

Éléments de réflexion en vue d'une recherche action à mener avec des doctorants

BEST-DOC

BIEN-ÊTRE, SANTÉ ET TRAVAIL DURANT LE DOCTORAT

Responsable : Pascale Haag (IRIS/EHESS)

1. Doctorat et stress

Le doctorat, dernière étape du parcours universitaire, est bien souvent considéré comme une période particulièrement éprouvante (Golde, 1998¹ ; Nyquist *et al.*, 1999² ; Austin, 2002³ ; Gérard, 2014⁴). Les facteurs de stress qui affectent les doctorants sont en effet aussi nombreux qu'hétérogènes : élaboration d'un projet de thèse, recherche de financement, intégration dans un laboratoire, relations avec le ou les directeur(s) de recherche et avec les collègues, insatisfaction par rapport à l'encadrement, rédaction d'articles ou de la thèse, précarité, sentiment de solitude, perte de confiance en soi, difficultés sur le terrain ou échec dans la mise en place des expérimentations, manque de résultats, etc.

Par ailleurs, le doctorant ne peut se contenter de produire une thèse, aussi excellente soit-elle. La publication d'articles dans des revues à comité de lecture, la participation à des colloques, ainsi qu'une expérience d'enseignement ou d'encadrement pédagogique sont tout aussi indispensables à son insertion professionnelle. Il est désormais attendu des candidats à un poste de chercheur ou d'enseignant-chercheur, dans un contexte où l'accès à la profession est de plus en plus restreint, qu'ils aient, « pendant leur thèse, effectué toutes les tâches qui composent les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche » (Hunsmann & Kapp, 2013⁵, p. 20). Même dans ces conditions, les perspectives d'avenir sont souvent incertaines, sous la forme de contrats post-doctoraux en nombre et de durée variables, et sans garantie de décrocher, à terme, un poste dans une université ou un organisme de recherche. La précarité et l'incertitude constituent des facteurs de stress supplémentaires indéniables (Gérard, 2014).

Une enquête menée en 2012 auprès d'un important échantillon de doctorants d'universités françaises, dans le cadre de mon Master de psychologie à l'université de Nanterre, a confirmé qu'un grand nombre de participants présentaient bel et bien des niveaux d'anxiété et de stress élevés et que leur santé physique en était affectée. Un tiers des femmes (33 %) et un cinquième des hommes (21 %) ont ainsi obtenu un score élevé à l'échelle d'anxiété-trait du *State-Trait Anxiety Inventory* (Y-form, Spielberger, 1969 ; score > 55). De même, l'évaluation du stress perçu au moyen du *Perceived Stress Scale* (PSS-14, Cohen *et al.*, 1983) a montré que 22 % des femmes et 13 % des hommes présentaient des niveaux de stress perçus anormalement élevés (> 49). Seuls 3 % des doctorants ont obtenu un score de stress perçu faible (< 26), tandis qu'une grande majorité se situaient dans la catégorie médiane (78 %), de stress perçu modéré.

¹ Golde, C. (1998). Beginning Graduate School: Explaining First-Year Doctoral Attrition. *New Directions for Higher Education*, 101, 55-64.

² Nyquist, J. D., Manning, L., Wulff, D. H., Austin, A. E., Sprague, J., Fraser, P. K., ... Woodford, B. (1999). On the Road to Becoming A Professor: The Graduate Student Experience. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 31(3), 18-27.

³ Austin, A. E. (2002). Preparing the Next Generation of Faculty: Graduate School as Socialization to the Academic Career. *The Journal of Higher Education*, 73(1), 94-122.

⁴ Gérard, L., Simonian, S., & Le Breton, D. (2014). *Le doctorat: un rite de passage*. Paris : Téraèdre.

⁵ Hunsmann, M. & Kapp, S. (2013) *Devenir chercheur. Écrire une thèse en sciences sociales*. Paris: Ed. de l'EHESS.

2. Répondre à des besoins : une proposition dans le champ de la psychologie

Des efforts importants doivent bien évidemment se poursuivre au niveau institutionnel pour améliorer l'accompagnement des doctorants sur la voie de la professionnalisation et contribuer à un accroissement de la reconnaissance du doctorat au niveau national. L'augmentation du nombre d'allocation de thèse est indispensable pour permettre au plus grand nombre d'effectuer leurs recherches dans des conditions acceptables. De même, les conditions de travail doivent être améliorées (accès à des postes de travail, ainsi qu'aux infrastructures mises à la disposition des chercheurs comme les cantines ou les activités sportives). Enfin, des mesures pourraient être mises en place afin d'assurer un meilleur accompagnement, par exemple, au niveau de l'écriture du doctorat, comme c'est le cas dans d'autres pays (<https://doctoralwriting.wordpress.com>).

Le regard critique que peuvent offrir les sciences sociales en analysant l'évolution du doctorat depuis une vingtaine d'années est non moins indispensable à notre compréhension du phénomène. L'univers « académique » fait d'ailleurs aujourd'hui l'objet d'une attention grandissante de la part des chercheurs (ex. Durat et Brunet, 2014 ; Del Rio Carral et Fusulier, 2013 ; Gérard, 2014 ; Hunsmann & Kapp, 2013 ; Mark et Smith, 2012 ; Matos, 2013). Ces travaux permettent de prendre la mesure du changement qui nous affectent, en dénonçant les mesures insuffisantes en faveur des jeunes chercheurs, mais aussi les risques de dérives inhérents aux profonds changements sociétaux que nous connaissons – qui dépassent largement le cadre du doctorat (Frances, 2012). Mais il n'en demeure pas moins que les doctorants ont à faire face à une conjoncture économique particulièrement défavorable qui s'accompagne d'une précarisation croissante et d'un accès de plus en plus difficile à un emploi stable.

De plus, l'environnement social ou culturel ne saurait, à lui seul, rendre compte de l'ensemble des situations : différents individus placés dans des conditions similaires ne réagiront pas nécessairement de la même façon à une situation stressante. Le rôle des traits de personnalité, par exemple, a été mis en évidence dès la fin des années 1950 (Friedman & Rosenman, 1959 ; Temoshoc, 1987). Il est donc intéressant d'aborder la question sous différents angles, à partir d'approches disciplinaires contrastées et complémentaires, sans exclure ni la dimension sociale, ni la dimension personnelle⁶. De fait, un grand nombre de doctorants, quelles qu'en soient les raisons, connaissent des moments particulièrement difficiles. Une question ouverte posée dans le cadre de mon enquête en 2012 (« Quels sont actuellement pour vous les trois principaux facteurs de stress ? ») – a mis en évidence l'importance de facteurs psychologiques explicitement liés au doctorat (perte de confiance en soi, sentiment d'incompétence, solitude, incompréhension de l'entourage, etc.). À ces derniers viennent s'ajouter la précarité et la peur de l'avenir, ainsi que les difficultés inévitables de l'existence, auxquels chacun peut être confronté (problèmes de couple, santé, deuils, difficultés administratives, etc.). C'est pourquoi il est parfois difficile de faire la part des choses entre ce qui relève de la vie professionnelle et de la vie extra-professionnelle. Dans ce contexte, contribuer à aider les intéressés à prendre conscience de leur potentiel, à le développer et à en faire le meilleur usage possible est tout aussi indispensable, et dans la mesure du possible, à titre préventif, avant que la détresse psychologique ne s'installe.

C'est l'objectif du présent projet, qui s'inscrit dans le champ de la psychologie et vient faire écho à de nombreuses initiatives de par le monde (pour n'en citer que deux exemples, au Canada et en Suisse : <https://www.mcgill.ca/counselling/channels/event/phd-support-group-240892>; <http://www2.unine.ch/releve/lang/en/Homepage/soutien>). Il n'a nullement pour objet de dédouaner les institutions de leurs responsabilités ni de s'y substituer, mais de les compléter, en se fondant sur la conviction que les doctorants qui sauront le mieux faire face à l'adversité seront davantage que les autres en mesure de faire valoir leurs droits, y compris au niveau institutionnel.

⁶ Ainsi que le rappelle A. Ehrenberg dans *La société du malaise* (2010, p. 272) : « En 1992 le plus prestigieux des sociologues français, Pierre Bourdieu, déclarait : “Il m'a fallu beaucoup de temps pour comprendre que la sociologie s'est constituée contre le singulier, le personnel, l'existential et que c'est l'une des causes majeurs de l'incapacité des sociologues à comprendre la souffrance sociale”. La liaison entre la souffrance sociale et le « personnel » est depuis lors un thème majeur de la sociologie française. »

Divers programmes d'intervention en milieu scolaire – qui ne s'adressent pas spécifiquement aux doctorants – ont ainsi fait la preuve de leur efficacité au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Australie (voir notamment Seligman *et al.*, 2009⁷ ; Waters, 2011⁸). Ceux qui s'inscrivent dans le cadre théorique de la psychologie positive⁹ prennent bien souvent appui sur la notion de potentiel ou encore de « forces de caractère » (*character strengths and virtues*, Peterson and Seligman, 2004), pour renforcer la résilience¹⁰, mais aussi pour améliorer la régulation émotionnelle et les compétences sociales.

L'un de ces programmes, intitulé *SPARK Resilience*, a été élaboré par deux psychologues, Ilona Boniwell et Lucy Ryan, en se fondant principalement sur des recherches dans quatre domaines : les thérapies cognitivo-comportementales, la psychologie positive, la résilience et la croissance post-traumatique. Ce programme a été élaboré à l'origine en vue d'interventions en milieu scolaire dans des quartiers défavorisés de Londres, puis adapté à d'autres populations, au Royaume-Uni et au Japon. J'ai suivi en février 2014 une formation à cette méthode animée par Ilona Boniwell dans le cadre du *Centre de recherches interdisciplinaires* (CRI, <http://cri-paris.org>).

Les lettres de l'acronyme SPARK correspondent à **S**ituation, **P**erception, **A**uto-pilot (« pilote automatique »), **R**éaction et **K**nowledge (« connaissance/apprentissage »). Le programme enseigne, de manière ludique et facile à comprendre, les conséquences qui peuvent découler de la perception particulière que chacun d'entre nous peut avoir d'une situation stressante de la vie ordinaire, et propose différents moyens de remédier à celles qui sont indésirables. Il s'agit en particulier d'apprendre aux participants à identifier leurs principales distorsions cognitives et les réponses émotionnelles qui y sont associées, à remettre en cause leurs interprétations d'une situation donnée et à trouver de nouvelles manières de contrôler leurs réactions lorsque l'attitude spontanée n'est pas adéquate.

Le cursus original est articulé autour de douze séances principales et quatre séances d'approfondissements, soit seize séances au total. Chaque séance s'accompagne de tâches ludiques, à effectuer en dehors des séances, de façon à entretenir le bénéfice du travail entre deux cours. Pour les **doctorants**, une **formation spécifiquement adaptée à leur situation** est envisagée, en collaboration avec Ilona Boniwell, sous la forme de 3 ou 4 séances de 2 heures.

3. Le choix d'une recherche action

Les facteurs de stress invoqués par les doctorants sont variés, leurs besoins et leurs demandes le sont sans doute tout autant. Mettre en place un protocole expérimental « simple » en vue de la réduction du stress auprès d'une population aussi hétérogène pose de ce fait de nombreux problèmes. En réfléchissant depuis aux modalités pratiques d'une telle opération, j'ai été confrontée à de multiples questionnements. Comment sélectionner les participants ? Quel(s) aspect(s) cibler ? Le large spectre d'intervention de *SPARK Resilience* (cognitif, émotionnel, relationnel) me semble une option intéressante : chaque participant pourra s'approprier en priorité les aspects qui répondent le mieux à ses attentes.

Cette problématique se prête tout naturellement à une approche sous la forme d'une recherche action participative¹¹. En effet, l'une des conditions indispensables pour entreprendre une recherche action est précisément l'existence d'un désir de changement de la part des acteurs se

⁷ Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive Education: Positive Psychology and Classroom Interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.

⁸ Waters, L. (2011). A Review of School-Based Positive Psychology Interventions. *The Australian Educational and Developmental Psychologist*, 28(02), 75-90.

⁹ Rappelons que la psychologie positive se donne pour objet l'étude « des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des personnes, des groupes et des institutions » (Gable et Haidt, 2011 p. 30).

¹⁰ Noter que l'emploi du terme *resilience* est beaucoup plus général dans les pays anglo-saxons qu'en Français. Peut-être faudrait-il parler de « résilience ordinaire » ?

¹¹ Sur les différents types de recherche action, voir par exemple Christian Gonzalez-Laporte. Recherche-action participative, collaborative, intervention... Quelles explicitations?. 2014. <hal-01022115>.

traduisant par une demande d'implication et de participation de leur part¹². Or, lorsque j'ai commencé mon enquête, les délégués des doctorants de l'EHESS m'ont dit : « Cela fait des années que nous demandons un accompagnement pour ceux qui en ressentent le besoin ! ». J'ai aussi reçu, à la suite de l'enquête de 2012, plusieurs messages qui allaient dans le même sens. Cette condition est donc clairement remplie.

Je souhaite m'inspirer du modèle de recherches actions menées dans des cadres tels que l'Association française de psychologie communautaire (projets CAPEDP ou PROMAT)¹³ ou le Well-being Institute de l'université de Cambridge¹⁴ pour mettre en place un programme de recherche universitaire sur le Bien-être et la santé des jeunes chercheurs¹⁵.

4. Quels bénéfices escomptés pour les doctorants ?

Les études réalisées jusqu'ici ont montré que les effets de cette formation ou d'autres interventions similaires sur différentes populations, y compris des étudiants, étaient les suivants¹⁶ :

- diminution des affects négatifs, de symptômes dépressifs ;
- amélioration de l'engagement au travail, de la résilience, de l'estime de soi, du sentiment d'auto-efficacité et de la satisfaction de vie ;
- moins d'abandons en cours de thèse.

5. En pratique

Phase expérimentale : mars 2015

Organisation de quatre séances de deux heures avec un ou deux groupe de doctorants (10 à 12 personnes). Les séances de la formation *SPARK Resilience* seront assurées par mes soins. Proposition de calendrier : 6,13, 20 et 27 mars (horaires à déterminer entre 10 h et 15 h). Un moment de discussion est prévu lors de chaque séance pour permettre aux participants de partager leur impressions et de faire part de leurs questions, critiques, remarques, demandes, suggestions, etc.

Comité scientifique

J'ai sollicité dans un premier temps personnes d'horizons disciplinaires différents, afin de bénéficier d'un regard extérieur constructif dans l'élaboration du programme et sa mise en place : Ilona Boniwell (psychologue et co-auteur du programme *SPARK Resilience*), Fabienne Cazalis (neuroscientifique, Centre Jean Nicod), Mélusine Harlé (consultante en pédagogie et innovation sociale), Richard Rechtman (psychiatre et anthropologue, IRIS), Thomas Saïas (psychologue, UQAM) et Bénédicte Zimmerman (sociologue, Centre George Simmel).

¹² Cf. Dubost et Lévy, dans leur contribution sur « Recherche-action et intervention » dans le *Vocabulaire de la psychosociologie* (Erès, 2006).

¹³ <http://www.psychologie-communautaire.fr/cmsmadesimple/index.php?page=les-actions-en-cours>.

¹⁴ http://www.cambridgewellbeing.org/action_children.html

¹⁵ Afin de me familiariser avec ces méthodes, je participe à un séminaire qui a été mis en place à l'EHESS cette année avec plusieurs collègues. Il est intitulé *Citoyennetés académiques : slow science et recherche action* (<http://www.ehess.fr/fr/enseignement/enseignements/2014/ue/1110>).

¹⁶ Je me limite volontairement ici aux résultats d'interventions auxquelles a contribué, directement ou indirectement, Ilona Boniwell, l'une des créatrices de SPARK Resilience : voir notamment Collard, P., Avny, N., & Boniwell, I. (2008). Teaching Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT) to students: The effects of MBCT on the levels of Mindfulness and Subjective Well-Being. *Counselling Psychology Quarterly*, 21(4), 323-336 ; Elston, F., & Boniwell, I. (2011). A grounded theory study of the value derived by women in financial services through a coaching intervention to help them identify their strengths and practise using them in the workplace. *International Coaching Psychology Review*, 6(1), 16-32 ; Pluess, M., Boniwell, I., Hefferon, K., & Tunariu, A. (soumis à publication). Evaluation of a School-Based Resilience-Promoting Intervention in a High-Risk Population: An Exploratory Mixed-Methods Trial ; Kibe, C. & Boniwell, I. (2014) Development resilience through classroom-based interventions. Papier présenté lors du dernier Congrès européen de psychologie positive (Amsterdam, juillet 2014).

Et plus tard ?

Ce projet a vocation à se prolonger au-delà du printemps 2015, à plus large échelle, sous réserve de financements. Diverses possibilités sont ouvertes :

- former d'autres enseignants ou des psychologues de façon à ce que le programme d'intervention puisse être mis en place à plus large échelle ;
- mettre en place une version en ligne interactive pour les doctorants ;
- organiser des sessions régulières dans différentes institutions, qui puissent donner lieu à l'obtention d'ECTS (cadres à définir)
- évaluation de l'efficacité de l'intervention et publications des résultats, etc.