

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DOCTEURS EN SCIENCES SOCIALES

*Face aux difficultés d'insertion sur les emplois de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, la situation des jeunes docteurs en Sciences sociales est souvent présentée comme particulièrement préoccupante. Ce constat n'est qu'en partie vrai. Les doctorants se trouvent surtout confrontés à un manque d'informations sur les débouchés professionnels et à l'absence d'une prise en charge collective de leur devenir. Prenant acte de cette situation, des doctorantes du laboratoire de sociologie PRINTEMPS<sup>1</sup> ont organisé le colloque « l'insertion professionnelle des jeunes docteurs en sciences sociales ». Chercheurs et jeunes docteurs recrutés dans divers secteurs ont été invités à discuter et débattre des devenirs professionnels des docteurs en sciences humaines et sociales. En parallèle, l'Observatoire de la vie Etudiante de l'UVSQ a réalisé une étude statistique à partir de l'enquête Génération 2001 du CEREQ sur les docteurs de Lettres et Sciences Humaines (LSH), et d'autres disciplines, dont voici les résultats.*

**Marie CAUDAL, Céline DUMOULIN, Carine OLLIVIER**

### *Quelles conditions d'insertion pour les docteurs en 2004 ?*

En 2003-2004, seul un doctorant en Lettres et Sciences Humaines (LSH) sur trois a soutenu sa thèse contre les deux tiers de l'ensemble des docteurs (source MEN-DEP). C'est dans cette difficulté d'arriver au terme du projet de thèse que les doctorants de LSH, qui représentent un peu moins d'un quart des inscrits en thèse au niveau national, se distinguent de ceux de Sciences. Car une fois le titre de docteur obtenu, les docteurs de LSH dans leur majorité expérimentent des conditions d'accès à l'emploi assez similaires à celles de leurs collègues d'autres disciplines (tableau 1).

Le titre de docteur, quelle que soit la discipline, garantit dans une large majorité des cas l'accès à un emploi de cadre (tableau 1). Pour la plupart, les docteurs accèdent rapidement à l'emploi : les deux tiers en ont obtenu un dans les sept mois suivant leur soutenance. Le plus souvent, ils occupent un emploi de cadre au moment de l'enquête. Les docteurs de LSH ne sont pas plus exposés à la précarité que les autres : les trois quarts ont un contrat à durée illimitée (CDI + fonctionnaires). Ils sont plus souvent fonctionnaires qu'en CDI : la moitié des docteurs en LSH occupent un poste de fonctionnaire contre 44% des docteurs de droit sciences éco-gestion et 27% des scientifiques. En revanche, les docteurs de LSH se trouvent deux fois plus souvent au chômage que les docteurs des autres disciplines. C'est le fait de l'existence d'une minorité de docteurs en LSH qui n'a toujours pas accédé à l'emploi trois ans après la soutenance (8% des docteurs en LSH n'ont jamais occupé d'emploi dans les trois ans contre seulement 3% en Droit – Eco-gestion et 1% en Sciences).

Ces indicateurs, le plus fréquemment mobilisés pour décrire l'insertion professionnelle, ne rendent compte que partiellement de la réalité des cheminements professionnels des docteurs. Etudier l'insertion des docteurs, c'est d'abord prendre en compte des secteurs d'emploi très spécifiques, notamment ceux de la recherche publique et de l'enseignement supérieur.

### *Le colloque « L'insertion professionnelle des jeunes docteurs en sciences sociales »*

Les doctorants du laboratoire Printemps, aidés par les étudiants en Master 2 recherche de sociologie-démographie de l'UVSQ, ont organisé, le 6 avril 2007, un colloque intitulé « L'insertion professionnelle des jeunes docteurs en Sciences sociales ». Les témoignages de chercheurs récemment recrutés, aux profils divers (chargé de recherche CNRS, maître de conférences, consultant, sociologue dans un conseil général, etc.), ont fourni un aperçu des débouchés professionnels après la thèse. Les interventions de deux sociologues travaillant sur l'insertion académique (enseignement supérieur, recherche publique) et non académique (Christine Musselin et Odile Piriou) ont fourni un cadre d'analyse quant aux différents modes d'accès à ces marchés. Cette manifestation, avec près de 200 participants, peut être considérée comme un succès. Cette expérience a été relayée depuis dans de nombreuses universités

<sup>1</sup> Professions, Institutions, Temporalités – unité mixte de recherche 8085 UVSQ-CNRS

**Tableau 1: les conditions d'insertion des docteurs selon le secteur disciplinaire en 2004, trois ans après la soutenance**

	Effectifs	Taux de chômage en 2004	Nombre de périodes d'emploi entre 2001 et 2004			Temps d'accès au premier emploi après la soutenance			Part des emplois de cadres en 2004	Part de CDI et fonctionnaires en 2004
			0	1	2 et +	Accès direct*	Entre 1 et 7 mois	Plus de 7 mois		
Sciences	957	9,8%	1%	49%	50%	64%	16%	20%	93%	76%
Droit, sciences éco, gestion	171	8,9%	3%	56%	41%	61%	11%	28%	94%	80%
Lettres et sciences humaines	234	16,4%	8%	49%	43%	61%	8%	31%	86%	76%

\*c'est-à-dire sans période de chômage entre la soutenance et le premier emploi

Lecture : 16,4% des docteurs de LSH se déclaraient au chômage au moment de l'enquête en 2004, trois ans après la soutenance et 8% des docteurs en LSH n'avaient occupé aucun emploi depuis la soutenance.

Source : Enquête *Génération 2001* - CERREQ

### Les enquêtes *Génération* du Cereq

Les enquêtes *Génération* du Cereq fournissent des données précieuses permettant de saisir la situation au regard de l'emploi des diplômés du supérieur trois ans après leur sortie du système éducatif. Elles sont particulièrement utiles pour les établissements, dès lors que l'on s'intéresse à des catégories de population dont les effectifs, trop faibles au niveau d'une université, ne permettent pas de mener des investigations statistiques poussées. Pour comprendre les modes d'insertion des docteurs en lettres et sciences sociales, nous avons donc utilisé cette enquête nationale qui a pour intérêt d'avoir intégré en 2004 un module de questions spécifiquement destinées aux docteurs. Notre population est composée de docteurs ayant soutenu leur thèse en 2001, non réinscrits dans le système universitaire l'année suivante, âgés de moins de 35 ans, hors secteurs de la Médecine et de la Pharmacie, soit une population de 1362 individus.

### *Des objectifs d'insertion orientés vers la recherche et l'université*

Le marché de l'enseignement supérieur et de la recherche reste le principal débouché professionnel des docteurs. Débouché professionnel naturel, si l'on considère que la formation doctorale est une formation à la recherche et à l'innovation, sanctionnée après soutenance de thèse par la collation du grade de docteur (arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale). La réalisation d'une thèse constitue donc une première expérience professionnelle de recherche. Que les trois quarts des docteurs souhaitent devenir chercheurs ou enseignants chercheurs au moment de la soutenance n'est donc pas surprenant (tableau 2). Seuls les docteurs en sciences manifestent la volonté, pour un quart, de s'insérer dans la recherche en entreprise.

**Tableau 2 : les souhaits d'insertion au moment de la soutenance**

	Travailler à l'université ou dans la recherche publique	Travailler dans la recherche en entreprise	Travailler dans le privé mais pas dans la recherche	Autre	Ensemble
Sciences	55%	25%	12%	8%	100%
Droit, Eco-gestion	80%	3%	11%	6%	100%
LSH	77%	5%	8%	11%	100%

Lecture : Au moment de leur soutenance, 77% des docteurs de LSH souhaitaient travailler à l'université ou dans la recherche publique.

Source : Enquête *Génération 2001* - CERREQ

Massivement, les jeunes docteurs souhaitent s'insérer dans la recherche, qu'il s'agisse d'un poste à l'université, dans la recherche publique ou en entreprise. Ces souhaits sont-ils exaucés 3 ans après l'obtention du doctorat ? Surtout, dans quelles conditions le sont-ils ?

### *Trois ans après : quel métier ?*

Un peu plus de la moitié des docteurs concrétisent ce souhait trois ans après la soutenance de la thèse. Ils intègrent un poste de chercheur, mais pas toujours sur des statuts pérennes : 45% occupent ce poste en tant que fonctionnaire ou CDI (soit les trois quarts environ de ceux qui occupent un poste de chercheur). Ceux qui ne s'insèrent pas dans la recherche occupent un CDI dans un peu plus de 20% des cas. Par ailleurs, 9% deviennent - ou continuent d'occuper - un poste d'enseignant titulaire dans le primaire ou le secondaire (et 21% des docteurs de LSH). Enfin, 10% sont employés sur des contrats précaires dans d'autres secteurs que la recherche ou le supérieur. Là encore, on relève une inégalité dans l'insertion selon la discipline d'origine : 18% des LSH et des Droit, éco-gestion contre 7% des scientifiques se retrouvent dans cette situation (tableau 3).

**Tableau 3 : les débouchés professionnels des docteurs trois ans après la soutenance**

	Dans le secteur public				Dans le secteur privé			Ensemble
	Chercheur ou enseignant-chercheur titulaire	Chercheur ou enseignant-chercheur non titulaire	Enseignants dans le primaire ou le secondaire	Autres postes	Chercheur sur contrat à durée illimitée	Chercheur sur contrat à durée limitée	Autres postes	
Sciences	29%	14%	6%	5%	19%	5%	22%	100%
Droit - Sciences éco-gestion	39%	12%	11%	10%	2%	2%	25%	100%
Lettres et sciences humaines	33%	10%	21%	10%	2%	2%	24%	100%
<b>Ensemble</b>	<b>31%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>
<i>Effectifs</i>	<i>370</i>	<i>152</i>	<i>108</i>	<i>78</i>	<i>165</i>	<i>49</i>	<i>273</i>	<i>1195</i>

Lecture : 29% des docteurs de Sciences en emploi, trois ans après la soutenance, occupent un poste de chercheur ou d'enseignant chercheur titulaire.

Source : Enquête *Génération 2001* - CEREG

### *Tourner le regard vers le marché du travail*

Actuellement, le marché de l'emploi oriente majoritairement les docteurs en LSH vers le secteur public. Le secteur privé n'offre en effet pas les mêmes opportunités d'insertion aux docteurs des disciplines de lettres, sciences humaines, droit, éco-gestion, qu'aux docteurs de sciences. En outre, les emplois offerts par le secteur privé aux docteurs non scientifiques sont généralement moins qualifiés que ceux proposés par le secteur public (tableau 4).

**Tableau 4 : Accès aux emplois de cadres des docteurs selon le secteur**

	Dans le privé	Dans le public	<i>Effectifs</i>
Sciences	90%	96%	<i>847</i>
Droit, Eco-gestion	85%	98%	<i>154</i>
LSH	64%	94%	<i>194</i>
<b>Ensemble</b>	<b>87%</b>	<b>96%</b>	<b><i>1195</i></b>

Lecture : 64% des docteurs de LSH en emploi dans le secteur privé occupent un poste de cadre ; dans le secteur public ce taux de cadres s'élève à 94%.

Source : Enquête *Génération 2001* - CEREG

Les docteurs en sciences parviennent à intégrer des postes de cadres, aussi bien dans le public que dans le privé. Par contre, dans les autres disciplines, la part des cadres est nettement plus élevée quand l'emploi occupé appartient au secteur public.

L'orientation professionnelle des docteurs en LSH ne peut donc se réduire à une question de choix. L'existence des postes d'ingénieurs en Recherche et Développement permet aux docteurs en sciences de valoriser leur doctorat dans le secteur privé. Il n'existe pas d'équivalent pour les docteurs en LSH. S'ils accèdent à un poste de cadre, c'est plutôt dans

l'enseignement public, principalement sur des postes d'enseignants dans le secondaire.

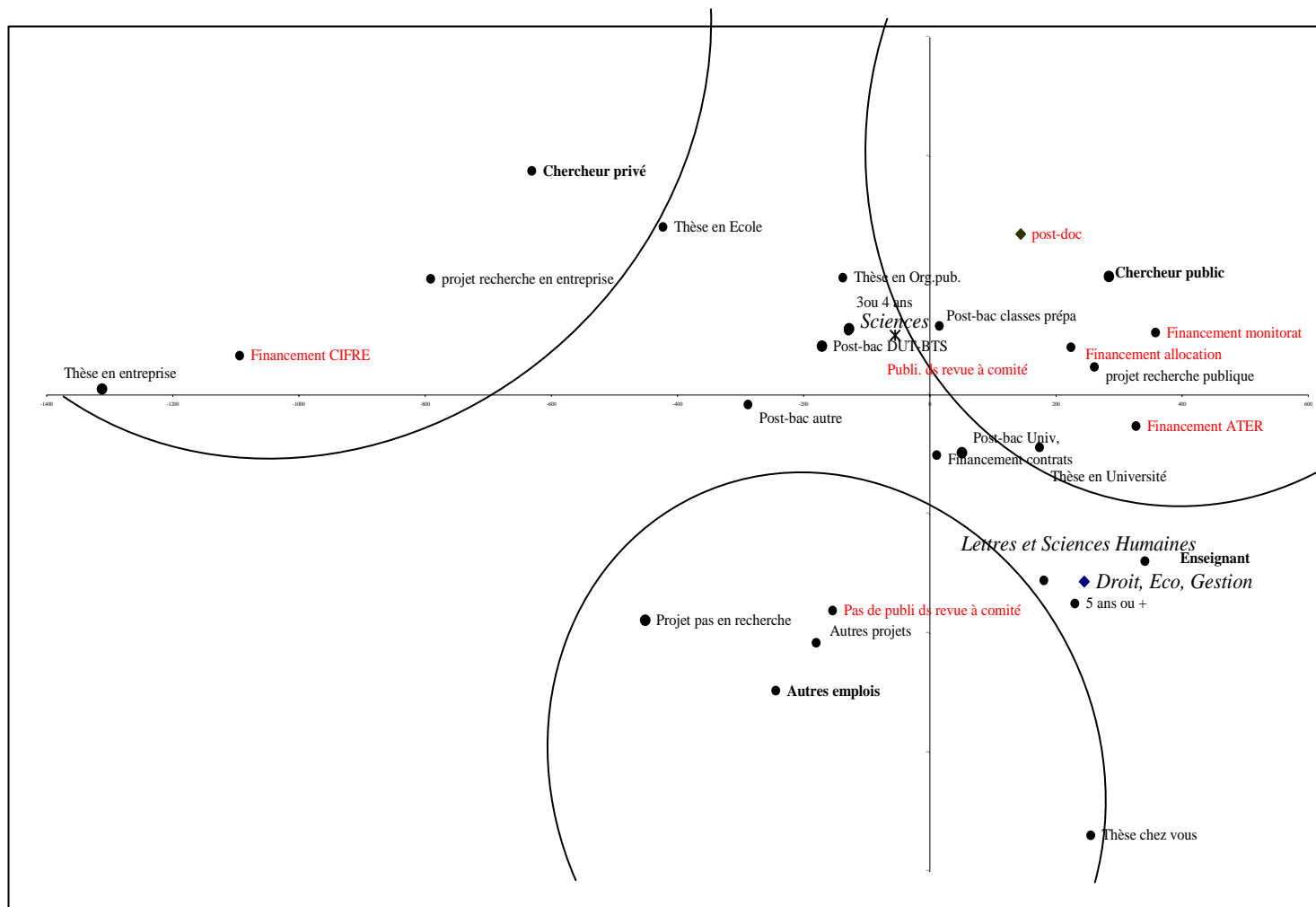
### *Des insertions différenciées selon les conditions de réalisation de la thèse*

L'insertion professionnelle des docteurs est le résultat d'étapes successives au long du parcours de formation, période au cours de laquelle les docteurs réalisent leurs premières expériences professionnelles. Les opportunités de financement obtenues à l'issue du master, les établissements dans lesquels les doctorants effectuent leur recherche et leurs publications se conjuguent pour dessiner leur devenir.

Le schéma présenté ci-contre permet de décrire une typologie des types de parcours suivis. Il existe différentes « manières de faire sa thèse », toutes légitimes, mais qui conduisent à des insertions professionnelles différenciées. L'accès à un poste de chercheur dans le public ou le privé est le résultat d'un processus qui s'opère bien en amont de la soutenance. Une analyse factorielle des correspondances multiples permet de visualiser les rapprochements et les oppositions entre les caractéristiques des individus.

Trois pôles se distinguent nettement. En haut à droite, le premier pôle, celui des « élus au poste académique », rassemble les docteurs qui ont au moins une des caractéristiques suivantes : l'intégration d'une classe préparatoire aux grandes écoles après leur bac, l'obtention d'une allocation de recherche et éventuellement d'un monitorat, la formulation d'un projet d'insertion dans la recherche publique au moment de leur soutenance et des publications dans des revues à comité de lecture. Ainsi, 45% des docteurs en LSH ayant été allocataires-moniteurs s'insèrent sur des postes académiques, contre 28% de ceux qui ne sont pas financés sur une durée de trois ans.

## Schéma 1 : Une cartographie des parcours de formation et d'insertion des docteurs



Source : Enquête *Génération 2001* – CEREQ

L'obtention d'un tel financement est déterminante car il donne accès à de bonnes conditions de réalisation de la thèse, permettant de répondre plus facilement par la suite aux critères académiques de recrutement. Par ailleurs, les modalités de sélection pour ces financements reposent sur des principes très convergents avec ceux du recrutement sur un poste de chercheur ou d'enseignant-chercheur. Cette sélection est d'ailleurs parfois réalisée par les mêmes instances (CS). Ainsi, une sélection entraîne la suivante : ceux qui ont obtenu un poste d'ATER sont plus souvent des doctorants qui ont été allocataires-moniteurs (par exemple, en lettres et sciences humaines, 64% des allocataires obtiennent par la suite un poste d'ATER contre 30% de ceux qui n'ont pas obtenu ce type de poste). Ces financements (allocation de recherche, monitorat, poste d'ATER) s'accompagnent souvent d'une insertion dans un département d'enseignement et dans un laboratoire de recherche qui facilite l'inscription dans un réseau professionnel et offre des opportunités de publication.

Le deuxième pôle, en haut à gauche, illustre clairement les profils de « chercheurs insérés dans le privé » des docteurs ayant bénéficié d'une Cifre<sup>1</sup> ou ayant réalisé leur recherche en entreprise. Il réunit des docteurs qui, avant même leur insertion, envisageaient de travailler sur des postes de chercheurs dans le secteur privé.

Ces deux pôles s'opposent à un troisième, situé en bas à gauche sur le graphique, celui des « autres types d'insertion ». Il réunit les docteurs qui, au moment de la soutenance, n'envisageaient pas de faire de la recherche ou qui n'ont pas publié dans des revues à comité de lecture, ou encore, qui ont réalisé leur thèse de façon isolée.

Les trois champs disciplinaires ne viennent pas parfaitement s'intégrer dans ces pôles, ils se positionnent à leur intersection : les scientifiques se placent à la fois dans des trajectoires menant aux

<sup>1</sup> La Convention Industrielle de Formation par la recherche correspond au financement conjoint de la thèse par une entreprise et l'Etat.

carrières de la recherche publique et de la recherche privée. Les lettres, sciences humaines, droit, Eco-gestion sont en attraction avec le pôle de l'insertion académique et celui des autres types d'insertion. Ces disciplines sont aussi fortement corrélées avec l'enseignement primaire et secondaire. Ces résultats confirment que l'insertion professionnelle en entreprise est très limitée pour les docteurs en LSH contrairement aux scientifiques.

### *Les déterminants de la carrière académique*

Devenir chercheur ou enseignant-chercheur dans le public est un souhait majoritairement partagé par les docteurs. Pourtant tous n'y parviennent pas. Une analyse, toutes choses égales par ailleurs, permet de repérer les éléments explicatifs d'un accès durable à ces emplois.

Deux éléments majeurs permettent de faire évoluer favorablement les chances d'accéder à des postes académiques : des publications et une expérience d'ATER. Une ou plusieurs **publications** acceptées dans des **revues à comité de lecture** et l'obtention d'un poste d'ATER augmentent respectivement de 17,6% et de 28% les chances d'accès à la carrière académique par rapport à la situation de référence. Un poste d'ATER joue parfois un rôle de « pré-recrutement » ou tout du moins est une expérience favorablement accueillie par les commissions de spécialistes ou les jurys d'admission des organismes publics.

**Les allocataires de recherche** ont également une probabilité supérieure de s'insérer sur des postes de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs.

**Tableau 5 : Probabilité d'accéder de manière durable à un emploi académique, trois ans après la soutenance**

	Docteurs toutes disciplines confondues	Docteurs en Sciences	Docteurs en LSH
<u>Spécialité disciplinaire du doctorat</u>			
<i>Sciences</i>	Réf.		
Droit, sciences éco-gestion	ns		
Lettres et sciences humaines	ns		
<u>Type de financement</u>			
Allocation de recherche du ministère	+15,3%***	+18,0%**	ns
Autre financement sur 3 ans	ns	ns	ns
<i>Financement sur moins de 3 ans ou absence de financement</i>	Réf.	Réf.	Réf.
<u>Durée de la thèse</u>			
4 ans ou moins	ns	ns	ns
<i>Plus de 4 ans</i>	Réf.	Réf.	Réf.
<u>A obtenu un post-doc</u>			
Oui	+14,6%***	+16,2%**	ns
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.
<u>A obtenu un poste d'ATER</u>			
Oui	+28,2%***	+27,7%***	+30,2%***
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.
<u>Publication dans revue à comité de lecture</u>			
Oui	+17,6%***	+18,7%**	+22,5%**
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.
<i>Effectifs</i>		1195	847
			194

**Indication** : Il s'agit d'une régression logistique. On modélise « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité d'obtenir un poste de maître de conférences ou de chercheur permanent dans le domaine public, trois ans après la soutenance de la thèse : cette analyse toutes choses égales par ailleurs permet d'évaluer l'effet d'une variable (par exemple le type de financement) par rapport à une situation de référence signalée en italique. Il s'agit ici d'un docteur en sciences qui a effectué sa thèse en plus de 4 ans et n'a pas obtenu de financement sur 3 ans au cours de sa thèse, ni de post-doc, ni de poste d'ATER et qui ne justifiait d'aucune publication dans des revues à comité de lecture au moment de la soutenance.

**Mode de lecture** : Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir eu un poste d'ATER au cours de la thèse fait augmenter de 28,2% les chances de s'insérer sur un poste de chercheur ou enseignant-chercheur par rapport à la situation de référence.

**Source** : Enquête *Génération 2001* – CEREQ.

ns : non significatif, \* : effet de la variable au seuil de 10% au moins, \*\* : effet de la variable au seuil de 5% au moins, \*\*\* : effet de la variable au seuil de 1% au moins.

De la même manière, l'obtention d'un post-doc après la thèse fait croître de 14,6% par rapport à la situation de référence la chance de s'insérer dans des carrières académiques. Cette expérience est moins valorisée en LSH, tout simplement parce que ce type de poste reste rare dans ce secteur disciplinaire.

Enfin, le **temps de réalisation de la thèse** n'a pas d'effet significatif sur l'insertion académique. Malgré les pressions institutionnelles pour réaliser une thèse en 3 ou 4 ans, la durée de la thèse n'est en fait pas actuellement un critère de sélection des candidats aux postes d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs. S'exprime ici sans doute une contradiction entre des impératifs institutionnels émanant du Ministère d'un côté et des exigences professionnelles encore largement partagées par le groupe professionnel des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'autre.

Selon le champ disciplinaire, ce ne sont pas nécessairement les mêmes facteurs qui font augmenter ou diminuer les chances d'être recruté sur un poste de chercheur ou d'enseignant-chercheur. Néanmoins, une expérience d'ATER et un dossier présentant des publications dans des revues à comité de lecture constituent toujours des atouts non négligeables. Le secteur des sciences valorise l'obtention d'une allocation de recherche du ministère et d'un post-doc, ce qui n'est pas nécessairement le cas en lettres et sciences humaines, où ce sont les publications et l'expérience d'enseignement qui apparaissent comme les plus déterminantes pour accéder à un emploi académique stable.

### *Préparer son insertion en dehors du monde académique*

La nécessité de préparer son insertion dans le secteur privé, qu'il s'agisse d'un poste de chercheur ou pas, n'est pas moins forte que pour une insertion sur un poste académique. La réalisation d'une thèse en trois ou quatre ans constitue dans ce cas un avantage. Ainsi, 90% de ceux qui obtiennent un poste de chercheur dans le privé ont réalisé leur thèse en 3 ou 4 ans, alors qu'ils ne sont que 70% à avoir été aussi rapides, parmi ceux qui se sont insérés sur des postes de chercheurs ou enseignants-chercheurs dans le public. L'obtention d'un financement de type privé (une Cifre par exemple), joue en défaveur d'une insertion sur un poste académique dans le public (tableau 4), mais est au contraire un atout pour l'insertion sur des postes de recherche privée.

#### *Les docteurs de l'UVSQ*

Les 145 docteurs, toutes disciplines confondues, ayant soutenu leur thèse à l'UVSQ entre 1999 et 2006, sont tous en emploi en 2007. 88 d'entre eux occupent des postes d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs dans le public ou le privé, 28 sont ingénieurs ou chargés d'études dans le privé et 15 enseignent dans le primaire ou le secondaire. La plupart

sont cadres (96%). Plus de la moitié d'entre eux occupent ces emplois de manière durable (CDI ou fonctionnaires).

### *Conclusion*

Le colloque « Insertion » a démontré l'ancienneté et la récurrence de la question de l'insertion des docteurs en LSH. Dans son intervention, Didier Demazière, directeur du laboratoire PRINTEMPS, a souligné la contradiction de la formation doctorale à l'université : il existe de fortes incitations administratives pour produire des thèses, mais paradoxalement les financements sont faibles (rareté des allocations et absence de crédits accordés aux laboratoires pour la réalisation des thèses), les règles et les exigences de la thèse sont floues et le fonctionnement des marchés du travail est opaque. Au final, l'insertion est perçue comme un problème individuel, là où il faudrait prendre en compte son caractère institutionnel.

Les résultats de l'enquête du CEREQ montrent qu'une insertion post-thèse s'anticipe et suppose que certaines conditions de réalisation de la thèse soient réunies afin de faciliter, mais non de garantir, une insertion dans la recherche publique, comme chercheur, enseignant-chercheur, ingénieur ou chargé d'études. On ne saurait trop préconiser aux universités d'apporter le maximum d'information aux jeunes doctorants pour qu'ils aient la possibilité de se constituer une expérience professionnelle en adéquation avec leurs souhaits d'insertion.

En second lieu, l'insertion professionnelle des jeunes docteurs résulte d'une articulation cohérente entre la formation doctorale et les marchés du travail potentiels. Si les docteurs en sciences s'insèrent relativement mieux sur le marché (notamment privé) que les docteurs en LSH, c'est que l'identification de compétences et de savoirs-faire évaluables et monnayables sur un marché est plus immédiate dans leur cas. En effet, le doctorat trouve son équilibre entre l'hyper spécialisation sur un domaine ou un objet d'étude particulier et l'acquisition de compétences transversales, générales ou appliquées, qui vont de l'autonomie dans la conduite d'un travail à la capacité de négociation (sur les terrains d'investigation), en passant par l'adaptation rapide à des situations nouvelles, l'enseignement, l'écriture, l'organisation de séminaires et de colloques et l'animation de réunions. Cependant, tout cela n'est visible ni sur le diplôme, ni sur le rapport de soutenance, ni même sur le CV. La reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle ne peut être l'affaire des seuls doctorants. Elle concerne tout autant les universités, les écoles doctorales, les chercheurs et les enseignants-chercheurs que les docteurs.

