–LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES DOCTEURS QUEL CHEMINEMENT, QUELLE INSERTION 5 ANS APRÈS LA THÈSE ?–

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N° 2014-57

OCTOBRE 2014

– Représentation de la problématique de l'insertion professionnelle, avant et pendant la thèse.
– Les docteurs et la recherche d'emploi.
– Parcours de jeunes docteurs.
– Les docteurs vus par les entreprises.

Enquête qualitative auprès de jeunes docteurs et d'entreprises, réalisée en mai et juin 2014.

Apec

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC –

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes diplômés, des cadres et des entreprises.
Le département études et recherche de l'Apec et sa quarantaine de collaborateurs animent cet observatoire.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site **www.cadres.apec.fr > rubrique *Observatoire de l'emploi***

© Apec, 2014

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1er juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).

SOMMAIRE

03 Principaux enseignements
03 Contexte et objectifs
04 Méthodologie

1 QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE QUANTITATIFS

07 **La situation professionnelle des jeunes docteurs, un an après la thèse**
07 L'accès à l'emploi : taux d'emploi et d'insertion
07 Les conditions d'emploi

2 LA DIFFÉRENCIATION DES PARCOURS S'AMORCE DÈS LA PRÉPARATION DE LA THÈSE

10 Le projet de doctorat : une construction progressive et empirique
15 Du hasard à la vocation : les chemins qui mènent à la thèse
18 L'insertion professionnelle donne lieu à peu d'anticipations précises

3 LA PRÉPARATION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE PENDANT LA THÈSE

23 L'insertion professionnelle n'est pas une préoccupation majeure durant la préparation de la thèse
23 Les stratégies de constitution de réseaux se construisent progressivement
28 Les contacts avec les entreprises sont peu accompagnés par les écoles doctorales
30 Les représentations du monde du travail sont très polarisées

4 LA RECHERCHE D'EMPLOI

34 Recherche d'emploi et devenir professionnel des jeunes docteurs
34 Cap sur la recherche publique
36 Le secteur privé, un débouché à envisager
38 Des profils de parcours professionnels contrastés
42 Les facteurs de succès et d'échec dans les trajectoires des docteurs

5 –
LES DOCTEURS VUS PAR LES ENTREPRISES
–
46 La vision des docteurs par les entreprises
46 Les entreprises passent par les canaux classiques pour recruter des docteurs
47 Dans les stratégies de recrutement des entreprises, le doctorat occupe différents rôles
53 Au-delà de la valorisation de l'expertise, le recrutement de docteurs se heurte à des freins dans l'entreprise
56 Les pistes d'action identifiées par les entreprises

6 –
ANNEXES
–
58 Glossaire des termes utilisés
60 Éléments bibliographiques
60 Sur Internet

–PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS–

POUR LES DOCTORANTS, LA PRÉOCCUPATION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE TARDE À S'IMPOSER

Se lancer dans la préparation d'un doctorat n'est pas une décision qui va de soi. Au-delà des pré-requis académiques intrinsèques, certains facteurs favorisent la poursuite d'un parcours en troisième cycle : origine sociale, filière et discipline de formation notamment permettent de distinguer différents profils de doctorants. Cependant, le choix d'orientation, puis le travail universitaire proprement dit, occultent largement la problématique de l'insertion professionnelle qu'il s'agit aussi de préparer.

Au cours de leur formation, les doctorants sont très fortement mobilisés par le travail doctoral et négligent souvent la problématique de l'insertion professionnelle. Et si à ce stade du parcours il ne peut encore être question d'engager une véritable recherche d'emploi, c'est en revanche le bon moment pour mettre en œuvre les stratégies indispensables pour accéder à une carrière de chercheur : la constitution d'un réseau, le travail sur sa visibilité et sa notoriété scientifique. Ces démarches réalisées en amont de la soutenance peuvent avoir un impact décisif sur les débuts de carrière des jeunes docteurs.

SECTEUR PUBLIC, SECTEUR PRIVÉ : DES REPRÉSENTATIONS CONTRASTÉES, DES TRAJECTOIRES DIVERSES

Pour de nombreux jeunes docteurs, la recherche publique ne constitue pas seulement le débouché de prédilection, mais bien souvent le seul dans lequel ils se projettent. Toutefois la raréfaction des postes dans les structures publiques, et la concurrence accrue qui en découle, contraignent certains jeunes docteurs à se repositionner en direction du secteur privé. Mais si la plupart des jeunes docteurs formés au sein de la recherche publique en ont intégré les codes, les valeurs et le fonctionnement, ils se trouvent désarmés lorsqu'ils orientent leur recherche d'emploi vers le secteur privé. À cette méconnaissance s'ajoute parfois une image négative de la recherche en entreprise, les docteurs craignant de devoir sacrifier leur liberté intellectuelle et de se plier aux contraintes de l'entreprise.

LES DOCTEURS DEMEURENT ASSEZ MAL CONNUS DES ENTREPRISES

En miroir, dans les entreprises, la perception des docteurs demeure souvent assez floue et empreinte de stéréotypes, de même que les bénéfices que ces derniers pourraient leur apporter. En revanche, dès qu'on se penche sur le processus concret de recrutement d'un docteur, les compétences spécifiques de ces diplômés deviennent évidentes : expertise, capacité à poser les questions, créativité... Mais si le recrutement d'un docteur est souvent motivé par des exigences liées au poste et à la mission à exercer, il arrive aussi qu'il soit guidé par d'autres motivations comme des opportunités financières ou celle de s'adjoindre les ressources d'un laboratoire.

1. Le nombre de doctorats décernés en France chaque année est de l'ordre de 10 000. Source : *Repères et références statistiques 2013*, ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, septembre 2013.

–CONTEXTE ET OBJECTIFS–

– CONTEXTE –

Les titulaires d'un doctorat (hors disciplines médicales) représentent, parmi les jeunes diplômés, une part qui, sans être majoritaire, est cependant non négligeable[1]. Leurs modes d'insertion et leurs débuts de carrière diffèrent de ceux de l'ensemble des autres diplômés ; ils s'en distinguent en ce qui concerne leurs débouchés professionnels, leurs canaux et modes d'insertion, leurs réseaux... De plus, ils font aussi l'objet d'une perception spécifique par les entreprises.

Plusieurs études approfondissant les conditions d'insertion professionnelle des docteurs d'un point de vue quantitatif ont été publiées récemment, que ce soit par des établissements ou groupes d'établissements d'enseignement supérieur[1] ou par des organismes de recherche[2].

L'insertion des docteurs présente une situation paradoxale face à l'emploi

Les docteurs détiennent le niveau de diplôme le plus élevé de l'enseignement supérieur français (Bac +8), et s'insèrent plus facilement que leurs homologues diplômés de Bac +5 : quasiment tous ont pu accéder à un premier emploi après l'obtention de leur diplôme. Cependant, ils présentent des performances en termes de taux d'emploi et de stabilisation sur le marché de l'emploi plus faibles que les jeunes diplômés du grade inférieur (Bac +5). Leur processus d'insertion se caractérise par une stabilisation dans l'emploi moins rapide, une obtention très aisée du statut de cadre, et une part importante de diplômés se dirigeant vers le secteur public.

– OBJECTIFS –

L'objectif poursuivi est de pouvoir aller au-delà des éléments fournis par les études quantitatives, de connaître les pratiques concrètes des docteurs dans leurs démarches d'insertion professionnelle, et d'apporter sur ces sujets des éléments d'information qui puissent leur être utiles, ainsi qu'aux différents acteurs concernés par cette problématique.

De façon plus détaillée, l'étude s'intéresse :
– aux modes et expériences d'insertion professionnelle spécifiques aux docteurs,
– aux circonstances de leur intégration en entreprise,
– aux conditions d'une insertion réussie ou non,
– à la vision qu'ont les entreprises du recrutement des docteurs, et de leurs compétences.

1. Par exemple *La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés*, étude sur l'insertion professionnelle des docteurs diplômés en 2012 par le PRES ParisTech, Université Paris-Est et l'Université Pierre et Marie, publiée en septembre 2013.
2. Par exemple *Les docteurs, une longue marche vers l'emploi stable*, Bref du Cereq n° 316, novembre 2013.

–MÉTHODOLOGIE–

L'étude repose sur une enquête qualitative de type « regards croisés », c'est-à-dire menée conjointement auprès de jeunes diplômés d'une part, et d'entreprises d'autre part.

– COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON INTERROGÉ –

Jeunes docteurs

33 entretiens auprès de docteurs, diplômés de différents types d'établissement à Paris/région parisienne et en province, dans toutes les disciplines sauf la médecine, et ayant soutenu leur thèse en 2009.
Les profils ont été panachés de façon à tenir compte de la diversité des situations selon :
– le sexe.
– le type d'établissement : universités, grandes écoles, écoles d'ingénieurs.
– la discipline de formation : sciences-technologies-santé (mathématiques, informatique, physique, chimie, sciences de la vie, mécanique, automatique) ; droit-économie-gestion (économie, finance, gestion, marketing) ; sciences humaines et sociales (sociologie, psychologie, histoire, archéologie, géographie, philosophie) ; lettres-langues-arts (anglais, sciences du langage).
– le fait d'avoir effectué ou non sa thèse dans le cadre du dispositif CIFRE.
– le fait d'avoir effectué ou non des « post-docs ».
– la situation professionnelle au moment de l'enquête : en emploi dans le secteur privé, dans le secteur public, ou sans emploi en recherche d'emploi. À noter que l'emploi occupé n'est pas forcément dans le domaine de la recherche, et, correspond parfois à un niveau de qualification inférieur à celui du doctorat.

Entreprises

24 entretiens auprès de managers de proximité et de directeurs ou responsables des ressources humaines ayant recruté au moins un docteur au cours des cinq dernières années.

Les secteurs d'activité des entreprises interrogées sont variés (agro-alimentaire, hautes technologies, chimie, énergie, environnement, banque, finance, conseil, activités informatiques, philanthropie, recherche...). Il en est de même de la taille des entreprises (de 5 salariés, au groupe international de plus de 100 000 salariés).

– TERRAIN –

Le terrain qualitatif a été réalisé par Asdo Etudes en mai et juin 2014.

– MODE DE LECTURE –

Les propos indiqués en italique ou « verbatims » reproduisent mot à mot le discours des personnes rencontrées.

Les termes spécialisés ont été regroupés dans un glossaire auquel le lecteur est invité à se reporter (p. 58).

–QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE QUANTITATIFS–

-1-

La situation professionnelle des jeunes docteurs, un an après la thèse **07**
L'accès à l'emploi : taux d'emploi et d'insertion **07**
Les conditions d'emploi **07**

–LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DOCTEURS, UN AN APRÈS LA THÈSE–

Les résultats de l'étude annuelle d'insertion des jeunes diplômés réalisée par l'Apec[1] permettent de donner une première vision d'ensemble de l'insertion et de la situation professionnelle des docteurs. Rappelons que les chiffres donnés ci-après sont à entendre un an après l'obtention du diplôme.

–L'ACCÈS À L'EMPLOI : TAUX D'EMPLOI ET D'INSERTION–

Un an après la soutenance de leur thèse, un peu plus de la moitié des jeunes docteurs sont en emploi (contre 63 % pour l'ensemble des jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus). En revanche ils bénéficient d'un taux d'insertion[2] extrêmement élevé puisque 96 % d'entre eux déclarent avoir déjà occupé un premier emploi **(tableau 1)**.

Ce niveau d'insertion élevé des docteurs s'explique par le fait que les doctorants occupent souvent un emploi pendant la réalisation de leur thèse, qu'il s'agisse de missions d'enseignement ou de recherche en lien avec le doctorat, ou d'emplois alimentaires, qu'ils peuvent voir se renouveler après l'obtention de leur diplôme. En outre, il est fréquent, même si cela varie selon les disciplines, que les jeunes docteurs effectuent des post-doctorats après la soutenance de leur thèse.

–Tableau 1–

Situation professionnelle des docteurs (en %)	Ensemble	Doctorat
En emploi	63	56
En recherche d'un nouvel emploi	8	40
En recherche d'un premier emploi	29	4
Total	**100**	**100**

Base : ensemble des jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus

Source : Apec 2014

–LES CONDITIONS D'EMPLOI–

Si les docteurs accèdent plus facilement au marché du travail, la stabilisation dans l'emploi est en revanche nettement moins aisée que pour l'ensemble des diplômés de niveau Bac +5 et plus. Seuls 43 % des jeunes docteurs interrogés occupent en effet un emploi pérenne **(tableau 2)**.

La difficulté de stabilisation dans l'emploi est caractéristique de l'insertion des jeunes docteurs,

–Tableau 2–

Type de contrat de travail selon le diplôme (en %)	Ensemble	Docteurs
CDI/titularisé	59	43
CDD/contractuel	34	53
Intérim	5	1
Autre	2	3
Total	**100**	**100**

Base : ensemble des jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus

Source : Apec 2014

1. *Les jeunes diplômés de 2013 : situation professionnelle en 2014*, Apec, collection « Les études de l'emploi cadre », octobre 2014.
2. Le taux d'insertion correspond à la proportion de jeunes diplômés ayant déjà exercé un premier emploi même s'ils ne l'occupent plus au moment de l'enquête.

qui s'orientent plus fréquemment vers le secteur public : c'est le cas de 4 docteurs en poste sur 10 (tableau 3). Or la raréfaction des postes de recherche et d'enseignement, conjuguée à des processus de titularisation relativement longs, tend à favoriser la multiplication d'emplois précaires : plus de 9 docteurs sur 10 en emploi dans le secteur public au moment de l'enquête occupent un emploi non pérenne (tableau 4).

–Tableau 3–

Débouchés dans les secteurs privés ou publics selon le diplôme (en %)	Ensemble	Docteurs
Secteur public	18	43
dont : fonction publique	*13*	*32*
Secteur privé	82	57
Total	**100**	**100**

Base : jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus en emploi

Source : Apec 2014

–Tableau 4–

Type de contrat de travail selon le secteur privé ou public et le diplôme (en %)	Ensemble		Docteurs	
	En emploi dans le secteur		En emploi dans le secteur	
	public	privé	public	privé
CDI	18	68	7	72
CDD	68	27	89	26
Intérim	3	5	1	1
Autres	11	–	3	1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Base : jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus en emploi

Source : Apec 2014

Si les jeunes docteurs sont affectés par une plus grande précarité, ils bénéficient en revanche plus fréquemment du statut de cadre que l'ensemble des jeunes diplômés : 87 % contre 62 % (tableau 5). •

–Tableau 5–

Statut dans l'emploi (en %)	Ensemble	Docteurs
Cadre (ou fonctionnaire A)	62	87
Agent de maîtrise (ou fonctionnaire B)	13	2
Employé (ou fonctionnaire C)	25	11
Total	**100**	**100**

Base : jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus en emploi

Source : Apec 2014

–2–

–LA DIFFÉRENCIATION DES PARCOURS S'AMORCE DÈS LA PRÉPARATION DE LA THÈSE–

10 Le projet de doctorat : une construction progressive et empirique
15 Du hasard à la vocation : les chemins qui mènent à la thèse
18 L'insertion professionnelle donne lieu à peu d'anticipations précises

Se lancer dans la préparation d'un doctorat n'est pas une décision qui va de soi. En-dehors d'un prérequis évident – posséder un assez bon niveau pour avoir pu décrocher un diplôme de niveau Bac +5, et suffisamment de motivation pour continuer au-delà – elle s'avère liée à un certain nombre de facteurs objectifs, parmi lesquels l'origine sociale, la discipline et la filière de formation jouent chacun leur rôle. Plusieurs profils de doctorants se dégagent ainsi, de celui qui est arrivé jusque-là quasiment par hasard jusqu'au passionné par la recherche depuis son plus jeune âge. Cependant, le choix d'orientation, puis le travail universitaire proprement dit, occultent largement la problématique de l'insertion professionnelle qu'il s'agit aussi de préparer.

–LE PROJET DE DOCTORAT : UNE CONSTRUCTION PROGRESSIVE ET EMPIRIQUE–

Dès le choix de la thèse, différentes stratégies se dessinent chez les docteurs, différents parcours s'amorcent. Quelles sont les raisons qui incitent à réaliser une thèse ? Dans quelle mesure ces raisons s'inscrivent-elles dans une stratégie rationnelle ? Quel lien est fait entre la thèse et l'insertion professionnelle ? Comment les docteurs anticipent-ils leur devenir professionnel à cette étape de leur parcours, et à quoi aspirent-ils, notamment en termes de projections dans l'univers du secteur privé et/ou public ?
Plusieurs profils-types transparaissent dès le démarrage de la thèse, en matière de projections, mais aussi de préparation de l'insertion professionnelle, profils qui auront par ailleurs une incidence sur le déroulement du doctorat et les parcours à l'issue de celui-ci.

– LE CHOIX DU DOCTORAT ET SES DÉTERMINANTS MULTIPLES –

Pour de nombreux docteurs de notre échantillon, la recherche n'était ni une orientation naturelle ni un objectif lors de leur entrée dans l'enseignement supérieur. En cela, les futurs docteurs diffèrent peu des étudiants qui adopteront plus tard une voie différente : leur orientation post-Bac est davantage déterminée par l'attrait pour une discipline, l'envie de se faire plaisir dans l'étude d'un domaine qui leur plaît particulièrement, sans identifier clairement ce à quoi le parcours universitaire les mènera. Ceux qui s'engagent dans un cursus plutôt scientifique, par exemple de type classes préparatoires puis école d'ingénieurs, imaginent davantage qu'ils auront une carrière d'ingénieur dans le secteur privé, sans plus de précisions à ce stade. La thèse est donc rarement une évidence. Certains emploient même le terme de « *révélation* ». C'est notamment le cas lors de la découverte de la pratique de l'enseignement, qui est expérimentée souvent pour la première fois pendant la thèse grâce à des postes d'ATER[1], de PRAG[2], de moniteurs ou de vacataires. Avant cette expérience, beaucoup ignoraient si l'activité d'enseignant leur conviendrait autant que celle de chercheur.
La thèse est donc souvent une option découverte assez tardivement dans le cursus. Certains des docteurs rencontrés ignoraient jusqu'à l'existence des diplômes de doctorat dans leur discipline, et la plupart, s'ils en connaissaient le titre, ignoraient néanmoins ce qu'il recouvre et sur quoi il débouche.

« *En prépa, je ne savais même pas qu'il y avait des doctorats dans d'autres matières que la médecine ! J'ai découvert ça en école d'ingénieurs, où on nous a fait travailler sur des projets de recherche, des travaux sur des publications scientifiques qui venaient d'être faites, ou des exercices sur des projets déjà réalisés. [...] Les enseignants étaient tous docteurs ou en doctorat. Quand on nous présentait les méthodes mathématiques ou mécaniques, je tombais toujours sur des points de blocage qui m'embêtaient, et on me disait de l'accepter. Je voulais avoir le détail. J'ai découvert comment on faisait de la recherche en maths, j'avais besoin d'aller plus loin.* » (Docteur en mathématiques appliquées)

1. Attaché temporaire d'enseignement et de recherche.
2. Professeur agrégé de l'enseignement du second degré affecté dans les universités et les IUT.

« *J'avais fait une prépa parce que j'aimais la physique. [...] Mais ce n'était pas dans une optique spécifique de travail à la sortie des études. Je me voyais plutôt dans un boulot de type ingénieur. J'envisageais déjà de pousser jusqu'à un Bac +5. [...] Avant, je ne savais même pas en quoi ça consistait, une thèse. Je savais qu'il y avait un diplôme de doctorat, c'est tout.* » (Docteur en physique nucléaire)

CERTAINS FACTEURS FACILITENT LE CHOIX POUR CETTE ORIENTATION, SANS POUR AUTANT LA RENDRE AUTOMATIQUE

L'origine sociale s'avère en partie déterminante

Plusieurs facteurs peuvent faciliter l'orientation vers la thèse. C'est le cas notamment de **l'environnement familial** et de **l'origine sociale** des docteurs, qui jouent à différents niveaux. Ils ont une incidence à la fois sur le choix de la thèse et sur les projections des docteurs concernant leur orientation.

Parmi les docteurs rencontrés, certains ont des parents enseignants, issus de la fonction publique, voire chercheurs eux-mêmes, qui leur ont transmis non seulement le goût pour la recherche et une culture du fonctionnariat et du service public, mais aussi des codes sociaux et une connaissance des bonnes filières pour accéder à la voie de la recherche. Il s'agit là de docteurs qui ont davantage de connaissance de ce qu'est l'univers de la recherche, et qui se projettent également plus facilement dans le secteur public.
Car l'origine sociale a également une influence sur la représentation des secteurs public et privé. Pour les jeunes docteurs issus de familles de fonctionnaires notamment, l'univers des possibles se limite plus souvent à la voie du secteur public. Ils y associent en particulier des valeurs liées au service public, au service aux usagers, qu'ils n'imaginent pas pouvoir retrouver en entreprise privée. Pour eux, l'orientation vers la filière publique va très souvent de soi, et le doctorat est ainsi un moyen de répondre à ces aspirations.

« *Je viens d'une famille d'universitaires, ça oriente ! Depuis toute petite, faire de la recherche, c'est ce que font les adultes ! J'ai beaucoup hésité entre des études littéraires ou scientifiques. Au moment du Bac, c'était encore très ouvert : les lettres d'un côté, la biophysique de l'autre. Dans ma famille, tout le monde fait de la physique, donc je suis allée chercher mon chemin ailleurs. J'avais une image de ce qu'était la recherche scientifique, mais pas du tout en recherche littéraire. [...] Oui, ça m'a fait peur au début, et ça a fait peur à mes parents. Je me suis dit "je fais mes études, et ensuite on verra"* ». (Docteur en philosophie)

« *Je suis issu d'une famille de fonctionnaires, donc culturellement, je ne me suis jamais vu travailler dans le privé. Ce n'était pas exclu, mais je n'y pensais pas... [...] Je n'ai pas une image négative du privé, mais je ne liais pas mes études à un poste dans le privé. Mon père est maître de conf', ma mère instit, ma copine prof... [...] la notion de service public est importante ; c'est un service offert à tous sans distinction, c'est un but pour lequel il est intéressant de travailler, un but ultime* ». (Docteur en sociologie)

Certains des docteurs rencontrés sont issus de milieux populaires. Pour eux également, la thèse revêt une fonction particulière. Ce sont le plus souvent de bons élèves, avec des parcours marqués par la réussite

EXEMPLE DE PARCOURS

Arthur est docteur en économie-gestion. Après un Bac S, il entre en classe préparatoire et intègre l'ENS de Cachan en économie-gestion dès sa première tentative au concours d'entrée. Trois ans plus tard, il décroche l'agrégation du secondaire dès sa première tentative également, puis réalise un DEA à l'université, tout en suivant un cursus parallèle en statistique à l'ENSA. Son orientation vers la thèse et vers la recherche publique n'était pas un itinéraire anticipé. Il le qualifie plutôt de « *très itératif* ». À l'ENS, la plupart de ses camarades de promotion ont poursuivi en thèse : lui-même dit s'être tourné vers la recherche « *de fil en aiguille* », parce qu'il avait envie d'enseigner. Il souhaite néanmoins faire « *un choix éclairé* » entre le privé et le public, et décide de faire sa thèse dans le cadre d'un CIFRE. L'expérience lui confirme que le monde de l'entreprise ne le satisfera pas, bien qu'il tire un bilan positif de cette expérience, y compris dans ses travaux de recherche. C'est donc l'enseignement qui l'« *emportera* ». Après un premier poste en IUT et la qualification de sa thèse, il obtient un poste de maître de conférences à l'université l'année suivant la soutenance de sa thèse. •

EXEMPLE DE PARCOURS

Amandine vient du bassin minier lorrain. Bonne élève, après un Bac littéraire, elle entame un parcours universitaire en archéologie, fait un DEA. Elle s'oriente vers cette discipline qu'elle « *ne connait que de nom* », obtient de très bons résultats en cours, lors de son mémoire. Pour elle, la thèse est l'aboutissement de son cursus : « *Dès le premier cours en fac, j'ai su que j'irais au bout* ». Son intérêt pour la réflexion, ses bonnes notes, et les enseignants qui l'ont encouragée à poursuivre son parcours confortent son idée. Parce qu'elle croit fortement à la méritocratie, elle n'a pas de craintes particulières au moment de se lancer dans la thèse. Quant à son insertion professionnelle, cela ne l'inquiète pas, d'autant qu'elle décroche une allocation de recherche : « *Au début, j'étais naïvement convaincue. C'est le double tranchant de la méritocratie à la française : si je fais du bon travail, mécaniquement, ça va payer. Au début j'y croyais... 3 ans après, j'en étais largement revenue* ». Pour elle, la thèse occupe aussi une fonction symbolique forte. Ancienne élève boursière, elle se dit qu'elle a « *toujours bénéficié du soutien de l'État* », et que l'orientation vers le secteur public via la thèse sera l'occasion pour elle de « *rendre à l'État ce qu'il apporte* ». Pour autant, des enjeux lui échappent : « *L'archéologie* [préventive] *venait tout juste d'être privatisée*[1]*, je ne savais pas ce que ça voulait dire...* ». Aujourd'hui, après avoir enchaîné plusieurs contrats en CDD, elle prépare les concours du patrimoine de la fonction publique territoriale.

scolaire, pour lesquels la thèse est un moyen d'aller au bout de leur cursus de formation. Symboliquement, il s'agit d'atteindre le niveau de diplôme le plus élevé possible pour prendre une revanche sociale. Pour ces docteurs, la thèse est souvent présentée comme un défi que l'on se pose à soi-même, une expérience anticipée comme difficile mais enrichissante. Il s'agit dès lors de se prouver, ou de prouver aux autres, que l'on est capable d'obtenir un titre prestigieux socialement, d'**atteindre le plafond des diplômes**. Ils sont par ailleurs convaincus, au moins au début, que la méritocratie portera ses fruits dès lors qu'ils s'investissent dans leur parcours académique. Pour ces docteurs, le doctorat accompagne bien une trajectoire d'ascension sociale, et a en ce sens une valeur symbolique forte.

« *Avant le Bac, certains profs m'avaient dit que je ne ferais jamais rien de ma vie. J'avais la volonté d'aller le plus loin possible. Il y avait un peu d'orgueil aussi.* » (Docteur en mathématiques)

1. La loi du 1er août 2003 a enlevé à l'Institut national de recherches archéologiques préventives le monopole des opérations de fouille et de sondage sur le territoire français. Sous réserve d'agrément, d'autres organismes peuvent donc se porter candidats pour réaliser ce type d'opérations. Dans la pratique, cependant, il s'agit souvent de services archéologiques municipaux ou départementaux, les véritables opérateurs privés occupant une place assez minoritaire.

Un élément important : la filière d'enseignement suivie

Outre l'origine sociale des docteurs, d'autres facteurs interviennent également au moment du choix de la thèse. C'est le cas du **passage par une grande école**.

Entrent dans cette catégorie les plus prestigieux parmi les établissements d'enseignement supérieur accessibles sur concours, comme les grandes écoles de commerce et de gestion (HEC, ESCP, ESSEC...), les Écoles normales supérieures (Paris, Cachan, Lyon) ou encore les Écoles polytechniques, qui sont des institutions spécifiques au sein du système français d'enseignement supérieur. Dans la plupart des cas, c'est ce passage par une grande école qui fait naître chez ces étudiants l'envie et l'opportunité de préparer un doctorat : dans plusieurs parcours, la thèse, puis la recherche, apparaissent comme la suite logique de la formation en grande école, alors même que certains étudiants n'ont pas nécessairement présenté et décroché le concours d'entrée dans cette perspective.

Dans d'autres cas, il s'agit d'une stratégie délibérée, destinée à s'ouvrir le chemin de la recherche et/ou de l'enseignement, pour laquelle ces grandes écoles font figure de voie d'accès privilégiée. Ces établissements permettent en effet de lever un certain nombre d'obstacles qui se posent souvent aux étudiants cherchant à s'inscrire en doctorat : par exemple, Polytechnique ou les Écoles normales supérieures allouent des bourses réservées à leurs étudiants, les bourses de monitorat.
Par ailleurs, certains de ces établissements, comme les Écoles normales, encouragent les étudiants à présenter et obtenir l'agrégation avant leur entrée en thèse. De fait, les certifications ou agrégations ainsi obtenues font ensuite office de roue de secours si le recrutement en tant que maître de conférences est, dans un premier temps, plus difficile qu'escompté.
Dans tous les cas, l'accès à la thèse est largement facilité pour les étudiants de ce profil. Toutefois, cela ne préjuge pas, à ce stade, de leur facilité ou de leur difficulté à accéder à un poste de maître de conférences à l'issue de la formation doctorale.

« *J'ai passé l'agrégation parce qu'on m'a dit de la passer ! Et puis une assurance professionnelle, c'est très important. C'est aussi une question de psychologie personnelle : je suis fille de fonctionnaire, j'ai envie d'assurer mes arrières !* » (Docteur en philosophie)

Si les variables origine sociale et grande école ont une incidence sur le choix de la thèse, d'autres facteurs sont également susceptibles d'intervenir et motivent les choix des docteurs. Bien souvent, le projet se construit progressivement, au fil des opportunités qui se présentent aux étudiants, et ce de manière très empirique.

SOUVENT, DES OPPORTUNITÉS APPARAISSENT EN COURS DE CURSUS

Le questionnement sur la préparation d'une thèse intervient généralement au cours des années d'études supérieures, le plus souvent à la fin de la licence ou en première année de master, notamment au moment du choix entre master professionnel (ex DESS) et master recherche (ex DEA). Pour beaucoup, l'idée de faire un doctorat émerge au contact d'enseignants-chercheurs perçus comme étant « *de haut niveau* », au gré de cours « *qui donnent l'eau à la bouche* ». La découverte du monde de la recherche amène en effet ces étudiants à considérer la poursuite de leur cursus par un doctorat, option qui n'avait pas été envisagée jusqu'alors.

De manière générale, le métier de chercheur – et la représentation qu'on s'en fait – est attirant : la passion pour un sujet, l'expertise dans un domaine et la liberté intellectuelle composent **une image attrayante de l'universitaire et du monde académique**. Par ailleurs, c'est souvent la formation d'un goût particulier pour un sujet, une discipline que l'on découvre, qui donne envie d'aller plus loin, de se spécialiser sur une question dans le cadre d'un doctorat. Cette envie peut naître à la suite de travaux effectués au cours du master, et l'on souhaite poursuivre par curiosité, par intérêt pour le sujet et par envie de faire de la recherche. Ils sont nombreux à invoquer cette rhétorique de la passion pour éclairer leur choix. Le doctorat représente alors une sorte d'achèvement, une manière d'aller au bout de ce qu'on a commencé.

« *Dès que j'ai entamé ma licence de linguistique [après une réorientation], je savais que je voudrais aller jusqu'au bout, par passion... L'idée ne m'a pas quittée, je ne me projetais pas autrement.* » (Docteur en linguistique)

EXEMPLE DE PARCOURS

Florent est docteur en sciences de l'ingénieur, ancien élève de l'ENS Cachan en filière mécanique, a réalisé un DEA « *très orienté recherche, mais avec des partenariats forts avec de grands industriels* ». Il dit s'être véritablement orienté vers la thèse tardivement, suite au sujet qu'il a développé dans le cadre de son stage de fin de DEA (qu'il réalise en laboratoire). On lui propose un sujet de thèse ; son statut de normalien lui décerne d'office une bourse de moniteur. Pour lui, les obstacles classiques à l'entrée en thèse s'évanouissent. ●

Par ailleurs, l'influence des enseignants-chercheurs dans le choix de s'engager dans un doctorat s'avère souvent déterminante. La plupart des docteurs rencontrés évoquent des éléments décisifs dans la poursuite de leur parcours : il peut s'agir d'une rencontre avec un professeur ou d'un stage effectué en laboratoire de recherche. Si ces expériences sont d'abord l'occasion de découvrir plus finement l'univers de la recherche et son fonctionnement, elles peuvent aussi donner lieu à des opportunités concrètes de poursuivre en thèse. Ainsi, il n'est pas rare qu'un chercheur, prenant un étudiant sous son aile, l'encourage à s'inscrire en doctorat en lui proposant un sujet, un laboratoire d'accueil, voire une possibilité de financement. Mais au-delà des ressources auxquelles le soutien d'un enseignant peut donner accès – et qui s'avèrent très inégales selon les types de formation –, la reconnaissance d'un professeur a avant tout une fonction symbolique, dans la mesure où elle participe à légitimer fortement le choix de faire une thèse. Pour les étudiants suivant un cursus universitaire en particulier, le fait d'être encouragé par un professeur permet souvent de lever les doutes et les craintes, et de ne pas questionner cette orientation.

« *[La thèse] c'est vrai que ça a été plus un choix par passion qu'un choix rationnel. Mais en même temps je n'avais pas de craintes particulières. Aussi, parce qu'à l'université, quand on est un bon élément, on vous pousse tout de suite à faire une thèse. Donc ça m'a paru assez logique* ». (Docteur en chimie)

La thèse peut également constituer un moyen de différer son entrée sur le marché de l'emploi. L'absence de projet professionnel défini, les difficultés à

EXEMPLE DE PARCOURS

Julie, diplômée d'un master d'économie à la suite d'un stage de fin d'études effectué à l'étranger, décide à la rentrée suivante de s'inscrire en thèse, sans financement. Elle explique avant tout son choix comme un moyen de définir plus précisément son projet professionnel : « *J'avais envie de travailler dans une institution internationale, donc je me disais que j'avais besoin d'un doctorat. Ce n'était pas un projet défini à long terme, plutôt une courte vue. [...] Pour moi, la thèse, ce n'était que du positif* ». Pendant ses six années de thèse, elle multiplie les expériences professionnelles : elle crée un cabinet d'études en économie, effectue plusieurs missions pour d'autres cabinets, tout en enseignant à l'université. Elle résume ainsi ses années de doctorat : « *J'ai travaillé dans le public, le privé... J'ai choisi de ne pas choisir* ».

faire des choix en matière d'insertion professionnelle peuvent jouer en faveur de la décision de s'engager dans un doctorat. Il s'agit alors de se laisser du temps, de rester un peu étudiant en attendant de définir un projet plus précis, tout en *« faisant ce dont on a envie »*. Le doctorat, dont on juge qu'il constituera un niveau de diplôme nécessairement valorisant pour la suite, permet alors de « *se laisser quelques années* » tout en acquérant des connaissances, des compétences et une expertise certaines. Dans certains cas – notamment de thèses non financées –, les années de doctorat constitueront effectivement un temps de tâtonnement en matière professionnelle, fait d'expériences diverses, pouvant mener à des trajectoires originales... plus ou moins heureuses.

EXEMPLE DE PARCOURS

Après un DUT, Pierre intègre une école d'ingénieurs, au cours de laquelle il fait des rencontres avec des enseignants-chercheurs qui lui mettent « *l'eau à la bouche* », qui « *présentent des cours de haut niveau* », et l'informent sur les possibilités qu'offre la recherche. Il se dit qu'il a envie « *d'aller plus loin* » que l'école d'ingénieurs, et poursuit son parcours par un master de recherche. Il vit ce master comme un « *tremplin* » et un « *révélateur* », et décide de prolonger l'expérience par une thèse. Pour lui, il s'agit là d'un moyen de se laisser le choix, même s'il reconnaît aujourd'hui que la thèse n'apporte aucune garantie en ce sens : « *Ce que je pensais à l'époque, c'est qu'avec la thèse, toutes les voies me seraient ouvertes dans le public et dans le privé. [...] Je me souviens de mon entourage personnel, ma future épouse, etc., et on me disait : tu pourras postuler des deux côtés. En fait ce n'est pas si simple* ! ». L'ensemble de ses choix au moment de débuter la thèse, et pendant celle-ci, sont guidés par cette logique : il choisit son sujet de thèse pour s'assurer d'avoir une application industrielle à la clé, travaille son réseau des deux côtés pendant le doctorat...

DES LOGIQUES PLUS RATIONNELLES SOUS-TENDENT AUSSI LE CHOIX DU DOCTORAT

Au-delà des opportunités qui se présentent, la thèse peut également être envisagée comme un choix rationnel, voire comme une véritable stratégie. Parmi les docteurs rencontrés, plusieurs considèrent que la thèse est incontournable pour la réussite de leur parcours. C'est le cas notamment de ceux qui, en amont de la thèse, se projetaient dans la recherche publique, qui imaginaient devenir maître de conférences. Pour eux, la thèse est un passage obligé pour concrétiser leurs aspirations professionnelles. Pour d'autres profils de docteurs également, la thèse est considérée comme un élément déterminant dans leur parcours professionnel à venir. C'est le cas notamment de docteurs en sciences qui associent la thèse à la possibilité d'accéder plus facilement à un poste à responsabilités en R & D au sein d'une entreprise privée.

« *Le doctorat est indispensable dans le milieu universitaire : c'est une position qui nous donne du poids, une autorité, pour choisir des cours. En tant qu'enseignant-chercheur on enseigne deux fois moins qu'un prof agrégé dans le supérieur. Donc concrètement, c'est net, ça fait partie des motivations des gens : avoir moins d'heures de cours, plus d'autonomie, consacrer son temps à ses séminaires. Ça reste le pilier du fonctionnement, ça me donne l'opportunité de passer prof d'université un jour, je suis dans cette logique d'évolution de carrière.* » (Docteur en études anglophones)

D'autres docteurs font également preuve de logiques plus stratégiques. La thèse peut ainsi être perçue comme un avantage, voire un joker, permettant de se laisser un maximum de portes ouvertes. Il s'agit là de docteurs qui sont davantage issus d'une

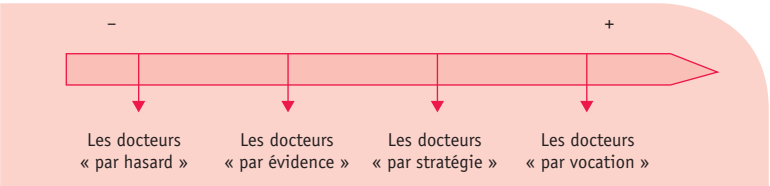
formation d'ingénieurs, qui s'orientent en master recherche puis en doctorat par goût pour l'expertise scientifique et qui cependant ne sont pas encore certains de l'orientation – vers le secteur privé ou public – qu'ils privilégieront à l'issue de leur parcours. Leurs choix ne sont pas encore arrêtés, et le doctorat est perçu comme un moyen d'élargir les possibilités d'insertion professionnelle à l'issue de celui-ci, voire de se garantir une totale liberté de choix.

Mais le doctorat peut également être perçu comme le prolongement logique d'un cursus. Il est dans ce cas moins considéré comme indispensable pour concrétiser des aspirations professionnelles que comme la suite logique d'un parcours universitaire. Cela concerne notamment des docteurs en sciences humaines et sociales, qui intègrent rapidement, pendant leur cursus, l'idée qu'ils s'inscriront en doctorat à l'issue de leur master. La thèse est ainsi indissociable du master suivi. •

–DU HASARD À LA VOCATION : LES CHEMINS QUI MÈNENT À LA THÈSE–

Le choix de la thèse renvoie bien à différentes intentions chez les docteurs. Le schéma suivant présente, en synthèse, quatre profils-types de docteurs selon leurs attentes et les fonctions qu'ils associent à la thèse **(figure 1)**.

–Figure 1–
Typologie des parcours menant au doctorat



–
EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR PAR HASARD
–

Après un Bac scientifique, Nicolas se lance « *un peu par hasard* » dans des études universitaires en économie (alors qu'il voulait faire des études de langue). Il part un peu à l'étranger, fait un DEA, estimant aujourd'hui qu'à ce moment-là, il prenait « *les choses comme elles venaient* ». Il se cherche un peu, n'a pas encore d'idée précise de ce qu'il veut faire. Il n'a pas non plus envie de travailler « *tout de suite* », cela lui permettra « *d'attendre un peu* ». Lorsqu'il évoque le choix de la thèse, il ne s'agit pour lui ni d'un choix de la « *raison* », ni de « *passion* » : « *Ce n'est pas par défaut, mais c'est un peu pondéré : je n'avais pas envie de faire d'études appliquées, et j'avais envie de creuser certaines choses* ».
S'il affirme en partie avoir payé les conséquences de ses choix de départ aujourd'hui, il estime qu'il était avant tout guidé par son intérêt personnel : « *Est-ce que ça m'intéresse ou pas ?* ». Il suit la même logique dans son choix de sujet de thèse, se laisse guider par son « *feeling* », n'identifie pas d'enseignants-chercheurs « *très en vue* » pour diriger sa thèse. Il a fait sa thèse parce qu'il en avait envie, et considère d'ailleurs qu'il ne s'agissait pas d'un « *choix professionnel* ». Il n'attendait pas non plus que la thèse facilite par la suite son insertion professionnelle, à laquelle il ne pensait pas encore à ce moment-là.
Il n'obtient pas de financement (« *Je n'avais pas trop de doutes, j'avais du boulot à côté. Je n'ai jamais espéré avoir un financement* »). Il réalise sa thèse (sur un sujet à la frontière de la sociologie, de l'économie, et de la science politique) « *un peu esseulé* », « *livré à lui-même* », son directeur de thèse n'étant « *pas très porté sur les orientations stratégiques* ».
Il essaye plusieurs fois d'obtenir la qualification, sans succès, et bute par ailleurs sur la question des publications pour obtenir un poste. Il estime qu'il n'avait « *pas un très bon dossier* », notamment en raison de son positionnement interdisciplinaire. Il obtient finalement un poste de catégorie C dans la fonction publique territoriale, passe des concours en interne, et est actuellement agent de catégorie B en bibliothèque. •

LES DOCTEURS PAR HASARD

Il s'agit de docteurs pour lesquels la thèse n'est pas tant le prolongement logique d'un parcours qu'une possibilité d'approfondir à un moment donné un sujet intéressant. C'est également un moyen de retarder l'entrée sur le marché du travail : **la thèse est une fin en soi**, **l'insertion professionnelle n'est pas du tout anticipée**, le principe étant de poursuivre le parcours universitaire en suivant ses envies ou a minima ce qui déplaît le moins. La thèse ne correspond pas non plus à des aspirations profondes. Des opportunités se sont présentées au cours de leur trajectoire.

LES DOCTEURS PAR ÉVIDENCE

Ce sont des docteurs pour lesquels la thèse est la « *suite logique* » d'un parcours universitaire, notamment en sciences humaines et sociales. Convaincus que *l'université forme des universitaires*, ils considèrent que leur formation les porte naturellement vers la thèse, et par conséquent dans le secteur public. Ce

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR PAR ÉVIDENCE

Après un Bac économique et social, Quentin se lance dans un cursus universitaire en administration économique et sociale (AES). Ses professeurs avaient insisté pour qu'il aille en classe préparatoire, afin de présenter les concours des grandes écoles de commerce. À cette époque, il ne « *veut pas trop [se] casser la tête* », et s'oriente vers cette formation universitaire parce qu'il « *y avait de tout* ». En troisième année de licence, il choisit le parcours ressources humaines, parce que c'est « *à la mode* », « *mais sans grande conviction* ».

C'est à la fin de cette année de licence qu'il commence à se poser des questions sur le monde de la recherche : Qu'est-ce qu'être enseignant-chercheur au quotidien ? Que signifie « *faire de la recherche en sciences sociales* » ? Il se renseigne de manière assez autonome (journal de l'université, fiches métiers disponibles sur le site de l'enseignement supérieur et de la recherche, discussion avec ses propres enseignants, qui l'encouragent).

En maîtrise AES, il est « *obligé* » d'effectuer un stage en entreprise pour valider sa formation. Il demande une dérogation pour réaliser un mémoire de recherche à la place. Sa demande étant acceptée, il teste pendant deux mois le quotidien d'un chercheur, en « *bossant son mémoire à la bibli* ». Cette expérience a véritablement « *confirmé son choix* » : « *Après, je ne me suis plus posé de questions. Je n'ai jamais regretté de ne pas m'être orienté ou de ne pas avoir testé le privé.* »

Une fois engagé en DEA, la thèse était « *prévue* », et constituait la suite et la finalité logique de son parcours universitaire. « *La remise en question est arrivée au moment où je n'avais pas de financement [de thèse]* » nous confie-t-il. « *Ça n'était pas forcément une question de mérite : j'ai pris conscience de ce qu'était aussi le monde et le milieu universitaire.* ».

Cet obstacle ne l'arrête pas pour autant, et il se lance quand même dans une thèse non financée « *par intérêt intellectuel* », soutenu par ses proches et par ses professeurs. Pendant sa thèse, il décide de passer le concours de l'agrégation du supérieur, considérant qu'elle pouvait être une « *sortie de secours* ». Il manque le concours de très peu à la première tentative, mais n'envisage à aucun moment d'arrêter la thèse. Il décroche l'agrégation à sa deuxième tentative et devient ATER à mi-temps dans son université, ce qui lui permet de valider son stage d'agrégation et lui apporte aussi « *de l'argent de poche* ». Sans avoir jamais reçu de formation à la pédagogie, il apprécie l'enseignement et se sent immédiatement à l'aise dans ce rôle.

Quelques mois avant la soutenance de sa thèse, il est recruté comme PRAG, toujours dans son université d'origine. Il s'agit pour lui d'un poste de titulaire, ce qui est sécurisant.

Il soutient sa thèse en décembre 2009 puis la qualifie sans trop de difficultés. Très vite, suite à un départ à la retraite, un poste est à pourvoir dans l'IUT de sa ville. Sur les 10 candidatures envoyées, il est reçu pour passer trois auditions : il ne passera finalement que celle du poste à pourvoir dans sa ville, et sera reçu dès la rentrée 2010.

Depuis, il a obtenu l'agrégation du supérieur, qui lui permet d'être recruté en tant que professeur des universités. Il espère obtenir un tel poste dans son université d'origine. ●

sont des docteurs qui se projettent quasi-exclusivement sur des postes d'enseignants-chercheurs. Ils n'envisagent pas d'insertion dans le privé, leur formation en elle-même étant considérée comme « *coupée des préoccupations professionnelles et professionnalisantes* », et du monde de l'entreprise. Ce choix de la thèse n'en est pas réellement un, dans la mesure où il n'est pas questionné, ce qui distingue cette catégorie de celle que nous désignerons « docteurs par vocation ».

LES DOCTEURS PAR STRATÉGIE

Pour ces docteurs, la thèse est associée à des attentes précises en matière d'insertion professionnelle, et renvoie à une stratégie : pour devenir maître de conférences, pour se laisser des portes ouvertes, pour accéder à des postes à responsabilité dans la R & D dans le secteur privé. Ce sont des docteurs qui ont, plus que les autres, anticipé leur insertion professionnelle : via le choix du sujet de thèse, d'un CIFRE, pendant la thèse pour préparer leur avenir.

LES DOCTEURS PAR VOCATION

Pour ces docteurs, la thèse correspond à des aspirations profondes. Ce sont des profils brillants, qui présentent une vraie vocation intellectuelle. Pour eux, le projet de doctorat est envisagé depuis plus longtemps, dans la mesure où ils se projettent sur des postes de maîtres de conférences, d'enseignants-chercheurs. Pour autant, leur insertion professionnelle reste peu anticipée, dans le sens où ils sont assez confiants sur leur avenir professionnel.

Selon la stratégie initiale et les attentes rattachées à la thèse, les parcours des docteurs en termes d'insertion professionnelle se dérouleront différemment. Lorsque la thèse est une fin en soi, qu'elle n'est pas liée à des projections précises, les docteurs anticiperont souvent moins leur parcours post-thèse pendant la préparation de celle-ci. À l'inverse, les docteurs déjà très engagés sur la voie du secteur public, qui se projettent dans un métier précis, auront tendance à se donner davantage les moyens de concrétiser leurs aspirations pendant leur parcours, par le développement de réseaux, une stratégie de publications... **Si les projets des docteurs peuvent évoluer au fil des années, entre le moment du choix de la thèse et la soutenance, le projet qu'ils y attachent en amont reste déterminant dans leurs suites de parcours, et démontre bien l'importance de préparer ce choix et d'y associer des stratégies qui ne seront pas les mêmes selon que l'on se projette vers le privé, le public, ou que l'on souhaite s'assurer des portes ouvertes dans les deux univers.**

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR PAR STRATÉGIE

Karim commence, à la suite d'un baccalauréat scientifique, une licence en mathématiques. Il est issu d'un milieu modeste, ses parents ne peuvent l'aider à financer ses études et il est contraint d'interrompre son cursus au bout de deux ans « *pour des raisons alimentaires* ». Durant sept ans, il travaille dans diverses entreprises, « *se forme sur le tas* » en informatique. Lorsqu'il en a la possibilité, il reprend « *à zéro* » des études à l'université en informatique, décidé à « *aller jusqu'à la thèse* » pour se « *prouver qu'[il] en [est] capable* » et « *pouvoir accéder à un poste intéressant* ». « *L'informatique, ce n'est peut-être pas ce que j'aurais souhaité faire, mais j'ai été pragmatique. Si je ne l'avais pas été, je serais allé en maths fondamentales* ».
Après la licence, il choisit de se spécialiser en master dans un domaine qu'il juge porteur : « *C'était lié à une actualité, le début des smartphones, des tablettes... Se spécialiser dans les systèmes embarqués, ce n'était pas vraiment suicidaire* ». Il choisit ensuite un sujet de mémoire, appuyé par un enseignant-chercheur, en lien avec son projet professionnel et qu'il pourra poursuivre en thèse : « *J'ai choisi mon sujet en fonction de ce que je voulais faire, exactement dans le domaine où je voulais aller ensuite. [...] On m'avait dit qu'il y avait de la place, des opportunités de financement, et je savais qu'il n'y aurait pas de problème de débouchés* ». Avec l'aide de son directeur de mémoire, il décroche une bourse CIFRE dans une grande entreprise « *pour se laisser toutes les portes ouvertes* ». À l'issue de ces trois années, on lui fait deux propositions d'embauche : « *Je m'étais fait connaître dans le milieu pendant ma thèse* ». Actuellement en poste dans une grande entreprise, il s'estime « *satisfait et reconnu dans [son] travail* ». ●

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR PAR VOCATION

Valentin intègre, à la suite d'un brillant baccalauréat scientifique, une classe préparatoire en maths-physique. Dès la prépa, son choix d'orientation lui semble naturel : ses parents, enseignants dans le secondaire, l'encouragent en ce sens, et il a, depuis le lycée, « *envie de faire la recherche* », même s'il concède qu'il ne savait pas alors « *trop ce que c'était* ». Au bout de deux ans, il intègre l'École normale supérieure en mathématiques, et envisage, dès la première année, la thèse comme « *le prolongement logique de son parcours* » : « *Je ne me suis jamais vraiment posé de questions, d'autant plus qu'on [les étudiants de Normale Sup] faisait presque tous ça* ».
En deuxième année, il présente et obtient l'agrégation sur les conseils de ses professeurs, et commence son mémoire l'année suivante. La thèse s'inscrit ensuite dans la pleine continuité de son parcours : il conserve le même sujet et le même directeur, obtient une bourse très facilement… Pendant ses années de doctorat, il se consacre entièrement à son projet scientifique et est très épaulé par son directeur de thèse : « *J'avais la tête dans le guidon, je ne me posais pas de questions, je voulais faire de la recherche et si ça ne marchait pas, j'avais toujours la sécurité de l'agrégation. Je savais que je pouvais me rabattre sur l'enseignement classique en classe prépa* ». Au terme de ses trois années de doctorat, il suit à nouveau les conseils de son directeur de « *ne pas s'éparpiller* » et ne postule qu'auprès de trois universités : classé premier sur les trois postes, il intègre une université parisienne comme maître de conférences. « *J'ai suivi un parcours très classique de normalien, orienté à 100 % recherche publique. Le privé, ça ne m'intéressait pas, et c'est un milieu qu'on connaît mal. Ça n'est pas du tout une voie naturelle dans notre cursus* ».

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DONNE LIEU À PEU D'ANTICIPATIONS PRÉCISES

Avant l'entrée en thèse, les étudiants ont peu tendance à arbitrer entre leurs possibilités d'orientation en fonction de leurs perspectives d'orientation professionnelle. Bien souvent, ces anticipations sont quasi-inexistantes avant l'année de master 2, voire la toute fin du master 2 ; certains ne se décident véritablement qu'à l'occasion de leur stage de fin de cycle master. À ce stade de leur cursus, leurs motivations sont souvent très éloignées de l'insertion professionnelle en tant que telle, et renvoient aux différents cas de figure évoqués plus haut. Avec le recul, **nombreux sont les docteurs qui reconnaissent avoir fait preuve de naïveté voire d'inconscience** en s'engageant dans une voie dont ils connaissent peu les codes, les difficultés et les autres opportunités professionnelles possibles en dehors des postes (de plus en plus rares) de maîtres de conférences.

« *À l'époque, je me disais que je faisais une prépa et que je verrais bien après. Je fais toujours ce qui me plaît sans me soucier de ce à quoi ça me mène. Je n'ai jamais eu de vision, ne serait-ce qu'à moyen terme.* » (Docteur en mécanique)

« *Je n'avais pas de plan de carrière, je voulais vraiment approfondir mes connaissances*. » (Docteur en marketing)

« *Rétrospectivement, je me dis que j'ai été assez naïf. Je ne me suis pas posé la question des débouchés. J'y suis allé sans trop me poser la question de savoir sur quoi ça déboucherait. Je ne me souviens pas d'avoir envisagé autre chose. Je me suis décidé au début de la maîtrise.* » (Docteur en économie)

Beaucoup se lancent sans trop se poser de questions, et se disent que la thèse constituera un plus dans leur parcours, qu'elle ne sera « *jamais des années de perdues* », quelles que soient les perspectives professionnelles qui s'ouvriront à eux par la suite. En ce sens, la

thèse est rarement considérée comme étant un atout face au marché de l'emploi. Elle est tout au plus une étape importante dans un parcours universitaire dont elle représente l'aboutissement, mais est rarement anticipée dans le cadre d'une stratégie d'insertion professionnelle.

Pour autant, toutes les personnes rencontrées ne se trouvent pas dans ces cas de figure. Les exceptions les plus frappantes sont de deux types.

Le premier est celui des personnes qui se destinent très tôt à l'enseignement et à la recherche publique, et qui ne se projettent professionnellement que dans un poste de maître de conférences à l'université.

Le second est celui des docteurs qui ont enchaîné la préparation d'une thèse après une formation complète d'ingénieur. Dans ce cas, l'orientation vers la thèse ne va pas de soi, elle répond à une envie profonde et délibérée de s'orienter vers la recherche plutôt que vers les postes d'ingénieur dans l'industrie. Ce choix est souvent moins évident, plus réfléchi parce qu'il s'inscrit en rupture avec le parcours classique à l'issue de ce type de formation, et ce d'autant plus que l'insertion professionnelle des jeunes ingénieurs dans le monde du travail est plus aisée. Souvent, cette orientation est aussi plus éclairée, car ce sont des étudiants qui ont souvent déjà des expériences dans le secteur privé, notamment grâce à des stages en entreprises. À ce stade, leurs perspectives professionnelles restent néanmoins encore floues : ils envisagent aussi bien les postes en recherche et développement dans l'industrie que ceux associant la recherche à l'enseignement à l'Université.

LE SUJET DE L'INSERTION CAUSE PEU D'INQUIÉTUDES

Quel que soit le niveau de précision de ces projections, il est néanmoins frappant de constater qu'en dehors du fait que l'insertion professionnelle est parfois un sujet inexistant, généralement **elle n'est pas particulièrement anxiogène à ce stade**. À l'exception des profils ingénieurs, la thèse s'inscrit dans la continuité des études universitaires, souvent couronnées de bons résultats.

EXEMPLE DE PARCOURS

Antoine est docteur en mathématiques appliquées. Après un Bac S, il s'oriente en classe préparatoire scientifique, et intègre Polytechnique Lyon sur concours. Il y obtient son diplôme d'ingénieur en mécanique, après plusieurs stages en entreprise dans le secteur aéronautique. Au sein de sa formation, l'orientation vers la thèse est marginale : seuls 3 étudiants sur une centaine de diplômés. Mûrissant l'envie d'entrer en thèse depuis quelques années, il ne se décide véritablement qu'à l'occasion de son stage de fin de cycle d'ingénieur, qu'il réalise en laboratoire sur un projet de recherche fondamentale. Titulaire d'un diplôme professionnalisant, il suit un second master 2, orienté recherche cette fois-ci, dans la perspective d'une entrée en thèse. Il réalise son stage de fin d'année en entreprise, avec pour objectif de monter son projet de thèse. Lui-même le reconnaît : lorsqu'il a commencé sa thèse, il n'avait aucun plan de carrière, aucune idée, et attendait de connaître davantage le quotidien d'un chercheur pour se poser la question de son orientation. L'expérience de la thèse lui montre que ce quotidien ne lui ressemble pas, et il décide, pendant son doctorat, qu'il ne s'orientera pas vers la recherche publique. Il sera finalement recruté dans le secteur privé le jour de sa soutenance de thèse. •

En effet, le monde universitaire et les professeurs considèrent les futurs docteurs comme de bons étudiants, et ces derniers, en retour, sont convaincus qu'une thèse permettra d'aller « jusqu'au bout » et que ce parcours se révèlera payant pour l'avenir. Pour certains, cette certitude les amène à négliger tout stage et tout rapport à l'insertion professionnelle avant et pendant la thèse. Certains docteurs, une fois leur thèse soutenue, nous décrivent leur amertume et leur déception de s'être autant investis dans de longues et brillantes études pour peiner à s'insérer professionnellement, et tout particulièrement pour obtenir un poste académique de maître de conférences, malgré la qualité de leur parcours.

« *Ce sont des parcours très durs, et très ingrats car très incertains. Ça donne le sentiment amer d'avoir des gens qui ont 30 ans, à qui on a dit qu'ils étaient brillantissimes pendant toutes leurs études, et en fait ils galèrent socialement 10 ans après. Il ne faut pas adouber les gens comme ça à 20 ans [dans les grandes écoles]. J'étais dans un comité de sélection [pour un poste de maître de conférences] il y a quelques jours. On avait 95 dossiers pour un poste, dont 90 de gens brillantissimes ! [...] Moi je l'ai vécu*

comme un échec après la première agrégation et la première campagne de recrutement en tant que maître de conférences [où je n'ai pas été retenue] » (Docteur en philosophie)

LES DOCTEURS SONT PLUS OU MOINS AVANCÉS DANS LEUR RÉFLEXION ET DANS LEUR CHEMINEMENT VERS LE SECTEUR PRIVÉ OU PUBLIC

Bien que peu de docteurs se soient posé la question en ces termes au moment de leur entrée en thèse, beaucoup ont déjà des représentations de l'univers professionnel très clivées, opposant le monde du secteur privé et celui du public. Cette vision est particulièrement présente chez les profils universitaires, moins familiers de l'univers de l'entreprise privée, et se destinant plus systématiquement à la recherche publique. L'univers de la recherche est, de manière mécanique, associé à la sphère publique.

La figure 2 permet de retracer **le parcours de réflexion des docteurs sur leur insertion professionnelle à venir** : au moment de faire ce choix de la thèse, quelles sont leurs aspirations ? Se projettent-ils plutôt dans le secteur privé ? Dans le public ? Quelles sont les variables susceptibles d'entrer en jeu ?

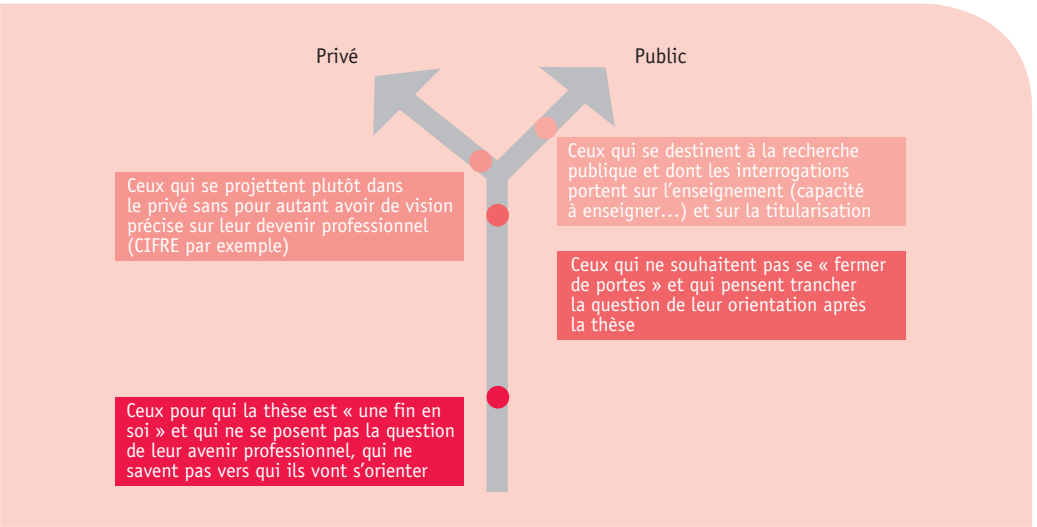
Pour certains docteurs, la recherche publique est un objectif automatique

Avant de s'inscrire en thèse, certains docteurs rencontrés sont déjà très avancés, en termes de réflexion, de projections et de choix d'orientation, sur la voie du secteur public. Il s'agit là de profils issus de la filière universitaire, qui se destinent réellement à la recherche publique depuis longtemps, et qui n'imaginent pas d'autres perspectives d'insertion. Au moment de prolonger leur parcours par une thèse, dans la mesure où ce choix est souvent une évidence, ils formulent très peu de doutes et d'interrogations. Pour eux, le choix est fait ; leurs seuls questionnements portent sur leur capacité à enseigner, leurs chances d'être ou non titularisés... Ils se projettent également dans une fonction précise : celle d'enseignant-chercheur, de maître de conférences.
À l'opposé, très peu de docteurs se projettent fortement et exclusivement sur la voie de l'entreprise privée.

D'autres docteurs demeurent indécis

Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué, la plupart des docteurs ne se projettent pas précisément à ce stade. Parmi cette catégorie indécise, deux profils doivent en revanche être distingués, certains étant plus avancés que d'autres dans leur réflexion.

–Figure 2–
L'état d'avancement des docteurs rencontrés en termes de projections dans le privé/public avant la thèse



Les premiers se trouvent à la croisée des chemins avant leur thèse. Ils ne savent pas encore s'ils prendront la voie du secteur public ou privé, et même lorsqu'ils ont déjà une préférence, ils préfèrent reporter à plus tard le moment de trancher. On retrouve dans cette catégorie notamment des profils ingénieurs, qui se sont découvert, parfois sur le tard, un goût pour la recherche, et qui pour autant ne sont pas fermés au monde de l'entreprise privée. La thèse est aussi pour eux un moyen de retarder le choix ; elle peut également constituer une stratégie revendiquée de se laisser davantage de portes ouvertes, pour choisir librement par la suite.

Les seconds sont en revanche beaucoup moins avancés dans leur réflexion. Pour ces profils de docteurs, la thèse représente une fin en soi, l'aboutissement d'un parcours. Au moment de commencer leur thèse, ils ne se projettent pas concrètement dans l'après, leur objectif étant déjà de pouvoir réaliser leur doctorat. Ils raisonnent à plus court terme que les autres, et se montreront également moins stratèges concernant les options qu'ils privilégieront pendant la thèse.

FILIÈRE ET DISCIPLINE DE FORMATION PÈSENT DANS LES CHOIX D'ORIENTATION

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'intervenir dans les trajectoires des docteurs et leurs aspirations au moment de la thèse : leur origine sociale, les opportunités qui s'offrent à eux pendant leur parcours, les disciplines pour lesquelles ils ont opté, leur filière d'origine. Parmi les critères objectifs, **la variable de la filière d'origine** constitue un marqueur important. Trois types peuvent être identifiés.

Les formations universitaires

Ces étudiants ont choisi un parcours universitaire, et la thèse leur a souvent été proposée par un enseignant qui les a repérés suite à leurs bons résultats, ou bien l'idée de faire une thèse a émergé suite à des rencontres avec des enseignants-chercheurs. La thèse répond pour une partie d'entre eux au désir d'approfondir un sujet qui les passionne. C'est ainsi que, dans cette catégorie, on retrouve fréquemment des thèses non financées. On y trouve également des docteurs pour qui la thèse constitue la suite logique de leur parcours. C'est encore dans cette catégorie que l'on retrouve des docteurs qui envisagent la thèse comme une fin en soi, et qui se projettent peu dans l'après.

Les écoles d'ingénieurs

Pour ces docteurs issus des écoles d'ingénieurs, l'enjeu est de pouvoir approfondir un sujet, développer une expertise et appliquer des enseignements restés relativement théoriques en école. Ce sont des profils que l'on retrouve plus fréquemment parmi ceux qui souhaitent s'ouvrir « *l'univers des possibles* », et qui se situent « *à la croisée des chemins* », voire qui ont enclenché un parcours vers le privé.

Les grandes écoles[1]

Cette filière est particulièrement structurante dans le choix de la thèse, dans la mesure où certaines écoles attribuent automatiquement des bourses aux étudiants qui souhaitent prolonger leur parcours par un doctorat. Il y a également un effet de surdétermination de la thèse pour ces profils : ils ont souvent des parcours brillants, effectués dans des écoles qui par ailleurs sont valorisées socialement et professionnellement. Ce sont des étudiants qui, avant leur thèse, sont plus souvent avancés dans leur cheminement vers le secteur public que les autres.

La discipline de formation influe sur la vision de l'insertion

Au-delà de cet effet filière, il est également possible d'identifier en creux un effet discipline. Dans la filière universitaire, en sciences sociales notamment, la thèse constitue plus souvent une suite logique de parcours. La discipline est également déterminante dans la préparation de l'insertion professionnelle, et dans le chemin qui sera pris et qui va se profiler pendant la préparation. La possibilité d'obtenir un financement via un doctorat en CIFRE est ainsi moins souvent présente à l'esprit des diplômés en sciences sociales que des ingénieurs ou des universitaires scientifiques. ●

1. Rappelons que nous rassemblons dans cette catégorie les établissements de type HEC, ESSEC, Polytechnique, Normale Sup.

– LA PRÉPARATION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE PENDANT LA THÈSE–

-3-

L'insertion professionnelle n'est pas une préoccupation majeure durant la préparation de la thèse **23**

Les stratégies de constitution de réseaux se construisent progressivement **23**

Les contacts avec les entreprises sont peu accompagnés par les écoles doctorales **28**

Les représentations du monde du travail sont très polarisées **30**

Une fois la thèse démarrée, le travail de préparation mobilise toute l'attention du doctorant, au détriment de l'insertion professionnelle. S'il ne peut encore être question, à ce stade, de recherche d'emploi, c'est en revanche le bon moment pour mettre en œuvre des stratégies qui s'avèrent plus tard payantes, voire vitales. Il s'agit notamment de la constitution d'un réseau de relations, qui passe par un certain nombre de démarches incontournables (se rendre visible par le biais des publications et des colloques, nouer des contacts avec les « *grands noms* » dans sa discipline, prendre l'habitude d'en entretenir avec ses enseignants et les autres personnes côtoyées au laboratoire…). Celles-ci peuvent faire la différence, plus tard, entre un jeune docteur qui verra les opportunités lui arriver sans même avoir à les chercher, et un autre qui aura du mal à avancer dans son début de carrière.

–L'INSERTION PROFESSIONNELLE N'EST PAS UNE PRÉOCCUPATION MAJEURE DURANT LA PRÉPARATION DE LA THÈSE–

Peu anticipée et questionnée avant l'entrée en thèse, **l'insertion professionnelle reste relativement peu envisagée pendant celle-ci.** La plupart des docteurs envisagent mécaniquement comme débouché la recherche dans le secteur public. La thèse est considérée le plus souvent comme une porte d'entrée vers le milieu académique et leur paraît quasi incompatible avec le secteur privé, qu'ils connaissent moins. Les doctorants répondant à ces logiques envisagent donc leur insertion professionnelle dans la perspective de décrocher par la suite un poste d'enseignant-chercheur.

« *Il ne m'est pas venu à l'idée de me tourner vers le privé à l'issue de ma thèse* » (Docteur en sciences de l'ingénieur)

Cependant, malgré une méconnaissance du secteur privé, de ses possibilités et de la manière dont ils pourraient y valoriser leur titre doctoral, une partie des docteurs y anticipent tout de même leur insertion professionnelle en se ménageant des portes de sorties.

–LES STRATÉGIES DE CONSTITUTION DE RÉSEAUX SE CONSTRUISENT PROGRESSIVEMENT–

– RAREMENT SOLITAIRES, LES DOCTORANTS SE MONTRENT ACTIFS DURANT LEUR THÈSE –

La plupart des docteurs sont actifs pendant leur thèse : ils se constituent des réseaux en participant à des colloques, voire en les organisant, s'investissent dans la vie de leur laboratoire, publient des articles dans des revues scientifiques dotées de comités de lecture, etc. Leur démarche est donc plutôt active.

« *Au moment du début de la thèse, je le ressentais comme un privilège, et j'étais curieuse de l'enseignement. J'étais dans une université de province, avec de très petits effectifs, et un département de philosophie en survie. C'était intéressant aussi de ce point de vue. J'anticipais de découvrir l'aspect professionnel de la recherche […] J'étais très bien accompagnée de ce point de vue-là. […] J'étais surprise par le monde professionnel de la recherche : on apprend que c'est collectif, on apprend à faire une communication, pourquoi c'est important, etc. Ce sont des codes et des rites à apprendre ! […] J'ai réussi à publier pendant ma*

thèse, et on avait organisé des évènements par nous-mêmes : des séminaires, des colloques, des voyages à l'étranger, on a fait publier des numéros spéciaux, etc. C'est un apprentissage. C'est aussi ça le métier de chercheur, il faut s'y préparer. » (Docteur en philosophie)

En revanche, ces docteurs ne construisent pas toujours de stratégie en direction du secteur privé : s'ils anticipent leur insertion professionnelle en développant des réseaux dans la recherche publique, ils restent souvent éloignés du monde de l'entreprise. Ceux qui s'engagent dans cette voie assurent souvent leurs arrières en passant des concours de l'enseignement en parallèle de leur thèse, s'ils ne les ont pas déjà passés avant d'entrer en thèse, comme les étudiants issus des grandes écoles. La difficulté et les incertitudes liées à ce mode de sélection sont évoquées et acceptées.

« *[Malgré l'absence de financement de thèse], j'ai quand même fait ma thèse par intérêt intellectuel, et j'ai préparé les concours du secondaire comme porte de sortie pour avoir un métier quoi qu'il se passe après la thèse. [...] J'ai pris un gros risque à l'époque. C'est passé.* » (Docteur en économie)

De manière plus marginale, d'autres doctorants, tout en envisageant uniquement leur avenir dans la recherche publique, se concentrent exclusivement sur leurs travaux de recherche. Si la norme semble bien être, pour l'ensemble des docteurs, de se focaliser sur son projet scientifique pendant les années de thèse, ceux-ci vont au-delà et adoptent une véritable posture de repli. Ils travaillent en solitaires, n'ont que peu de contacts avec leur directeur de thèse, ne cherchent pas à valoriser leurs travaux en publiant ou en cultivant un réseau dans la recherche publique. La thèse est alors perçue comme un travail personnel, impliquant rigueur et abnégation, qui se suffira à lui-même une fois achevé. Cette croyance selon laquelle la valorisation de la thèse et les opportunités d'insertion ultérieures dépendent, pour l'essentiel, du mérite du docteur et de la seule qualité de son travail scientifique peut s'avérer très coûteuse par la suite. C'est notamment le cas pour les doctorants ne bénéficiant pas de financement, pour qui l'insertion dans un réseau de recherche suppose déjà une vraie stratégie de valorisation de leurs travaux. *A posteriori*, ces docteurs soulignent leur naïveté d'alors, l'imputant à une connaissance très lacunaire et souvent idéalisée du fonctionnement du monde universitaire.

« *J'ai travaillé de manière très solitaire. C'est aussi lié à mon caractère, j'ai tendance à travailler dans mon coin, je suis un peu bénédictin, toujours dans les archives... [...] J'imaginais avec beaucoup d'illusions qu'à l'issue de ma thèse, j'obtiendrais un poste, qu'on me proposerait de collaborer dans un centre de recherche... [...] Aujourd'hui je reconnais que c'était très naïf* ». (Docteur en histoire)

CERTAINS DOCTORANTS PRÉPARENT LEUR PARCOURS EN STRATÈGES

Certains futurs docteurs se ménagent toutefois des portes de sorties, au cas où ils n'obtiendraient pas de poste. Il s'agit de docteurs dans des disciplines connaissant une pénurie de postes, et qui prennent conscience que leur insertion professionnelle ne sera peut-être pas aussi facile qu'ils l'imaginaient initialement. Pour anticiper l'après-thèse, ils peuvent ainsi multiplier les contacts avec les entreprises, via des contrats de courte durée ou des projets de recherche.

Certains, peuvent pousser la logique jusqu'à **la création de leur propre emploi en fondant leur entreprise**, souvent menée en parallèle de leur activité de recherche.

« *J'ai créé un cabinet de conseil un an après avoir commencé mon doctorat. Ça a pris du temps sur ma*

EXEMPLE DE PARCOURS

Amandine a fait une thèse en archéologie. Pendant sa thèse, elle est confrontée à des évolutions de contexte, tant du côté du privé que du public : les recrutements au CNRS dans la discipline sont en baisse, alors que l'archéologie préventive dans le privé prend de l'importance. Elle prend alors le parti de développer les contacts et les expériences des deux côtés. Elle occupe plusieurs postes de chargée de travaux pratiques, de chargée de cours, participe à des colloques, reste dans les « *réseaux* » de recherche, se tient informée des avancées de la recherche publique... En parallèle, elle décroche plusieurs contrats, participe à des projets de recherche en partenariat avec des instituts privés. Elle a pour ambition de s'y faire connaître et reconnaître, d'y faire « *son nid* », dans la perspective de s'y faire recruter à l'issue de la thèse, allant même jusqu'à accepter des contrats pendant les derniers mois, lors de la rédaction et de la soutenance. ●

thèse, que j'ai un peu mise entre parenthèses, et en même temps ça m'a permis de voir autre chose, d'être en prise avec le privé... Et ça a également construit mon parcours. » (Docteur en économie)

En revanche on observe aussi que **certains docteurs ne développent pas de contacts stratégiques avec le monde de l'entreprise privée :** l'expérience du secteur privé se limite le plus souvent à des emplois alimentaires et se traduit très rarement par des stages. En ce sens, l'appréhension du secteur privé ne se fait pas dans l'optique d'une possible insertion professionnelle ; on se place ici davantage dans une logique instrumentale, celle de « *mettre un peu d'argent de côté* » pendant la thèse ou d' « *arrondir les fins de mois* ». Ces quelques incursions dans le secteur privé n'ont, pour ces docteurs, aucune incidence sur l'insertion professionnelle ultérieure.

EXEMPLE DE PARCOURS

Marie est docteur en philosophie. Ancienne élève de l'École normale supérieure, agrégée, elle n'obtient pourtant pas de poste de maître de conférences lors de la première campagne de recrutement qui suit la qualification de sa thèse. Elle s'engage alors dans un premier post-doc qui excède le champ *stricto sensu* de la recherche en philosophie, et qui l'amène à travailler sur des enjeux d'administration de la recherche. Pour pouvoir être rémunérée pour cette activité (que son post-doc ne couvrait pas en théorie), elle monte, avec d'autres amis docteurs, une société de conseil aux universités. Initialement envisagée pour disposer d'un cadre juridique et financier de commodité, la société voit son activité se développer. Dans le même temps, Marie est recrutée sur un poste de maître de conférences à l'issue de son second post-doc. Elle continue pour le moment à mener de front les deux activités.

POUR CERTAINS, L'EXPÉRIENCE DE LA THÈSE SUSCITE UN REJET DE LA RECHERCHE PUBLIQUE ET LES POUSSE VERS LE SECTEUR PRIVÉ

De manière beaucoup plus marginale, l'expérience de la thèse amène quelques doctorants à viser explicitement un poste dans le secteur privé. Pour ceux-là, la question de l'insertion professionnelle restait ouverte à leur entrée en thèse. À l'inverse des doctorants pour lesquels la recherche universitaire et l'enseignement ont été des « *révélations* », ces personnes ont souvent constaté leur « *inadéquation* » avec le secteur public, jugé en décalage avec leur personnalité, leurs aspirations profondes : ils l'associent à des lourdeurs administratives, un rythme de travail trop peu soutenu, trop monotone, peu d'évolution de carrière à court terme, une activité trop peu concrète et peu en prise avec les problématiques opérationnelles des entreprises. L'ensemble de ces perceptions, développées pendant la formation doctorale, les a véritablement dissuadés d'envisager la recherche publique comme débouché professionnel. Par opposition au secteur public, le secteur privé leur paraît, depuis leur thèse, mieux correspondre à ce qu'ils attendent de leur pratique professionnelle.

« *Je ne voulais pas faire toute ma vie la même chose et je voulais rentrer [dans ma région d'origine]. [...] Je ne voulais pas enseigner, je ne voulais faire que de la recherche. J'aurais vécu les enseignements comme une contrainte. [...] Si j'avais postulé [aux deux postes de maîtres de conférences disponibles], c'était bon, mais je n'avais pas envie. J'avais envie de retourner dans le privé. C'est une question de caractère : c'est plus efficace dans le privé. Ce que je n'aimais pas dans le public, c'était les lourdeurs administratives, les freins. C'est plus lourd et lent.* » (Docteur en sciences de la vie)

« *[La question de l'orientation vers le public ou le privé] ça se décide à la fin [de la thèse], quand on voit passer les post-doc, les systèmes de piston [...], la consanguinité intellectuelle [...]. Et quand on voit*

EXEMPLE DE PARCOURS

Antoine est chercheur en mathématiques appliquées. N'anticipant pas particulièrement l'après-thèse, il attend de vivre le quotidien d'un chercheur pour décider de son orientation. Pour lui, l'expérience ne laisse aucun doute : « *Au bout d'un an et demi de thèse, je savais que je ne resterais pas dans la fonction publique. En plus, la conjoncture faisait que les postes en maths étaient hyper rares. Et au CNRS ou à l'INRIA, les problématiques sont ciblées en mathématiques fondamentales. Travailler sur des problèmes industriels, ça n'intéresse personne... [...] Quand j'ai commencé ma thèse, [...] j'attendais un peu de mieux découvrir le quotidien d'un chercheur. À la fin de ma thèse, je me suis dit que je ne pouvais pas continuer dans la recherche : c'était trop bridé, trop fonction publique. Il faut à tout prix rentrer dans les cases ou coller à une politique de labo. J'aurais été mieux comme ingénieur de recherche que comme chargé de recherche. Je n'avais aucune envie de me bloquer dans ces problèmes-là. Je voulais travailler sur des problèmes concrets rencontrés par les entreprises.[...] Comme ma thèse était appliquée, j'étais mal vu par les tradi, et en plus ça n'était pas purement des maths, mais aussi de la mécanique. Je n'avais ma place nulle part.* ». Il sera finalement recruté dans le secteur privé, au sein d'un syndicat professionnel en lien avec sa spécialité de thèse, dont il dirige actuellement l'une des directions.

aussi quel est le métier de maître de conférences au quotidien : c'est 40 % d'administratif, 40 % d'enseignement, 10 % de recherche, 10 % d'encadrement de thésards : on n'est plus à manipuler, on n'est plus à la paillasse. [...] Finalement, on arrête de faire ce qu'on aime avec la thèse et un poste de maître de conférences, et on n'est pas formés pour le [les autres tâches] faire. Il faut vraiment avoir la foi [pour rester dans la recherche publique]. [...] J'ai envisagé pendant un moment le post-doc [...], mais je refusais de mettre le doigt dans l'engrenage, être vraiment précaire. Je voulais me poser un peu, construire des projets autres qu'être entre des labos, toujours à chercher le meilleur labo [...]. Il n'y a plus de passerelles entre le public et le privé : on forme des ingénieurs par des gens qui ne sont jamais allés dans le privé ; des maîtres de conf'qui n'ont jamais travaillé dans le privé... ». Ce docteur a fini par intégrer le département de R & D d'une petite entreprise en biotechnologies. (Docteur en microbiologie)

Dans ce type de situation, certains se constituent à dessein un réseau dans le secteur privé, parfois en collaborant avec des entreprises privées dans le cadre de leurs travaux, ou orientent leur sujet de thèse vers une recherche opérationnelle, de manière à ce qu'il soit valorisable en entreprise. Parmi ces doctorants, certains sont bénéficiaires de CIFRE, et saisissent l'occasion de leur présence en entreprise pour s'acculturer au monde privé, à ses codes et exigences.

« *Le CIFRE résolvait la question du financement et ça me permettait d'avoir un pied des deux côtés, un en laboratoire, un en entreprise* ». (Docteur en informatique)

POUR UNE POIGNÉE DE DOCTORANTS, LE PROJET PROFESSIONNEL NE SE PRÉCISE TOUJOURS PAS

Enfin, certains **docteurs n'ont toujours aucune idée de leur future insertion professionnelle et, durant leur thèse, y réfléchissent peu, voire pas du tout.** Il peut s'agir de doctorants qui se sont lancés dans une thèse suite à une opportunité sans réflexion préalable. La thèse devient pour eux un moyen de différer l'entrée sur le marché du travail et de reporter à plus tard la question de l'insertion professionnelle. Dans ce cas, le doctorant poursuit ses études sans s'inquiéter outre mesure de l'insertion professionnelle, laquelle viendra en son temps. Pas vraiment attirés par la recherche publique, méconnaissant les débouchés dans le privé, ces doctorants adoptent une attitude très passive et ne développent aucune stratégie particulière.

EXEMPLE DE PARCOURS

Cléo est docteur en sciences de la vie. Après un Bac S, elle n'est pas admise en classe préparatoire vétérinaire comme elle le souhaitait. Elle s'engage donc dans un BTS en production animale. Après de bons résultats, ses professeurs l'encouragent à intégrer sur dossier une école d'ingénieurs en agronomie. Pour clore sa formation d'ingénieur, elle réalise un stage de 6 mois au sein d'une équipe de recherche travaillant sur l'alimentation équine. À l'issue de ce stage, elle est embauchée par sa structure d'accueil avec pour objectif explicite de préparer un sujet de thèse. Ce temps de préparation prend finalement 3 ans, qu'elle a pris « *comme un CDD de 3 ans où elle pouvait s'éclater* ». Ayant à cœur de mener à bien « *son* » sujet, élaboré par elle « *sur mesure* », elle écarte l'hypothèse d'un contrat CIFRE. Elle finit par trouver un financement régional, et se lance dans sa thèse, qu'elle réalise en 5 ans, car elle collabore en parallèle sur différents travaux de recherche en lien avec des industriels. Cette expérience lui faire dire qu'elle dispose aujourd'hui d'un bon réseau : « *J'ai un bon réseau grâce à la recherche dans le privé, et j'ai écrit beaucoup d'articles de vulgarisation. Les gens me reconnaissent dans le milieu* ». Après sa soutenance, elle devient « *ingénieur de recherche* » dans la même structure. Depuis lors, elle a occupé, dans deux entreprises privées différentes, deux postes qu'elle a décrochés rapidement après des candidatures spontanées envoyées de manière ciblée. •

EXEMPLE DE PARCOURS

Elodie a préparé une thèse en psychologie. Son parcours jusqu'au choix de la thèse a été, selon ses propos, assez laborieux. Après avoir échoué au concours d'assistante sociale, juste après le Bac, elle décide de s'inscrire en psychologie à l'Université. En DESS, alors qu'elle fait un stage dans une grande entreprise, elle découvre une nouvelle discipline et rencontre son futur directeur de thèse. S'offre à elle l'opportunité du financement d'une thèse dans le cadre du Contrat de plan État-région. Ce financement et la perspective d'un travail de terrain la séduisent, d'autant qu'elle considère à l'époque ne pas être prête pour se lancer sur le marché de l'emploi. Elle s'investit dans la préparation de sa thèse mais rencontre de nombreuses difficultés tant au niveau de son travail en entreprise que de sa direction de thèse. Durant cette période, elle ne prépare pas du tout son insertion professionnelle et ne bénéficie d'ailleurs d'aucun module de préparation. Elle n'envisage pas davantage son insertion professionnelle dans le milieu de la recherche, qu'elle considère ne pas être fait pour elle : « *c'est un monde trop concurrentiel* ». •

–LES CONTACTS AVEC LES ENTREPRISES SONT PEU ACCOMPAGNÉS PAR LES ÉCOLES DOCTORALES–

LES PASSERELLES ENTRE DOCTORAT ET SECTEUR PRIVÉ SONT JUGÉES UTILES MAIS TROP PEU EXPLOITÉES

Dressant elles aussi ce constat d'un éloignement de la plupart des docteurs du secteur privé, **un certain nombre d'écoles doctorales ont mis en place des modules destinés à préparer l'insertion professionnelle des docteurs, ou des temps de rencontre entre des futurs docteurs et des employeurs.**

Les Doctoriales, par exemple, sont des manifestations organisées par de nombreuses universités afin de mettre en contact les doctorants avec le monde de l'entreprise et leur donner des clefs de compréhension et de préparation à l'insertion professionnelle dans le secteur privé. Néanmoins, ces initiatives ne sont pas toujours couronnées de succès. D'une part, beaucoup de futurs docteurs ne s'investissent pas dans ces types de modules, leur préférant les formations et séminaires ayant trait à la valorisation de leurs travaux. D'autre part, les docteurs expriment souvent leur scepticisme face à ce type d'offre : souvent animés par des enseignants-chercheurs, ces modules ne seraient pas toujours adaptés et représenteraient un volume horaire trop faible pour qu'ils puissent être véritablement mis à profit. Néanmoins, dans quelques cas, ces initiatives sont reconnues comme précieuses par ceux qui ont bénéficié de ce type de conseils en fin de thèse, au moment où la question de leur insertion professionnelle se pose avec acuité.

« *Moi, j'ai travaillé pendant plusieurs années dans une université : j'étais inquiet de constater que les modules de professionnalisation des étudiants n'étaient pas faits par des professionnels du monde de l'entreprise,*

EXEMPLE DE PARCOURS

Après son école d'ingénieurs, Hubert se lance dans une thèse en informatique industrielle appliquée. Pendant l'ensemble de son parcours, sa stratégie consiste à se laisser un maximum de portes ouvertes, à la fois du côté du secteur privé et public. Lorsqu'il voit que son école doctorale propose une formation « Nouveau Chapitre de la thèse » pour préparer l'insertion professionnelle des docteurs, il y adhère rapidement. « *C'était pour savoir se vendre auprès des employeurs privés et publics, comment simplifier son sujet, le vendre plus facilement. [...] J'ai eu une formation avec un tuteur qui venait du monde industriel, un chasseur de tête, qui ne connaissait rien au public : comment se faire un réseau... sinon j'aurais été lâché dans la nature, j'aurais été tout beau, tout rose* ». Il estime que cette formation lui aura permis de prendre conscience de compétences transversales mises en œuvre dans le cadre du doctorat, d'apprendre à quantifier « *la valeur* » de ses travaux, de mieux savoir comment présenter sa thèse lors des entretiens d'embauche. C'est une véritable prise de conscience pour lui : « *Je m'attendais à avoir un choc, mais là par rapport à la vulgarisation je suis hors des clous. Je ne m'attendais pas à un tel niveau de différence, ça me donne une belle claque dans la figure* ». Suite à cette formation, il développe également davantage son réseau du côté du privé : il maintient ses contacts avec les entreprises, avec la CCI, adopte une logique « *cartes de visite* », présente la thèse comme une « *expérience professionnelle* », réduit le nombre de publications affichées sur son CV... ●

mais par des enseignants qui ont fait toute leur carrière là-dedans. » (Docteur en mathématiques)

Si les contacts avec le monde de l'entreprise privée sont donc relativement rares pendant la thèse – hors CIFRE – pour la plupart des docteurs, ils sont un certain nombre, plusieurs années après, à mentionner qu'ils auraient souhaité être davantage informés et mieux sensibilisés pendant leur thèse vis-à-vis des débouchés en dehors de la recherche publique. Les docteurs n'ayant pas trouvé de poste satisfaisant dans la recherche publique évoquent souvent cette question, parfois avec beaucoup d'amertume. Ainsi, certains estiment que les professeurs ont un rôle important à jouer, tant en amont que durant la thèse, dans la sensibilisation des étudiants quant à la rareté des postes à l'Université. Ils jugent également que les passerelles entre secteur privé et recherche publique devraient être davantage travaillées, afin que les docteurs puissent « *se retourner* » plus facilement en cas de difficultés.

« *Je ne peux pas dire que si c'était à refaire, je ne le referais pas, mais disons que j'y réfléchirais à deux fois. Si j'avais su que les débouchés étaient aussi restreints... [...] Après, il y a un professeur à la Sorbonne qui encourage ses étudiants, dès la thèse, à se tourner vers le privé, en montrant les ponts qu'il peut y avoir. Ce sont de bonnes initiatives.* » (Docteur en histoire)

L'ENCADREMENT ACADÉMIQUE APPARAÎT PEU MOBILISÉ SUR LE DEVENIR DES DOCTEURS

La plupart des docteurs indiquent avoir été bien entourés par leur directeur de recherche et par les équipes de leur laboratoire au cours de leur thèse. Seulement, cet encadrement portait quasi exclusivement sur les aspects scientifiques propres aux travaux de recherche (méthodologie, analyse, conseils de rédaction, etc.). À l'inverse, les enjeux liés à l'après-thèse et au devenir des jeunes docteurs après leur soutenance ne sont que très rarement abordés. Beaucoup n'ont même jamais mentionné le sujet avec leurs encadrants avant les félicitations d'usage qui suivent la soutenance.

« *À l'université, je n'ai eu absolument aucune aide pour me reconvertir. Personne n'est venu me voir pour savoir ce que j'allais faire après ma thèse, alors qu'il y a des bureaux d'insertion des étudiants dans les universités. Moi, je connaissais le monde de l'entreprise, donc je savais les types de métiers qu'il y avait. Mais les autres n'avaient aucune idée des métiers qu'ils pouvaient rencontrer !* » (Docteur en mathématiques appliquées)

« *Mais c'était le flou total sur l'après-thèse : ces personnes-là ne connaissent que le milieu du CNRS et de la faculté ; ils auraient eu du mal à me conseiller telle ou telle entreprise...* » (Docteur en physique nucléaire)

Parce que les encadrants académiques de la thèse sont eux-mêmes issus de filières de formation où ils ont été peu ou pas en contact avec le monde de l'entreprise privée, ils seraient d'un maigre secours pour les doctorants s'interrogeant sur leur devenir. Pire, certains considèrent que les encadrants (directeurs de thèse, laboratoires, écoles doctorales) « *peignent les lunettes des futurs docteurs en rose* », avec un discours trop orienté en direction des futurs enseignants-chercheurs et trop rassurant quant à leur insertion professionnelle au regard du nombre de postes disponibles.

Les doctorants envisageant une insertion dans la recherche publique peuvent s'appuyer davantage sur cet environnement académique, car l'encadrement est souvent de bon conseil pour anticiper la qualification de leur thèse, notamment en encourageant la publication d'articles scientifiques pendant la thèse, et l'insertion dans les réseaux professionnels de la recherche publique (en incitant la participation à des colloques, à des comités de relecture de revues, etc.). Il reste qu'en dehors du monde universitaire *stricto sensu*, nombreux sont les docteurs qui disent n'avoir disposé d'aucun appui.

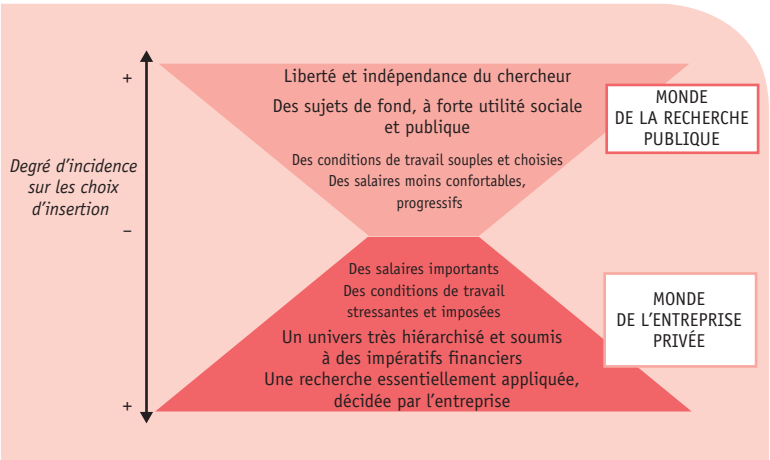
–LES REPRÉSENTATIONS DU MONDE DU TRAVAIL SONT TRÈS POLARISÉES–

Les rares points de rencontre entre recherche publique et secteur privé se traduisent par des représentations très polarisées du monde du travail pour la plupart des docteurs **(figure 3)**. Ainsi, le manque de connaissance vis-à-vis du marché de l'emploi peut participer à nourrir chez les docteurs une opposition symbolique très forte entre deux mondes, celui de la recherche publique et celui du secteur privé.

« *Ce n'est pas que j'avais des réticences particulières par rapport au privé, mais je n'avais aucune expérience, aucune connaissance des débouchés possibles dans mon secteur. Je connaissais davantage le public, comment ça fonctionnait. Même si au moment où j'ai commencé ma thèse, j'étais encore dans le flou, je n'ai jamais pensé sérieusement au privé* ». (Docteur en sciences fondamentales)

« *J'avais une certaine image du privé, qui ne doit pas être tout à fait vraie, mais ça me faisait peur. Les heures fixes, la pression, la hiérarchie... Donc je n'ai jamais cherché à franchir le cap. [...] Le privé, pour moi, cela sera toujours une solution par défaut, un pis-aller* » (Docteur en bio-informatique)

–Figure 3–
Les représentations du monde du travail chez les docteurs qui se projettent pendant la thèse vers l'enseignement et la recherche publique



« *Je n'ai jamais imaginé travailler dans le privé, depuis ma plus tendre enfance. [...] Pourtant mon père est vétérinaire, ma mère commerçante. Mais c'est peut-être parce que j'ai vu comment ça se passait. Et puis les jeunes de ma génération, on nous bassine depuis toujours avec la crise, le chômage... » (Docteur en linguistique)*

Cette vision très dichotomique du monde du travail ne peut néanmoins être réduite à la seule méconnaissance du secteur privé : en effet, les docteurs plus proches de l'entreprise peuvent également mobiliser ce type de représentations.

– LES DOCTEURS, QUI, PENDANT LA THÈSE, SE PROJETTENT VERS L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE PUBLIQUE AFFICHENT LA PLUS FORTE POLARISATION –

Cette opposition entre deux univers professionnels peut tenir, pour une partie des docteurs, à une histoire et une socialisation familiales très marquées par la culture et les valeurs de service public. Mais plus largement, **ces deux conceptions du monde du travail semblent faire écho aux représentations et valeurs dominantes dans le milieu académique**, au sein duquel les docteurs sont immergés durant leurs années de thèse. Ainsi, bien que ces représentations soient susceptibles, par la suite, d'être ajustées au fil des expériences, elles sont souvent assez figées au moment de la thèse.

Ces représentations peuvent certes paraître assez caricaturales, mais elles n'en restent pas moins déterminantes dans les choix de parcours professionnels opérés par la plupart des docteurs. En effet, sont associés au secteur privé et à l'univers de la recherche publique des caractéristiques et qualités diamétralement opposées. Dans le milieu académique, le chercheur évoluerait dans un monde peu contraint et disposerait d'une totale liberté intellectuelle (choix des sujets de recherche, esprit critique), et aurait peu de comptes à rendre. À l'inverse, la

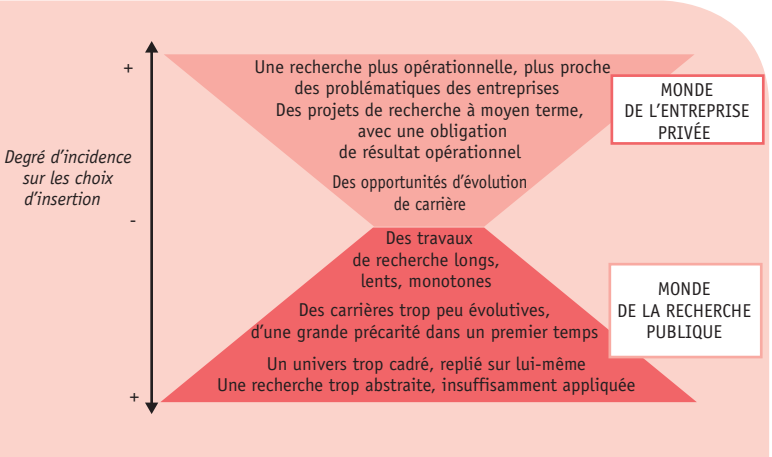
recherche en entreprise se caractériserait par une totale dépendance vis-à-vis d'impératifs financiers, induisant une forte hétéronomie du chercheur : thèmes de recherche imposés, rythme intensif, échéances à respecter...
Ces éléments sont présentés par les docteurs comme les déterminants principaux de leurs choix professionnels en faveur du secteur public et font écho, à leurs yeux, aux logiques irréconciliables (bien public, utilité sociale versus profit, intérêts privés) qui régissent les deux univers.

CEUX QUI SE PROJETTENT VERS LES EMPLOIS DU SECTEUR PRIVÉ EXPRIMENT LA PERSPECTIVE INVERSE

Les représentations des docteurs qui se projettent vers les emplois du secteur privé pendant leur thèse n'en sont pas moins polarisées **(figure 4)**. Pour eux, le milieu académique fréquenté pendant la thèse a déçu, et la recherche publique est rejetée au profit d'une insertion dans le secteur privé auxquels ils attribuent les caractéristiques opposées.

Ainsi, dans bien des cas, le secteur privé n'est considéré, ni comme une voie d'insertion envisageable, ni comme une option potentielle. De fait, même si les docteurs reconnaissent souvent avoir une conception caricaturale de l'insertion professionnelle dans le secteur privé, il est rare qu'ils mettent réellement en doute ces représentations. Les plus éloignés du secteur privé ont souvent construit une image d'eux-mêmes qui leur paraît incompatible avec le monde de l'entreprise – désintéressement, liberté intellectuelle, esprit critique – et éprouvent beaucoup de difficultés à se projeter hors de l'univers académique. Dans plusieurs cas, des docteurs rencontrant de véritables difficultés d'insertion dans la recherche publique – contrats précaires et rémunérations jugées insuffisantes, enchaînement de post-doctorats, voire sentiment de déclassement – disent ne pas parvenir à sauter le pas vers la recherche d'un emploi dans le secteur privé. Il n'est ainsi pas rare qu'une telle démarche soit perçue comme une véritable épreuve. Par ailleurs, pour certains, faire le choix du secteur privé serait même synonyme de déclassement, l'entreprise étant peu valorisée dans le système de valeurs universitaire concernant la recherche.

–Figure 4–
Les représentations du monde du travail chez les docteurs qui se projettent vers le privé pendant la thèse



EXEMPLE DE PARCOURS

Patricia est docteur en linguistique. Diplômée d'un master de linguistique, elle décide de « *se lancer* » dans une thèse « *par passion* », sans financement. Elle obtient les premières années un poste d'ATER, puis effectue plusieurs missions d'intérim pour faire de la relecture ou des corrections. Inquiète pour son avenir professionnel, elle fait par ailleurs un stage dans une grande entreprise d'édition en tant que lexicographe. Même si cette expérience « *se passe bien* », elle préfère, après sa soutenance, passer un concours de la fonction publique de catégorie C plutôt que de poursuivre dans cette voie, n'ayant pas trouvé de poste dans le monde académique : « *J'ai toujours été rebutée par le stress, l'insécurité de l'emploi. À tel point que je préfère un emploi qui ne me satisfait pas intellectuellement mais qui me procure une certaine stabilité. Alors que je pourrais probablement avoir un poste plus intéressant dans le privé, plus près de mes compétences* ». ●

Enfin, les docteurs considèrent avoir des qualités que l'entreprise leur dénierait. La grande majorité des docteurs rencontrés estiment en effet que le doctorat n'est pas suffisamment valorisé, et ce particulièrement en France. Alors qu'en Allemagne ou aux États-Unis, le doctorat constituerait un titre prestigieux ouvrant la porte à des carrières professionnelles brillantes dans le secteur privé, en France les entreprises préfèreraient embaucher des ingénieurs plutôt que des docteurs.

« *En France, il existe un grand écart entre le prestige social de la thèse et du titre de docteur et sa valorisation effective, ou plutôt dévalorisation, dans l'entreprise* » (Docteur en économie)

Pourtant, la plupart des docteurs jugent que leur expérience du doctorat leur a apporté de nombreuses qualités et compétences qui pourraient s'avérer précieuses en entreprise. Ils opposent ainsi ces compétences transverses à l'image qui, selon eux, colle au profil des docteurs dans le secteur privé. Perçus à leur sens comme des candidats peu employables, n'ayant pas le sens des réalités, un peu « *rats de laboratoire* », ils se considèrent au contraire comme flexibles, rigoureux et capables de travailler en équipe. Le **tableau 6** présente l'ensemble des attributs qui, selon eux, leur sont associés par les entreprises, ainsi que les qualités qu'ils estiment détenir réellement.

–Tableau 6–

Les qualités des docteurs vues par eux-mêmes	La manière dont les docteurs considèrent être perçus par les entreprises
Autonomie	Trop forte indépendance (électron libre)
Résilience	« Rats de laboratoires »
Adaptabilité	« Savants fous »
Travail d'équipe	Recherche trop théorique
Rigueur scientifique	Suffisance
Management de projet	Solitaires
Valorisation/communication	Expertise pointue
Forte expérience professionnelle (acquise pendant la thèse)	Pas d'expérience professionnelle
Détermination	Salaire élevé par rapport à un ingénieur

Source : Apec 2014

Alors qu'elle est déterminante pour la suite, **la formation doctorale n'est pas toujours suffisamment mise à profit pour poser les jalons d'une stratégie d'insertion professionnelle qui anticipe clairement sur les échéances à venir**. Avec le recul, beaucoup de personnes rencontrées le reconnaissent ; ils évoquent même la chance lorsque l'issue est positive, et le regrettent amèrement lorsqu'elle est négative. L'actualité de leurs travaux (l'avancée de la thèse et ses difficultés, les projets de recherche annexes, les enseignements, les publications, les colloques et séminaires, etc.) les préoccupe et les accapare déjà beaucoup, et l'anticipation de l'après-thèse n'est pas toujours évidente. Pour beaucoup, le jour de la soutenance est la fin de quelque chose, et représente parfois le début d'une grande incertitude. •

–LA RECHERCHE D'EMPLOI–

–4–

34 Recherche d'emploi et devenir professionnel des jeunes docteurs
34 Cap sur la recherche publique
36 Le secteur privé, un débouché à envisager
38 Des profils de parcours professionnels contrastés
42 Les facteurs de succès et d'échec dans les trajectoires des docteurs

Pour de nombreux jeunes docteurs, la recherche publique n'est pas seulement un débouché favorisé, elle est le seul qu'ils aient envisagé. Cependant, il s'agit d'un domaine où les recrutements se sont considérablement réduits, et où décrocher un poste n'est envisageable qu'au prix d'une âpre compétition. Le secteur privé commence alors à être considéré comme un débouché envisageable, avec certaines réserves. En effet, sa représentation est souvent colorée négativement, les docteurs craignant de devoir sacrifier leur liberté intellectuelle et se plier aux contraintes imposées par l'entreprise – la contrepartie, il est vrai, étant un niveau de rémunération que la recherche publique n'offre pas.
En tout état de cause, pour les docteurs formés au sein d'un univers de recherche publique et nourris à ses codes, mener une recherche d'emploi en direction des entreprises privées ne va pas de soi. Le risque d'incompréhension mutuelle est bien présent, ce qui impose à ces candidats particuliers de faire des efforts de communication spécifiques pour donner de leur parcours l'image la plus compréhensible et la plus attrayante possible.

–RECHERCHE D'EMPLOI ET DEVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES DOCTEURS–

À l'issue de leur thèse, les docteurs se trouvent confrontés, parfois abruptement, à la question de leur insertion professionnelle. Au terme de plusieurs années de travail intensif, il s'agit en effet d'arbitrer, de faire des choix d'orientation concrets. Selon les types de formations, les filières suivies, les appuis et réseaux dont ils disposent, cette question ne se pose pas nécessairement dans les mêmes termes. Ainsi, quelles sont les trajectoires types des docteurs après la thèse ? En quoi les années de doctorat modifient-elles les projections initiales, ou accompagnent-elles au contraire des parcours cohérents de bout en bout ? Dans quelle mesure les docteurs parviennent-ils à épouser des trajectoires professionnelles conformes à leurs aspirations ? Quels facteurs facilitent, ou à l'inverse freinent, leur insertion professionnelle ? Plusieurs profils se dessinent, en fonction des types de stratégies mises en place pendant et après la thèse et du degré de satisfaction qu'ils associent à leur situation professionnelle cinq ans après la soutenance. •

–CAP SUR LA RECHERCHE PUBLIQUE POUR DE NOMBREUX DOCTEURS–

Dans la continuité des anticipations de ceux qui parvenaient à se projeter professionnellement à l'entrée en thèse, **nombreux sont les docteurs qui ambitionnent d'accéder à un poste dans la recherche publique.** Cette orientation vers la recherche publique semble naturelle pour la plupart des jeunes docteurs : il est l'aboutissement évident de leur cursus, au point que beaucoup n'ont pas envisagé d'autres alternatives. Tout au plus développent-ils des stratégies d'attente le temps de faire qualifier leur thèse puis d'être recrutés sur un poste de maître de conférences.

À l'inverse, au moment de la soutenance de la thèse, **les docteurs qui ne souhaitent pas s'orienter vers la recherche publique sont peu nombreux.** Ces cas de figure peuvent correspondre aux personnes pour qui la thèse ne renvoyait pas à une orientation positive, c'est-à-dire qui leur convienne en termes de métier, de rythme, de développement personnel ou de discipline. D'autres ont pu, au cours de leurs années de thèse – souvent en CIFRE – développer ou conforter un attrait pour le secteur privé et orienter leurs choix professionnels ou saisir des opportunités en conséquence.

LES « POST-DOCS » CONSTITUENT UNE ÉTAPE QUASI OBLIGATOIRE

La plupart des docteurs interrogés qui se destinaient à une carrière dans le public et y sont parvenus avaient effectué un contrat post-doctoral. Généralement, les jeunes docteurs trouvent un contrat post-doctoral rapidement, grâce à l'appui de leur directeur de thèse ou au réseau qu'ils ont constitué pendant leurs années de thèse.

Quelques-uns, à l'inverse, peinent à trouver un contrat en post-doc après leur thèse, en France comme à l'étranger, voire n'en recherchent pas. C'est notamment le cas des jeunes docteurs peu insérés dans les réseaux de recherche publique, et peu au fait du fonctionnement du monde académique : n'ayant pas bien identifié la plus-value que pourrait représenter un post-doc pour leur insertion professionnelle, préparant peu l'après-thèse, ils découvrent souvent à leurs dépens, au moment de la soutenance, que le doctorat seul ne suffit pas pour accéder à un poste à l'université, fût-il précaire et mal rémunéré.

« *Quand j'ai fini ma thèse, pour moi je n'avais plus rien à prouver. À l'époque, un post-doctorat je ne savais pas trop à quoi ça renvoyait, que c'était une manière de valoriser ses travaux. À l'époque je n'ai pas du tout pensé aux perspectives, c'était un peu naïf. Et puis personne ne m'a ouvert ces portes, aussi parce que je n'étais pas agrégé* ». (Docteur en histoire, thèse non financée)

Enfin, dans quelques cas de figure plus à la marge, les docteurs bénéficiant d'un solide réseau académique et de forts soutiens dans le milieu de la recherche – à l'instar des normaliens – peuvent obtenir un poste de maître de conférences sans passer par un post-doctorat.

Le choix de faire un post-doctorat répond notamment à la volonté de valoriser une expérience à l'étranger. Pour les docteurs déjà bien intégrés dans des réseaux de recherche, l'opportunité de réaliser un post-doctorat dans un laboratoire étranger permet d'étoffer leur dossier de candidature pour les postes de maître de conférences, en intégrant si possible un centre de recherche prestigieux et en diversifiant ses thèmes de recherche et ses références. Il s'agit dans le même temps de démontrer qu'on est capable de s'adapter à un nouvel environnement, à une culture de recherche spécifique, ou d'innover par l'acquisition d'autres méthodes et techniques de recherche. De manière générale, la mobilité internationale est perçue par les docteurs comme un précieux vecteur d'échange de connaissances et d'enrichissement, à même d'améliorer la qualité des recherches menées, à travers l'émulation et le croisement des points de vue et méthodes scientifiques.

« *Le post-doctorat à Cambridge a été pour moi une expérience vraiment très enrichissante. J'avais complètement changé de sujet, pour consolider mon dossier, montrer que je pouvais m'adapter. C'était un environnement très stimulant, j'étais au milieu de chercheurs du monde entier, tous de grands spécialistes dans le domaine. J'ai beaucoup appris, et j'ai vraiment eu le sentiment d'être reconnue pour mes qualités scientifiques.* » (Docteur en bio-informatique)

Le post-doctorat est ainsi perçu comme un moyen d'entretenir des réseaux de recherche formés au cours des années de thèse – par l'intermédiaire du directeur de thèse, à l'occasion de la participation à des colloques et journées d'études, grâce aux publications. Il constitue une étape importante du parcours de chercheur, dans la mesure où il permet de consolider ces réseaux professionnels, de « *s'y faire une place* » au gré de nouvelles publications et de véritablement valoriser son travail de thèse. Le post-doctorat est donc l'occasion de se faire connaître davantage, et peut parfois même permettre de « *prendre un nou-*

EXEMPLE DE PARCOURS

Paul est docteur en physique nucléaire. Issu d'une formation universitaire en physique, il réfléchit à un débouché dans l'industrie à la fin de sa thèse. Il se renseigne lui-même, de manière très autonome, sur les offres d'emploi auxquelles il pourrait postuler. Il considère tout autant les post-docs que les postes d'ingénieur dans l'industrie. Il envoie quelques candidatures dans des grandes entreprises industrielles de son secteur, mais son ancien directeur de thèse lui « *trouve* » un contrat post-doctoral sur un sujet qui l'intéresse. Il s'y engage, tout en se posant des limites : « *J'avais décidé de présenter deux concours [de recrutement], et j'avais prévu deux post-docs. Si je n'étais pas pris dans ce délai, je serais parti dans l'industrie.* ».

veau départ » en faisant de nouvelles rencontres, qui peuvent s'avérer déterminantes pour la suite :

« *J'avais rencontré en deuxième année de thèse un chercheur québécois à l'occasion d'un congrès au Canada. J'avais visité son labo, on avait beaucoup échangé et on est restés en contact pendant toute la fin de ma thèse. Au moment de soutenir, on avait monté un projet de recherche ensemble et j'ai trouvé un financement pour aller faire un post-doctorat au Québec. [...] Ma thèse ne s'était pas très bien passée du point de vue académique. J'avais besoin de me relancer, d'aller ailleurs, d'autant plus que je n'avais pas de propositions de poste en France. Le post-doctorat a été très bénéfique, ça a été un nouveau départ. J'ai noué de nouveaux contacts grâce à ce chercheur, il m'a ouvert beaucoup de portes.* » (Docteur en sciences fondamentales)

Le post-doctorat constitue donc, dans la grande majorité des disciplines, **un passage obligé pour les jeunes docteurs se projetant dans la recherche publique** et fait partie intégrante de leur stratégie d'insertion dans le milieu de la recherche. Il leur paraît en effet souvent inenvisageable de passer outre cette étape, pour des raisons stratégiques, mais aussi pour des raisons plus matérielles : si le post-doctorat est considéré comme une voie nécessaire pour la valorisation du parcours scientifique, il est également un moyen de pallier temporairement l'absence de poste. En définitive, même si **l'incidence du post-doctorat est difficile à évaluer sur le devenir des jeunes docteurs** – celui-ci étant fortement contraint par la rareté des postes dans le monde académique –, il convient de souligner que ceux qui ne mettent pas en œuvre ce type de stratégie à l'issue de leur thèse auront plus de difficultés à obtenir un poste d'enseignant-chercheur. Néanmoins, **le post-doctorat est perçu par un certain nombre de docteurs comme un symptôme de leur précarisation** et est souvent dénoncé à ce titre. En effet, s'ils sont nombreux à avoir intériorisé la nécessité de cette étape pour assurer leur avenir, les docteurs soulignent la dimension incertaine, inconfortable de ce type de contrat – à un âge où l'on souhaiterait précisément se stabiliser. Ils en critiquent la logique sous-jacente : faire des docteurs une main d'œuvre peu coûteuse et flexible. Quelques docteurs ont par ailleurs réalisé plusieurs contrats en post-doc, et ne perçoivent pas de perspectives tangibles à leur issue.

« *Ça a un côté cercle vicieux, les post-docs : on a tendance à enchaîner les contrats courts, précaires, sans avoir le temps de se retourner. Aujourd'hui, j'en suis à mon troisième post-doc, et là, au quatrième contrat sur le même projet [...] Le système commence à me fatiguer, je ne vois pas de sortie.* » (Docteur en chimie) •

–LE SECTEUR PRIVÉ S'AVÈRE ÊTRE UN DÉBOUCHÉ À ENVISAGER–

Si de nombreux docteurs interrogés n'envisagent pas d'autre option que la recherche publique, quelques-uns ont finalement intégré le secteur privé. Ce constat recouvre des situations très hétérogènes.

Pour certains, ce choix d'orientation n'est pas une surprise dans la mesure où il **a été en partie anticipé** : ne souhaitant pas se fermer de portes à leur entrée en thèse, ils ont souvent obtenu un financement CIFRE, ou ont pris le soin d'acquérir une expérience dans le secteur privé au cours de leurs années de doctorat. Pour ces docteurs, l'insertion professionnelle en entreprise a été préparée et s'avère généralement plutôt réussie : alors qu'ils n'avaient pas de scénario forcément précis au moment du choix de la thèse, les opportunités saisies au fil de l'eau ont façonné une trajectoire au terme de laquelle un poste en entreprise est apparu comme une option tout à fait satisfaisante.

En revanche, pour d'autres docteurs – ainsi que pour ceux envisageant une reconversion tardive –, la réorientation vers **le secteur privé est ressentie comme une orientation subie**, un « *pis-aller* » après des tentatives infructueuses pour s'insérer dans le milieu de la recherche publique. Elle est vécue d'autant plus difficilement que la plupart de ces docteurs n'ont jamais envisagé d'autres voies que le secteur public et se sentent très éloignés du monde de l'entreprise. Cette distance est parfois telle que des docteurs se

trouvant en situation de déclassement, plusieurs années après la soutenance, peinent toujours à franchir le cap de la réorientation.

LES DIFFICULTÉS D'UNE RECHERCHE D'EMPLOI ORIENTÉE VERS LE SECTEUR PRIVÉ

Dans ces deux cas, **la question de la valorisation du doctorat se pose au cours de la recherche d'emploi et s'avère parfois complexe**.

Pour les docteurs ayant effectué une thèse dans le cadre d'un CIFRE, mettre son doctorat en avant pose moins de difficultés : la dimension plus appliquée des travaux de recherche, la connaissance du milieu de l'entreprise et de ses contraintes, l'habitude de travailler de manière opérationnelle constituent autant d'atouts qui pourront être mobilisés pour valoriser sa candidature auprès des recruteurs. Néanmoins, une thèse, même si elle relève du dispositif CIFRE, n'est pas toujours aisée à mettre en valeur : ainsi, certains des docteurs ayant effectué une thèse en entreprise ont pu rencontrer des difficultés dans leur insertion professionnelle ultérieure, soit parce que le sujet était trop spécialisé ou trop théorique, soit parce que le secteur d'activité correspondant leur préférait des profils d'ingénieurs.

Mais au-delà du sujet de la thèse. Les jeunes docteurs recherchant un poste dans le secteur privé connaissent mal voire pas du tout l'entreprise. Ils ne maîtrisent pas les codes de la recherche d'emploi en entreprise, notamment ce que l'on attend d'eux lors d'un entretien d'embauche. Ils sont généralement préparés à présenter leur candidature pour des postes académiques ou dans la recherche publique et ignorent que les attentes diffèrent entre les deux secteurs. Dans certains cas le décalage peut être important, les jeunes docteurs étant convaincus que leur candidature se résume à leur doctorat et à leur sujet de thèse. Ils peinent à réfléchir à leur posture face à un recruteur potentiel et à se poser la question du savoir-être en entretien d'embauche.

« *Je me souviens que je suis venu en entretien avec un manuscrit de thèse de 150 pages, ça ne les intéressait pas.* » (Docteur en informatique)

« *Je ne savais pas me vendre parce qu'après neuf ans à l'Université, ce n'est pas quelque chose qu'on a dans la peau*. » (Docteur en histoire)

« *J'ai vu un recruteur qui a dit : "la liste des publications je m'en fous" !* » (Docteur en informatique)

Ainsi, les stratégies déployées en termes de présentation et de valorisation de la thèse reflètent les difficultés rencontrées par les docteurs. **La plupart d'entre eux cherchant un poste dans le secteur privé tentent de valoriser la thèse comme une expérience professionnelle** : il s'agit non pas tant d'insister sur la thèse comme étant un niveau de diplôme et de qualification prestigieux, que d'évoquer les compétences acquises au cours de cette expérience (détermination, gestion de projet, autonomie, etc.) afin de la rendre comparable à d'autres types d'expériences et de parcours professionnels. Mais ces tentatives ne sont pas toujours couronnées de succès face aux freins qui peuvent jouer à l'encontre de l'embauche des docteurs : coût supposé élevé du docteur, études longues réputées peu opérationnelles ou surqualification par rapport aux besoins.

C'est ainsi que, quand les docteurs ne parviennent pas à trouver de travail après plusieurs entretiens d'embauche jugés peu concluants, ils peuvent être tentés de ne pas valoriser leur thèse, voire d'en dissimuler l'existence auprès des employeurs. Ils peuvent alors adopter des stratégies alternatives pour crédibiliser leur candidature, soit en insistant sur leur formation initiale, soit en imaginant de refaire une formation pour se reconvertir dans un autre secteur.

« *J'ai complètement occulté ma thèse, ce n'est absolument pas quelque chose que je mets en valeur. En entretien, je ne l'évoque pas de moi-même, je me présente comme un développeur web* ». (Docteur en informatique)

« Au début, j'ai cherché à cacher mon titre de docteur. » (Docteur en mathématiques appliquées)

« [Sur mon CV] il n'y a jamais marqué docteur, toujours ingénieur R & D. » (Docteur en informatique)

« *De toute façon les entreprises ne cherchent pas de docteurs ; si je devais chercher du travail dans le privé, je ne mentionnerais même pas ma thèse.* » (Docteur en bio-informatique) ●

–DES PROFILS DE PARCOURS PROFESSIONNELS CONTRASTÉS–

Parmi les docteurs rencontrés, nombreux sont ceux qui occupent aujourd'hui un poste correspondant à leurs vœux. D'autres se trouvent dans une situation qui correspond nettement moins à leurs aspirations. Ils ont été classés en fonction de leur trajectoire d'insertion professionnelle, et de leur perception de la réussite de celle-ci. **Cinq profils-types ont ainsi été distingués : les docteurs « déclassés », « frustrés », « évolutifs », épanouis », et « conquérants ».** Ils rendent compte de leur sentiment d'épanouissement dans leur poste actuel, de leurs perspectives d'évolution et de changement.

Les « conquérants »

Ce sont des docteurs qui se montrent satisfaits de leur poste actuel. Pour autant, ils envisagent des évolutions à leur carrière, ne considèrent pas le poste qu'ils occupent comme l'aboutissement de leur parcours, ne se projettent pas « *à vie* » dans la recherche publique ou dans un poste d'enseignant-chercheur. Ils imaginent ainsi des évolutions dans d'autres institutions, dans d'autres pays, se projettent du côté de la création d'entreprise, voire ont déjà expérimenté l'entrepreneuriat. Ils se décrivent comme des « *ambitieux* », qui se voient aller plus loin, ou qui envisagent d'aller ailleurs.

Initialement, avant la thèse, ils se montraient déjà attirés par la recherche dans sa dimension appliquée. Pendant la thèse et à l'issue de celle-ci, ils ont développé des contacts avec le monde de l'entreprise privée, via des contrats, des projets de recherche, des formations, via les thèses en CIFRE également. Avant d'occuper leur poste actuel, ils ont par ailleurs tous eu plusieurs expériences significatives dans le privé.

Les « épanouis »

Il s'agit là de docteurs qui occupent le poste qu'ils envisageaient lors de la dernière partie de leurs études supérieures, pour la majorité d'entre eux dans la recherche publique. C'est également dans cette catégorie que l'on retrouve plusieurs profils plutôt brillants, issus de grandes écoles, pour lesquels la thèse allait de soi. Pour atteindre leur objectif, la plupart ont, pendant leur doctorat, développé des stratégies très actives en matière de publications, de participation à des réseaux, de choix de post-docs. Cinq ans après la soutenance de leur thèse, ils se montrent satisfaits du poste qu'ils occupent, de leurs conditions de travail, voire de leur salaire. Ce qui prime avant tout à leurs yeux est le métier qu'ils exercent, les marges de liberté qui y sont associées, et leur sentiment d'épanouissement professionnel et person-

–EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR « CONQUÉRANT »–

Maxime, issu d'un milieu populaire (père militaire et mère au foyer), intègre une prépa de biochimie après un Bac scientifique. Il s'y trouve un peu « *frustré* » car il a le sentiment de faire « *beaucoup de choses théoriques, fondamentales, et pas grand-chose avec [ses] mains* ». Il fait donc le choix d'une école d'ingénieurs très spécialisée, en biologie : « *j'en avais marre de faire des choix généralistes* ». Il perçoit la thèse comme le prolongement logique de son cursus d'ingénieur : « *ça se goupille bien après un projet d'ingénieur pendant lequel vous faites tout : responsable qualité, communicant, ingénieur, marketing, technicien. (...) C'est le prolongement naturel du cursus d'ingénieur, pour aller sur le fondamental sur certains aspects et trouver des réponses appliquées* ». Conscient qu'il y a peu de postes dans le public, et guidé par une envie de mieux comprendre comment cela fonctionne « *des deux côtés* », il se lance dans une thèse en CIFRE : « *il y a beaucoup de contrats de collaboration entre le privé et le public, et avoir quelqu'un qui sait comment ça fonctionne en face, avoir les codes, et avoir la capacité d'être dans des problèmes très compliqués, arriver à une méthode dont on parvient à faire le tour rapidement, avoir les tenants et aboutissants vite...* ». Déçu du monde de la recherche, pour sa « *consanguinité intellectuelle* », « *ses systèmes de pistons* », et déçu également du métier de maître de conférences (« *c'est 40 % d'administratif, 40 % d'enseignement, 10 % de recherche, 10 % d'encadrement de thésards... on n'est plus à manipuler, on n'est plus à la paillasse* »), il prolonge son parcours dans le privé. Il a plusieurs contacts auprès d'entreprises, se dit motivé par le « *challenge intellectuel* » que représentent les postes en R & D. Aujourd'hui en charge d'un département de R & D d'une petite entreprise en biotechnologie, il se montre confiant par rapport à son avenir, et se dit qu'il aimerait bien participer au montage d'une *start-up*. ●

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR « ÉPANOUI »

Frédéric s'est découvert très tôt une passion pour la science et tout ce qui est abstrait. Dès la seconde au lycée il s'est passionné pour les équations et les théories scientifiques. Après des études secondaires très brillantes, il commence à se préoccuper de son avenir. Ses parents, issus de la petite classe moyenne, ne connaissent ni l'univers de la recherche ni tout simplement celui de l'enseignement supérieur. Comme leur enfant s'intéresse à la physique, ils cherchent dans l'annuaire un laboratoire de physique et appellent un chercheur pour lui demander des conseils sur la marche à suivre pour leur fils. Il leur conseille de l'orienter vers une classe préparatoire aux grandes écoles, ce qu'ils feront. Frédéric intègre l'École normale supérieure et postule pour une thèse en physique quantique. La bourse étant accordée systématiquement pour les normaliens, il n'éprouve pas de difficultés pour concrétiser son projet de thèse. Il ambitionne d'emblée la recherche publique comme avenir professionnel, à la fois parce qu'il doute que dans le privé on s'intéresse à ce type de recherche, et parce qu'il tient à son indépendance et veut pouvoir travailler sur les sujets qui le passionnent. Après sa thèse, il fait un an de post-doc en Allemagne sur son sujet de prédilection. Obtenir ce post-doc était très facile compte tenu des relations qu'il avait entretenues lors de sa thèse. Dès son premier concours au CNRS, il obtient un poste de chercheur.
Aujourd'hui, Frédéric est pleinement épanoui dans son travail. Il apprécie sa liberté, son autonomie et la reconnaissance qu'il a acquises dans la communauté de la recherche. Il a déjà eu plusieurs propositions en Allemagne pour intégrer un poste dans la recherche publique. Il a toujours décliné ces propositions malgré la plus-value de salaire qui lui est offerte. Sa carrière en France est assurée, sa reconnaissance acquise, alors qu'en Allemagne tout serait à recommencer. Chercheur par vocation, il a suivi la voie de l'élite et défend âprement les qualités des chercheurs. •

nel. Pour eux, l'objectif a été atteint : ils sont devenus ce qu'ils souhaitaient être, et se projettent dans la recherche publique sur le très long terme. Ceux pour lesquels le poste de maître de conférences aura été plus long à obtenir se projettent d'autant moins ailleurs qu'ils viennent à peine d'atteindre le but qu'ils s'étaient fixés.

Les « évolutifs »

Il s'agit de docteurs qui ont assez facilement trouvé un poste d'enseignant-chercheur, qu'ils exercent depuis plusieurs années déjà, mais qui envisagent ou ont déjà amorcé une réorientation professionnelle.

Parmi les docteurs rencontrés, ils sont peu nombreux. Ces docteurs sont pleinement satisfaits de leur situation professionnelle actuelle, mais ils ont développé une autre activité en parallèle car l'opportunité s'est présentée à eux (par exemple une activité de conseil), ou ne s'interdisent pas d'explorer d'autres voies à l'avenir (même si ces changements peuvent rester virtuels à ce stade).

Quelle qu'en soit la raison, ces profils tranchent avec les « frustrés » ou les « déclassés » en ce qu'ils aiment leurs fonctions actuelles, mais aussi avec les « épanouis » en ce qu'ils ne se sentent pas pour autant « installés » dans une carrière universitaire toute tracée.

Les « frustrés »

Ces docteurs ont, aux yeux de leur entourage, réussi leur insertion professionnelle. Nantis de leur titre de docteur, perçu à leurs yeux ainsi qu'à ceux de leur environnement, comme le summum de la réussite sociale et professionnelle, ils décrochent suite à l'obtention de leur doctorat un poste qui ne les satisfait pas pleinement et ne correspond pas à leurs ambitions, ni en termes intellectuels, ni en termes de salaire (même si ce dernier point n'est pas le critère déterminant). La situation des frustrés peut être particulièrement complexe à gérer. Ils ont réussi aux yeux de leurs proches mais ils ne se sentent pas épanouis. Le contenu de leur travail, même s'il est en rapport avec leur diplôme et leurs compétences, ne leur semble pas stimulant. Un sentiment d'échec latent émerge ; sentiment qu'ils ne peuvent pas partager avec leurs proches car ils sont censés avoir mené une trajectoire sociale et professionnelle exemplaire. Leur situation exigerait aujourd'hui un bilan professionnel approfondi, de nouveaux choix, une mobilité voire

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR « ÉVOLUTIF »

Avant son entrée en thèse, Marianne n'a pas eu un parcours linéaire : après une formation universitaire en droit, elle tente une première fois de partir vivre à l'étranger. Très vite, elle est contrainte de rentrer en France, et recherche du travail. Elle enchaîne plusieurs stages de 5 à 6 mois, et finit par décrocher un premier CDD. Afin de renforcer sa formation, elle réalise un DEA supplémentaire en droit communautaire. Elle est ensuite recrutée dans une TPE en tant que juriste, un poste qu'elle occupe pendant un an. Elle décide à nouveau de partir vivre à l'étranger, où elle exerce la fonction de juriste dans l'une des institutions de son pays d'accueil. Elle donne également, et pour la première fois, quelques cours dans un centre culturel.
Cette expérience est déterminante, car l'enseignement lui plaît. À son retour en France, elle décide d'enseigner, et passe l'agrégation d'économie-gestion qu'elle manque de peu. Son classement lui permet néanmoins d'être certifiée d'office. Elle est affectée à un poste en IUT, et valorise son passé en entreprise. Après deux ans d'enseignement, elle décide de faire une thèse en marketing, pour renforcer son bagage académique dans cette discipline, tout en continuant à enseigner. Après sa soutenance, elle est recrutée sans problème en tant qu'enseignant-chercheur dans une école de commerce.
Aujourd'hui, elle envisage « *sérieusement* » de se réorienter, pour développer un projet d'entreprenariat à l'étranger, sans que sa nouvelle activité soit encore bien définie à ce stade. Elle dit ne pas être carriériste « *du tout* », et s'autorise à quitter le monde de la recherche si elle le souhaite. Ce profil, atypique au regard des autres personnes rencontrées, témoigne d'une grande mobilité, certes physique mais aussi « *dans la tête* », d'une capacité à se remettre en question et à nourrir de nouveaux projets. En cela, elle incarne bien ce type de docteurs évolutifs, épanouis dans leur métier, et pourtant curieux de développer d'autres projets. •

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR « FRUSTRÉ »

L'exemple d'Agnès est éclairant. Après un Bac S obtenu brillamment dans une petite ville ouvrière de province, elle entame des études supérieures dans la ville centre de son territoire. Issue d'une famille ouvrière, elle ne sait quelle filière choisir. Ses professeurs l'orientent vers la voie scientifique. À aucun moment elle n'envisage une classe préparatoire, voie dont elle ignore tout. Attirée par la biologie grâce à des professeurs qui ont su lui communiquer l'intérêt de cette discipline, elle s'inscrit dans un cursus universitaire. Pour elle, boursière, le choix de l'université n'en est pas un. Elle ira à l'université la plus proche de chez elle. Jusqu'en licence, elle poursuit brillamment ses études, mais sans véritable passion. Elle décide même de faire « *un break* » pour réfléchir. À l'issue de cette pause, et après avoir éprouvé les difficultés du monde du travail, elle reprend ses études. Ne sachant vers quelle voie se tourner après la maîtrise, elle cherche un master professionnalisant. En liste d'attente dans un master loin de chez elle, elle panique et finalement retourne dans sa faculté. Elle sera acceptée dans le master convoité mais, pour ne pas décevoir ses professeurs, restera dans son université d'origine. Après un master brillant mais qui ne la satisfait pas réellement, ses professeurs lui suggèrent de réaliser une thèse. Une convention CIFRE trouvée par son directeur de thèse lui est proposée. Elle accepte car elle sera rémunérée. À l'issue de sa thèse réalisée en 4 ans, l'entreprise où elle a réalisé son CIFRE lui propose un CDD, puis un CDI. Aujourd'hui elle est toujours en poste mais considère que son insertion professionnelle est un échec. Elle considère n'avoir fait aucun choix dans son parcours universitaire et s'être laissée porter par ses notes et son entourage.
Idéalement elle envisagerait une reconversion, par exemple devenir kinésithérapeute. Mais une telle démarche suppose une nouvelle formation, sans doute une mobilité. Pour franchir le pas, Agnès a besoin d'un appui, d'un bilan, de conseils qui l'aideraient à se projeter différemment et à affronter le regard de son entourage. •

une nouvelle formation. Cette reconversion serait douloureuse et nécessiterait des appuis dont ils ne disposent pas dans leur entourage.

Les « déclassés »

Ils sont très proches des « frustrés » en termes de trajectoire initiale, mais en revanche ils occupent des postes qui généralement ne correspondent ni à leur formation initiale, ni à leurs compétences, ni à leur niveau d'études. Cette situation peut résulter de différents facteurs. Un poste de recherche non obtenu suite à l'absence de stratégies ou à des stratégies malheureuses : absence de réseau, incompréhension des règles du jeu pour obtenir un poste dans la recherche publique. Parfois la difficulté à obtenir un poste correspondant à leurs compétences réside dans le refus de mobilité géographique ou tout simplement résulte de l'absence d'un projet professionnel volontariste. Les « déclassés », contrairement aux « frustrés », ne déclarent pas toujours que leur poste actuel ne correspond pas à leurs compétences. Parfois, faute de mieux, ils se résignent à occuper un poste certes en dessous de leurs capacités mais qui offre certains avantages : sécurité de l'emploi, absence de stress, activité non marchande, autonomie, horaires confortables... Cette relative absence de frustration peut n'être cependant qu'apparente et n'exclut pas un sentiment sous-jacent de déclassement. •

EXEMPLE DE TRAJECTOIRE D'UN DOCTEUR « DÉCLASSÉ »

Après un baccalauréat littéraire, Julien entame un cursus d'histoire à l'université. Issu de la classe moyenne – son père est directeur d'« *une revue scientifique* » touchant aux sciences humaines ; sa mère est au foyer –, c'est un choix qu'il fait un peu « *par élimination* » : s'il se sent plutôt littéraire, il n'avait jusque-là pas vraiment réfléchi à son orientation. À partir de la maîtrise, il se passionne réellement pour la discipline, et commence à envisager de poursuivre en doctorat. Ses professeurs lui conseillent d'effectuer un DEA à Paris, afin de « *se préparer au mieux à l'enseignement et à la recherche* ». Il s'inscrit à la Sorbonne et poursuit « *naturellement* » son cursus en thèse, même s'il n'a pas obtenu de financement. Cette décision lui paraît « *évidente* » car il souhaite poursuivre ses travaux « *par passion* ». Il trouve un directeur de thèse, et se consacre pendant les trois années suivantes à son travail scientifique. N'ayant pas les moyens de vivre à Paris sans bourse ni emploi, il retourne chez ses parents. Durant son doctorat, il mène une « *vie monacale* » : il travaille principalement « *dans les archives* », n'a que très peu de contacts avec son directeur ou avec d'autres chercheurs. Mais il n'envisage pas son avenir avec inquiétude : déterminé à présenter une « *excellente thèse* », il imagine que les propositions de poste ne manqueront pas. Au bout de trois ans et demi, il effectue sa soutenance, obtient les félicitations du jury et voit sa thèse publiée. Pour autant, aucune perspective de poste ne se dessine. Il postule comme ATER auprès de nombreuses universités en France, sans succès. Songeant plus ou moins à se reconvertir dans l'édition, ses quelques tentatives restent infructueuses, mais il refuse l'idée d'être accompagné : « *un doctorat, c'est prestigieux, je ne me voyais pas solliciter des conseils, demander de l'aide.* ». Après un an de chômage, son directeur de thèse l'aide à obtenir un poste administratif de catégorie B au sein d'une université, qu'il accepte par défaut. Depuis trois ans, il occupe ce même poste et ne voit pas d'évolution se profiler. Regrettant amèrement son parcours : « *faire des études pendant neuf ans pour aboutir à un poste administratif, et mal payé en plus !* », il est conscient aujourd'hui que sa situation « *laisse à désirer* », mais a du mal à se projeter dans le privé. Il envisage donc de passer d'autres concours administratifs « *plus haut placés* » : « *ce n'est pas ce dont je rêvais, mais j'ai au moins comme avantage la sécurité de l'emploi* ». •

–LES FACTEURS DE SUCCÈS ET D'ÉCHEC DANS LES TRAJECTOIRES DES DOCTEURS–

La typologie présentée ci-dessus et l'analyse détaillée des profils et parcours des docteurs permettent de faire émerger des faisceaux de facteurs de succès et d'échec venant éclairer leurs trajectoires d'insertion professionnelle **(tableau 7)**.

Au regard de l'échantillon qualitatif, **le facteur discipline** semble avoir une influence. Être issu d'une filière scientifique ou de gestion paraît en effet plus facilitant qu'être diplômé d'une filière sciences humaines et sociales. Les débouchés professionnels dans le secteur privé ne sont pas les mêmes et le nombre de postes de recherche semble, proportionnellement au nombre de candidats, plus restreint pour les doctorants en sciences humaines. Au-delà de ces variables objectives, **deux variables actives semblent déterminantes : la capacité à construire une stratégie reposant elle-même sur un projet, et la constitution d'un réseau.**

– Mettre en œuvre une stratégie au service d'un projet professionnel – que ce soit dans la recherche publique ou dans le privé – est d'abord indispensable pour le bon aboutissement des parcours. L'analyse de ces derniers montre que ceux qui réussissent le mieux sont ceux qui ont anticipé leur insertion professionnelle et développé des stratégies volontaristes et actives.
– Les doctorants qui souhaitent faire de la recherche ont publié, ont participé, voire ont eux-mêmes organisé des colloques. Plus en amont, certains choisissent avec soin un sujet de thèse soit correspondant à une thématique en vogue dans le milieu de la recherche, soit à même de leur assurer un créneau faiblement disputé.
– Le choix du directeur de thèse semble également très structurant, afin que celui-ci non seulement assure un bon encadrement des travaux sur le plan scientifique, mais aussi fasse profiter le doctorant de son réseau.
– La réalisation d'un post-doc est également indispensable et déterminante. Ceux qui n'en obtiennent pas sont victimes de leur absence de stratégie en amont, le post-doc résultant bien souvent d'un investissement durant la thèse.
– Ceux qui souhaitent s'insérer dans l'industrie, ou plus largement dans le privé, doivent également retenir un sujet porteur et valorisable. Eux aussi doivent cultiver des relations pour l'après-thèse.

–Tableau 7–

Facteurs de succès	Facteurs d'échec
Les parcours scientifiques et de gestion	Des parcours SH sans stratégies actives
Les profils grandes écoles et ingénieurs	Le pari des « bonnes notes » (absence de compréhension des règles du jeu)
Avoir un projet	Les contraintes personnelles du type mobilité/familiales
Les stratégies actives pendant avant et après la thèse (réseau, publications)	Le cumul d'une série de « handicaps » : – Filière universitaire pure – Filières peu porteuses en termes de débouchés recherche – Pas de stratégies offensives – Des contraintes personnelles

Source : Apec 2014

– LA CONSTRUCTION D'UN RÉSEAU, FACTEUR DE RÉUSSITE DÉTERMINANT –

La notion de réseau peut être perçue de manière ambivalente par les doctorants. Le réseau renvoie d'abord positivement au fait d'être reconnu par ses pairs comme un élément de valeur et avec un potentiel. Ce réseau n'est jamais complètement donné et acquis, même si l'on travaille dans un laboratoire prestigieux et avec un directeur de thèse particulièrement connu et emblématique. Le réseau se construit et se gagne peu à peu durant la thèse, l'objectif étant de compter au sein d'une communauté de chercheurs qui se connaissent tous entre eux. Communiquer, échanger, publier, se rencontrer lors de colloques permet de peu à peu construire sa place, un début d'identité. Ceux qui ont mis en œuvre cette stratégie

semblent ensuite enchaîner plus facilement les étapes. Le post-doc est une formalité et l'accès à un poste de maître de conférences est assez rapide, parce que l'on maîtrise son environnement : on connaît les différents acteurs et on est mis au courant des postes existants.

Ces doctorants qui construisent leur réseau ont conscience d'investir dans leur avenir. Ils comprennent qu'il est important de connaître des chercheurs, ceux qui vont déterminer les postes et participer aux jurys. Inversement ceux qui n'ont pas fait cette démarche risquent d'éprouver des difficultés à faire un post-doc et ensuite à obtenir un poste au sein de l'Université. Pour une partie de ceux-ci, la notion de réseau est péjorative et s'apparente à du « *copinage* » et à des « *passe-droits* ». Ainsi, parmi les docteurs déclassés et frustrés, plusieurs dénoncent un système « *injuste* » où le critère de compétence n'est pas celui qui est déterminant. Ainsi, le fait d'être un candidat local, d'être soutenu par un grand professeur, de connaître plusieurs membres du jury constitueraient autant de passe-droits.

Qu'ils soient perçus positivement ou négativement les réseaux sont très présents à la fois dans le discours des doctorants et dans la réalité de leur trajectoire.
Ces réseaux sont, en outre, vecteurs d'inégalités, puisque pour partie on peut en hériter, mais surtout qu'on peut en méconnaître l'importance ou la dénier compte tenu de son origine sociale. **Savoir construire un réseau, c'est en maîtriser les codes et comprendre qu'il s'agit d'une règle du jeu implicite, aussi déterminante que les notes, voire davantage**.

LA QUESTION DU GENRE EST-ELLE PRÉSENTE ?

Dans les catégories frustrés et déclassés, plusieurs doctorantes évoquent dans leurs difficultés d'accès à une insertion professionnelle épanouie, des problématiques personnelles liées à l'absence de mobilité, au fait de fonder une famille. Ces éléments liés à la trajectoire individuelle des doctorantes se retrouvent également dans le parcours de celles qui sont parvenues à obtenir le poste qu'elles souhaitent. De fait, les questions liées à l'âge, au projet de maternité, au fait de suivre son conjoint ou de privilégier la carrière de ce dernier par rapport à la sienne, peuvent se retrouver dans plusieurs parcours. À cela s'ajoute le souhait, souvent plus exprimé par les jeunes femmes, de maîtriser leurs horaires.
On ne peut, au vu de cet échantillon qualitatif, parler de mécanismes de discrimination directs, mais, de fait, ces éléments semblent mettre en relief des différences liées aux représentations et attitudes concernant l'insertion professionnelle des jeunes femmes. Les questions de mobilité, de maternité, et d'investissement professionnel paraissent ainsi avoir une incidence sur le devenir des jeunes docteures.

EXEMPLE DE PARCOURS

Marc est géographe. Issu d'une famille de polytechniciens, il a très vite envisagé de faire de la recherche, mais en ne passant que par la filière universitaire et non par une grande école. Il a choisi son sujet avec beaucoup de soin : celui-ci étant très singulier, il lui confère d'emblée une position originale sans beaucoup de concurrence. Durant sa thèse, il est très actif dans la communauté scientifique. Non seulement il publie beaucoup, mais il organise également des colloques et, de fait, communique avec de nombreux chercheurs y compris au plan international. Il s'investit également dans les instances universitaires. Après l'obtention de son doctorat, il se voit proposer deux post-docs. Il en commencera un qu'il arrêtera et transmettra à un autre doctorant, car il obtiendra finalement un poste à l'Université. ●

L'ORIGINE SOCIALE, UNE VARIABLE NEUTRE ?

Les docteurs issus de la classe moyenne et ouvrière sont significativement présents dans l'échantillon. Ils ne constituent pas une exception et sont notamment bien représentés dans la filière universitaire ; ils sont également présents, quoique moins nombreux, dans la filière grande école. On perçoit bien dans plusieurs trajectoires de docteurs l'importance des bons résultats. L'Université sélectionne les bons étudiants et les prépare au passage d'une thèse. D'ailleurs on

retrouve ces étudiants issus de classe moyenne ou ouvrière parmi les docteurs par évidence, où l'on poursuit un parcours brillant sur la base des évaluations scolaires et universitaires.

De la même façon, et bien que la prudence soit de mise du fait de l'échantillon qualitatif, ces doctorants sont assez représentés dans la typologie des déclassés et frustrés. Ils semblent victimes d'un « syndrome du bon élève » et de la méconnaissance des codes et des clés pour réussir leur parcours initial, souvent construit au sein de la filière universitaire. C'est l'exemple de ce doctorant en histoire qui pense que la réussite se mesure uniquement à l'aune du temps consacré à sa recherche et de son abnégation dans celle-ci. Décrivant son travail de « *bénédictin* », il considère d'une certaine manière que c'est le prix à payer pour avoir le droit d'être en thèse et ensuite de s'assurer une carrière universitaire. Pour lui, la règle du jeu est claire : seules comptent les notes obtenues et l'excellence universitaire. L'éventualité de se constituer un réseau n'est non seulement pas envisagée mais relèverait du « *copinage* » et d'une transgression de l'éthique et des règles du jeu. Cette vision négative du réseau est fortement handicapante et fait écho à l'origine sociale. La règle du jeu de la méritocratie fortement intériorisée par les classes moyennes est ici édulcorée et complétée par une règle plus implicite, non écrite et transmise essentiellement au sein de groupes sociaux homogènes, celle du réseau. ●

–5–

–LES DOCTEURS VUS PAR LES ENTREPRISES–

46 La vision des docteurs par les entreprises

46 Les entreprises passent par les canaux classiques pour recruter des docteurs

47 Dans les stratégies de recrutement des entreprises, le doctorat occupe différents rôles

53 Au-delà de la valorisation de l'expertise, le recrutement de docteurs se heurte à des freins dans l'entreprise

56 Les pistes d'action identifiées par les entreprises

Dans les entreprises privées, la perception des docteurs demeure souvent assez floue, comme l'est aussi la vision des avantages que leur présence peut apporter. Bien entendu, quand des docteurs sont recrutés, les choses se précisent, et les stéréotypes sur le « pur esprit dans sa tour d'ivoire » se dissipent généralement lorsqu'un docteur travaille sur un projet où il peut faire la preuve de ses compétences spécifiques : expertise poussée, capacité à poser les questions, créativité… Cependant, si recruter un docteur est un acte souvent motivé par des exigences liées au poste et au travail à accomplir, il arrive aussi qu'il obéisse à des motivations bien différentes, liées aux opportunités financières (en matière de crédit d'impôt) ou à la possibilité de disposer des ressources d'un laboratoire.

–LA VISION DES DOCTEURS PAR LES ENTREPRISES–

Comme on l'a vu, les docteurs développent un imaginaire particulier autour du monde de l'entreprise, qu'ils opposent sur plusieurs points à celui de la recherche publique. Mais de leur côté, les entreprises ont souvent elles aussi une perception de ce qu'est un docteur, et des caractéristiques qui lui sont rattachées. Comment les entreprises en viennent-elles à recruter un docteur ? Qu'attendent-elles du doctorat, et quelle place celui-ci occupe-t-il dans les stratégies de recrutement ? Quelles sont les représentations que formulent les entreprises vis-à-vis des docteurs, et qui peuvent soit les encourager, soit les freiner à en recruter ?

–LES ENTREPRISES PASSENT PAR LES CANAUX CLASSIQUES POUR RECRUTER DES DOCTEURS–

Dans la plupart des cas, les entreprises consultées ont recours aux **canaux de recrutement classiques** pour le recrutement de docteurs. Certaines publient par exemple leurs annonces sur les sites de recrutement spécialisés dans les formations supérieures. Lorsqu'elles passent par ces réseaux, les entreprises peuvent en revanche viser différents profils : l'annonce cible parfois explicitement les titulaires d'un doctorat, mais peut aussi annoncer un niveau de formation plus ouvert, de type « *Formation requise : Bac +5 minimum* », car le recrutement d'un docteur n'est pas toujours anticipé de manière déterminée.
Très souvent, lorsqu'un profil doctoral est spécifiquement recherché, **les recruteurs des entreprises s'adressent aux écoles**, notamment celles d'ingénieurs, et plus rarement aux universités. Il s'agit souvent d'établissement avec lesquels ils ont des relations particulières : parce qu'ils y ont déjà recruté, parce que les dirigeants en sont issus, parce qu'ils y interviennent dans les formations dispensées, etc. Cela leur permet souvent d'identifier des profils de docteurs susceptibles de correspondre aux postes proposés.

« *On recherche principalement des ingénieurs, enfin au moins au niveau ingénieur. […] Et puis on est installés juste en face de l'école d'ingénieurs dont on vient aussi, donc les liens sont évidents* ! » (Start-up dans le domaine du web marketing)

Certaines entreprises entretiennent des **partenariats privilégiés avec les laboratoires de recherche** qui permettent de recruter un docteur. Une présélection des candidatures est alors réalisée par les dirigeants du laboratoire lui-même, ou par les directeurs de thèse ou les enseignants-chercheurs. Cela est particulièrement vrai pour l'ouverture d'un poste en CIFRE au sein d'une entreprise, liée à une thèse qui débute ou à un projet de recherche en cours dans le laboratoire. Du point de vue des entreprises, cet intermédiaire est perçu comme « *un gage de qualité scientifique* », accrédité par la « *validation du recrutement par le laboratoire* », et qui permet de s'assurer d'un candidat « *surmesure* » qui sera à même de répondre aux attentes de l'entreprise.

–DANS LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES, LE DOCTORAT OCCUPE DIFFÉRENTS RÔLES–

Plusieurs raisons peuvent inciter les entreprises à recruter des docteurs. **Le recrutement d'un docteur peut renvoyer à une véritable stratégie, mais peut également être le fait du hasard** ou d'une opportunité qui s'est présentée. De fait, le doctorat, le titre de docteur, le sujet de la thèse occupent différentes fonctions dans les pratiques de recrutement des entreprises, et ne sont pas valorisés à la même hauteur (dans le type de poste occupé, les perspectives d'évolution...). Souvent, plusieurs motivations interviennent dans le recrutement. La typologie qui suit **(figure 5)** présente les grandes logiques à l'œuvre, même si bien souvent plusieurs motifs sont susceptibles de se superposer.

– LE RECRUTEMENT D'UN DOCTEUR PAR HASARD –

Il s'agit du cas de figure dans lequel le doctorat est le moins valorisé : il constitue une variable neutre dans le recrutement, n'est pas un prérequis et n'est pas nécessaire pour le poste occupé au sein de l'entreprise. La thèse n'est ni un plus, ni un moins, c'est la formation initiale du docteur (école d'ingénieurs, master, diplômes spécialisés...), sa personnalité, qui jouent dans le recrutement. De fait, ces entreprises ne formulent pas d'attentes particulières vis-à-vis des docteurs recrutés. Le plus souvent, elles n'avaient pas de service ou de besoin en R & D, le cœur de l'activité ne se fondant pas sur une stratégie d'innovation. Ces entreprises ont recruté des docteurs via les canaux classiques, et sur des postes nécessitant le plus souvent un Bac +5.

– LE RECRUTEMENT D'UN DOCTEUR PAR OPPORTUNITÉ FINANCIÈRE –

Pour certaines entreprises, les avantages financiers qu'octroie le recrutement d'un doctorant ou d'un docteur sont intervenus comme des facteurs importants dans le choix de privilégier une candidature de docteur. Par exemple, il arrive que le crédit impôts-recherche, bien qu'il ne soit pas sans contrainte pour le recruteur – le salarié doit être positionné sur un poste de recherche à 100 % –, soit la condition sans laquelle le recrutement n'aurait pas pu avoir lieu. Les dispositifs CIFRE se décident parfois selon une logique analogue. Ce sont ces incitations financières qui font pencher la balance en faveur du recrutement d'un profil doctoral. Pour autant, il est important de souligner que cette opportunité financière n'intervient jamais seule dans le recrutement d'un docteur : il répond avant tout à un besoin de l'entreprise, mais certains recruteurs, notamment dans les petites et moyennes entreprises, rappellent qu'ils n'auraient pas eu les moyens de s'offrir le « *luxe* » de recruter un docteur sans ces avantages financiers.

–Figure 5–
Valorisation du doctorat

EXEMPLE DE RECRUTEMENT PAR HASARD

Madame D. est responsable des opérations dans une entreprise de recherche clinique qui compte 700 salariés. Les salariés ont des niveaux de formation allant du BTS au Bac +5, mais sont issus de cursus spécialisés car on les recrute sur des métiers pointus, attaché de recherche clinique notamment. Il y a 3 et 5 ans, elle a recruté deux docteurs qui ont une thèse en neurobiologie. Elle cherchait à ce moment un profil d'attaché de recherche clinique, pour lequel le doctorat n'était absolument pas un prérequis (Bac +5 nécessaire).

Ces deux docteurs n'étaient pas parvenus, d'après ce qu'elle en sait, à trouver un poste à l'issue de leur thèse, et avaient donc passé le diplôme d'attaché de recherche clinique. C'est cet élément qui a été déterminant dans le recrutement : elles n'auraient pas été recrutées si elles n'avaient pas eu cette formation complémentaire. « *On ne cherchait pas forcément un docteur. La thèse n'était pas vraiment un élément déclencheur. C'est difficile de dire pourquoi plutôt elles que quelqu'un d'autre. Le fait qu'elles soient doctorantes n'a pas vraiment influé, ça aurait pu être n'importe qui. On cherchait des attachés de recherche clinique, et on voulait voir si la personne avait les compétences pour passer chef de projet. (...) On n'a pas du tout parlé de la thèse [pendant l'entretien] : c'était un plus, mais pas fondamentalement. Après ça prouve que c'est quelqu'un qui peut être organisé...* ».

Recruter un docteur en tant que tel ne correspond pas à un besoin de l'entreprise. Madame D. n'identifie pas de compétences particulières qui seraient liées au fait d'avoir un doctorat, par rapport à d'autres profils. Elle se dit seulement que les CV des docteurs restent « *peut-être très ou trop scientifiques* », qu'ils mettent en avant leur travail de recherche et leur thèse, mais pas suffisamment des « *compétences clés et des aptitudes personnelles* », qui ne sont pas forcément liées à la thèse (l'autonomie, l'intégration dans une équipe...).

EXEMPLE DE RECRUTEMENT PAR OPPORTUNITÉ FINANCIÈRE

Monsieur M. est co-fondateur et directeur technique d'une *start-up* en marketing Web créée en 2011, et qui compte aujourd'hui 17 salariés. Lui-même ingénieur et docteur (de même que les autres dirigeants), il a recruté deux titulaires d'un doctorat au parcours similaire en 2012 et 2013.

Il a gardé des liens forts avec l'école d'ingénieurs et le laboratoire de recherche dont il est issu, car l'activité de l'entreprise est dans la continuité directe de travaux de recherche qui ont pu y être développés. Son activité y est donc connue, et les laboratoires de recherche la valorisent auprès des étudiants, en faisant « *un peu de pub* ».

À ce stade, il a recruté essentiellement des ingénieurs. Le recrutement d'un docteur n'était « *pas réfléchi à l'avance* » et « *ne faisait pas forcément partie du plan au départ* ». Mais deux candidatures spontanées ont attiré son attention : des travaux de recherche menés « *juste dans leur champ* » fournissaient à ces profils une véritable plus-value en termes d'expertise. Sans le recrutement d'un docteur spécialisé sur ce champ, il aurait été nécessaire de former un ingénieur.

C'est l'opportunité de candidatures spontanées et la recherche d'expertise qui ont été moteurs dans le premier recrutement de docteur. C'est à cette occasion que la *start-up* a découvert les leviers financiers existants pour inciter au recrutement de docteurs et à développer les travaux de recherche au sein des entreprises. Ces possibilités ont été beaucoup plus déterminantes lors du recrutement du second docteur, quelques mois plus tard : « *Il y a des aspects financiers à ne pas oublier aussi quand on est une jeune entreprise. L'État finance l'intégralité du salaire pendant 8 ans, même si c'est dégressif, par des crédits d'impôts. Il faut avoir de la trésorerie pour avancer, mais c'est quand même une grande aide. [...] C'est hyper incitatif. On n'y a pas trop pensé au moment de la première embauche, mais on y a pensé par la suite et c'est rentré en compte.* ».

LE RECRUTEMENT D'UN DOCTEUR POUR ACCÉDER À UN RÉSEAU, DES RESSOURCES

Au-delà des aides financières directes, certaines petites et moyennes entreprises peuvent recruter des docteurs dans la perspective de se créer un réseau d'expertise leur permettant de valoriser leur activité et/ou leur production.

Par des partenariats avec un laboratoire de recherche, et parfois avec l'université qui l'abrite, ces entreprises structurent des filières de recrutement de docteurs privilégiées. Elles ont souvent l'habitude d'accueillir des doctorants en CIFRE. Dans ce cas, c'est moins le sujet précis de la thèse qui importe que le statut du docteur et les ressources auxquelles il donne accès.

En effet, recruter un docteur permet à l'entreprise d'avoir accès à un réseau de chercheurs (dans le laboratoire d'origine du docteur, ou dans le réseau qu'il a pu se constituer au cours de sa thèse), à des ressources (un appui scientifique dans l'analyse, la formalisation de résultats, etc.) et au matériel des laboratoires de recherche (les entreprises n'ont souvent pas les moyens ni le besoin de s'équiper d'un matériel de pointe très coûteux, et dont ils n'auraient un usage que très occasionnel).

L'ensemble de ces ressources contribuent à asseoir la crédibilité scientifique de l'entreprise. Le fait de pouvoir « *afficher* » un docteur dans ses équipes, voire une petite unité R & D, est un gage de sérieux et de confiance vis-à-vis de leurs clients. Le recrutement des docteurs contribue donc aussi indirectement à la communication externe de l'entreprise et à son positionnement stratégique. Il est un élément contribuant à l'image de l'entreprise, la positionne sur le secteur de la R & D – donc de l'innovation – et l'intègre dans les réseaux de recherche, commerciaux, etc.

EXEMPLE DE RECRUTEMENT POUR ACCÉDER À UN RÉSEAU, DES RESSOURCES

Monsieur N. est responsable du recrutement et du développement des compétences au sein d'une fondation reconnue d'utilité publique. Il recrute essentiellement des jeunes diplômés de niveau Bac +5, issus d'école de commerce ou de Sciences Po.

Il a recruté dernièrement un docteur en économie, pour les besoins d'un poste précis, pour lequel l'instance de direction de la fondation avait émis le souhait de recruter spécifiquement un docteur : « *C'est une demande qui émanait du comité exécutif [de notre structure], qui avait pour volonté de recruter une "pointure" ayant un rayonnement international [dans notre domaine]. Quelqu'un qui bénéficie d'une légitimité dans les réseaux internationaux que la personne investira [dans le cadre de son poste]. À l'international, le titre de docteur est très reconnu* ». Pour trouver le candidat idéal, il a recours à un cabinet de recrutement, ciblant ses recherches sur le domaine précis de spécialité du poste (qui mêle agronomie, relations internationales et économie). Pour ce poste en particulier, l'accès aux réseaux d'échanges et de recherche internationaux a été un critère de choix déterminant. Le profil de docteur lui semblait satisfaire à ces attentes : « *Les docteurs sont formés pour travailler dans des contextes internationaux, ce qui n'est pas le cas de toutes les écoles de commerce. [...] C'est une population qui peut s'appuyer sur le numérique, l'interactivité : [les docteurs peuvent] créer des réseaux, des communautés, des* think-tanks *de personnes qui se réunissent. [...] Les docteurs qui ont réussi à tisser beaucoup de réseaux vont pouvoir les entrecroiser.* ». À l'avenir, monsieur N. se dit ouvert à d'autres recrutements de docteurs, voire de CIFRE. Cela suppose néanmoins de travailler avec les managers, et de les accompagner pour s'adapter à ces nouveaux profils et à ces nouveaux modèles managériaux (la présence à temps partiel dans l'entreprise pour les contrats CIFRE par exemple). •

EXEMPLE DE RECRUTEMENT POUR ACCÉDER À UN RÉSEAU, DES RESSOURCES

Monsieur S. est le fondateur d'une *start-up* dans le domaine des énergies renouvelables. Il a créé l'entreprise en 2010, et emploie aujourd'hui 6 personnes, dont un doctorant en contrat CIFRE.
Pour pouvoir améliorer la qualité de ses produits, et renforcer ses arguments commerciaux, monsieur S. avait besoin « *de pouvoir s'appuyer sur quelqu'un qui a de très fortes compétences dans le domaine et qui puisse donner un avis sur la R & D* ». L'objectif est de trouver les leviers pour améliorer de 30 % l'efficacité de leurs produits. Mais « *à cinq dans un bureau classique* », il n'était pas équipé des « *machines hors de prix* » nécessaires aux recherches à mener.
Il est contacté en 2011 par un laboratoire de recherche qui mène des recherches dans son domaine. « *Le labo avait les équipements, mais avait besoin d'une direction, de concret et d'un objectif. On se complétait.* ».
Il décide alors d'accueillir un doctorant en contrat CIFRE dans son entreprise. Outre le fait que ce dernier a pu lui apporter des réponses plus rapidement que ce qu'il avait anticipé, monsieur S. tire déjà un bilan très positif de l'expérience. En plus du développement de ses produits, il a pris conscience de la plus-value d'avoir un docteur parmi les membres de son équipe en termes de communication : « *Ce n'était pas seulement une fonction en interne, mais aussi une visée de communication.* », car il permet de renforcer la crédibilité de son activité.
Qui plus est, le doctorant recruté est, de son point de vue, doté d'une grande pédagogie, et parvient à vulgariser auprès de sa clientèle des détails très techniques qui ont une grande incidence sur l'efficacité du produit.
Si le recrutement était initialement prévu pour être ponctuel, monsieur S. a aujourd'hui une toute autre vision : « *Au début, je ne pensais pas une seconde que je pourrais l'embaucher ensuite : je pensais qu'une fois le programme R & D terminé, je n'aurais plus besoin de ça. Et je remets ça en cause, de plus en plus. Finalement, je me dis que c'est un vrai atout. [...] Si [le doctorant] ne veut pas ou ne peut pas rester avec nous, il faudra qu'on trouve quelqu'un pour prendre sa place.* » ●

EXEMPLE DE RECRUTEMENT POUR ACCÉDER À UN RÉSEAU, DES RESSOURCES

Madame F., elle-même docteur, est responsable du contrôle qualité et de la R & D dans une PME de 60 salariés qui fabrique des produits destinés à l'industrie agro-alimentaire, pharmaceutique et cosmétique. Son équipe est essentiellement constituée de jeunes diplômés en physique-chimie de niveau Bac +3 (DUT, BTS). Elle a déjà financé plusieurs doctorats via des CIFRE, et a déjà proposé 2 contrats post-doctoraux à des docteurs ayant déjà soutenu leur thèse sur des sujets nécessitant des travaux plus courts.

Elle explique ces recrutements de docteurs en ces termes : « *Nos produits étaient peu étudiés au niveau de la littérature. Comme c'est un produit naturel, on voulait donner des garanties aux clients pour leur présenter des résultats plus aboutis. On avait besoin de recherches fondamentales par rapport à des travaux plus empiriques. C'est aussi pour lutter contre la concurrence des produits de synthèse. C'est aussi lié à la stratégie de l'entreprise d'un point de vue concurrentiel. Les clients étaient demandeurs d'informations techniques qu'on n'avait pas le temps de développer dans notre laboratoire. [...] Une société qui fait de la recherche et qui a des étudiants doctorants, c'est un plus en termes d'image.* ». L'objectif premier est donc bien de se constituer une base d'expertise crédible aux yeux de la clientèle.

Au-delà de cette expertise et de ses retombées en termes d'image, madame F. accède, via ces doctorants et docteurs, à des moyens techniques et scientifiques qui lui seraient sans cela inaccessibles : « *On a apprécié au niveau de l'encadrement, des possibilités techniques dans le laboratoire. C'est l'encadrant qui manage le projet. Au fond, le doctorant n'est que l'exécutant, et c'est l'encadrant qui réfléchit sur les résultats. C'est un travail collégial. Si le doctorant est bon, il va savoir rebondir, exploiter ses résultats. S'il est un peu déficient, c'est le labo qui prend la relève. Ce qui nous paraît intéressant, c'est qu'on puisse avoir accès à des équipements de pointe, diversifiés, et à des analyses qu'on ne pourrait pas mener dans notre laboratoire* ». À l'ensemble de ces ressources, madame F. ajoute également les moyens financiers auxquels donnent accès les recrutements de docteurs et de doctorants (via les crédits impôts recherche, qu'elle mobilise pour son entreprise).

À ce jour, aucun des doctorants ou post-doctorants n'a été recruté de façon pérenne au-delà de leur CIFRE ou de leur post-doctorat. Selon madame F., une embauche de ce type est avant tout une histoire de rencontre, qui n'a pour le moment pas eu lieu : « *Si dans notre pool de recrutement il y avait un docteur dont on aurait de la peine à se séparer, on se poserait la question. C'est la personne plutôt que le besoin qui déclencherait les choses.* ». ●

EXEMPLE DE RECRUTEMENT SUR UNE NICHE

Monsieur J. est gérant et co-fondateur d'une société de services aux entreprises dans le domaine de la sécurité informatique. Créée il y a cinq ans, l'entreprise compte aujourd'hui neuf salariés, principalement des techniciens et des ingénieurs en informatique, mais aussi une doctorante recrutée récemment dans le cadre du dispositif CIFRE.

Le choix de recruter un doctorant répondait à une stratégie et des besoins précis : monsieur J. et son associé souhaitaient en effet développer un « *projet innovant en matière de sécurité informatique* » à destination des entreprises. La réalisation de ce projet nécessitait des compétences très pointues en mathématiques et cryptographie, afin de développer sur plusieurs années un produit innovant et inédit. « *C'était obligatoire d'embaucher quelqu'un qui puisse se consacrer entièrement au projet, sur une période relativement longue, si l'on voulait que cela aboutisse* ». Ils décident alors de recruter un doctorant en contrat CIFRE, car il s'agissait de l'option la plus avantageuse sur le long terme en termes de coût. De plus, ils projetaient de créer un poste au terme des trois ans de recherche prévus par la convention.

Après avoir défini le projet de thèse de manière précise, en lien avec le produit à développer, monsieur J. et son associé ont diffusé leur annonce auprès des écoles et universités de la région. Trois candidats ont été reçus, et leur choix s'est porté sur une jeune femme sortant de l'Université, spécialisée en cryptographie : « *La formation initiale, c'était forcément déterminant, mais ce qui l'a emporté, c'était sa capacité à se projeter dans notre projet, à travailler en équipe, et sa créativité.* »

Aujourd'hui, ils se disent très satisfaits de son travail et de l'expertise technique qu'elle développe. Ils bénéficient par ailleurs, par son biais, du soutien d'un laboratoire de recherche, d'une meilleure visibilité dans leur domaine, ainsi que d'une plus grande crédibilité scientifique : « *C'est quelque chose qu'on n'aurait pas pu faire tout seuls* ». S'ils ont donc une très bonne image générale des docteurs : autonomie, rigueur, détermination, ils ne songent pas pour le moment à en embaucher d'autres : « *En dehors de ce projet de ce développement, ce ne sont pas des profils qu'on recherche, car on n'en a pas besoin dans le cadre de nos activités* ». ●

LE RECRUTEMENT D'UN DOCTEUR SUR UNE NICHE

Pour ces entreprises, le cursus et la spécialisation des docteurs sont déterminants. Elles attendent des docteurs une compétence précise sur un champ d'expertise donné et très délimité. Dans ces situations, **le doctorat est un prérequis pour le poste**. Ces docteurs sont très peu en concurrence avec d'autres profils de candidats, dans la mesure où ils exercent dans un domaine très pointu (en économétrie, en cryptographie par exemple), où les formations sont également souvent moins nombreuses. Ces recruteurs se retrouvent plutôt dans de petites entreprises, des services études, et utilisent les réseaux d'écoles ou d'universités très spécialisées, où ils s'assurent de pouvoir trouver la compétence recherchée.

LE RECRUTEMENT D'UN DOCTEUR EXPERT

Ces entreprises ont de fortes attentes par rapport au doctorat, qui constitue la clé d'entrée du recrutement. Ce sont le sujet de la thèse, la spécialisation, les méthodes développées qui constituent des éléments déterminants. Souvent, il s'agit là de docteurs-ingénieurs, recrutés par des grands groupes avec des services de R & D dédiés, qui développent la recherche industrielle (automobile, défense...), mais aussi parfois d'universitaires, pour les entreprises dont les secteurs d'activité nécessitent davantage une expertise en recherche fondamentale (chimie par exemple). Pour les entreprises implantées à l'international, le doctorat est par ailleurs incontournable, dans la mesure où il est associé à une expertise reconnue. ●

EXEMPLE DE RECRUTEMENT POUR SON EXPERTISE

Monsieur T. est directeur des ressources humaines dans une grande entreprise de l'industrie chimique (plus de 10 000 salariés) implantée en France (pour plus de la moitié des effectifs) et à l'international. La société compte un pôle dédié exclusivement à la R & D, qui réunit plus de 1 000 salariés et représente près de 150 millions d'euros de budget annuel : « *le cœur de notre stratégie, c'est l'innovation* ». Au sein de ces différents centres de R & D, les ingénieurs développement et les ingénieurs de recherche forment le gros des troupes. À ces deux postes correspondent des types de profils bien précis. Les ingénieurs développement, chargés de faire le lien entre les laboratoires de recherche de la société et la production, sont issus de filières universitaires ou d'écoles d'ingénieurs et ont un niveau Bac +5. Les ingénieurs de recherche, quant à eux, sont systématiquement titulaires d'un doctorat, car « *ils travaillent sur des problématiques complexes et spécifiques où il y a besoin d'une expertise* ». Monsieur T. estime qu'en France, entre 10 et 15 docteurs sont recrutés chaque année dans son entreprise.
Les candidats sont retenus principalement sur des critères techniques. En fonction de la thématique de recherche rattachée au poste, les CV des docteurs sont examinés à la lumière de leur parcours scientifique : thèmes de recherche, techniques et méthodes maîtrisées, expérience à l'étranger. Les qualités scientifiques, rigueur et méthode, sont également jugées fondamentales. En revanche, si les compétences relationnelles sont présentées comme très importantes, la maladresse ou les difficultés à se mettre en valeur lors d'un entretien d'embauche ne constituent pas des freins particuliers au recrutement : « *Certains sont moins à l'aise à l'oral, ont du mal à structurer leur entretien… C'est souvent lié à un profil universitaire, peu en lien avec l'entreprise. Mais ce n'est pas pour autant que je ne les recrute pas. Je ne m'arrête pas au discours, certains sont moins à l'aise mais ça ne préjuge en rien de la suite* ».
Monsieur T. souligne combien les docteurs sont indispensables à l'entreprise : « *On met le paquet sur l'innovation, et ce sont eux qui supportent toute cette stratégie. Ce sont eux qui portent les produits de demain, qui permettent à l'entreprise de rester compétitive* ». ●

–AU-DELÀ DE LA VALORISATION DE L'EXPERTISE, LE RECRUTEMENT DE DOCTEURS SE HEURTE À DES FREINS DANS L'ENTREPRISE–

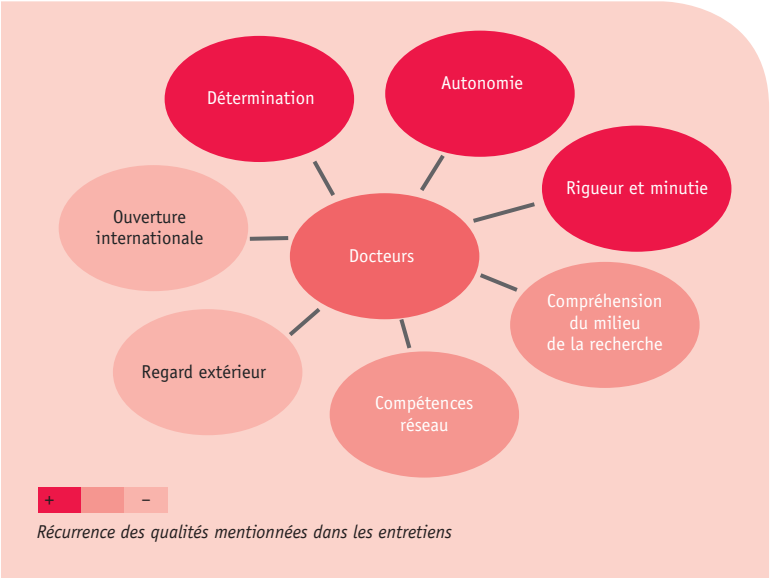
CERTAINES COMPÉTENCES TRANSVERSALES LEUR SONT RECONNUES

Au-delà des stratégies de recrutement mises en œuvre, les entreprises attribuent aux docteurs des qualités et compétences spécifiques **(figure 6)**.
L'expertise scientifique de fond dans un domaine donné est la première plus-value que les entreprises associent aux docteurs, en particulier lorsqu'elles en ont déjà recrutés en tant qu'experts. Leur spécialisation sur une thématique, leur maîtrise technique, leurs connaissances en termes de méthodologie sont fortement valorisées par ces entreprises, qui privilégient les recrutements de spécialistes à ceux de généralistes.

« *Celui qui va chercher à s'insérer sur le marché [après un Bac +5] aura une formation plus professionnalisante, mais risque d'être trop généraliste. Le docteur est quelqu'un qui va bénéficier d'une expertise dans un domaine particulier et va, sur un sujet précis, aller au-delà de ce qu'on aurait pu attendre d'un master, sur le fond.* » (Fondation)

« *Il aura un travail de fond sur plusieurs années, avec une disponibilité forte. Il vient avec une connaissance pointue d'un domaine. Il va connaître l'histoire de la qualité, les méthodologies à fond sur certains outils qualité, sera plus*

–Figure 6–
Les qualités associées aux docteurs par les entreprises



fin dans la comparaison avec les outils, les recherches bibliographiques de ce qui a marché et pas marché. » (Grande entreprise dans le secteur de l'électronique)

Au-delà de cette qualité, reconnue par la plupart des entreprises rencontrées, qu'elles aient recruté ou non des docteurs, ces dernières **ont une image plus ou moins précise de ce qu'est un docteur, et des compétences plus transverses qui lui sont associées.** De nombreuses entreprises font le constat qu'il n'existe pas un seul profil-type de docteur dans la mesure où ses qualités dépendront également du type de formation initiale suivie, de la discipline, du sujet de la thèse… Plus encore, pour beaucoup d'entre elles, il reste également difficile de dresser un portrait particulier des docteurs, qui se distinguerait de celui des autres salariés, et ont le sentiment que ces compétences plus transverses sont davantage liées à la personnalité d'un candidat qu'à sa formation. Ces qualités attribuées aux docteurs sont d'autant plus difficiles à formaliser pour les entreprises qui en ont recruté peu, ou par hasard.
Lorsqu'elles réfléchissent aux compétences qui découleraient du doctorat, les entreprises identifient cependant plusieurs aspects sur lesquels les docteurs seraient plus dotés que les autres profils de salariés.

Le sens de l'investissement, la détermination sont des qualités que les entreprises associent fréquemment aux docteurs. La thèse en tant que projet de long cours, et toutes les contraintes qui y sont associées – avec l'idée qu'il faut un certain courage pour faire une thèse, que cela suppose une implication dans la durée –, est ainsi perçue comme un signal que le « candidat docteur » est un candidat particulièrement motivé, sur lequel il sera possible de s'appuyer au sein de l'entreprise.

« *Il y a la recherche effectuée. Et puis ces gens-là ont passé 3 ans de leur vie à travailler sur un même projet. Ils sont assez déterminés et on peut compter sur eux après, dans l'implication dans les projets, dans la vie de l'entreprise, et dans le travail réalisé en lui-même.* » (Start up dans le domaine du web marketing)

L'autonomie et les compétences en matière de **gestion de projet** sont également associées aux profils de docteurs : là aussi, il s'agit de qualités qu'ils auraient tendance à développer lors de leur thèse, et que les entreprises valorisent sous l'angle de la capacité à organiser des tâches dans le temps. **La rigueur, la minutie, le sens du détail** sont également rattachés directement à l'expérience de la thèse, et à l'excellence de la formation scientifique.
D'autres qualités qui leurs sont reconnues sont en revanche davantage liées au statut de docteur, et à son imbrication avec le milieu de la recherche. Il s'agit là notamment d'**une capacité à travailler avec le milieu de la recherche**, à en comprendre les codes, et donc finalement à constituer de bons relais entre le monde du privé et celui de la recherche publique[1]. La capacité **à s'inscrire dans un réseau**, à aller chercher et sélectionner l'information, à mobiliser différentes institutions (publiques, privées) autour d'un projet, font également partie de ces qualités qui découleraient du statut de docteur. Quelques entreprises ont également le sentiment que les docteurs occupent **une place à part** au sein de l'entreprise, en lien avec un regard différent, celui d'un chercheur extérieur qui aurait plus de recul et serait davantage décentré par rapport au reste de l'équipe.

« *Je pense que c'est important de maintenir des liens avec les labos de recherche. Ça nous apporte une vision purement recherche, indépendamment de notre rythme de travail soutenu. On travaille avec des gens qui ont moins la tête dans le guidon. Ce sont des gens qui comprennent ce qu'on fait, mais qui sont déconnectés de notre quotidien.* » (*Start-up* dans le domaine du web marketing)

« *Avec la crise financière, on avait mis l'accent sur tout ce qui est lié à des raisonnements mathématiques ou*

1. Le terme anglais *gatekeeper* (littéralement : contrôleur d'accès) est souvent utilisé pour désigner une personne remplissant ce rôle.

quantitatifs pour rajouter à la gestion des marchés. Pour anticiper d'une manière moins comportementale et de manière plus scientifique l'évolution des marchés. [...] Pour pouvoir mieux arbitrer entre deux investissements. Au sein de la structure, personne n'avait ce profil plus ingénieur, plus scientifique. On a plutôt des personnes qui sortent d'écoles de commerce. C'est plus de l'intuitif. On a essayé de compenser ça par une lecture différente. » (Entreprise de gestion de portefeuilles financiers)

Enfin, et cela vaut surtout pour les grandes entreprises, avec des implantations à l'étranger, les docteurs seraient davantage à même de s'insérer dans les réseaux de recherche internationaux, et démontreraient une **ouverture** plus forte **sur l'international** que les autres profils de salariés.

« *Les docteurs sont formés pour travailler dans des contextes internationaux, ce qui n'est pas le cas de toutes les écoles de commerce. [...] On le mesure aux publications essentiellement, et aux prix et distinctions.* » (Fondation)

LE RECRUTEMENT DE DOCTEURS PEUT SUSCITER DES CRAINTES DANS L'ENTREPRISE

Bien que reconnaissant aux docteurs certaines qualités, les entreprises peuvent également formuler des interrogations, voire des craintes quant à la pertinence d'un recrutement de docteur et la place qu'il pourrait occuper (figure 7). **Le profil de « chercheur pur »**, en particulier pour les docteurs-universitaires, avec très peu d'expérience en entreprise, **peut aussi venir freiner le recrutement de docteurs.**

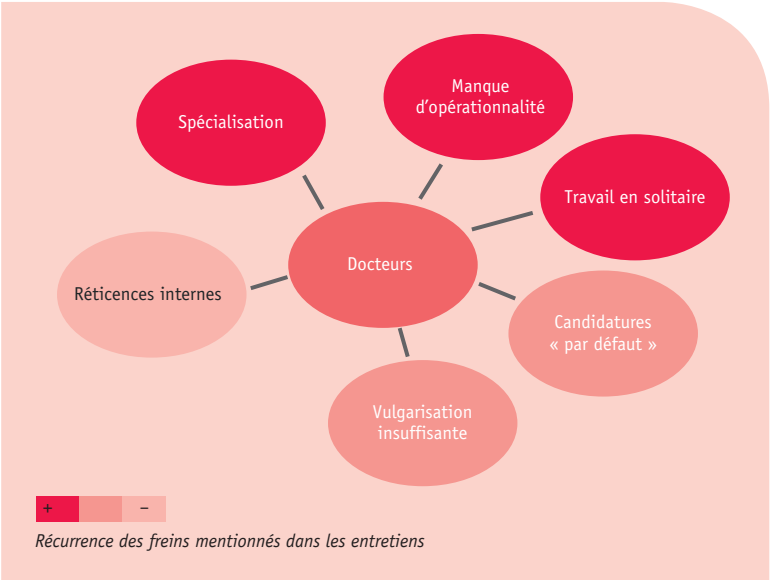
Pour les entreprises qui ne recrutent pas d'experts, de fait, **les dimensions expertise et spécialisation peuvent également constituer un frein au recrutement**. Il s'agit là d'entreprises qui recherchent plutôt des personnes avec un profil suffisamment généraliste pour s'adapter facilement et qui craignent qu'une trop forte spécialisation soit contre-productive. Elles associent la spécialisation à un manque de polyvalence, notamment pour celles qui ont fait l'expérience de recrutements sur des profils trop pointus, qui n'ont pas trouvé leur place au sein de l'équipe. Pour ces entreprises, les docteurs manqueraient également d'opérationnalité : ils ne seraient pas assez en mesure de s'adapter rapidement aux impératifs d'une entreprise privée, seraient habitués à un rythme différent – celui de la recherche – et ne produiraient pas assez vite, leurs recherches pouvant mettre du temps à déboucher sur des résultats. Dans les processus de recrutement, l'absence d'expérience professionnelle en entreprise des docteurs peut ainsi jouer en leur défaveur.

« *À la base, on a l'impression que le docteur cherche, alors que l'ingénieur produit. Le docteur pose des questions, l'ingénieur apporte des solutions. Le chercheur peut prendre beaucoup de temps sans déboucher sur quelque chose. Or, on est dans un métier où on doit aller vite, où le temps coûte.* » (Entreprise de gestion de portefeuilles financiers)

« *On avait peur que rien ne se passe pendant 3 ans, et qu'il faudrait attendre 3 ans pour avoir des réponses [aux questions de recherche que nous posions]. Et ce n'est pas le cas du tout [...] C'est un vrai bonheur de se poser des questions pointues et d'avoir quelqu'un qui est capable en quelques jours d'apporter une réponse claire, argumentée, étayée.* » (*Start-up* dans le domaine des énergies renouvelables)

« *Le risque, c'est qu'il soit en décalage par rapport aux codes de l'entreprise. Comme quelqu'un, à l'autre extrême, qui est diplômé d'une formation très courte et qui va être immédiatement opérationnel.* » (Fondation)

–Figure 7–
Les freins au recrutement d'un docteur, du point de vue des entreprises



Pour une partie des entreprises, l'image caricaturale du « *chercheur solitaire* », voire « *un peu autiste* », persiste également. Alors que le travail en équipe est fortement valorisé, elles ont le sentiment que l'expérience de la thèse est un travail qui se poursuit principalement seul, et attribuent aux docteurs des difficultés de communication et d'intégration. De pair avec cette idée, les entreprises peuvent également formuler des doutes quant à la capacité des docteurs à vulgariser leurs travaux, à s'adresser à un public plus large. Ils sont perçus comme trop « *centrés sur eux-mêmes* » et peu habitués à s'adresser au grand public ou à un public non averti.

« *On ne veut pas de chercheurs purs, mais des gens avec une certaine flexibilité pour s'adapter à des situations. Et on a un rôle de vulgarisation, les chercheurs eux ne communiquent qu'auprès de leurs pairs. Il faut être en capacité de vulgariser les résultats de ses travaux, ce n'est pas toujours évident. [...] il faut cette capacité à faire partager ses connaissances et être à l'écoute des demandes qui ne sont pas toujours bien formulées* ». (Entreprise dans le domaine de l'agro-alimentaire)

« *Est-ce que je vais embaucher quelqu'un qui va rester dans son coin, et faire de la recherche fondamentale ? C'est un apport très lointain, voire nul, ça va être difficile à transformer en produit, à développer.* » (Entreprise dans le domaine de l'informatique)

Les entreprises émettent également fréquemment des doutes quant aux motivations des docteurs à intégrer le privé, et craignent ainsi tomber sur des candidats par défaut, des docteurs déçus du public, ou qui ne sont pas parvenus à y intégrer le poste qu'ils souhaitaient.

« *Après il faut aussi évaluer la motivation des personnes. On a clairement affiché que si tout se passait bien, il y avait une possibilité de recrutement. On voulait tester : éviter les profils de chercheurs purs, éviter que quelqu'un fasse juste une thèse payée et parte faire de la recherche [publique] ensuite. C'est un critère pas facile à évaluer. Même si ça nous intéresse de développer cette compétence, nous on a une réalité : les chercheurs ont l'habitude de construire leur sujet de recherche ; chez nous, même si les gens sont autonomes, les travaux sont déterminés par les professionnels qui constituent le CA.* » (Entreprise)

Dans certaines entreprises, une politique de la direction peu favorable à l'embauche des docteurs, voire des réticences en interne, peuvent également venir freiner leur recrutement. Selon ces entreprises, le management d'un docteur est différent d'un salarié classique, ce qui suppose également que les managers eux-mêmes se sentent en mesure d'intégrer et de gérer ce type de profil au sein de leurs équipes, ce qui ne semble pas toujours le cas. •

–LES PISTES D'ACTION IDENTIFIÉES PAR LES ENTREPRISES–

Souvent, la promotion des candidatures de docteurs est sans objet pour les entreprises, à l'exception de celles qui ont des habitudes de recrutements de docteurs, qui travaillent en étroit partenariat avec des laboratoires de recherche. De fait, la question de l'optimisation du recrutement des docteurs et des pistes d'actions pour valoriser davantage leurs candidatures ne renvoie pas toujours à un véritable enjeu pour elles. Dans les entretiens, quelques pistes d'actions ont en revanche pu être identifiées :

– Encourager les docteurs à être plus actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi
– Informer davantage les entreprises privées et les docteurs des possibilités d'embauche de docteurs (via les CIFRE, les dispositifs fiscaux, la présentation de parcours d'intégration réussis...)
– Informer les docteurs sur le fonctionnement des entreprises et le droit du travail
– Encourager les liens entre entreprises et écoles doctorales
– Accompagner davantage les docteurs sur la valorisation de leurs compétences et leurs expériences hors milieu académique
– Développer l'information et la formation en amont de la soutenance de la thèse pour préparer les docteurs à leur insertion professionnelle. •

–ANNEXES–

–6–

58 Glossaire des termes utilisés
60 Éléments bibliographiques
60 Sur Internet

–GLOSSAIRE DES TERMES UTILISÉS–

Arrêté de 2006 relatif à la formation doctorale

Ce texte constitue le cadre juridique actuel de la formation des docteurs, et du fonctionnement des écoles doctorales qui sont chargées de l'assurer.

CIFRE

Convention industrielle de formation par la recherche. Il s'agit d'une formule permettant à un doctorant de réaliser sa thèse en entreprise.

« L'entreprise recrute en CDI ou CDD (articles D. 1242-3 & 6 du code du travail) un diplômé de niveau master à qui elle confie une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique. Le salaire d'embauche ne peut être inférieur à 23 484 € annuel brut. Les travaux constitueront l'objet de la thèse du salarié-doctorant. Le laboratoire de recherche académique encadre les travaux du salarié-doctorant, à ce titre ce dernier est inscrit dans l'école doctorale de rattachement du laboratoire. Le doctorant consacre 100 % de son temps (qui peut être partagé entre l'entreprise et le laboratoire académique) à ses travaux de recherche. Il bénéficie d'une double formation académique et professionnelle. »[1]

Contrat d'ATER

Le contrat d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche est une des possibilités permettant de financer une thèse. Accessible aux doctorants à partir de leur troisième année de thèse, il permet d'enseigner tout en préparant une thèse ou les concours de recrutement de l'enseignement supérieur, une fois celle-ci obtenue. Un enseignement de 192 heures équivalents travaux dirigés par an doivent être assurés.[2]

Contrat doctoral

« Créé par le décret du 23 avril 2009 (décret n° 2009-464, publié au JORF du 25/04/09), le contrat doctoral remplace notamment les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Mis en place à compter de la rentrée 2009, il est proposé aux doctorants, qu'ils soient recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. D'une durée de trois ans, il apporte toutes les garanties sociales d'un vrai contrat de travail conforme au droit public et fixe une rémunération minimale. »[3]

Il est ouvert à tous les doctorants inscrit en première année de thèse depuis moins de 6 mois. C'est un contrat de droit public conditionné par l'inscription en doctorat.

Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être exclusivement consacrées à la recherche mais également inclure d'autres tâches : enseignement, information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques...

Doctoriales

Créées en 1997 par le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce sont « des séminaires de sensibilisation et d'initiation au monde des entreprises ». Leur objectif principal est de créer un lieu de rencontre entre doctorants et acteurs économiques afin d'améliorer la communication entre les différents partenaires et de favoriser la prise de conscience, par les doctorants, de l'importance de leur projet personnel et professionnel.

Ces séminaires sont complétés par des formations spécifiques mises en place par les écoles doctorales (communication, langue étrangère, conduite de projet) destinées à aider le doctorant à préparer son avenir professionnel et à valoriser sa formation à la recherche au moment de son insertion professionnelle. »[4]

École doctorale

Unité de recherche autour d'une thématique scientifique donnée, assurant la formation des docteurs. Il y a plus de 300 écoles doctorales en France, regroupées au sein d'une fédération.

1. Source : www.anrt.asso.fr
2. Source : www.education.gouv.fr
3. Source : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
4. Source : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Financement de la thèse

Un certain nombre d'écoles doctorales n'acceptent l'inscription en doctorat que si le doctorant dispose d'un contrat de recherche en bonne et due forme, pour une durée de trois ans, avec un organisme public, une université étrangère ou une entreprise. Cependant, d'autres acceptent les « thèses non financées » et accordent un statut particulier aux doctorants correspondants.

Les principales possibilités de financement sont le contrat doctoral, le dispositif CIFRE, le contrat d'ATER, le monitorat, la bourse de thèse.

Nouveau Chapitre de la thèse (NCT®)

Introduit en 2000, ce chapitre présente une analyse critique de la gestion de la thèse, permettant au doctorant d'en tirer des conclusions quant à ses qualités personnelles et aux savoir-faire développés durant leur thèse et utilisables dans la vie professionnelle future.

Il détaille notamment :
– le cadre général de la thèse : sujet et enjeux du projet, équipe d'accueil, stratégie de recherche, ressources humaines et financières...
– le déroulement du projet : les étapes clés, la gestion du projet et des partenaires éventuels...
– les compétences et connaissances développées pendant la thèse : capacité à communiquer, animation d'équipe, coopération en milieu multiculturel, capacité d'analyse et de synthèse...[1]

« Post-doc »

Il s'agit d'un travail de recherche postérieur à l'obtention du doctorat, effectué dans un laboratoire d'accueil français ou étranger. Il dure en général un an. Ses contours sont assez mal définis : il n'existe pas réellement de cadre juridique précis pour cette expérience qui est un prérequis indispensable, dans les disciplines scientifiques en particulier, pour les docteurs se destinant à la recherche publique.

Qualification

Après l'obtention du doctorat, les docteurs qui souhaitent accéder à une carrière d'enseignant-chercheur doivent au préalable être inscrits sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences. C'est un organisme public, le Conseil national des universités (CNU), qui délivre la qualification, c'est-à-dire qu'il déclare les candidats apte ou pas à candidater sur des postes d'enseignant-chercheur. Cette procédure est régie par un arrêté[2].

Thèse d'exercice

C'est une thèse particulière qui achève les études de certaines professions de santé (généralement médecine, dentaire, pharmacie et vétérinaire). Elle conditionne la délivrance du diplôme d'État de docteur en médecine, chirurgie-dentaire, pharmacie ou vétérinaire.

En termes de méthodologie d'études, les doctorats d'exercice sont généralement exclus des études sur le doctorat et l'insertion professionnelle.

Processus de Bologne

C'est une autre désignation de la réforme LMD qui a restructuré l'enseignement universitaire en substituant aux différents diplômes existant précédemment un cadre général composé de 3 niveaux : L (licence, en 3 ans), M (master, en 2 ans) et D (doctorat, en 3 ans).

1. Source : www.formation.abg.asso.fr
2. Arrêté du 16 juillet 2009 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeurs des universités.

–ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES–

Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020, Apec, coll. « Les études de l'emploi cadre », novembre 2010.

Barthélémy Durette, Marina Fournier, Matthieu Lafon, *Compétences et employabilité des docteurs, rapport d'enquête*, AdocTalent Management/CAREER, janvier 2012.

Jean-François Giret, Cathy Perret, Isabelle Recotillet, « Le recrutement des jeunes docteurs dans le secteur privé », *Revue d'économie industrielle* n° 119 (2007), p. 85-102.

L'État de l'emploi scientifique en France, rapport 2013, Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, Direction générale pour la recherche et l'innovation, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, juillet 2013.

La valorisation du doctorat hors du monde académique, Rapport du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie, mars 2012.

Julien Calmand, Isabelle Recotillet, *L'insertion des docteurs, interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007*, Net.Doc 115, Cereq, novembre 2013.

Julien Calmand, *Les docteurs : une longue marche vers l'emploi stable*, Bref du Cereq n° 316, Cereq, novembre 2013.

Nicolas Riedinger, Meryam Zaiem, « Y-a-t-il un problème d'insertion des titulaires de doctorat dans les centres de R & D des entreprises ? », *Trésor-éco* n° 94, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, novembre 2011.

Clarisse Angelier, Hervé Biausser, Jean-Claude Lehmann, Denis Randet, *L'emploi des docteurs et l'évolution du doctorat*, ANRT, novembre 2009.

Sébastien Poulain, « Qui veut la peau des docteurs ? Voyage au bout de la jungle des chasseurs de tête ! », publication en ligne sur le blog Doctrix (blog.educpros.fr/doctrix), mai 2013.

Enquête sur le devenir des doctorants ayant terminé en 2011, ANRT, mai 2013.

–SUR INTERNET–

ANDès : Association nationale des docteurs
www.andes.asso.fr

Association Bernard Gregory
www.intelliagence.fr

Cabinet Adoc Talent Management
adoc-tm.com/fr

N° 2014-57

OCTOBRE 2014

–LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES DOCTEURS : QUEL CHEMINEMENT, QUELLE INSERTION 5 ANS APRÈS LA THÈSE ?–

Parmi l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur, les jeunes docteurs constituent une population bien spécifique. La présente étude, reposant sur une interrogation qualitative approfondie, s'intéresse aux processus qui les ont menés de la décision de préparer une thèse à leurs premières années de vie professionnelle en passant par leurs démarches d'insertion professionnelles et les stratégies de réseau qu'ils ont dû mettre en œuvre. Elle permet de compléter les connaissances apportées sur ce public par les nombreuses études quantitatives publiées récemment, et offre des pistes à même d'éclairer les docteurs pour la conduite de leur recherche d'emploi.

ISBN 978-2-7336-0750-3

L'étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec.
Pilotage de l'étude : Christophe Thill.
Analyse et rédaction : Florence Kremer Eichacker.
Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier.
Direction du département : Pierre Lamblin.
Avec la participation d'ASDO Études.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES
51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS
0810 805 805*
DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H
*prix d'un appel local

www.apec.fr

EDOBSA0193-09.14