la population étudiante d'exprimer son niveau de satisfaction à l'égard de celui-ci
 - le développement d'un meilleur accompagnement du corps professoral, dans cet aspect de leur mission

Reconnaitre les défis d'une direction de thèse de doctorat

Comme le disait Lawrence Olivier, « la direction de thèse est l'un des aspects les plus difficiles à accomplir dans le travail de professeur d'université » (Olivier, 2017, p. 31). L'absence de formation ou de guides sur le sujet, implique que les directions de recherche se retrouvent souvent livrées à elles-mêmes en matière d'encadrement de leurs étudiantes et étudiants. Cela explique certainement en partie la disparité de l'encadrement offert dans les universités. Il convient également de souligner que beaucoup de directions n'ont pas une vision claire des objectifs de carrière de leurs étudiantes et étudiants, car elles n'abordent pas toujours le sujet. Lorsque celui-ci est abordé, c'est souvent très tard dans le processus doctoral, à l'approche du dépôt et de la soutenance de thèse. Pourtant, il est déjà « trop » tard à ce moment, car l'accompagnement de la personne étudiante vers l'atteinte de son objectif professionnel devrait se faire tout au long de son doctorat.

Former les directions à l'encadrement des doctorant.es

Constatant le manque de formation des directions à l'égard de ce volet de leur travail, il est suggéré la mise en place de séminaires portant sur différentes techniques de l'encadrement doctoral au sein des universités. Ces séminaires pourraient faire partie d'activités de perfectionnement du corps professoral. Ils permettraient de sensibiliser les directions sur le vécu et les enjeux rencontrés par la population étudiante au doctorat. Plusieurs études s'intéressent à ces aspects : défis personnels ou structurels, enjeux et facteurs de réussite, financement, santé psychologique des étudiant.es au doctorat, etc. (AELIÉS, 2015, 2016; Boisselier et al., 2022; Comité scientifique de la Grande initiative réseau en Réussite, 2020; Gérard et Nagels, 2013; Offstein et al., 2004). Les résultats de celles-ci pourraient être partagés et discutés pour informer et former les directions de recherche.

Formaliser et faire un suivi de l'encadrement doctoral

Il apparaît primordial de formaliser ce qui est attendu au niveau universitaire, facultaire ou départemental, dans l'encadrement des directions de recherche, afin de réduire au maximum les inégalités présentement vécues par la population étudiante au doctorat en matière d'encadrement. Il s'agit ainsi de préciser les activités qui incombent à la direction, les modalités de communication avec les personnes étudiantes et les recours possibles en cas de non-respect du cadre.

Plusieurs universités ont recours à la mise en place d'une entente de collaboration entre la personne étudiante et sa direction en début de parcours, dans laquelle sont notamment indiqués :

- La nature de l'encadrement (rôle de chaque personne impliquée dans l'encadrement)
- La fréquence des rencontres prévues entre la direction et la personne étudiante
- Les modalités de fonctionnement du suivi (délai de réponse pour la relecture des documents par exemple)
- Les modalités de travail de la personne étudiante (sur site, à distance, horaire, local et matériel fourni, etc.)
- La planification du parcours doctoral (examen, devis, éthique, collecte, etc.)
- Les activités connexes anticipées (contrat, stage, communication, publication)
- Le financement anticipé (bourses, contrat de recherche, etc.)

Cependant, on constate que ce type d'entente n'existe pas dans toutes les universités, et lorsqu'elles existent, elles sont parfois considérées comme une démarche purement administrative, plutôt qu'une réelle entente qui sert de cadre tout au long de l'accompagnement des personnes étudiantes en formation doctorale. De plus, comme toute entente, il peut arriver que celle-ci ne soit pas respectée ou qu'une des parties veuille la rompre. À cet égard, plusieurs personnes étudiantes au doctorat expriment le fait qu'elles ne savent pas toujours vers qui se tourner, car il n'existe pas toujours d'instance ou de comité qui permettent de faire une médiation entre la direction et les personnes étudiantes lorsque nécessaire pour réajuster l'entente.

De plus, les personnes étudiantes au doctorat expriment leur crainte ou l'impossibilité à laquelle elles sont confrontées pour exprimer leur insatisfaction vis-à-vis de l'encadrement reçu de leur direction, de peur de courir le risque d'une stigmatisation au sein du département, ou encore d'être pénalisés (des bâtons dans les roues pour retrouver une direction, car le corps professoral communique entre eux).

Sachant que l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants est un des facteurs qui contribuent à étoffer le CV du corps professoral, il est constaté que plusieurs professeurs et professeuses prennent sous leur direction un nombre important d'étudiantes et étudiants, mais que la qualité de l'accompagnement qui leur est offert, n'est pas toujours valorisée. Ainsi, toujours dans l'idée de formaliser et de faire un suivi de l'encadrement doctoral, une question est soulevée : devrait-on plafonner le nombre maximum d'étudiantes et étudiants qu'une direction peut encadrer simultanément, afin d'encourager la qualité de l'encadrement plutôt que la quantité ?

Évaluer l'encadrement des directions de recherche

Dans la poursuite de cette idée, nous constatons que dans les universités chaque prestation de cours donne lieu à un sondage d'évaluation anonyme auquel le corps étudiant est invité à répondre. Pourquoi n'en est-il pas de même pour l'encadrement de recherche dispensé par le corps professoral ? N'est-ce pas un autre volet à part entière de la mission et du travail professoral ? Il nous semble en effet que l'encadrement doctoral devrait lui aussi faire l'objet d'une évaluation anonyme périodique, afin de favoriser le maintien d'un niveau de qualité de celui-ci.

2.4. Renforcement des liens entre les universités et les milieux hors universitaires : un levier pour favoriser l'insertion professionnelle des titulaires de doctorat

PRIORITÉS

- **Créer des collaborations entre les universités et les milieux hors universitaires :** séminaires et événements de réseautage avec des entreprises et organisations, participation à des jurys de thèse, entente de collaboration pour des stages de recherche qui répondent aux besoins des organisations, etc.
- **Intégrer, encourager et valoriser les activités hors milieux universitaires dans les programmes de doctorat** (stage en milieu de pratique, recherche collaborative, recherche action, bénévolat, etc.)

Soutenir l'insertion professionnelle des futurs titulaires de doctorat

Le soutien à l'insertion professionnelle des personnes étudiantes au doctorat fait-t-il partie du mandat d'encadrement de la direction de recherche ? Ou devrait-il être intégré à la structure du doctorat / la mission universitaire de façon plus large ? Et dans ce cas, quelles activités ou mesures sont mises en place pour la soutenir ?

Il ne fait nul doute que les personnes étudiantes au doctorat souhaitent être accompagnées, soutenues et outillées dans leur démarche d'insertion professionnelle après le doctorat. Les retours sur la première édition des *Journées franco-québécoise sur les compétences des titulaires de doctorat* ont mis en lumière des besoins très pratiques en termes d'outils pour la rédaction de CV, l'identification et la mise en valeur des compétences, la création d'une page LinkedIn, le réseautage; mais également des besoins en termes d'information et d'ouverture à différentes possibilités et perspectives d'insertion professionnelle, ainsi qu'en termes de compréhension des besoins et de la réalité du marché du travail.

Une des conclusions phares de l'événement est le fait qu'il ne faut pas attendre la fin du parcours doctoral pour commencer à penser à l'insertion professionnelle des personnes doctorantes. Il faut, autant que possible encourager les personnes étudiantes au doctorat à participer à des activités qui leur permettent d'envisager plusieurs pistes pour leur insertion professionnelle, et ce tout au long de leur parcours doctoral. Il peut être pertinent de les inviter à participer à des conférences ou des Webinaires sur les possibilités d'insertion professionnelle après un doctorat, afin de recueillir de l'information. Tout comme, il apparaît judicieux de les encourager à faire des stages et acquérir différentes expériences professionnelles ou bénévoles qui leur permettent de découvrir plusieurs milieux. En bref, il s'agit de leur donner des opportunités de développer leur réseau au sein du milieu universitaire, mais aussi en dehors, tout en leur permettant de se forger un avis sur les domaines qui les intéressent ou non. À cet égard, la direction de recherche, les laboratoires ou centres de recherche auxquels sont affiliées les personnes étudiantes, mais également la contribution des différents membres du comité de thèse, peuvent être des appuis importants. Il faut permettre aux étudiantes et étudiants de vivre des expériences et de développer leurs compétences, leur donner des occasions d'apprendre à se connaître et à discerner ce qui leur convient ou non comme environnement de travail. Il faut leur permettre de se projeter dans leur avenir professionnel, afin qu'elles soient équipées pour entreprendre les bonnes démarches et prendre des décisions éclairées pour leur carrière.

Mettre à jour les programmes de formation et retirer les cours obligatoires non-« essentiels »

Il est crucial que les programmes de formation doctorale soient régulièrement mis à jour pour s'accorder aux réalités socioéconomiques qui caractérisent aussi les défis du marché du travail. Les cours obligatoires devraient être adaptés en conséquence, afin que les titulaires de doctorat soient mieux préparés à relever les défis professionnels et apporter leur contribution spécifique au développement socioéconomique. Pour leur permettre de se concentrer davantage aux activités de recherche et de stages dans les milieux allant dans ce sens, il serait souhaitable de réduire le nombre de cours obligatoires non-« essentiels ». Les doctorants devraient plutôt être encouragés à effectuer des stages en dehors du milieu universitaire (3 à 4 mois), en lien direct avec leur projet de recherche, si cela favorise l'atteinte de leur objectif professionnel.

Impliquer des acteurs des milieux hors-universitaires dans certaines activités de la formation doctorale

Les universités devraient inviter régulièrement des partenaires d'entreprises privées ou publiques pour des présentations et des séminaires. Cette collaboration favoriserait une meilleure compréhension des enjeux professionnels et permettrait aux doctorantes et doctorants d'élargir leurs horizons tout en permettant aux organisations de mieux s'imprégner de la plus-value du doctorat. De plus, pour favoriser le développement professionnel des étudiantes et étudiants au doctorat, il serait judicieux d'inclure des personnes représentantes de milieux hors-universitaires, qui font également de la recherche, dans les jurys ou comités de thèse. Leur expertise contribuerait à orienter les travaux de recherche vers les besoins du secteur professionnel, tout en permettant aux étudiantes et étudiants de développer leur réseau professionnel en dehors de l'université. Cela pourrait également permettre de réduire l'effet de « méconnaissance » et de « méfiance » à l'égard des titulaires de doctorat, en dehors du milieu universitaire (organisations publiques et privées).

Promouvoir le titre de « Docteur » ou « Docteure » (PhD) et créer une instance interministérielle

Il paraît essentiel de pouvoir utiliser et valoriser le titre de « Docteur » ou « Docteure » (PhD) pour reconnaître les compétences et l'expertise des titulaires de doctorat. Cela renforcerait la notoriété de la formation doctorale aux yeux des organisations.

Nous préconisons également la mise en place d'une instance interministérielle réunissant les Ministères de l'Éducation et de l'Emploi, ainsi que de la Solidarité Sociale. Cette instance faciliterait l'échange fructueux entre le milieu de l'éducation et le marché de l'emploi, veillant ainsi au développement de la recherche doctorale dans différents domaines et favorisant la transition des titulaires de doctorat vers le monde professionnel.

Conclusion

Proposition finale de soutien à la mise en place d'une réforme de la formation doctorale

Ayant conscience des enjeux susmentionnés, du potentiel que les titulaires de doctorat représentent dans l'avancée de la société québécoise et de la nécessité de matérialiser leurs recommandations, nous demandons l'appui des structures faîtières (Universités, Gouvernement, Organismes subventionnaires et institutions du monde de la recherche ou en soutien à la réussite étudiante), afin de mettre en place un espace de réflexion sur le sujet.

Cet espace aurait pour mission de réfléchir à la mise en place d'actions concrètes, afin d'améliorer l'inclusion en matière de formation doctorale au Québec, de permettre une meilleure intégration des personnes étudiantes au doctorat, particulièrement celle provenant de l'international, ainsi que les parents-étudiants, et de faciliter l'accès au marché de l'emploi à l'ensemble des titulaires de doctorat au Québec.

Remerciements

À toutes les personnes ayant participé à l'atelier intitulé « le doctorat du futur », lors de la première édition des *Journées franco-québécoises sur les compétences des titulaires de doctorat*, pour nous avoir fait part de votre expérience, partagé votre opinion, soulevé des enjeux primordiaux, et émis des propositions d'actions pertinentes pour améliorer la formation doctorale ;

au CRIEVAT, au CRSH et aux FRQ, pour le financement de la première édition de cet événement et pour l'opportunité offerte aux personnes étudiantes de s'exprimer et de discuter sur ce sujet important qui les concernent ;

à la coordination de la rédaction du document, pour avoir formé et mobilisé un comité de personnes étudiantes volontaires pour rédiger ce document, qui donne à entendre la parole à la communauté étudiante ;

aux membres du comité de rédaction, dont l'engagement sans précédent, autant dans la réflexion que dans la rédaction, a rendu possible la réalisation de ce document ;

aux membres du comité de relecture, pour le précieux temps accordé à la relecture du document ;

à l'Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (ORES) et la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université Laval, pour les espaces de discussion afin de présenter les résultats de ce document et pour le soutien à sa diffusion ;

nos remerciements les plus chaleureux !

Références bibliographiques

- Association des études supérieures, (ACES). (2018). Rapport du Groupe de travail sur les thèses.
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures, (AELIÉS). (2015).
Mémoire sur la situation des étudiants-parents.
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures, (AELIÉS). (2016).
Enjeux d'intégration des étudiants internationaux à l'Université Laval.
- Bangali, M. et Guillemette, A. (2021). La formation doctorale face aux défis du 21e siècle : regard sur le contexte québécois. *Comparative and International Education*, 49(2), 54-70.
<https://doi.org/10.5206/cieeci.v50i1.14135>
- Boisselier, J., Lemée, C., Flores, P. et Wagner, V. (2022). Vulnérabilité sociale et santé mentale : quand les doctorants sont mis à mal. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 33(1), 167-182.
<https://doi.org/10.3917/nrp.033.0167>
- Comité scientifique de la Grande initiative réseau en Réussite. (2020). *Les leviers de la réussite aux cycles supérieurs dans le réseau de l'Université du Québec*. Université du Québec.
<http://www.quebec.ca/reseau/fr/publications/rapports-des-groupes-de-travail>
- Gérard, L. et Nagels, M. (2013). La gestion du stress chez les doctorants: la surconsommation de certains produits qui pourraient nuire à leur santé. *Actualité de la recherche en éducation et en formation*. <https://hal.science/hal-00857751>
- Offstein, E. H., Larson, M. B., McNeill, A. L. et Mjoni Mwale, H. (2004). Are we doing enough for today's graduate student? *International Journal of Educational Management*, 18(7), 396-407.
<https://doi.org/10.1108/09513540410563103>
- Olivier, L. (2017). La direction de thèse : pour une pédagogie du laisser penser. Dans N. Milot et S. La Branche (dir.), *Enseigner les sciences sociales de l'environnement : Un manuel multidisciplinaire* (p. 31-47). Presses universitaires du Septentrion.
<https://doi.org/10.4000/books.septentrion.15354>