

## Le statut du doctorant dans le laboratoire

L'entrée par les pratiques de communication m'amène à considérer les interactions dans lesquelles les doctorants sont pris au quotidien, mais aussi et surtout, à appréhender le rapport qu'ils entretiennent avec leur pratique de recherche dans ses différentes composantes (expériences à la paillasse, publications, collaborations, communications internes et externes, etc. ), ainsi qu'avec les autres membres du laboratoire, notamment avec leur(s) directeur(s) de thèse, les membres de l'équipe ou avec les personnes extérieures au laboratoire avec qui ils sont en interaction. Cette approche me conduit à esquisser le(s) statut(s) endossé(s) par les doctorants ainsi que ceux qui leur sont attribués au cours de leur thèse<sup>69</sup>, les premiers ne coïncidant pas toujours avec les seconds.

L'étude des pratiques de communication décrites au cours d'entretiens individuels, permet d'accéder à l'expérience de thèse telle qu'elle est vécue et racontée par les doctorants, plus qu'à une représentation institutionnelle ou socioprofessionnelle de leur activité, ainsi qu'au statut qu'ils endossent au sein du laboratoire de recherche dont ils relèvent. On peut dès lors se demander si de précédentes études portant sur les pratiques de recherche de doctorants en sciences expérimentales aboutissent aux mêmes conclusions que celles qui découlent de l'analyse des discours portés par les doctorants sur leurs pratiques et sur eux-mêmes, quant au statut du doctorant dans son laboratoire d'appartenance.

### *Le cadre d'un débat sur le statut des doctorants*

Le statut professionnel des doctorants est un sujet contemporain de débats, et la comparaison des modèles nationaux (essentiellement entre Etats-Unis, Allemagne et France), fait l'objet d'étude, de rapports et de préconisations (Louvel, 2010). L'objectif de tels travaux est souvent de contribuer à l'amélioration de la « condition de doctorant » et à l'efficacité de leur insertion professionnelle à la suite des années de thèse, ne donnant pas nécessairement lieu à l'obtention d'un poste universitaire.

« Particulièrement vifs à l'échelle internationale, les débats sur les doctorants et les docteurs ne portent pas seulement sur les perspectives de carrière. La réflexion s'engage également sur le statut professionnel de ces jeunes chercheurs, sur les relations qu'ils entretiennent avec les scientifiques titulaires, enfin sur leur place dans les systèmes nationaux de recherche. [...] Enfin, le modèle français constitue un intermédiaire entre les modèles anglo-saxon et allemand. À l'instar de l'Allemagne, la relation entre doctorant et encadrant tend à être relativement personnalisée, marquée du sceau de l'apprentissage [Louvel (2006)], et caractérisée par l'attente forte d'un soutien de l'encadrant dans la recherche d'un poste. Toutefois, l'absence fréquente de dépendance financière directe des doctorants vis-à-vis de leurs encadrants (via les allocations de recherche ministérielles, mais également de financements régionaux, européens, etc. ) tempère cette personnalisation. Le contrat doctoral français a ainsi pu être qualifié de contrat « institutionnel », conclu entre les doctorants et le laboratoire dans lequel ils se forment, se socialisent à la recherche, et sont ensuite susceptibles d'être recrutés (du fait de l'éventualité d'un recrutement « local », cf. infra). » (Louvel, 2010)

---

<sup>69</sup> Ce statut évolue vraisemblablement en cours de thèse : n'ayant pas suivi les doctorants sur la durée de leur thèse, je ne pourrai pas tester cette hypothèse dans le cadre du présent travail.

Des changements récents, et notamment la mise en place d'un nouveau contrat doctoral en septembre 2009, viennent modifier les statuts des doctorants et des post-doctorants en les positionnant officiellement en tant que travailleurs salariés d'un établissement plutôt qu'en tant qu'étudiants<sup>70</sup>.

« Deux évolutions sont susceptibles de rapprocher la France des modèles anglo-saxons. Tout d'abord, le développement des post-doctorats, associé aux dispositions contre le « localisme » des recrutements, affaiblira probablement ce contrat institutionnel entre doctorant et laboratoire de thèse. Cette inflexion contribuera aussi à faire des post-doctorants, statut relativement récent dans le paysage de la recherche française, de véritables professionnels de la recherche, plutôt que de jeunes chercheurs en « attente » d'un emploi ou en « complément » de formation. Ensuite, le contrat doctoral instauré par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 (décret relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche) fait du contrat de thèse un véritable contrat de travail entre le doctorant et l'établissement d'enseignement supérieur ou de recherche. Dès lors, il accentuera vraisemblablement la dépersonnalisation de la relation au directeur de thèse. » (Louvel, 2010)

## 2. 1. La thèse entre apprentissage et activité de recherche

Les travaux effectués en didactique professionnelle (Tourmen, 2009), ou en sociologie (Louvel, 2006 ; Shinn, 1988) proposent des analyses du statut des doctorants dans les laboratoires, ainsi que des compétences qu'ils acquièrent tout au long de leur thèse.

La thèse y est à la fois définie comme une période d'apprentissage et comme une activité de recherche à part entière :

« Inscrits à l'université pour préparer un titre universitaire, ce sont des étudiants. Réalisant un projet de recherche et produisant des connaissances scientifiques et/ou technologiques, ils exercent aussi une activité de recherche sous la responsabilité d'un directeur de thèse. » (Louvel, 2006 ; p. 53)

### *La spécificité d'une formation par la pratique*

Parfois décrite comme une « formation à la recherche par la recherche »<sup>71</sup>, la thèse est une expérience au cours de laquelle le doctorant apprend son potentiel<sup>72</sup> futur métier de chercheur par la pratique, ce qui distingue cet apprentissage d'une formation universitaire théorique :

---

<sup>70</sup> Les doctorants que j'ai rencontré effectuent leur thèse grâce à une allocation ministérielle. Seule Axelle est dans la situation définie par le nouveau contrat doctoral de 2009.

<sup>71</sup> Loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, article 14.

<sup>72</sup> Tous les doctorants ne poursuivront pas une carrière de recherche après leur thèse. Voir par exemple à ce sujet les études menées par la guilde des jeunes chercheurs, la Confédération des Jeunes Chercheurs ou encore le « rapport sur les études doctorales » (2000) du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche indiquant à l'époque la répartition suivante des docteurs en « Biologie, Médecine et Santé », 18 mois après leur soutenance : 43% en séjours post-doctoraux, 5% ATER, 9% enseignement supérieur (hors ATER), 8% dans des organismes de recherche, 15% entreprises, 12% administration (dont hôpitaux), 2% enseignement secondaire, 0% service national, 1% emplois précaires, 5% sans emploi.

« Dans le contexte actuel, la préparation d'une thèse s'inscrit donc dans un processus de formation sur le tas qui reste peu redéployable hors du champ académique. La formation par la recherche correspond, pour le doctorant, que ce soit dans le cadre d'une formation continue ou d'une formation initiale, à une période d'accumulation de capital spécifique qui ne peut pas être assimilée à une formation universitaire généraliste. Le doctorat a donc un apport faible en terme de carrière pour toutes les personnes qui n'occupent pas un emploi où il est requis pour être recruté. » (Mangematin & Mandran, 2001)

Ainsi, l'expérience de la thèse et son aboutissement par l'obtention d'un doctorat « sanctionne l'acquisition d'un ensemble de savoirs théoriques et professionnels jugés nécessaires à l'exercice de la recherche. » (Louvel, 2006). Après sa soutenance de thèse, le jeune docteur serait ainsi potentiellement apte à exercer le métier de chercheur. La thèse peut de ce point de vue être considérée comme une phase d'« acquisition en laboratoire de savoirs professionnels, autrement dit de l'ensemble des compétences grâce auxquelles un chercheur définit, réalise et valorise un projet de recherche. Ces savoirs ont deux caractéristiques : ils concernent principalement la pratique expérimentale et ils supposent une relation pédagogique personnalisée avec l'encadrant. » (Louvel, 2006).

### *La particularité des sciences expérimentales*

Si l'on considère la thèse comme une phase d'acquisition de compétences nécessaire à l'exercice d'un métier, alors les doctorants en sciences humaines et sociales et les doctorants en sciences exactes et expérimentales vivent une expérience proche. Si l'on envisage cette fois le quotidien d'une thèse et les interactions qui s'y jouent, sciences humaines et sciences expérimentales se distinguent fortement. De la même manière que S. Louvel (2006) le précise concernant son étude auprès de chimistes et de biologistes, les connaissances construites à partir de la description des pratiques quotidiennes des jeunes chercheurs en biologie expérimentale, à partir de leurs pratiques de communication, ne saurait bien entendu être généralisée aux doctorants d'autres disciplines des sciences de la nature ou des sciences humaines et sociales<sup>73</sup>.

Les conclusions tirées de cette recherche ne peuvent pas être transposées directement aux doctorants en sciences humaines, moins fréquemment financés et/ou intégrés dans un laboratoire. Cette étude offre un éclairage localisé sur la question plus générale des processus de reconnaissance d'une activité professionnelle sur le lieu de travail (Louvel, 2006, p. 55-56).

### *La production de connaissances*

Le bilan d'une thèse, qu'il soit posé par le doctorant lui-même ou par son encadrant, ne s'effectue le plus souvent pas seulement sur le plan des compétences acquises par le doctorant. Lors de la soutenance de thèse, lieu symbolique et déterminant quant à l'évaluation du parcours et du travail effectué par le doctorant, il s'agit bien de faire état de la contribution du jeune chercheur à la production de connaissances sur le sujet de recherche mené dans son

---

<sup>73</sup> Même s'il est possible d'envisager que nous retrouvions des points communs avec d'autres pratiques de recherches expérimentales, c'est-à-dire engageant des expériences quotidiennes et de l'instrumentation. Les pratiques de publication par exemple, diffèrent déjà d'une discipline à l'autre au sein même des différents champs de la biologie (par exemple entre bioinformatique et biologie moléculaire) et entre les disciplines de sciences exactes et expérimentales (mathématiques, physique, chimie, biologie, géologie).

laboratoire d'accueil. L'exigence de publication d'au minimum un article en cours de thèse ainsi que la nature de la relation directeur de thèse – doctorant telle qu'elle est instituée dans les textes (Louvel, 2006) viennent souligner ce rôle particulier de producteur de connaissance endossé par les doctorants (voir partie I. 1. 1).

« Nous montrons d'abord que le laboratoire est, dans ces disciplines, le lieu incontournable de transmission de savoirs de recherche complexes et peu formalisables. Nous expliquons ensuite que les doctorants n'acquièrent pas seulement des compétences, mais qu'ils produisent aussi des connaissances scientifiques avec leur encadrant. » (Louvel, 2006)

« Dans les sciences expérimentales, la reconnaissance des deux fonctions des doctorants fait l'objet d'un large consensus parmi les scientifiques titulaires et parmi les économistes des sciences : « Ils sont à la fois la principale force de travail des laboratoires et les futurs responsables scientifiques. » (Freeman, R. , Weinstein, E. , Marincola, et al. 2001, p. 40). L'emploi de doctorants permet de former à la recherche des jeunes qui sont les futurs scientifiques titulaires du public et du privé. Le travail des doctorants est aussi indispensable pour produire des connaissances scientifiques et technologiques. » (Louvel, 2006)

Les modalités de production de connaissances scientifiques en lien avec l'encadrant dépendent fortement de la relation établie (jeune collègue ou étudiant, « producteur de résultats », « chair à paillasse », etc. ; voir partie I. 1. 1. ).

### *Les doctorants : techniciens, étudiants ou jeunes collègues ?*

S. Louvel (2006) se demande ainsi en ouverture de son article comment l'ambiguïté de la thèse est ressentie par le doctorant lui-même et par l'équipe à laquelle il appartient :

« Les doctorants occupent un double statut dans les laboratoires publics : ils se forment à la recherche et ils constituent une main-d'œuvre essentielle. Comment les doctorants et les autres membres des laboratoires reconnaissent-ils cette dualité socioprofessionnelle ? » (Louvel, 2006 ; p. 53)

L'approche déployée par S. Louvel (2006) pour répondre à cette question est une enquête ethnographique dans deux laboratoires, un de chimie et un de biologie, afin de définir le statut socioprofessionnel des doctorants « dans un contexte précis, celui de leur activité dans les laboratoires de recherche », selon trois registres : « la place des doctorants dans les collectifs de recherche du laboratoire et leur rôle dans le groupe professionnel », « leur positionnement dans des relations de travail avec leurs encadrants » et « leur implication dans les négociations et les conflits du collectif de travail ».

## 2. 2. Etude de la relation entre le doctorant et son directeur de thèse

Au sein de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, les doctorants entretiennent une relation particulière avec leur directeur de thèse. En effet, le contrat qui lie les jeunes chercheurs rencontrés à leur directeur de thèse est plus qu'un contrat de travail. Il s'agirait d'un contrat implicite entre les directeurs de thèse et les doctorants : « Le doctorant s'engage à participer à la production collective du laboratoire en contrepartie de quoi le directeur de thèse le récompense de son effort en appuyant sa candidature à un poste dans la communauté académique. » (Mangematin, 2003, p. 543). Du fait de l'importance d'être « introduit » dans la communauté scientifique, et du rôle que joue la reconnaissance acquise par le laboratoire sur le *capital* (au sens de Bourdieu, 1976) d'entrée du doctorant dans la communauté académique, on peut penser que la « personnification » de la relation entre doctorant et encadrant perdurera malgré la mise en place des nouveaux contrats doctoraux qui établissent un contrat de travail entre une institution et le jeune chercheur, et non plus entre celui-ci et un directeur de travaux (Louvel, 2010).

Le directeur de thèse peut ainsi par exemple jouer le rôle de guide, de conseil, d'initiateur, de contrôle, de filtration des communications vers l'extérieur ou au contraire de mise en contact ou de mise en lien. Et si l'on a vu précédemment que le statut du doctorant peut être ambigu, c'est le cas également de la posture des directeurs de thèse. Ils ont la responsabilité d'assurer la bonne progression de leurs propres travaux et de la reconnaissance du laboratoire dans la communauté académique (par la publication d'articles de qualité, d'intervention dans des colloques, etc. ), en même temps que la bonne conduite des recherches des doctorants et l'apprentissage du métier par ces derniers.

« Le directeur de thèse est en première ligne. Les bénéfices (ou les risques) du doctorat qu'il dirige seront partagés avec le doctorant, dans la mesure où celui-ci est recruté sur un projet scientifique qu'il [le directeur de thèse] a proposé et cautionné. Souvent, d'ailleurs, les publications et les communications seront co-signées. Est-ce à dire qu'il doit assumer l'ensemble des responsabilités qui existent vis-à-vis du doctorant ? Il y a dans les faits souvent confusion sur une même personne des rôles de chef de projet, de formateur, de « coach ». [...]

Cela dit le rôle du directeur de thèse reste évidemment essentiel, à la fois dans la conduite du projet scientifique qu'est la thèse, mais aussi dans des domaines connexes : transmission de trucs et de tours de main, ouverture sur son réseau scientifique et industriel, incitation à la formation dans d'autres domaines (enseignement, communication scientifique, langues, formations "professionnalisantes" en tout genre ...). » (Rapport Futuris, 2005)

La relation qui s'établit entre le doctorant et le directeur de thèse est rarement neutre et les étudiants en doctorat de biologie enquêtés font référence très régulièrement à leur « chef » dans les entretiens. Il s'agit alors de décrire les interactions, et leur nature, qu'ils ont pu avoir avec lui au cours de la semaine commentée, ou de se positionner dans la continuité ou en faux par rapport à une certaine manière de pratiquer la recherche. Les doctorants peuvent établir une relation de filiation et d'héritage (Babou et Le Marec, 2008) avec leur directeur de thèse (relation maître-disciple, ou élève-apprenant, modèle à suivre), ou se construire au contraire une identité de chercheur en opposition avec celle proposée par l'exemple de leur directeur de thèse.

La relation entretenue par les doctorants avec leur(s) (co-)directeur(trice)(s) de thèse a été étudiée par des méthodes d'analyse de contenu (repérage d'occurrences, étude des désignations, etc. ).

<b>Nature de la relation ou du discours émis sur cette relation</b>
<i>Encadrement</i> (technique notamment) - Comparaison de la fonction / du rôle assuré par le directeur de thèse <i>versus</i> le doctorant
<i>Hiérarchie</i> - Ordre, demande
<i>Discussion, échange</i> - Relation collègue, égalité, liberté dans l'interaction
<i>Demande autorisation, consultation</i> - Lien avec la communauté de recherche, avec des chercheurs extérieurs au laboratoire, à l'équipe
<i>Egalité</i> (dans les activités effectuées indépendamment ou en commun) – Décisions, initiatives prises de manière autonome par le doctorant
<i>Intégration du doctorant</i> , par le directeur de thèse, dans la communauté scientifique, dans l'équipe - Différences dans les activités, dans les enjeux, les responsabilités
<i>Relation maître-élève</i> (guide, initiateur, influences, apprentissage de la recherche, héritage - Dans des activités communes (exemples : paillasse, écriture articles, projet)
<i>Jugement</i> (opinion, accord/désaccord) – Au sujet du fonctionnement de la recherche, sélection, évaluation, financement, etc.
<i>Entente, amitié</i>
<i>Exclusivité</i> de la relation, binôme
Aide, conseils, consultation, disponibilité, présence
Relation inversée entre expérimenté (doctorant sur son sujet) – apprenant (directeur de thèse) - Complémentarité
<i>Surveillance, contrôle</i> (manque de liberté)
Confiance <i>versus</i> méfiance
<i>Rendre compte</i> , faire un retour sur l'activité

## Relation entre doctorant et directeur de thèse

### 2. 2. 1. Relation hiérarchique ou de collègues ?

<b>Doctorants</b>	<b>Désignations du directeur de thèse</b>
Pauline	« ma chef », « ma directrice de thèse », Prénom
Laurent	« ma chef », « mes chefs », « ma directrice de thèse »
Florent	« la chef », « elle » (particulièrement fréquent)
Lucie	« mon chef », Prénom
Philippe	« mon chef » (le plus fréquent), « notre chef », « mon directeur de thèse » (une fois)
Quentin	Prénom (souvent, relation personnelle, « un peu plus qu'un directeur de thèse »), « mon directeur de thèse »
Axelle	« Mes chefs », « les chefs », Prénoms et diminutifs, « mes (deux) directrice(s) de thèse »
Solenne	Prénom (surtout, relation de binôme, de collègues), « mon directeur de thèse »
Eléonore	Prénom, « ma directrice de thèse » (ponctuel), « ma chef »
Daniel	« La chef » (le plus fréquent), « ma chef », « ma/la directrice », Prénom

## Désignations du directeur de thèse

Appelés aussi « étudiants en thèse », les doctorants reconnaissent la plupart du temps leur statut d'apprenant vis-à-vis de leur « chef ». La relation d'apprentissage qui les lie à leur directeur de thèse est totalement assumée dans la majorité des cas. Pour les autres, elle est vécue comme une contrainte, issue d'une hiérarchie imposée.

« Bah en fait tu sais c'est juste, enfin c'est lié avec ici aussi c'est qu'on a pas le droit de discuter librement avec les collaborateurs, parce que bah voilà il y a une hiérarchie [dit de manière un peu

étouffée comme à chaque fois que ramène propos ou conception de sa directrice de thèse], et il y a des collaborateurs qui aiment bien discuter, enfin avoir une relation particulière avec les gens avec qui ils inter..., enfin avec les gens avec qui ils travaillent quoi, et donc en fait ils se sont, enfin les collaborateurs ils sont pas stupides, ils se rendent compte... de qui, enfin avec qui discuter, avec qui c'est plus intéressant, attends c'est bête ce que je dis, bon bah ils se rendent compte qu'il y a des gens avec qui c'est intéressant de discuter, et puis des gens c'est pas intéressant [rires]. »

Entretien avec Daniel, le 8 mars 2010.

Cependant, la relation d'encadrement n'est pas nécessairement perçue par les doctorants comme une relation hiérarchique. Plusieurs d'entre eux expriment leur sentiment d'être plutôt dans une relation de collègue à collègue que d'enseignant à élève.

« Je dirais ce qui est bien, c'est que, qu'elle me considère, enfin pas comme son égale, mais elle est pas du tout, elle a pas un sens de la hiérarchie très, enfin quand on discute c'est d'égale à égale si tu veux, c'est vraiment une discussion, je suis compétente dans mon sujet, elle est compétente sur d'autres choses, du coup on échange très librement. Bon après bon, je fais ce que je veux avec ce qu'elle m'a dit. »

Entretien avec Lucie, le 18 février 2010.

« Moi là-dedans, j'interagis énormément avec Untel [son directeur de thèse], donc on est hyper, enfin voilà quoi, ensemble, on mène la thèse, à deux quoi, moi j'ai vraiment l'impression de faire une thèse à deux, parce que, l'essentiel des manip c'est moi qui les fait, mais déjà Untel [son directeur de thèse] il en fait pas mal pour moi, il fait des petits trucs qui m'avancent vachement, et qui lui demandent pas beaucoup de boulot donc ça c'est bien. »

Entretien avec Quentin, le 9 juin 2009.

L'absence d'expression dans la pratique quotidienne d'une relation hiérarchique entre le directeur de thèse et le doctorant participe de l'acquisition d'une identité de chercheur par ce dernier. Le doctorant doit se sentir d'abord considéré comme tel pour s'autoriser à *se dire* chercheur.

« [Le doctorant] C'est un apprenti chercheur [...] Je pense que, dans des labos je pense que ça existe... des thésards qui sont déjà dans cette situation de chercheur quoi. Ou qui sont vraiment déjà indépendants, où c'est eux qui... qui mènent leur barque quoi. Bon moi je veux pas dire que je mène pas ma barque quoi, je veux dire j'ai des choix quoi, si je peux... [...] mais voilà quoi, ça reste dans le même... dans le même cadre quand même quoi. »

Entretien avec Daniel, le 8 mars 2010<sup>74</sup>

Réponse à la proposition 2 des entretiens de type choix forcés (voir annexes) :  
« Un thésard est un chercheur » / « Un thésard n'est pas encore un chercheur »

Cette légitimation vient en premier lieu de la relation avec le directeur de thèse, et plus largement, à l'extérieur du laboratoire, du regard porté par les chercheurs de la spécialité à laquelle ils appartiennent : les pairs.

« Ben moi j'estime qu'un thésard est un chercheur. Alors pourquoi ? Parce que... parce que moi dans mon travail de recherche actuellement, j'estime que... je fais le travail qu'on pourrait exiger d'un chercheur. En tout cas sur le plan purement scientifique. « Après j'ai pas... certaines responsabilités administratives quoi. [...] Je me sens complètement chercheur. Après c'est peut-être aussi parce que... parce que je suis dans une équipe, je m'entends hyper bien avec mon chef d'équipe, on parle d'égal à égal que... enfin, on a des vraies discussions scientifiques, des fois on est pas d'accord donc on discute... que... voilà quand j'ai des idées il les prend en compte et qu'on a... enfin il a vraiment instauré un pied d'égalité quoi, et il y a plein de fois où... où moi je mène une thématique un peu... personnelle au sein de l'équipe, et... du coup c'est moi qui aie fait plus la bibliographie dessus etcetera, et des fois il vient me voir en disant, « tiens au fait ça je sais pas, c'est toi qui... est responsable de cette thématique dans l'équipe, donc, qu'est-ce que tu en penses ? Donc finalement, j'ai la chance d'avoir... un responsable qui

<sup>74</sup> Extraits des entretiens de type « choix forcés » (voir annexes).

m'accorde beaucoup d'autonomie, et qui m'a jamais regardé comme un... en tout cas qui me le fait pas sentir [rires], comme un étudiant mais comme un chercheur à part entière. »

Entretien avec Quentin, le 9 avril 2010.

Réponse à la proposition 2 des entretiens de type choix forcés (voir annexes) :

« Un thésard est un chercheur » / « Un thésard n'est pas encore un chercheur »

« Je me sens chercheuse... mais pas chercheuse accomplie, tu vois je me sens pas de... typiquement aller à un congrès, d'être considérée par des gens qui sont des chercheurs comme un pair. Voilà, je suis une pair en devenir quoi. Je suis encore un petit bébé. Mais... c'est pas pour autant que je suis ridicule, mais j'ai encore beaucoup de choses à apprendre où... ouais. C'est-à-dire sur mon sujet par exemple, je peux discuter avec n'importe qui sans problème. Mais... je me sens pas... peut-être assez capable de discuter sur les sujets des autres, par exemple. Etre pertinente. [...] Ce serait ça, c'est-à-dire pouvoir parler d'égal à égal avec... en termes de, de oui de... légitimité scientifique dans mon travail, avec, avec des gens qui sont des chercheurs... ouais. Ce serait une des choses qui me ferait me sentir être un chercheur. Je dirais « un thésard n'est pas encore chercheur [...] Mais en même temps il produit un travail de recherche. [...] Mais pour moi, il faut encore être pas mal aidé, et le thés..., la thèse pour moi c'est le moyen d'apprendre. D'apprendre à devenir chercheur. »

Entretien avec Axelle, le 18 mars 2010.

Dès lors, il est difficile de ne considérer la relation doctorant-directeur de thèse qu'en termes de relation pédagogique et d'acquisition de compétences : ce rapport forge aussi une certaine conception de la recherche, de la science et de la pratique scientifique, et l'occurrence de la désignation « chef » dans les discours de doctorant nous ramène à la dimension hiérarchique de cette relation, notamment au niveau de la production de résultats.

L'expérience de thèse donne au doctorant la possibilité de se construire une idée de ce que signifie être un « vrai » ou un « bon » chercheur. D'autres modèles ou contre-modèles de chercheurs proches ou régulièrement en interaction avec les doctorants viennent affiner ces conceptions.

« Donc là « un thésard n'est pas encore un chercheur » puisque dans le chercheur, il y a... alors pour le côté scientifique, tout dépend du thésard on va dire, mais le thésard autonome qui est capable de mener son projet est un chercheur au sens scientifique du terme, par contre ne l'est pas au sens... pratique du terme. C'est-à-dire que moi je ne sais pas rédiger un projet... pour demander des sous, et ça fait partie du travail du chercheur maintenant, surtout en... sciences expérimentales, puisque, on travaille pas sans sou, et... je ne connais pas du tout toutes les ficelles politiques du truc... j'ai pas encore le réseau scientifique on va dire de connaissances qui permettent de... de faire passer des projets et puis de pouvoir avancer dans un réseau, et puis... dernier point, je suis pas encore très à l'aise sur la rédaction des papiers, donc ça, ça fait aussi partie du travail, pour être un vrai chercheur en fait. Donc un thésard n'est pas un vrai chercheur. Même si scientifiquement, il tient la route et qu'il est capable de mener un projet tranquillement. »

Entretien avec Eléonore, le 16 mars 2010.

Réponse à la proposition 2 des entretiens de type choix forcés (voir annexes) :

« Un thésard est un chercheur » / « Un thésard n'est pas encore un chercheur »



<b>IDENTIFICATION</b>	
Dans le discours, l'identification est repérable par l'existence de :	Compliments
	Faire état de ressemblances ou de vouloir ressembler à
	Autres
Cette identification porte sur :	Compétences, expérience
	Qualités humaines, caractère
	Qualités de direction, de « management »
	Autres
Lié à (corrélation, dans le discours, lien à des actions, des ressentis) :	Bien-être, épanouissement dans sa pratique de recherche (Philippe, Quentin), motivation, investissement
	Bonne entente, bonne ambiance (Lucie)
	Demande de conseil, d'aide, consultation (reconnaissance de la légitimité)
	Liberté d'action, sentiment d'autonomie (Philippe, Quentin)
	Relation de hiérarchie non pesante, relation de collègue (c'est-à-dire pas de hiérarchie perçue)
	Relation de collègues
	Bonne communication sur les activités et les résultats
	Reconnaissance du travail accompli par le thésard et de sa qualité
	Autres
<b>NON-IDENTIFICATION</b>	
Le rejet, la critique, l'absence d'identification possible passe par	Contrôle excessif, surveillance
	Autres
Portent sur	Compétence, autorité, légitimité
	Encadrement : manque de liberté (de différente nature), d'autonomie (Florent)
	Ou au contraire manque de présence, de disponibilité (Pauline)
	Incompatibilité de caractère, mésentente (Eléonore)
	Décalage, loin des réalités
	Relation de hiérarchie
	Manque de consultation
	Manque de confiance
	Injustice
	Manque de reconnaissance du travail accompli
Autres	
Liés à (des actions, des ressentis)	Mal-être au travail
	Frustration
	Méfiance
	Désobéissance, cachotterie
	Vouloir faire ses preuves
	Vouloir partir
	Manque de motivation ponctuel
Autres	

Tableau de synthèse sur la question de l'identification au directeur de thèse  
*La construction identitaire par la relation doctorant-directeur de thèse*

## 2. 2. 2. Identification ou rejet : une construction identitaire par la relation au directeur de thèse

### 2.2.2.1. Identification au directeur de thèse

#### *Entente et qualité de l'encadrement*

Dans les discours des doctorants, l'identification au directeur de thèse est souvent associée à la formulation de compliments à son égard, qui prennent globalement le dessus sur l'expression de critiques.

« Mon chef il est génial, mais des fois c'est un peu comme ça, c'est... tu t'arranges comme tu veux. Donc des fois, ça peut être dur, parce qu'il te dit « trouve-toi quelque chose à faire », c'est quand même dur, au début [rires] de thèse, tu te dis, « qu'est-ce que je vais faire ? il est pas là, il... », mais bon il est toujours là si jamais il y a des problèmes. »

Entretien avec Philippe, le 16 mars 2010.

La relation amicale qui peut parfois lier le doctorant et son directeur de thèse est souvent le signe d'une identification du premier au second.

« Et ça a marché, je me suis super bien entendu avec Untel [son directeur de thèse], du coup c'est un peu plus qu'un directeur de thèse, c'est vraiment un copain, ça se passe bien quoi. Je vais bouffer chez lui, il vient bouffer chez moi, on passe des week-ends ensemble des fois, enfin tu vois c'est, ça se passe vraiment bien. »

Entretien avec Quentin, le 9 juin 2009.

« Mais au départ oui je me suis dit, si c'est vraiment l'horreur, que ça me plaît pas, machin, j'essaierais de trouver ailleurs et puis le faire ailleurs quoi. Mais comme ça me plaisait bien, que les gens étaient sympa, que mon directeur de thèse c'est une crème, j'ai fait « c'est bon, je reste » [rires]. »

Entretien avec Solenne, le 17 mars 2010.

Une bonne entente définit la plupart du temps des conditions de travail agréables, et s'associe généralement d'une relation de confiance qui assure une certaine liberté au doctorant.

« Parce que justement comme notre chef il nous laisse une liberté totale, donc il est juste là, si jamais on veut aller le voir mais il vient jamais nous voir. Donc du coup, on s'est un peu organisé de façon empirique nous-même sans avoir quelque hiérarchie supérieure qui nous dise quoi faire. [...] Je pense que c'est juste parce que, notre chef il est vraiment pas derrière nous à nous dire, tu fais ça, tu t'organises comme ça. »

Entretien avec Philippe, le 16 mars 2010.

« Avec... et en plus le risque qu'il y a quand c'est... enfin quand il y a des interactions aussi faciles et aussi fréquentes c'est que du coup, que ce soit un, que tu sois un peu trop dirigé... et... ben, elle réussit à pas tomber dans ce travers donc... c'est très intéressant. Parce que... parce que clairement, enfin, t'es plus en stage de L3, ou de M1, ou de M2 et enfin, le but aussi de la thèse, c'est à la fin être totalement indépendant. Et avec un chef trop directif, ben tu peux pas acquérir ce genre de... de capacité. Du coup là clairement elle a, elle est très disponible et... bon elle te laisse libre, assez. Assez libre dans l'orientation que tu vas donner, que tu vas donner au projet, même si, enfin tout se fait avec une discussion, enfin... tout se fait après une discussion, avec elle, ce qui est logique. [...] Parce que bon, tu as beau être l'étudiant en thèse, c'est elle qui va récupérer le projet une fois que tu seras partie, donc ça paraît logique que ce soit après discussion concertée, mais il y a jamais... de... « il faut que tu fasses ça », « je t'impose de faire ça », et... de la même manière, elle peut te conseiller un truc et tu vas dire, « bah non, non, je ne pense pas », et... donc bon, ça c'est vraiment, c'est vraiment positif. Et... donc de ce côté là, ça va, j'ai pas à me plaindre de ma chef, ma directrice de thèse. »

Entretien avec Laurent, le 9 mars 2010.

« Et aussi, il y avait aussi un facteur humain qui fait, qui faisait que je m'étais vraiment très très bien entendue avec Untel [son directeur de thèse], et que, quitte à passer trois ans à bosser dur sur un sujet, je voulais aussi que ce soit dans des conditions, où ça se passe bien. Parce que je pense que... je pense que si ça se passe mal avec son encadrant de thèse... enfin je me connais, moi je prends les choses très à cœur, et j'aurais pas tenu le coup quoi. Donc... là je sais que je peux aller le voir, que je peux parler avec lui, il, si ça marche pas, il tient pas, il te tient pas pour responsable [rires], il cherche à savoir pourquoi ça marche pas et donc... ça c'était... c'était donc... »

Entretien avec Lucie, le 18 février 2010.

« Et en fait moi j'aime bien cette position parce que je suis très autonome et je vais voir l'une ou l'autre quand je vais avoir besoin d'une compétence dans l'un ou l'autre des domaines, mais après finalement, c'est moi qui ai choisi ce que j'avais envie de faire dans le sujet quoi. [...] Et donc, j'ai pu réorienter le sujet un peu comme j'en avais envie moi, sur ces manip là, et sur aller plus loin sur ces manip là. »

Entretien avec Eléonore, le 7 avril 2009.

Elle ne garantit pas, par contre, la qualité de l'encadrement et n'empêche pas le regard critique de s'exercer. C'est le cas par exemple de Pauline qui se distingue nettement de l'approche de sa directrice de thèse, vis-à-vis de l'encadrement des doctorants et des stagiaires.

« Et donc après c'est vrai, quand t'es là depuis plusieurs années, effectivement, tu as un lien humain qui s'est formé et c'est, enfin, heureusement quoi, mais, mais même si elle a un abord très sympa, etc. , n'empêche que c'est [les étudiants en thèse] sa force de frappe et c'est pas sa volonté de former du monde [...] »

Entretien avec Pauline, le 6 avril 2009.

### *Ressembler ou vouloir ressembler*

L'identification au directeur de thèse passe par la mise en avant de ressemblances, concernant le vécu personnel ou une certaine conception de la pratique de recherche par exemple.

« Après Untel [son directeur de thèse] il me comprend dans le sens où lui il est parti un an où, ils ont été séparés avec sa femme, et en fait sa femme après elle a quitté son boulot pour le rejoindre, parce que, ils en pouvaient plus quoi, donc il comprend ma façon de voir, même s'il me dit, « c'est dommage, tu devrais essayer peut-être de partir avec lui » [...] Il est disponible, donc ça c'est agréable [rires] pour un directeur de thèse, c'est quand même bien, bien appréciable donc. . voilà, et puis on a un peu le même caractère, donc ça passe bien [rires]. »

Entretien avec Solenne, le 17 mars 2010.

Prendre son directeur de thèse pour modèle, revient parfois pour le doctorant à exprimer l'intention de faire tendre sa future pratique de recherche vers celle de son « chef » actuel.

« Justement j'aimerais bien rester assez vaste, parce que je m'aperçois.... Je m'aperçois mon chef, il est dans un domaine qui... qui n'est pas très développé. Et qui... regroupe tout à peu près dans la biologie en fait, parce que tout passe par [sujet de recherche du laboratoire], et du coup il en profite pas mal. Donc moi j'aimerais bien continuer un peu sur ce même schéma en fait. »

Entretien avec Philippe, le 16 mars 2010.

### *Reconnaissance de la légitimité et de l'expérience : un rôle de guide*

Lorsqu'ils reconnaissent la légitimité et l'expérience de leurs directeurs de thèse, les doctorants les considèrent comme des guides, dispensant des conseils utiles et pertinents pour leur pratique de recherche. Les communications entretenues avec les « chefs » correspondent alors souvent à des demandes d'aide et au partage d'expérience.

« Et après, en permanence sur le, enfin tu vois il se passe pas, enfin tu peux regarder là, c'est plein de petits trucs informels je ne sais même pas si je l'ai marqué tout le temps quoi, mais je le vois en permanence... pour des conneries quoi, même si j'ai un doute tu vois je vais le voir je lui demande, je lui pose une question, ça dure deux secondes et je repars quoi. [...] Bah je sais pas un doute sur un protocole, sur une manip, et puis après des fois ça peut être des trucs plus conceptuels, « est-ce que tu penses qu'on pourrait faire ça », voilà. Enfin c'est vraiment tout et n'importe quoi, du petit détail pratique jusqu'à la, au gros truc conceptuel quoi. »

Entretien avec Quentin, le 9 juin 2009.

« C'est un apprentissage pour devenir chercheur, clairement je pense que t'es pas... alors après bon je suppose que ça dépend aussi des thésards, tu en as qui sont beaucoup plus indépendants que d'autres, et qui ont beaucoup plus une idée exacte de qu'est-ce qu'ils veulent faire pour leur projet. Moi dans mon cas, clairement, j'estime que j'ai besoin de mon chef, et que j'ai besoin de... discuter avec lui, de... et que... s'il y a certaines décisions que je prends malgré tout, je lui en parle, même si des fois je suis à peu près sûre de ce que je veux faire. »

Entretien avec Lucie, le 18 février 2010.

Les directeurs de thèse jouent dès lors un rôle de « mentors » dont le bien-fondé de l'autorité n'est pas remis en cause.

« Avec du coup malgré tout... moi... . la possibilité de ... d'interagir malgré tout avec ma... ma directrice de thèse, quand t'as un souci pour rédiger quelque chose ou qu'il y a quand même, elle qui a beaucoup plus l'habitude de faire ce genre de demande donc... [...] Le gros intérêt d'avoir son directeur de thèse dans le labo, dans le bureau pardon, c'est que, enfin ça dépend en gros de ton directeur de thèse, mais en gros dès que t'as un souci tu peux aller en parler [...] »

Entretien avec Laurent, le 9 mars 2010.

« Et donc une fois que j'ai trouvé, et que j'avais eu des entretiens tout ça, je discute quand même avec mon chef parce que, j'ai...bah j'ai l'espoir de revenir ensuite dans le même laboratoire pour postuler à un poste, donc il faut quand même que ce, qu'il y ait une logique entre ce que je vais faire en post-doc et ce que... je pourrais faire en rentrant. Donc là j'ai discuté rapidement avec lui des deux grands choix que j'avais en post-doc. [...] Donc ça aussi ça, ça a pesé dans le choix, mais bon après, après avoir discuté avec mon chef, ça m'a, ça confirme ce que, ce que je sentais. »

Entretien avec Philippe, le 16 mars 2010.

#### **2.2.2.2. Critique et rejet de la recherche telle qu'elle est pratiquée par le directeur de thèse ou dans le laboratoire**

A l'opposé, les doctorants peuvent se construire leur propre conception de ce que devrait être la recherche en rupture avec l'expérience vécue dans le laboratoire de leur thèse. Au cours de l'entretien, ils restent alors rarement dans une posture descriptive de leurs pratiques de communication quotidienne, mais émettent régulièrement des jugements et critiques, notamment vis à vis de leur directeur de recherche.

L'absence d'identification au directeur de thèse provient la plupart du temps d'une mésentente, voire de conflits interpersonnels, de problèmes d'encadrement, ou perçus comme tels par le doctorant. L'expression d'un manque de disponibilité du « chef » ou au contraire

d'un contrôle excessif du travail effectué par le jeune chercheur sont récurrentes chez les doctorants exprimant des critiques vis-à-vis de leur directeur ou directrice de thèse.

« Et donc quand on collabore, voilà, il faut pas donner toutes les informations aux concurrents etcetera, mais aux collaborateurs, on peut leur faire confiance quoi. Et donc bah voilà, moi j'étais entier je [rires], je faisais confiance et tout. Et puis on est venu me passer derrière, enfin ma chef est passé derrière en me disant que c'était intolérable, de discuter comme ça aussi librement avec les collaborateurs, qu'il fallait se méfier, etcetera, etcetera. Donc du coup, ben c'était un peu biaisé ma relation avec les collaborateurs, parce que j'écrivais, toujours en mettant ma chef en copie, et, enfin c'était pas du tout la même chose quoi. C'était juste, voilà, et en plus je pouvais pas dire grand chose en fait. [...] Donc du coup les collaborateurs ils ont été un peu échaudés, et puis ils se sont un peu énervés, enfin, et puis j'étais un peu entre les deux, enfin, en gros je me fais engueuler par la chef, parce que je discute avec les collaborateurs librement, et ensuite, quand j'essaye de, enfin de faire un peu comme elle me dit, je me fais engueuler par les collaborateurs quoi. »

Entretien avec Daniel, le 8 mars 2010.

« De ce point de vue-là, quand on a une chef qui est un peu trop encadrante, c'est elle qui le fait du coup on peut pas l'apprendre par soi-même aussi facilement. On apprend moins bien l'autonomie. Après c'est sûr que... ça va être plus difficile de... de partir sur une fausse piste pendant longtemps, parce qu'elle va vous dire, « bon bah voilà, ça c'est des bêtises. » Inversement, ça peut aussi fonctionner dans l'autre sens. Pendant les trois premières ann..., les trois premiers mois de l'an dernier [...] je trouvais des résultats un peu bizarres. Je les ai présentés en disant « ça j'y crois pas ». Et... ma chef et une collaboratrice qui bossait sur le virus particulier sur lequel je bossais à ce moment-là, m'ont dit que « non, ça leur semblait ok ». [...] Trois mois plus tard, j'ai encore eu des résultats bizarres, je me suis dis, je vais quand même les refaire. Et là je suis arrivé à la conclusion qu'il y avait un problème. [...] Et en fait si j'avais pas écouté ma chef, je l'aurais su trois mois plus tôt. Donc il y a... des fois aussi il faut savoir ne pas, ne pas faire confiance à la chef. »

Entretien avec Florent, le 15 février 2010.

L'absence d'autonomie ou de confiance accordée au doctorant suscite généralement une rupture dans la relation entre directeur de thèse et doctorant. Pour le premier il s'agit alors de s'assurer de la qualité des résultats obtenus, des publications soumises ou des relations entretenues avec d'autres laboratoires, dans la mesure où sa propre réputation est en jeu. Pour le second, cette situation est ressentie comme infantilisante, trop contraignante ou encore injuste.

« Maintenant, je me méfie, donc, on discute très librement, mais je prends beaucoup de recul par rapport à tout ce qu'elle [sa directrice de thèse] me dit. Parce qu'en fait, il y a plusieurs niveaux de discussion. On discute beaucoup au niveau des manips, mais je sais que typiquement quand je sais que je veux que les choses restent un peu en l'état et qu'elle en parle pas trop etc., c'est à moi de pas lui en parler, donc c'est à moi de faire un peu de la rétention de données, jusqu'à ce que j'ai vraiment envie de lui en parler et que j'ai un gros truc à lui montrer. [...] Il y a une méfiance un peu, méfiance c'est fort si tu veux, mais je prends vraiment du recul par rapport à tout ça. [...] Donc euh, on discute énormément, on a des relations très amicales, c'est pas toujours facile à gérer parce qu'elle peut faire des sales coups sans le vouloir, elle se rend même pas compte qu'en fait toi tu le vis pas bien, parce qu'elle est fonceuse. En gros, elle a un objectif, et quand elle va en direction de son objectif, faut pas se mettre en travers du chemin. »

Entretien avec Lucie, le 18 février 2010.

« On a l'impression vraiment de fonctionner à l'affectif, tu vois, c'est, si tu ne te manifestes pas, si tu ne montres pas que tu es là, si tu ne vas pas rappeler tous les jours « Oh, oh, je suis là, je fais mes manips ! ». Spontanément la chef, à part une fois tous les deux mois, elle viendra pas te voir, elle pass... D'un côté ça confère une grande liberté, indépendance dans tes manips tout ça, mais d'un autre côté, ça nous laisse des fois nous enfoncer, soit dans l'indifférence générale, soit dans le, bah dans l'erreur, parce qu'on a pas assez parlé, qu'on savait pas, du coup, c'est mitigé comme... comme effet. Mais c'est vrai que, moi ça m'est arrivé de croiser ma chef pendant un mois dans les couloirs et que jamais elle me demande où j'en étais dans mes manips, voilà. [rires]. C'est vrai que je maîtrise beaucoup mieux mon sujet que mes chefs de thèse donc... et qu'elles ont pas nécessairement envie de le savoir donc... [...]

J'en fais trop mais je le dis pas, enfin pour avoir ces résultats j'ai bossé, j'ai bossé les week-ends, enfin c'est juste parce que c'est quelque chose qui m'intéresse énormément, je pouvais pas penser à autre chose, donc j'ai ramené des publis chez moi, j'ai bossé très tard chez moi, j'ai bossé les week-ends, je suis restée au labo jusqu'à dix heures parfois certains soirs, bon, pour répondre aux questions que je me posais, mais ça elles le savent pas, parce qu'elles partent à 18 heures, et bon je leur dis pas « je suis restée au labo jusqu'à dix heures », mais... voilà, j'essaye de faire mon travail, mon travail de paillasse et les manip qu'elles savent que je fais, plus à côté, répondre aux questions qui m'intéressent. Mais je cache pas spécialement, si on me demande, je suis toute disposée à leur parler de ce que je fais, mais ce qu'il y a c'est qu'elles me demandent pas donc... donc voilà. »

Entretien avec Axelle, le 15 février 2010.

Ce type de rapport nuit à la reconnaissance du travail effectué par les doctorants qui peuvent accumuler les frustrations, et rejettent le mode de fonctionnement de la recherche qu'ils éprouvent au cours de leur thèse, et que leur directeur de thèse incarne.

« Voilà, j'étais pris entre deux eaux quoi. Je pouvais pas faire, enfin voilà, je pouvais pas faire grand chose, il y a un moment où [rires] j'ai continué à interagir comme avant, [baisse le ton] mais sans le dire à la chef, alors qu'elle m'avait dit qu'il fallait absolument que voilà, et donc là il y a une fois où elle a du, enfin, il y a eu un mail comme ça où le collaborateur a répondu en la mettant en copie, et là je me suis fait [rires] ramasser. »

Entretien avec Daniel, le 8 mars 2010.

L'expression d'un idéal de la pratique de recherche après la thèse se positionne dès lors dans une opposition directe avec la situation dans laquelle ils sont pris en tant que doctorant (voir *Itinéraire 2*).

« La situation idéale pour moi c'est un peu quand même... soit le maître de conf, soit un chercheur, qui supervise un travail, qui si besoin met la main à la pâte, montre comment on fait, mais a aussi le temps de faire des choses à côté, de la biblio, aller à des congrès, tout ça et... et bien sûr participer au traitement des résultats mais voilà, c'est... mais moins la tête dans le guidon que la personne qui fait les manip et qui passe déjà tellement de temps rien qu'à acquérir les données, mettre au point les protocoles et tout ça, de toute façon, on voit bien quand on a des résultats, qu'est-ce qu'on vient faire, on va voir son, son chef, on dit, « voilà j'ai ça, on le traite ensemble quoi ». Bon, dans le meilleure des cas, après il y a peut-être des cas où le chef n'en a rien à faire mais... voilà. »

Entretien avec Axelle, le 15 février 2010.

\*

Dans le laboratoire et plus particulièrement au sein de l'équipe de recherche dont il fait partie, le doctorant endosse un statut particulier : celui de chercheur en apprentissage (« étudiant en thèse ») et de producteur de résultats, dans le cadre d'un projet de recherche construit par, et parfois avec, le directeur de thèse<sup>75</sup>, d'une durée de trois à quatre ans en général. Ce rôle structure les relations qu'ils entretiennent avec les autres membres de l'équipe de recherche (technicien, ingénieur, post-doctorant, étudiants en stage, directeur de thèse et/ou directeur de laboratoire, etc. ).

Le statut des doctorants est ainsi défini, d'une part par le contrat doctoral signé en début de thèse, et d'autre part par les pratiques effectives du doctorant dans le quotidien de son travail de recherche, notamment en relation avec son (ses) (co-)directeur(trice)(s) de thèse. L'expérience vécue de ce statut attribué et endossé par les doctorants rencontrés en entretiens les amène à exprimer leur adhésion et/ou des critiques vis-à-vis de la recherche,

<sup>75</sup> En biologie expérimentale, les projets de thèse sont généralement définis avant l'arrivée du doctorant dans le laboratoire, qui le prend en charge pendant la durée de son doctorat. Le projet peut être ensuite poursuivi par un autre étudiant en stage, en thèse, par un post-doctorant, ou encore par le directeur de thèse lui-même.

telle qu'elle est pratiquée par leur directeur de thèse et plus largement dans le laboratoire. Dans un mouvement d'identification ou de rupture avec les exemples de chercheurs qu'ils côtoient, en premier lieu leur « chef », les doctorants formulent ainsi leur propre conception de la pratique de recherche, l'idée qu'ils se font de ce qu'est un « vrai » chercheur, ainsi que de la place de la thèse dans le processus de formation du chercheur.

## *Itinéraire 1 - Résumé partie II.*

L'étude des pratiques de communication dans les pratiques de recherche des doctorants met en évidence la fréquence et la diversité des pratiques et des situations de communication dans lesquelles les doctorants se retrouvent impliqués au cours d'une semaine. Ces situations structurent leur travail de recherche et s'organisent autour, ou à partir, de ce qui constituent leurs principales activités en tant que doctorants : les expériences à la paillasse, en premier lieu, associées à la mise en place et à l'entretien de collaborations ; l'écriture d'articles, leur soumission pour publication et la présentation des résultats obtenus, devant les membres de l'équipe, du laboratoire ou dans le cadre de congrès, colloques ou séminaires.

La méthode d'entretien choisie est intéressante à deux titres : elle permet d'une part de rendre compte d'un quotidien peu connu de la pratique de recherche de doctorants en biologie expérimentale, et d'autre part d'appréhender le *rapport* des étudiants en thèse à ce qui constitue leur pratique de la recherche, par l'explication et le commentaire du relevé de leurs pratiques de communication de la semaine précédente.

Chez les doctorants, l'analyse des entretiens souligne des rapports variés aux différentes composantes de la pratique de recherche selon leur conception de ce qui constitue le cœur du métier de chercheur, selon les compétences qu'ils ont développées et le plaisir qu'ils prennent, et selon leur expérience vécue spécifique, notamment en termes de diversité de pratiques de communication dans lesquelles ils sont impliqués.

Tous les doctorants rencontrés organisent leur semaine autour des expériences qu'ils mènent, à des degrés plus ou moins poussés selon qu'ils rédigent en parallèle un (ou des) articles ou encore leur thèse, et en fonction des réunions d'équipe auxquelles ils sont tenus, implicitement ou explicitement, d'assister. La temporalité des expériences, la nécessité d'obtenir régulièrement et rapidement des résultats, et les lieux (où se trouvent les instruments techniques utilisés), conditionnent l'ensemble de leur pratique doctorale, dans le temps et dans l'espace. Les compétences, mobilisées pour la mise en œuvre technique des expériences et pour l'interprétation des résultats, sont réparties dans l'équipe et souvent incarnées par certains de ses membres, en général selon leur fonction dans le laboratoire. Cette organisation permet de comprendre la distribution des interlocuteurs des doctorants, vis-à-vis des pratiques de recherche dans lesquels ils sont impliqués (expériences, publications, collaborations, communication orale à l'extérieur du laboratoire).

Dans l'expérience vécue des doctorants, la conception de la pratique de recherche se construit notamment par l'expérience de l'écriture et de la soumission d'article, ainsi que par les collaborations. La *manière* dont les pratiques de communication qui leur sont associées sont rapportées rend intelligible un vécu, le rôle joué par le doctorant dans l'équipe, notamment vis-à-vis de son directeur de thèse, ainsi que la perception, chez le doctorant, construite par son vécu, des enjeux de la pratique de recherche, en particulier en termes de travail collectif (inter-équipes), de financement et d'évaluation.

« Nous exposons tout d'abord les deux fonctions de l'activité des doctorants dans un laboratoire (l'acquisition de compétences en recherche, la production de connaissances scientifiques et technologiques) et nous montrons que ces deux fonctions ont une importance égale dans les



laboratoires. Nous suggérons ensuite que les relations de travail avec les encadrants sont déterminantes dans l'attribution d'un statut professionnel [...]. Nous avançons enfin que le positionnement de l'ensemble des doctorants dans la vie collective du laboratoire les situe du côté des étudiants. » (Louvel, 2006)

Je me distingue de la démarche mise en œuvre par S. Louvel (2006) dans la mesure où je ne considère pas le positionnement effectif des doctorants dans les pratiques, mais bien leur expérience vécue de la pratique. En effet, la conception de ce qui constitue le travail de recherche, le rôle du doctorant dans une équipe et vis-à-vis d'un projet de recherche, ainsi que la place de la thèse dans la formation du chercheur, se construit par l'épreuve de la pratique, et plus particulièrement dans la relation que l'étudiant(e) en thèse entretient avec son (sa, ses) (co-)directeur(trice)(s) de thèse.

Le cadre commun au doctorant rencontré, celui du contrat doctoral, laisse la place à une appropriation dans la pratique d'un statut ambigu, par le doctorant et par le directeur de thèse : le doctorant se sent-il et est-il considéré déjà comme un jeune chercheur ou encore comme un étudiant ? L'expérience vécue de la pratique du doctorant sur cet aspect dépend beaucoup :

- de la conception du directeur de thèse du rôle du doctorant dans une équipe de recherche et vis-à-vis d'un projet de recherche (marge de manœuvre donnée au doctorant, responsabilités, etc. ) ;
- de la conception du doctorant de son rôle, en tant que chercheur ou étudiant, dans le laboratoire et de ses attentes en termes d'encadrement et d'autonomie ;
- de la place attribuée à l'expérience de thèse par le doctorant dans son parcours professionnel (de recherche et/ou enseignement, ou autre) ;
- de l'idéal de la pratique recherche du doctorant qui se construit en adéquation ou en rupture avec la pratique éprouvée.

Dans tous les cas, c'est l'impératif de production de résultats, pour le doctorant dans le cadre de sa thèse (publication(s) exigée(s) par l'école doctorale pour avoir le droit de présenter une soutenance de thèse) et pour le directeur de thèse dans le cadre de l'activité du laboratoire (évaluations par l'AERES ou par le CNRS)<sup>76</sup> qui structure la relation encadrant-encadré et les obligations du premier vis-à-vis du second.

---

<sup>76</sup> La pratique normée de publication consiste à faire signer les articles écrits à partir des résultats obtenus par le doctorant au cours de sa thèse de la manière suivante : l'étudiant en thèse signe en premier auteur, le directeur de thèse en dernier auteur. Les autres contributeurs à la production de résultats (chercheurs de l'équipe, étudiants, techniciens, ingénieurs, collaborateurs) voient leurs noms apparaître entre les deux.