



CONDITIONS DE REUSSITE DE LA SUPERVISION DOCTORALE

Pistes concrètes pour les doctorant-e-s
et les personnes qui les encadrent



CONDITIONS DE REUSSITE DE LA SUPERVISION DOCTORALE

Pistes concrètes pour les doctorant-e-s et les personnes qui les encadrent

**Publication du Centre de Didactique Universitaire de l'Université de Fribourg
avec le soutien financier de swissuniversities**

Rédaction : Dr Marie Lambert & Prof. Bernadette Charlier

Conception graphique : Sandra Gellura

Fribourg, décembre 2015

swissuniversities

AVANT-PROPOS

Réunies au sein de swissuniversities, les hautes écoles universitaires et spécialisées ont publié en 2014 différentes prises de position sur le troisième cycle et le doctorat. Celles-ci témoignent de l'importance croissante du doctorat et de ses enjeux, parmi lesquels la socialisation scientifique des doctorant-e-s et le développement de leurs compétences.

A l'Université de Fribourg, le contexte actuel est marqué par des réformes liées au troisième cycle. Ainsi, de nouveaux règlements de doctorat ont été récemment adoptés par différentes facultés. Au-delà des révisions de règlements, plusieurs initiatives visant le soutien aux doctorant-e-s ont été mises sur pied ou renouvelées ces dernières années, comme les programmes doctoraux organisés par la CUSO ou ceux soutenus par les fonds de swissuniversities. En outre, de nombreuses offres de type « colloques doctorant-e-s » sont organisées directement au sein des instituts, départements ou facultés, permettant aux doctorant-e-s de présenter l'avancement de leurs travaux de thèse et de recevoir un retour de leurs pairs et des professeur-e-s de leur domaine.

Visant à apporter une contribution aux efforts entrepris pour améliorer l'encadrement des doctorant-e-s, cette brochure a principalement pour but d'informer les doctorant-e-s et les personnes qui les supervisent sur les conditions favorables au développement professionnel des doctorant-e-s et sur les mesures pouvant faciliter leur parcours. Ces informations sont notamment fondées sur des résultats de recherche tirés d'une récente thèse de doctorat réalisée sur le sujet à l'Université de Fribourg (Lambert, 2013). Par ailleurs, des recommandations pratiques et des ressources complémentaires sont proposées.

Cette brochure a été élaborée dans le cadre du programme d'accompagnement des doctorant-e-s mis sur pied par le Centre de Didactique Universitaire de Fribourg et financé par swissuniversities pour la période 2014-2016.

SOMMAIRE

<i>Avant-propos.....</i>	<i>2</i>
<i>Sommaire.....</i>	<i>3</i>
<i>Les conditions favorables au développement professionnel des doctorant-e-s.....</i>	<i>4</i>
<i>Recommandations pour les doctorant-e-s : bien communiquer avec ses supérieur-e-s et se créer un environnement de travail favorable.....</i>	<i>7</i>
<i>Recommandations pour les directeurs et directrices de thèse : bien communiquer avec ses doctorant-e-s et leur offrir un encadrement adapté.....</i>	<i>9</i>
<i>Exemples d'activités de soutien au développement professionnel des doctorant-e-s.....</i>	<i>11</i>
<i>Référence principale.....</i>	<i>14</i>
<i>Ressources complémentaires.....</i>	<i>15</i>

LES CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES DOCTORANT-E-S

Comme indiqué en avant-propos, le but principal de cette brochure est d'informer les doctorant-e-s et les personnes qui les encadrent sur les conditions favorisant le développement professionnel des doctorant-e-s et sur les mesures pouvant faciliter leur parcours. En effet, la réalisation d'un doctorat est une expérience riche en apprentissages et en satisfactions, tant au niveau personnel que sur le plan académique et scientifique. Mais c'est aussi un parcours exigeant, souvent semé d'embûches et de moments de doute. Or, les doctorant-e-s ne sont pas toujours adéquatement préparés pour les tâches multiples et complexes que nécessite la réalisation de leur projet de recherche, ni pour celles associées à d'éventuelles activités d'enseignement. Quant aux superviseurs et superviseuses, ils/elles ne possèdent pas forcément les outils pour les encadrer de manière optimale.

Comme point de départ pour mieux comprendre ce qui se joue pour les doctorant-e-s à ce moment clé de leur carrière et quels sont les aspects à prendre en compte pour les soutenir au mieux, les conditions pouvant faciliter leur développement professionnel sont détaillées. Ces éléments sont tirés d'une récente thèse de doctorat en sciences de l'éducation intitulée « Etre assistant-e et se développer professionnellement ? Recherche descriptive et compréhensive sur le développement professionnel des assistant-e-s à l'Université de Fribourg » (Lambert, 2013). Dans cette recherche, les assistant-e-s et les doctorant-e-s sont considérés comme des débutant-e-s dans l'enseignement et la recherche, qui se situent dans une phase cruciale de leur parcours professionnel : une phase d'apprentissage et de formation. Ce travail a permis de décrire et de comprendre le processus de développement professionnel vécu par les assistant-e-s et les doctorant-e-s à l'Université de Fribourg, à travers une approche mixte combinant une étude quantitative (questionnaires électroniques) et une étude qualitative (entretiens individuels). Quatre dimensions ont été examinées : les buts poursuivis par les assistant-e-s et les doctorant-e-s, les conditions de leur développement professionnel, les stratégies qu'ils/elles mettent en œuvre pour se développer et les apprentissages

réalisés. Les résultats mettent en évidence différentes conditions qui jouent un rôle dans le parcours des assistant-e-s et des doctorant-e-s.

- Le **contexte organisationnel** définit l'environnement global et le climat général dans lequel évoluent les assistant-e-s et les doctorant-e-s, ainsi que les ressources qui sont mises ou non à leur disposition. Plusieurs éléments sont à considérer, comme les règlements, les conditions d'engagement et de rémunération, les conditions de travail, les politiques institutionnelles quant à l'encadrement des assistant-e-s et des doctorant-e-s ou encore les dispositifs de soutien disponibles (p. ex. programmes doctoraux, formations pédagogiques, programmes de mentoring, ateliers et séminaires).
- Les **caractéristiques individuelles** constituent un élément central du développement professionnel, chaque individu étant l'acteur principal de son propre processus de développement. Ces caractéristiques regroupent notamment les expériences antérieures dans l'enseignement et la recherche, les connaissances et compétences déjà acquises au niveau scientifique et pédagogique, les buts poursuivis et les motivations pour l'assistantat et le doctorat, les objectifs professionnels et les plans de carrière, ainsi que les habiletés et qualités personnelles comme la réflexivité et l'autodirection (capacité à gérer son développement professionnel en se fixant des buts précis et en mettant en œuvre les stratégies adéquates pour les atteindre).
- Les **pairs et collègues** (autres assistant-e-s et doctorant-e-s, enseignant-e-s et chercheurs et chercheuses plus expérimenté-e-s) représentent de précieuses personnes ressources pour l'enseignement et la recherche, entre autres par les opportunités d'échange et de soutien mutuel qu'ils/elles fournissent de manière régulière et informelle. Un climat de solidarité et de collaboration au sein des équipes de travail s'avère donc un facteur positif pour les assistant-e-s et les doctorant-e-s ; à l'inverse, une atmosphère marquée par la compétition apparaît comme défavorable à leur développement professionnel.
- Les **superviseurs et superviseuses** (directeurs et directrices de thèse, professeur-e-s responsables, autres personnes chargées de l'encadrement) jouent un rôle central pour les assistant-e-s et les doctorant-e-s ; ce rôle est toutefois aussi souvent perçu comme ambivalent, car présentant des aspects positifs et des aspects négatifs. Ainsi, même s'ils/elles se disent globalement satisfait-e-s de l'encadrement pédagogique,

les assistant-e-s émettent souvent le besoin de recevoir des informations plus claires sur les tâches à réaliser et surtout sur la manière de les mener à bien. On peut évoquer ici l'importance de développer une « culture pédagogique » commune au sein des équipes de travail, par exemple en se mettant d'accord sur certaines pratiques liées à l'encadrement des étudiant-e-s ou à la correction des examens. Concernant la supervision doctorale, les doctorant-e-s indiquent que les aspects scientifiques sont généralement bien pris en compte, contrairement aux aspects relationnels, plus souvent négligés par les directeurs et directrices de thèse. Concrètement, ils/elles se déclarent plutôt satisfait-e-s de l'encadrement par rapport à leur projet de thèse ainsi que du feedback fourni sur leurs travaux ; en revanche, ils/elles déplorent des manques au niveau du soutien psychologique et des encouragements de la part de leur directeur ou directrice de thèse.

- La **participation à des dispositifs de soutien** aux activités d'enseignement et de recherche (p. ex. programmes doctoraux, formations pédagogiques, programmes de mentoring, ateliers et séminaires) est fortement valorisée par les assistant-e-s et les doctorant-e-s, car elle leur permet de se préparer à leurs différentes activités et aux multiples défis qu'ils/elles devront relever. A noter que les efforts pour relayer l'information au sujet de ces offres auprès des assistant-e-s et des doctorant-e-s doivent être sans cesse renouvelés, et ce de manière collective.
- **Enfin, le soutien de l'entourage personnel** s'avère fondamental, grâce aux encouragements et au soutien psychologique qui sont fournis.

La recherche réalisée auprès des assistant-e-s de l'Université de Fribourg a mis en évidence l'importance de ces six conditions pour leur développement professionnel. Les résultats montrent aussi que, comme dans un kaléidoscope, ces conditions se combinent de diverses manières, formant des configurations spécifiques pour chaque individu. L'importance des différentes conditions varie donc d'une situation à l'autre ; cependant, chacune d'entre elles peut avantageusement être prise en compte tant par les doctorant-e-s que par les personnes qui les encadrent.

Les deux points suivants proposent des recommandations pratiques, d'une part pour les doctorant-e-s et d'autre part pour les directeurs et directrices de thèse.

RECOMMANDATIONS POUR LES DOCTORANT-E-S : BIEN COMMUNIQUER AVEC SES SUPÉRIEUR-E-S ET SE CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE

En tant qu'acteur principal de son développement professionnel, chaque doctorant-e est responsable en premier lieu de son parcours. Il lui appartient de mener une réflexion sur sa situation de manière régulière et, si nécessaire, de rechercher des solutions adéquates. Ainsi, certaines actions peuvent être entreprises afin d'anticiper des problèmes potentiels ou de trouver des pistes d'amélioration :

- **Clarifier la situation dès le départ** avec ses supérieur-e-s hiérarchiques au sujet des aspects formels pour ses activités de recherche, d'enseignement et d'administration (p. ex. contrat, cahier des charges détaillé, informations et consignes claires sur les tâches à réaliser et sur le partage des responsabilités, droits et obligations des différentes parties).
- **Communiquer** régulièrement avec ses supérieur-e-s et ne pas hésiter à poser des questions, à clarifier les incertitudes et à évoquer les problèmes rencontrés.
- **Adopter un comportement proactif** à l'égard de ses superviseurs et superviseuses pour l'enseignement et la recherche, par exemple en sollicitant des feedbacks ou des conseils spécifiques ou en proposant des rendez-vous pour faire le point sur l'avancement des travaux. Attention : les superviseurs et superviseuses étant le plus souvent très chargé-e-s, ils/elles ont tendance à interpréter une absence de manifestation des doctorant-e-s comme une absence de besoin de soutien ; c'est donc aux doctorant-e-s de faire le premier pas en cas de question ou de difficulté, ou simplement pour garder le contact avec leur directeur ou directrice de thèse.
- **Solliciter l'aide de ses pairs et de ses collègues**, tant au sujet de la recherche que de l'enseignement, car ces derniers constituent des partenaires précieux pour discuter, poser des questions, recevoir des conseils, etc. La plus faible distance hiérarchique étant propice à l'échange et à la collaboration, ces personnes offrent donc des ressources complémentaires à celles pouvant être attendues de la part des superviseurs et superviseuses.

- **Se créer un réseau personnel** de connaissances à solliciter pour différentes questions, en plus des pairs et des collègues avec lesquels on travaille plus ou moins étroitement. Dans cette optique, les doctorant-e-s peuvent se constituer un réseau de quelques personnes se situant « à bonne distance », donc de personnes assez proches pour être familières avec les situations vécues, mais avec lesquelles il n'existe pas de relation trop directe, notamment professionnelle. Il peut par exemple s'agir de doctorant-e-s de même discipline ou d'une discipline proche mais faisant leur thèse avec un-e autre directeur ou directrice, de doctorant-e-s de la même institution mais d'une autre discipline, ou encore de doctorant-e-s rencontrés dans un programme doctoral ou lors d'un atelier de formation. Ces personnes jouent un rôle important d'écoute et de conseil, car elles peuvent bien comprendre les situations vécues par les doctorant-e-s, mais sans risque de compétition et sans enjeu pouvant compliquer ensuite les rapports professionnels quotidiens.
- **Participer à des offres de soutien** aux activités de recherche et d'enseignement (p. ex. programmes doctoraux, formations pédagogiques, programmes de mentoring, ateliers et séminaires). En principe, les doctorant-e-s devraient pouvoir participer librement aux offres jugées utiles pour leur perfectionnement et leur développement professionnel ; l'encouragement des superviseurs et superviseuses, ainsi que la valorisation des efforts consentis, peuvent néanmoins constituer des atouts pour soutenir la motivation et l'engagement des doctorant-e-s dans leur formation continue. Par ailleurs, la participation de chaque doctorant-e devrait être fondée sur une analyse de ses besoins et de ses attentes, mais aussi de ses disponibilités et de ses priorités ; pour ce faire, il peut être utile de demander conseil à des tiers, par exemple à son/sa directeur ou directrice de thèse, à son/sa professeur-e responsable ou aux coordinateurs/coordinatrices des différentes offres de soutien.

RECOMMANDATIONS POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE THÈSE : BIEN COMMUNIQUER AVEC SES DOCTORANT-E-S ET LEUR OFFRIR UN ENCADREMENT ADAPTÉ

Nous l'avons vu, les directeurs et directrices de thèse jouent un rôle clé dans le développement professionnel des doctorant-e-s. Dans ce cadre, la **communication** apparaît comme l'un des maîtres mots de la relation de supervision, de même que **l'explicitation de pratiques qui restent souvent implicites**.

Pour ce faire, les directeurs et directrices de thèse peuvent se poser les questions suivantes concernant leurs habitudes d'encadrement de leurs doctorant-e-s : Quelles sont mes attentes à son égard ? Que doit-il/elle faire (ou ne pas faire) lorsqu'il/elle fait sa thèse avec moi ? Quel est son rôle comme doctorant-e ? Quel est mon rôle comme directeur ou directrice de thèse ? Quelles sont les actions que je m'engage à effectuer envers lui/elle ? Qui est en premier lieu responsable de la recherche ? Comment allons-nous organiser concrètement la supervision (rendez-vous, lectures et feedbacks, etc.) ? Ces aspects devraient être abordés et négociés avec le/la doctorant-e au début de toute nouvelle relation de supervision. Dans cette optique, il peut être utile de se référer à une charte et d'établir une convention de doctorat (voir les exemples proposés dans les ressources complémentaires). Un autre aspect à discuter au départ avec le/la doctorant-e concerne l'éventuel établissement d'une cotutelle ou d'une co-direction de thèse, de même que l'éventuelle constitution d'un comité d'accompagnement.

Au-delà d'une bonne communication, il est également important que l'encadrement soit **adapté aux besoins des doctorant-e-s**. Ainsi, il s'agira de remédier de façon proportionnée et spécifique aux difficultés rencontrées par chacun-e. L'encadrement sera aussi adapté en fonction du niveau d'avancement dans la thèse, les débutant-e-s devant faire l'objet d'un accompagnement particulièrement attentif.

Naturellement, il existe de multiples façons de s’y prendre et chaque directeur et directrice de thèse doit trouver le fonctionnement qui lui convient. Néanmoins, certaines pistes pratiques peuvent être proposées pour assurer une supervision de qualité :

- **Fournir des feedbacks réguliers** sur les productions des doctorant-e-s (chapitres de la thèse, *abstracts* à soumettre, présentations dans des congrès, etc.) tout en suscitant leur questionnement et leur réflexion personnelle.
- **Soutenir la motivation** des doctorant-e-s, leur **fournir des encouragements**, veiller à prendre en compte aussi les aspects relationnels et pas seulement les aspects pratiques ou scientifiques.
- **Jouer un rôle d’agent de socialisation** pour permettre aux doctorant-e-s de comprendre les normes et les « règles du jeu » du monde scientifique et de s’y insérer progressivement. Une bonne pratique consiste à introduire et à accompagner ses doctorant-e-s lors de leurs premiers pas dans la communauté scientifique, par la participation conjointe à des congrès, des projets ou des publications.
- **Encourager les doctorant-e-s à se créer un réseau** de personnes ressources et favoriser la rencontre avec des expert-e-s du domaine. Il est aussi important d’établir une **culture de collaboration et d’entraide** au sein de l’équipe de recherche, permettant aux doctorant-e-s de bénéficier du soutien de leurs pairs et collègues.
- **Encourager les doctorant-e-s à participer à des offres de soutien** à leurs activités de recherche et d’enseignement (p. ex. programmes doctoraux, formations pédagogiques, programmes de mentoring, ateliers et séminaires). Il est donc important de **relayer les informations** à ce sujet, car les doctorant-e-s sont souvent mal informé-e-s des opportunités qui leur sont offertes.
- **Maintenir une communication régulière** avec ses doctorant-e-s, rester disponible et ouvert-e à la discussion pour qu’ils/elles se sentent libres d’aborder des sujets délicats en cas de besoin.
- **Mener une réflexion sur ses pratiques d’encadrement** des doctorant-e-s, échanger avec d’autres directeurs et directrices de thèse, se former à la supervision à travers des lectures ou des formations (voir par exemple les lectures suggérées dans les ressources complémentaires).

EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES DOCTORANT-E-S

Dans cette section sont présentées, à titre illustratif, deux activités spécifiques de soutien au développement professionnel des doctorant-e-s : un module de formation et des séances de mentoring. Ces activités sont organisées dans le cadre du programme d'accompagnement des doctorant-e-s¹ mis sur pied par le Centre de Didactique Universitaire de Fribourg et financé par swissuniversities. Le programme est ouvert en priorité aux doctorant-e-s de l'Université de Fribourg et aux doctorant-e-s des universités partenaires inscrit-e-s à l'un des programmes doctoraux associés². Il est proposé en complémentarité avec les différents programmes doctoraux disciplinaires et interdisciplinaires. Il permet aux participant-e-s d'échanger et de réfléchir autour d'un objet commun : la réalisation du doctorat. Une animatrice du Centre de Didactique Universitaire encadre les différentes activités.

MODULE DE FORMATION « DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL »

Le module de formation soutient principalement la réflexion des doctorant-e-s sur leur développement professionnel et sur la valorisation de leurs compétences, en lien avec leurs projets professionnels après le doctorat. Selon les participant-e-s, l'une des activités les plus significatives du module est l'initiation à la démarche du portfolio de compétences (voir les témoignages rassemblés ci-dessous).

Lors de la première matinée de formation, les participant-e-s sont invité-e-s à remplir un questionnaire d'**auto-évaluation de leurs compétences** dans différents domaines : la recherche, l'enseignement, le travail en équipe et en réseau, et le développement professionnel et la gestion de la carrière (Lambert, 2011 ; voir le document proposé dans les ressources complémentaires). Ce premier bilan permet aux doctorant-e-s de **prendre**

¹ Une présentation détaillée du programme et des activités est disponible sur le site <http://www.unifr.ch/didactic/fr/accompagnement/accompagnement-doctorants>.

² La liste des programmes doctoraux associés est disponible sur le site <http://www.unifr.ch/didactic/fr/accompagnement/accompagnement-doctorants/programmes-associes>.

conscience des nombreuses compétences déjà développées et des points d'amélioration à considérer. Suite à cela, deux activités sont proposées : la première permet de réfléchir à la **démonstration des compétences** déjà développées en les mettant en relation avec des expériences et des situations concrètes, alors que la seconde conduit à **l'identification d'opportunités d'apprentissage** pour combler les lacunes mises en évidence. Ces deux activités sont réalisées en sous-groupes, permettant à chaque doctorant-e-s de s'exprimer et de découvrir les situations vécues par les autres participant-e-s ; un échange mutuel de pistes et de solutions possibles a aussi lieu dans les sous-groupes.

Après la première séance de formation, les participant-e-s élaborent une **ébauche de portfolio de compétences**. Celle-ci comprend une brève description du type de poste envisagé après le doctorat (dans le monde académique ou extra-académique), l'élaboration d'un profil de compétences personnel ciblé pour ce type de poste, et enfin la démonstration de ces compétences par la mise en relation avec des expériences concrètes. Ce travail est d'abord réalisé individuellement, puis envoyé à un-e autre doctorant-e du module et à l'animatrice. Lors de la deuxième matinée de formation, les participant-e-s se donnent un **feedback mutuel** sur les ébauches de portfolio et reçoivent un **retour de l'animatrice**. Celle-ci se tient également à leur disposition s'ils/elles souhaitent poursuivre la démarche du portfolio et de la réflexion sur leurs compétences.

Témoignages de participant-e-s au module de formation

« L'organisation est optimale. Chacun a eu le temps de parler et de réfléchir. J'ai beaucoup appris grâce aux exercices. »

« J'ai beaucoup apprécié les échanges (à deux et en groupe). »

« J'ai particulièrement apprécié les exercices d'identification des compétences et de formulation d'un portfolio. C'est à mon avis le point fort du module. »

MENTORING DE GROUPE PAR LES PAIRS

Les séances de mentoring permettent aux participant-e-s d'échanger sur des thèmes transversaux liés à la thèse et au doctorat et offrent un soutien à la motivation et à l'autodirection (capacité à gérer son développement professionnel en se fixant des buts précis et en mettant en œuvre les stratégies adéquates pour les atteindre). L'offre de mentoring se distingue par son **degré élevé d'ouverture et de flexibilité**, visant l'expression et la prise en compte des besoins et intérêts des membres du groupe. Il n'y a par exemple pas de thématiques imposées, celles-ci étant négociées entre les doctorant-e-s lors de la première rencontre ; de même, l'animatrice avise pour chaque séance si elle propose une activité ad hoc ou si elle laisse les participant-e-s discuter librement, en fonction des thèmes choisis et de la composition du groupe.

Ainsi, le programme de mentoring débute par une rencontre introductive permettant aux participant-e-s de faire connaissance et à l'animatrice d'en présenter les objectifs et les principes. Lors de cette séance initiale, une **activité pour partager des expériences significatives et identifier les thématiques centrales** qui seront abordées par la suite est aussi proposée au groupe. A la fin de la rencontre, les doctorant-e-s se mettent d'accord sur les thèmes à traiter et sur un planning approximatif pour les quatre séances suivantes.

Lors de chaque rencontre ultérieure, **un thème est discuté de manière plus approfondie au sein du groupe**, ce qui offre un cadre aux échanges et permet d'éviter des discussions trop générales ou trop dispersées. Pour certaines séances, l'animatrice propose une lecture préalable pour stimuler la réflexion personnelle et la discussion collective ; parfois, elle organise une activité à réaliser pendant la séance, comme par exemple la représentation graphique des étapes de son projet de recherche et d'un calendrier de travail.

Témoignages de participant-e-s aux séances de mentoring

« Le partage d'expériences et la contribution de chacun à mon cas personnel étaient très précieux. »

« J'ai surtout apprécié les échanges et la prise en compte des points de vue de chaque participant. Ce qui m'a aidée vraiment, c'est que j'étais entendue, que mes réflexions étaient valorisées. Aussi, les échanges se passaient dans une ambiance moins menaçante et plutôt conviviale. »

« J'ai eu l'occasion de relativiser mes difficultés, et aussi de voir que les autres ont les mêmes difficultés que moi. »

RÉFÉRENCE PRINCIPALE

Lambert, M. (2013). *Etre assistant et se développer professionnellement? Recherche descriptive et compréhensive sur le développement professionnel des assistants à l'Université de Fribourg* (Thèse de doctorat). Université de Fribourg. (publiée sur RERO DOC : <http://doc.rero.ch/record/232541>).

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

LECTURES SUGGÉRÉES POUR LES DOCTORANT-E-S ET LES PERSONNES QUI LES ENCADRENT

Tous ces ouvrages sont disponibles à la bibliothèque PSPE de l'Université de Fribourg (site de Regina Mundi).

Frenay, M. & Romainville, M. (2013). *L'accompagnement des mémoires et des thèses*. Louvain : Presses universitaires de Louvain.

Gérard, L. (2014). *Le doctorat : un rite de passage. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral*. Paris : Téraèdre.

Gosling, P. & Noordam, B. (2006, 2011). *Mastering Your PhD. Survival and Success in the Doctoral Years and Beyond*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

(aussi disponible en ligne: www.ru.nl/publish/pages/747669/masteringyourphd_1.pdf)

Müller, M. (2014). *Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt / New York: Campus Verlag.

Phillips, E. M., & Pugh, D. S. (2005). *How to get a PhD. A handbook for students and their supervisor (4th edition revised and updated)*. Maidenhead, Berkshire, England: Open University Press.

(aussi disponible en ligne : www.ntu.edu.vn/Portals/73/How%20to%20get%20PhD.pdf)

Prégent, R. (2001). *L'encadrement des travaux de mémoire et de thèse. Conseils pédagogiques aux directeurs de recherche*. Montréal : Presses Internationales Polytechnique.

Wisker, G. (2012). *The Good Supervisor. Supervising Postgraduate and Undergraduate Research for Doctoral Theses and Dissertations (2nd edition)*. London, New York: Palgrave Macmillan.

DOCUMENTS

Charte du doctorat (Université de Lausanne)

<http://www.unil.ch/researcher/fr/home/menuinst/doctorant-e-s/avant/charte-du-doctorat.html>

Guides pour les doctorant-e-s

- Guide « Bien démarrer sa thèse » :
<http://www.unifr.ch/egalite/fr/conseil/doctorat>
- Guide « Au-delà du doctorat » :
<http://www.unifr.ch/egalite/fr/conseil/carriere>

Prises de position des hautes écoles universitaires et spécialisées sur le troisième cycle et le doctorat (swissuniversities)

<http://www.swissuniversities.ch/fr/themes/recherche/doctorat/>

Questionnaire d'auto-évaluation des compétences pour les doctorant-e-s (Lambert, 2011)

http://www.unifr.ch/didactic/assets/files/Auto-evaluation_compences_Lambert_2011.pdf

Règlement du 11 décembre 2014 pour l'obtention du doctorat à la Faculté des lettres de l'Université de Fribourg

(<http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/4402.pdf>)

- point D. Convention de doctorat