

Le doctorat LMD : des aspirations et des attitudes !!

The LMD doctorate: aspirations and attitudes !!

دكتوراه LMD : طموحات واتجاهات

BOUBAKOUR Nassima

Université de Batna1 RPRSL Batna, nassima.boubakour@univ-batna.dz

SALHI Hanifa

Université de Batna1. RPRSL Batn hanifa.salhi@univ-batna.dz

Received: 19 / 02 / 2026

Accepted: 18 / 06 / 2026

Résumé :

Cette étude analyse les représentations, les aspirations et les attitudes des doctorants inscrits en système LMD en Algérie, ainsi que celles de leurs encadrants universitaires. À partir d'une enquête par questionnaire menée auprès de 60 doctorants et 20 enseignants-chercheurs, elle interroge la manière dont les acteurs perçoivent l'utilité du doctorat, les conditions de formation et les perspectives professionnelles associées à ce diplôme. Les résultats montrent, du côté des doctorants, une forte motivation pour la recherche et l'enseignement supérieur, mais aussi un sentiment de surcharge, de précarité et de manque d'encadrement régulier. Du côté des encadrants, l'accent est davantage mis sur les qualités individuelles (autonomie, persévérance) que sur les dimensions institutionnelles et matérielles, alors même que le système LMD est jugé exigeant mais peu adapté aux conditions de la recherche en Algérie. L'étude met ainsi en évidence une tension persistante entre l'idéal scientifique associé au doctorat et les contraintes structurelles, organisationnelles et socio-économiques qui façonnent l'expérience des doctorants en contexte LMD. Elle propose enfin quelques pistes d'amélioration, notamment en matière d'accompagnement des doctorants, de fonctionnement des laboratoires et de coopération internationale.

Mots-clés : Doctorat LMD ; représentations; attitudes ; aspirations ; Algérie.

Abstract

This study analyses the perceptions, aspirations and attitudes of doctoral students enrolled in the Bachelor's-Master's-Doctorate (LMD) system in Algeria, as well as those of their academic supervisors. Based on a questionnaire survey of 60 doctoral students and 20 academic staff, it examines how these stakeholders perceive the value of a doctorate, the training conditions

and the career prospects associated with this qualification. The results show, on the part of the doctoral students, a strong motivation for research and higher education, but also a sense of being overburdened, of precariousness and a lack of regular supervision. Among supervisors, the emphasis is placed more on individual qualities (autonomy, perseverance) than on institutional and material aspects, even though the LMD system is considered demanding but ill-suited to the conditions of research in Algeria. The study thus highlights a persistent tension between the scientific ideal associated with the Doctorate and the structural, organisational and socio-economic constraints that shape doctoral students' experiences within the LMD context. Finally, it proposes a number of avenues for improvement, particularly regarding support for doctoral students, the functioning of laboratories and international cooperation.

Keywords: Doctorate ; LMD ; representations ; attitudes ; aspirations ; Algeria

Introduction

Depuis la mise en place du système LMD en Algérie, le doctorat occupe une place centrale dans les débats institutionnels et scientifiques. Il représente à la fois un label de compétence, un capital symbolique, et un accès privilégié au champ académique. Toutefois, derrière cette valeur théorique, l'expérience réelle du doctorant algérien demeure marquée par des représentations multiples, parfois contradictoires : prestige, souffrance, incertitude professionnelle, passion scientifique, ou encore quête de promotion sociale.

Plusieurs travaux ont montré que la réussite d'un doctorant dépend non seulement du cadre institutionnel mais aussi de facteurs psychologiques, socio-professionnels et relationnels (Musselin, 2010). En particulier, la relation doctorant/encadrant constitue un élément clé de la progression scientifique (Lee, 2008). Dans le contexte algérien, encore peu documenté, il importe de comprendre comment doctorants et encadrants interprètent le doctorat LMD, quelles attentes ils formulent et comment ils évaluent les conditions de travail, l'encadrement et les perspectives de carrière. Cette étude se propose ainsi d'analyser, à partir d'une enquête par questionnaire, dans quelle mesure le dispositif LMD contribue à améliorer l'expérience doctorale ou, au contraire, à générer de nouvelles formes de contraintes.

Cette étude s'inscrit donc dans une double perspective :

1. décrire les représentations et attitudes des doctorants ;
2. analyser celles des encadrants afin de dégager convergences, divergences et pistes d'amélioration.

Problématique

Le système LMD a-t-il permis d'améliorer l'expérience doctorale en Algérie? Comment doctorants et encadrants perçoivent-ils le doctorat, son utilité, ses contraintes et ses perspectives?

Questions de recherche

1. Quelles sont les représentations du doctorat chez les doctorants algériens?
2. Quelles motivations nourrissent leur entrée en formation doctorale?
3. Quels obstacles rencontrent-ils dans la progression de leurs travaux?
4. Comment les encadrants perçoivent-ils leur rôle, leurs responsabilités et les difficultés structurelles?
5. Dans quelle mesure les attentes des deux groupes convergent ou divergent?

1. Cadre théorique

1.1. Le doctorat : entre formation scientifique et capital symbolique

Dans la littérature internationale, le doctorat est décrit comme une formation d'excellence reposant sur la production de connaissances nouvelles (Delamont, Atkinson & Parry, 2000). Bourdieu (1984) rappelle que les titres universitaires s'inscrivent dans une logique de capital scolaire et symbolique qui influence la trajectoire sociale des individus.

1.2. Les représentations sociales du doctorant

Selon Jodelet (1997), les représentations sociales structurent la manière dont un individu interprète son expérience. Plusieurs études montrent que les doctorants associent leur parcours à :

- un investissement long ;
- une précarité matérielle ;
- une quête identitaire professionnelle (Gardner, 2008).

1.3. Le rôle de l'encadrant

Lee (2008) identifie cinq fonctions essentielles de l'encadrant :

- direction scientifique ;
- soutien émotionnel ;
- gestion de projet ;
- relation de partenariat ;

- développement professionnel

2. Méthodologie

2.1. Type d'étude

Étude descriptive basée sur une enquête par questionnaire.

2.2. Participants

L'échantillon est composé de 60 doctorants inscrits en formation doctorale LMD dans différentes universités algériennes (Naama, Batna 1 et 2, Oum El Bouaghi, Constantine, Blida 2, Skikda, Bouira, Sétif, Alger 2, Oran) et de 20 enseignants-chercheurs encadrant des thèses dans ces mêmes institutions. La sélection des participants repose sur un échantillonnage de convenance, les questionnaires ayant été diffusés auprès de doctorants et d'encadrants volontaires.

2.3. Outils

Le questionnaire adressé aux doctorants comprend des questions fermées et des questions ouvertes organisées autour de quatre axes : représentations du doctorat, motivations et aspirations, difficultés rencontrées, perceptions de l'encadrement et du fonctionnement des laboratoires.] Celui destiné aux encadrants porte principalement sur leurs représentations du système LMD, leur conception du « bon doctorant » et du « bon directeur de thèse », les exigences qu'ils jugent nécessaires à la progression doctorale et les contraintes institutionnelles identifiées.

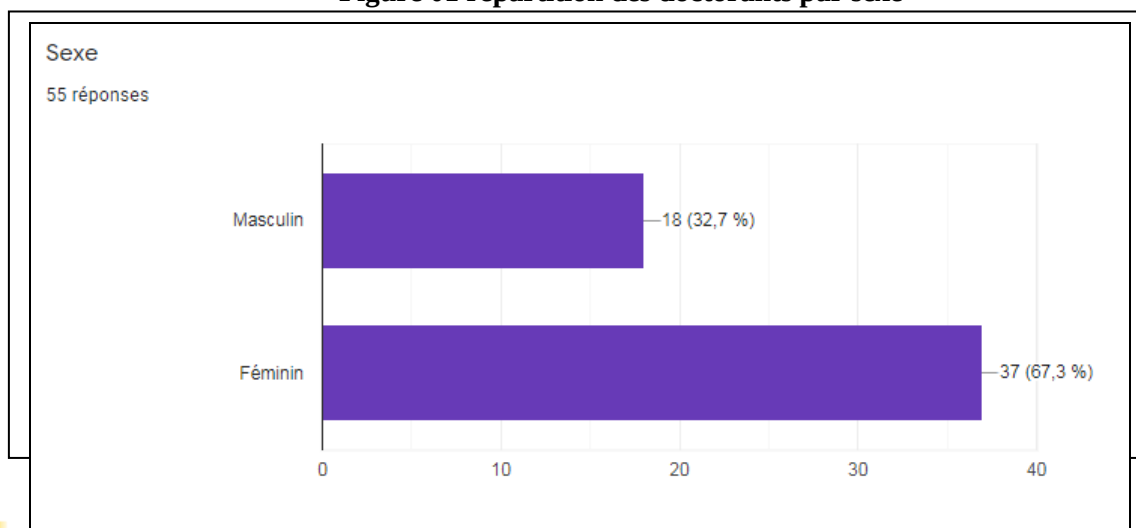
Les questions fermées ont fait l'objet d'un traitement quantitatif descriptif (fréquences, pourcentages), tandis que les réponses aux questions ouvertes ont été analysées selon la méthode de l'analyse de contenu de Bardin, en dégagant des catégories thématiques (aspects scientifiques, individuels, relationnels, institutionnels, matériels).

3. Résultats

3.1 Les Doctorants

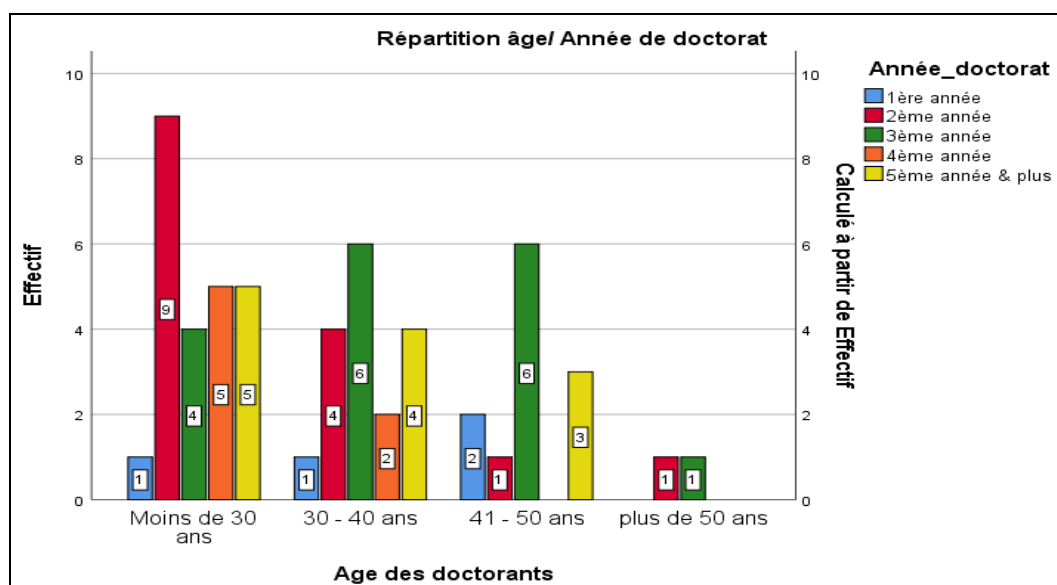
D'après les résultats recueillis, nous avons remarqué que dans le corpus traité, la gent féminine représente un pourcentage élevé vis-à-vis à leurs collègues masculins. Le nombre des participants était 55 doctorants. Aussi la plupart des doctorants sont jeunes 43,6% moins de 30 ans et 30,9% entre 30 et 40 ans. La majorité d'entre eux poursuivent leurs études en langue française 58,17% et 14,55% en psychologie.

Figure 01 répartition des doctorants par sexe



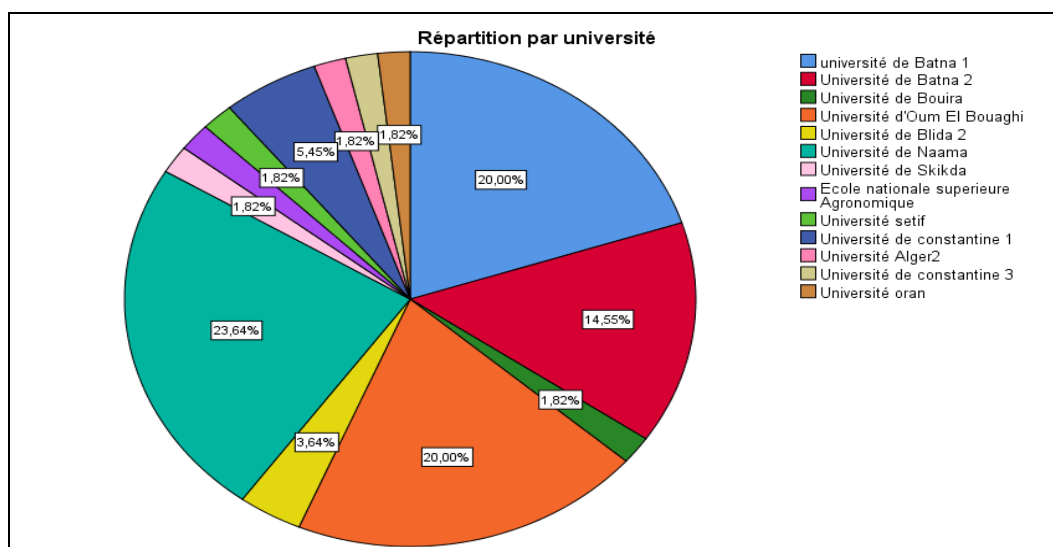
Age/ Année de doctorat : l'âge des doctorants s'étend de 22 à 55 ans. L'âge moyen 33,71 ans et l'âge médian de 30 ans, ce qui signifie que 50% des doctorants ont moins de 30 ans et 50% plus de cet âge. la plupart des enquêtés 43% appartient à la classe « moins de 30 ans ». Les doctorants qui ont répondu sont principalement en 3^{ème} inscription (29,1%) en 2^{ème} inscription (27,3%), en 5^{ème} inscription (23,6%) 12,7% en 4^{ème} inscription et 7,3% en 1^{ère} inscription.

Figure 02 Répartition âge/ Année de doctorat



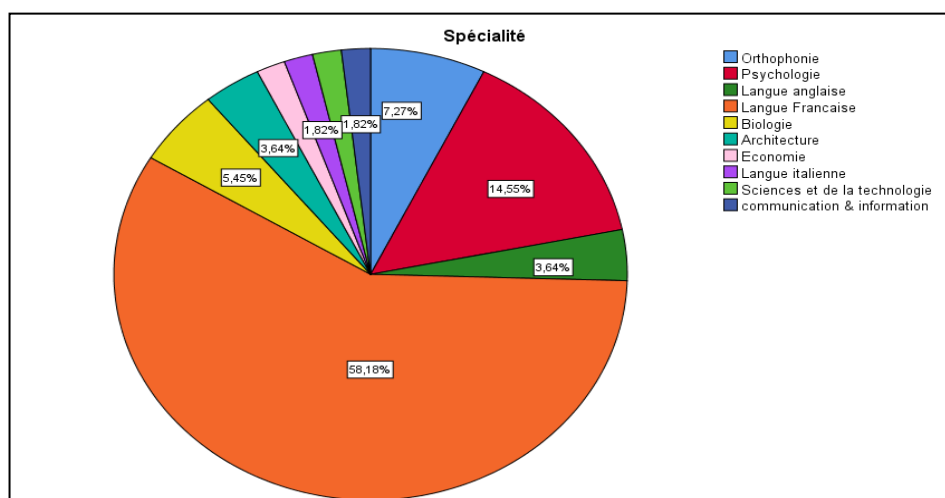
Université : 23,6% des participants sont inscrits à l'université de Naama, 20% à l'université de Batna1, 20 % à l'unité d'Oum Bouaghi et 14,5% à l'université de Batna2 et le reste des participants de l'université de Constantine 1& 3, Blida2, Skikda, Bouira, Sétif, Alger 2 et Oran.

Figure 03 Répartition des doctorants par université



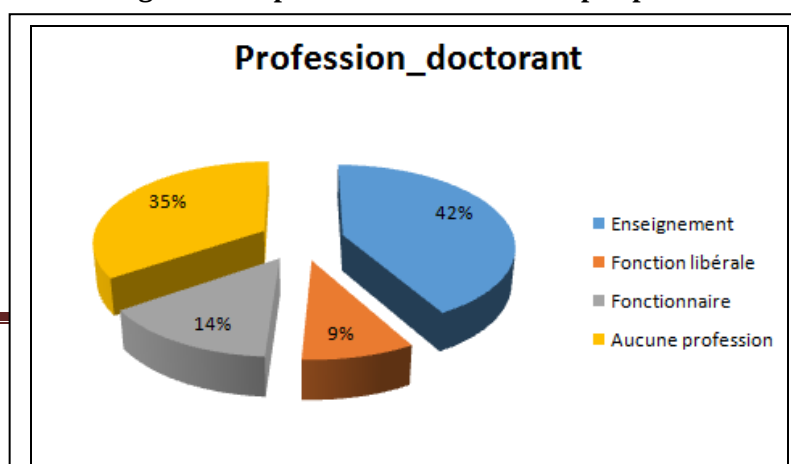
Spécialité : 58,18 % poursuivent leurs études dans la spécialité de langue française, et 14,55 % en psychologie.

Figure 04 Répartition des doctorants par spécialité



Exercer une profession : La quasi-totalité des doctorants exercent une activité professionnelle parallèlement à la thèse : 42% des enseignants, 14% des fonctionnaires chez l'état et 9% des fonctionnaires libéraux.

Figure 05 Répartition des doctorants par profession

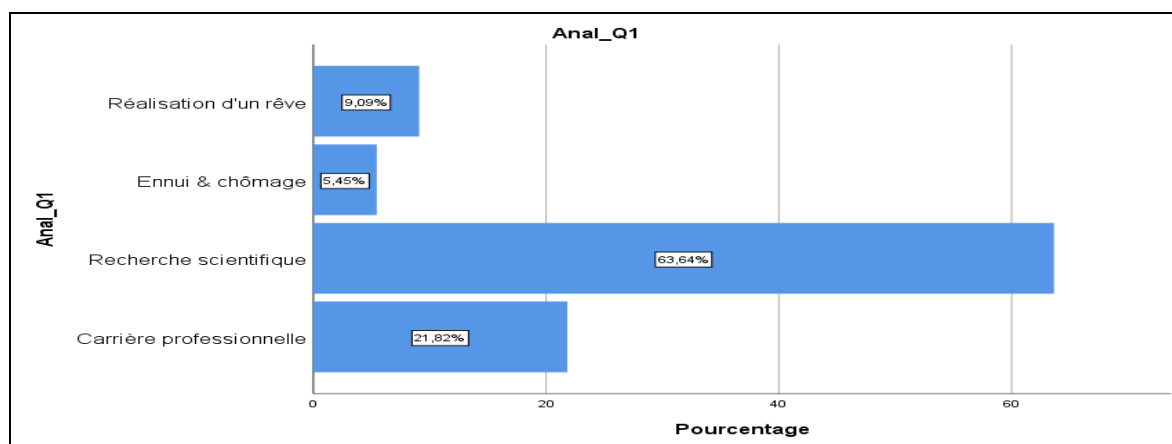


3.1.1 Analyse des résultats du questionnaire

Question 1: Qu'est-ce qui vous a motivé à entreprendre des études doctorales?

La majorité des doctorats (63,64%) ont choisi d'entreprendre des études doctorales pour acquérir un nouveau savoir et pour la recherche scientifique, et 22% des interrogés sont motivés pour avoir une meilleure carrière professionnelle.

Figure 06 Motivation pour entreprendre des études doctorales



Question 2: A partir du mot LMD donnez le plus rapidement possible les trois mots (ou expressions) qui vous viennent à l'esprit:

Après l'analyse du contenu de la question ouverte selon la méthode de Bardin, trois dimensions ont été retenues : 50% des doctorants ont un avis neutre sur le mot LMD, 35% ont un avis négatif et 15% d'entre eux ont un avis positif comme il est indiqué infra.

Tableau 01 : Analyse du mot « LMD »

Analyse de contenu – Mot LMD -		
Avis positifs 15%	Avis négatifs 35%	Avis neutres 50%
Etude individuelle- patience- recherche- Autoformation – Spécialisation- discipline- opportunité- Mobilité- dévouement- autonomie- souplesse – facile	Populisme, masse, Médiocrité, latence, Maïeutique, Disparate, Insuffisance- niveau bas- problème- catastrophe- compensation- Succès pour tous- classement- pression- parcours fractionné- remplissage- Formation accélérée- programme chargé- système rapide- instable- massacre- sabotage	Licence- Master- Doctorat Diplôme

Question 3 : A partir du mot doctorat donnez le plus rapidement possible les trois mots (ou expressions) qui vous viennent à l'esprit.

Après analyse des réponses, nous avons pu extraire deux aspects : aspect scientifique et académique avec un taux de **35,90%** et aspect individuel et psychologique avec un taux de **64,10%**.

Tableau 02 : Analyse Mot « Doctorat »

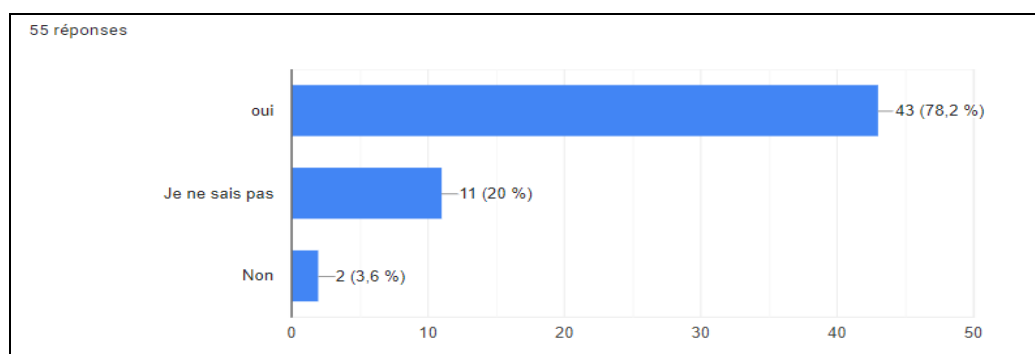
Aspects scientifiques & académiques (35,90%)	Aspects Individuels & psychologique (64,10%)
Concours, Etudes, Thèse, Recherche scientifique, Expérience, post-graduation, découverte, Article, colloque, diplôme, travail; être expert, soutenance	Stress, catastrophe, Avenir ; curiosité, patience, succès, inutile, calvaire, satisfaction, vie, dévouement, persévérance, Elite, excellence, Statut social, ponctualité, créativité, passion, souffrance, dévalorisation, déception, gestion de temps, développement d'esprit

Toutefois, l'analyse des mots associés au « doctorat » révèle un versant fortement psychologique : à côté des termes « thèse », « recherche » ou « expérience », apparaissent massivement des notions de stress, souffrance, calvaire, déception, ce qui confirme la dimension éprouvante du parcours doctoral.

Question 4 : D'après votre expérience, encourageriez-vous les gens à continuer des études supérieures (doctorales).

Parmi les participants, 78,2% encouragent les gens à continuer des études doctorales, et 11,2% n'ont aucun avis. Certains participants (3,6%) découragent les gens pour entreprendre des études doctorales.

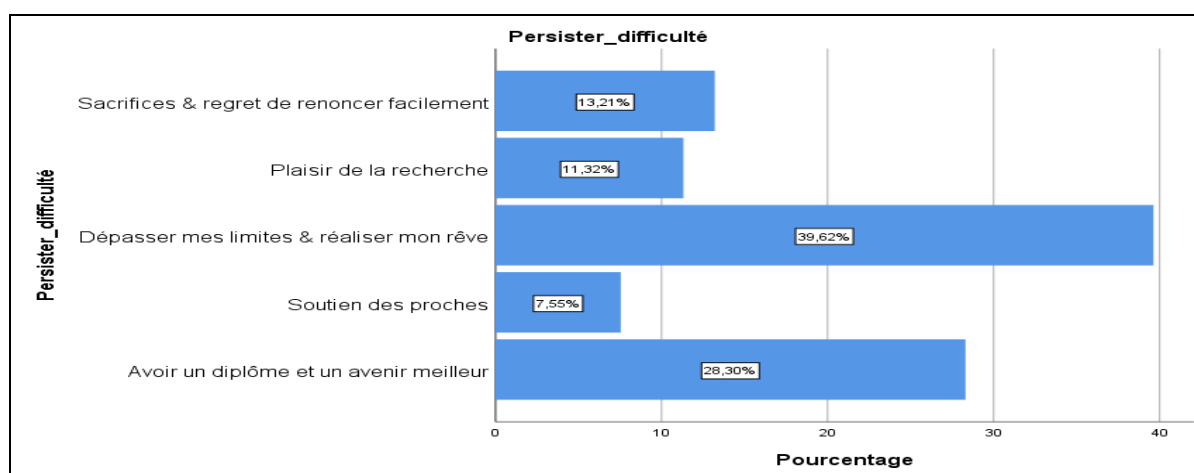
Figure 07 Encouragement de poursuivre des études doctorales



Question 5 : Qu'est ce vous incite le plus à persister lorsque vous rencontrez des difficultés ?

Les participants indiquent avoir des difficultés au cours de la thèse mais ils persistent à combattre : 39,62% pour dépasser leur limite et réaliser leur rêve, 28,30% pour avoir un diplôme et meilleur avenir, 11,32% pour le plaisir de la recherche.

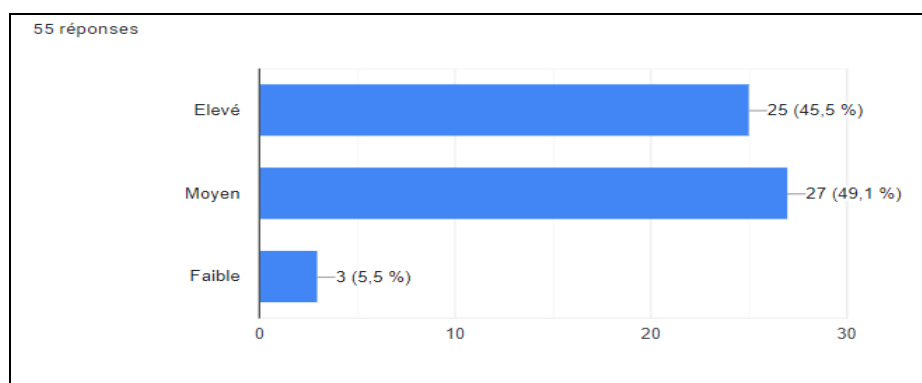
Figure 08 : les motifs pour persister malgré les difficultés



Question 6 : Quel est votre degré actuel d'intérêt ou d'enthousiasme à l'égard de votre sujet de recherche ?

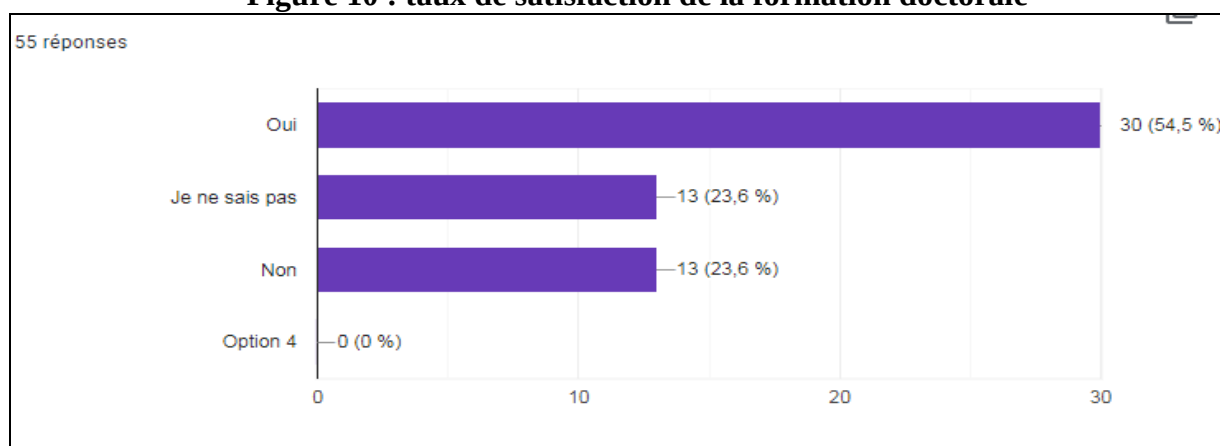
Les participants ont été divisés 49,1% indiquent que le degré d'intérêt à l'égard du sujet de recherche est moyen et 45,5% indiquent que le degré d'intérêt élevé.

Figure 09 : taux d'intérêts à l'égard du sujet de recherche



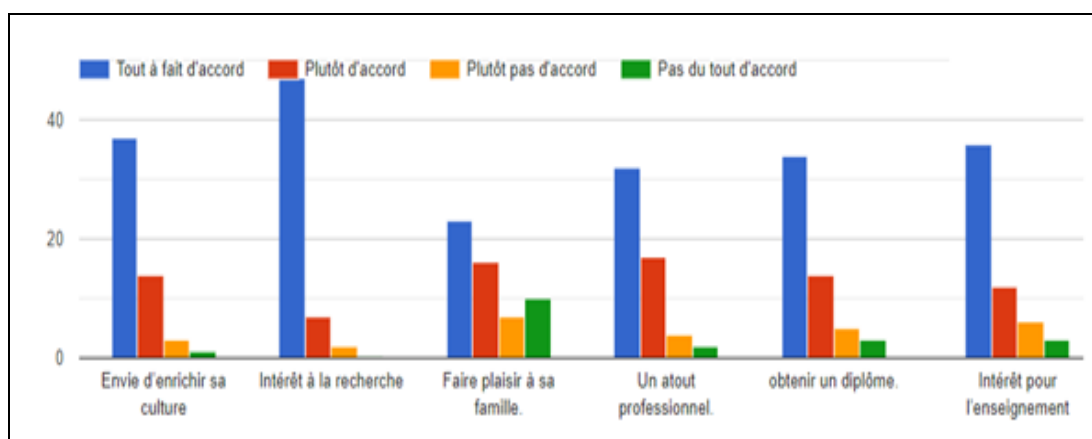
Question 7 : Est-ce que vous êtes satisfait en ce qui concerne votre formation ?

Plus de la moitié des doctorants ont déclaré qu'ils sont satisfaits de la formation doctorale (54,5%), certains participants indiquent qu'ils sont insatisfaits avec un taux de 23,6%. Relevons aussi que 23,6% ne donnent aucun avis.

Figure 10 : taux de satisfaction de la formation doctorale

Les doctorants insatisfaits de la formation doctorale indiquent le manque flagrant de suivi et l'accompagnement est insuffisant.

Question 8 : Certaines personnes peuvent résumer leur motivation pour la thèse, en ce qui suit, qu'en pensez-vous? (Pour chaque item, placez une croix à la case qui correspond le plus à votre opinion)

Figure 11 : Motivation pour la thèse

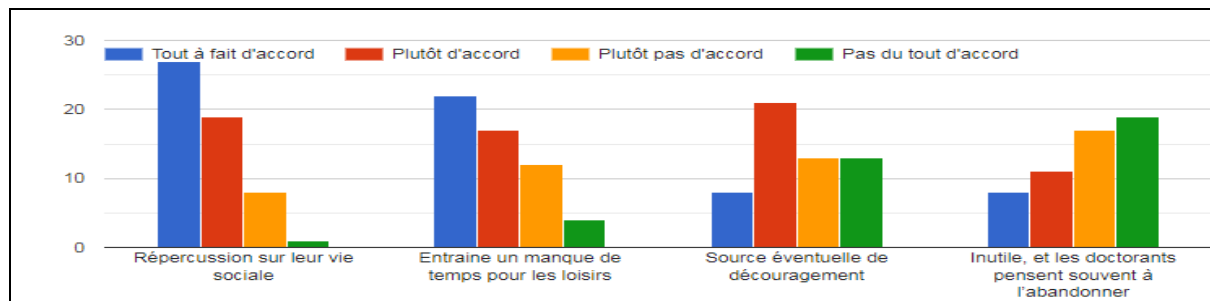
Nous pouvons voir à travers ce graphique supra que la majorité des sondés affirment que leur motivation pour la thèse était essentiellement un intérêt à la recherche, enrichir sa culture et avoir un diplôme pour être un enseignant.

Question 9 : Que pensez-vous des opinions suivantes, concernant l'impact de la thèse sur la vie personnelle des doctorants (Pour chaque item, placez une croix à la case qui correspond le plus à votre opinion)

Les doctorants enquêtés indiquent que la thèse a un impact sur leur vie personnelle. Ainsi, le fait d'être en doctorat a un impact négatif sur leur vie sociale (50,9% tout à fait d'accord, 32,7% plutôt d'accord). Aussi, une répercussion sur le temps pour les loisirs (41,8% ont choisi la réponse « tout à

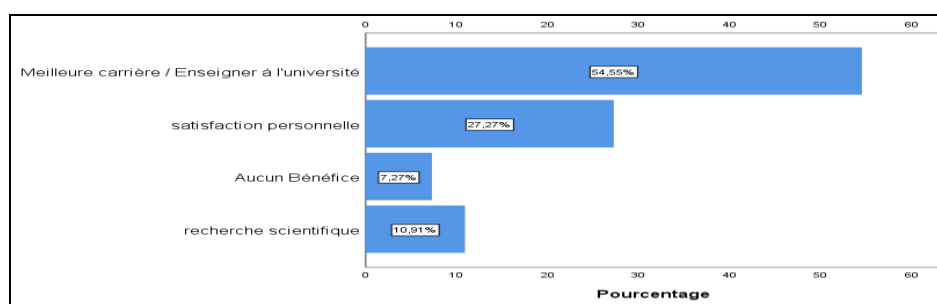
fait d'accord » et 30,9% pour la réponse « plutôt d'accord). Certains témoignent également se sentir parfois découragés (36,4% des participants) et certains pensent parfois abandonner leur thèse (16,4%).

Figure 12 Impact de la thèse sur la vie personnelle des doctorants



Question 10 : Quel serait le plus grand bénéfice de l'obtention d'un diplôme de doctorat?

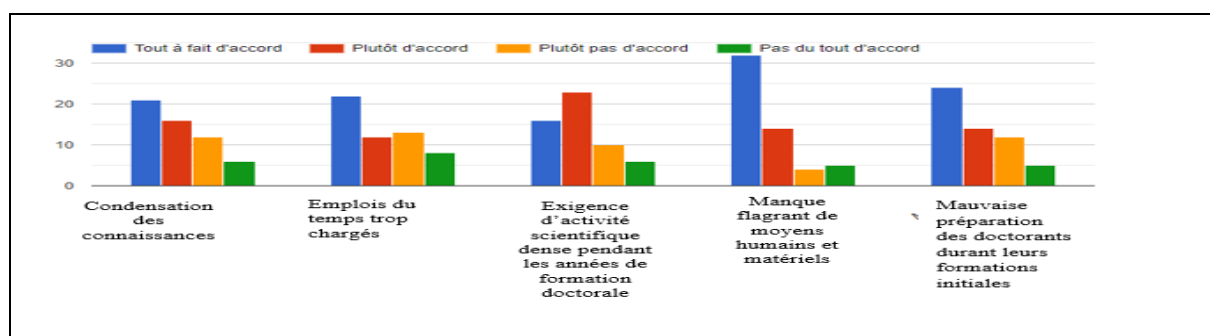
Figure 13 Bénéfice de l'obtention d'un diplôme de doctorat



A travers les réponses formulées par les doctorants, nous remarquons que pour plus de la moitié d'entre eux le bénéfice de l'obtention d'un diplôme de doctorat est d'avoir une meilleure carrière et enseigner à l'université, et 27% est pour avoir une satisfaction personnelle.

Question 11 : Que pensez-vous des opinions suivantes, concernant les contraintes et les difficultés que rencontrent les doctorants LMD ? (Pour chaque item, placez une croix à la case qui correspond le plus à votre opinion)

Figure 14 Difficultés rencontrées par les doctorants



Question 12 : Quelles sont vos propositions pour l'amélioration de la formation doctorale ?

Les doctorants estiment pour l'amélioration de la formation doctorale, il faut améliorer l'aspect pédagogique par la prolongation de la durée de la formation et organisation des ateliers et participation aux colloques et sur le plan matériel, les doctorants proposent la disponibilité des laboratoires de recherche, de la documentation et des moyens matériels.

Tableau 3 Propositions des doctorants pour l'amélioration de la formation doctorale

Aspect pédagogique 58,33%	Aspect organisationnel & matériels 25%	Aspect psychologique 16,67%
Prolongation de la durée de la formation, Organisation des ateliers et colloques, Formation plus sérieuse et suivi des doctorants, Disponibilité des encadreurs, Liberté du choix du thème, Retour au système classique,	Disponibilité de la documentation, Disponibilité des laboratoires de recherches, Disponibilité des moyens matériels,	Accompagnement du doctorant, Environnement sain,

Question 13 : A quel point est-il important pour un doctorant de comprendre la culture de recherche pour progresser dans la formation ?

La majorité des témoignages (76,4%) s'exprime pour le progrès dans la formation, le docteur doit comprendre la culture de recherche, pour réussir ses travaux et maîtriser la méthodologie (20%) et 3,6% qui ont indiqué l'existence de peu d'importance.

Question 14 : Selon vous qu'est-ce qu'un bon directeur de thèse?

L'analyse des commentaires positifs et négatifs des doctorants à l'égard de leur direction de thèse selon les trois dimensions de l'accompagnement :

- Dimension relationnelle : correspond à la relation interpersonnelle qui se construit entre le directeur de recherche et son doctorant.
- Dimension scientifique : inclut aides et conseils théoriques, méthodologiques, et rédactionnelles apportées par le directeur de recherche.
- Dimension institutionnelle : correspond à l'organisation de la direction de recherche et la planification de la recherche.

Nous avons enregistré ces commentaires comme indiqué sur le tableau infra.

Au niveau des trois dimensions, les commentaires positifs portent 54,56% sur des éléments qui ont trait à la dimension relationnelle, 30,90% à la dimension scientifique et 09,09% à la dimension institutionnelle.

Tableau 4 Le bon directeur de thèse selon les doctorants

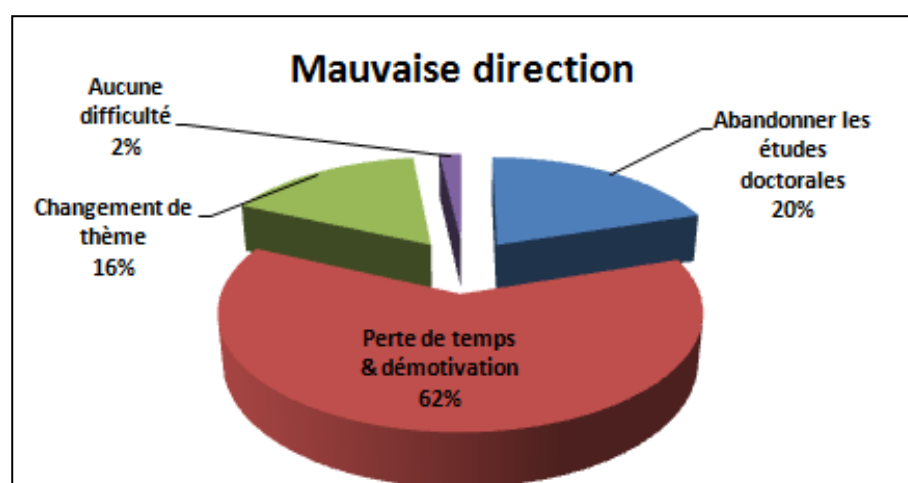
Analyse selon les trois dimensions de l'accompagnement		
Dimension relationnelle 54,56 %	Dimension scientifique 30,90%	Dimension institutionnelle 09,09 %
Disponible, écoute ses doctorants, Prend en charges leur préoccupations, présent, encourage à la recherche, motive les doctorants, compréhensif, honnête, serviable, leader, souple, sage	Suit, oriente, donne des conseils, n'impose pas sa vision, rigoureux, Exige le respect d'un échéancier, bon guide, correct,	Planification du travail, respect des modalités administratives.

La majorité des doctorants 54,56% veulent que l'accompagnement soit d'ordre relationnel, ils veulent une prise en charge émotionnelle et une présence permanente du directeur de thèse. Leurs commentaires portent sur l'aide à l'insertion professionnelle du directeur de thèse

Question 15 : Quelles seraient les difficultés que pourrait rencontrer un doctorant s'il est mal dirigé?

Parmi les 62% de doctorants déclarent lorsqu'ils sont mal dirigés, c'est une perte de temps et une démotivation pour continuer leur thèse comme indiqué infra.

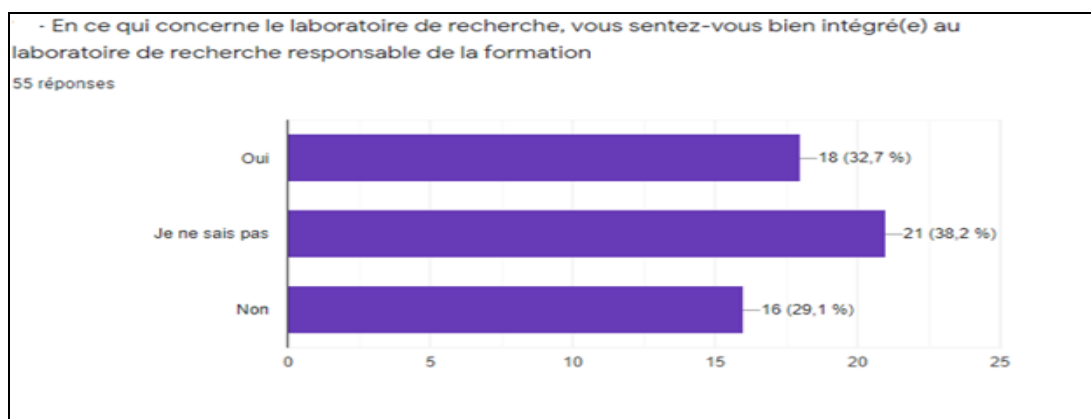
Figure 15. Difficultés rencontrées – Mauvaise direction –



Question 16 : En ce qui concerne le laboratoire de recherche, vous sentez-vous bien intégré(e) au laboratoire de recherche responsable de la formation ?

Parmi les participants, plus d'un tiers indiquent de ne pas avoir un avis sur son intégration au laboratoire (38,2%) et seulement 29,1% des participants indiquent la non intégration au laboratoire de recherche responsable de la formation. Et 32.7% indiquent avoir été bien accueillis.

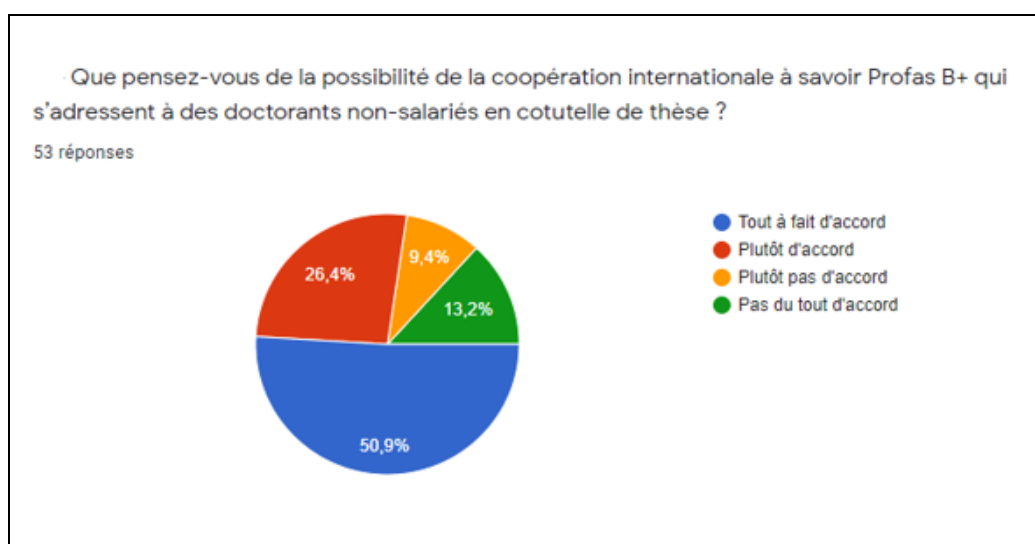
Figure 16. Intégration aux laboratoires de recherche



Question 17 : Que pensez-vous de la possibilité de la coopération internationale à savoir Profas B+ qui s'adressent à des doctorants non-salariés en cotutelle de thèse ?

La majorité des doctorants (77.3%) seraient plutôt d'accord voire tout à fait d'accord pour une coopération internationale pour les doctorants non-salariés en cotutelle de thèse.

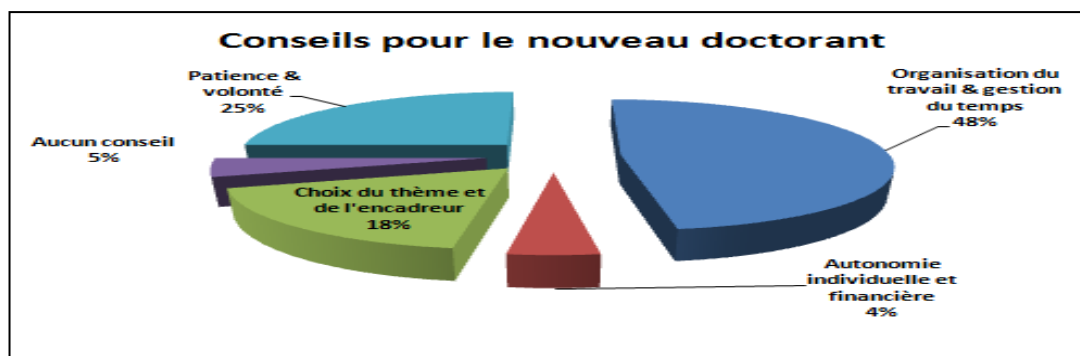
Figure 17. Coopération internationale



Question 18 : Quels conseils donneriez-vous à un doctorant récemment admis pour une formation doctorale, afin de faciliter sa réussite dans cette formation ?

Suite aux réponses du questionnaire, nous avons répartis les conseils préconisés en cinq catégories comme indiqué sur la figure suivante. L'organisation du travail et gestion du temps est clairement identifiée (48%), la seconde catégorie concerne la patience et la volonté pour franchir tout obstacle rencontré.

Figure 18. Conseils préconisés par les doctorants pour nouveau doctorant

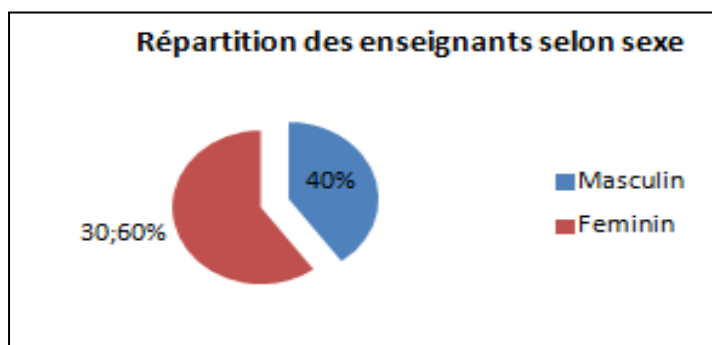


3.2 Pour les enseignants

Le nombre des participants était 50 enseignants répartis comme suit :

✚ Selon sexe

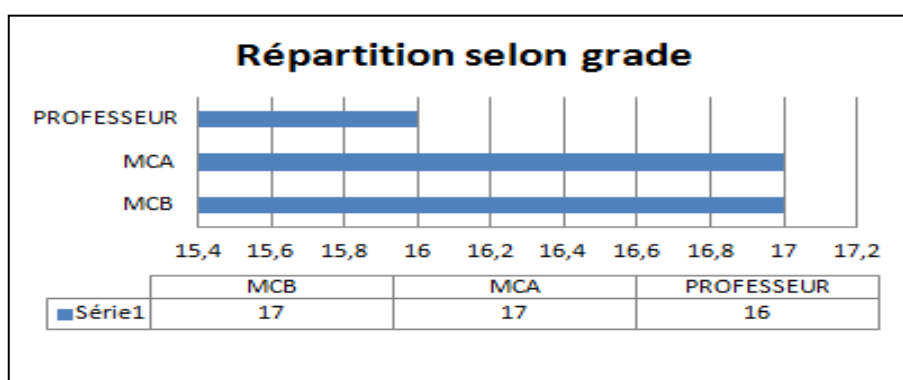
Figure 19. Répartition des enseignants par sexe



✚

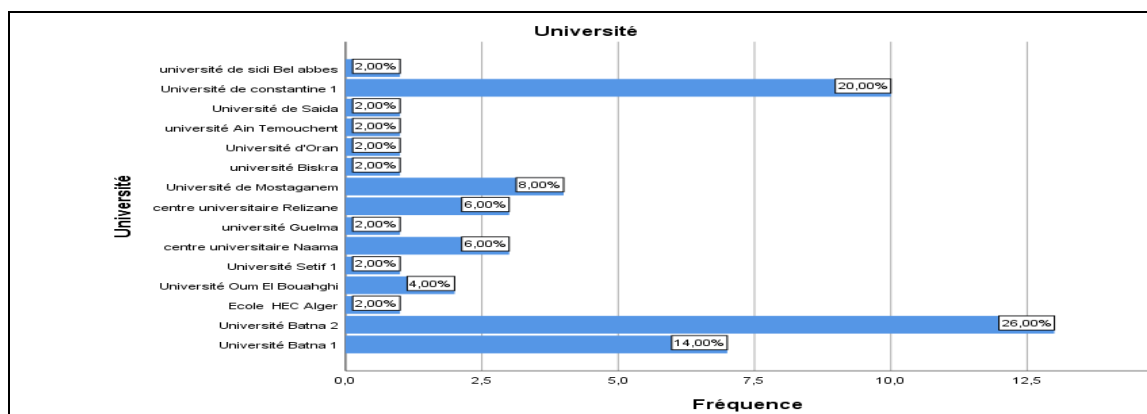
Selon grade

Figure 20. Répartition des enseignants par grade



✚ Répartition par université

Figure 21. Répartition des enseignants par université



Pour l'analyse des réponses aux questions ouvertes, on a opté pour l'analyse du contenu selon la méthode de Laurence Bardin.

Question 1 : A partir du mot LMD donnez le plus rapidement possible les trois mots (ou expressions) qui vous viennent à l'esprit.

Nous constatons que 54% des enseignants ont un avis négatif sur le système LMD, d'autant plus de 36% ayant un avis neutre.

Tableau 6 : Analyse mot « LMD » selon les enseignants

analyse de contenu		
Avis positifs 10%	Avis négatifs 54%	Avis neutre 36%
Système d'enseignement rapide, Compétences, International professionnalisation, Réforme Espoir , Formation continue, Formation doctorale, Mobilité Universalité, langue, médiation, diffusion, Nouvelle approche, Ministère, Autonomie, Liberté,	Echec, Cours trop court - Economique prime sur le scientifique, populisme, raccourci quantité dévalorisation, Formation condensée, limitée, médiocre, Absence de qualité, nombre élevé de diplômés, , incompatibilité des outils avec LMD, opportunisme, amateurisme, système d'enseignement généreux, Bricolage, difficultés,	Licence-Master-Doctorat Diplôme

Question 2 : Selon vous : Qu'est ce qu'un bon doctorant ?

A travers les réponses formulées par les enseignants, l'aspect individuel du doctorant est quasi important pour sa réussite (68%).

Tableau 07 : Le bon doctorant selon les enseignants

Aspects scientifiques (32%)	Aspects Individuels (68%)
Fait de la bonne recherche, Maitrise la méthodologie et les outils de recherche, originalité du sujet, innovant, faire des publications et participation aux colloques, mettre en œuvre une réflexion logique,	Autonome, Appliqué, persévérant, honnête, assoiffé de la recherche, respecte les délais et les orientations du directeur de thèse, consciencieux, curieux, qui doute et se questionne, avoir un esprit d'analyse et de critique, efficace, motivé, sérieux, investit dans la recherche,

Question 3 : Selon vous : Qu'est ce qu'un bon directeur de thèse ?

Au niveau des trois dimensions, les commentaires portent à 50.56% qui ont trait à la dimension scientifique, 47.77% à la dimension relationnelle et 1.19% à la dimension institutionnelle.

Tableau 07 : Le bon directeur de thèse selon les enseignants

Analyse selon les trois dimensions de l'accompagnement		
Dimension relationnelle 47,77%	Dimension scientifique 50,56%	Dimension institutionnelle 1,19%
Accompagnateur, à l'écoute, compréhensif, Motive et incite le doctorant à achever sa thèse dans les délais, encourage pour l'autonomie de son doctorant, disponible, celui qui a une conscience, assiste le doctorant pas à pas, qui rend le doctorant autonome,	Un encadrant qui suit de près le travail de son doctorant, suivi régulier et rigoureux. Orienter et superviser, Maitrise son domaine, Veille au volet méthodique, suit le travail de son doctorant, Qui respecte l'approche de son étudiant et veille au volet méthodologique et déontologique de la recherche,	Planification du travail (Séances de travail et échéancier)

Question 4 : Selon vous : Quelles seraient les exigences (règles ou modalités) qui faciliteraient la progression dans la formation pour les doctorants LMD ?

Plus de la moitié des enseignants (53%) ont confirmé les exigences qui facilitent la progression dans la formation LMD sont d'ordre pédagogique par un suivi régulier des travaux de recherche, effectuer la formation des

enseignants pour la maîtrise de l'application système LMD. De même, un grand nombre important des enseignants enquêtés (37%) déclarent que les exigences sont d'ordre institutionnel par l'amélioration continue de la formation.

Tableau 08 : Les exigences de la progression dans la formation LMD selon les enseignants

Exigences d'ordre matériel (10%)	Exigences d'ordre pédagogique (53%)	Exigences d'ordre institutionnel (37%)
L'amélioration des conditions de la recherche en mettant à la disposition des doctorants tous les moyens nécessaires. Garantir au doctorant des espaces de travail commodes (laboratoires). assurer une bonne documentation (récente)	Suivi et évaluation régulière de leurs travaux de recherche avec notamment un séminaire doctoral annuel minimum. favoriser la participation active des doctorants dans toutes les activités de recherche au sein du laboratoire. Encourager et aider le doctorant dans ses premiers pas de la recherche: publication de l'article, communication, etc.	Favoriser les efforts d'amélioration fournis pour atteindre la qualité de l'encadrement pédagogique adéquat aux objectifs définis S'assurer de l'adéquation des diplômes et leurs nombres au marché du travail. Amélioration continue de la formation dans le cadre de la politique assurance qualité par: - Le suivi régulier des doctorants. - L'application rigoureuse du tutorat dès la phase de graduation. - L'évaluation continue des performances des doctorants en matière de recherche. Le contrôle en matière de résultats L'engagement de l'administration

Question 5 :Selon vous, quelles seraient les différences, au niveau de la formation doctorale, entre le système classique et LMD ?

La question de la différence entre le système classique et LMD reste délicate à aborder, nous essayons de voir cette différence selon les enseignants sur plusieurs paramètres comme indiqué infra.

Tableau 09 : Différence entre le système classique et le système LMD selon les enseignants

	Système LMD	Système classique
Nature	Généreux & médiocre	Plus adapté à la société/ plus fiable
Durée	Courte (3 ans)	plus long, durée non déterminée
Réflexion	Pas de réflexion	

Encadrement & orientation	Plus de suivi	Abandonné à lui même
Publication & participation aux colloques	Exigence de publication & publication (pour avoir des points)	exigence
Admission	Concours même avec une note très faible	Magister
Règles	Clares & non appliquées	
Sujets des thèses	Banales/ bâclés/	Plus
Formation	Plus d'effort contraignant / condensé / rigoureux/ cadré	Rigoureux/ meilleure acquisition scientifique/ meilleure maîtrise des approches théoriques et méthodologiques
Matériels & financement	Manque d'équipements scientifiques/ financement non satisfait.	
Nombre d'étudiants	Important	Peu d'étudiants

Selon les enseignants, deux points fondamentaux en LMD: Gain de temps mais une perte de la qualité de la recherche.

Question 6 : Quelles sont les contraintes liées à la formation LMD en Algérie ?

Parmi les contraintes évoquées par les enseignants sont :

- Une mauvaise compréhension du système LMD.
- Le système LMD est très mal adapté en Algérie par rapport au nombre d'étudiants, ce qui implique une non maîtrise du système et une dominance de la quantité de diplômés LMD au détriment de la qualité.
- Les laboratoires de recherches font défaut et sur plusieurs plans.
- Manque d'encadrement de qualité et les doctorants très mal préparés au cycle doctorat LMD.
- Manque de moyens pédagogiques et didactiques pour la promotion de la recherche dans le cycle doctorat LMD.
- Durée d'études trop courte pour des étudiants dépourvus de l'esprit de recherche et de toutes les dispositions pour mener à bien une thèse de doctorat.
- Absence ou manque d'équipements scientifiques nécessaires aux doctorants.

- Non intégration des partenaires économiques dans la recherche scientifique.
- Financement de la formation doctorale non satisfaisant. CFD non impliqué dans le bon déroulement de la formation (orientation, présence des enseignants).

Question 7 : Que pensez-vous de la possibilité de la coopération internationale à savoir Profas B+ qui s'adressent à des doctorants non-salariés en cotutelle de thèse ?

La quasi majorité des enseignants (75%) ont indiqué que la coopération internationale est bénéfique et c'est une bonne initiative et indispensable pour développer la mobilité des doctorants à l'international. En gros, c'est à ce moment-là, lors d'une formation à l'étranger, qu'ils comprennent véritablement le rôle d'un doctorant au sein d'un laboratoire.

Question 8 : Quelles recommandations générales donneriez-vous à un doctorant récemment admis pour une formation doctorale, afin de faciliter sa réussite dans cette formation ?

Les enseignants, dans leur majorité (71.05%) recommandent au nouveau doctorant de travailler sur soi et d'être persévérant, autonome et de valoriser sa propre compétence, alors que 28.95% d'entre eux privilégient l'aspect scientifique et académique.

Tableau 10 : Les recommandations préconisées par les enseignants au nouveau doctorant

Aspects scientifiques & académiques (28,95%)	Aspects Individuels & psychologique (71,05%)
Rigueur scientifique, Maîtrise les outils de recherche, Etablir un calendrier, s'inscrire dans les programmes de recherche, choisir un sujet faisable, participer aux colloques, publication, analyse et interprétation des données.	Persévérant, studieux, autodidacte, autonome, être organisé, confiance en soi, se prendre en charge, surmonter les obstacles, patient, lucide, curieux, engagement affectif, avoir le sens du respect, éviter la facilité, être différent, acharné, curieux, innovant,

4. Discussion

Les résultats de cette enquête mettent en évidence une configuration paradoxale du doctorat LMD en Algérie, caractérisée à la fois par un fort investissement symbolique et affectif des doctorants et par un ensemble de contraintes structurelles et organisationnelles vécues comme déstabilisantes. Ils

confirment ainsi l'idée, déjà présente chez Delamont et al. (2000) et Gardner (2008), que le doctorat constitue moins une simple « étape » de formation qu'une véritable épreuve identitaire et professionnelle, et prolongent ces analyses dans un contexte LMD encore peu documenté.

Du côté des doctorants, la motivation principale déclarée pour entreprendre une thèse est l'intérêt pour la recherche et l'enseignement supérieur, bien avant la seule amélioration de carrière. Ce résultat rejoint les travaux qui insistent sur le rôle de l'engagement scientifique et de la quête de sens dans la persévérance doctorale.(Sverdlik, 2018). Toutefois, l'analyse des associations libres au mot « doctorat » fait apparaître un lexique fortement marqué par le stress, la souffrance, le calvaire et la déception, ce qui témoigne d'un malaise subjectif important.

Cette tension entre engagement scientifique et mal-être personnel est largement documentée dans la littérature récente sur le bien-être des doctorants. Les revues de Sverdlik et al. (2018) et de travaux plus récents montrent que les doctorants rapportent fréquemment des niveaux élevés de stress, d'anxiété et d'isolement, liés à la pression de publication, à la précarité matérielle et à l'incertitude professionnelle (McCray, 2025). Nos résultats s'inscrivent dans cette tendance tout en mettant en lumière des facteurs spécifiques au contexte algérien, notamment la combinaison d'un emploi souvent à temps plein avec la préparation de la thèse et la faible disponibilité des ressources matérielles.

Les doctorants interrogés attribuent une place centrale à la relation avec le directeur de thèse, qu'ils décrivent avant tout en termes de disponibilité, d'écoute, de soutien émotionnel et d'aide à l'insertion professionnelle. Cette importance accordée à la dimension relationnelle rejoint les travaux de Lee (2008) sur les fonctions multiples de la supervision (direction scientifique, soutien émotionnel, gestion de projet, partenariat, développement professionnel) ainsi que les études récentes montrant que la qualité de la relation doctorant-superviseur est l'un des principaux prédicteurs du bien-être et de la réussite des doctorants.(Guo, 2025)

Les encadrants, pour leur part, définissent le « bon doctorant » principalement par des qualités individuelles – autonomie, persévérance, rigueur – et le « bon directeur de thèse » par une combinaison de compétences scientifiques et relationnelles, tout en accordant peu de place à la dimension institutionnelle de

l'encadrement. Cette asymétrie d'attentes n'est pas propre au contexte algérien : plusieurs études mettent en évidence un décalage entre l'accent que les doctorants placent sur le besoin d'accompagnement et celui que les superviseurs mettent sur la responsabilité individuelle et l'autonomie. Dans notre enquête, ce décalage peut contribuer à expliquer le sentiment de manque de suivi et d'abandon rapporté par une partie des doctorants, en particulier lorsque le directeur adopte une posture de « superviseur distant » ou peu disponible.

Pour les contraintes du système LMD, les jugements portés par les encadrants sur le système LMD sont ambivalents : ils reconnaissent une plus grande structuration de la formation, une clarification des règles et une exigence accrue en matière de production scientifique, mais soulignent simultanément un déficit majeur de moyens, une forte massification des effectifs et une dégradation de la qualité des recherches. Ces observations font écho aux bilans critiques de la mise en œuvre du LMD dans l'enseignement supérieur algérien, qui insistent sur l'écart entre les objectifs de standardisation internationale et les ressources réellement disponibles (infrastructures, financement, encadrement).

Dans de nombreux pays, les réformes de type LMD ont été justifiées par la volonté de rendre les parcours plus lisibles, plus courts et plus compatibles avec les standards internationaux. Toutefois, comme le montrent nos données, la réduction de la durée du doctorat, combinée à l'absence de conditions matérielles adéquates et à un accompagnement parfois insuffisant, peut être perçue par les encadrants comme un « gain de temps » administratif mais une perte de profondeur scientifique. Cette configuration contraste avec certains contextes où les doctorants bénéficient d'un statut salarié et de dispositifs institutionnels plus robustes de soutien (bourses, formations transversales, services de santé mentale), ce qui atténue en partie les effets des contraintes liées à la réforme.

Quant à l'intégration aux laboratoires et socialisation scientifique, l'enquête montre également une intégration inégale des doctorants aux laboratoires : un tiers d'entre eux ne se prononcent pas sur leur appartenance au laboratoire, tandis qu'une proportion non négligeable déclare ne pas s'y sentir intégrée. Or plusieurs travaux soulignent que l'appartenance à une communauté de recherche structurée – groupes de travail, séminaires, projets collectifs – constitue un facteur clé de socialisation académique, de développement de l'identité de chercheur et de bien-être.

Dans notre étude, les doctorants réclament précisément plus de séminaires doctoraux, d'ateliers méthodologiques et de participation aux colloques, ainsi que de meilleures conditions matérielles (espaces de travail, documentation, laboratoires). Ces demandes rejoignent les recommandations formulées par les recherches internationales sur la promotion du bien-être doctoral, qui préconisent la création d'espaces d'échanges entre pairs, la mise en place de formations transversales et le renforcement des dispositifs d'accompagnement méthodologique et professionnel. Le déficit d'intégration observé dans le contexte algérien semble donc moins lié à un manque d'intérêt des doctorants qu'à des contraintes institutionnelles et organisationnelles persistantes.

A la lumière de ces résultats et des travaux antérieurs, plusieurs pistes d'amélioration se dégagent. Premièrement, le renforcement de l'encadrement ne peut se limiter à la seule relation bilatérale doctorant-directeur : il suppose un travail collectif au niveau des laboratoires et des structures doctorales (comités de suivi, séminaires réguliers, formations des encadrants au LMD et à la supervision). Deuxièmement, l'amélioration des conditions matérielles (espaces de travail, accès à la documentation, financement de la participation à des colloques) apparaît comme un levier essentiel pour réduire le décalage entre l'idéal scientifique du doctorat et la réalité quotidienne des doctorants.

Troisièmement, la coopération internationale en cotutelle, fortement souhaitée par les doctorants et jugée bénéfique par les encadrants, peut constituer un vecteur important de professionnalisation et d'ouverture, à condition qu'elle s'accompagne d'un véritable transfert de pratiques en matière d'encadrement, de gestion des temps de thèse et de soutien institutionnel. Enfin, le cas algérien illustre de manière exemplaire les tensions qui traversent aujourd'hui la formation doctorale dans de nombreux pays : tension entre massification et exigence de qualité, entre standardisation internationale et contraintes locales, entre autonomie attendue du doctorant et nécessité d'un accompagnement structuré.

Dans cette perspective, nos résultats invitent à considérer le doctorat LMD non seulement comme un dispositif de formation individuelle, mais comme un enjeu collectif impliquant l'ensemble des acteurs de l'université et des politiques publiques de l'enseignement supérieur.

5. Conclusion

Cette étude montre, en premier lieu, que la réussite des parcours doctoraux dépend fortement de la mise en place d'un encadrement réellement structuré et continu, garantissant un suivi cohérent tout au long du projet de recherche. Elle met également l'accent sur la nécessité d'améliorer l'accès aux ressources documentaires (ouvrages, articles, bases de données, archives scientifiques), afin de permettre aux doctorants de disposer des outils indispensables pour approfondir leurs travaux et consolider leurs démarches.

Par ailleurs, l'étude insiste sur l'importance de renforcer l'accompagnement méthodologique : cela implique un soutien plus systématique dans la formulation du sujet, la construction de la problématique, la clarification des objectifs, le choix des méthodes et des approches, ainsi que l'amélioration des compétences en matière de rédaction et de valorisation scientifique.

Enfin, la recherche appelle à repenser la place du doctorat dans le système socio-économique algérien. L'objectif est de mieux articuler la formation doctorale avec les besoins de développement du pays, en assurant une meilleure reconnaissance des compétences produites par la recherche et en réduisant ainsi l'écart entre les aspirations des doctorants et les conditions réelles offertes par l'environnement professionnel et institutionnel.

6.- Références

- Bardin Laurance. 2007, L'analyse de contenu. PARIS .PUF
- Bourdieu, P. (1984). Homo academicus. Paris : Minuit.
- Delamont, S., Atkinson, P., & Parry, O. (2000). The Doctoral Experience. Falmer Press.
- Gardner, S. (2008). "Fitting the mold of graduate school". *Innovative Higher Education*, 33(2), 125–138.
- Guo, Y. (2025). Examining how supervisor–student relationship types influence depression in doctoral students: the role of mediating mechanisms. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2025(1), 6254499. Doi: 10.1155/cad/6254499
- Jodelet, D. (1997). Les représentations sociales. Paris : PUF.
- Lee, A. (2008). "How are doctoral students supervised ?" *Concepts of doctoral research supervision Studies in Higher Education*, 33(3), 267–281.
- McCray, J., & Joseph-Rankin, J. (2025). "Doctoral students' well-being in Norwegian universities". *International Journal of Doctoral Studies*.
- Musselin, C. (2010). *The Market for Academics*. Routledge.
- Sverdlik, A., Hall, N. C., McAlpine, L., & Hubbard, K. (2018). "Doctoral students' well-being: a literature review". **International Journal of Doctoral Studies*, 13*, 361-388. doi: 10.1080/17482631.2018.1508171