



HAL
open science

Parcours et insertion des docteurs : une approche quantitative et qualitative.

Nicolas Dubois-Dunilac

► **To cite this version:**

Nicolas Dubois-Dunilac. Parcours et insertion des docteurs : une approche quantitative et qualitative.. 2006. halshs-00120978

HAL Id: halshs-00120978

<https://shs.hal.science/halshs-00120978v1>

Preprint submitted on 19 Dec 2006

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

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



École Doctorale
Sciences de L'Homme et de La Société



*Laboratoire d'Economie
d'Orléans*



Parcours et insertion des docteurs : une approche quantitative et qualitative

le cas des docteurs issus de l'école doctorale Sciences de L'Homme et de la Société
de l'Université d'Orléans
-promotions 2002 à 2005-

Nicolas Dubois-Dunilac

Laboratoire d'Economie d'Orléans

rue de Blois – BP 6739

45067 Orléans Cedex 2

e-mail: nicolas.dubois-dunilac@univ-orleans.fr

Enquête réalisée à la demande de l'école doctorale Sciences de l'Homme et de la Société de
l'université d'Orléans en collaboration avec le Centre Associé Régional d'Orléans du Céreq.

Table des matières

<u>Introduction</u>	2
<i>Détails sur le questionnaire</i>	4
<u>Précisions méthodologiques, population et caractéristiques de l'échantillon</u>	6
<i>Caractéristiques générales de l'échantillon et de la population</i>	7
<i>Genre, âge moyen et durée moyenne de préparation de la thèse</i>	8
<i>Précisions sur l'échantillon des répondants</i>	9
<i>Origines sociales, familiales et parcours scolaire et universitaire</i>	10
<u>Parcours universitaire et thèse</u>	11
<i>Situation au moment de l'inscription en thèse</i>	11
<i>Les projets lors de l'inscription en thèse</i>	12
<u>La thèse : encadrement et valorisation des travaux</u>	14
<i>Encadrement</i>	14
<i>Valorisation des travaux de recherche</i>	20
<u>La thèse : financement et conditions de vie</u>	22
<i>Financement des études</i>	22
<i>Contexte familial et emploi du temps</i>	24
<u>L'après thèse : insertion professionnelle et adéquation projet/situation</u>	25
<i>Démarches après le doctorat</i>	25
<i>Recherche d'emploi et chômage</i>	25
<i>Situation actuelle</i>	28
<i>Emploi actuel et parcours professionnel</i>	28
<i>Mode d'accès à l'emploi</i>	30
<i>Adéquation projet/situation</i>	30
<i>Que deviennent les docteurs dont le projet préféré n'est pas satisfait?</i>	31
<i>Adéquation « ressentie » entre le poste occupé et le niveau de qualification</i>	31
<i>Niveau de satisfaction des docteurs en emploi</i>	32
<u>Synthèse et discussion</u>	34
<i>Synthèse des résultats</i>	34
<i>Discussion</i>	35
Bibliographie	38
ANNEXE (questionnaire)	39

Introduction

L'enquête présentée dans ce document s'intègre dans un contexte où l'intérêt porté sur les caractéristiques de l'insertion professionnelle des diplômés de l'université et l'évaluation des formations croît. Parmi ces diplômés, les docteurs occupent une place particulière étant donné le niveau très élevé de leur formation. La question est de savoir si l'excellence de la formation doctorale est, d'une part, réellement perçue comme telle par les docteurs eux-mêmes, et aussi de savoir si cette excellence est reconnue à sa juste valeur dans le monde économique. Cette question est aujourd'hui fondamentale et fait partie des enjeux primordiaux. Les dernières consultations nationales des acteurs impliqués dans les formations universitaires dans le cadre du débat sur les liens entre l'université et le monde de l'entreprise en témoignent (cf. rapport final sur le débat national « université-emploi », Commission du débat national université-emploi, 2006). En réalité, cette problématique préoccupe de nombreux acteurs depuis quelques années (e.g. IREDU, 2002; Godelier, 2002). Dans ce contexte, empreint de réformes potentielles des formations universitaires, l'objectif avoué est de rapprocher l'université du monde économique mais aussi de mettre en avant la préciosité de la recherche et de l'innovation, qui sont des domaines où l'université doit d'occuper une place centrale. Cette problématique, particulièrement les liens entre formation universitaire de haut niveau et le monde économique est apparue de manière relativement récente. En effet, la formation doctorale est aujourd'hui une formation qui conduit non plus seulement vers une carrière académique ou de chercheur dans un organisme de recherche public mais elle doit, de plus en plus, permettre aux docteurs de s'insérer professionnellement en entreprise dans un cadre qui correspond au mieux à leur niveau de qualification. Les données disponibles montrent que l'insertion des docteurs dans le cadre des activités de recherche et de développement en entreprise est en concurrence très forte avec celle des ingénieurs, même si la situation tend à évoluer depuis les années 80 (e.g. Béret, 2001, 2002; Boulard & Méla 2002; Lacourrège & Jacquin, 2000). Favoriser l'insertion des docteurs nécessite un travail de fond et des réformes significatives dans la formation mais aussi, et peut-être surtout, un travail d'information des entreprises qui peuvent potentiellement recruter des docteurs. Cet objectif double implique l'ensemble des acteurs : les structures encadrantes (en l'occurrence les écoles doctorales), le service public de l'emploi (et les structures privées telles que les fondations et associations), les entreprises et évidemment une volonté politique de mettre en place un cadre favorable et des moyens. Quoi qu'il en soit, favoriser les contacts entre les diplômés de l'université et les entreprises est une préoccupation qui est, plus que jamais, un objectif clairement identifié. Tout semble indiquer qu'il est nécessaire de rendre les formations universitaires plus « *professionnalisantes* ». Cette tendance à la professionnalisation des formations universitaires ne concerne évidemment pas que les docteurs, mais leur place y est spécifique. Plusieurs pistes sont exploitables dans le but de rapprocher la formation doctorale de l'entreprise : une possibilité serait de multiplier les thèses réalisées dans le cadre de contrats CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) ou encore de multiplier les rencontres entreprises/doctorants. Professionnaliser en réformant n'est peut-être pas la seule voie possible, l'orientation « recherche » du doctorat représente en elle-même une forme de professionnalisation pour le métier de chercheur. Dans leur ensemble, ces éléments incitent à entamer une réflexion sur la valorisation de la formation doctorale auprès des entreprises.

Dans ce cadre général, les écoles doctorales ont un rôle central, et doivent faire face à de nombreux questionnements sur le contenu de la formation doctorale, donc sur le mode d'encadrement de la formation mais aussi un questionnement sur les capacités qu'ont les docteurs à valoriser leurs compétences lorsqu'ils doivent s'insérer dans le monde de l'entreprise. Une école doctorale est une structure qui existe dans un contexte territorial dépendant d'un tissu de formation et d'unités de recherche spécifiques. Cette caractéristique implique qu'au delà des préoccupations générales que nous venons d'évoquer dans le paragraphe précédent, l'enquête que nous avons

réalisée s'inscrit dans le cadre de la problématique spécifique à l'école doctorale SHS de l'Université d'Orléans. En tant que structure encadrante de la formation, l'école doctorale aspire à avoir connaissance de l'évaluation que font les docteurs de l'encadrement et également à être informée sur ce qui caractérise l'insertion de ses docteurs, qu'il s'agisse d'une insertion dans la recherche ou le monde académique ou dans le secteur privé.

L'école doctorale SHS se caractérise par une grande diversité des disciplines qui la composent. La dénomination Sciences de l'Homme et de la Société englobe les sciences humaines au sens large puisque l'école doctorale concerne un total de 8 disciplines. Toutes les disciplines des sciences humaines ne sont pas représentées mais une discipline qui n'est pas traditionnellement associée aux sciences humaines fait partie de l'école doctorale (en l'occurrence les STAPS). Toutes les disciplines intégrées concernent l'étude d'une activité humaine, qu'il s'agisse des langues ou des lettres où les recherches sont axées sur les éléments linguistiques et/ou culturels strictement humains, des historiens et géographes où les préoccupations portent spécifiquement sur les activités des groupes humains présentes ou passées, ou enfin, la branche associée à ce qui encadre les activités humaines, en l'occurrence les sciences économiques, juridiques et de gestion. De toute évidence, des différences fondamentales existent entre ces disciplines, il ne s'agit pas seulement de différences thématiques et théoriques mais aussi de différences méthodologiques. Toutes ces différences sont à l'origine de difficultés particulières dans la mise en place de synergies entre disciplines. Mais les potentielles lacunes peuvent aussi apparaître comme une source d'enrichissement des échanges entre docteurs, le tout catalysé notamment par l'école doctorale. La transdisciplinarité, ou plutôt, l'interdisciplinarité, est un élément que l'école doctorale SHS de l'Université d'Orléans cherche à promouvoir, notamment par l'intermédiaire de tronc communs dans les formations qu'elle propose. L'évaluation de ces formations en terme de fréquentation et de qualité d'encadrement par les docteurs est un élément important. De même, pointer les différences dans les modes d'encadrement des docteurs entre les disciplines et au sein même des disciplines et être informé des difficultés potentielles qu'elles génèrent chez les docteurs fait partie des préoccupations nécessaires. Ces questions sont complémentaires aux préoccupations plus générales qui concernent la problématique de l'insertion professionnelle et/ou de la valorisation des compétences.

Malgré des objectifs précis, la portée de l'enquête présentée ici est à relativiser. En effet, le projet de caractériser de manière précise le parcours d'un docteur issu de l'école doctorale SHS de l'Université d'Orléans apparaît utopique. L'obstacle principal est évidemment la variété des disciplines concernées, mais au delà de cet aspect, l'idiosyncrasie des parcours des docteurs est telle que *portraitiser* un docteur type est presque impossible. C'est pourquoi, la démarche adoptée dans la présentation des résultats de l'enquête va à la fois mettre en avant certaines tendances, en s'appuyant sur quelques statistiques inférentielles, dans la mesure du possible, et s'attachera à mettre en lumière les aspects qualitatifs et descriptifs. La démarche analytique que nous avons adoptée n'a pas pour objectif principal de valider des hypothèses précises ou de confirmer des données obtenues dans d'autres enquêtes, même si confirmer des tendances observées dans d'autres enquêtes est un élément à prendre en compte. L'enquête vise principalement à mettre en avant des éléments communs et/ou distinctifs dans les préoccupations des docteurs et à souligner la problématique locale spécifique à la grande variété des disciplines concernées.

Le rapport est organisé de la manière suivante:

Premièrement, une section entière présente les caractéristiques du questionnaire distribué aux docteurs. La section suivante décrit les caractéristiques précises de l'échantillon des répondants. Enfin, le coeur du rapport présente une analyse exhaustive des réponses obtenues. Sachant que le

questionnaire aborde tous les aspects qui devrait nous permettre de déterminer au mieux les trajectoires des docteurs, depuis l'avant thèse jusqu'à l'après soutenance et le processus d'insertion. Enfin, la dernière partie présente une synthèse des résultats et des éléments de discussion.

De manière synthétique, l'enquête que nous présentons dans ce rapport à deux objectifs principaux :

1. Caractériser l'insertion des docteurs ayant soutenu leur thèse entre 2002 et 2005 (années civiles) et issus de l'école doctorale Sciences de l'Homme et de la Société de l'Université d'Orléans (SHS).
2. Déterminer la qualité de l'encadrement au cours la formation doctorale tel qu'il est évalué par les docteurs et les conditions de vie pendant la thèse.

Détails sur le questionnaire

La population de base étant limitée, nous avons constitué un questionnaire très complet et relativement exhaustif. Ce questionnaire s'inspire en partie de recherches déjà réalisées dans d'autres universités (e.g., Erlich, 2000; Le Noan & Sirben, 2006; Thockler, 2003...). Pour permettre au lecteur de se faire une idée précise des éléments évoqués tout au long de ce rapport, une copie du questionnaire envoyé aux docteurs est disponible en annexe.

La présente section va décrire les sous-parties du questionnaire :

La première partie du questionnaire, relativement courte, concerne les caractéristiques individuelles des docteurs, de l'état civil au parcours universitaire/études supérieures avant la thèse (précision sur les différents diplômes obtenus aux deuxième et troisième cycles ainsi que le lieu d'obtention de ces diplômes) en passant par le parcours scolaire (série du baccalauréat ou spécialité du diplôme équivalent à l'étranger).

La deuxième partie porte sur la situation au moment de l'inscription en thèse et les modalités de cette inscription. L'intérêt porte particulièrement sur la situation du néo-doctorant par rapport à l'emploi (était-il en emploi? si oui, quel type d'emploi? quel contrat?), le domaine de recherche (discipline et spécialité), le titre de la thèse, le diplôme ayant permis l'accès à l'inscription en thèse, la présence ou non d'une convention de cotutelle de thèse et aussi, et surtout, le ou les projets professionnels au moment de la première inscription en thèse. Cette dernière question, qui permet au docteur de préciser ses projets qui l'ont conduit à poursuivre des études longues, est une partie particulièrement importante du questionnaire. Dans sa réponse, le docteur peut choisir parmi les 6 projets prédéfinis ou préciser un projet particulier. Le choix doit correspondre à au moins un projet et au maximum 3 projets. En cas de pluralité des projets, il est demandé d'ordonner les projets par ordre de préférence ou de priorité. Cette question est importante car c'est à partir des projets choisis par le docteur que le niveau d'adéquation entre le projet et la situation au moment de remplir le questionnaire peut être évalué.

La partie qui suit, l'une des plus importantes en taille, permet de préciser les conditions de préparation et d'obtention du doctorat. Cette partie débute par deux questions qui concernent la durée de préparation de la thèse et la mention obtenue. La suite des questions concerne directement les conditions d'encadrement, notamment les liens entre les recherches entamées en DEA (ou diplôme équivalent) et celles poursuivies au cours de la thèse. Par la suite, deux questions permettent au docteur de préciser s'il a rencontré des difficultés pour définir le projet de thèse ou des difficultés en cours de thèse (difficultés spécifiques au contenu des travaux de recherche). Le contexte est évidemment très différent dans le cas d'un changement de thématique et/ou d'équipe de

recherche, les difficultés sont potentiellement plus nombreuses dans un contexte de nouveauté. D'autres questions de cette section sont relatives à l'évaluation de la qualité de l'encadrement des travaux en cours de la thèse, encadrement de la part du directeur et/ou de l'équipe d'accueil ainsi que les conditions matérielles au sein de laboratoire. Trois critères sur la qualité de l'encadrement des travaux de recherche sont soumis à l'évaluation de la part des docteurs (le suivi scientifique, la disponibilité et les compétences du directeur de thèse) ainsi qu'une évaluation globale. Toutes ces évaluations se font à partir d'échelles subjectives en quatre points allant de « pas du tout satisfait » à « tout à fait satisfait » (ces d'échelles d'évaluation sont utilisées de manière récurrente dans le questionnaire). Pour les conditions de travail, d'autres questions permettent au docteur de préciser son niveau d'intégration dans l'équipe d'accueil, de préciser si d'autres personnes que le directeur de thèse ont participé aux travaux (travail en équipe) et enfin une question pour préciser s'ils disposaient d'un poste de travail personnel au sein du laboratoire.

Par la suite, le questionnaire propose aux docteurs de préciser le nombre et le type de valorisations des travaux de recherche donc le nombre de publication(s) et de communication(s). Différentes catégories de publications ou de communications sont proposées dans le questionnaire. La raison de cette distinction est principalement liée au fait qu'aujourd'hui ces différents types de publications ou communications sont le plus souvent considérés, à tort ou à raison, comme qualitativement différents.

Les questions qui suivent portent spécifiquement sur les conditions de vie au cours de la thèse. Ces conditions sont principalement dépendantes des ressources financières à la disposition du doctorant. L'ensemble des possibilités de financement est évoqué dans le questionnaire. Les sources de financement sont multiples et peuvent correspondre à un financement institutionnel ou à un financement autonome par l'intermédiaire, par exemple, d'un emploi. La multiplicité des sources est aussi évoquée dans le questionnaire, notamment l'utilisation ou non de ressources complémentaires telles que les aides familiales ou un prêt bancaire. Afin d'avoir une évaluation globale du niveau de vie au cours de la thèse, une échelle subjective, basée sur le même modèle que celle évoquée dans le paragraphe précédent, permet au docteur d'évaluer leur niveau de revenu au cours de la thèse. Enfin, les dernières questions sur les conditions de vie portent sur les conditions d'habitat (durée de vie en dehors du foyer parental au cours de la thèse) et les enfants. Avoir un enfant en cours de thèse peut évidemment avoir un impact important notamment sur la durée des études et de possibles difficultés financières.

La dernière partie du questionnaire qui correspond aux conditions de préparation et d'obtention du doctorat porte spécifiquement sur l'évaluation que font les docteurs de l'école doctorale. Les questions portent précisément sur les formations proposées par l'école doctorale. Ces questions sont évidemment de première importance pour les responsables et doivent permettre d'estimer à la fois l'assiduité et l'évaluation de ces formations par les docteurs assidus.

La suite du questionnaire est consacrée à l'après soutenance de thèse. La première sous-partie est consacrée au post-doctorat. Le recourt au post-doctorat est, a priori, encore faible en SHS, particulièrement si on compare avec les sciences dures pour lesquelles le post-doctorat est le passage presque obligé pour poursuivre une carrière académique. Même si toute prédiction dans ce domaine reste fragile, l'évolution actuelle tend plutôt vers une augmentation du recourt au post-doctorat. Malgré tout, il est probable que peu de docteurs parmi ceux qui constituent la population de base de notre enquête aient effectivement poursuivi leur formation en post-doctorat.

Enfin, la dernière partie du questionnaire est entièrement consacrée à la situation d'après thèse et la situation au moment de remplir le questionnaire. L'accent est mis particulièrement sur l'insertion professionnelle. Les premières questions concernent la recherche d'emploi, notamment le

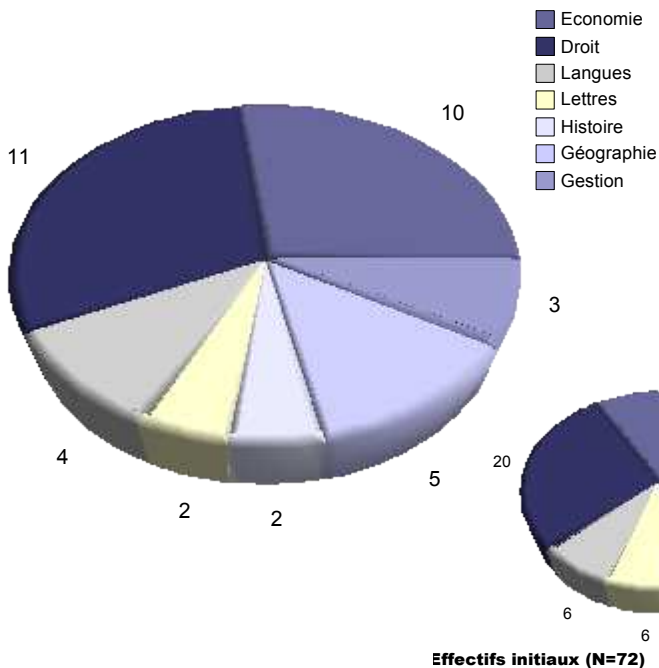
secteur ciblé, savoir si le docteur a candidaté à la qualification au concours d'accès à la fonction de maître de conférence des universités et, en cas de qualification, si le docteur a effectivement obtenu un poste d'enseignant-chercheur. Une série de questions permet aussi d'informer sur les périodes de chômage connues depuis la soutenance de la thèse et la durée de ces périodes le cas échéant (de même pour le RMI). Par la suite, les questions sont toutes axées sur la situation actuelle. Lorsque le docteur est en emploi, cette partie du questionnaire lui permet de préciser tous les aspects relatifs à l'emploi occupé au moment de remplir le questionnaire (secteur, type de contrat, date de prise de fonction, rémunération, localisation...). Des questions lui permettent aussi de préciser des éléments sur sa trajectoire professionnelle d'après thèse et plus particulièrement le premier emploi occupé si cet emploi a changé depuis ainsi que le nombre d'emploi(s) occupé(s) entre temps. Enfin, la dernière partie est consacrée à l'évaluation que font les docteurs de leur situation par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Une première question ouverte permet au docteur de donner son sentiment sur les liens entre sa formation et son emploi. Cette question porte à la fois sur l'adéquation qu'on peut qualifier de « thématique », en d'autres termes l'utilité de la formation doctorale pour le poste occupé, mais aussi d'exprimer un sentiment de déclassement si tel est le cas (qu'il s'agisse d'un déclassement réel ou un déclassement uniquement ressenti). Enfin, les dernières questions correspondent à des échelles de satisfaction en quatre points qui portent sur les caractéristiques de l'emploi (niveau de responsabilité, rémunération, intérêt du travail, variété des tâches, perspectives d'évolution au cours de la carrière et enfin l'adéquation emploi et niveau de qualification).

Comme le montre la description que nous venons d'en faire, le questionnaire est relativement exhaustif. De nombreuses questions correspondent, soit à des évaluations subjectives, soit à des questions ouvertes, notamment concernant la qualité de l'encadrement et l'emploi occupé au moment de remplir le questionnaire. La faible taille de la population de base et donc de l'échantillon des répondants potentiels permet de procéder sans trop de difficulté à des analyses qualitatives individualisées approfondies. Cette approche méthodologique semble particulièrement adaptée pour étudier la population très spécifiques des docteurs. La spécificité de cette population, dont le niveau de spécialisation rend les parcours idiosyncrasiques très fréquents, implique qu'il est délicat de tirer des conclusions généralisables à tous les docteurs.

Précisions méthodologiques, population et caractéristiques de l'échantillon

L'école doctorale SHS de l'Université d'Orléans comprend 8 disciplines. Ces disciplines se répartissent en quatre groupes. Les « sciences humaines économiques et juridiques » (droit, sciences économiques et gestion), les sciences humaines « histoire-géographie » (histoire et géographie), le groupe lettres et langues (lettres et langues vivantes) et enfin une discipline à part, les STAPS. Au total, 72 docteurs avaient des coordonnées a priori valides et disponibles (données fournies par l'école doctorale, docteurs dont la soutenance se situe entre janvier 2002 et décembre 2005). Parmi les 72 interrogés, seuls 37 ont répondu (après relance par courrier). Ce taux correspond à un taux de réponse convenable de 51%.

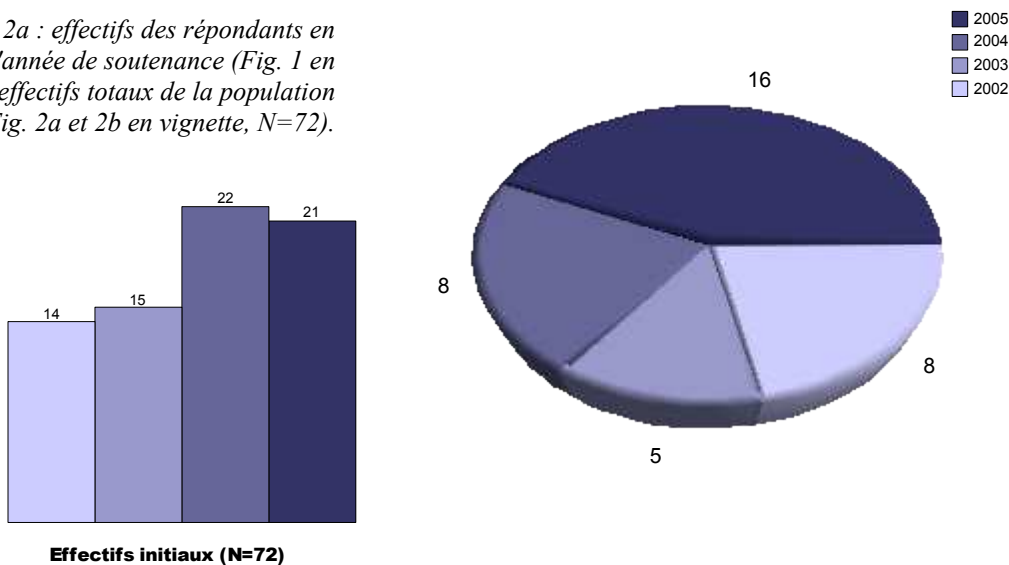
Caractéristiques générales de l'échantillon (et de la population)



Figures 1 et 1a : effectifs de répondants en fonction de la discipline (Fig. 1 en haut, N=37) et effectifs totaux de la population (Fig. 1a en vignette, N=72).

La Figure 1 montre que les deux disciplines les plus représentées parmi les répondants (droit et sciences économiques) correspondent aux disciplines qui sont les plus représentées dans la population de base. Dans l'ensemble, la proportion de répondants est relativement conforme aux effectifs totaux (comparaison entre les Figures 1 et 1a).

Figures 2 et 2a : effectifs des répondants en fonction de l'année de soutenance (Fig. 1 en haut, N=37) et effectifs totaux de la population (Fig. 2a et 2b en vignette, N=72).



La Figure 2 rapporte la répartition des docteurs de l'échantillon des répondants en fonction de l'année de soutenance. Sans surprise les docteurs les plus récents sont les plus nombreux à avoir répondu. Ce constat est lié en partie au fait que les informations relatives aux coordonnées sont plus souvent à jour que pour les docteurs plus anciens et en partie lié à un effet de récence de la formation. La comparaison avec les effectifs de la population (comparaison Figures 2 et 2a) permet toutefois de modérer cet état de fait puisque près de 60% des docteurs de 2002 ont répondu alors que seulement 1/3 des docteurs de 2003 l'ont fait. La Figure 2a montre aussi une tendance relative à la hausse du nombre de soutenances avec les années, hausse relativisée par une très légère baisse entre 2004 et 2005.

Genre, âge moyen et durée moyenne de préparation de la thèse

	Echantillon	Population	<i>Tableau 1 : Effectifs des docteurs en fonction du genre (format dans le tableau : Femmes Hommes) pour chaque discipline (échantillon et population).</i>
Tous	17 20	31 41	
Par Disciplines			
Economie	3 7	7 17	Le taux de féminisation de l'échantillon des docteurs répondants est comparable au taux observé dans la population de base (54% d'hommes contre 46% de femmes dans l'échantillon comparé à 57% et 43% dans la population, cf. Tableau 1). De plus, la répartition en fonction du genre est comparable entre l'échantillon et la population dans toutes les disciplines.
Droit	5 6	10 10	
Langues	3 1	5 1	
Lettres	2 0	4 2	
Histoire	0 2	0 2	
Géographie	2 3	3 7	
Gestion	2 1	2 2	

Tableau 2 : âges moyens (étendues et effectifs le cas échéant) des docteurs répondants (n=37) et de la population (n=72). Ages considérés en prenant ou pas en compte les docteurs âgés de plus de 40 ans, et en fonction du genre et de la discipline. La convention de notation des âges moyens est :

« années;mois ».

	Age moyen et étendue (échantillon , n=37)	Age moyen et étendue (population , n=72)
Tous	34;8 (de 27;4 à 69;5)	35;1 (27;0 à 69;5)
<40 ans (n=32)	32;1 (de 27;4 à 39;9)	31;5 (27;0 à 39;9)
Femmes (<40 ans, n=17)	31;3 (de 27;4 à 37;11)	30;5 (27;0 à 36;3)
Hommes (<40 ans, n=15)	33;0 (de 29;6 à 39;9)	32;4 (27;3 à 38;11)
Par discipline	<40 ans, n=32*	<40 ans, n=58*
Economie	31;2 (27;4 à 35;6) n=9	31;2 (27;0 à 37;11), n=19
Droit	33;8 (29;10 à 39;9) n=11	32;7 (27;6 à 39;9), n=18
Langues	32;3 (27;4 à 37;11) n=3	31;11 (27;0 à 37;11), n=4
Lettres	30;2 (28;4 à 31;11) n=2	31;6 (27;0 à 38;11), n=5
Histoire	29;11 n=1	29;11 n=1
Géographie	31;1 (29;4 à 35;3) n=4	31;2 (27;2 à 37;9), n=9
Gestion	31;8 (30;7 à 32;8) n=2	31;8 (30;7 à 32;8), n=2

*Notes : * : 32 individus ont moins de 40 ans dans l'échantillon et 58 dans la population.*

Le Tableau 2 rapporte les âges moyens des docteurs répondants et l'âge moyen de l'ensemble de la population. L'étendue supérieure à 40 ans lorsque tous les docteurs répondants sont considérés dans les calculs nous incite à dissocier les docteurs ayant moins de 40 ans des docteurs les plus âgés. L'âge moyen est relativement élevé car supérieur à 30 ans dans tous les cas. Une analyse de variance conduite sur les âges (transformés en jours) avec le facteur principal « discipline » (7 modalités) n'est pas statistiquement significative. De même, aucune des comparaisons de moyennes par paires de disciplines ne se montre significative.

Tableau 3 : durées moyennes de préparation de la thèse (étendue et effectifs le cas échéant) des docteurs de l'échantillon des répondants (n=34) ou de la population (n=67) en fonction de la discipline. La convention de notation des durées est : « années;mois ».

Discipline	Durée (répondants, n=34*)	Durée (tous, n=67*)
Tous	5 (3;2 à 7;1)	5;4 (2;8 à 12;1)
Economie	5;1 (3;11 à 6;3), n=10	5;6 (2;11 à 12;1), n=22
Droit	5;7 (4;0 à 7;1), n=10	6;1 (3;5 à 10;11), n=19
Langues	4;4 (4;0 à 4;8), n=4	4;11 (4;0 à 6;2), n=6
Lettres	4;8 (4;1 à 5;3), n=2	4;7 (3;6 à 6;0), n=6
Histoire	5;10 (5;7 à 6;0), n=2	5;10 (5;7 à 6;0), n=2
Géographie	4;2 (3;2 à 5;1), n=4	3;11 (2;8 à 5;1), n=8
Gestion	4;7 (4;1 à 5;0), n=2	4;7 (4;1 à 5;0), n=4

* seuls 34 sur 37 ont répondu à la question concernant la durée de préparation et sur la base de données d'origine seuls 67 dates parmi les 72 sont valides, les 5 dates qui posent problème ne correspondent pas à la date de la première inscription en thèse.

Comme l'indique la partie gauche du Tableau 3, la durée moyenne de préparation de la thèse est de 5 ans pour les 34 docteurs ayant répondu à la question et de 5 ans et 4 mois pour les 64 docteurs pour lesquels les dates de première inscription en thèse sont valides. Ces moyennes sont supérieures à la durée légale de la plupart des financements de thèse de type allocation de recherche qui ont une durée limitée à 3 ans. Les durées moyennes de préparation obtenues sur notre échantillon ont été soumises à une analyse de variance comprenant le facteur « discipline » à 7 modalités (la durée a été transformée en jours). L'effet principal de la discipline est significatif ($F_{6,30}=3,05$, $p<0,05$, $MSE=104237,8$). Les docteurs en droit et en histoire sont ceux qui ont la durée de préparation moyenne la plus élevée avec respectivement 5;7 et 5;10 parmi les répondants (respectivement 6;1 et 5;10 pour l'ensemble). La durée est significativement plus élevée en droit comparée aux langues ($t_{13}=2,49$; $p<0,05$), aux géographes ($t_{14}=2,57$, $p<0,05$) et aux gestionnaires ($t_{12}=2,44$, $p<0,05$). Le faible nombre d'historiens dans notre échantillon ne permet pas de procéder à des tests équivalents fiables, mais les différences sont descriptivement importantes. La durée moyenne la plus faible est à mettre à l'actif des géographes qui dépassent à peine les 4 ans en moyenne dans l'échantillon (et moins de 4 ans pour l'ensemble des géographes présents dans la base initiale). Enfin, les docteurs issus des autres disciplines ont une durée moyenne de préparation intermédiaire entre 4 et 5 ans.

Précisions sur l'échantillon des répondants

Cette section va permettre de mieux caractériser les 37 docteurs répondants, qu'il s'agisse de leurs caractéristiques individuelles ou de leur parcours universitaire avant la thèse ou encore des spécificités de leur formation doctorale. La taille limitée de l'échantillon, la variété des disciplines et des spécialités au sein de ces disciplines ne permettent évidemment pas de peindre un « docteur type » issu de l'école doctorale des Sciences de l'Homme et de la Société de l'université d'Orléans. C'est pourquoi, l'objectif de cette section est de mettre en avant à la fois la spécificité des parcours (ou trajectoires individuelles), et les tendances générales lorsque les données le permettent.

Origines sociales, familiales et parcours scolaire et universitaire

Tableau 4a : situation de famille; Tableau 4b: PCS des parents; Tableau 4c : nationalité

Situation de famille			Effectif	Famille		Effectif
Célibataire			10	Pas d'enfant		22
Marié			13	Enfants		15
En couple			14	Enfant(s) à charge :		
				1		8
				2		4
				3 et plus		3
				Enfant(s) en cours de thèse		6
PCS des parents	Père	Mère	Nationalité		Effectif	
Agriculteur	0	1	Française		31	
Artisan commerçant	2	0	Roumaine		1	
Prof. Intellectuelle/cadre	13	10	Italienne		1	
Prof. Intermédiaire	3	6	Suisse		1	
Employé	2	5	Nigérienne		2	
Ouvrier	1	0	Tchadienne		1	
Retraité	7	3				
Chômeur / inactif	0	6				
Autres	9	6				

Les Tableaux 4a à 4c détaillent les caractéristiques individuelles des 37 docteurs de l'échantillon des répondants. Le Tableau 4a montre qu'une majorité des docteurs sont, soit mariés, soit vivent en couple (27 en tout) et 15 sur 37 ont au moins un enfant au moment de remplir le questionnaire. Parmi les 15 docteurs ayant des enfants, seulement 6 en ont eu au moins un en cours de thèse, parmi lesquels une seule femme. Concernant les nationalités représentées dans notre échantillon, la nationalité française est de très loin la plus nombreuse avec 31 individus, les autres nationalités sont exclusivement européennes ou africaines et représentées de manière marginale. Enfin, le Tableau 4c indique clairement que les docteurs de notre échantillon sont souvent issus d'une famille de cadres ou de professions intellectuelles, qu'il s'agisse du père, de la mère ou des deux parents. A noter qu'une part non négligeable ne précise pas la profession exercée par leurs parents retraités ou décédés (les parents décédés sont représentés dans la catégorie « autres »).

Tableau 5 : série du baccalauréat (actualisée) et discipline de la thèse.

Serie du bac	Effectifs	Discipline de la thèse
S	14	5 économistes, 6 juristes, 2 géographes et 1 gestionnaire
ES	10	2 économistes, 2 juristes, 2 gestionnaires, 2 géographes, 1 historien et 1 Lettres
L	9	4 langues, 1 lettres, 1 historien, 1 géographe, 1 juriste et 1 économiste
STT	2	1 juriste et 1 économiste
Etranger ou non précisé	2	1 juriste et 1 économiste

Le Tableau 5 rapporte les séries du baccalauréat des docteurs répondants. Plus d'un tiers des docteurs sont issus d'une série de type scientifique (biologie ou mathématiques). Comme l'indique le Tableau 5, ces étudiants sont essentiellement des docteurs en sciences économiques ou des juristes (11). La deuxième série la mieux représentée est la série ES. Les étudiants issus de cette série se répartissent de manière assez homogène parmi les différentes disciplines. Les docteurs ayant obtenu un baccalauréat littéraire ont majoritairement poursuivi leurs études dans des

disciplines littéraires ou les langues (5 sur 11). Enfin, 2 docteurs sont issus d'une filière technologique.

Parcours universitaire et thèse

Tableau 6 : études supérieures, parcours universitaire et thèses en cotuelle.

Diplôme avant la thèse

DEA	32	
3ème cycle étranger	5	Roumanie, Italie, Pérou, Sénégal et Burkina-faso

Mobilité

Orléans – Tours	25 – 1
DEA autres univ. française	6

2ème cycle

Diplôme universitaire	35	
Ingénieurs	2	Agronomie et biologie

Cotutelles

5 dont 3 internationales

Le Tableau 6 montre que la plupart des docteurs ont obtenus un DEA avant d'entamer leur thèse (avant la réforme LMD). A noter que 5 docteurs étrangers ont entamé leur doctorat suite à un diplôme équivalent au DEA obtenu à l'étranger. La mobilité des étudiants est relativement faible puisqu'une écrasante majorité des docteurs ont obtenu leur diplôme de troisième cycle à l'Université d'Orléans et seulement 6 ont obtenus ce diplôme dans une autre université française. Concernant le parcours en premier et deuxième cycle, la plupart des docteurs ont poursuivi leurs études exclusivement à l'université, seuls deux docteurs ont poursuivi leurs études dans une école d'ingénieur (il s'agit de 2 docteurs géographes de l'IRD).

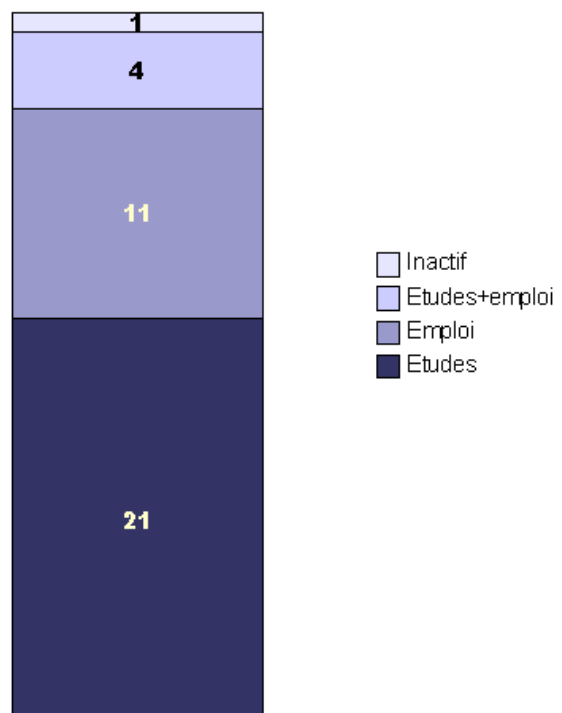
Enfin, 5 docteurs sur 37 ont réalisé une thèse en cotutelle, mais sur ces 5 thèses seules 3 sont des thèses réalisées dans le cadre de conventions internationales.

Situation au moment de l'inscription en thèse

La Figure 3 montre que la majorité des docteurs étaient en études à temps complet lors de leur inscription en thèse. Mais 11 d'entre eux déclarent avoir été en emploi à cette période (temps plein) et 4 cumulaient emploi + études. Enfin, un docteur était à la retraite au moment de l'inscription.

Figure 3 : situation des docteurs lors de leur inscription en thèse.

Parmi les docteurs en emploi, on retrouve : des PRAG, des maîtres auxiliaires dans le secondaire, une statisticienne, un hôte de caisse, un pigiste, une traductrice et un gérant de société (consultant). Les postes occupés ont souvent un lien au moins indirect avec la formation doctorale et correspondent rarement à un emploi de type « aide financière » stricte.



Les projets lors de l'inscription en thèse

L'inscription en thèse est une étape charnière dans la vie d'un étudiant. La raison principale est évidemment qu'il s'agit du point culminant de la formation universitaire. L'inscription est logiquement accompagnée d'un projet professionnel assez précis. Entamer une thèse est un projet qui a des implications sur la vie personnelle. Prolonger ses études à un tel niveau n'est pas sans conséquence et implique un investissement personnel et intellectuel lourd. Mais quels sont précisément les projets professionnels élaborés lors de la prise de décision d'une inscription en thèse? C'est l'objet de la section suivante qui va décrire les réponses obtenues à la question relative aux projet(s) à l'inscription.

Le doctorat est intuitivement évalué par tout à chacun comme un aboutissement des études supérieures qui offre la possibilité d'approfondir les connaissances et compétences dans un domaine spécialisé. Le Doctorat est un diplôme de haut niveau, prestigieux, qui forme à la recherche et à l'enseignement supérieur, donc qui permet le développement de compétences spécifiques et catalyseur d'une ambition de haut niveau. Ces considérations générales se vérifient-elles dans les réponses des docteurs?

La section relative aux projets lors de l'inscription en thèse est l'une des parties charnières dans le questionnaire. Comme nous l'avons décrit dans la partie introductive de ce rapport, la plupart des réponses possibles sont proposées mais les répondants avaient la possibilité de choisir une réponse personnalisée. La Figure 4 rapporte la répartition des réponses données par les 37 docteurs répondants. Seuls 23 docteurs sur 37 ont choisi 3 projets, 4 ont choisi 2 projets et enfin 10 n'ont précisé qu'un seul projet (la liberté était laissée aux répondants de choisir 1, 2 ou 3 projet(s) en hiérarchisant les projets en cas de multiplicité des choix).

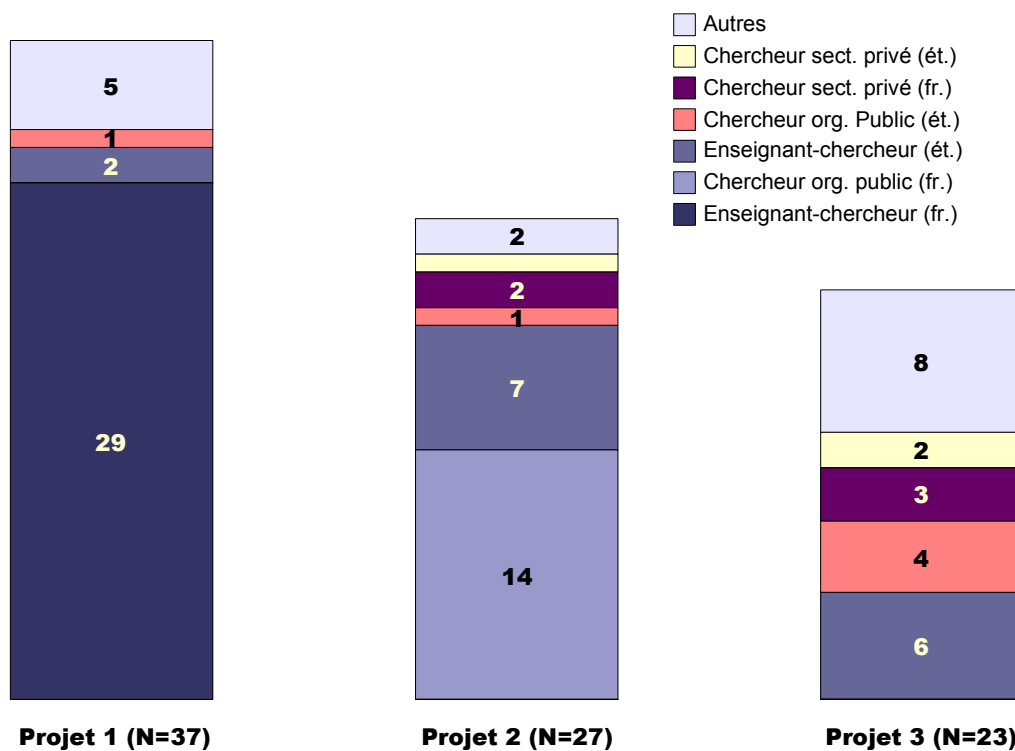


Figure 4: projets des docteurs au moment de leur inscription en thèse

Comme l'indique la Figure 4, l'ensemble des répondants avaient au moins un projet relativement précis en s'inscrivant en thèse. La colonne de droite de la Figure 4 montre que le projet initial préféré par les $\frac{3}{4}$ des docteurs était de poursuivre une carrière d'enseignant-chercheur dans une université en France. Si on ajoute les 2 docteurs ayant eu comme projet initial une carrière similaire à l'étranger on arrive à plus de 80%. Ce résultat conforte l'idée selon laquelle le doctorat sert avant tout de marche pied vers une carrière académique, donc dans l'enseignement et la recherche universitaire. Le projet préféré ne correspondait quasiment jamais à une carrière de chercheur dans un organisme public. En effet, un seul docteur visait un poste de chercheur dans un organisme public à l'étranger. Enfin, 5 docteurs précisent d'autres projets, parmi lesquels : un retraité, un docteur qui projette de cumuler de l'enseignement et du conseil juridique en entreprise en tant qu'indépendant, un docteur qui aspire à devenir avocat (le doctorat a, dans ce cas précis, un objectif de spécialisation et d'approfondissement dans le droit international pour, tel que précisé dans la réponse du docteur: « *améliorer les perspectives de carrière* »), un docteur qui cherchait uniquement à valoriser, par un diplôme officiel, des recherches conduites en tant qu'ingénieur dans un organisme public de recherche (IFREMER) et enfin, un docteur qui visait un poste de spécialiste environnement/sécurité (projet dans le secteur privé/marchand qui ne peut s'apparenter à un poste de chercheur dans un service de recherche et de développement).

La colonne au centre de la Figure 4 rapporte les projets plus annexes (de niveau 2). La situation est contrastée par rapport au projet préféré, notamment concernant la variabilité des réponses qui y est beaucoup plus marquée. Sur les 27 répondants, 14 déclarent avoir eu comme second projet de devenir chercheur dans un organisme public en France (et un projet similaire à l'étranger). Ces projets correspondent, à nouveau, à des carrières dans le secteur public. Il convient d'ajouter à ses 15 docteurs les 7 docteurs ayant comme second projet de devenir enseignant-chercheur à l'étranger (docteurs qui sont pour la plupart de nationalité étrangère). En tout, les projets de carrière dans le secteur public représentent plus de 80% des projets. Seuls 5 docteurs avaient le projet de faire carrière dans le secteur privé, parmi lesquels 3 dans la recherche en entreprise et 2 en tant qu'indépendants.

Pour terminer, la colonne la plus à droite de la Figure 4 rapporte les projets les plus annexes. Seulement 23 docteurs déclarent avoir eu un troisième projet au moment de l'inscription. C'est à ce niveau que la plus grande variabilité s'observe et que les projets dans le secteur privé sont les plus nombreux puisqu'ils concernent près de la moitié des docteurs (11 sur 23). Paradoxalement, ces projets ne correspondent que très rarement à des projets dans la recherche mais plutôt à des projets d'indépendants (avocats), de salarié en entreprise (hors recherche), de conservation d'un poste d'enseignant dans le secondaire ou, enfin, d'un projet en ONG. Seuls 5 docteurs déclarent avoir eu un projet de carrière de chercheur dans le secteur privé (dont 2 à l'étranger). Concernant le secteur public, tous les projets cités à ce niveau sont des projets de carrière de chercheur dans un organisme public (dont 4 à l'étranger).

Trois points essentiels sont à retenir de ces résultats:

- Premièrement, une thèse est réalisée dans le but premier de poursuivre une carrière dans le secteur public et particulièrement dans l'enseignement et la recherche à l'université. Il s'agit d'un projet clairement en conformité avec l'objectif initial d'une formation doctorale qui est de former des universitaires.
- Le deuxième point important est la persistance de la prédominance des projets de carrière dans le secteur public, particulièrement dans le cadre d'organismes de recherche public, en tant second projet. Cet aspect est la possible manifestation d'un processus

d'autoévaluation de la part des néo-doctorants en sciences humaines et sociales sur les débouchés potentiels en fin de doctorat : a) la formation doctorale conduit au fonctionnariat (ce qui transparait très clairement dans les réponses) et b) la carrière de chercheur dans un organisme public est privilégiée en tant que second projet mais très rarement évoquée en tant que projet principal. On peut aussi faire l'hypothèse que les docteurs hiérarchisent leurs projets en rapport direct avec la valeur subjective, en combinaison avec des éléments d'information objectifs, du niveau de sélectivité des organismes de recherche publics, réputés, et effectivement, plus élevé que pour la voie académique. En résumé, tout se passe comme si les néo-doctorants évaluaient les opportunités de carrière à la fois en fonction de la sélectivité et de la potentialité des filières professionnelles en complément d'une simple hiérarchisation des projets uniquement en fonction de leurs préférences.

- Le troisième élément à retenir est la prédominance des projets qui correspondent à une forme de déclassement lorsqu'un projet annexe est évoqué. La carrière privilégiée dans le cas d'un échec aux projets dans l'enseignement et/ou la recherche publique est une voie qui ne correspond que très rarement à un poste dans la recherche, en tout cas lorsque ce type de projet est localisé en France. Ce constat est évidemment à mettre en lien avec les deux autres points évoqués ci-dessus. A nouveau, tout se passe comme si la formation doctorale n'était pas évaluée comme une véritable formation de haut niveau aisément valorisable en entreprise. L'éloignement perçu entre la formation doctorale, ou plus généralement les formations universitaires, et le monde de l'entreprise est un élément au coeur du débat actuel. Plusieurs questions se posent par rapport à cette problématique : existe-t-il des différences entre les filières universitaires dites générales (sciences humaines, sciences dures...) ? Quelle est l'influence du niveau de « *fondamentalité* » du projet de recherche sur le potentiel de valorisation des travaux en entreprise ? Ces questions, avec d'autres, sont des éléments de discussion mis en avant à la fin de ce rapport.

La thèse : encadrement et valorisation des travaux

Cette section va permettre de préciser dans quelles conditions se sont déroulés les travaux de recherche au cours de la thèse. Comme nous l'avons décrit de manière précise en introduction, le questionnaire comporte un grand nombre de questions relatives au contexte dans lequel se sont déroulés les travaux de recherche, aussi bien sur les conditions d'entame des travaux, sur les sources de financement, ou encore sur la qualité de l'encadrement et les valorisations des travaux de recherche.

Encadrement

Tableau 7 : condition d'entame des travaux de recherche (lieu, encadrement).

Le Tableau 7 rapporte les effectifs correspondants aux différents cas de figure des conditions d'entame des travaux de recherche et du contexte d'encadrement. La plupart des docteurs ont entamé leur thèse dans le cadre d'un projet de recherche dans le prolongement

Poursuite des travaux de DEA (ou éq.)

Même encadrant, même équipe 15

Nouvel encadrant, même équipe 6

Nouvel encadrant, nouvelle équipe 1

Nouveau projet

Même encadrant, même équipe 5

Même encadrant, nouvelle équipe 1

Nouvel encadrant même équipe 1

Nouvel encadrant, nouvelle équipe 2

Autres cas

DEA autre univ., appel d'offre 5

Reprise d'études 1

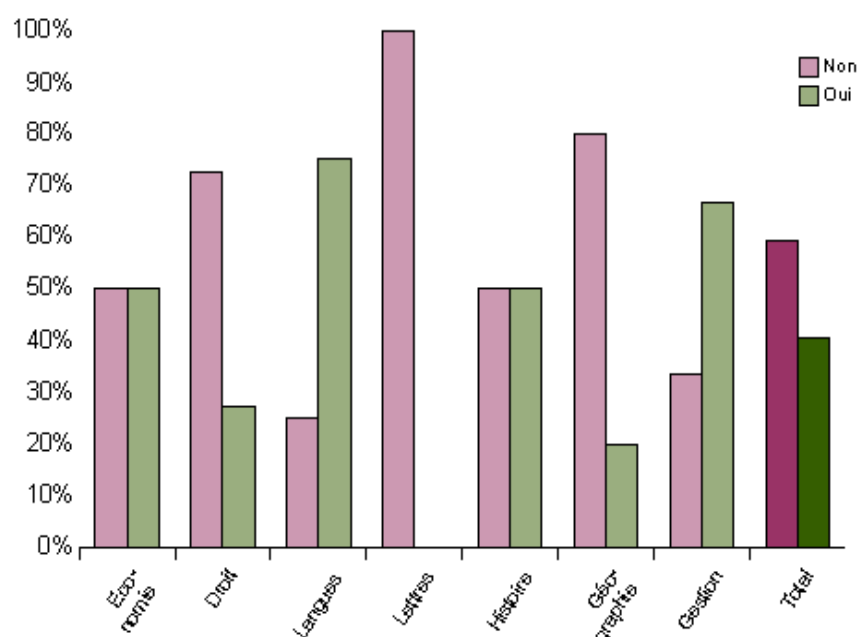
direct des travaux de DEA (22 docteurs sur 37). Parmi ces derniers, seuls 7 ont poursuivi en thèse dans un contexte de nouveauté dans l'encadrement qu'il s'agisse de l'équipe ou du directeur. Un total de 15 docteurs déclare avoir changé de projet de recherche lors de leur inscription en thèse. Parmi ces 15 docteurs seuls 9 se déclarent à l'initiative de ce nouveau projet, 5 parmi ceux-ci l'ont fait dans une continuité d'encadrement. Enfin, 4 docteurs se sont inscrits en thèse à l'Université d'Orléans en réponse à un appel d'offre dans le cadre d'un nouveau projet de recherche et un docteur dans le cadre d'une reprise d'études après une longue interruption (personne retraitée).

En complément de la question concernant le contexte d'encadrement à l'inscription, deux questions portaient sur les difficultés rencontrées dans la constitution du nouveau projet de recherche et les difficultés rencontrées au cours de la thèse avec ce même projet. Très peu de docteurs déclarent avoir connu de réelles difficultés pour définir leur projet de recherche (seulement 5). Les difficultés telles qu'elle sont décrites par les 5 docteurs concernés sont liées : soit à la nouveauté du domaine (en cas de changement de projet de recherche, e.g. « *Sujet différent de celui travaillé en DEA, nouveau domaine, donc tâtonnements* »), soit liée à l'imprécision des frontières du domaine de recherche, (e.g. « *Changement d'approche : point de vue économique vs. Financier, problème de définition de la frontière du sujet.* »). Au total, 14 docteurs déclarent avoir rencontré des difficultés en cours de thèse avec leur projet de recherche. Ces difficultés soulignées par les docteurs sont la plupart du temps directement liées à la quantité de travail, notamment les difficultés dans l'acquisition de compétences techniques (e.g. « *L'amplitude du champ d'investigation nécessitait une extension aux domaines archéologiques et l'histoire de l'art* ») ou les obstacles imprévus, obstacles associés, par exemple, à la récolte des données (e.g. « *J'ai rencontré des difficultés de nature empirique, surtout par manque de soutien dans ce domaine.* »). En résumé, les difficultés soulignées par les rares docteurs concernés sont surtout liées à la spécificité du domaine de recherche (nouveauté du sujet, domaine peu étudié, déficit en support théorique et/ou empirique...).

Comment les docteurs évaluent la qualité de l'encadrement au cours de la thèse? Pour répondre à cette interrogation, plusieurs questions (certaines sous forme de questions ouvertes) permettent aux docteurs de préciser s'ils ont pu bénéficier d'un contexte de travail en équipe, d'un poste de travail personnel et enfin, d'évaluer la qualité de l'encadrement de la part de leur directeur.

Figure 5 : réponses à la question : vous sentiez-vous intégré dans l'équipe d'accueil?

De manière générale, les docteurs répondants se déclarent assez peu satisfaits par leur niveau d'intégration dans l'équipe de recherche. Seulement 41% jugent qu'ils se sentaient bien intégrés dans l'équipe d'accueil. Mais, comme l'indique la Figure 5, il existe de fortes



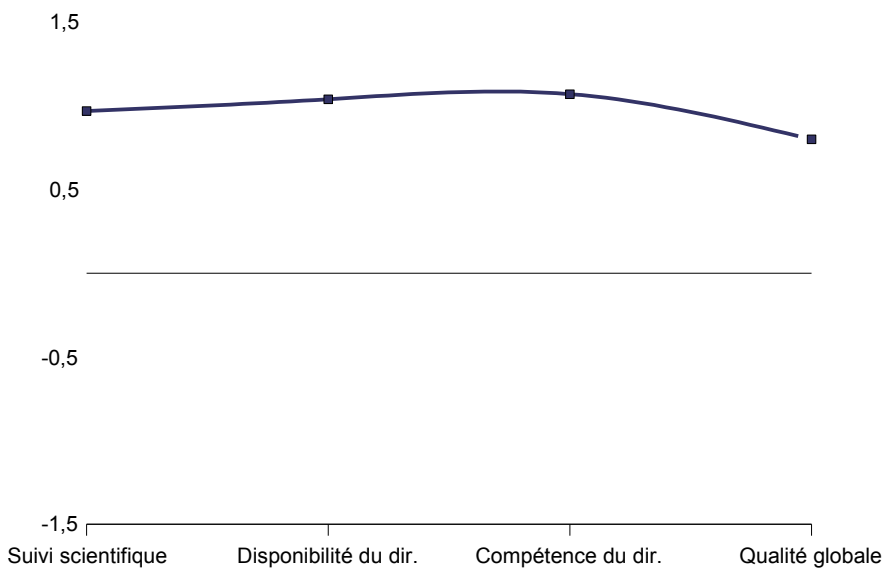
disparités entre les disciplines. La différence est, par exemple, très claire entre les sciences économiques et le droit (les deux disciplines les plus représentées dans notre échantillon). Les juristes sont plus de 70% à déclarer ne pas s'être sentis bien intégrés dans une équipe de recherche, ce pourcentage tombe à 50% pour les économistes. Les autres disciplines étant peu représentées, les données sont à prendre avec prudence et l'analyse statistique des différences entre disciplines ne montre aucun effet significatif (de plus, la pertinence de ces analyses est très limitée quel que soit le plan d'analyse). Malgré tout, d'un point de vue descriptif, des différences assez claires apparaissent. Deux groupes de disciplines en dehors du droit et des sciences économiques se distinguent : un groupe où les docteurs tendent à se sentir intégrés (au moins 50% de réponses « oui ») qui comprend les gestionnaires, les langues et, dans une moindre mesure, les historiens. Le deuxième groupe est constitué des géographes et des Lettres, qui déclarent presque systématiquement s'être senti peu intégrés dans l'équipe d'accueil. De manière générale, les réponses à cette question semblent refléter des traditions différentes d'une discipline à l'autre ou d'un domaine de recherche à l'autre. De toute évidence, certains domaines impliquent une forte proportion de travail en équipe (e.g. lorsque les travaux concernent un projet de recherche qui implique plusieurs équipes) et d'autres un travail surtout individuel (e.g. lorsque le travail implique des recherches documentaires très spécifiques comme certains historiens ou lettres). Parallèlement, les réponses à cette question reflètent la qualité perçue du niveau de structuration de l'équipe d'accueil, d'où découle un potentiel relationnel plus ou moins important.

En complément de la question concernant l'évaluation directe de l'intégration dans l'équipe, les docteurs devaient préciser s'ils disposaient d'un poste de travail personnel au sein du laboratoire. La possibilité de travailler au sein d'un laboratoire a évidemment un lien avec le sentiment d'insertion dans une équipe de recherche. Seuls 7 docteurs déclarent avoir bénéficié d'un poste de travail personnel. Parmi les 30 qui déclarent ne pas avoir eu à leur disposition de telles conditions de travail, 7 docteurs déclarent que l'absence d'un poste de travail personnel les a gênés dans l'avancement de leur travaux. Dans ce cas, certains soulignent des problèmes liés aux conditions de travail peu confortables en dehors du laboratoire et d'autres insistent plutôt sur l'effet néfaste de cet aspect dans la constitution d'un tissu relationnel dans l'équipe de recherche et enfin certains évoquent les problèmes financiers rencontrés suite à la nécessité d'acheter du matériel informatique (e.g. « *Obligation de travailler dans le bruit et l'inconfort de la salle des enseignants à la BU* », « *Absence d'un point de référence et de relations suivies avec les collègues* », « *Solitude et difficultés financières pour l'acquisition d'un ordinateur et d'une imprimante* »).

L'efficacité d'un travail de recherche est au moins partiellement dépendant de la qualité de l'encadrement. Plusieurs éléments participent à ce que l'encadrement soit un bon catalyseur. La possibilité d'évaluer la qualité de différents aspects de l'encadrement était offerte aux docteurs par l'intermédiaire d'échelles de satisfactions en 4 points. Les moyennes générales des réponses aux échelles de jugements subjectifs aux 4 questions proposées sont reportées dans la Figure 6. Pour simplifier la présentation des résultats nous avons centré les moyennes autour de l'axe médian de l'échelle et en plaçant les 4 réponses possibles : du côté positif sur l'axe Y pour les réponses « tout à fait satisfait » et « plutôt satisfait » (ce qui correspond à la « zone de satisfaction » ou réponses à « valence positive ») et du côté négatif pour les réponses « peu satisfait » et « pas du tout satisfait » (ce qui correspond à la « zone d'insatisfaction » ou réponses à « valence négative »).

Figure 6: évaluations subjectives moyennes de l'encadrement des travaux de thèse.

Comme l'indique la Figure 6, l'évaluation de la qualité de l'encadrement contraste avec les réponses concernant le niveau d'intégration. Les moyennes sont largement dans la « zone de satisfaction » pour l'ensemble des critères. A noter toutefois le fléchissement de l'estimation lorsque la question porte sur l'évaluation globale de la qualité de l'encadrement.



Lorsque les données sont soumises à une analyse de variance avec le facteur principal « questions » (4 modalités qui correspondent aux 4 questions) l'effet principal est statistiquement significatif ($F_{3,105}=2,99$, $p<0,05$, $MSE=0,19$). Les comparaisons par paires montrent que la qualité globale de l'encadrement est jugée significativement moindre que les compétences du directeur de thèse ($p<0,05$), toutes les autres comparaisons donnent au mieux lieu à des tendances statistiques. Les réponses se différencient de manière significative quand les jugements portent spécifiquement sur le directeur de thèse, comparés à l'évaluation globale. L'analyse qui suit distingue les docteurs issus de deux groupes de disciplines (cf. Figure 7).

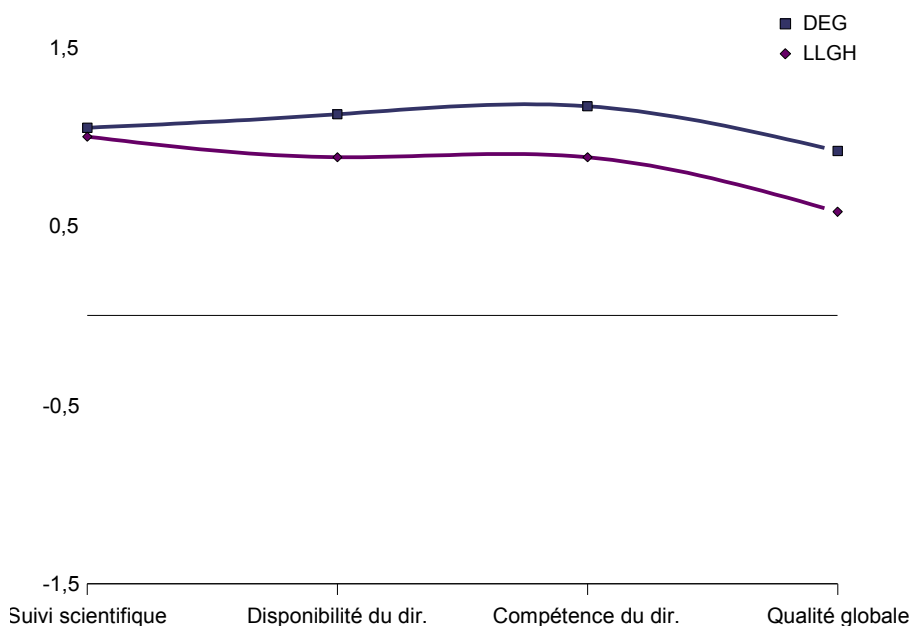


Figure 7 : évaluation de la qualité de l'encadrement des travaux de thèse pour les docteurs en droit, économie ou gestion (DEG, n=24) et les docteurs issus des lettres, langues, géographie ou histoire (LLGH, n=17).

La Figure 7 montre que les docteurs de Lettres, Langues, Géographie et Histoire (LLGH) ont, descriptivement, tendance à moins bien évaluer la qualité de l'encadrement des travaux. Cette différence n'est que descriptive et n'est pas

validée statistiquement car l'analyse de variance conduite avec les facteurs « groupes de disciplines » (2 modalités : DroitEcoGestion vs. LettresLanguesHistoireGéographie) et « questions » (cf. analyse ci-dessus) ne montre pas d'effet significatif du facteur « groupes de disciplines » ni d'effet d'interaction ($p > 0,10$). Par contre, l'effet principal du facteur « questions » reste significatif dans cette nouvelle analyse ($F_{3,102}=3,36, p < 0,05$, $MSE=0,18$).

En résumé, les docteurs jugent de manière positive les aspects liés à l'encadrement de leur travaux, particulièrement lorsque ces derniers concernent le directeur de thèse. Parallèlement, les docteurs se sentent souvent peu intégrés à l'équipe de recherche et soulignent parfois l'existence de lacunes structurelles qui peuvent gêner l'avancement de leurs travaux. De manière générale, le bilan est positif pour ce qui est de l'encadrement scientifique mais plus mitigé pour ce qui est de l'accueil des étudiants. Par ailleurs, la détermination des réponses à la question qui porte sur l'évaluation globale de la qualité de l'encadrement, certainement dépendante d'un ensemble large de critères qui ne sont pas tous capturés par les autres questions, peut expliquer la différence observée entre cette évaluation et l'évaluation de la qualité de l'encadrement de la part du directeur de thèse.

La section suivante détaille les réponses des docteurs concernant le taux la fréquentation et l'évaluation de la qualité des formations et de l'encadrement offerts par l'école Doctorale. Pour mémoire, l'école doctorale SHS (Science de l'Homme et de la Société) regroupe l'ensemble des disciplines qui s'intéressent de près ou de loin aux sciences humaines, ce qui correspond à une quinzaine d'équipes de recherche et 94 chercheurs/enseignants-chercheurs hors STAPS. Pour l'année universitaire 2004-2005 l'école doctorale encadrait 204 docteurs. Au delà de ses objectifs de demande de moyens, de favoriser la structuration et la coordination d'une composante « sciences humaines » avec une identité scientifique forte à l'Université d'Orléans, l'objectif de l'école doctorale est aussi de proposer des formations et d'encadrer les doctorants. Ces formations se décomposent en 3 modules distincts (en 2005):

Module A (20h) : Modèles et représentations en sciences sociales

Module B (50h) : langages et outils de le communication scientifique

- Bureautique informatique (10h)
- Techniques d'expression (10h)
- Langues (30h)

Module C (70h) : modules d'approfondissement par secteur disciplinaire.

Dans quelle mesure les docteurs jugent que ces modules de formation ont été utiles dans leur travail? Quel jugement global portent-ils sur ces formations? Ces questions sont au coeur des préoccupations des encadrants impliqués d'une manière ou d'une autre dans l'école doctorale.

		Non	Oui
<i>Tableau 8 : fréquentation des séminaires proposés par l'école doctorale.</i>	Economie	4	6
	Droit	4	7
	Langues	2	2
	Lettres	1	1
	Histoire	1	1
	Géographie	3	2
	Gestion	3	0
	Total	18	19

Le Tableau 8 montre qu'à peine plus de la moitié des docteurs répondants déclarent avoir participé à une formation proposée par l'école doctorale. La proportion de participants est

globalement équivalente dans toutes les disciplines, à l'exception notable des 3 docteurs gestionnaires parmi lesquels aucun ne déclarent avoir participé à une formation proposée par l'école doctorale. Il faut aussi remarquer que le taux de participation est descriptivement légèrement plus élevé en droit et en économie que dans les autres disciplines.

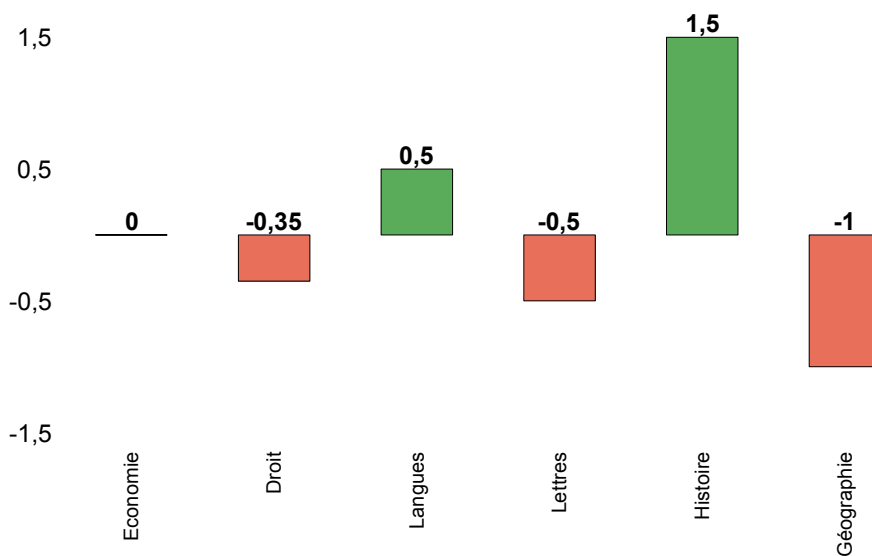


Figure 8 : niveau de satisfaction moyen des docteurs par rapport aux formations proposées par l'école doctorale SHS (n=19).

La Figure 8 rapporte les taux de satisfaction des docteurs qui ont déclaré avoir participé à au moins une formation proposée par l'école doctorale. A l'image des questions concernant l'évaluation de l'encadrement des travaux

de recherche, les docteurs pouvaient évaluer subjectivement leur niveau de satisfaction par rapport aux formations proposées par l'école doctorale sur une échelle en 4 points. Les moyennes rapportées dans la Figure 8 montrent que le niveau de satisfaction est mitigé et diffère descriptivement en fonction des disciplines¹. Si les docteurs en langues et en histoire se déclarent plutôt satisfaits en moyenne, les docteurs issus des autres disciplines se déclarent insatisfaits (ou neutres pour ce qui est des économistes).

Dans le but de préciser les formations suivies par les docteurs, une question portait sur les formations externes (hors école doctorale). Parmi les 37 docteurs, 8 déclarent avoir suivi une formation spécifique. La plupart de ces formations concernent l'usage de logiciels informatiques spécialisés ou des approfondissements méthodologiques particuliers.

La faible participation des docteurs aux formations proposées par l'école doctorale et l'évaluation plutôt mitigée qu'ils en font lorsqu'ils déclarent y avoir participé est de nature à inciter les responsables de l'école doctorale à entamer une réflexion sur les modalités et le contenu des formations proposées. Les différences de jugement observées entre les disciplines est un élément important qui souligne la difficulté du projet de coordonner des disciplines qui sont fondamentalement différentes tant du point de vue du contenu théorique que du point de vue méthodologique. L'interdisciplinarité est certainement une source de difficulté pour la mise en place de formations pertinentes mais des difficultés sont aussi présentes au sein d'une même discipline.

¹ Les données ont été soumises à une analyse de variance comprenant le facteur principal « disciplines » à 6 modalités et à une comparaison entre les deux groupes de disciplines (DEG vs. LLGH). Aucun effet n'est statistiquement significatif ($F_{5,17}=0,78$, $p>,50$, $SME=0,78$ pour l'analyse complète et $t_{21}=0,45$, $p>0,50$ pour la comparaison entre les deux groupes de disciplines).

Comme nous l'avions souligné en introduction, la spécificité des projets de recherche est telle qu'il est difficile de proposer des formations qui intéressent l'ensemble des doctorants.

Valorisation des travaux de recherche

L'un des aspects les plus importants dans les études doctorales est la valorisation des recherches par l'intermédiaire de publications ou de communications. Le nombre et la qualité des valorisations scientifiques est un élément déterminant aujourd'hui dans la perspective d'entamer une carrière académique ou dans la recherche. Dans notre enquête, presque tous les docteurs déclarent avoir valorisé leurs travaux par l'intermédiaire de publications écrites ou de communications orales. En effet, 30 docteurs sur les 37 répondants déclarent au moins une publication ou une communication orale (souvent les deux). Le Tableau 9 rapporte en détails les effectifs des docteurs ayant publié ainsi que le nombre moyen de publications ou communications. Les analyses statistiques qui appuient les analyses descriptives vont systématiquement être adaptées pour chaque catégorie de publications. Dans toutes les analyses nous avons procédé à la fois à une analyse générale de l'effet du facteur emboîté « discipline » (maximum 7 modalités) puis nous avons procédé à des comparaisons planifiées par paires (t de student).

Des différences assez nettes, au moins d'un point de vue descriptif, apparaissent en fonction des disciplines. En ce qui concerne les publications dans des revues avec comité de lecture, à l'exception notable des juristes, lettres et des historiens plus de la moitié des docteurs déclarent avoir au moins une publication. Au total, 21 docteurs déclarent avoir publié ce type d'articles, ce qui représente 55 articles en tout.

De manière générale, les docteurs déclarent en moyenne avoir publié plus de deux articles dans ce type de revue mais lorsque les données sont soumises à une analyse de variance sur le nombre de publications avec le facteur « disciplines » (6 modalités seulement puisque qu'aucun docteur de Lettres ne déclare avoir publié dans des revues à comité de lecture) l'effet principal n'est pas statistiquement significatif ($F_{5,24}=1,08$, n.s.). Toutefois, lorsqu'on compare le nombre moyen de publications des économistes et les langues d'une part (qui sont les docteurs qui déclarent le plus de publications dans des revues à comité de lecture avec une moyenne proche ou supérieure à 3 articles par docteur) et les docteurs des autres disciplines d'autre part (à l'exception des lettres) la différence est statistiquement significative ($F_{1,24}=4,70$, $p<0,05$, $MSE=3,33$).

Comme l'indique la partie concernée dans le Tableau 9, 23 docteurs au total déclarent avoir publié leurs travaux dans des revues sans comité de lecture ou dans des ouvrages (complets ou non). Toutes les disciplines sont concernées, mais les juristes se distinguent par un nombre particulièrement élevé de ce type de publications puisqu'ils en déclarent en moyenne plus de 3. Les économistes et les langues sont à nouveau relativement prolifiques avec plus de 2 valorisations par docteur en moyenne, ce qui est aussi le cas pour les historiens. D'un point de vue statistique, l'analyse de variance sur le nombre de publications (autres que dans des revues à comité de lecture) donne lieu à une tendance statistique ($F_{6,24}=2,14$, $p<0,10$, $MSE=2,17$).

Tableau 9 : valorisations des travaux de recherche en fonction de la discipline (effectifs, part de docteurs concernés et nombre total ou moyen de valorisations).

Revue avec comité de lecture	Effectif	Part (en %)	Nb. total	Nb. moy.
Droit	4	36%	10	2,5
Economie	8	80%	23	2,88
Langues	4	100%	13	3,25
Lettres	0	0%	0	0
Histoire	1	20%	2	2
Géographie	2	100%	5	2,5
Gestion	2	67%	5	2,5
Autres revues et ouvrages				
Juriste	8	73%	26	3,25
Eco	4	40%	9	2,25
Langues	3	75%	8	2,67
Lettres	1	50%	1	1
Histoire	2	100%	5	2,5
Géographie	3	60%	4	1,33
Gestion	2	67%	2	1
Communications orales (congrès international)				
Juriste	0	0%	0	0
Eco	9	90%	40	4,44
Langues	3	75%	5	1,67
Lettres	0	0%	0	0
Histoire	0	0%	0	0
Géographie	3	60%	6	2
Gestion	3	100%	5	1,67
Communications autres				
Juriste	3	27%	13	4,33
Eco	9	90%	69	7,67
Langues	3	75%	8	2,67
Lettres	1	50%	1	1
Histoire	2	100%	5	2,5
Géographie	4	80%	6	1,5
Gestion	3	100%	11	3,67

La partie inférieure du Tableau 9 rapporte les statistiques qui concernent les communication orales et les posters. De manière similaire à ce qui a été fait avec les publications écrites, nous avons distingué les communications orales dans des colloques internationaux des autres formes de communications. Les économistes sont de loin ceux qui communiquent le plus dans le cadre de colloques/congrès internationaux. Près de 90% des docteurs économistes déclarent au moins une communication de ce type, ce qui représente un total de 40 communications et plus de 4 en moyenne par docteur. Les économistes représentent à eux seuls 50% des 18 docteurs concernés par ce type de communications. A noter que les lettres, les historiens et les juristes ne déclarent aucune communication de ce type. Les Langues, les géographes et les gestionnaires sont nombreux à déclarer avoir communiqué au moins une fois dans un congrès international mais le nombre moyen reste relativement faible car inférieur à 2 communications par docteur en moyenne.

Enfin, la partie inférieure du Tableau 9 détaille les statistiques pour les communications « autres » qui concernent au total 25 docteurs (ces communications correspondent aux posters ou à des communications dans le cadre de séminaires internes ou de colloques de niveau national). A nouveau, les économistes sont les plus communicants puisque 90% d'entre eux déclarent plus de 7 communications par docteur (pour un total de 69). Parallèlement, si peu de juristes déclarent avoir communiqué sur leurs travaux, le nombre moyen de communications par docteurs est élevé puisque supérieur à 4, ce qui représente une moyenne élevée si on compare aux moyennes obtenues dans les autres disciplines.

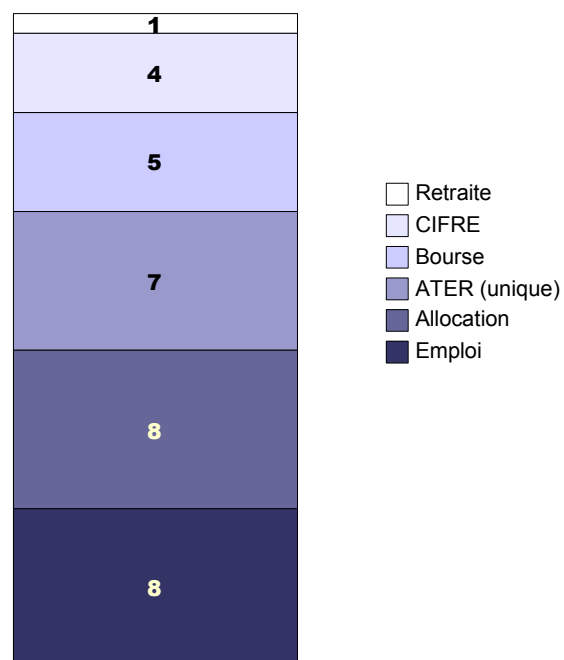
La valorisation des travaux de recherche dépend en grande partie de « traditions » propres aux disciplines concernées. L'exemple le plus frappant dans nos données est la différence entre les juristes et les économistes. Les premiers communiquent plus spécifiquement dans le cadre d'ouvrages ou d'articles dans des revues sans comité de lecture (e.g. les commentaires d'arrêts) et assez peu dans le cadre de communications orales dans des congrès internationaux. A l'inverse, les économistes visent préférentiellement des revues à comité de lecture d'une part mais aussi les communications orales dans le cadre de congrès internationaux. Les spécificités disciplinaires jouent évidemment un rôle. Un autre exemple est la propension des lettres ou historiens (peu nombreux dans notre échantillon) à publier leur travaux dans le cadre d'ouvrages complets, qu'il s'agisse ou non d'une publication de la thèse.

La thèse : financement et conditions de vie

Financement des études

La poursuite d'études en doctorat nécessite, la plupart du temps, une source de financement spécifique. Il peut s'agir d'un financement externe (emploi ou aides familiales) ou d'un financement institutionnel (allocations, bourses...). Les études doctorales ont un coût élevé et se déroulent sur une période de plusieurs années. Une section du questionnaire est consacrée à cet aspect primordial pour les conditions de vie.

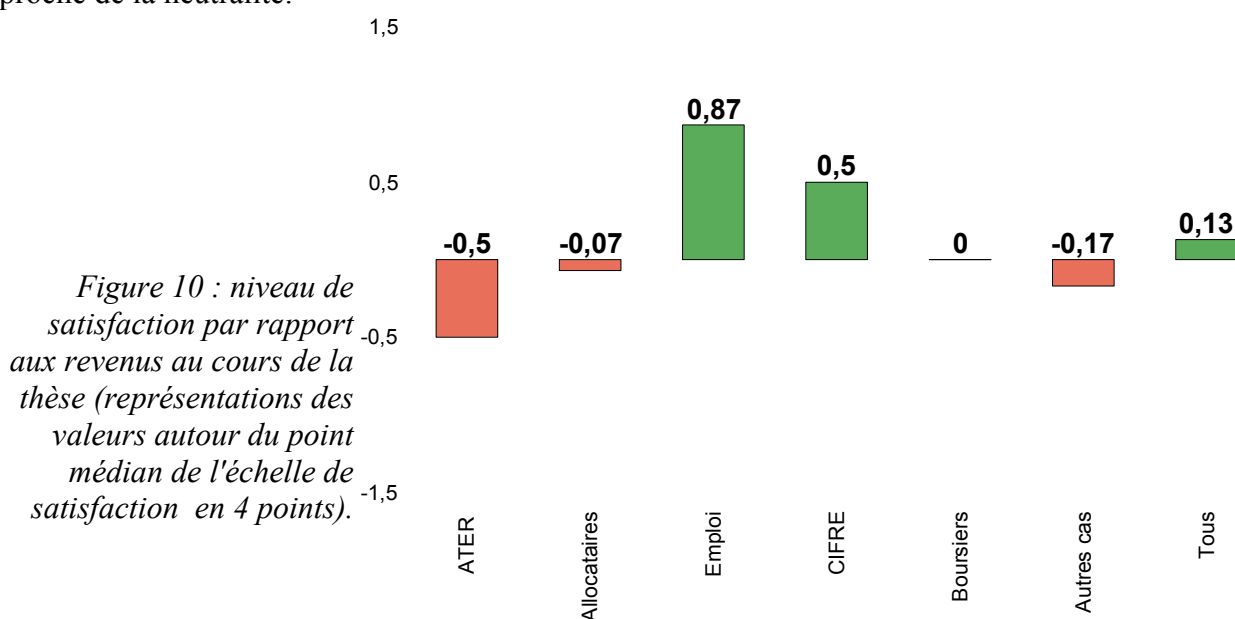
Figure 9 : effectifs en fonction du type de financement de la thèse.



Sur les 37 docteurs répondants, 33 déclarent avoir bénéficié d'au moins une source de financement au cours de leur thèse. La Figure 9 détaille les différents cas de figure. Les possibilités de financement sont nombreuses et peuvent correspondre à une des 4 possibilités de financements que l'on peut qualifier « d'institutionnelles ». La première de ces sources correspond aux allocations de recherche. Seuls 8 docteurs parmi les 33 concernés ont bénéficié de ce financement institutionnel d'une durée de 3 ans. Parallèlement, 4 docteurs ont réalisé leur travaux de thèse dans le cadre d'un contrat CIFRE (1 économiste, 1 juriste et 2 géographes). Les bourses d'études concernent 5 docteurs, ces bourses sont soit des bourses ponctuelles (somme versée en début de thèse) soit versée sous forme de revenu régulier mais d'une durée limitée (entre 9 et 24 mois dans notre échantillon) soit, enfin, équivalente à une allocation en terme de durée (36

mois). La dernière source de financement que l'on peut qualifier d'institutionnelle correspond aux 7 docteurs qui ont bénéficié d'un ou deux ans de contrat d'Attaché Temporaire à l'Enseignement et la Recherche en tant que source principale de financement. Parallèlement, 9 docteurs ont bénéficié de contrats ATER en complément d'une source spécifique de financement de leur thèse. En dehors des financements institutionnels, de nombreux docteurs ont financé leurs études à l'aide d'un emploi. En tout, 15 docteurs sur les 33 concernés déclarent avoir occupé au moins un emploi au cours de leur thèse mais seuls 8 considèrent cette source de financement comme la source principale, il s'agit notamment des PRAG qui ont conservé leur poste au cours de leurs études. Les 7 autres docteurs considèrent ces emplois comme une source complémentaire de revenu (free-lance, vacations, CDD divers...). Enfin, un docteur est à la retraite.

Quel est le revenu moyen d'un docteur au cours de la thèse? Malgré la présence d'une question dans le questionnaire, il est difficile de tirer une conclusion sur ce point car peu de docteurs ont répondu de manière précise. Le revenu moyen ne peut être calculé que sur la base des renseignements fournis par 22 docteurs. Le revenu mensuel moyen déclaré par ces 22 docteurs est de 1120 € (fourchette comprise entre 750€ et 1500€). Il convient de prendre cette moyenne avec prudence car certains docteurs n'ont pas forcément déclaré l'ensemble de leurs revenus. C'est notamment le cas pour certains docteurs qui déclarent avoir occupé un (ou des) emploi(s) pour augmenter leurs revenus. A défaut d'une estimation précise du revenu moyen des doctorants, une question permet aux docteurs d'exprimer leur satisfaction par rapport à leur revenu en cours de la thèse. Un total de 35 docteurs ont répondu à cette question. La Figure 10 rapporte le niveau de satisfaction (échelle en 4 points) en fonction du type de financement déclaré par les docteurs. De manière générale, le niveau de satisfaction est très proche du point médian de l'échelle (point qui correspond à 0 sur la Figure 10). Du point de vue statistique, si l'effet du type de financement sur le niveau de satisfaction n'apparaît que comme une tendance statistique ($F_{4,28}=2,15$, $p<0,10$, $MSE=0,88$), des différences apparaissent, mais elles sont statistiquement non significatives. En effet, comme l'indique la Figure 10, les docteurs qui déclarent les contrats ATER comme source principale de financement sont les moins satisfaits (-0,5 dans la zone d'insatisfaction) en comparaison notamment avec les docteurs en emploi ou en contrat CIFRE. Enfin, les allocataires, les boursiers et les autres cas (source de financement non précisé) évaluent leur revenu à un niveau proche de la neutralité.



Pour conclure sur les aspects liés au financement des études, 7 docteurs sur 37 déclarent avoir bénéficié d'une source de financement de type personnelle ou familiale. Parmi les 7 docteurs concernés, 6 déclarent avoir bénéficié d'une aide familiale, dont 4 qui déclarent par ailleurs avoir uniquement bénéficié des contrats ATER pour financer leurs études, un docteurs CIFRE et un boursier. Le dernier est un docteur qui déclare avoir été en emploi (source principale) et avoir bénéficier d'une autre source de financement sans pour autant en préciser la nature exacte.

Contexte familial et emploi du temps

Plusieurs questions portent sur les conditions de vie au cours de la thèse, notamment le contexte familial et la durée hebdomadaire consacrée à la thèse. Sans surprise compte tenu de l'âge, la plupart des docteurs déclarent avoir vécu hors du foyer parental pour une durée significative (minimum 2 ans). Seuls 2 docteurs déclarent avoir vécu au sein du foyer familial. Enfin, pour conclure sur le contexte familial, il faut rappeler que parmi les 37 docteurs seulement 6 déclarent avoir eu un ou des enfants au cours de la thèse (cf. Tableau 4a).

La dernière question consacrée aux conditions de vie pendant la thèse concerne l'évaluation du temps hebdomadaire consacré à la thèse en différenciant les premières années de la dernière année (traditionnellement contrainte par la rédaction). Les évaluations données par les docteurs sont évidemment à prendre avec prudence, non seulement parce qu'il s'agit d'évaluation *a posteriori* mais aussi parce que certaines estimations semblent assez peu crédibles. Au total, 31 docteurs ont répondu à cette question, la durée moyenne est d'environ 35 heures hebdomadaires pour les premières années et de 44 heures pour la dernière année. Mais ces moyennes sont peu significatives car l'étendue est très élevée. Par exemple, pour les premières années, un docteur géographe estime avoir travaillé sur sa thèse à un rythme de 3 heures par semaine les premières années et de 10 heures par semaine au cours de la dernière année pour un durée de préparation de 5 ans environ. A l'inverse, un économiste estime avoir consacré 95 heures par semaine, aussi bien les premières années que la dernière, ce rythme correspondrait à un rythme quotidien de 14 heures environ, sans comptabiliser de jours de repos. Ces estimations sont évidemment peu crédibles. Toutefois, si on retire des calculs ses observations biaisées, les moyennes restent élevées (34h et 44h respectivement pour les premières années et la dernière année).

Les données présentées dans cette partie du rapport montrent plusieurs éléments importants:

- le premier est que l'évaluation de la qualité de l'encadrement des travaux de thèse est très différente d'une discipline à l'autre. Cette disparité inter-disciplinaire apparaît aussi très clairement pour l'évaluation de l'utilité des formations et de l'encadrement proposés par l'école doctorale.
- Le deuxième élément à retenir est la dépendance entre le type de valorisation des recherches favorisé et la discipline. Les économistes et les langues privilégient les valorisations de type articles dans des revues à comité de lecture et les communications dans le cadre de congrès internationaux (surtout les économistes) alors que les juristes (et dans une moindre mesure les historiens) privilégient les valorisations de type articles dans des revues sans comité de lecture ou des chapitres d'ouvrages ou ouvrages complets. Les réponses données par les docteurs tendent surtout à souligner l'existence de traditions et de potentialités différentes d'une discipline à l'autre.

- Le dernier point à retenir concerne les conditions de vie des docteurs pendant la thèse. Les situations sont très disparates mais laissent apparaître des éléments de précarité, notamment concernant les revenus et la situation par rapport aux financements qui sont à la fois une source de revenus « à peine » suffisante et à l'origine de situations parfois délicates notamment dans la gestion d'un emploi du temps partagé entre un emploi ou des vacances et les travaux de recherche.

La première partie de ce rapport nous a permis de clarifier l'ensemble des éléments qui ont un lien avec le parcours, le déroulement de la thèse et les conditions de vie du doctorant. Comme nous l'avons déjà précisé en introduction, définir un portrait type d'un docteur issu de l'école doctorale SHS de l'Université d'Orléans est une tâche délicate. Les différences entre les disciplines et l'individualité des parcours est telle qu'il est très difficile de tirer des conclusions généralisables, à l'exception notable de la presque unanimité observée pour les projets professionnels constitués en début de thèse. Par contre, les différences entre les disciplines et la mise en avant de certaines difficultés permet de mettre en exergue des différences dans les évaluations de l'encadrement ou dans les traditions différenciées dans les modes de valorisation de la recherche.

L'après thèse : insertion professionnelle et adéquation projet-situation.

L'aspect abordé dans cette partie du rapport concerne la problématique de l'insertion professionnelle des docteurs. Nous allons aborder cette question en adoptant une démarche chronologique, partant des démarches d'après thèse à la situation au moment de remplir le questionnaire, notamment par rapport à l'emploi. Nous allons particulièrement insister sur le niveau d'adéquation entre le projet initial et la situation ainsi que sur la cohérence des démarches entreprises par les docteurs dans la concrétisation de leur projet professionnel. Il convient de rappeler que notre étude concerne à la fois des docteurs de plus de 3 ans d'ancienneté et des néo-docteurs qui ont soutenu quelques semaines seulement avant de remplir le questionnaire. La problématique d'insertion n'est évidemment pas la même dans ces deux cas de figure. Dans tous les cas, à condition que cela reste possible, nous allons différencier l'analyse des situations en fonction de l'année de soutenance. Enfin, au delà des aspects tangibles liés à l'insertion, nous allons mettre l'accent sur l'autoévaluation que font les docteurs qui sont en emploi, au delà des éléments objectifs, sont-ils satisfaits de leur situation lorsqu'ils sont en emploi? Ont-ils un sentiment d'inadéquation entre leur niveau de qualification et leur situation professionnelle? Ces aspects font tous l'objet d'une question dans le questionnaire.

Démarches après le doctorat

Recherche d'emploi et chômage

Au total, 22 docteurs sur les 37 répondants déclarent avoir activement cherché un emploi après le doctorat (10 ayant soutenu en 2005, 6 en 2004, 2 en 2003 et enfin 4 en 2002). Conformément aux observations décrites dans la section qui concerne les projets, la plupart des recherches d'emploi visaient en priorité le secteur public. Seuls 2 docteurs déclarent avoir uniquement cherché dans le secteur privé, 9 uniquement dans le secteur public et enfin 11 dans les deux. Sans surprise, la recherche d'emploi des docteurs est conforme à la spécificité des projets initiaux. La formation doctorale étant particulièrement destinée à former des enseignants-chercheurs à l'université, une question portant sur le concours de qualification aux fonctions de maître de

conférence des universités était posée. Au total, 13 docteurs déclarent avoir été candidat à la qualification CNU avec succès et 3 avec échec, 10 n'ont pas été pas candidats et enfin 6 candidats, docteurs de 2005, étaient en attente de résultats au moment de remplir le questionnaire.

Tableau 10 : récapitulatif des situations par rapport au concours de qualification aux fonctions de maître de conférence des universités en fonction de l'année de soutenance et part de réussite des candidat (uniquement pour les docteurs de 2002 à 2004).

Candidature qualification CNU					
Année de soutenance	Qualifiés	Echec	En cours	Pas candidat	Pas de réponse
2005	2	0	6	5	3
2004	3	2	0	2	1
2003	3	0	0	1	1
2002	5	1	0	2	0
% de candidats qualifiés (2002-2004)	79				

Le Tableau 10 récapitule la situation des docteurs vis à vis du concours de qualification CNU en fonction de l'année de soutenance. Il est utile de préciser, à nouveau, que les données relatives aux docteurs ayant soutenu en 2005 sont à considérer séparément. En effet, la plupart ont soutenu en décembre 2005 (avant la date limite des candidatures à la qualification CNU). Le pourcentage de réussite présent dans le Tableau 10 ne concerne que les docteurs ayant soutenus leur thèse entre 2002 et 2004 (et évidemment uniquement ceux qui ont répondu à la question). Ce taux de réussite est relativement élevé puisque proche de 80%. Ce résultat n'est pas surprenant si on considère que les docteurs auto-évaluent leur chance de réussite et ne postulent que lorsqu'ils estiment avoir un dossier de candidature en conformité avec les exigences minimales de la section CNU concernée, seuls 3 ont été candidats et n'ont pas été qualifiés. Pour mémoire, 29 docteurs avaient comme projet professionnel préféré de devenir enseignant-chercheur. Parmi ces 29 docteurs, 16 ont répondu à la question relative au concours et ont soutenu entre 2002 et 2004. Au final, près de 11 docteurs sur les 16 concernés ont été effectivement qualifiés, ce qui représente un taux relativement élevé de réussite. Malgré tout, comme nous le verrons dans quelques paragraphes, réussir le concours de la qualification CNU n'est qu'une condition nécessaire mais pas suffisante pour intégrer les fonctions de maître de conférence. De plus, parmi les 13 docteurs qui déclarent avoir été qualifiés, seuls 10 déclarent avoir effectivement candidaté aux concours d'accès aux fonctions de MCU.

	Effectifs des chômeurs	2002-2004	2005
<i>Tableau 11 : effectifs des docteurs ayant connu une période de chômage en fonction de la discipline et de la l'année de soutenance</i>	Economie	2	2
	Droit	2	2
	Langues	0	0
	Lettres	1	0
	Histoire	0	0
	Géographie	1	1
	Gestion	2	0
	Total	8	5

Sur 37 docteurs, 13 déclarent s'être inscrits au chômage après la soutenance de leur thèse. Le Tableau 11 rapporte la répartition de ces docteurs en fonction de la discipline. A Nouveau, il

apparaît nécessaire dans ce contexte de dissocier les docteurs de 2005 des autres.

La répartition des docteurs ayant été inscrits (ou qui sont encore inscrits) au chômage est relativement homogène entre les disciplines. Le plus souvent, le nombre de docteurs inscrits au chômage après leur soutenance approche la moitié de l'effectif des docteurs de chaque discipline. Au delà du nombre de docteurs inscrit au chômage il est primordial d'évoquer la durée du chômage. La Figure 11 rapporte la répartition des docteurs qui se sont inscrits au chômage en fonction de la durée de la période de chômage. En complément, le Tableau 12 rapporte les durées moyennes de chômage en distinguant les docteurs de 2005 des autres docteurs.

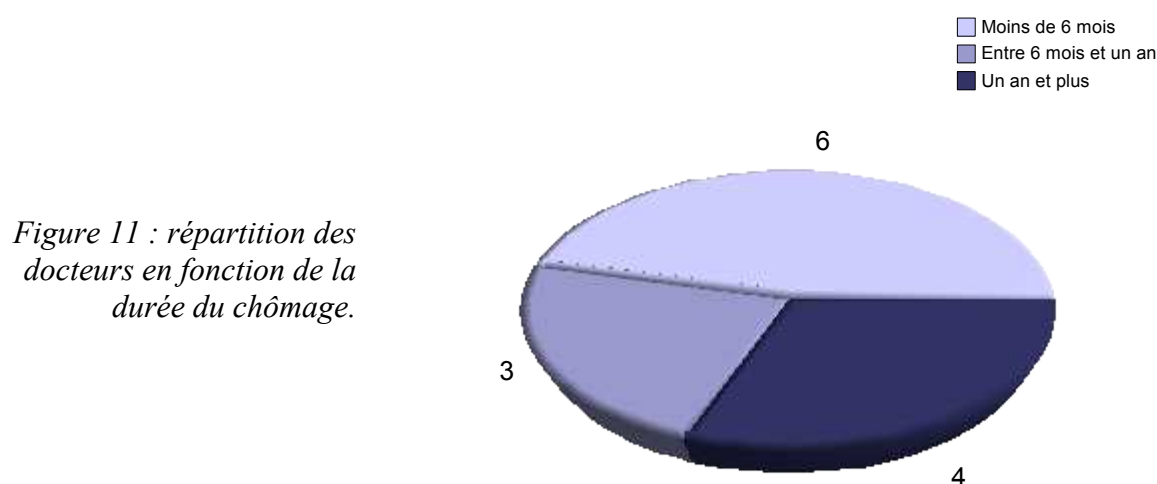


Tableau 12 : effectifs et durées moyennes du chômage en fonction de l'année de la soutenance.

Année de soutenance	Effectifs	Durée moy (mois)
2005	5	3
2002-2004	8	9

Comme l'indique la Figure 11, la plus grosse part des docteurs ayant connu le chômage le sont ou l'ont été moins de 6 mois. Mais parmi ces 6 docteurs, 5 sont en attente de qualification CNU et il s'agit de docteurs ayant soutenu en décembre 2005, soit quelques semaines seulement avant de remplir le questionnaire (cf. Tableau 12). Reste à noter tout de même que 4 docteurs ont connu un chômage d'un an ou plus, dont 3 sur une période de 14 mois (2 docteurs de 2002 et un docteur de 2004, ce dernier déclare être encore au chômage au moment de remplir le questionnaire). La présence de ces 4 docteurs conduit inévitablement à une durée moyenne de chômage relativement élevée pour les docteurs de 2002 à 2004. Enfin, reste à noter qu'un docteur géographe de 2002 déclare avoir connu une période de 2 mois au RMI, mais ce docteur est aujourd'hui en emploi. La situation actuelle des docteurs, particulièrement par rapport à l'emploi est l'objet de la section qui suit.

Situation actuelle

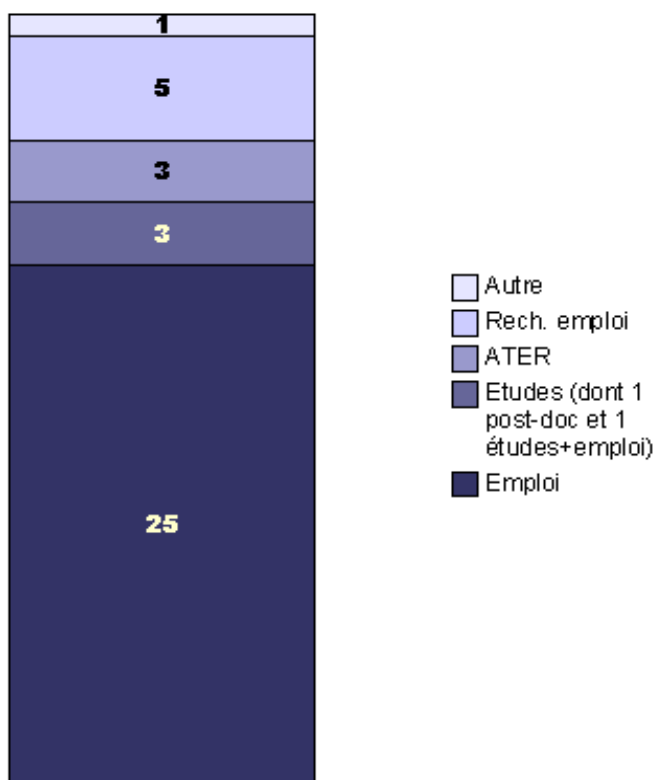
Une partie significative du questionnaire est consacrée à la situation actuelle des docteurs. Comme dans toutes nos analyses qui concernent l'après thèse, nous allons aborder séparément les situations des docteurs de 2005 des docteurs plus anciens. L'insertion professionnelle est évidemment une problématique fondamentale dans cette enquête. Les objectifs des questions proposées dans le questionnaire sont :

- informer sur les caractéristiques de l'emploi occupé;
- renseigner le parcours avant d'occuper l'emploi actuel en cas de changement;
- déterminer le niveau de satisfaction par rapport à l'emploi occupé.

Un intérêt particulier sera porté à l'adéquation entre le projet initial en début de thèse et le lien possible entre le niveau d'adéquation et le degré de satisfaction.

Emploi actuel et parcours professionnel

La Figure 13 détaille la situation déclarée par les docteurs au moment de remplir le questionnaire. Une très forte majorité des docteurs (25) se déclarent en emploi (hors ATER), 5 se déclarent en recherche d'emploi (parmi lesquels 4 ont soutenu fin 2005). Enfin, 3 sont encore ATER (tous ont soutenu en 2005) et 3 cumulent études et emploi. Parmi ces derniers, un seul est en post-doctorat (géographe), un déclare cumuler études et emploi et enfin un déclare être en étude uniquement. Dans ces deux derniers cas, aucun ne précise les études poursuivies. Au final, 32 docteurs sont en emploi au moment de remplir le questionnaire en comptabilisant les contrats temporaires du secteur public de l'enseignement et/ou de la recherche de type ATER et 27 sont en



emploi si l'on exclu ses contrats spécifiques. Parmi les docteurs de 2002 à 2004 un seul docteur déclare être à la recherche d'un emploi au moment de remplir le questionnaire, il s'agit d'un docteur de gestion qui a occupé un poste en contrat à durée déterminée en tant que statisticienne dans une organisation internationale et qui est au chômage au moment de remplir le questionnaire. Enfin, le dernier docteur est à la retraite.

Figure 13: situation des docteurs au moment de remplir le questionnaire.

Le questionnaire permettait aux docteurs de décrire brièvement leur parcours professionnel depuis la soutenance. Seuls 9 docteurs

déclarent avoir occupé au moins un emploi différent de l'actuel (moyenne de 2 emplois depuis la soutenance, entre 1 et 4 emplois). Parmi ces 9, 8 occupent aujourd'hui un autre emploi et un recherche un emploi (le docteur gestionnaire évoqué au paragraphe précédent).

Quels sont les emplois occupés par les docteurs « en emploi »?

Comme l'indique la Figure 14, une grande partie des docteurs en emploi le sont dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (ou fonctionnaires). De plus, les emplois occupés sont massivement des emplois du secteur public (21 en tout). Parmi les 20 docteurs en contrat à durée indéterminée, 16 sont des fonctionnaires et 4 ont des contrats de droit privé.

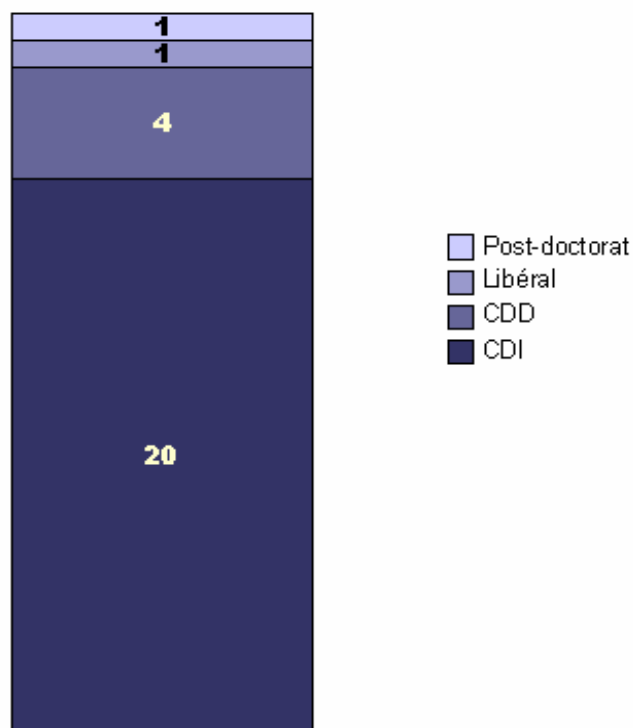


Figure 14 : type de contrat pour les 27 docteurs en emploi (hors-ATER mais avec le post-doc).

Les 4 contrats à durée déterminés sont tous des contractuels dans le secteur public (y compris le post-doctorat). Enfin, un seul docteur à une activité d'indépendant

Emploi (si précisé, n=26)	Effectif
Enseignement supérieur (MCU ou éq.)	9
Enseignement supérieur (admin.)	1
Enseignement secondaire (+ vacations)	4
Recherche (IFREMER)	1
Recherche (post-doctorat)	1
Consultant gestion (indép.)	1
Presse écrite (journaliste)	1
Avocat	2
Banque centrale	3
Trésors public	1
Industrie pharmaceutique	1
Collectivité territoriale	1
Fonction	
Cadre	7
Fonction publique (cat. A)	19
Fonction publique (cat. B)	1
Secteur d'activité	
Privé	6
Public	21

(consultant en gestion) et cumule cette activité avec un poste de maître de conférence associé. Le Tableau 13 récapitule de manière exhaustive les professions occupées par les docteurs en emploi lorsque ces derniers ont précisé la nature exacte de leur emploi.

Tableau 13 : type d'emploi, fonction et secteur d'activité pour les 26 docteurs ayant précisé la nature de l'emploi occupé.

Parmi les 21 docteurs qui occupent un emploi dans le secteur public (dont 16 fonctionnaires), 9 sont maîtres de conférence y compris un poste équivalent à l'étranger (+1 MCU associé comptabilisé comme indépendant selon son activité principale), 3 sont restés

professeurs dans le secondaire, un fonctionnaire du trésors public, un chercheur à l'IFREMER (recherches océanographiques) et 2 fonctionnaires en banque centrale (à l'étranger).

Les autres docteurs qui travaillent dans le secteur public sont contractuels :

- un en collectivité territoriale (contractuel de Catégorie A);
- un vacataire dans l'éducation nationale (secondaire);
- un en emploi dans une organisation internationale;
- une secrétaire scientifique contractuelle à l'université;
- un post-doctorat à Nanterre.

Parmi les 6 docteurs qui travaillent dans le secteur privé, 5 seulement précisent l'emploi occupé :

- deux avocats;
- un docteur responsable sécurité et environnement dans l'industrie pharmaceutique;
- un journaliste dans la presse écrite;
- un indépendant consultant en gestion.

Le Tableau 13 montre que presque tous les docteurs en emploi exercent une fonction de cadre aussi bien dans la fonction publique (fonctionnaire de Catégorie A ou équivalents) que dans le privé. Seul le docteur fonctionnaire au trésors public occupe un poste de fonctionnaire de Catégorie B.

Mode d'accès à l'emploi

Le dernier point concernant l'état des lieux général par rapport à l'emploi des docteurs concerne le mode d'accès à l'emploi. Sans surprise, et compte tenu du nombre de fonctionnaires dans notre échantillon, 13 docteurs ont obtenu leur emploi de fonctionnaire en France par l'intermédiaire d'un concours, les 3 autres équivalents fonctionnaires occupent des emplois à l'étranger et ont obtenu leur emploi par l'intermédiaire de relations personnelles ou professionnelles (réseaux) ou par candidature spontanée. Au total, 3 docteurs ont obtenu leur emploi par petites annonces, 3 par un réseau de relations personnelles, 3 par candidature spontanée et enfin, 5 par l'intermédiaire d'une opportunité (poste disponible dans l'industrie pharmaceutique), du bouche à oreille (indépendant consultant en gestion), de relations professionnelles (secrétaire scientifique contractuelle) ou enfin une embauche en CDI suite à diverses vacances (journaliste). L'accès à l'emploi pour les docteurs de notre échantillon est à la fois conforme au type d'emplois occupés (fonction publique) mais les parcours pour accéder à l'emploi se sont avérés difficiles pour une partie non négligeable des docteurs.

Adéquation projet-situation

Un aspect intéressant dans cette partie du rapport concerne l'adéquation entre la situation actuelle et le projet initial en début de thèse. Nous allons surtout focaliser notre attention sur les docteurs de 2002 à 2004. Pour mémoire, parmi les 21 docteurs de 2002 à 2004, 17 avaient le projet de devenir enseignants-chercheurs en France, un seul de devenir chercheur dans un organisme de recherche public étranger et 3 avaient un projet « autre ». Au final, 8 sur 17 sont effectivement maître de conférence au moment de remplir le questionnaire, donc moins de la moitié des personnes ayant soutenu depuis plus d'un an ne voit pas leur projet préféré se réaliser lorsque celui-ci concernait un carrière académique. Dans ce cadre, il est peut-être intéressant de dissocier les docteurs de 2004 des docteurs de 2003 et 2002 : pour les docteurs de 2003 la moitié des docteurs

ayant comme projet préféré de devenir enseignants-chercheurs le sont effectivement, pour les docteurs de 2002, 4 sur 6 le sont. Evidemment, même si la tendance est à l'amélioration du niveau d'adéquation entre un projet académique et la situation actuelle, il convient de prendre ce résultat avec prudence. Il faut prendre en compte la taille très limitée de notre échantillon et le fait que la situation n'est pas nécessairement comparable d'une année sur l'autre pour les différentes sections CNU au niveau du nombre de postes ouverts.

Parmi les 16 docteurs de 2005, 14 visaient à devenir enseignants-chercheurs (12 en France et 2 à l'étranger). Evidemment, aucun ne l'est effectivement à la date où ils ont reçu le questionnaire (février/mars 2006). Pour rappel, 7 docteurs de 2005 déclarent avoir effectivement candidaté à la qualification CNU (3 n'ont pas candidaté et 2 ne répondent pas). Dans ce groupe de docteurs, une personne ayant comme projet initial préféré un poste de chercheur à l'étranger a effectivement candidaté à la qualification CNU en France. Enfin, 2 docteurs avaient des projets « autres » (un projet de devenir avocat et un retraité).

Que deviennent les docteurs dont le projet préféré n'est pas satisfait?

Sur les 17 docteurs de 2002 à 2004 (inclure les docteurs de 2005 dans cette analyse n'a que peu de sens) ayant comme projet préféré de devenir enseignant-chercheur en France, 8 n'ont pas vu leur projet aboutir au moment de remplir le questionnaire. Parmi ces 8 docteurs : un avait un seul projet (docteur qui reste maître auxiliaire dans l'enseignement secondaire); 2 docteurs voient leur deuxième projet aboutir (une avocate et un équivalent MCU à l'étranger); un docteur est en recherche d'emploi, un docteur reste enseignante d'anglais en CDD (et ne voit pas son deuxième projet d'obtenir un poste d'enseignant-chercheur à l'étranger aboutir); 2 économistes en banque centrale qui projetaient uniquement une carrière dans l'enseignement ou la recherche; une vacataire qui enseigne dans une école privée et ne voit aucun de ses projets académiques initiaux se réaliser, et enfin un professeur du secondaire qui projetait uniquement une carrière dans le supérieur ou la recherche publique mais qui ne voit aucun de ses projets se réaliser. Les docteurs avec des projets autres que des carrières académiques ont tous vu leur projet aboutir, notamment un docteur qui avait comme projet préféré d'intégrer une banque centrale africaine (BCEAO, Banque Centrale des Etats d'Afrique de l'Ouest) ainsi que les 5 docteurs ayant un projet initial précis (spécialisation/approfondissement pour une avocate, l'indépendant, le chercheur à l'IFREMER, le spécialiste sécurité/environnement dans l'industrie pharmaceutique).

Adéquation « ressentie » entre le poste occupé et le niveau de qualification

L'adéquation « ressentie » est évoquée dans le questionnaire par l'intermédiaire d'une question ouverte. Au total, 23 docteurs en emploi ont répondu. Les réponses sont évidemment directement dépendantes des situations des docteurs et donc relativement idiosyncrasiques. De nombreux docteurs estiment qu'il y a adéquation entre leur formation et l'emploi qu'ils occupent, 15 déclarent qu'il existe des liens directs entre leur formation et le contenu leur emploi. Mis à part les MCU, les liens que soulignent les docteurs sont surtout des liens de contenu entre la formation doctorale et l'emploi avant d'être une adéquation entre le niveau de qualification et les caractéristiques du poste, et ce, même si le déclassement est important (poste qui n'est pas en correspondance avec le niveau de qualification). A titre d'exemple, le docteur qui travaille dans l'administration du trésor public déclare : « *La formation à l'école supérieure de gestion de Paris m'a beaucoup apporté en matière. Ma formation de juriste m'aide pour les procédures au trésor public* ». Ce docteur souligne l'utilité de sa formation pour son travail, même s'il n'y a pas

adéquation entre le niveau de qualification et le niveau hiérarchique du poste (Cat. B de la fonction publique, ce qui correspond très clairement à un déclassement important). Un autre cas est assez frappant, il s'agit d'une docteur qui est secrétaire scientifique contractuelle dans le supérieur, elle déclare : « *c'est dans la continuité dans la mesure où je travaille sur un projet européen dans le cadre de l'université.* ». A nouveau, il s'agit très clairement d'une adéquation dans le contenu du travail mais qui ne correspond pas à une adéquation entre le niveau de qualification et la fonction occupée. Parmi les 23 docteurs ayant répondu à la question, 8 docteurs estiment que le lien entre leur formation et le poste qu'il occupe est faible (5) ou inexistant (3).

Au delà de l'adéquation projet/situation, il est intéressant de savoir si les docteurs qui sont effectivement en emploi sont satisfaits de leur situation. Les réponses sont, la plupart du temps, assez succinctes. Pour donner un exemple concret, le docteur qui cumule un poste de maître de conférence et un travail d'indépendant estime que son activité d'indépendant n'a que très peu de lien avec sa formation doctorale : « *Aucun lien sauf pour le poste de MCU associé, mon expérience professionnelle pèse aujourd'hui plus que mes diplômes.* ». Dans une optique différente, un docteur qui reste enseignant dans le secondaire estime le lien faible mais met en avant la valorisation personnelle de son travail : « *la suite logique mais je n'ai pas fais de thèse pour pouvoir enseigner, je l'ai faite pour un satisfaction personnelle et par intérêt pour le sujet, aucune illusion pour un emploi à l'université.* ». Un autre docteur, aujourd'hui journaliste, considère que son doctorat en lettres a été utile pour son travail sans estimer que ce dernier a été valorisé par son employeur : « *Ma formation m'a bien sûr été utile. Mais elle n'a pas été décisive pour mon employeur.* ». Ces trois derniers exemples ont été classés dans la catégorie « liens ou adéquation faibles », la situation n'est pas vécue par ces docteurs comme un déclassement ou une dévalorisation. A l'inverse, les 3 docteurs qui estiment qu'il n'y a aucun lien ou aucune adéquation entre leur niveau de qualification et leur travail vivent leur situation soit comme un véritable déclassement soit à la fois comme un déclassement et une rupture brutale dans la trajectoire prévue (e.g. « *J'enseigne l'anglais mais pas la littérature anglophone comme j'aurais souhaité le faire* » ou encore « *J'enseigne le droit (un peu) mais surtout l'espagnol (aucun rapport avec ma formation)* »).

Niveau de satisfaction des docteurs en emploi

Une partie du questionnaire a pour objectif de déterminer le niveau de satisfaction des docteurs en emploi sur 6 critères caractéristiques du poste occupé (niveau de satisfaction toujours estimé à partir d'une échelle en 4 points). La Figure 15 permet de visualiser le positionnement des réponses des 27 docteurs en emploi par rapport au point médian de l'échelle. Toutes les réponses sont, en moyenne, dans la zone de satisfaction avec des nuances notables sur deux points: la rémunération et les perspectives.

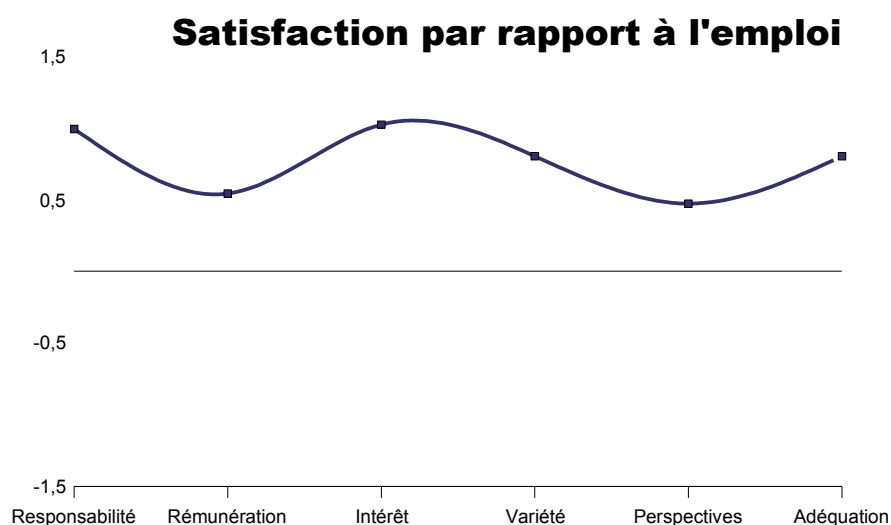


Figure 15 : satisfaction des docteurs par rapport à leur emploi actuel.

Une analyse de variance comprenant le facteur « questions » à 6 modalités a été conduite sur le niveau de satisfaction. L'effet principal du facteur « questions » est significatif ($F_{5,130}=6,22$, $p<0,01$, $MSE=0,22$). Les comparaisons par paires qui ont été conduites en utilisant les tests conservateurs de Tukey et Scheffé indiquent que, conformément à ce qu'indique la Figure 15, le niveau de satisfaction pour la rémunération est significativement plus faible que ceux obtenus pour le niveau de responsabilité et l'intérêt (à $p<0,05$). Les réponses aux autres questions ne diffèrent pas significativement les unes des autres.

Synthèse et discussion

Les données récoltées dans le cadre de l'enquête « devenir et parcours des docteurs issus de l'école doctorale Sciences de l'Homme et de la Société » de l'Université d'Orléans nous permettent de tirer certains enseignements sur le parcours en thèse (encadrement, projets, financement) et l'insertion professionnelle et soulignent les difficultés de construire le portrait type d'un docteur.

Synthèse des résultats

Plus de la moitié des docteurs sollicités ont répondu à l'enquête proposée sous forme d'un questionnaire détaillé et diffusé par courrier. La répartition des docteurs répondants en fonction de la discipline d'origine est globalement conforme à la répartition des effectifs totaux de la base de données initiale, il en est de même de la répartition en fonction de l'âge, du genre et des durées moyennes de préparation de la thèse. Malgré sa taille réduite à 37 individus, tout semble indiquer que l'échantillon est représentatif de la base initiale constituée de 72 docteurs avec adresse valide. Toutefois, l'importance des aspects qualitatifs dans le questionnaire et l'individualité potentielle des parcours de chaque docteur ne permet pas de pondérer les observations, ce qui explique que certaines données quantitatives ont été soumises à des analyses inférentielles.

Dans les grandes lignes, les docteurs ont suivi un parcours universitaire d'avant thèse traditionnel et ponctué, dans la plupart des cas, d'un DEA ou, beaucoup plus rarement, d'un diplôme équivalent obtenu à l'étranger. Une part non négligeable de docteurs étaient, au moins partiellement, en emploi lors de leur inscription (15 docteurs en tout), mais la majorité était en études à temps plein.

Les projets à l'inscription en thèse correspondent presque systématiquement à une carrière académique (29 sur 37 placent le projet de devenir enseignant-chercheur au niveau de projet préféré). Cette propension à choisir une carrière dans le secteur de la recherche publique est confirmé par le fait qu'une grande partie des docteurs visent une carrière de chercheur dans un organisme de recherche public en second projet (ou l'équivalent à l'étranger). Enfin, le projet le plus annexe, lorsqu'il est précisé, correspond rarement à un projet de carrière de chercheur dans le secteur privé et correspond parfois à un déclassement.

La partie qui porte sur l'encadrement des travaux de thèse montre plusieurs éléments intéressants :

- Moins de la moitié des docteurs ont poursuivi leurs études en thèse dans un contexte de continuité d'encadrement et de projet de recherche par rapport au DEA (ou équivalent) et peu de docteurs déclarent avoir rencontré des difficultés dans la genèse du projet et dans la conduite des recherches.
- Le niveau d'intégration dans les équipes de recherche ainsi que les conditions matérielles apparaissent relativement mauvaises mais des disparités entre les disciplines apparaissent (e.g. sentiment d'intégration plus marqué chez les économistes que chez les juristes).
- L'encadrement scientifique est, en moyenne, jugé comme satisfaisant par les docteurs.
- Les formations proposées par l'école doctorale sont globalement peu fréquentées et évaluées comme peu satisfaisantes par les docteurs.

Presque tous les docteurs ont valorisé leurs recherches par l'intermédiaire de publications et/ou de communications (au total 30 docteurs). Des différences assez nettes apparaissent entre les

disciplines. Si les économistes et les langues favorisent plutôt les publications dans des revues à comité de lecture ou dans le cadre de colloques internationaux, les docteurs des autres disciplines favorisent les publications de type ouvrages ou chapitres d'ouvrages ou encore des publications dans des revues sans comité de lecture (particulièrement les juristes pour ce dernier type de publication).

Concernant les conditions de vie, de nombreux docteurs ont bénéficié de financements spécifiques ou de contrats ATER pour financer leurs études. Malgré tout, la plupart jugent leur revenu insuffisant en moyenne d'autant plus lorsque les docteurs ne bénéficiaient pas d'un financement lié à un emploi stable ou un contrat CIFRE.

L'insertion professionnelle se déroule dans de bonnes conditions pour beaucoup de docteurs puisque 32 docteurs sur 37 déclarent occuper un emploi au moment de remplir le questionnaire. Si on exclut les contrats type ATER et un docteur qui déclare cumuler emploi et études ce nombre tombe à 27 individus. Les emplois occupés sont variables mais massivement dans le secteur public (parmi lesquels 13 fonctionnaires) et les fonctions sont presque systématiquement des fonctions de cadre. Même si l'insertion s'est déroulée dans des conditions correctes, l'adéquation entre le projet initial préféré et la situation actuelle est assez faible, notamment pour ce qui est de l'accès aux fonctions de maître de conférence où près de la moitié des projets ne sont pas satisfaits au moment de remplir le questionnaire pour les docteurs de 2002 à 2004. Une part significative des docteurs se retrouvent en situation de déclassement. Même s'ils déclarent que l'emploi qu'ils occupent a un lien avec le contenu de leur formation, le poste occupé ne correspond pas à leurs attentes. Malgré tout, à quelques exceptions près, le niveau de satisfaction des docteurs reste élevé, même en cas de déclassement.

Discussion

Dans l'ensemble, les résultats montrent un état des lieux globalement positif mais relativement mitigé pour les éléments qui concernent l'encadrement en cours de thèse. Les résultats montrent notamment des disparités entre les disciplines et soulignent les différences dans les modes d'encadrement de la formation au niveau des équipes de recherche. Sans surprise, les équipes les mieux structurées sont celles qui offrent les meilleures conditions d'encadrement scientifique (les économistes, les géographes et les linguistes particulièrement), à l'inverse, certaines disciplines sont pointées du doigt sur cet aspect particulier par certains docteurs (le droit). Ces lacunes sont relatives car la plupart des docteurs s'estiment satisfaits même lorsque les conditions d'encadrement ne sont pas considérées comme optimales.

Concernant le jugement porté sur l'encadrement proposé par l'école doctorale, le bilan est plutôt négatif. La faible fréquentation des formations proposées par l'école doctorale et le sentiment d'inutilité de ces formations est pointée du doigt par de nombreux docteurs ayant fréquenté ces formations (à quelques exceptions près) ce qui conduit à un questionnement légitime. Malgré tout, ces difficultés pouvaient être attendues compte tenu de l'interdisciplinarité qui caractérise l'école doctorale SHS. Chaque discipline se caractérise par l'usage de méthodologies spécifiques et fait appel à des cadres théoriques très différents. Au sein même des disciplines, les différences peuvent être marquées d'un docteur à l'autre. Ainsi, même s'il existe un volet « de spécialité » dans le cycle de formation proposé, tout indique que les docteurs ont des besoins très spécifiques à leur domaine de recherche, le plus souvent très pointus, et qui ne correspondent pas systématiquement à ce qui leur est proposé. La spécialisation grandissante des recherches est un phénomène connu et est sans aucun doute à mettre en lien avec les difficultés de maîtrise de domaines où la documentation

disponible et les connaissances à acquérir sont très vastes. Ce dernier élément fait d'ailleurs partie des difficultés pointées explicitement par certains docteurs. La combinaison d'une méthodologie pointue et de la spécialisation croissante conduit les docteurs à développer des compétences très spécifiques, compétences qui peuvent être très différentes même pour des docteurs qui travaillent dans des domaines de recherche connexes. Si le bilan est mitigé, il est difficile de tirer des conclusions claires et définitives concernant les améliorations potentielles de l'encadrement de la formation doctorale. Il apparaît impossible de circonscrire de manière précise les éléments de formation sur les aspects techniques et/ou méthodologiques qui pourraient satisfaire l'ensemble des docteurs de l'école doctorale. Une possibilité serait peut-être de proposer des formations dont l'utilité est au coeur de la problématique à laquelle sont confrontés les docteurs en quête d'insertion professionnelle autre qu'une insertion dans le monde académique. En d'autres termes, sans remettre en cause la structure fondamentale de l'encadrement proposée actuellement par l'école doctorale, un accent particulier pourrait être mis sur la **formation à la valorisation des compétences** et sur une **accentuation des liens entre les docteurs et le monde de l'entreprise**. Concrètement, une partie des formations communes pourraient correspondre à la mise en place d'ateliers de rédaction de CV (ciblés entreprises), de rédaction de lettres de motivations ou encore à des mises en situation d'entretien. Parallèlement, des collaborations avec des personnels issus du service public de l'emploi ou d'autres structures potentiellement impliquées (ANPE, APEC, Association Bernard Gregory...) peuvent être envisagées. L'objectif serait d'informer les docteurs sur les débouchés potentiels en dehors de l'académique, et plus généralement, d'informer les docteurs sur les demandes de la part des entreprises, sur de possibles opportunités concrètes de faire carrière dans tel ou tel domaine particulièrement demandeur en diplômés de haut niveau. Parallèlement, il apparaît important d'apprendre aux docteurs à valoriser leurs compétences en dehors du domaine très spécialisé qu'ils maîtrisent. Un doctorat forme au métier de chercheur, métier qui a des caractéristiques qui dépassent les compétences spécifiques à un domaine de recherche. Mettre en avant ces éléments nécessite la mise en place d'échanges réels entre le monde entrepreneurial et les docteurs pour que ces derniers confrontent systématiquement leurs compétences en dehors du contexte de valorisation académique traditionnel et que les entreprises prennent connaissance de la richesse mise à leur disposition. Ces différents éléments concrets sont en partie d'ores et déjà mis en place dans certaines écoles doctorales (par exemple, à l'Université, d'Orléans un module de formation spécifique sur l'insertion professionnelle existe sous la forme d'une « cellule emploi »).

Les éléments que nous venons d'évoquer sont à mettre en lien avec ce qui caractérise le choix des projets en début de thèse, ce point est abordé longuement dans la description des résultats. Comme l'indique les réponses à certaines questions ouvertes et relatives à l'insertion professionnelle, le non-aboutissement du projet de carrière académique n'est pas systématiquement ressenti comme un déclassement, même si pour certains le déclassement est réel. De manière générale, le choix des projets, comme la situation actuelle des docteurs, conduit à penser que le doctorat est souvent conçu dès l'origine comme une formation univoque vers l'académique ou plus généralement une carrière dans le secteur public. Plusieurs éléments peuvent potentiellement expliquer cette vision des choses. Tout d'abord, une hypothèse plausible est de considérer que les disciplines en sciences humaines sont traditionnellement moins perçues comme des domaines « valorisables » et/ou « valorisés » en entreprise. L'idée selon laquelle seules les compétences scientifiques appliquées ou les sciences de l'ingénieur sont à forte valeur ajoutée est potentiellement à l'origine de ce biais initial vers l'académique. Cette problématique ne concerne certainement pas que les sciences humaines mais globalement toutes les formations doctorales sont de près ou de loin concernées. Il y a fort à parier que des résultats similaires s'observeraient dans d'autres disciplines, mais peut-être dans une moindre mesure, comme le confirme les données issues de l'enquête

« generation 2001 » du Céreq (e.g. Giret, 2005). Cette hypothèse de la dépendance plausible entre discipline et ambition dans la constitution des projets initiaux comme dans le processus d'insertion professionnelle reste toutefois à vérifier. Des études plus approfondies sur la question sont nécessaires. Des enquêtes longitudinales et comparatives menées sur une période de plusieurs années représenteraient un point de départ intéressant pour circonscrire l'effet discipline s'il existe. Cette démarche pourrait s'inspirer des enquêtes « génération » menées notamment par le Céreq (e.g. Béret, Giret & Recotillet, 2004; Giret, 2005; Giret, Molinari-Perrier & Moullet, 2006).

Au delà des différences entre disciplines, une question primordiale concerne le rôle joué par les caractéristiques du projet de recherche. Il est plausible de considérer que lorsque le projet de recherche est à forte connotation « recherche fondamentale » le doctorant bride son projet professionnel et vise presque exclusivement une carrière dans la recherche publique (université ou organisme de recherche). Par essence, un projet de recherche appliquée est plus aisément valorisable en entreprise, particulièrement lorsque la thèse s'est déroulée dans le cadre d'un contrat CIFRE (e.g. Duhautois & Maublanc, 2006). La balance entre la réalité objective du faible potentiel de la valorisation des travaux en recherche fondamentale en entreprise et le potentiel réel de cette valorisation des compétences en terme de compétences « générales », comme nous l'avons évoqué dans le paragraphe précédent, est très délicat à déterminer et à généraliser. La spécificité de chaque parcours conduit certains docteurs à développer des compétences qui peuvent intéresser les entreprises au delà même du domaine de recherche (e.g. la maîtrise d'outils et de techniques d'analyse sophistiqués, connaissances approfondies d'applications informatiques ou d'un domaine spécifique). A l'inverse, d'autres développent des compétences techniques ou approfondissent un domaine de connaissance très spécifiques et parfois inconnu dans le monde de l'entreprise (e.g. développement d'applications propres, spécialisation dans un domaines très éloigné des réalités économiques de terrain...). Malgré cette spécificité, il est évident que tous les docteurs doivent avoir la capacité d'adopter une approche de type « meta » sur leurs propres compétences. Un chercheur n'est pas une simple bibliothèque de savoirs théoriques et/ou de compétences techniques mais il est, a priori, capable de prendre en main des projets complexes, d'avoir une approche à la fois globale et précise des problématiques qui lui font face, d'être polyvalent et de savoir adapter la démarche en fonction de contraintes évolutives, de travailler en collaboration avec une équipe (...). Idéalement, un docteur est apte à devenir un élément structurant, autonome et potentiellement à forte valeur ajoutée dans certaines entreprises, encore faut-il que les docteurs sachent le mettre en avant (ce qui pourrait faire l'objet d'une formation spécifique comme nous l'avons évoqué précédemment) et que les entreprises soient informées de l'apport réel que peut représenter l'embauche de docteurs. La promotion de la formation doctorale dans les entreprises peut être de la responsabilité partielle de l'école doctorale. Cette promotion peut se concrétiser, par exemple, par l'intermédiaire de séminaires qui organiseraient la rencontre entre les acteurs économiques, les membres du service public de l'emploi, les enseignants et évidemment les docteurs. Ce séminaire pourrait être l'occasion pour les docteurs de mettre en application leur capacité à valoriser leurs compétences, par exemple en présentant une partie de leurs travaux dans le cadre de présentations adaptées et dirigées vers un public de non-spécialistes.

En résumé, le bilan de l'enquête est globalement positif malgré les points évoqués ci-dessus et rares sont les docteurs en situation difficile. La plupart des docteurs ayant répondu à notre enquête sont en emploi moins d'un an après leur soutenance. Cet emploi et la position occupée satisfont la plupart, même lorsqu'il y a déclassement. Les conditions d'études et l'encadrement sont globalement jugés de manière positive. Toutefois, tous ces éléments ne doivent pas éluder les difficultés, notamment le relativement faible niveau de réalisation des projets professionnels

initiaux et le rôle de l'école doctorale dans l'encadrement des études.

Bibliographie

Béret, P. (2001). Transformation de l'activité de recherche et développement et compétences des chercheurs en entreprises. *Education et Formation*, n° 59 (avril-juin), pp. 61-68.

Béret, P. (2002). Mobilités des chercheurs des entreprises et mutations de la recherche-développement. *Formation Emploi*, n° 78, pp. 35-52.

Béret, P., Giret, J.-F. Recotillet, I. (2004). L'évolution des débouchés professionnels des docteurs : les enseignements de trois enquêtes du CEREQ. *Education et Formations*, n° 67, mars 2004, pp. 109-116.

Boulard, A.-S. & Méla, J.-F. (2002). Les études doctorales : évolution de 1991 à 2002. Note d'Information, n°44, octobre 2002, Ministère de l'Education Nationale, 6 pages.

Commission du débat national université-emploi (2006). Rapport final : de l'université à l'emploi, 24 octobre 2006, 108 pages.

Duhautois, R. & Maublanc, S. (2006). Chercheurs dans le privé : la place des docteurs, *Connaissance de l'emploi*, n°26, février 2006, Centre d'Etudes de l'Emploi, 4 pages.

Erlich V. (2000). Etudiants doctorants : conditions d'étude et de vie, In *Folio*, n°15, Observatoire de la Vie Etudiante, Nice-Sophia Antipolis, 4 pages.

Giret, J.-F. (2005). De la thèse à l'emploi : les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat. *Bref*, n°220, juin 2005, Céreq, 4 pages.

Giret, J.-F., Molinari-Perrier, M. & Moullet, S. (2006). 2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail. Note *Emploi Formation*, n°21, mars 2006, Céreq, 37 pages.

Godelier, M. (2002). L'état des Sciences de l'Homme et de la Société en France et leur rôle dans la construction de l'Espace Européen de la Recherche. Rapport, Ministère délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, mai 2002, 385 pages.

IREDU (2002). Quelle formation pour les docteurs face aux évolutions du marché du travail ? Actes du colloque, Dijon, Paul J.-J., coordinateur, 28 et 29 mars 2002, IREDU et Mission scientifique universitaire, 205 pages.

Le Noan, C. & Sirben, I. (2006) Enquête auprès des docteurs qui ont soutenu leur thèse à l'Université Bordeaux 1 au cours de l'année 2003. *Observatoire du Devenir des Etudiants*, Université Bordeaux 1, mai 2006, 38 pages.

Lacourrège, A., & Jacquin, Y. (2000). Les chercheurs en entreprise : évolution sur longue période et situation en 1997. Note d'Information, n°10, mars 2000, Ministère de l'Education Nationale, 6 pages.

Thockler, K (2003). Devenir en 2003 des docteurs de 2000 et 2001. *OFIPE résultats*, n°39, octobre 2003, Université de Marne-la-Vallée, 8 pages.

ANNEXE – QUESTIONNAIRE



École Doctorale
Sciences de l'Homme et de La Société

**Enquête d'insertion auprès des docteurs et doctorants
(Ecole doctorale SHS)
Questionnaire A : « docteurs »**

Cette version du questionnaire est à remplir uniquement si vous avez déjà soutenu votre thèse de doctorat.

Etat civil

Homme Femme Nationalité :
Date de naissance : (JJMM/AAAA)

Situation de famille : célibataire marié vivant en couple

Nombre d'enfant(s) (0 si pas) :
Nombre d'enfant(s) à charge :

Profession de vos parents :
Père :
Mère :

Parcours de formation avant l'inscription en thèse

Série baccalauréat : Mention : P AB B TB
ou
Equivalent baccalauréat le cas échéant (précisez) :

Année du baccalauréat :
Date 1^{ère} inscription dans le supérieur :

Etiez-vous inscrit : à l'université en classe préparatoire
 autre (précisez) :

Derniers diplômes obtenus avant la thèse :

Deuxième cycle
Nature du diplôme (ex. Maîtrise, Master) :
Libellé du diplôme :

Mention obtenue : Discipline :
Etablissement :
Ville/Département ou pays :

Troisième cycle
Nature du diplôme (ex. Maîtrise, Master) :
Libellé du diplôme :

Mention obtenue : Discipline :
Etablissement :
Ville/Département ou pays :

Autres diplômes du supérieur (avant la thèse) :

1^{er} cycle
.....
.....

2^{ème} cycle
.....
.....

3^{ème} cycle
.....
.....

Situation au moment de l'inscription en thèse

Vous étiez :
 en emploi en recherche d'emploi en stage
 en études et en emploi en études en inactivité

Si vous étiez en emploi :
 CDI ou fonctionnaire CDD intérimaire
Secteur :
 public privé

Intitulé précis de l'emploi :

Catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé au moment de l'inscription en thèse (reportez le chiffre correspondant) :

- 1 Agriculteur exploitant
- 2 Enseignant (professeur primaire ou secondaire)
- 3 Artisan Commerçant ou chef d'entreprise
- 4 Profession libérale, cadre supérieur, autre profession intellectuelle ou chercheur
- 5 Profession intermédiaire (cadre moyen contremaître, technicien...)
- 6 Employé (administration entreprise)
- 7 Ouvrier (administration, entreprises, agriculture)

Inscription en thèse

Discipline :
Sujet (général) :
Titre de la thèse :

Inscription suite à l'obtention :
 d'un DEA ou master 2 d'une validation d'acquis professionnel
 d'un diplôme équivalent à un DEA ou master 2 autre (précisez)

Quel(s) projet(s) aviez-vous lors de votre inscription en thèse (choisissez 3 propositions et ordonnez-les par ordre de préférence de 1 [projet préféré] à 3 [projet le plus annexé]) :

- Devenir enseignant-chercheur en France (carrière académique)
- Devenir chercheur dans un organisme public français (CNRS, ISNRM...)
- Devenir enseignant/chercheur à l'étranger
- Devenir chercheur dans un organisme public étranger
- Devenir chercheur en entreprise en France (R&D en entreprise)
- Devenir chercheur en entreprise à l'étranger (R&D en entreprise)
- Autre projet professionnel :

Avez-vous réalisé une thèse en co-tutelle ? Oui Non

Si oui,
 au sein d'une seule université (même laboratoire ou pas)
 convention entre deux laboratoires français (universités différentes)
 convention internationale (Doctorat européen ou autre...)*
*Êtes-vous titulaire d'un Doctorat reconnu dans les deux universités ?
 Oui Non

La thèse

Choix du sujet/projet de thèse et conditions d'encadrement

- 1- Vous avez poursuivi vos travaux entamés en DEA, master2 (ou autre)
 - avec le même encadrant dans la même équipe de recherche.
 - avec le même encadrant dans une nouvelle équipe de recherche.
 - avec un nouvel encadrant dans la même équipe de recherche.
 - avec un nouvel encadrant dans une nouvelle équipe de recherche.
- 2- Vous avez proposé un nouveau thème de recherche
 - avec le même encadrant dans la même équipe de recherche.
 - avec le même encadrant dans une nouvelle équipe de recherche.
 - avec un nouvel encadrant dans la même équipe de recherche.
 - avec un nouvel encadrant dans une nouvelle équipe de recherche.
- 3- Vous avez répondu à un appel d'offre d'une équipe de recherche ou d'un directeur de thèse (sujet proposé par un laboratoire de l'université d'Orléans)
 - vous avez changé d'université après un DEA (ou un master2) obtenu dans une autre université, précisez laquelle :
 - vous avez réintégré l'université d'Orléans après avoir arrêté vos études, précisez la durée de cet arrêt (en mois) :

Avez-vous rencontré des difficultés pour définir votre sujet/projet de thèse ? 3
 Oui Non

I - Dans tous les cas précisez pourquoi :

.....

.....

Avez-vous rencontré des difficultés avec ce sujet/projet pendant la thèse ?
 Oui Non

II - Si oui, précisez pourquoi :

.....

Durée de la préparation :
 2 ans 3ans 4ans 5ans 6ans 7ans + de 7ans

Date de soutenance (mois et année) :
 Mention : H TH TH + félicitations du jury

Qualité de l'encadrement et de l'intégration dans l'équipe de recherche

En dehors du ou des directeurs de thèse, d'autres personnes ont-elles participé à l'encadrement de vos travaux ? Oui Non

III - Si oui, précisez les raisons :

.....

.....

Vous sentiez-vous intégré(e) dans l'équipe du laboratoire d'accueil ?
 Oui Non

IV - Si non, précisez les raisons :

.....

.....

.....

Avez-vous un poste de travail personnel au sein du laboratoire ?
 Oui Non

Si non, ces conditions vous ont-elles gêné dans l'avancement de votre travail ?
 Oui Non

V - Si oui, précisez les raisons :

.....

Évaluez en mettant une croix :

- Le suivi scientifique pendant la thèse :
 tout à fait satisfait plutôt satisfait peu satisfait pas du tout satisfait

- la disponibilité du directeur de thèse :
 tout à fait satisfait plutôt satisfait peu satisfait pas du tout satisfait

- la compétence du directeur de thèse :
 tout à fait satisfait plutôt satisfait peu satisfait pas du tout satisfait

- la qualité générale de l'encadrement pendant la thèse :
 tout à fait satisfait plutôt satisfait peu satisfait pas du tout satisfait

Valorisation des travaux et publications

Avez-vous publié ou présenté des productions scientifiques ?
 Oui Non

Si oui,
 nombre de publications écrites en tant qu'auteur principal:
 - dans des revues à comité de lecture :
 - dans des revues sans comité de lecture :
 - dans des revues de vulgarisation :
 - dans des actes publiés de colloques :
 - chapitre(s) dans un ouvrage collectif :
 - ouvrage(s) complet(s) (thèse publiée...) :
 TOTAL :

nombre de communications (comm.) en tant qu'auteur principal :
 - comm. orales lors de colloques internationaux :
 - posters lors de colloques internationaux :
 - comm. orales lors de colloques nationaux ou régionaux :
 - posters lors de colloques nationaux ou régionaux :
 - comm. lors de séminaires de labo ou école doctorale :
 TOTAL :

nombre de publication(s) écrite(s) en tant que co-auteur :
 nombre de communication(s) en tant que co-auteur :
 TOTAL :

Conditions de vie pendant la thèse 4

Avez-vous bénéficié d'un financement spécifique à votre doctorat :
 Oui Non

Si oui, précisez :
 ATER allocation de recherche emploi CIFRE bourse
 entreprise(s) monitorat CDD contrat de rech. association(s)
 autre (précisez) :

Quelle a été la durée de ce financement (en mois) :
 Quel en était le montant NET, par mois : € ou global : €

Avez-vous exercé au moins un emploi durant votre thèse (hors ATER, CIFRE, allocation, monitorat) :
 Oui Non

Si oui, combien de temps (en mois) : et combien de temps y consacriez-vous par semaine :

VI - Quel était la nature de cet emploi ? (le cas échéant, précisez si cet emploi avait un lien thématique avec votre travail de recherche) * :

.....

.....

(* si plusieurs emplois, décrivez celui occupé le plus longtemps)

Quel était le salaire mensuel NET moyen durant votre période salariée : €

Avez-vous eu recours à un autre mode de financement (principal ou annexe) :
 Oui Non

Si oui, précisez :
 aide familiale emprunt familial emprunt bancaire autre

Comment jugez-vous votre niveau de revenu pendant la thèse ?
 tout à fait satisfait plutôt satisfait peu satisfait pas du tout satisfait

Durant la préparation de la thèse habitez-vous chez vos parents (toute la durée) ?
 Oui Non

Si non, précisez le nombre de mois au cours desquels vous viviez hors du foyer familial :

Avez-vous eu des enfants au cours de la préparation de la thèse ?
 Oui Non

Si oui, précisez combien :

Estimez le temps moyen hebdomadaire consacré à la thèse :
 moyenne sur les premières années : h
 moyenne sur l'année de soutenance : h

Formations et/ou séminaires complémentaires

Avez-vous suivi des séminaires ou des formations mises en place par l'école doctorale SHS de l'université d'Orléans ?
 Oui Non

Si oui, qu'en avez-vous pensé ?
 tout à fait satisfait plutôt satisfait peu satisfait pas du tout satisfait

Avez-vous suivi une formation spécifique en dehors de votre école doctorale ?
 Oui Non

Si oui, indiquez l'intitulé exact de cette formation :

.....

VII - Pour quelle(s) raison(s) avez-vous suivi cette formation complémentaire ?

.....

