



HAL
open science

Dépendance, vulnérabilité, et harcèlement à l'université. L'encadrement doctoral au prisme du care.

Ludovic Joxe

► **To cite this version:**

Ludovic Joxe. Dépendance, vulnérabilité, et harcèlement à l'université. L'encadrement doctoral au prisme du care.. 2024. hal-04564996

HAL Id: hal-04564996

<https://hal.science/hal-04564996>

Preprint submitted on 5 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dépendance, vulnérabilité, et harcèlement à l'université

L'encadrement du doctorat au prisme du care

Parution dans la « Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes »
Volume 37, n°1, 2025.

Ludovic Joxe

Chercheur associé au Centre Population & Développement (Université Paris Cité - IRD), France.

Résumé

Si des facteurs aussi bien institutionnels qu'individuels peuvent expliquer l'abandon d'une thèse, plusieurs travaux mettent en avant l'existence de rapports conflictuels entre doctorant et superviseur, voire de harcèlement physique et psychologique de la part de l'encadrant. À travers une monographie localisée en France, cet article propose d'étudier une situation dysfonctionnelle d'encadrement doctoral par le prisme du *care*. Une telle approche révèle d'abord les multiples facteurs de dépendance auxquels est soumis un doctorant, puis le pouvoir du superviseur qui peut participer à faire disparaître cette dépendance par un travail de *care* ou, au contraire, la renforcer, voire en abuser par un manque d'attention, appelé « *discare* », et, enfin, l'importance ambivalente des relais académiques et amicaux, appelés « *care* de substitution ». En filigrane, cette monographie indique la reproduction sociale à laquelle participe l'institution doctorale française, en sélectionnant, parmi les doctorants souffrant de *discare*, ceux qui s'avèrent les plus favorisés, et en laissant de côté, les plus vulnérables.

Introduction

Que ce soit aux Etats-Unis, au Canada, en Australie, en Finlande, en Estonie, ou ailleurs encore, de nombreuses études font état de difficultés pour les doctorants à achever leur thèse (Elgar, 2003 ; Redon, 2008 ; Sankara, 2015 ; Skopek *et al.*, 2022 ; Stubb *et al.*, 2011 ; Torcka, 2020 ; Vassil et Solvak, 2012). Afin d'expliquer ces difficultés, certaines recherches s'intéressent aux facteurs de réussite : ergonomie des locaux, matériel adapté, encadrement personnalisé, ou socialisation au milieu de la recherche par les études antérieures (Bain *et al.*, 2011 ; Jiranek, 2010). D'autres publications portent, à l'inverse, sur les causes d'abandon : manque de financement, problèmes familiaux ou décalage culturel par exemple (Combes, 2022 ; Devos *et al.*, 2017 ; Larcombe *et al.*, 2022 ; Moguérou *et al.*, 2003 ; Nicourd, 2015 ; Rigler *et al.*, 2017).

Si des facteurs aussi bien institutionnels qu'individuels peuvent ainsi expliquer l'attrition des jeunes chercheurs, plusieurs travaux mettent également en avant l'existence de rapports conflictuels entre doctorant et directeur de thèse¹ (Bégin et Gérard, 2013 ; Hyatt et Williams, 2011 ; Moxham *et al.*, 2013), voire de harcèlement physique et psychologique de la part de l'encadrant (Cohen et Baruch, 2022 ; Fettache, 2024 ; Gewin, 2021 ; Lee, 1998 ; Morris, 2011). Malgré la mise en place théorique de garde-fous (lois contre le harcèlement au travail, signatures de chartes, formations des directeurs à l'encadrement, programmes de mentoring pour les étudiants, outils de *reporting* et de soutien, comités de suivi, etc.), leur application pratique reste limitée (Gewin, 2021, p. 301 ; Holley et Caldwell, 2012 ; Morris, 2011, p. 553). Pour approfondir les situations dysfonctionnelles d'encadrement doctoral, cet article propose d'entrer dans le quotidien des interactions entre un doctorant et son directeur de thèse par le prisme du *care*.

Ce concept, qui a d'abord émergé dans des travaux féministes (Gilligan, 1982 ; Tronto, 1987), a souvent été associé à la famille (Gautier, 2020), à la santé (Molinier, 2010 ; Pachoud, 2010), au handicap (Winance, 2018) ou à la vieillesse (Paperman, 2010 ; Rouamba, 2015). Dans la lignée de Helena Hirata et Pascale Molinier, nous conserverons ici une vision élargie du *care* selon laquelle il « n'est pas seulement [...] une activité curative hautement spécialisée, mais un ensemble d'activités matérielles, techniques et relationnelles, consistant à “apporter une réponse concrète aux besoins des autres” » (Hirata et Molinier, 2012, p. 10). Nécessitant une « relation de dépendance » préalable (Paperman, 2020, p. 328), le *care* est, en d'autres termes, « un rapport de service, de soutien et d'assistance impliquant un sens de la responsabilité vis-à-vis de la vie et du bien-être d'autrui » (Hirata et Molinier, 2012, p. 10).

Dans cette perspective, le concept de *care* est mobilisé dans les travaux sur l'éducation, que ce soit celle des enfants (Duprat-Kushtanina, 2013 ; Phillips et Lowenstein, 2011) ou celle des adolescents (Dupeyron, 2015 ; Marazzato, 2014). Dans les travaux portant sur celle des adultes où l'apprenant est supposé autonome ou « self-directing » (Knowles, 1980, p. 45), le terme de *care* est certes parfois envisagé comme une bienveillance entre apprenants (André, 2013) ou une attention portée à certains groupes vulnérables (Feeley, 2014), mais pas comme une éthique humaniste en tant que telle de l'enseignant.

Pourtant, les spécialistes notent que l'andragogie, au même titre que la pédagogie, met l'adulte dans un rapport de dépendance, et peut générer une « situation humiliante d'infériorité » (Wautier et

¹ Le masculin utilisé ici ne présuppose pas du genre du directeur, mais est utilisé de façon générique par facilité d'écriture et de lecture.

Vileyn, 2004, p. 169), voire d'« oppression » (Tisdell, 1993 ; Strunk *et al.*, 2017). Le doctorat, c'est-à-dire le point final du système éducatif universitaire, semble ainsi bien relever d'une situation théorique de *care* entre deux adultes. Par exemple, en France, terrain de cette contribution, « le doctorant est placé sous la responsabilité d'un directeur de thèse » (Ministère français de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2016, Article 16), dont il a besoin d'un point de vue administratif, technique, scientifique et parfois moral. D'autre part, selon les différentes chartes du doctorat mises en place par les écoles doctorales en France, le directeur de thèse doit « [offrir] un suivi personnel et adapté, [s'engager] à des rencontres régulières avec le ou la doctorant-e sous sa responsabilité, [...] soutenir le ou la doctorant-e pour la diffusion de ses travaux de recherche » (Université Paris Sciences et Lettres, 2018), « bâtir une relation constructive et positive avec [le ou la doctorant-e], [...] l'encourager dans ses travaux, [...] développer ses compétences », « [l']aider à préparer son devenir professionnel » (Université Paris Saclay, 2020), autant d'attentions que l'on retrouve dans les travaux dits de *care*.

Dans quelle mesure une situation théorique de *care*, ici entre le directeur de thèse et le doctorant, induit-elle nécessairement un travail effectif de *care* ? Sur quelles ressources peut s'appuyer le bénéficiaire, ici le doctorant, quand le soutien apporté par le *care giver*, ici le directeur, ne lui permet pas de s'extraire de sa dépendance ? Comment l'institution, ici l'université, peut-elle alors s'ingérer comme tiers et s'assurer de la présence de *care* ? Dans quelle mesure le travail de *care* est-il finalement exigible d'un individu ?

Peut-être parce que les cas d'abus ne sont pas si fréquents, mais sans doute aussi parce que les personnes prêtes à témoigner ne sont pas nombreuses, nous nous sommes limités, comme d'autres enquêtes qualitatives avant nous (Gewin, 2021 ; Lee, 1998), à un cas individuel. Nous nous appuyons ici sur une monographie faisant intervenir une doctorante en sociologie en France, prénommée Martine, et une directrice de thèse, nommée Pasamela Nata². Le nom des acteurs, l'intitulé du laboratoire, les dates, les lieux et les thématiques de recherche ont été anonymisés pour protéger les protagonistes de cet épisode mais la chronologie des faits, les citations, et les statuts des uns et des autres ont été respectés. Si certaines caractéristiques sociales des individus réellement concernés ont, elles aussi, été remplacées par d'autres pour faciliter l'anonymat, leur substitution a été choisie de façon à respecter la situation sociale en train de se jouer. Notre contribution repose en particulier sur un entretien avec Martine, des échanges d'emails entre Martine et Pasamela Nata et le partage du journal de bord de Martine (dans lequel elle consignait les événements quelle jugeait frappants, journal qu'elle avait elle-même initié pour, disait-elle, « garder une trace », et peut-être un jour faire de son aventure une force). En faisant cela, nous nous inscrivons dans une sociologie compréhensive et même clinique, selon laquelle « se mettre à l'écoute du vécu des acteurs [est essentiel] pour analyser et comprendre la société » (Gaulejac *et al.*, 2007, p. 320) et selon laquelle « il revient au sociologue de mieux comprendre l'ensemble des processus sociopsychiques qui constituent [un] assujettissement et les différentes façons dont le sujet réagit pour tenter d'advenir » (Gaulejac *et al.*, 2007, p. 321).

Suivant un déroulé chronologique, cette étude s'attache d'abord à révéler les facteurs de dépendance auxquels est soumis un doctorant, ici Martine, puis à décrire dans le cas de Pasamela Nata les attitudes qui, dans son encadrement, s'éloignent d'un travail qualifiable de *care*, et enfin à mettre en évidence à quelles conditions un *care* de substitution, par d'autres acteurs, peut se mettre

² Avant la publication du présent article, l'histoire de Martine a déjà inspiré un écrit fictionnel (disponible sur : <https://doctopus.hypotheses.org/donnees-et-documentation/les-mysteres-du-caille-andin-ou-quand-le-narcissisme-sinvente-a-luniversite>), dans lequel le lecteur trouvera plusieurs des éléments rapportés ici.

en place.

1. De multiples facteurs de dépendance du doctorant

Née en 1982 dans la patrie du Reblochon, à Thônes, en Haute-Savoie, Martine raconte avoir suivi des études de chimie à Lyon. Partie ensuite plusieurs années à Buenos Aires en Argentine en tant qu'ingénieure chez Danone dans l'industrie fromagère, elle considère finir par maîtriser l'aspect technique de son métier. Martine s'interroge alors sur l'impact social de son activité, souhaite mieux comprendre la place qu'occupe le fromage dans la société argentine, et finalement le rôle qu'elle-même joue indirectement par son investissement chez Danone à une échelle globale et politique. Face à ses interrogations, Martine rédige un projet de recherche sur la thématique du « caillé andin », un produit laitier argentin autochtone, et, sans autre connaissance du milieu universitaire, démarché plusieurs chercheurs en France, son pays d'origine : aussi bien des philosophes, des sociologues que des économistes ou des politistes. Un premier universitaire, le sociologue Esoes Queso, ouvert aux profils atypiques, accepte de diriger sa thèse. Plusieurs fragilités participant à sa dépendance, dont toutes ne sont pas spécifiques au cas de Martine, peuvent être relevées.

1.1. Une méconnaissance du secteur de la recherche

De père apiculteur, et de mère enseignante, sans frère ni sœur, Martine ne dispose pas dans son entourage familial d'un modèle ayant réalisé une thèse. En termes bourdieusiens, les capitaux social, culturel et économique de Martine sont ceux d'une classe moyenne de province qui, certes, lui ont permis d'avoir de bons résultats scolaires, d'être à l'aise « en société », mais qui ne sont pas ceux de l'« élite parisienne » et qui ne l'ont pas socialisée au travail intellectuel. Si l'on en croit l'enquête 2016 de l'Observatoire de la vie étudiante français (Belghith *et al.*, 2017), Martine fait partie des 20,2 % d'étudiants du supérieur dont les parents sont issus de professions intermédiaires (alors que 32,4 % ont des parents cadres ou dans des professions intellectuelles supérieures), mais elle fait en même temps partie des 75 % d'étudiants inscrits en doctorat qui ne sont pas issus des classes populaires (Vourc'h, 2010, p. 1). Fait plus rare, Martine n'a pas de parcours préalable spécifique en sociologie et n'a donc été socialisée ni au milieu de la recherche ni à la discipline.

1.2. Un projet qui engage l'accomplissement de soi

Par ailleurs, le projet de thèse de Martine ne s'inscrit pas dans la poursuite d'un cursus universitaire, mais constitue une reprise d'études, comme c'est le cas pour 54 % des doctorants en France (Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2021, p. 89)³ et s'apparente davantage à une « reconversion professionnelle volontaire » (Négroni, 2007), entre une « quête pour soi » et une « quête intellectuelle » (Skakni, 2018). À ce titre, le doctorat de Martine relève d'un « processus long et impliquant » nécessitant un « engagement total » (Nicourd, 2015). En d'autres termes, en se lançant dans une thèse, Martine fait partie de ces personnes « perçues comme “indépendantes”, qui continuent de dépendre de certaines [autres] pour [...] l'élaboration [...] de projets de vie reposant sur des capacités complexes » (Garrau et Goff, 2010, p. 13- 14), pour la réalisation « [d'] activités créatrices de sens, [...] qui relèvent [...] de besoins psychologiques en termes d'accomplissement de soi » (Molinier, 2020) et qui, à ce titre, nécessitent

³ Les statistiques du rapport ne permettent pas de ventiler par discipline, mais étant donné la moyenne d'âge plus élevée des doctorants en sciences humaines et sociales (SHS), on peut faire l'hypothèse que la part des reprises d'études en SHS est supérieure à 54 %.

du *care*. Martine met ainsi une partie de sa vie, à savoir le succès de sa reconversion, dans les mains de son directeur.

1.3. Une réussite soumise au jugement d'une seule personne

L'ouverture d'esprit d'Esoes Queso est à double tranchant. Elle autorise certes Martine à commencer une thèse sur le sujet qui l'intéresse, mais elle génère en même temps un microcosme de doctorants aux profils variés dont aucun n'est issu du milieu académique, un entre-soi stimulant mais détaché des réalités universitaires quotidiennes : pas de rencontre avec d'autres membres du laboratoire, pas de participation à des colloques ni de rédaction d'articles, pourtant nécessaires à la socialisation académique. Si les doctorants d'Esoes Queso peuvent se soutenir mutuellement et se conseiller des textes qui participent à leur apprentissage, ils n'acquièrent que marginalement les codes et les clés de fonctionnement de la discipline. Entourée dans sa vie privée par des amis chimistes non sensibilisés aux sciences humaines et sociales (SHS), par une famille éloignée des enjeux académiques, Martine ne peut pas compter sur eux pour acquérir le « vernis » sociologique et passe ses journées, principalement seule, à la bibliothèque afin de s'approprier la littérature spécifique à sa thématique. Pendant un an et demi, Esoes Queso est encourageant : « je pense que tu es vraiment sur la bonne voie », ou encore, « bravo pour ta progression qui est formidable ». Mais, en dépit des efforts de Martine, son directeur change d'opinion en fin de deuxième année et lui écrit :

Je pense que tu as fait des progrès énormes mais j'ai un doute [...] sur le fait d'arriver à faire une thèse de sociologie avec ce travail. [...] Je ne vois pas comment te donner le niveau théorique [...]. Cela veut dire que l'on arrête la thèse. [...]. Très amical souvenir.

Cet épisode peut certes être considéré comme une illustration des lacunes théoriques de Martine et un plaidoyer pour une plus grande sélection à l'entrée du doctorat, mais il montre aussi, et c'est le point qui nous intéresse ici, comment le sort de Martine est dépendant du seul bon-vouloir de son directeur⁴. Alors qu'au lycée ou aux premières années de l'université, la poursuite des études dépend d'un collège d'enseignants, et d'une multiplicité de notes dont la moyenne est supposée « objectiver » la situation, la poursuite de la thèse d'un doctorant, que celle-ci soit financée ou non, dépend désormais du jugement, teinté d'affinités personnelles, du seul directeur de thèse.

1.4. Une absence de financement

L'ouverture d'esprit d'Esoes Queso a autorisé Martine à entrer en thèse, mais l'année était trop avancée pour candidater à un contrat doctoral universitaire. Martine a bien essayé d'obtenir d'autres types de bourses, mais ce fut sans succès. Cette situation est celle de la majorité des doctorants en SHS en France puisque 57 %⁵ d'entre eux (Rosenwald, 2021, p. 152) n'auraient pas de financement adéquat.

L'absence de financement entraîne cependant plusieurs conséquences qui fragilisent les doctorants concernés et Martine en particulier. D'abord, cette absence réduit généralement le temps que les

⁴ L'introduction en France depuis quelques années d'un comité de suivi de thèse dès la fin de la première année modère sans doute le poids majeur de l'opinion du directeur, mais ne l'annihile pas pour autant. Il reste difficile d'aller contre l'avis du directeur.

⁵ Les chiffres ne sont pas toujours les mêmes selon les sources, et dépendent de ce qui est entendu derrière l'expression « financement », mais les différentes références citées ici vont dans la même direction.

doctorants peuvent consacrer à leur thèse car ils doivent gagner leur vie par ailleurs. Martine, qui subvient à ses besoins grâce à des économies et des missions courtes de conseil auprès de Danone, reste privilégiée et dispose de presque autant de temps pour s'investir dans ses recherches qu'un doctorant financé. L'absence de financement a aussi un impact sur la légitimité du doctorant vis-à-vis de l'institution, du directeur de thèse lui-même et de ses collègues. Alors que certains doctorants jouissent d'une reconnaissance par le fait même qu'ils ont obtenu un financement doctoral (contrat doctoral, bourse CIFRE ou autre forme de bourse), que des séjours à l'étranger et des vacances d'enseignement sont réservés aux doctorants dits « contractuels », Martine doit fournir des efforts supplémentaires pour se fondre dans le milieu universitaire et gagner en légitimité, en s'impliquant par exemple dans l'organisation de colloques. Enfin, sauf cas exceptionnel, les contrats doctoraux universitaires ne sont pas interrompus par les directeurs de thèse. À l'inverse, le directeur d'un doctorant sans financement est d'autant plus libre de s'en séparer, qu'aucun contrat, si ce n'est moral, ne lie les deux parties (situation de Martine).

1.5. Une redevabilité vis-à-vis de l'encadrant

Fragilisée par la décision d'Esoes Queso, Martine se met en quête d'un nouveau directeur. Après quelques recherches, elle découvre l'existence du laboratoire interdisciplinaire COOL (Centre Orienté vers l'Observation du Lait). Elle contacte plusieurs chercheurs du laboratoire, dont deux l'orientent vers l'une des spécialistes de la sociologie du lait, en particulier du lait de vigogne : Pasamela Nata. Celle-ci est, qui plus est, membre du conseil d'administration de Danone, vient d'obtenir son habilitation à diriger des recherches et n'a pas encore de doctorant. Mise en confiance par ces signaux favorables, Martine écrit à Pasamela Nata et lui envoie une centaine de pages rédigées issues de ses années avec Esoes Queso. Trois heures plus tard, Martine reçoit une réponse favorable de Pasamela Nata qui accepte de reprendre la direction de thèse. Pasamela Nata ajoute un long email argumenté ouvrant des pistes de réflexion et se montre réactive en faisant parvenir avec diligence les fichiers administratifs dûment remplis et signés. Que l'une ou l'autre l'ait souhaité, Martine devenait de fait redevable de Pasamela Nata d'avoir pu continuer sa thèse.

Quelques semaines plus tard, Martine rencontre physiquement Pasamela Nata et apprend que cette dernière encadre d'autres doctorants. Trois autres commencent une thèse cette année-là, et une quatrième vient, comme Martine, de changer de directeur. La majorité se situe dans la moyenne d'âge des doctorants en SHS en France qui serait, selon Ronan Vourc'h, de 34 ans (Vourc'h, 2010, p. 1). Tous, comme Pasamela Nata, sont issus d'Amérique Latine, effectuent une thèse en reconversion après une vie professionnelle déjà diversifiée et se sont lancés sans financement spécifique. Ils partagent donc les mêmes dépendances ainsi qu'une redevabilité vis-à-vis de leur directrice qui les a, soit autorisés à continuer une thèse en passe d'être arrêtée pour les uns, soit permis d'entamer une thèse en France, opportunité rare et prestigieuse pour les autres. Cette dépendance par la redevabilité n'est pas systématique chez les doctorants étudiants en France qui ont parfois choisi leur directeur entre plusieurs, mais elle l'est en tout cas parmi ceux de Pasamela Nata.

1.6. Une proximité affective

Enfin, les doctorants de Pasamela Nata, dont Martine, partagent une proximité affective avec leur directrice : soit par la connaissance de Danone dans le cas de Martine, soit par leurs attaches culturelles et géographiques communes dans le cas des autres doctorants. Cette proximité affective est renforcée par le tutoiement que Pasamela Nata suggère. Pratique courante dans le milieu de la recherche, elle demeure pourtant ambiguë et n'efface pas toujours les dépendances décrites précédemment. Certes, elle semble indiquer une relation égalitaire, elle légitime le doctorant en tant

que membre de la communauté de chercheurs, elle signale une proximité protectrice et rassurante, mais elle favorise en même temps le « management à l'affect [qui] ouvre la voie à des processus [...] tels que le chantage, la manipulation, la perversité, le cynisme, la stigmatisation, le harcèlement » (Jeantet, 2021, p. 96). De la même façon que dans la relation attendue de *care* soignant-soigné, « le glissement du vouvoiement au tutoiement peut avoir des effets délétères » (Berger, 2019 ; Kuhnel, 2017, p. 122). Alex Alber note ainsi à propos du tutoiement des chefs qu'« il existe aujourd'hui un tutoiement hybride qui ne s'inscrit pas tout à fait dans une "sémantique de la solidarité" ni n'abdique toute prétention à l'exercice du pouvoir » (Alber, 2019).

D'ailleurs la redevabilité évoquée précédemment peut conduire à un rapport qualifiable de clientéliste, un rapport qui, comme le suggèrent Hélène Combes et Gabriel Vommaro, « inclut une dimension instrumentale [où les deux acteurs jouissent "de pouvoir inégal"] , mais aussi une dimension affective » (Combes et Vommaro, 2015, p. 11). Il ne s'agit pas de dire que tous les rapports entre un directeur de thèse et ses doctorants relèvent d'un tel type de relation, qu'il soit conscientisé ou non, mais qu'il existe à tout le moins des circonstances qui favorisent une telle possibilité, et que dans ces circonstances, la dépendance affective des doctorants à leur directeur est renforcée.

Finalement, dans cette première partie, de multiples facteurs de dépendance de Martine vis-à-vis de sa directrice, communs à de nombreux doctorants, ont été dégagés : l'accomplissement de soi, la socialisation au milieu de la recherche, la validation scientifique, le financement, la redevabilité et la proximité affective. Et pour certains doctorants, d'autres facteurs peuvent parfois s'ajouter : la dimension matérielle (octroi d'un ordinateur, prêt d'un logement), l'admiration scientifique, des projets communs de publication, une relation amoureuse, etc.

2. Du *discare* de la part du directeur de thèse

La dépendance peut prendre la forme d'une « relation nécessaire et potentiellement positive », une « dépendance de l'enfant » (Garrau et Goff, 2010, p. 13), une dépendance de l'apprentissage et de la construction, qui autorise, en l'occurrence, un doctorant à s'élever au niveau de docteur. Elle peut aussi se transformer en « produit d'une relation contraignante », en « dépendance de l'esclave » (Garrau et Goff, 2010, p. 14), qui entrave le processus d'apprentissage. Dans une situation de dépendance, deux comportements opposés idéaux-typiques de la part du *care giver* peuvent ainsi être observés : d'un côté un comportement effectif de *care*, responsable, attentionné, bienveillant, et d'un autre un comportement dysfonctionnel, qualifié ici de *discare*, ne remplissant pas son rôle d'aide, de soutien, d'assistance, un comportement parfois négligeant, voire avilissant ou malveillant, faisant de la dépendance une vulnérabilité. Sans nier l'existence d'attitudes de *care* de la part de Pasamela Nata, d'autres comportements semblent relever davantage du *discare*.

2.1. Un suivi scientifique et administratif distendu

Malgré les liens qui semblent rapprocher Martine et Pasamela Nata, de premières difficultés apparaissent. Alors que leurs bureaux sont dans le même couloir et qu'elles se croisent plusieurs fois par semaine, Martine attend deux mois le premier rendez-vous formel avec sa directrice. Martine patiente trois mois supplémentaires pour discuter de l'orientation à donner à sa thèse, de son cadre théorique et des lectures potentielles. Martine attend un an une série de trois autres réunions, seule à seule, avec sa directrice. Les emails de Martine restent souvent lettre morte. Et si les réunions de laboratoire sont régulières, s'il existe des espaces communs, et si Martine frappe de

temps en temps directement au bureau de sa directrice, soit celle-ci est absente, soit elle ne répond pas aux questions et met un terme rapide aux conversations. À l'époque, Martine n'envisage pas de se plaindre de la situation. Sans connaissance préalable du milieu de la recherche, fragilisée par le changement récent de directeur, Martine considère que c'est à elle de dépasser ces difficultés apparentes.

2.2. Des formes de culpabilisation

Deux visions de la situation s'opposent : celle de Martine en demande de rencontres, de suivi, de réactions, de soutien théorique, et celle de Pasamela Nata, qui vante la nécessité d'« autonomie » de ses doctorants. Cette autonomie serait, selon elle, gage de leur développement et de leur indépendance scientifique. Or d'une part, Martine ne souhaite pas d'autonomie (mais un suivi rapproché pour se socialiser à la discipline), et, d'autre part, l'autonomie (comme la dépendance) a un double visage : celui, choisi, de l'émancipation, et celui, contraint, de l'abandon. La découverte scientifique ne nécessite pas seulement créativité et originalité, mais aussi une inscription dans les traces de ses prédécesseurs, inscription que Martine attendait de sa directrice.

Sur des sujets purement administratifs, Pasamela Nata lui répond : « calme-toi », « pas d'angoisse », « déstresse ». Si ces conseils peuvent sembler bienveillants, ils transforment aussi la dépendance de Martine en culpabilisation du fait d'être en demande. Au début de sa quatrième année, Pasamela Nata, dont l'aval est nécessaire à la réinscription de Martine, ne répond pas aux emails de sa doctorante. Malgré plusieurs relances, Martine, qui se trouve alors en Argentine, doit s'excuser auprès de l'administration pour le retard qu'elle aura. Une semaine après la date limite officielle, Martine relance de nouveau sa directrice. Pasamela Nata répond alors à Martine : « C'est toi qui es absente et c'est ton inscription. Mon rôle est de signer les documents et je vais le faire cet après-midi. Et après ? Tu ne dois pas confondre la bonne volonté qui est la mienne avec une subordination ». Nécessitant l'aval de sa directrice, qui plus est à des milliers de kilomètres de la France, Martine rédige un email d'excuses à sa directrice, illustrant de nombreuses situations rapportées par Tiphaine Rivière dans « Carnets de thèse » (Rivière, 2015). Martine est prisonnière de sa vulnérabilité : plus elle relance sa directrice, plus elle a le sentiment d'être coupable.

2.3. Une dépendance transformée en assujettissement

Ayant déjà changé de directeur de thèse et investi plusieurs années dans l'aventure doctorale, Martine glisse progressivement dans un jeu relationnel duquel elle devient, là encore, prisonnière. Plus elle avance dans sa thèse, plus l'abandon est inenvisageable, et plus elle se voit contrainte de se plier aux exigences de sa directrice. Lorsque Pasamela Nata organise des séminaires, celle-ci demande à ses doctorants, dont Martine, de s'occuper de la logistique : faire les courses, préparer le buffet, ranger la salle par exemple. Si ces activités sont classiques dans le monde de la recherche, Pasamela Nata les délègue et se focalise sur la partie relationnelle avec les autres chercheurs, à laquelle elle n'associe pas ses doctorants. De façon régulière, lorsque Pasamela Nata et Martine se croisent au laboratoire, la directrice demande à sa doctorante de lui payer un verre de lait chaud à « la machine à lait », le joyau du COOL. Si cela peut arriver à chacun d'oublier son porte-monnaie, la systématisation de ce schéma renforce le sentiment d'infériorité de Martine. Lorsque Pasamela Nata doit partager à ses doctorants des informations administratives, elle demande à l'un d'entre eux, et parfois à Martine, d'écrire un email à tous pour communiquer ces informations, ajoutant encore à la sensation de Martine d'être une « petite main ». Un jour, Pasamela Nata vient chercher spécifiquement Martine dans l'espace des doctorants, au milieu de ses camarades, pour lui demander de démêler les câbles de son ordinateur. Martine vient aider sa directrice et s'agenouille quelques minutes à ses pieds, sous son bureau, sans que celle-ci ne se lève ou l'aide. Un autre jour,

Pasamela Nata demande à Martine d'imprimer sur une imprimante située devant son bureau le premier chapitre de thèse que Martine lui a envoyé, à plusieurs reprises, depuis six mois. Là encore, Martine s'exécute. Dans toutes ces situations, la relation qui unit Martine à sa directrice et l'espoir de la voir s'intéresser à son travail rendent inconcevable pour Martine la possibilité de refuser ces différentes demandes, qui prises isolément sont insignifiantes, mais qui accumulées et répétées, indiquent, de la part de Pasamela Nata, a minima une posture distincte du *care* attendu par les chartes du doctorat, voire un harcèlement.

2.4. Une remise en cause scientifique régulière

Martine se sent aussi scientifiquement mise sur la sellette par Pasamela Nata qui l'interroge sur la pertinence de sa participation à des écoles d'été, au concours « Ma thèse en 180 secondes », ou à des séminaires de recherche. En s'entendant dire qu'« [elle ne prendrait] pas les bonnes décisions », Martine a le sentiment de voir ses compétences à devenir chercheuse mises en doute.

Pourtant, un matin, Martine reçoit un email de sa directrice qui commence par « ma très chère Martine » et se termine par « amitiés sincères », indiquant la proximité qui les unirait. Pasamela Nata lui propose de participer à un séminaire du COOL qu'elle-même organise, intitulé « La vigogne dans tous ses états » et qui réunit les collègues du laboratoire. Martine y voit la possibilité d'un retour sur son travail et accepte. Cependant, le jour venu, sans saluer Martine, Pasamela Nata prend la parole avant l'intervention de sa doctorante et annonce que, face au « stress » dont cette dernière ferait preuve, Pasamela Nata n'a pas pu corriger la dernière version de la présentation de Martine. Bien que la directrice de thèse n'ait en fait pas répondu aux emails de sa doctorante lors de la préparation de la présentation, Pasamela Nata critique Martine devant ses collègues, se désolidarise de son travail et, indirectement, la déstabilise. Il est impossible pour Martine de réagir face aux collègues du COOL sans écorner à la fois l'image de sa directrice et la sienne.

Ces différentes anecdotes, dont la liste n'est pas exhaustive, relèvent toutes d'une forme de *discare*, c'est-à-dire de manquement au *care* attendu par un directeur de thèse pour que le doctorant s'émancipe, voire, pour certaines, d'un usage détourné de la dépendance de Martine, suffisant pour mettre à mal la poursuite de la thèse.

3. Un *care* de substitution par les pairs et les tiers

Lorsque le *care giver* d'origine ne permet pas à l'individu dépendant de s'élever et de sortir de son état, voire au contraire l'y maintient ou l'y enfonce, un ou plusieurs tiers peuvent jouer le rôle de *care giver* de substitution. La substitution peut s'effectuer temporairement à l'insu du *care giver* d'origine, ici Pasamela Nata, mais lorsque la substitution s'officialise, des rapports de force entre le *care giver* d'origine et le ou les *care givers* de substitution, peuvent émerger. Cette partie vise à revenir sur les ressources que Martine mobilise au fil de son doctorat pour dépasser les difficultés auxquelles elle fait face.

3.1. Une socialisation à la recherche par les événements scientifiques et l'enseignement

Malgré le fait de ne pas disposer de financement doctoral, Martine bénéficie, ce qui n'est pas le cas dans tous les laboratoires, de bourses ponctuelles du COOL pour participer à des congrès et d'un « espace doctorants » facilitant l'échange intellectuel. Martine est également suffisamment indépendante économiquement pour avoir le temps de s'investir dans la mise en place de colloques, d'assister à des séminaires de recherche et de suivre des cours en ligne. Ces activités lui permettent

de faire la connaissance d'autres chercheurs, de se créer un réseau de sympathie, d'asseoir une légitimité, de comprendre les débats et controverses théoriques de sa discipline, et d'échapper à l'isolement dont se plaignent de nombreux doctorants⁶ (Chao *et al.*, 2015 ; de Saint-Martin, 2013 ; Lhéréte, 2011). Si Martine doit essuyer plusieurs refus avant d'obtenir des vacances d'enseignement, son capital culturel, ses études et ses expériences professionnelles antérieures, lui permettent d'y parvenir. Ces vacances l'autorisent à découvrir les rouages universitaires et à s'appropriier une partie de la culture sociologique légitime. Bien qu'elle ne bénéficie pas de relectures de sa directrice, Martine communique dans plusieurs colloques ses premiers résultats. Sa socialisation au monde de la recherche et à ses normes, dont plusieurs auteurs ont montré l'importance pour la réussite de la carrière scientifique (Bret, 2015 ; Gardner, 2007 ; Weidman et Stein, 2003), prend forme.

3.2. Une relecture de sa thèse par d'autres chercheurs

Pour obtenir des commentaires critiques et avancer dans la rédaction de sa thèse, Martine sollicite son réseau d'amis doctorants, réseau qu'elle s'est progressivement constitué. Peu sont cependant au fait d'un sujet aussi pointu que le « caillé andin », et aucun n'a le temps de rentrer dans les détails de la recherche de Martine, ou de discuter avec elle de son plan, de son angle théorique et de la rédaction elle-même. Difficile enfin pour ces camarades de s'ingérer dans une direction de thèse sans prendre le risque de bouleverser sa structure et d'être perçu d'un mauvais œil par Pasamela Nata. Certains d'entre eux relisent néanmoins plusieurs chapitres, une chercheuse en poste accepte de relire une partie, une autre la conclusion générale, et une post-doctorante la quasi-intégralité de la thèse, ce qui confère à Martine un soutien scientifique et moral. Martine peut également compter sur l'appui de Kamel Hidé, la référence sur la sociologie des animaux à bosse, grand connaisseur de Danone, qui devient l'équivalent d'un directeur de substitution. Grâce à son capital social préalable (dont les étudiants étrangers ne peuvent généralement pas bénéficier dans la même mesure) mais aussi à celui acquis au fil de son investissement dans la vie du COOL (dont les doctorants non financés ayant un emploi par ailleurs ont plus de mal à se targuer), Martine trouve finalement des soutiens suffisants pour parvenir à terminer la rédaction de sa thèse.

3.3. Un Comité de Suivi Individuel (CSI) ambivalent

En 2016, le Comité de Suivi Individuel (CSI) est devenu obligatoire en France (Ministère français de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2016, Article 13). Constitué d'un minimum de deux chercheurs, ce comité doit valider les réinscriptions potentielles à partir de la troisième année, enrichir le doctorant de regards scientifiques et, en même temps, « prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement » entre le directeur et son doctorant.

Plusieurs mois avant la date limite de réunion du premier CSI, Martine contacte Pasamela Nata pour discuter de sa composition. Celle-ci ne répond d'abord pas mais contrainte par des délais administratifs dépassés finit par suggérer comme membre du comité l'un de ses meilleurs amis, issu d'un autre laboratoire, Tom Dumorvan, et une collègue du COOL qu'elle apprécie, Liv Arreau, spécialistes respectivement de la sociologie du « sirop caucasien » et du « milk-shake himalayen ». Martine propose d'y ajouter Kamel Hidé que Pasamela Nata connaît également, requête que cette dernière accepte.

⁶ Selon le rapport 2010 de l'Observatoire de la Vie Etudiante français cité plus haut, 89 % des doctorants travailleraient souvent dans leur logement et seulement 15 % viendraient régulièrement dans leur établissement d'étude.

Le jour du premier CSI venu (avant que Martine ne termine effectivement la rédaction de sa thèse), Pasamela Nata avance un point de vue sur le « caillé andin » en contradiction avec ce que Martine défend dans son travail. Prise entre la nécessité de faire comprendre aux membres du CSI qu'elle reçoit peu de soutien de la part de sa directrice, et en même temps le besoin de conserver de bons termes avec sa directrice pour se réinscrire, Martine essaie de compléter les dires de Pasamela Nata. De la même façon, une phase du CSI doit permettre à ses membres de discuter seul à seul avec le ou la doctorante, mais peut-être ignorants de la règle, intimidés, ou ne voulant pas refroidir l'atmosphère, ni les membres du CSI ni Martine ne la réclament. L'amitié qui unit les membres du CSI à la directrice de thèse, relativement commune dans les spécialités scientifiques, préserve sans doute Martine de commentaires trop négatifs sur son travail (Godechot et Mariot, 2004, p. 256), mais elle protège aussi Pasamela Nata de critiques au sujet de son encadrement.

Alors que Martine a cette fois-ci déjà entièrement rédigé sa thèse, un deuxième CSI avec les mêmes membres se tient un an plus tard. Face à plusieurs incohérences entre les affirmations de Pasamela Nata et le contenu de la thèse, l'un des membres du CSI ose cette fois-ci poser frontalement la question : « est-ce que tu as lu la thèse ? » Pasamela Nata répond que, « bien sûr, [elle en a] lu les passages les plus importants ». Aux portes de la soutenance, Martine se voit encore moins capable de dédire sa directrice devant les membres du CSI.

Contrairement à la première réunion du CSI, Martine a l'opportunité de parler seule avec Tom Dumorvan, Liv Arreau et Kamel Hidé. Malgré le fait qu'elle s'était promis de confier ses difficultés, elle ne fait qu'effleurer le sujet. D'une part, partager ses déboires pratiques et psychologiques ne lui est pas facile. D'autre part, rassérénée par les membres du CSI qui affirment que sa thèse pourrait être soutenue dans un délai de trois mois, Martine considère qu'il n'est plus nécessaire de s'épancher. En effet, dans ce deuxième CSI, ce sont non seulement des années de thèse, une passion pour un sujet d'investigation, mais aussi une carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche qui se jouent. Se mettre à dos son directeur peut signifier une mauvaise ambiance le jour de la soutenance, un rapport de thèse décevant, une impossibilité de voir son travail publié ou auréolé d'un prix, et finalement un renoncement à ses ambitions. Malgré les difficultés rencontrées par Martine dans son encadrement, le soutien par des tiers, via le CSI, est resté limité.

3.4. Des pairs pris entre deux feux

Au départ, Martine ne parle pas de ses difficultés aux autres doctorants de Pasamela Nata. Ceux-ci ont une relation avec cette dernière dans laquelle Martine, par pudeur, ne veut pas interférer. Martine partage néanmoins ses déboires aux doctorants du COOL encadrés par d'autres superviseurs. Appréciée par ses camarades (ce qui n'est pas toujours le cas des doctorants), Martine trouve à ce moment-là un réconfort important auprès de ces doctorants. Leur représentant, Ed Noux, est au courant des difficultés de Martine, mais celle-ci ne veut pas l'impliquer davantage. Ce dernier risquerait de se mettre les autres chercheurs du laboratoire à dos, ce qui pourrait nuire à l'avancée de sa propre thèse.

Martine a déjà évoqué sa situation à plusieurs chercheurs en poste mais ceux-ci se contentent de demander de façon évasive à Pasamela Nata comment progresse la thèse de sa doctorante, sous peine de mettre Martine en difficulté si son témoignage était révélé à sa directrice. La relation de pair à pair entre chercheurs et le besoin de conserver une cordialité, voire une amitié entre individus qui se connaissent parfois depuis vingt ans pourraient faciliter le dialogue mais les liens forts qui unissent les différents chercheurs et les responsabilités que Pasamela Nata a prises dans le laboratoire semblent au contraire amenuiser les velléités de critique.

Plusieurs propriétés intrinsèques à la recherche scientifique limitent également la possibilité de leur intervention. L'horizontalité entre chercheurs, qui offre créativité et indépendance, autorise en même temps une liberté dans l'encadrement des doctorants. Au prétexte que la créativité nécessite de l'originalité, la tolérance aux comportements déviants, à l'antipathie ou au manque de sociabilité est accrue. De plus, les accusations en *discare* sont régulièrement disqualifiées au prétexte qu'elles traduiraient des visions épistémologiques différentes. Ces dernières années, plusieurs affaires relayées par la presse mettent en évidence un schéma dans lequel des comportements jugés répréhensibles se mêlent aux opinions scientifiques, personnelles et politiques : suspension de deux professeurs d'arts plastiques à l'Université du Mirail à Toulouse en 2019 ou du professeur Jean-Pierre Dubois à l'Université Paris-Saclay en 2020. L'évaluation entre pairs favorise ainsi paradoxalement la discrétion entre pairs, sous peine de voir revenir « comme un boomerang » les accusations premières.

Jusqu'à présent, Martine ne préférait pas non plus évoquer sa situation avec Emma Thal, la directrice de son laboratoire. Dans un milieu où le doctorant n'est ni tout à fait étudiant, ni vraiment professionnel, Martine craignait le fait qu'elle puisse être celle dont la parole est mise en doute, de passer pour une faiseuse de troubles, voire une affabulatrice, et finalement de se fermer des portes pour sa carrière à venir.

3.5. Une hiérarchie prudente mais soutenante

Dans l'impasse dans laquelle Martine se trouve, elle finit cependant par demander un rendez-vous à Emma Thal. La réputation en manque de fiabilité de Pasamela Nata en même temps que l'appréciation humaine positive dont jouit Martine dans le laboratoire jouent un rôle déterminant dans le crédit accordé à son témoignage. Bien qu'Emma Thal lui confie ne pas vouloir intervenir à ce stade auprès de Pasamela Nata qui est son amie, c'est elle qui suggère à Martine de réunir une deuxième fois le CSI pour valider la thèse déjà rédigée et encourager sa directrice à organiser la soutenance. Mais, en l'absence de Martine, Pasamela Nata négocie avec les membres du CSI le report du dépôt administratif de la thèse. Face à des rendez-vous annulés par Pasamela Nata à la dernière minute ou sans prévenir, Martine finit par obtenir une discussion impromptue avec sa directrice à propos de la constitution du jury. Voici ce que Martine écrit dans ses notes :

[Pasamela Nata] ne veut pas valider qui que ce soit, même quand je lui propose de ne s'arrêter que sur deux ou trois membres du jury. [...] Je lui ai dit que le temps passait pour moi. Elle me répond que le temps passe pour elle aussi [...] Je lui dis alors que je ne suis pas payée. Elle me dit qu'elle non plus (sic !).

Elle a rejeté [...] la faute sur moi, en disant que j'étais en tort, que je n'avais pas compris la relation d'une doctorante avec sa directrice, [...] que mon comportement était un manque de respect, [...] que je lui donnais l'impression de considérer ma directrice à ma solde, [...] que ce n'était pas une question d'ego de sa part. [...] Elle me répète les différentes responsabilités qu'elle occupe, [...] qu'elle a deux thèses à lire, et qu'elle n'a donc pas le temps de lire la mienne (sic !). [...] Se sentant sous pression, elle a [...] insidieusement menacé que ça se passe mal, en me disant : « Tu vois, moi, j'avais deux directeurs de thèse, et j'ai toujours été en bons termes avec eux. [...] Or tu sais, c'est important de garder des bonnes relations avec sa directrice ».

Martine tient Emma Thal au courant de sa situation, mais celle-ci est en fin de mandat et un souci familial repousse leur entrevue. Martine passe alors à l'échelon supérieur et demande un rendez-vous avec le directeur de son école doctorale, Pape Adedok. Malgré le feu vert donné par les membres du CSI pour une soutenance, Pape Adedok se montre d'abord suspicieux en expliquant que la difficile relation entre un doctorant et son directeur n'est pas toujours du fait du directeur et

suggère à Martine d'attendre. Plusieurs mois supplémentaires s'écoulaient pendant lesquels Pasamela Nata demande à sa doctorante de citer ses propres travaux et d'apparaître en premier dans la liste des remerciements à la place des parents de Martine. Pasamela Nata suggère certes pour la première fois des corrections, mais elle ne le fait que pour dix pages sur quatre cents et elle continue d'éluder la question de l'organisation du jury. Martine sollicite alors de nouveau Pape Adedok qui promet à Martine de mener une enquête discrète sur la situation et de faire peser une pression indirecte sur Pasamela Nata. Quelques jours plus tard, Pape Adedok envoie un email à Pasamela Nata qu'il justifie par des contingences administratives.

Chère Collègue,

Vous avez donné un avis favorable à une dérogation pour une soutenance de Martine envisagée au 10 janvier, en date du 3 juillet dernier.

Monsieur le Président de l'Université a signé cette dérogation et la lettre jointe.

Voulez-vous avoir l'obligeance de m'indiquer si vous serez en mesure de me proposer une composition du jury début-mi janvier, premier document qui enclenche la procédure de soutenance, le dépôt de la thèse et la demande de pré-rapports ?

Six mois après ce message, avec l'appui répété de Pape Adedok et de Paul Évêque, le successeur d'Emma Thal à la direction du COOL, et après de multiples autres rebondissements et pressions, Martine peut finalement soutenir sa thèse intitulée : « Les mystères du "caillé andin" ». Plus d'un an se sera écoulé entre la première alerte de Martine auprès d'Emma Thal, la directrice du COOL, et l'obtention du grade de docteur en sociologie.

Conclusion

Si « le travail de *care* se voit avant tout quand il échoue » (Molinier, 2020), alors l'histoire de Martine met en évidence la nécessité de sa présence dans les encadrements doctoraux français. Cette histoire révèle d'abord les nombreux facteurs de dépendance auxquels sont soumis les doctorants. Cette dépendance, comme celle des handicapés, des personnes âgées ou des enfants, est caractérisée par des éléments communs : un temps long (plusieurs années), une concentration des différentes formes d'autorité en une seule personne (l'encadrant), un encadrant difficilement contrôlé et contrôlable, pas ou peu de voies de recours/d'alerte, un enjeu de vie (la thèse constitue un engagement et un aboutissement majeur en particulier pour les doctorants non financés qui se vouent à leur recherche). L'histoire de Martine montre ensuite comment cette dépendance rend vulnérables les individus concernés et les inscrit dans des rapports de domination que l'encadrant est supposé adoucir par son attention, sa bienveillance, en d'autres termes son travail de *care*, mais dont il peut aussi, par une attitude de *discare*, abuser. L'histoire de Martine met alors en lumière la fragilité des garde-fous institutionnels supposés protéger les doctorants. Dans un milieu basé sur l'évaluation entre pairs et sur l'horizontalité, la dénonciation de la négligence d'un directeur de thèse, voire de formes de harcèlement peut être masquée derrière la peur, la timidité, l'amitié, ou une requalification de ces abus en conflits épistémologiques ou interpersonnels. Bien que les postes de directeur d'un laboratoire ou d'une école doctorale puissent être des positions hiérarchiques de contrôle et de sanction, la pratique est grevée par des amitiés, par un flou entre travail de *care* et travail scientifique, et par le risque, jugé souvent inutile, de remous internes à la communauté des chercheurs.

Martine s'en est sortie grâce à la multiplicité des capitaux dont elle disposait : aussi bien un capital économique lui permettant de se consacrer entièrement à son doctorat, un capital culturel lui permettant de se socialiser à la discipline et de rédiger seule sa thèse, un capital social lui permettant

d'être soutenue moralement par ses proches, de bénéficier d'un réseau de sympathie et de voir son témoignage jugé crédible par la directrice du COOL et le directeur de l'école doctorale. Le travail de *care* a finalement été effectué par des *care givers* de substitution, mais selon leur profil et les conditions de réalisation de leur thèse, tous les doctorants ne peuvent pas bénéficier de tels soutiens. Cette monographie indique alors la reproduction sociale à laquelle participe l'institution doctorale française, en sélectionnant, parmi les doctorants souffrant de *discare*, ceux qui s'avèrent les plus favorisés, et en laissant de côté, les plus vulnérables.

Références bibliographiques

- Alber, A. (2019). Tutoyer son chef. Entre rapports sociaux et logiques managériales. *Sociologie du travail*, 61(1). <https://doi.org/10.4000/sdt.14517>
- André, K. (2013). *Entre insouciance et souci de l'autre - L'éthique du care dans l'enseignement en gestion* [Thèse de doctorat, Université Panthéon-Sorbonne - Paris I]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00859075>
- Bain, S., Fedynich, L. et Knight, M. (2011). The successful graduate student: A review of the factors for success. *Journal of Academic and Business Ethics*, 3, 1.
- Bégin, C. et Gérard, L. (2013). The Role of Supervisors in Light of the Experience of Doctoral Students. *Policy Futures in Education*, 11(3), 267- 276. <https://doi.org/10.2304/pfie.2013.11.3.267>
- Belghith, F., Ferry, O. et Tenret, E. (2017, mars). *Enquête nationale - Conditions de vie des étudiant.e.s 2016*. Observatoire national de la vie étudiante. http://www.observatoire-national.education.fr/wp-content/uploads/2018/11/Fiche_sociodemo_CdV_2016-2.pdf
- Berger, G. (2019). *L'impact de l'usage du tutoiement sur la relation de soin en médecine générale, le point de vue du médecin généraliste dans les Hautes Alpes* [Thèse de doctorat en médecine, Faculté de médecine - Aix-Marseille Université]. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02363817>
- Bret, D. (2015). Les doctorants contractuels normaliens face à leur thèse. Le poids des socialisations familiale et scolaire. *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, (10). <http://journals.openedition.org/socio-logos/3006>
- Chao, M., Monini, C., Munck, S., Thomas, S., Rochot, J. et Van de Velde, C. (2015). Les expériences de la solitude en doctorat. Fondements et inégalités. *Socio-logos*, (10). <http://journals.openedition.org/socio-logos/2929>
- Cohen, A. et Baruch, Y. (2022). Abuse and Exploitation of Doctoral Students: A Conceptual Model for Traversing a Long and Winding Road to Academia. *Journal of Business Ethics*, 180(2), 505- 522. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04905-1>
- Combes, A. B. (2022). *Comment l'université broie les jeunes chercheurs: précarité, harcèlement, loi du silence*. Autrement.

- Combes, H. et Vommaro, G. (2015). *Sociologie du clientélisme*. La Découverte.
<https://www.cairn.info/sociologie-du-clientelisme--9782707187994.htm>
- de Saint-Martin, M. (2013). Que faire des conseils (ou de l'absence de conseils) de son directeur de thèse ? Dans H. Moritz et S. Kapp (dir.), *Devenir chercheur: écrire une thèse en sciences sociales* (p. 63- 80). EHESS.
- Devos, C., Boudrenghien, G., Van Der Linden, N., Azzi, A., Frenay, M., Galand, B. et Klein, O. (2017). Doctoral students' experiences leading to completion or attrition: a matter of sense, progress and distress. *European Journal of Psychology of Education*, 32(1), 61- 77.
<https://doi.org/10.1007/s10212-016-0290-0>
- Dupeyron, J.-F. (2015). L'éthique du care et de la sollicitude en questions dans la responsabilité morale des enseignants. *Revue des Hautes écoles pédagogiques et institutions assimilées de Suisse romande et du Tessin*, (20), 39- 56.
- Duprat-Kushtanina, V. (2013). Le care auprès des enfants dans un parcours de vie féminin, les rôles des mères et des grand-mères (France-Russie). *Recherches familiales*, 1(10), 139- 147.
- Elgar, F. J. (2003). PhD degree completion in Canadian universities. *Nova Scotia, Canada: Dalhousie University*, 1- 31.
- Feeley, M. (2014). *Learning care lessons: Literacy, love, care and solidarity* (1st edition). The Tufnell Press.
- Fettache, N. (2024). Bullying in the Academic Work Environment: A Case Study of PhD Students and Research Professors. *Afak for Sciences Journal*, 9(1), 282- 296.
- Gardner, S. K. (2007). "I Heard it through the Grapevine": Doctoral Student Socialization in Chemistry and History. *Higher Education*, 54(5), 723- 740. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9020-x>
- Garrau, M. et Goff, A. L. (2010). Les représentations sociales de la dépendance. *Philosophies*, 11- 38.
- Gaulejac, V. de, Hanique, F. et Roche, P. (2007). *La sociologie clinique: enjeux théoriques et méthodologiques*. Erès.
- Gautier, C. (2020). Care et justice au sein de la famille : À propos de la critique libérale de Susan Moller Okin. Dans S. Laugier et P. Paperman (dir.), *Le souci des autres : Éthique et politique du care* (p. 157- 185). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
<http://books.openedition.org/editionsehess/11671>
- Gewin, V. (2021). How to blow the whistle on an academic bully. *Nature*, 593(7858), 299- 301.
<https://doi.org/10.1038/d41586-021-01252-z>

- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development* (p. xxx, 184). Harvard University Press.
- Godechot, O. et Mariot, N. (2004). Les deux formes du capital social. *Revue française de sociologie*, 45(2), 243- 282.
- Hirata, H. et Molinier, P. (2012). Les ambiguïtés du care. *Travailler*, 28(2), 9- 13.
- Holley, K. A. et Caldwell, M. L. (2012). The Challenges of Designing and Implementing a Doctoral Student Mentoring Program. *Innovative Higher Education*, 37(3), 243- 253. <https://doi.org/10.1007/s10755-011-9203-y>
- Hyatt, L. et Williams, P. E. (2011). 21st Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty. *Innovative Higher Education*, 36(1), 53- 66. <https://doi.org/10.1007/s10755-010-9157-5>
- Jeantet, A. (2021). L'éviction des émotions au travail nuit gravement à la santé. Dans S. Le Garrec, *Les servitudes du bien-être au travail* (p. 89- 109). Érès. <https://www.cairn.info/les-servitudes-du-bien-etre-au-travail--9782749268729-page-89.htm>
- Jiranek, V. (2010). Potential Predictors of Timely Completion among Dissertation Research Students at an Australian Faculty of Sciences. *International Journal of Doctoral Studies*, 5. <https://doi.org/10.28945/709>
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Association Press.
- Kuhnel, M. L. (2017). Entre tutoiement et vouvoiement en EHPAD. Dans G. Chasseigne et C. Giraudeau, *Regards sur les personnes âgées, leur corps, leurs environnements* (p. 111- 126). Connaissances et savoirs.
- Larcombe, W., Ryan, T. et Baik, C. (2022). What makes PhD researchers think seriously about discontinuing? an exploration of risk factors and risk profiles. *Higher Education Research & Development*, 41(7), 2215- 2230. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.2013169>
- Lee, D. (1998). Sexual Harassment in PhD Supervision. *Gender and Education*, 10(3), 299- 312. <https://doi.org/10.1080/09540259820916>
- Lhéréty, H. (2011). La solitude du thésard de fond. *Sciences Humaines*, 10(230), 10.
- Marazzato, L. (2014). *Care et enseignement* [Mémoire de master, Haute Ecole Pédagogique].
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. (2021, avril). *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France* (14). <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-47821>

- Ministère français de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Arrêté « fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat ».
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032587086/> 25 mai 2016.
- Moguérou, P., Murdoch, J. et Paul, J.-J. (2003). Les déterminants de l'abandon en thèse : étude à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq. *Céreq*, 479- 490.
- Molinier, P. (2010). L'hôpital peut-il s'organiser comme un aéroport ? Dans Y. Clot et D. Lhuilier, *Agir en clinique du travail* (p. 157- 167). Érès. <https://www.cairn.info/agir-en-clinique-du-travail--9782749211725-page-157.htm>
- Molinier, P. (2020). Le care à l'épreuve du travail : Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets. Dans S. Laugier et P. Paperman (dir.), *Le souci des autres : Éthique et politique du care* (p. 339- 357). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
<http://books.openedition.org/editionsehess/11722>
- Morris, S. E. (2011). Doctoral students' experiences of supervisory bullying. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 19(2), 547- 555.
- Moxham, L., Dwyer, T. et Reid-Searl, K. (2013). Articulating expectations for PhD candidature upon commencement: ensuring supervisor/student « best fit ». *Faculty of Science, Medicine and Health - Papers: part A*, 345- 354. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812030>
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Armand Colin.
- Nicourd, S. (2015). Les processus de désengagement dans le cadre du travail doctoral. *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, (10). <https://doi.org/10.4000/socio-logos.2996>
- Pachoud, B. (2010). Aspects du care et de « l'éthique du care » en psychiatrie. *PSN*, 8(3), 152- 157.
- Paperman, P. (2010). Éthique du care. *Gerontologie et société*, 33 / n° 133(2), 51- 61.
- Paperman, P. (2020). Les gens vulnérables n'ont rien d'exceptionnel. Dans P. Paperman et S. Laugier (dir.), *Le souci des autres : Éthique et politique du care* (p. 321- 337). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
<http://books.openedition.org/editionsehess/11719>
- Phillips, D. A. et Lowenstein, A. E. (2011). Early care, education, and child development. *Annual review of psychology*, 62, 483- 500.
- Redon, M. (2008). Parcours de doctorants, parcours de combattants ? *EchoGéo*, (6), 1- 18.
- Rigler, K. L., Bowlin, L. K., Sweat, K., Watts, S. et Throne, R. (2017). *Agency, Socialization, and Support: A Critical Review of Doctoral Student Attrition. Online Submission*. University of

Central Florida. <https://eric.ed.gov/?id=ED580853>

Rivière, T. (2015). *Carnets de thèse*. Seuil.

Rosenwald, F. (2021). *Repères et références statistiques*. Direction de l'évaluation, de la prospection et de la performance. Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Rouamba, G. (2015). «Yaab-rāmba»: *une anthropologie du care des personnes vieillissantes à Ouagadougou (Burkina Faso)* [PhD Thesis, Université de Bordeaux].

Sankara, T. (2015). L'Épreuve de la thèse et la particularité de ses épreuves. *Pensee plurielle*, 3(40), 37- 48.

Skakni, I. (2018). Reasons, motives and motivations for completing a PhD: a typology of doctoral studies as a quest. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 9(2), 197- 212. <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-18-00004>

Skopek, J., Triventi, M. et Blossfeld, H.-P. (2022). How do institutional factors shape PhD completion rates? An analysis of long-term changes in a European doctoral program. *Studies in Higher Education*, 47(2), 318- 337. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1744125>

Strunk, K. K., Locke, L. A. et Martin, G. L. (2017). *Oppression and Resistance in Southern Higher and Adult Education: Mississippi and the Dynamics of Equity and Social Justice* (1st ed. 2017 edition). Palgrave Macmillan.

Stubb, J., Pyhältö, K. et Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced socio-psychological well-being. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 33- 50. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515572>

Tisdell, E. J. (1993). Interlocking Systems of Power, Privilege, and Oppression in Adult Higher Education Classes. *Adult Education Quarterly*, 43(4), 203- 226. <https://doi.org/10.1177/0741713693043004001>

Torka, M. (2020). Change and continuity in Australian doctoral education: PhD completion rates and times (2005-2018). *The Australian Universities' Review*, 62(2), 69- 82.

Tronto, J. C. (1987). Beyond gender difference to a theory of care. *Signs: journal of women in culture and society*, 12(4), 644- 663.

Université Paris Saclay. Charte du doctorat. https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/media/2020-10/2020_16_09_charte_du_doctorat_upsaclay.pdf 16 septembre 2020.

Université Paris Sciences et Lettres. Charte des thèses. <https://collegedoctoral.psl.eu/wp-content/uploads/2018/04/Charte-des-theses-Avril-2018.pdf> avril 2018.

- Vassil, K. et Solvak, M. (2012). When failing is the only option: explaining failure to finish PhDs in Estonia. *Higher Education*, 64(4), 503- 516. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9507-6>
- Vourc'h, R. (2010). *Les doctorants. Profils et conditions d'études* (24). Observatoire national de la vie étudiante.
- Wautier, J. L. et Vileyn, F. (2004). L'andragogie : utopie ou réalité. *Transfusion Clinique et Biologique*, 11(3), 169- 172. <https://doi.org/10.1016/j.tracli.2004.06.002>
- Weidman, J. et Stein, E. (2003). The Socialization of Doctoral Students to Academic Norms. *Research in Higher Education*, 44, 641- 656. <https://doi.org/10.1023/A:1026123508335>
- Winance, M. (2018). De la compassion à une éthique du care: réflexions à partir du handicap. *Dumont N, Zaccà-Reyners N, directeurs. Penser le soin avec Simone Weil. Paris: Presses universitaires de France*, 139- 148.