

ATHENA

alliance nationale des
sciences humaines et sociales

Evolutions des études doctorales

Eléments de débat pour le doctorat en SHS



Octobre 2019

**GROUPE « DOCTORAT
EN SCIENCES HUMAINES
ET SOCIALES »**

**Maria Bonnafous-Boucher,
Dr HDR en Stratégie
Représentante de la CGE auprès de l'alliance ATHENA**



Rédaction : Maria Bonnafous-Boucher, rapporteur, responsable du groupe doctorat SHS de l'alliance Athéna, représentante de la CGE

En collaboration avec :

Thomas Coudreau, Président du réseau national des collèges doctoraux, Directeur du collège des écoles doctorales, Université Sorbonne Paris Cité. Pascal Giat, Chef du service Cifre, ANRT.

Marc Joos, Responsable pole innovation et étude, Adoc Talent Management.

Vincent Mignotte, Directeur de l'association Bernard Grégory L'intelli'agence.

Nicolas Poussielgue, Chargé d'études doctorales et recherche, Campus France.

Marie-Hélène Prieur, Chargée mission Stratégie des politiques RH, MESRI.

Raymond Pronier, Responsable du pôle R&D du département Etudes et Recherche, APEC.

Remerciements :

Ils s'adressent tout particulièrement à Jean-François Balaudé, Président de l'alliance Athéna qui a initié cette mission, à Françoise Thibault, Déléguée générale et à l'équipe de la Délégation générale d'Athéna : Livio Casella, Sarah Streliski.

Je remercie aussi Philippe Casella pour sa relecture avisée.

Des auditions de personnalités du monde de l'ESRI, des responsables d'associations et de think tanks ont eu lieu parallèlement jusqu'en juin 2019.

ANDES : Carole Chapain et Philippe Gambette.

AVRIST : Jean-Claude Arditti (ancien conseiller scientifique en Italie et en Inde, Président de l'AVRIST), Christine Bernard (ancienne conseillère scientifique à Washington),

Marc Partouche, ancien Directeur de l'ENSAD (Ecole nationale supérieure des arts décoratifs).

Emmanuel Mahé, Co-Président de l'école doctorale Sacre PSL.

Yann Fabès, ancien Directeur de l'ENSCI (Ecole nationale supérieure de création industrielle)

Sébastien Poulain, Doctrix, Humanitudes.

Aux doctorantes et doctorants en SHS sollicités.

Les principales réunions du groupe de prospective sur le doctorat se sont tenues entre le 18 juillet 2017 et le printemps 2018.

Auditions de personnalités ou d'associations investies dans la reconnaissance du doctorat en SHS et son employabilité : du printemps 2018 au printemps 2019.

Introduction

Le doctorat a fait l'objet, de la part des gouvernements français successifs, de mesures qui se sont accélérées ces vingt dernières années et, s'il a longtemps été considéré comme le diplôme d'accès aux professions de l'enseignement supérieur et de la recherche, de multiples études (Céreq, 2010¹, Système d'information SISE² 2015-2016, Céreq, 2013³, enquête Cifre 2016⁴) ont montré qu'il conduisait vers une diversité croissante d'emplois, dans un contexte où le nombre de postes créés dans le monde académique s'avère limité. La puissance publique a ainsi soutenu des dispositifs destinés à faciliter l'employabilité des docteurs. Pourtant, à la différence d'autres pays, il apparaît clairement que le doctorat, en France, n'a pas gagné toute sa place : être docteur n'est toujours pas la voie royale pour accéder à de nombreux postes à responsabilité.

Les membres de l'alliance Athéna ont souhaité apporter leur contribution à la réflexion générale et ont proposé à Maria Bonnafous-Boucher d'animer un groupe de spécialistes dédié à (i) analyser, en les resituant dans le contexte des politiques publiques de l'enseignement supérieur, les grandes tendances de l'évolution du doctorat, à partir d'une collecte de données mises à disposition par les services statistiques du MESRI et d'entretiens menés auprès d'acteurs significatifs, (ii) expliciter les problématiques plus spécifiques au doctorat SHS (iii) élaborer des propositions d'orientations stratégiques à destination de la puissance publique visant à améliorer le taux de doctorants SHS achevant leur thèse ainsi que l'insertion professionnelle des docteurs.

Au regard de l'importance de la diplomation par le doctorat dans une société de la connaissance reposant en grande partie sur le transfert du savoir vers les mondes sociaux et économiques, les dernières prévisions statistiques du MESRI sont préoccupantes, puisqu'entre 2022 et 2027 le nombre de doctorants baisserait de 5,2% alors que les effectifs étudiants continueraient à croître sensiblement, passant de 2,75 millions d'étudiants en 2022 à 2,8 millions en 2027.

Si l'on peut se féliciter de la hausse de l'accès aux études des jeunes générations, tant en licence (presque +7%) qu'en master (+4%) sur la même période, il reste que l'entrée en doctorat deviendrait problématique toutes disciplines confondues et ceci malgré les dispositifs favorables des politiques publiques menées depuis une vingtaine d'années.

Pour les SHS tout particulièrement, trois sujets posent problème : la possibilité pour les écoles doctorales d'offrir de véritables services adaptés aux doctorants en formation initiale et en formation tout au long de la vie ; le financement des thèses de doctorat, difficile dans tous les domaines des sciences humaines et sociales, en dépit des améliorations observables ; la reconnaissance du doctorat SHS dans la réalité du monde du travail.

¹Céreq, enquête Génération, 2010, interrogation 2015
MENESR-SIES/ Système d'information SISE, répartition des effectifs des universités dans les disciplines SHS (2015-2016),
Céreq, Enquête Génération 2010, interrogations en 2013 et 2015,
Enquête Cifre, l'enquête a été réalisée début 2016 auprès des anciens doctorants dont la Cifre, d'une durée au moins égale à 33 mois, s'est terminée en 2010 ou 2014.

Table des matières

Table des matières	5
I. Reconnaissance et valorisation du doctorat auprès des mondes professionnels : une décision de politique publique soutenue depuis plus de vingt ans.....	7
A. Intégrer le doctorat dans les mondes professionnels et faire reconnaître les compétences des docteurs.....	7
1. Des mesures progressives continues et réaffirmées	7
2. Une étape majeure en 2019 : l'enregistrement du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles.....	8
3. Une reconnaissance au niveau le plus élevé dans la haute fonction publique d'Etat et une tentative dans les conventions collectives	9
4. Les diplômés des Grandes Ecoles peu enclins à rejoindre une formation doctorale	11
B. Une amorce de réingénierie de la formation doctorale.....	13
1. Les écoles doctorales	13
2. La durée des thèses de doctorat.....	15
3. Le financement.....	15
C. Une implication des partenariats public-privé encore tenue pour le doctorat : l'exemple du Crédit Impôt Recherche	18
II. Situation des doctorats en sciences humaines et sociales en France	20
A. Une lecture difficile des données au regard de la diversité des nomenclatures utilisées	20
B. Un nombre de doctorants en baisse depuis 2006 mais un nombre de thèses soutenues relativement stable	25
1. Des délivrances de diplômes de doctorat stables	25
2. Un phénomène lent mais continu : une baisse des inscriptions en doctorat en sciences humaines et sociales.....	25
3. Impact des mesures de réingénierie pour les SHS	26
4. La question de la durée de la formation doctorale et du financement en SHS	30
5. Une donnée essentielle à prendre en compte : près de la moitié des doctorants SHS sont en formation tout au long de la vie	31
C. Le doctorat en SHS, un vécu de la formation préparant peu à l'entrée sur le marché du travail	33
1. Le choix du sujet de thèse en SHS, entre individualisation et intégration	33
2. Un cadre contractuel lacunaire.....	33
3. Une solitude souvent subie.....	34
4. Un delta entre les années de formation et les exigences professionnelles : l'individuel versus l'esprit d'équipe et l'intelligence collective	35
5. Une détermination et une endurance de l'individu hors pair	36
6. Une expérience de formation, terreau de nouvelles compétences à valoriser lors des entretiens de recrutement	36
D. Une étude de cas : le doctorat en Arts	38

III. Propositions d'orientations stratégiques	39
Eléments de débats pour les membres du directoire de l'alliance Athéna	40
IV. Références/Bibliographie	44
ANNEXES	47
Annexe 1. Le doctorat en art, propositions de Marc Partouche	47
Annexe 2 : Affiliations des membres du groupe de travail Doctorat.....	50
Annexe 3 : Instances auditées	52
Annexe 4 : Listes des associations en SHS.....	53
Annexe 5 : Lettre de mission du Président de l'alliance Athéna à Maria Bonnafous-Boucher	55
Annexe 6 : Sigles et abréviations utilisées dans le rapport.....	56

I. Reconnaissance et valorisation du doctorat auprès des mondes professionnels : une décision de politique publique soutenue depuis plus de vingt ans

A. Intégrer le doctorat dans les mondes professionnels et faire reconnaître les compétences des docteurs

1. Des mesures progressives continues et réaffirmées

En France, l'effort visant une plus grande professionnalisation du doctorat et sa reconnaissance dans l'ensemble des secteurs d'activité (privé, public, péri-public) n'est pas un phénomène nouveau.

Des politiques publiques ont été engagées en ce sens dans les années 1980. La mise en place du dispositif « Conventions Industrielles de formation par la Recherche » ou Cifre, créé le 1^{er} octobre 1980, constitue la première mesure de rupture avec la conception d'un doctorat centré sur les carrières du monde académique. Ce dispositif permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière afin de recruter un doctorant et lui confier un projet de recherche tout en conservant au centre de recherche son rôle d'encadrement. Les travaux du chercheur, rémunérés par l'entreprise, suivis de manière bipartite conduisent à la soutenance d'une thèse de doctorat.

Par là s'initie une évolution vers une valorisation du travail de recherche et son inscription dans des mondes professionnels non académiques.

Il faut néanmoins attendre l'adoption de l'arrêté du 7 août 2006 pour que le doctorat soit formellement considéré comme « une expérience professionnelle⁵ ».

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) fait du doctorat et du post-doctorat une première expérience professionnelle, dès son obtention.

Le décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de la recherche définit les activités confiées aux doctorants : recherche, enseignement,

⁵ Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, abrogé par Arrêté du 25 mai 2016 - art. 28 « La formation doctorale est organisée au sein des écoles doctorales. Elle consiste en une formation par la recherche, à la recherche et à l'innovation, qui peut être accomplie en formation initiale ou continue. Elle constitue une expérience professionnelle de recherche, sanctionnée, après soutenance de thèse, par la collation du grade de docteur »

information scientifique et technique, valorisation de la recherche, mission de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques.

Une démarche engagée en février 2014 par le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, visant à affermir la reconnaissance professionnelle du doctorat, a donné lieu à la publication, en septembre 2018, d'un texte fixant pour les établissements d'enseignement supérieur, la liste des segments professionnels auxquels est rattaché le diplôme de doctorat.

Puis, au terme de cinq années de travaux, par un arrêté du 22 février 2019, le doctorat entre au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

2. Une étape majeure en 2019 : l'enregistrement du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles

Par un arrêté du 22 février 2019, publié au Journal Officiel du 6 mars 2019, le doctorat est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le diplôme est classé au niveau 8 du nouveau cadre national des certifications professionnelles entré en vigueur le 19 janvier 2019, dans une dynamique d'alignement avec la classification européenne, en lieu et place de l'ancienne nomenclature nationale à cinq niveaux, qui datait de 1969. « La délivrance du doctorat certifie la capacité à produire des connaissances scientifiques nouvelles de haut niveau ainsi que l'acquisition et la maîtrise de blocs de compétences communs à l'ensemble des docteurs et liés à leur formation par la recherche », indique l'arrêté. Ces compétences « communes à tous les docteurs, transférables et transversales, sans compétences disciplinaires », selon ce qu'indiquait l'Andès (Association nationale des docteurs) en marge d'une concertation avec le MESRI fin 2017 sur le sujet, sont réparties en six blocs :

- conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective ;
- mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective ;
- valorisation et transfert des résultats d'une démarche R&D, d'études et prospective ;
- veille scientifique et technologique ;
- diffusion de la culture scientifique et technique et formation ;
- management d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective ».

Cette répartition des compétences a notamment servi à structurer la rédaction de 22 fiches de doctorat identiques, inscrites au RNCP. Ce nombre correspond aux 22 segments du tissu socio-économique identifiés par le CNEE (Conseil national éducation-économie), instance de dialogue dépendant du MESRI, chargée notamment d'articuler enjeux éducatifs et économiques. Chaque fiche précise les compétences acquises par blocs, les métiers, emplois, le ou les secteurs d'activités visés ainsi que les modalités d'accès à la formation. Elle permet de situer les certifications les unes vis à vis des autres et elle est utilisée, entre autres, pour la mobilité professionnelle, les conventions collectives, la VAE et les accès aux financements.

« Il a été décidé que le découpage ne renverrait pas aux champs disciplinaires, mais à une segmentation du tissu socio-économique. Les compétences transversales sont donc découpées en blocs et contextualisées dans le cadre des 22 segments du CNEE (...), ce découpage ayant un sens pour les acteurs socio-économiques impliqués dans le CNEE », rapportait encore l'Andès.

3. Une reconnaissance au niveau le plus élevé dans la haute fonction publique d'Etat et une tentative dans les conventions collectives

Le 16 septembre 2018 paraît au *Journal Officiel*, un décret signé par le Premier ministre instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat. A partir de l'année 2019, l'ENA ouvre ainsi, à titre expérimental pendant cinq ans, ce nouveau concours expressément réservé aux personnes titulaires du diplôme de doctorat.

Ces mesures se situent dans la continuité de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche qui instaure une reconnaissance du doctorat dans la haute fonction publique et cherche à imposer une reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives. L'idée est que l'emploi de niveau doctoral soit couvert par une convention de branche ou un accord interprofessionnel en vertu de l'article 2221-2 du code de travail.

Comme l'indique le Ministère de la Fonction Publique en mars 2018⁶, « c'est surtout dans la fonction publique d'État que des perspectives professionnelles pourront s'offrir aux docteurs, puisque dans la fonction publique territoriale, les recrutements en catégorie A ne représentent que 7,6 % des recrutements externes. »

En 2014, les docteurs représentent 2,5 % des lauréats aux concours externes en catégorie A, et 0,3 % en catégories B et C. Ce dernier taux d'accès à des corps recrutant, au plus, à un niveau bac +2 traduit une

⁶Journée sur le Doctorat organisée par le MESRI, 27 mars 2018, intervention de Madame Véronique GRONNER, Cheffe du service des parcours de carrière, des politiques salariales et sociales à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Ministère de la Fonction publique.

réelle difficulté d'insertion professionnelle pour les docteurs. **Dans les entreprises, les docteurs représentent 2,4 % des cadres salariés.**

La modification de l'article 412-1 du Code de la recherche, établissant des modalités spécifiques de recrutement des docteurs et une adaptation des concours en catégorie A (visant notamment la reconnaissance d'acquis d'expérience professionnelle en préparation du doctorat), implique une révision de la totalité des statuts particuliers de la catégorie A de la fonction publique, et des arrêtés relatifs aux épreuves de concours. Le Conseil d'État, consulté sur cette disposition, a indiqué que ces adaptations pouvaient être diverses : création d'un concours externe spécifique ou adaptation d'une épreuve au sein des concours d'accès à un corps ou à une école des services publics. Il a également précisé que la bonification d'ancienneté ne pourrait s'appliquer qu'aux docteurs directement recrutés dans un corps de catégorie A par un concours externe dont les épreuves auraient été adaptées. Celle-ci ne devait pas non plus, selon le Conseil d'Etat, procurer aux intéressés un avantage de carrière « disproportionné » par rapport aux autres membres du corps ou cadres d'emploi : c'est ce qui a conduit la DGAFP à limiter à 2 ans cette bonification d'ancienneté. La période de préparation du doctorat est également assimilée, soit (lorsqu'elle est passée sous contrat doctoral) à un service effectif permettant de passer le concours interne de l'ENA ; soit à une période d'activité professionnelle (dans la limite de 3 ans) permettant de se présenter au troisième concours de l'ENA.

Ce sont les épreuves orales d'admission aux concours qui ont été modifiées, pour permettre aux jurys d'interroger les docteurs sur leurs expériences et leurs parcours. Par ailleurs, des concours externes sur titres ont également été créés dans des corps d'encadrement supérieur (dits « A+ ») : l'IGAS (Inspection générale de l'action sociale), l'IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche), l'inspection générale de la jeunesse et des sports, le corps des conservateurs de bibliothèques.

Le 25 avril 2019, lors d'une conférence de presse, le Président de la République a annoncé la suppression des grands corps de l'Etat et de l'ENA. Frédéric Thiriez est mandaté pour mettre en œuvre une mission de réflexion sur la future réforme. Emmanuel Macron regrette que l'actuelle école des hauts fonctionnaires ne soit pas plus ouverte "*au monde universitaire, à la recherche, à l'international*".

Dans une tribune du 25 avril 2019, Gilles Roussel, président de la CPU, propose de « refonder l'élitisme républicain » et de « redonner aux plus hauts responsables de l'Etat la légitimité et la crédibilité qui leur sont aujourd'hui contestées. » Dans le cadre du débat autour de la suppression de l'ENA et de la formation de la haute fonction publique d'Etat, il affirme : « l'université, par la diversité de son recrutement et celle de ses cursus, par la méthode que lui apporte la recherche, veut prendre sa part dans le processus qui s'annonce ». Elle est « prête à relever ce défi en jouant pleinement son rôle de découvreur de talents, dans la diversité des parcours qu'elle propose, apportant le professionnalisme nécessaire au bon fonctionnement de l'Etat dont chacun souligne la complexité et la nécessité de sortir des modèles préétablis dont on mesure aujourd'hui les limites. »

4. Les diplômés des Grandes Ecoles peu enclins à rejoindre une formation doctorale

Dans *The Conversation*⁷, Valérie Sabatier, professeure de stratégie et directrice du programme doctoral de Grenoble Ecole de Management en date du 4 janvier 2019, déclare que sur 176 Grandes Ecoles, 9 diplômés sur 10 issus de ses rangs sont en activité moins de six mois après la fin de leur formation. Mieux, 62 % des jeunes ont été embauchés avant même d'avoir décroché leur diplôme. Mais derrière ce taux jamais atteint jusqu'ici, d'autres résultats jettent une ombre au tableau : ceux des poursuites d'études en thèse.

Alors que le doctorat est considéré comme une formation d'élite dans le monde entier, seuls 6,5 % des ingénieurs de la promotion 2017 se sont inscrits en thèse après leur programme « grande école ». Un chiffre qui chute à 0,2 % en ce qui concerne les diplômés en management.

« Si, dans les Grandes Écoles, ce sont bien les élites qui sont formées, pourquoi leurs diplômés sont-ils les grands absents du doctorat ? se demande-t-elle. » Comment expliquer que les jeunes managers ne voient pas la thèse comme un tremplin pour leur carrière ?

Devant former des généralistes rapidement opérationnels à leur entrée sur le marché du travail, les écoles de management délivrent une formation souvent plus pratique que théorique. Cela ne permet pas aux étudiants de prendre conscience des riches développements que peut offrir la recherche en sciences de gestion par exemple, alors même que cette dimension les intéresserait. C'est d'ailleurs un point que relèvent de nombreux élèves issus de classes préparatoires : après deux années très intenses, ponctuées de culture générale et de dissertations, ils peuvent être très surpris par le caractère plus appliqué des cours en école.

La méconnaissance des perspectives ouvertes par une thèse repose aussi sur une question d'organisation très concrète : les écoles proposent peu de programmes doctoraux, et encore moins de doubles diplômes avec des masters « recherche » à l'université.

Malgré une recherche très active dans leurs équipes, seules quelques écoles comme Grenoble École de Management, EM Lyon, ESSEC, ESCP, HEC ont aujourd'hui un programme de doctorat. Et, souvent, elles ne le promeuvent pas auprès de leurs propres étudiants. En effet, le PhD étant un programme extrêmement coûteux, les promotions restent de toute petite taille. Or elles reçoivent déjà de nombreuses candidatures internationales, comme l'a montré une enquête de la FNEGE, publiée en 2017.

D'après l'enquête de la CGE, le salaire brut moyen des managers (hors prime, en France, avec le statut-cadre) de la promotion 2017 est de 35 887 contre 30 115 euros pour ceux qui ont choisi une thèse CIFRE (ou « conventions industrielles de formation par la recherche » – un dispositif

⁷ Ce paragraphe reprend quasi in extenso l'article de Valérie Sabatier

de thèse associant entreprises et laboratoires publics), et seulement de 22 835 euros pour les thèses académiques. À long terme, les salaires des docteurs en management sont assez méconnus et d'ailleurs sans aucun doute très variables selon les secteurs, en école ou en entreprise, en France ou à l'international.

Si l'envie d'apprendre par la recherche revient ultérieurement dans la carrière de ces diplômés, il leur faudra alors soit effectuer un virage drastique vers le monde académique, en retournant dans un programme PhD à temps plein, soit aller vers des formations de doctorat privilégiant l'expérience et permettant le temps partiel. C'est pour cela que, dans le monde entier, les formations de *executive doctorate*, les *doctorate of business administration* et les *executive PhD* sont en plein essor, soutenus par les accréditations internationales comme AMBA et AACSB.

B. Une amorce de réingénierie de la formation doctorale

1. Les écoles doctorales

Par la loi du 10 août 2007, les écoles doctorales, qui ont pour mission de soutenir les doctorants tout au long de la réalisation de leur projet de recherche, ont vu leur rôle conforté. Le doctorant accepté dans une école doctorale (ED) y signe un contrat en fin de master 2. Pour les sciences exactes et les sciences appliquées, les sujets de thèse de doctorat et les contrats sont généralement établis à partir de sujets fléchés, décidés en fonction de priorités scientifiques, thématiques, de la direction de recherche et des orientations fournies au Conseil et au Bureau de l'ED par les Directeurs des laboratoires associés à l'ED.

Les 270 écoles doctorales françaises ont aussi une fonction d'annuaire des docteurs ainsi que d'animation des réseaux d'anciens. La loi précise que la durée maximale de la réalisation du doctorat est fixée à 3 ans, avec la possibilité d'une prolongation de une année. La question du financement de la thèse est posée.

L'arrêté du 25 mai 2016 rend possible la prolongation de la thèse, dont la durée maximale est établie à 6 ans, et confie aux établissements et aux écoles doctorales le soin de fixer les critères et les modalités de la formation doctorale. Ce nouveau cadre national de la formation marque une évolution notable :

L'arrêté du 25 mai 2016 a renouvelé l'exigence de la formation doctorale en structurant davantage le parcours du doctorant autour de la **convention de formation**, en intégrant des formations complémentaires, et en clarifiant les relations entre école doctorale, directeur de thèse et doctorant. Cette évolution essentielle à la qualité et à la valorisation du doctorat a produit de nouvelles règles :

- Rôle réaffirmé des directeurs de thèses
- Alignement sur les standards internationaux
- Intégration de pratiques ayant largement démontré leur intérêt lors de leur mise en œuvre à titre expérimental dans diverses écoles doctorales, telles que la mise en place d'un collège doctoral et d'un comité de suivi
- Possibilité pour les établissements de s'adapter aux lieux et aux situations : un collège doctoral peut être créé pour organiser la politique doctorale de site
- Nombre de doctorants par encadrant fixé par le conseil de l'école doctorale en tenant compte des disciplines rares.
- Possibilité d'une année de césure

Les enquêtes régulièrement menées (2017-2018) par l'Association Bernard Gregory **soulignent le rôle à réaffirmer de l'encadrement du doctorant.**

Ce sont les Ecoles Doctorales qui organisent et encadrent les activités des doctorants, notamment les formations complémentaires en méthodologie, communication, rédaction d'articles scientifique, création d'entreprise, propriété intellectuelle, etc. Ces formations complémentaires correspondent à environ 150 heures de cours réparties sur la durée totale du doctorat. Les écoles doctorales organisent aussi l'inscription en doctorat ; elles coordonnent en outre, en collaboration avec le directeur de thèse, le suivi de l'avancement du travail des doctorants.

Dans un contexte de raréfaction des recrutements académiques et d'accélération des rythmes sociétaux et économiques (rapport à l'information, aux réseaux, à la mobilité, etc.), la tradition du professeur qui encadre dix à quinze doctorants pendant un temps non borné et n'accorde que peu de temps à chacun n'est plus adaptée. Une évolution dans les pratiques, en direction d'un accompagnement plus rigoureux de sujets de thèse moins nombreux, se révèle souhaitable. Pour être effective, cette évolution suppose des processus incitatifs de l'encadrant, c'est-à-dire des écoles doctorales elles-mêmes.

Les unités de recherche organisent déjà des séminaires réguliers qui permettent aux doctorants de participer à la vie scientifique. Pour les sciences humaines et sociales et afin de lutter contre la solitude – souvent subie – du doctorant, une réflexion sur l'encadrement spécifique du doctorat en SHS pourrait être réalisée. Pour aller plus loin, les unités de recherche et écoles doctorales pourraient être incitées à organiser une vie collective en aménageant des espaces de *co-working* équipés à la demande des associations de doctorants rencontrées. Les doctorants pourraient venir y travailler, se rencontrer, échanger, à l'image des jeunes entrepreneurs qui cherchent eux aussi à vaincre l'isolement, à créer des réseaux en correspondance avec des thématiques, des spécialités, des métiers. La Maison interuniversitaire des sciences de l'homme d'Alsace (MISHA) est un exemple de lieu favorable à ces échanges. « Accueilli dans le laboratoire (20 chercheurs, 30 doctorants), je bénéficie d'un potentiel humain stimulant avec lequel je travaille en synergie. En effet, l'équipe d'accueil propose plusieurs fois par an des séminaires et des stages internes. En outre, un atelier des thésards fournit un cadre idéal d'évaluation de l'avancement des travaux, de communication, de confrontation et d'échange d'idées.» (LA, Dr en géographie)

Un autre exemple a vu le jour en 2019 comme celui de la Maison de la Création et de l'Innovation de l'université de Grenoble Alpes. Le bâtiment de 7000 m² va chercher à développer de nouvelles pratiques de recherche, de pédagogie, de coopération entre arts, humanités, sciences humaines et sociales.

Les enquêtes témoignent d'un **besoin de formations pour les doctorants, en particulier celles qui concernent les stratégies et outils fondamentaux pour piloter la carrière : clarification et valorisation de leurs compétences, projet professionnel, connaissance des métiers,**

des secteurs d'activité et des employeurs (entreprises, organismes, collectivités, ONG), notions de base de la création d'entreprise...

Fondée en 1980, l'**Association Bernard Gregory (ABG)** œuvre pour l'évolution professionnelle des docteurs (PhD), la capacité d'innovation des entreprises et la valorisation des compétences issues de la formation par la recherche. Elle réalise de nombreuses enquêtes afin de mieux connaître les besoins et cerner les évolutions.

Jean-Luc Beylat, élu le 5 avril 2019 à la présidence de l'ABG, déclare : « *Il est impératif de lancer une grande politique du doctorat en France qui transcende les fractures écoles-universités, capable de motiver les jeunes générations* ».

2. La durée des thèses de doctorat

La durée moyenne des thèses augmente un peu entre 2013 et 2016 (période pour laquelle la donnée est disponible) : de 48,6 mois à 50,5 mois, soit quatre ans environ.

En 2009, 35 % des thèses soutenues ont duré moins de 40 mois et, en donnée cumulée, 70 % ont duré moins de 52 mois. **En 2016, 43 % des thèses soutenues ont duré moins de 40 mois et, en donnée cumulée, 75 % ont duré moins de 52 mois.**

3. Le financement

Le financement de la thèse de doctorat a fait l'objet d'une évolution significative, poussée notamment par deux associations : l'ANRT (et son outil privilégié, la convention industrielle de formation par la recherche ou CIFRE) et l'ABG

Environ 3 doctorants sur 4 inscrits en première année bénéficient d'un financement pour leur thèse.

À la rentrée 2015, 73 % des doctorants inscrits en première année et dont la situation financière était connue ont bénéficié d'un financement pour leur thèse. La majorité des doctorats financés le sont par des financements publics comme les contrats doctoraux du MESRI (34 %), les financements relevant d'un organisme de recherche (10 %) ou d'une collectivité territoriale (8 %). Les CIFRE représentent 9 % des doctorats financés et les financements pour doctorants étrangers 18 %.

Les offres de financement sont aujourd'hui diversifiées bien que le financement des doctorats en SHS ne soit pas encore la norme.

Seul le financement dédié est considéré comme un véritable financement de la thèse de doctorat. Il peut prendre plusieurs formes. **Compte tenu des différents types de doctorat en France, il existe plusieurs modalités de financement : 1. Le doctorat simple et le doctorat en codirection ; 2. le doctorat en cotutelle ; 3. le doctorat en entreprise ou CIFRE ; 4. le doctorat européen conjoint.**

- **Le doctorat simple et le doctorat en codirection**

Pour le doctorat simple, l'inscription et la soutenance ont lieu dans un seul établissement public français. La thèse est réalisée sous la direction d'un seul directeur de recherche.

Pour le doctorat en codirection, le doctorant a deux directeurs de thèse : un dans l'établissement où il est inscrit en école doctorale et un autre directeur de thèse dans un établissement français ou étranger. Le deuxième directeur de thèse doit être détenteur d'une HDR.

Dans ce cadre, le doctorant signe un contrat doctoral de 3 ans qui est un CDD impliquant une rémunération de 1684,93 euros brut pour sa recherche et de 2024,70 euros brut si l'impétrant assure un enseignement dans l'établissement où se situe l'école doctorale.

Aujourd'hui, une entreprise peut décider de financer un doctorat inscrit en écoles doctorales dans le cadre d'une action de mécénat. Dans ce cas, un contrat doctoral standard est établi (Décret du 24 avril 2008 relatif au mécénat de doctorat des entreprises).

- **Le doctorat en entreprise**

Le doctorat en entreprise est concrétisé par une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE). L'organisme coordonnant les CIFRE est l'Agence nationale de la recherche et de la technologie. Le contrat est tripartite : le doctorant, l'école doctorale, l'entreprise qui reçoit une subvention de l'Etat. Sur le principe, le doctorat en entreprise ressemble au contrat en codirection mais en l'espèce il y a un encadrant académique et un encadrant en entreprise.

Le doctorant reçoit en moyenne un salaire brut annuel d'embauche de 29 000 euros, soit 2416 euros brut mensuels.

En 2016, 46% des nouveaux doctorants CIFRE sont recrutés dans des entreprises d'Ile de France.

Toujours en 2016, les doctorants CIFRE représentaient 27% de la totalité des doctorats en entreprise.

- **Le doctorat en cotutelle**

Ce doctorat permet de recevoir un diplôme de deux universités dans lesquelles sont affiliés les deux directeurs de thèse. Le doctorat se déroule à la fois dans l'établissement français et dans l'établissement étranger. De fait, l'inscription s'effectue dans les deux établissements par le biais d'une convention établissant les modalités de la cotutelle. Le doctorant paye chaque année dans un seul établissement auquel il est rattaché.

- **Le doctorat européen conjoint ou *European Joint Doctorate***
Ce doctorat a été mis en place dans le cadre d'Horizon 2020 avec un programme de financement de l'Union européenne 2014-2020 par les actions Marie Curie.
Le financement de ce doctorat est particulièrement attractif puisque la subvention est décomposée en frais de subsistance de 4650 euros brut par mois, d'une allocation de mobilité de 600 euros mensuels, voire d'une allocation de famille de 500 euros mensuels et de frais de gestion par établissement de 1450 euros mensuels.

Par ailleurs, l'Union européenne offre la possibilité aux universités de former de **jeunes chercheurs en partenariat avec le secteur privé** grâce à une action de financement intitulé "doctorat industriel européen" dans le cadre des actions "Marie Curie" ouvertes à toutes les disciplines scientifiques. Il s'agit de permettre à **un acteur économique et une université de différents pays de travailler autour d'un projet commun**, un projet pouvant permettre de financer de 1 à 5 thèses.

Pour la plupart des types de doctorat, les organismes de recherche sont habilités à les financer, particulièrement le CNRS mais aussi les CEA, le CNES, l'ONERA, la DGA, ainsi que les Régions.

C. Une implication des partenariats public-privé encore ténue pour le doctorat : l'exemple du Crédit Impôt Recherche

La Commission nationale d'évaluation des politiques d'innovation

(CNEPI) a publié début mars 2019 un avis, ainsi que quatre études, réalisées fin 2018, sur l'impact du Crédit Impôt Recherche (CIR). D'une manière générale, le faible pourcentage de docteurs dans la R&D privée montre la grande appétence des entreprises pour les ingénieurs, plutôt que pour les docteurs ou docteurs-ingénieurs.

Créé par la loi de finance de 1983, le crédit d'impôt recherche (CIR) est tout d'abord un dispositif provisoire d'incitation au renforcement des investissements en matière de recherche et développement pour les entreprises françaises. Le calcul du taux du CIR sur les dépenses d'investissement des entreprises en matière de recherche et d'innovation a varié au fil des ans. Il reste calculé sur l'accroissement des dépenses de R&D. D'abord fixé à 25 % des dépenses en R&D avec un plafond de 450 000 euros (3 millions de Francs), le plafond augmente régulièrement dans les années qui suivent.

La réforme du CIR en 2008 avait pour objectif de combler le retard des entreprises françaises en matière de R&D et de rapprocher les entreprises avec les laboratoires de recherche.

En 2019, le CIR est présenté comme un dispositif permettant aux entreprises de réduire leurs impôts sur les sociétés dans la mesure où elles engagent des dépenses en matière de recherche fondamentale et expérimentales. Toutes les entreprises sont concernées : industrielles, commerciales, artisanales, agricoles. Les entreprises de petite taille (- de 250 salariés réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 50 millions d'euros) sont éligibles au CIR.

Le rapport de France Stratégie ⁸ publié en octobre 2018 conduit sous la houlette de chercheurs des universités de Bourgogne et de Poitiers, tend à montrer que si le Dispositif Jeunes Docteurs du CIR a bien « *permis d'accélérer sensiblement le recrutement des docteurs dans la R&D par rapport aux jeunes ingénieurs* », en revanche « *l'analyse par spécialités montre que l'effet n'est significatif que pour les docteurs de spécialité ingénieurs* », cependant que les chances d'accès à la R&D sont « *très faibles pour les autres* ». Selon cette étude « *la rapidité d'accès des docteurs, hors docteurs ingénieurs, à la R&D, est toujours plus faible que celle des ingénieurs* », et les auteurs concluent : « *les cas de docteurs étudiés suggèrent que l'insertion dans la R&D privée dépend de nombreux paramètres, au premier plan desquels la possession d'un diplôme d'ingénieur.* » Le principal obstacle à l'embauche des docteurs reste celui des représentations. Les employeurs interrogés mettent en avant les exigences du profil recherché « *plus en lien avec le parcours des*

⁸Une évaluation des effets du Dispositif Jeunes Docteurs sur l'accès aux emplois de R&D (B. Bernela, L. Bonnal, C. Bonnard, J. Calmand, J.F. Giret (resp. scientifique) - Rapport pour France Stratégie, Octobre 2018

diplômés d'écoles d'ingénieurs ('recherche de polyvalence', 'connaissance du monde de l'entreprise', 'nécessité de faire du concret'...)" en dépit des atouts dont les docteurs disposent ("rigueur" ou 'autonomie' par exemple") et malgré "l'absence de différence significative de productivité dans les fonctions de chercheur en entreprise entre docteurs et diplômés d'écoles d'ingénieur, mesurée par les inventions brevetables." L'étude révèle par ailleurs que "l'absence de connaissance du milieu universitaire, des conditions d'exercice de la thèse et des compétences des jeunes docteurs génère chez certains employeurs une aversion envers des profils jugés 'trop académiques'". L'objectif, inscrit dans la réforme du CIR, de favoriser le rapprochement des entreprises avec les laboratoires de recherche n'a donc pas été réellement atteint. Les auteurs de l'étude estiment en conclusion que : « *Si le CIR peut constituer une aide pertinente du côté des entreprises, et un « moyen de se vendre » pour les docteurs, il n'est en rien suffisant selon les enquêtés. Le dispositif n'apparaît pas connu de tous, il se confronte aussi à la nature des activités des entreprises et à la pérennité de certains stéréotypes qui semblent pour partie le fruit des faibles interactions entre le secteur privé et le milieu universitaire.* » En ce qui concerne l'effort en direction de la recherche, les principaux résultats de la CNEPI évaluent en définitive que « *Un euro de rentrée fiscale en moins ne correspond qu'à 1 euro de dépense de R&D en plus* », aussi l'absence d'effet démultiplicateur puissant du dispositif peut-elle conduire à interroger les choix d'orientation des politiques publiques. Au-delà des aspects quantitatifs, l'enjeu est de savoir comment ce dispositif sera susceptible à moyen terme de changer les représentations sur le doctorat. Dans ce contexte, les conventions CIFRE semblent un levier exceptionnel de changement.

II. Situation des doctorats en sciences humaines et sociales en France

A. Une lecture difficile des données au regard de la diversité des nomenclatures utilisées

En première analyse, l'examen de la situation des doctorats en SHS en France s'appuie sur la mise en perspective des données statistiques. Ces données existent pour le doctorat de manière générale et pour le doctorat en SHS en particulier. Cependant, leur analyse se heurte à une difficulté : **l'absence de référentiel commun en sciences humaines et sociales**. En effet, il existe de nombreuses nomenclatures proposées par plusieurs institutions et par plusieurs instances représentant les communautés scientifiques : la Commission européenne, les Ministères, les établissements d'enseignement supérieur, les opérateurs de la recherche – CNRS, ANR, HCERES – ainsi que des instances comme le Conseil national des universités par exemple. Ces différentes classifications des SHS rendent fragile toute correspondance. Ainsi, dans la publication du MESRI, L'état de l'emploi scientifique effectué chaque année, la dénomination utilisée pour les disciplines varie et les données sont à interpréter à partir de plusieurs nomenclatures : Frascati, SISE (système information et de suivi des étudiants), Domaines scientifiques (DS), etc.

Au final, il existe 7 nomenclatures disciplinaires mais il n'existe pas encore de référentiel commun harmonisant ces différentes nomenclatures, comme le montre le tableau ci-dessous.

Nomenclatures existantes sur les domaines scientifiques ou disciplines (4 oct. 2017)										
Nom	Porteur	Diffusion	Utilisation	Nombre de niveaux hiérarchiques	N domaines Niveau 1	Description Niveau 1	N domaines Niveau 2	Description Niveau 2	N domaines Niveau 3	Description Niveau 3
ERC	European Research Council	internationale	projets ERC, ...	2	3 domaines	PE Physical Sciences & Engineering, SH Social Sciences & Humanities, LS Life Sciences	25 panels	10 PE, 6 SH, 9 LS	340 sous-panels	166 PE, 71 SH, 103 LS
FRASCATI	OCDE	internationale	enquêtes statistiques de l'OCDE + enq. R&D du MESRI-SIES et enq en IDF de Adoc TM	3	6 domaines	1. Sciences exactes et naturelles 2. Sciences de l'ingénieur et technologiques 3. Sciences médicales et sanitaires 4. Sciences agricoles 5. Sciences sociales 6. Sciences humaines	42 sous-domaines	7 SEN, 11 SIT, 5 SMS, 5 SA, 9 SS, 5 SH	> 42	liste descriptive détaillée
HCERES	HCERES	nationale	évaluation des établissements, STRATER par MESRI	3	3 domaines scientifiques [idem ERC]	ST Sciences et technologie SVE Sciences du vivant et environnement SHS Sciences humaines et sociales	14 domaines disciplinaires	6 ST, 2 SVE, 6 SHS	37 sous-domaines	6 ST, 9 SVE, 21 SHS
CNU	CNU / CpCNU	nationale	carrière des enseignants-chercheurs : qualification, recrutement...	2	8 groupes	DEG Droit économie gestion LSH Lettres sciences humaines SC Sciences PLURI Pluridisciplinaire THEO Théologie MED Médecine ODON Odontologie PHARM Pharmacie	87 sections	6 DEG 18 LSH 23 SC 5 PLURI 2 THEO 14 MED 3 ODON 6 PHARMA	X	X
SISE	MESRI-SIES + en partie Céreq	nationale	système d'info sur les étudiants : inscription, ... + Céreq qui fait ses propres groupes (6 à 8) à partir secteurs disc. SISE	3	6 groupes	DROIT ECO AES LETTRES-SCIENCES HUMAINES SCIENCES-STAPS SANTÉ AUTRES	18 disciplines	1 DROIT 4 ECO-AES 3 LSHS 4 SC-STAPS 4 SANTÉ 2 AUTRES	55 secteurs disciplinaires	3 DROIT 5 ECO-AES 23 LSHS 18 SC-STAPS 4 SANTÉ 2 AUTRES
CNRS	CNRS / CoNRS	nationale	Carrière des enseignants-chercheurs : qualification, recrutement...	2	10 instituts	IN2P3 INP INS2I INSIS INC INSU INSB INEE INSHS INSMI	41 sections	1 IN2P3 4 INP 2 INS2I 3 INSIS 6 INC 4 INSU 8 INSB 3 INEE 9 INSHS 1 INSMI	X	X
DS (ex DSPT) / SIREDO	MESRI-SIES	nationale	enquête sur les Ecoles Doctorales (Syst. SIREDO), Liste ED sur DataESR,	3	10 domaines scientifiques	1 Mathématiques et leurs interactions 2 Physique 3 Sc. de la terre et de l'univers, espace 4 Chimie et science des matériaux 5 Biologie, médecine et santé 6 Sc. humaines et humanités 7 Sciences de la société 8 Sciences pour l'ingénieur 9 Sc. et technologies de l'information et de la communication 10 Sc. agronomiques et écologiques	32 Groupes Experts Recherche (ex RSD)	1 MATH 4 PHYS 1 SCTU 1 CHIMIE 5 BIO 4 SHH 3 SS 5 SI 4 STIC 4 SAE	82 disciplines	1 MATH 5 PHYS 5 SCTU 5 CHIMIE 5 BIO 26 SHH 11 SS 12 SI 8 STIC 4 SAE
DS / GER IPDoc	MESRI-SIES	nationale	nouvelle enquête IP Doc	2 (mixte des niveaux de la nomenclature SIREDO)	15 domaines scientifiques (anciens DS ou GER selon finesse)	1 Mathématiques et leurs interactions 2 Physique 3 Sc. de la terre et de l'univers, espace 4 Chimie et science des matériaux 5 Biologie, médecine et santé 6 STAPS 7 Langues et littératures 8 Philosophie et arts 9 Histoire et géographie 10 SHS, sociologie, démographie 11 Sc. de gestion, sc. économiques 12 Droit, sc. juridiques et politiques 13 Sciences pour l'ingénieur 14 Sc et technologies de l'information et de la communication 15 Sc. agronomiques et écologiques	70 sous-groupes	1 MATH 4 PHYS 5 SCTU 5 CHIMIE 5 BIO 1 STAPS 11 LL 5 PA 5 HG 7 SHS 3 SGE 5 DSJP 5 SI 4 STIC 4 SAE	X	X

Source : MESRI - DGESIP/DGRI A1-2 (MH Prieur)

En dépit d'une tentative de rapprochement et de mise en cohérence des nomenclatures SHS engagée en 2010 dans le cadre de la Stratégie nationale de recherche et d'innovation (SNRI), aucune table de correspondance n'a été établie entre sections CNU et sections du CNRS/CoNRS de l'ANR avec emboîtement dans le premier niveau de la nomenclature de l'ERC/HCERES.

In fine, la nomenclature ERC se présente de la manière suivante :

Social Sciences & Humanities [ERC]	
SH1	Individuals, institutions and markets : economics, finance and management
SH2	Institutions, values and beliefs and behaviour : sociology, social anthropology, political science, law, communication, social studies of science and technology
SH3	Environment and society : environmental studies, demography, social geography, urban and regional studies
SH4	The Human Mind and its complexity : cognition, psychology, linguistics, philosophy and education
SH5	Cultures and cultural production : literature, visual and performing arts, music, cultural and comparative studies
SH6	The study of the human past : archaeology, history and memory

Dans les nomenclatures utilisées pour les enquêtes du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche c'est-à-dire du SIES ou pour les données de la DGRH, les sciences humaines et sociales sont réparties différemment, ce qui ne facilite pas le rapprochement entre données issues de sources différentes. De plus, une discipline peut être rattachée à un agrégat différent selon les nomenclatures : la discipline « Arts » par exemple.

On trouve ainsi :

- deux groupes pour le Manuel de FRASCATI :

5. Sciences sociales	5.1 Psychologie
	5.2 Économie et administration des entreprises
	5.3 Sciences de l'éducation
	5.4 Sociologie
	5.5 Droit
	5.6 Sciences politiques
	5.7 Géographie sociale et économique
	5.8 Médias et communication
	5.9 Autres sciences sociales
6. Sciences humaines	6.1 Histoire et archéologie
	6.2 Langues et littérature
	6.3 Philosophie, morale et religion
	6.4 Arts (arts, histoire de l'art, arts de la scène, musique)
	6.5 Autres sciences humaines

- deux groupes pour le CNU (Conseil national des universités) :

GRUPE CNU LIBELLE COURT	GRUPE CNU LIBELLE LONG	SECTION CNU	SECTION CNU LIBELLE COURT
DEG	DROIT ECONOMIE ET GESTION	01	Droit privé et sciences criminelles
		02	Droit public
		03	Histoire du droit et des institutions
		04	Science politique
		05	Sciences économiques
		06	Sciences de gestion
LSH	LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	07	Sciences du langage
		08	Langues et littératures anciennes
		09	Langue et littérature françaises
		10	Littératures comparées
		11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
		12	Langues et littératures germaniques et scandinaves
		13	Langues et littératures slaves
		14	Langues et littératures romanes
		15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises...
		16	Psychologie
		17	Philosophie
		18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle
		19	Sociologie, démographie
		20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie
		21	Histoire, civilisations, archéologie
		22	Histoire et civilisations
		23	Géographie physique, humaine, économique
		24	Aménagement de l'espace, urbanisme

- trois groupes pour le Système d'information et de suivi des étudiants :

GRUPE DISCIPLINE SISE	DISCIPLINE SISE	SECTEUR DISCIPLINAIRE SISE
DROIT	DROIT - SCIENCES POLITIQUES	SCIENCES JURIDIQUES
		SCIENCES POLITIQUES
		PLURI DROIT - SCIENCES POLITIQUES
ECO - AES	SCIENCES ECONOMIQUES - GESTION (HORS AES)	SCIENCES ECONOMIQUES
		SCIENCES DE GESTION
	AES	PLURI SCIENCES ECONOMIQUES - GESTION
	PLURI DROIT - SCIENCES ECONOMIQUES - AES	ADMINISTRATION ECONOMIQUE ET SOCIALE (A.E.S.)
LETTRES - SCIENCES HUMAINES	LETTRES - SCIENCES DU LANGAGE - ARTS	PLURI DROIT - SCIENCES ECONOMIQUES - AES
		SCIENCES DU LANGAGE - LINGUISTIQUE
		LANGUES ET LITTERATURES ANCIENNES
		LANGUES ET LITTERATURES FRANCAISES
		LITTÉRATURE GENERALE ET COMPAREE
		ARTS
	LANGUES	PLURI LETTRES - SCIENCES DU LANGAGE - ARTS
		FRANCAIS LANGUE ETRANGERE
		LANGUES ET LITTERATURES ETRANGERES
		LANGUES ETRANGERES APPLIQUEES
		CULTURES ET LANGUES REGIONALES
		PLURI LANGUES
	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	PHILOSOPHIE EPISTEMOLOGIE
		HISTOIRE
		GEOGRAPHIE
		AMENAGEMENT
		ARCHEOLOGIE, ETHNOLOGIE, PREHISTOIRE, ANTHROPOLOGIE
		SCIENCES RELIGIEUSES
		PSYCHOLOGIE, SCIENCES COGNITIVES
		SOCIOLOGIE, DEMOGRAPHIE
SCIENCES DE L'EDUCATION		
SCIENCES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION		
PLURI SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES		
PLURI LETTRES - LANGUES - SCIENCES HUMAINES		PLURI LETTRES - LANGUES - SCIENCES HUMAINES

- six groupes pour la nomenclature de la nouvelle enquête IP Doc :

7 - Langues et littératures	Cultures et langues régionales
	Langue et littérature françaises
	Langues et littératures anciennes
	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques
	Langues et littératures germaniques et scandinaves
	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues
	Langues et littératures slaves
	Lettres et langues
	Littératures comparées
	Sciences du langage : linguistique et phonétique générale
8 - Philosophie et arts	Arts : plastiques, spectacle, musique, esthétique, sciences et histoire de l'art
	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques
	Ethique et déontologie
	Philosophie
	Théologie
9 - Sciences du temps et de l'espace / Histoire et Géographie	Aménagement de l'espace, urbanisme
	Géographie physique, humaine, économique et régionale
	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art
	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et médiévaux, de l'art
	Préhistoire
10 - Sciences humaines, sc. Sociales, sociologie, démographie	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
	Sciences de l'éducation
	Sciences de l'homme
	Sciences de l'information et de la communication
	Anthropologie, ethnologie
	Homme, temps, espaces sociaux
	Sociologie, démographie
11 - Sciences économiques et de gestion	Science de gestion
	Science économique
	Sciences économiques et de gestion
12 - Sciences juridiques et politiques	Droit privé et sciences criminelles
	Droit public
	Histoire du droit et des institutions
	Science politique
	Sciences juridiques et politiques

B. Un nombre de doctorants en baisse depuis 2006 mais un nombre de thèses soutenues relativement stable

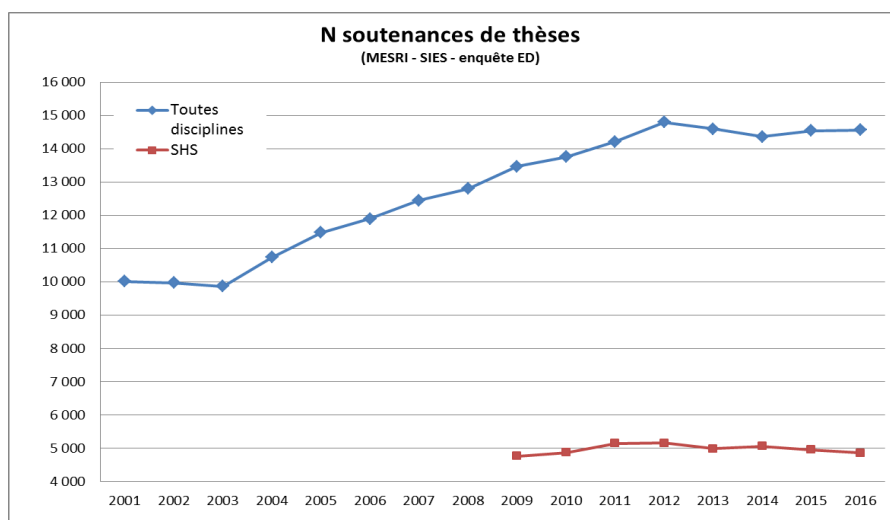
1. Des délivrances de diplômes de doctorat stables

Durant plus de dix ans, le nombre de diplômes de doctorat délivrés a fortement progressé. Entre 2000 et 2012, on est passé de 10 000 à 14 800 soutenances, soit une augmentation de 48 %. Depuis 2012, le nombre de doctorats délivrés est stable et se situe autour de 14 500 par an. En sciences humaines et sociales, pour lesquelles l'information n'est disponible qu'à partir de 2009, le palier semble atteint dès 2009, avec un nombre de doctorats délivrés situé autour de 5 000 par an.

2. Un phénomène lent mais continu : une baisse des inscriptions en doctorat en sciences humaines et sociales.

En 2015, on dénombrait 74450⁹ étudiants inscrits en doctorat, toutes disciplines confondues.

Alors que le nombre d'étudiants ne cesse de croître, la poursuite des études de master en doctorat n'a cessé de baisser depuis 2006 : les inscriptions en 1ère année de doctorat ont diminué de -29% en SHS entre 2009 et 2016 (-15% dans en sciences exactes et ingénieur), bien que, comme on l'a vu, le nombre de doctorats délivrés soit relativement stable. Près de 15 000 doctorats sont délivrés en France chaque année : 46 % en sciences et techniques, 20 % en Biologie-Santé, 20 % en sciences humaines et 14 % en sciences sociales.



⁹ « L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France » n°10 avril 2017, MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

3. Impact des mesures de réingénierie pour les SHS

Plusieurs mesures adoptées par les politiques publiques constituent une avancée réelle pour les sciences humaines et sociales. Parmi toutes les mesures engagées pour stimuler la formation par la recherche, l'idée d'un observatoire du doctorat visant notamment à suivre l'insertion professionnelle des docteurs de sciences humaines et sociales a été lancée en mars 2017 par le Secrétaire d'Etat à l'enseignement supérieur et à la recherche, dans le cadre du plan SHS. Dans la même veine, les fiches doctorat du RNCP sont particulièrement précieuses car elles enregistrent des compétences transversales, débordant les champs disciplinaires, acquises au cours d'une formation - notamment l'aptitude à comprendre le fonctionnement de la société et à détecter les besoins émergents auxquels les possibilités techniques peuvent répondre.

Cependant, d'un point de vue général, en sciences humaines et sociales, l'inscription des docteurs dans le monde professionnel est particulièrement difficile.

Les chiffres de 2018 de l'étude¹⁰ relative au dispositif jeunes docteurs publiée par France Stratégie montrent que ce dernier profite avant tout aux docteurs ingénieurs ou de spécialité ingénieurs.

Entre 2004 et 2010, selon les calculs des auteurs, le taux d'accès à un premier emploi en CDI dans la R&D (PCS) évolue de :

37, 8% à 35, 3 % pour les ingénieurs

30, 3% à 35, 2 % pour les docteurs ingénieurs

14, 8 % à 17, 9 % pour les docteurs de spécialité ingénieurs

10, 7% à 12, 4 % pour l'ensemble des docteurs non-ingénieurs

1, 9% à 1, 8 % en 2010 pour les docteurs sans spécialité ingénieur.

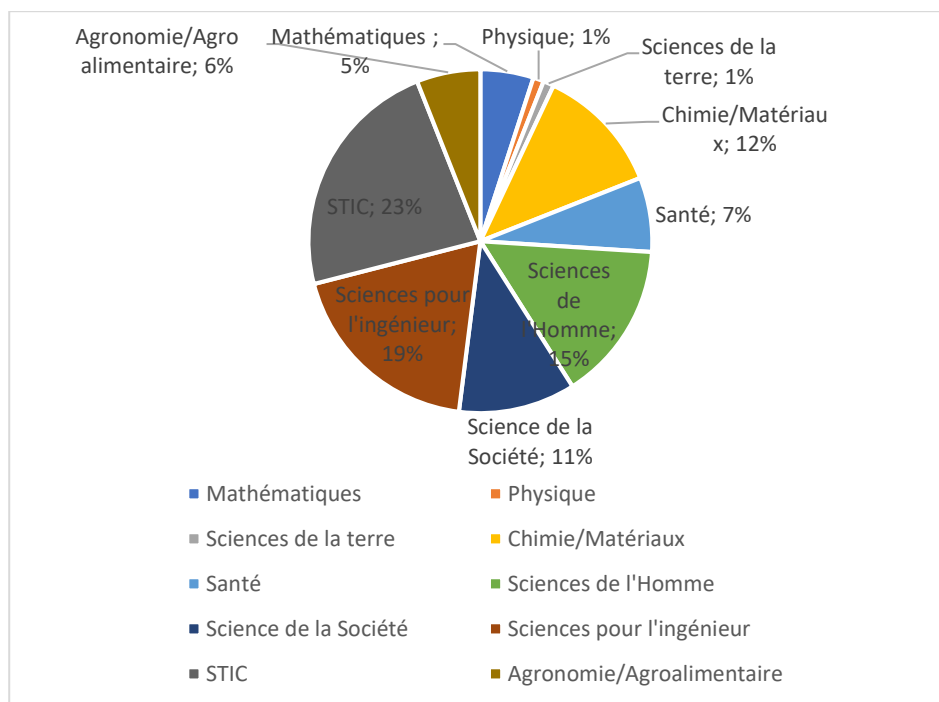
Ainsi transparait-il que les docteurs en sciences humaines et sociales bénéficient peu du dispositif.

- **L'enquête CIFRE de l'ANRT sur la situation des sciences humaines et sociales**

Toutes les disciplines scientifiques sont représentées au sein du dispositif CIFRE (Convention industrielle de Formation par la Recherche) avec une part importante de sciences humaines et sociales. Ces dernières sont éligibles au dispositif CIFRE depuis 2006 et renforcent leur présence depuis 2011. En 2016, les sciences humaines et sociales représentent 27% de l'ensemble des CIFRE, soit près de 370 nouvelles conventions. Les conventionnements en sciences humaines et sociales sont même en progression constante ces trois dernières années.

¹⁰ *Une évaluation des effets du Dispositif Jeunes Docteurs sur l'accès aux emplois de R&D* (B. Bernela, L. Bonnal, C. Bonnard, J. Calmand, J.F. Giret (resp. scientifique) - Rapport pour France Stratégie, Octobre 2018.

Le montage d'un projet de thèse en financement CIFRE est sensiblement différent en sciences humaines et sociales : il requiert une plus grande implication du doctorant et une démarche personnelle aussi bien dans la construction du sujet que dans la prospection de la structure socio-économique susceptible de supporter financièrement la thèse et de bénéficier de la subvention CIFRE. Par ailleurs, les structures employant d'éventuels doctorants CIFRE sont moins éligibles au Crédit Impôt Recherche, voire pas éligibles du tout, ce qui alourdit la charge salariale de la structure qui recrute.



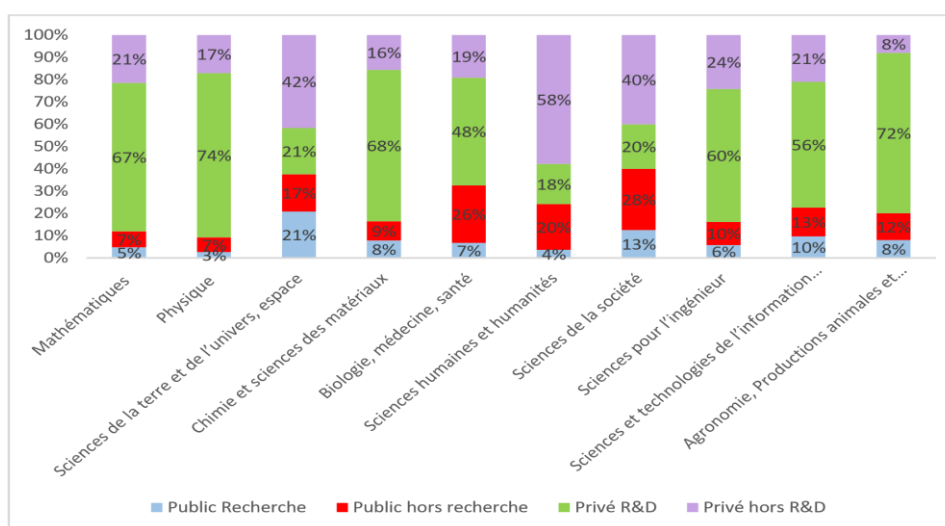
Répartition des 1433 Cifre acceptées en 2017 selon la discipline scientifique (mettre à jour le camembert avec données 2018)

La répartition des CIFRE par grands secteurs d'activité montre que tous les domaines de recherche sont couverts par les CIFRE. Mais les sciences humaines et sociales étant présentes dans la plupart des secteurs, il est en définitive difficile de préciser la répartition des thèses CIFRE par secteurs d'activité. Ainsi n'est-il pas rare d'observer des sujets de thèses en SHS dans les grands secteurs industriels : soit associés au département des ressources humaines, soit en relation avec une dimension sociologique ou sociétale liée à l'évolution des produits commercialisés par l'industriel. A l'instar de l'ensemble des entreprises souscrivant des CIFRE, les PME couvrent tout le spectre des secteurs d'activité. On note parmi celles-ci une proportion supérieure pour les disciples SHS et santé et un déficit pour les sciences de l'ingénieur, lesquelles font l'objet de départements R&D importants au sein des grandes structures industrielles. Cette situation s'explique en partie par la portion de thèses en droit classées en sciences humaines et sociales et soutenues par des cabinets d'avocats identifiés en tant que PME.

Le dispositif CIFRE contribue à accroître l'emploi scientifique en entreprise. Le taux de soutenance des doctorants CIFRE reste à son niveau optimal au fil des années, 98 %. Le triple encadrement entreprise-laboratoire-ANRT est une – si ce n'est la – clef du succès. Deux tiers des anciens CIFRE font une carrière en entreprise alors que cette proportion est d'à peine plus d'un tiers pour l'ensemble des docteurs diplômés en France. Dans les entreprises, 64 % des anciens CIFRE sortis en 2010 conservent en 2016 une mission de R&D au sein de l'établissement, pourcentage trois fois plus élevé que pour l'ensemble des docteurs trois ans après la soutenance de leur thèse. Le salaire médian des anciens CIFRE est supérieur de 23 % à celui de l'ensemble des docteurs recrutés par les entreprises. Les anciens CIFRE sont très majoritairement satisfaits de leur emploi.

En termes de taux de soutenance, les résultats sont variables entre disciplines ressortissant aux sciences exactes et aux sciences humaines et sociales. Ces taux sont, d'une manière générale, excellents : ils avoisinent 90% 1 an après la fin de thèse et 98% 5 ans après la fin de thèse et sont conformes aux résultats déjà enregistrés lors de précédentes enquêtes. Il existe peu de publications sur les taux de soutenance de thèses de doctorat, si bien qu'une comparaison critique est difficile à faire avec les résultats de l'enquête CIFRE. La littérature rapporte un taux global de soutenance en 3 à 4 ans de 65%. Les études évaluent le taux d'abandon à 5% (avec une approche différente) pour les sciences de la matière et du vivant, et à 40% pour les sciences humaines et sociales, avec une moyenne générale à 25%.

Les profils d'activités des anciens CIFRE ont été identifiés selon leur discipline scientifique et leur affiliation à la R&D. Les docteurs CIFRE rattachés aux SHS occupent majoritairement des postes hors R&D dans le secteur privé.



Répartition des activités de recherche public/privé des anciens doctorants Cifre

- **Résultats des études sur l'employabilité des docteurs en SHS**

Le pôle Innovation & Études du cabinet Adoc Talent Management réalise des études quantitatives et qualitatives sur le doctorat, la poursuite de carrière des docteurs, les compétences des docteurs et leur employabilité. En particulier, le projet CAREER s'est intéressé aux compétences que les docteurs développent dans la pratique de la recherche et à l'adéquation de ces compétences avec le marché de l'emploi et les besoins des entreprises. Le projet Emploi étudie la poursuite de carrière de docteurs diplômés en Île-de-France, à travers une enquête quantitative et un suivi longitudinal sur plusieurs années.

L'édition 2015

Le projet Emploi étudiait en particulier les filières métiers des docteurs à l'issue de leur doctorat : quels métiers les docteurs occupent-ils, dans quels secteurs d'activité ? Les docteurs en sciences humaines et sociales interrogés dans le cadre de l'édition 2015 du projet Emploi étaient issus des universités Paris-Est, Sorbonne Paris Cité, Paris-Sud, de Télécom ParisTech et de l'École polytechnique.

Au printemps, après l'obtention de leur doctorat, la plus grande partie des docteurs (76%) exerce des missions d'enseignement, de recherche ou de R&D. La majorité d'entre eux (68%) évoluent dans les secteurs de l'enseignement et de la recherche (44% dans le secteur de l'enseignement, dont enseignement supérieur, et 24% dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques). 68% des docteurs en sciences humaines exercent une mission d'enseignement ou de recherche, et 70% des docteurs en sciences sociales. Par ailleurs, **parmi les docteurs en SHS employés en entreprise, un quart d'entre eux exercent une activité de conseil.**

L'édition 2016

Cette édition s'est principalement intéressée à l'évolution de la situation professionnelle des docteurs durant les trois premières années suivant l'obtention de leur doctorat. Les docteurs en sciences humaines et sociales interrogés dans le cadre de l'édition 2016 du projet Emploi étaient issus des mêmes établissements qu'en 2015.

La part des docteurs en sciences humaines en emploi 3 ans après l'obtention de leur doctorat est de 80% ; elle est de 86% pour les docteurs en sciences sociales (contre 92% pour l'ensemble des docteurs interrogés dans le cadre de cette étude). Les docteurs en sciences humaines ainsi que les docteurs en sciences sociales sont plus fréquemment leur propre employeur que les docteurs des autres disciplines (13% des docteurs en sciences humaines, 15% des docteurs en sciences sociales, contre 3% de l'ensemble des docteurs).

Le Projet CAREER

Le projet Career a été conduit en partenariat avec plus de 30 partenaires (associations, institutions, entreprises), afin de promouvoir la poursuite de carrière des docteurs, notamment en dehors de la sphère académique, en se plaçant sur le terrain des compétences. Il s'agissait en particulier d'identifier un pool de compétences commun à l'ensemble des docteurs, de mesurer l'adéquation entre ces compétences et les besoins des recruteurs et enfin d'identifier les opportunités de carrières que ces compétences ouvrent aux docteurs. Dans cette démarche, 5000 docteurs ont été interrogés sur leur situation professionnelle et les compétences valorisées dans le cadre de leur parcours professionnel.

Dans le cadre d'un projet co-organisé par la Région Île-de-France, avec l'université Paris-Ouest Nanterre et Adoc Talent Management, un traitement spécifique et approfondi a été conduit sur les 1000 répondants issus des sciences humaines et sociales, afin de formaliser des fiches métiers qui leur soient propres. Les résultats :

Les docteurs interrogés dans ce cadre sont en emploi majoritairement dans le secteur public (59%) ; ils sont 31% à exercer dans le secteur privé et 10% dans le secteur associatif.

Plus des deux tiers des docteurs en SHS en emploi dans le secteur public se trouvent dans les secteurs d'activité de la recherche (39%) et dans le secteur de l'enseignement (38%).

Les docteurs en SHS en emploi en entreprises sont plus fréquemment employés dans des PME (59%). En dehors du secteur public, les secteurs de l'enseignement et des activités de sièges sociaux concentrent près de la moitié des docteurs en emploi (40%).

4. La question de la durée de la formation doctorale et du financement en SHS

En 2016⁹, presque la moitié des doctorants soutiennent leur thèse au terme de 40 mois soit presque 3,5 ans. **En SHS, la durée moyenne du doctorat est de 52 mois soit 4 ans et 4 mois.**

Il est d'usage de constater que la durée des thèses de SHS est généralement plus longue que dans les autres disciplines et les SHS sont les seuls domaines à ne pas avoir vu baisser significativement la durée de préparation de la thèse de doctorat entre 2010 et 2016.

En 2016 en SHS, seuls 14% des docteurs ont obtenu leur diplôme en moins de 40 mois. La mesure de mai 2016 relative à la durée maximale fixée à 6 ans a permis de desserrer le carcan des 3 années, probablement peu approprié à un domaine où la proportion de doctorants en situation de formation continue est importante et où certains sujets de thèse nécessitent des immersions dans des terrains complexes, voire l'apprentissage d'une ou plusieurs nouvelles langues, activités difficiles à réaliser en 3 ans.

Si le phénomène **d'abandon des thèses concerne l'ensemble des disciplines – 40% de doctorants arrêtent leur projet doctoral, faute**

de bonnes conditions de travail ⁻¹¹, les SHS sont plus particulièrement touchées par le faible nombre de bourses de thèse.

A ce titre, en SHS, **seuls 40 % environ des premiers inscrits ont un financement dédié, contre 82 % en biologie ou en mathématiques, 96 % en sciences de l'ingénieur, 97 % en physique.**

Ainsi une recherche doctorale en SHS est fréquemment non rémunérée. Cela peut être la conséquence d'une absence de contrats doctoraux dans les écoles doctorales (ED), du grand nombre de doctorants encadrés par un même directeur de thèse, ou encore du fait qu'une partie des doctorants SHS sont des professionnels déjà titulaires d'un emploi. Au final, de manière volontaire ou subie, beaucoup de **doctorants SHS doivent exercer un ou plusieurs emplois pour financer leur doctorat. En conséquence, la durée du travail doctoral prend en moyenne 1,5 an de plus que dans les disciplines de sciences exactes ou appliquées.**

« Cette thèse est d'abord le résultat d'une ambition et d'une détermination personnelle. Elle n'a bénéficié d'aucun financement, d'aucune subvention. (...) Ce projet a été mené jusqu'au bout en dépit d'un ensemble de difficultés financières qui pouvaient, à tout instant, mettre en cause son aboutissement. En effet, l'absence de financement m'a obligé à conjuguer la recherche avec diverses charges d'enseignement, d'où sept ans pour mener ce travail à son terme. » (GG, Dr en sociologie, aujourd'hui Professeur d'université)

« J'ai participé aux travaux d'un laboratoire, invitée par mon directeur de thèse, mais n'ai pu continuer à cause des horaires incompatibles avec ceux de mon travail d'éducatrice en IME. (...) Mes investigations sur le terrain ont été organisées en dehors de mes heures de travail, sur mon temps personnel, mes congés... » (MJ, Dr en psychologie)

« Rédiger une thèse ne suffit pas : il faut assumer des missions diverses, proposer et organiser des cours, publier et vulgariser, organiser des manifestations, faire des traductions, gérer une équipe... Le fait que les moyens financiers soient rarement là, offre finalement la plus sérieuse de toutes les expériences : la recherche de financement. » (PH, Dr en histoire)

e

5. Une donnée essentielle à prendre en compte : près de la moitié des doctorants SHS sont en formation tout au long de la vie

Dans le cadre du « projet emploi 2016 », le cabinet ADOC Talent management a conduit des études et s'est concentré sur les conditions de formation des docteurs en SHS diplômés en 2013 et 2014. Plusieurs constats ont pu être établis :

- 41% d'entre eux ont réalisé leur doctorat en formation tout au long de la vie (FTLV, c'est-à-dire en ayant eu une activité professionnelle autre, entre l'obtention de leur diplôme d'accès au doctorat - master ou

¹¹ Synthèses des rapports d'évaluation par l'AERES des écoles doctorales de la vague D-mars 2010

équivalent - et le début de leur doctorat) ; ainsi sont-ils proportionnellement plus nombreux dans cette situation que l'ensemble des docteurs interrogés dans le cadre de cette enquête (24%).

- Plus de la moitié d'entre eux (57%) ont conservé leur emploi au cours de leur doctorat et après le doctorat.
- Ces docteurs sont plus fréquemment de nationalité étrangère (47%, contre 32% pour les docteurs ayant réalisé leur doctorat en formation initiale ; **la part des docteurs de nationalité étrangère en France est de 40% depuis 2012**¹²).
- Les docteurs en SHS ayant réalisé leur doctorat en FTLV étaient moins fréquemment financés de manière spécifique pour leur doctorat (33% contre 54% des docteurs en formation initiale ; à titre de comparaison, environ 65% de l'ensemble des docteurs ayant débuté leur doctorat entre 2009 et 2011 bénéficiaient d'une rémunération spécifique¹).
- Enfin, les docteurs ayant réalisé leur doctorat en FTLV et ayant conservé leur emploi sont ceux qui réalisent leur doctorat le plus rapidement parmi les docteurs en SHS (4,1 années en moyenne, contre 4,3 années pour ceux n'ayant pas conservé leur emploi, et 4,5 années pour ceux ayant réalisé leur doctorat en formation initiale).
- Les docteurs en SHS ayant réalisé leur doctorat en FTLV et n'ayant pas conservé leur emploi ont un taux d'emploi similaire aux docteurs ayant réalisé leur doctorat en formation initiale (68% contre 69%).
- Les docteurs ayant réalisé leur doctorat en formation initiale sont plus fréquemment en emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche (63%) que ceux ayant réalisé leur doctorat en FTLV (51% de ceux n'ayant pas conservé leur emploi et 30% de ceux ayant conservé leur emploi).
- Plus d'un tiers des docteurs ayant réalisé leur doctorat en FTLV et conservé leur emploi exercent des métiers d'enseignement primaire ou secondaire ou des missions de soin (psychologie).
- Les docteurs en SHS ayant effectué leur doctorat en FTLV et conservé l'emploi qu'ils occupaient avant le doctorat sont globalement moins satisfaits de leur situation que les autres docteurs ayant effectué leur doctorat en FTLV (58% contre 68%). Ces derniers sont moins satisfaits que les docteurs en SHS en formation initiale (70%).
- Les docteurs ayant effectué leur doctorat en FTLV et conservé leur emploi estiment moins fréquemment leur situation professionnelle en adéquation avec leur projet professionnel (46% contre 60%), ce qui peut expliquer en partie leur plus faible niveau de satisfaction.

¹² Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation, « L'état de l'emploi scientifique en France » (2016). Rapport de la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et de la direction générale pour la recherche et l'innovation. Paris : MESRI.

C. Le doctorat en SHS, un vécu de la formation préparant peu à l'entrée sur le marché du travail

Dans le cadre de ses missions, l'Association Bernard Grégory recueille régulièrement des témoignages de doctorants¹³ et docteurs sur leur parcours et leur vécu. Nous avons choisi de mettre en évidence des caractéristiques qui reviennent fréquemment dans ces témoignages, et d'en tirer des pistes possibles d'amélioration. Bien sûr, ces témoignages ne sont que des exemples qui concernent des disciplines, unités de recherche ou écoles doctorales particulières et il serait intéressant de compléter ce document par des retours d'expériences pouvant avoir valeur d'exemples.

1. Le choix du sujet de thèse en SHS, entre individualisation et intégration

Le doctorat en sciences humaines et sociales (SHS) diffère assez nettement dans son déroulement du doctorat en sciences exactes et naturelles, tout particulièrement du doctorat en sciences expérimentales. Un doctorant en biologie, par exemple, est davantage passif que ne peut l'être un doctorant en SHS, car il reçoit son sujet de thèse du laboratoire, puis est salarié à temps plein, pendant trois à quatre ans, au sein d'une équipe où le *feed-back* est permanent.

Le choix du sujet de thèse appartient la plupart du temps au doctorant lui-même, qui va ensuite convaincre un professeur de diriger sa thèse. Ainsi, le sujet peut être éloigné des axes de recherche de l'unité du directeur de thèse, ou bien se trouver à l'intersection de plusieurs disciplines, ce qui ne favorise pas l'interaction du doctorant avec les chercheurs titulaires.

2. Un cadre contractuel lacunaire

L'absence de cadre contractuel, de statut dans une équipe, de délai, et d'engagement significatif du laboratoire sur le sujet de thèse peut renforcer le sentiment de solitude et la démotivation. Pour aller au bout, il est important d'adopter une discipline personnelle forte.

« L'absence de statut donne lieu à des risques. L'un d'eux concerne la gestion du temps. Sans contrat exigeant, la contrainte de temps devient lâche, ce qui pourrait être atténué par un encadrement plus strict du directeur. (...) Je crois qu'un encadrement plus strict m'aurait aidée à gérer mes inquiétudes. La solution apportée provient de ma volonté, mon

¹³ Le masculin est utilisé à titre générique ; les témoignages proviennent, à parité, de femmes et d'hommes.

orgueil, mon endurance et mon désir d'atteindre, coûte que coûte, l'objectif fixé : aller au bout de ma thèse. » (YP, Dr. en histoire de l'art)

« En l'absence de laboratoire de recherche, la rédaction de ma thèse s'est déroulée sans aucune contrainte de délai, de sorte qu'il m'a fallu prendre des initiatives et m'imposer une discipline de travail (...), ce qui m'a incitée à rechercher des occasions de diffuser les résultats de ma recherche. » (BS, Dr en philosophie)

« Je n'ai eu en tout et pour tout que 5 réunions (d'un commun accord) avec mes encadrants. Je me suis organisée pour définir un programme détaillé mois par mois et m'y tenir dans les délais fixés. » (LC, Dr en archéologie).

Le milieu universitaire peut également être très critique vis-à-vis du travail du doctorant.

« J'ai développé une certaine persévérance dans ma motivation et une grosse combativité pour "encaisser les critiques" et réussir à m'imposer tout en gérant mon ressenti avec diplomatie et courtoisie. » (LC, Dr en archéologie)

Ces conditions expliquent sans doute le taux élevé d'abandon des doctorants en SHS.

3. Une solitude souvent subie

Une seconde caractéristique majeure du déroulement d'un travail doctoral en sciences humaines et sociales est la solitude. Un très grand nombre de docteurs témoignent de l'absence d'un véritable cadre de travail, ou de l'éloignement physique de leur unité de recherche.

D'autre part, les contacts avec leur directeur de thèse sont souvent espacés de plusieurs mois.

Privés de l'opportunité d'apprendre de leurs pairs dans un contexte d'équipe, ils doivent se tourner vers d'autres stratégies, comme la participation à de nombreux colloques et la constitution d'un réseau. Ces stratégies leur permettent également de se rendre visibles dans la perspective d'un recrutement académique.

« L'isolement et l'absence de soutien par l'intégration dans une structure amène un risque de décrochage. C'est ma ténacité qui a permis l'aboutissement de ma recherche. » (MK, Dr en histoire des religions)

*« Les réunions formelles avec mon directeur de thèse fonctionnaient par sollicitation de ma part, sans aucune contrainte de fréquence. N'osant pas le déranger la plupart du temps, nos rencontres se sont limitées à **une par an**, beaucoup plus durant les deux dernières années. Avec du recul, je réalise que mon suivi fut aléatoire et certainement trop relâché pour optimiser ma recherche. Même si j'ai apprécié d'avoir la liberté d'organiser mon travail, il convient de reconnaître **que j'ai manqué de conseils, particulièrement au début, pour cadrer correctement le déroulement de mon projet.** »* (AM, Dr en géographie)

« J'ai créé un réseau en ligne et un espace interactif avec toutes mes références documentaires. Ceci m'a permis d'échanger des informations avec d'autres chercheurs dans le monde entier en ayant en même temps un accès à distance à toutes mes données. » (MF, Dr en droit)

« L'éloignement géographique de la directrice de thèse a eu des répercussions à la fois négatives et positives sur la gestion du projet. Le principal aspect négatif concerne l'irrégularité de nos rendez-vous

malgré des communications par téléphone et par mail. En revanche, j'ai développé des stratégies pour faire face à cette situation comme l'autonomie dans le travail et la recherche de contacts et de soutiens externes. » (MJ, Dr en STAPS)

De plus, « Comme cela est souvent le cas, je n'ai pas été réellement engagé dans un programme de recherche universitaire. C'est donc moi qui ai l'initiative du sujet et de l'organisation du projet. (...) Il a été difficile pour moi de trouver au sein du labo, une équipe de spécialistes pouvant avoir un regard critique sur mes recherches. Pour pallier cette absence qui pouvait représenter un risque dans le déroulement de mes recherches, j'ai multiplié, tout au long de ma thèse, les communications dans les colloques et des séminaires. Cela m'a permis d'avoir des avis extérieurs et éclairés sur mes travaux. » (SM, Dr en sociologie)

4. Un delta entre les années de formation et les exigences professionnelles : l'individuel versus l'esprit d'équipe et l'intelligence collective

Après la thèse, le doctorat est souvent vécu, a posteriori, comme un parcours initiatique et l'acquisition d'une véritable maturité intellectuelle.

« Si, techniquement, mon étude aurait pu être achevée en 3 ans, il m'a fallu 5 ans pour atteindre une maturité et un regard critique nécessaire à la construction de mon raisonnement. » (BI, Dr en droit)

« Je considère mes années de doctorat, non comme une grande aventure intellectuelle, mais bien comme un parcours initiatique. Rares sont les doctorants qui ont pleinement conscience de ce qui les attend lorsqu'ils se lancent dans l'aventure. Nous avons tous partagé la même certaine insouciance. Ils sont encore moins nombreux à entrevoir les difficultés de la fin du doctorat. » (RG, Dr en sciences politiques)

« Se forger une identité ne peut reposer que sur une prise de recul par rapport à ses pairs. » (AY, Dr en sciences du sport)

Malgré cela, les docteurs en SHS ont souvent des **difficultés à faire valoir à quel point cette expérience a été formatrice, et combien elle les a confrontés avec eux-mêmes**. Leur capacité à se fixer eux-mêmes des objectifs et à les atteindre est pourtant un atout très important pour leur évolution professionnelle.

« Prendre conscience de ses qualités est un exercice d'autant plus ardu que les filières en Sciences Humaines développent essentiellement un esprit monastique. Vivre seul avec mon sujet, certes sous le regard bienveillant de son directeur de recherches et avec les encouragements de ses proches, n'est pas chose aisée, surtout peut-être dans les derniers mois, durant lesquels on se cloître dans la rédaction. » (RG, Dr en sciences politiques)

A l'inverse, l'aspect solitaire du travail doctoral en SHS transparaît en creux dans les témoignages, par la rareté des propos relatifs à un travail en équipe. Confronté à un recruteur d'entreprise, le docteur en SHS pourra avoir des difficultés à rassurer sur ses qualités de *team player*. C'est alors que l'expérience professionnelle glanée en-dehors de son doctorat, par différents emplois salariés, pourra venir en renfort.

« *Le travail en équipe m'a demandé de l'humilité et de la souplesse.* »
(YJ, Dr en ethnologie)

Plus généralement, le fait **d'avoir mené deux vies professionnelles en parallèle, un métier quotidien et un travail de recherche est une source de richesse et de complémentarité**, à condition d'avoir pu prendre le recul suffisant.

5. Une détermination et une endurance de l'individu hors pair

Ceux qui soutiennent leur thèse témoignent de la détermination et de la débrouillardise dont ils ont dû faire preuve. Le soutien apporté par le cercle familial ou les proches peut également être déterminant. **Le niveau d'engagement d'un doctorant en SHS est de toute évidence supérieur à celui que nécessite une thèse en sciences exactes et naturelles**, puisqu'il n'existe pas de soutien par un collectif dans les moments difficiles ; c'est pour de nombreux docteurs en SHS un motif de fierté.

Depuis quelques années, les universités se préoccupent de créer des annuaires et réseaux de leurs anciens étudiants. Il est important de rappeler que le **sentiment d'appartenance à un établissement se nourrit pour une grande part d'un vécu collectif et partagé.**

Le déroulement d'un doctorat en SHS sous convention CIFRE peut toutefois se rapprocher de celui d'un doctorat en sciences « dures » : en effet, l'entreprise apporte ses méthodes, ses objectifs et son rythme.

« *Le principal risque identifié était de se protéger d'une surcharge de travail apportée par l'entreprise et non directement en lien avec la thèse. (...) Plusieurs outils ont été mis en place afin d'assurer une coordination et un suivi des travaux. Le premier est un bilan de semaine que je faisais le vendredi et qui était envoyé à l'ensemble des équipes. Il comportait des séries de trois champs : activité réalisée, problèmes rencontrés et perspectives. (...) Pour la coordination du directeur et des encadrants, une réunion était menée avec les trois acteurs environ tous les trimestres, puis tous les cinq mois. Certains points pouvaient être réalisés par les acteurs deux à deux en fonction des décisions à prendre (opérationnelles, orientations de recherche). Pour chaque réunion, un ordre du jour était développé avant, ainsi qu'un compte-rendu après, validant ainsi les décisions. (...) Il est intéressant de noter que l'ensemble de ces outils (bilans hebdomadaires et réunions trimestrielles) a été progressivement abandonné jusqu'à disparaître lors de la troisième année, du fait de mon appropriation progressive de la problématique de recherche.* » (DE, Dr en sciences de l'éducation)

6. Une expérience de formation, terreau de nouvelles compétences à valoriser lors des entretiens de recrutement

Les docteurs en SHS se reconnaissent **un ensemble de compétences, parmi lesquelles la gestion de l'information, la capacité d'analyse et de synthèse, l'organisation, la rigueur, la capacité à développer un réseau, l'initiative, la débrouillardise sur le terrain, l'observation...**

« *La fréquentation de diverses bibliothèques est incontournable lorsqu'on travaille en histoire du droit. J'ai alors dû faire preuve de patience et de ténacité pour obtenir les ouvrages désirés. Une fois les informations trouvées, il m'a fallu les classer, les répertorier et m'organiser pour pouvoir les exploiter dans les meilleures conditions. Au final, je pense disposer aujourd'hui d'une réelle compétence dans le domaine de la gestion de l'information.* » (BI, Dr en droit)

Les chercheurs et enseignants-chercheurs en SHS sont encore largement éloignés du monde de l'entreprise, et ils peuvent dans leurs travaux développer un regard très critique vis-à-vis des acteurs économiques. En conséquence, les étudiants et doctorants en SHS sont **peu préparés à évoluer vers le monde de l'industrie et des services.** Les écoles doctorales ont entrepris récemment, par leurs actions de formation, de lever ces méconnaissances ; il reste toutefois beaucoup de chemin à accomplir.

« *Le monde de l'entreprise et celui de l'université vivent dans une sorte de méconnaissance mutuelle. Passer de l'un à l'autre s'apparente à une forme d'hérésie. Ce sont pourtant mes années de formation doctorale qui m'ont encouragé à créer ma propre activité, non pour ne dépendre de personne, mais bien pour travailler avec les uns et les autres.* » (RG, Dr en sciences politiques)

Là aussi, **il en va différemment du doctorat sous convention Cifre, qui peut permettre de bâtir un pont entre ces deux mondes :**

« *Un candidat à une thèse Cifre doit être souple et se mettre à la disposition d'une problématique intéressant à la fois une entreprise et le secteur académique. Il faut que les capacités du postulant répondent aux attentes de l'entreprise qui va financer la recherche.* » (GB, Dr en géographie)

« *Ce travail d'équipe au sein d'un partenariat complexe de thèse m'a permis de développer mon empathie : comprendre les susceptibilités des uns et des autres, les préférences, savoir reconnaître une position plus juste que la sienne... Le montage d'un partenariat complexe pour un projet européen - cinq pays avec dans chacun une université, un groupement d'entreprises et un opérateur de formation - m'a appris à communiquer professionnellement avec des acteurs de différentes cultures européennes. (...) La grande compétence issue de ma thèse est de pouvoir décliner un document écrit, tant pour l'entreprise que pour l'université, avec les différences que cela implique : par exemple, bien évaluer les doutes et les limites pour les universitaires, par contre n'écrire que les certitudes en entreprise, des phrases longues contre des phrases courtes... » (DE, Dr en sciences de l'éducation)*

« *Je considère que mon doctorat en ergonomie en convention Cifre a été une formidable opportunité pour m'orienter vers le conseil en entreprise. (...) Les docteurs ont appris durant leur thèse à appréhender une situation complexe et à se documenter, à définir une problématique, à la traiter et à la dépasser, à défendre leur travail... Le métier de consultant renvoie selon moi beaucoup à tout cela, peu de missions de conseil peuvent faire peur après une thèse.* » (GB, Dr en ergonomie)

D. Une étude de cas : le doctorat en Arts

Le ministère de la Culture produit une stratégie nationale qui s'articule aux orientations de la stratégie nationale de recherche (SNR) « France Europe 2020 » et à la stratégie nationale de l'enseignement supérieur (STRANES). Trois thématiques majeures ont été retenues : Création, créativité, innovation ; Territoire, développement durable et intégration ; Sociétés, échanges et réglementation, que les écoles sont invitées à décliner.

Le champ de l'enseignement supérieur artistique français est morcelé entre différentes écoles publiques et privées, et les universités. En matière d'enseignement et de recherche, les pratiques sont disparates et l'ensemble forme un paysage peu lisible, sans doute moins attractif qu'il ne pourrait l'être, notamment à l'international.

Alors que la recherche est l'un des axes les plus vivants des écoles supérieures d'arts, l'absence d'un doctorat en Arts prive le système français de nombreux étudiants étrangers.

Pourtant 35 écoles doctorales interviennent sur les arts, 13 000 thèses sont publiées ou en cours d'écriture, 2 000 en beaux-arts, 400 en art du spectacle, 200 en architecture, 50 en dessin.

Alors que la recherche est l'un des axes les plus vivants des écoles supérieures d'arts, l'absence d'un doctorat en Arts prive le système français de nombreux étudiants étrangers.

Pourtant 35 écoles doctorales interviennent sur les arts, 13 000 thèses sont publiées ou en cours d'écriture, 2 000 en beaux-arts, 400 en art du spectacle, 200 en architecture, 50 en dessin.

Les différents diplômes en art :

DNA (Diplôme National d'Art) est le fruit de l'union en 2014 de deux diplômes d'art : le DNAP (Diplôme National d'Arts Plastiques) et le DNAT (Diplôme National d'Arts et Techniques). Il possède trois options : **art, design et communication** qui peuvent être complétées par des mentions. Il se prépare en 3 ans et forme dans de nombreux secteurs de l'art.

DNSE ((Diplôme national supérieur d'expression plastique option communication)

DSRA (Diplôme supérieur de recherche en Art (annexe)

DSAA (Diplôme Supérieur D'Arts appliqués)

DSA (Diplôme nationaux de Spécialisation et d'approfondissement en Architecture)

Le DSRA – Diplôme supérieur de recherche en art. Le DSRA est un diplôme de troisième cycle financé par le ministère de la Culture. Il est délivré par l'ESAAA et s'adresse à des artistes, des designers et des théoriciens titulaires d'un Master ou d'un DNSEP et ayant déjà une activité professionnelle. Il s'obtient après quelques trois années de travail s'appuyant sur les ressources de l'ESAAA – son Unité de recherche, ses programmes de recherches, ses enseignants et ses équipes, ses réseaux, mais aussi ses compétences de structure de production, d'édition et de résidence.

L'ESAAA a mis en place dès 2010 un dispositif proposant à un groupe de jeunes artistes et théoriciens d'être accompagné dans leur travail de recherche et de production et d'aboutir à un diplôme d'école, le DSRA, avec différents types d'action

Source : <http://www.esaaa.fr/ecole-superieure-art/les-formations/3eme-cycle/>

III. Propositions d'orientations stratégiques

L'étude de l'insertion des docteurs en SHS en France conduit à plusieurs observations :

En dépit d'une politique publique continue visant la reconnaissance du doctorat comme diplôme le plus élevé, les inscriptions dans ce cursus ne cessent de reculer en France, alors qu'elles ne cessent de croître dans bien des pays européens et dans ceux engagés dans la construction d'une économie de la connaissance. Cela est d'autant plus préoccupant pour les SHS.

Comment interpréter cette désaffection ? S'agit-il d'une meilleure sélection à l'entrée dans le cursus doctoral ? Le doctorat est-il encore associé à un débouché dans la recherche publique alors que les postes se raréfient dans l'ESRI en SHS ? Les impétrants craignent-ils de reporter leur entrée sur les marchés du travail alors que les diplômés de masters offrent des opportunités aussi immédiates qu'attractives ?

Il est difficile de répondre à ces questions tant l'étude et les observations portant sur l'insertion des docteurs en SHS sont encore fragmentées. Mais de fait, on observe une véritable prise de conscience tant du MESRI que des établissements et des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les éditions de 2018 et de 2019 des journées nationales sur le doctorat conçues et organisées par le MESRI, les pistes de réflexions engagées par l'ensemble des parties prenantes en sont le signe.

Néanmoins, ces questions sont à mettre en perspective à l'aune de plusieurs faits :

- les doctorants en SHS sont pour près de la moitié des actifs (salariés dans les secteurs publics, para-publics, privés, para-privés).
- 49% des docteurs s'insèrent dans la sphère académique 3 ans après leur soutenance, le pourcentage est encore plus important pour les docteurs en SHS.
- les doctorats en SHS particulièrement dans les humanités sont peu ou mal financés. En SHS, le financement des thèses est trop souvent mal assuré ou aléatoire, ce qui constitue un obstacle à la planification du projet d'ensemble. Comment dépasser les aléas inhérents à une situation de recherche lorsqu'il faut distraire du temps pour assurer des revenus réguliers ? Comment tenir les délais et éviter un allongement excessif de la durée du doctorat et réaliser une insertion professionnelle tardive ?
- les perspectives de carrière tant dans la sphère publique que privée sont mal valorisées et peu tangibles.

Eléments de débats pour les membres du directoire de l'alliance Athéna

L'ensemble des travaux menés à l'occasion de cette mission nous conduisent à proposer aux membres de l'alliance Athéna de se pencher plus particulièrement sur quelques grandes priorités : l'employabilité des docteurs, la continuité de la politique publique de reconnaissance du doctorat particulièrement en SHS, l'emboîtement de certains doctorats en SHS avec une politique de recherche partenariale favorisant l'innovation disruptive, l'amélioration des conditions de préparation de la thèse et la vie des doctorants sur les campus, la prise en compte de la concurrence internationale des résultats de recherche.

Employabilité des docteurs

Si 87% des docteurs pensent que leur doctorat a été déterminant dans leur carrière professionnelle et s'ils pensent avoir acquis des compétences, la représentation de leur diplôme n'est pas la même pour les employeurs, particulièrement dans le secteur privé.

Les besoins en compétences dites « douces » (savoir-être, aptitudes) vont croissants. Les projections du Forum Économique Mondial prévoient une prépondérance de la demande en compétences dites « sociales » dans les années à venir ainsi qu'un réel besoin d'enrichir les sciences naturelles et les technologies par l'apport des sciences humaines et sociales.

Propositions

- Favoriser les relations régulières (au moins 1 par trimestre) avec les associations de GRH, les cabinets de recrutements et de chasse de têtes afin de suivre les évolutions du recrutement, les signaux faibles, les métiers émergents et les *speed dating*.
- Mettre en œuvre une convention de partenariat avec l'APEC.
- Proposer des outils fondamentaux pour piloter une carrière, clarifier et valoriser les compétences du docteur en SHS en relation avec un projet professionnel, une connaissance des métiers, des secteurs d'activité et des employeurs (entreprises, organismes, collectivités, ONG).
- Réaliser un travail d'identification et de valorisation des compétences afin de démontrer la transférabilité et l'opérationnalité des docteurs.
- Favoriser les liens des docteurs SHS avec les incubateurs, les accélérateurs et les dispositifs d'innovation comme les SATT.
- Enseigner des notions de base sur la création d'entreprise et la reprise d'entreprise
- Organiser des rencontres entre chercheurs en SHS et entreprises sur le

modèle des Innovatives SHS du CNRS.

- Organiser des rencontres donnant la parole à des professionnels docteurs du secteur public et privé sur des sujets d'actualité, sur le modèle de celles organisées par les Grandes Ecoles (Sciences Po, les écoles de commerce comme les mardis de l'ESSEC)
- Mieux faire connaître les pratiques de recrutement académiques, les réseaux, les opportunités de mobilité dans les écoles et collèges doctoraux et les prévisions de recrutement afin de renouveler le vivier du personnel dans le monde de l'ESRI en France et en Europe.
- Créer une cellule RH dans les collèges doctoraux particulièrement pour les doctorants SHS avec des typologies de trajectoires possibles
- Créer un réseau Alumni docteurs France : suivi des docteurs 5 à 10 ans après, puis tout au long de la vie.
- Entretenir la diaspora et l'essaimage à l'étranger à partir du réseau Alumni docteurs France comme enjeu de politique publique à l'identique du réseau allemand Gain.
- Cette initiative pourrait être conduite par Campus France, l'AUF et des associations de docteurs présentes à l'étranger au sein des universités.

Poursuite de la politique publique de reconnaissance du doctorat particulièrement en SHS et prise en compte de la concurrence internationale des résultats de recherche

- Fiabiliser les données en matière de doctorat SHS en harmonisant les nomenclatures statistiques pour les SHS.
- Mettre en place un observatoire du doctorat qui permettrait d'établir des comparaisons annuelles poussées en lien avec l'Europe, afin de suivre de près l'évolution de l'insertion des docteurs dans le monde professionnel et de dégager de grandes tendances.
- Pour les doctorats en art, s'appuyer sur le modèle de Sacre (PSL), mais aussi sur le dispositif interdisciplinaire proposé par l'école doctorale de la Maison de la Création et de l'Innovation de l'université de Grenoble.
- Généraliser la formule inédite représentée par le doctorat SACRE qui propose une soutenance par la pratique accompagnée d'un volet historique, théorique, critique ou rétrospectif sur l'oeuvre. L'encadrement s'effectue par un académique et une personnalité issue du monde de la création (détentrice du titre universitaire requis ou non).
- Créer une école doctorale nationale en arts afin de fédérer le petit nombre de doctorants en arts sachant que le nombre total d'étudiants en arts ne dépasserait 10 000 pour toute la France.

Emboîtement de certains doctorats en SHS avec une politique de recherche partenariale favorisant l'innovation disruptive

Les docteurs en SHS ont un rôle central à jouer dans nos économies tournées vers la connaissance et le numérique.

Alors que les inventions issues des thèses en sciences exactes et appliquées peuvent trouver des terrains d'application dans le monde professionnel, cela est beaucoup plus difficile pour les docteurs en SHS. Néanmoins, si les recherches en innovation relèvent de l'épistémologie des sciences, de l'économie, de la stratégie, de l'entrepreneuriat, du management, du droit, des sciences politiques, des sciences de l'environnement, du design et de bien des intersections émergentes. Pour les doctorats en SHS, il s'agirait d'identifier et de distinguer les recherches créant une connaissance nouvelle participant potentiellement à une innovation organisationnelle, de process, de service, sociale, environnementale voire favorisant une innovation technique.

Amélioration des conditions de préparation de la thèse et vie des doctorants sur les campus

- Associer davantage les associations de doctorants et de docteurs en France, dans la francophonie, à l'étranger à la vie des ED et des collèges doctoraux, en valorisant les initiatives des associations de doctorants et de docteurs en France, en pays francophones, à l'étranger.
- S'inspirer de bonnes pratiques : ambassadeurs des docteurs SHS similaires aux ambassadeurs à Paris Saclay.
- Faire mieux connaître et promouvoir thèses.fr, ne pas forcément créer de nouveaux outils mais les mettre en lien.
- L'amélioration de la préparation de la thèse de doctorat passe aussi par une meilleure reconnaissance de l'encadrement, particulièrement de l'investissement des directeurs des écoles doctorales et de celui des collèges doctoraux. Cette reconnaissance suppose un personnel d'appui.
- Effectuer un bilan national du fonctionnement du comité de suivi individuel des thèses en SHS.
- Favoriser un encadrement et accompagnement en rupture avec des logiques solitaires versus un travail d'équipe et une intelligence collective dans la production de connaissances.
- A la demande des associations de doctorants, favoriser une vie collective sur les campus et dédiée aux doctorants en aménageant des espaces de *co-working* afin de mettre fin à l'isolement des docteurs en SHS particulièrement - la MISHA (Alsace) a été citée comme un exemple de lieu favorable à ces échanges.
- Créer des tiers lieux avec des services comme FabLab, des logements, des espaces de co-working, des événements de médiation des sciences et des cultures européennes... Il

s'agirait de créer de la mixité, des rencontres, de l'entraide, de faire naître des collaborations et de nouveaux projets à l'échelle locale, nationale, européenne ou internationale.

IV. Références/Bibliographie

- Marie Hélène Prieur a fourni une note de synthèse de 2 pages sur **les nomenclatures de disciplines dans l'ESR, 2017, et le document sur « Ouverture des corps et cadres de la fonction publique aux titulaires du Doctorat »**, Situation fin septembre 2017, DGESIP-DGRI/ Service coordination des stratégies de l'ESR/ DSRHPADI-MHP
- **Nouvelle nomenclature de Recherche et d'Innovation (SNRI)**, décembre 2010
- **Les jeunes docteurs : profil, parcours, insertion**, n°2015-12, janvier 2015, réalisé par l'Apec
- **Le devenir professionnel des jeunes docteurs, Quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ?** n°2014-57, octobre 2014, ANDès et APEC
- **La mobilité internationale des diplômés des doctorats français**, en partenariat avec l'Institut de Recherche sur l'Education (IREDU), n°2014-38, avril 2014, APEC
- **Emploi 2014, La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile-de France**, 2^{ème} édition, 30 septembre 2014, révision 28 octobre 2014, réalisé par l'AdocTalent Management.
- **Emploi 2015, La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile-de France**, 3^{ème} édition, Focus : Les docteurs en Sciences Humaines et Sociales, 30 septembre 2015, révision 15 octobre 2015, Adoc Talent Mangement
- **Emploi 2015**, Questionnaire à 1 an, Adoc Talent Mangement
- **Les métiers des docteurs en LSHS** : dans le cadre d'un projet co-organisé par la région Ile-de-France, l'université Paris-Ouest Nanterre et Adoc Talent Management, un traitement spécifique et approfondi a été conduit par Adoc Talent Management sur les 1000 répondants issus des LSHS afin de formaliser des fiches métiers qui leur soient propres. (les résultats du projet sur le site www.competences-docteurs.fr, Adoc Talent Management
- **La Cifre, un passeport pour l'emploi en entreprise**, résultats de l'enquête 2016 sur les situations de fin de Cifre en 2010 et en 2014
- **Le dispositif CIFRE en Sciences Humaines et Sociales, une génération hybride entre recherche et action ?** Regards croisés et partage d'expériences, Séminaire sur la formation par la recherche, vendredi 2 décembre 2011, premier Séminaire du collectif Redi : Pascal Giat
- **Pratiques des différents pays européens en matière de doctorat**, Jean Dominique Polack, 9 janvier 2017 : Thomas Coudreau

- **Ouverture des corps et cadres de la fonction publique aux titulaires du Doctorat**, Situation fin septembre 2017, DGESIP-DGRI Service coordination des Stratégies de l'ESR/DSRHPADI-MHP
- **Report of the ERA Steering Group Human Resources and Mobility (ERA SGHRM)**
- **L'état de l'emploi scientifique en France**, Rapport 2016
- **HCERES, Rapport d'évaluation**, Ecole doctorale n°98, Droit Normandie, 2015-2016
- **Pratiques des différents pays européens en matière de doctorat**, Jean Dominique Polack, 9 janvier 2017 : Thomas Coudreau
- **La valorisation du doctorat hors du monde académique**, Rapport du conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT), 2 mars 2012
- **Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat**, Sébastien Poulain, mars 2011, université Paris Sorbonne I
- **Le suivi d'Insertion Professionnelle des docteurs : Proposition de construction d'un tronc commun de questions**, les cahiers de RESOSUP n° 3, avril 2012
- **La mesure de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : enjeux, méthodes et indicateurs**, les cahiers de RESOSUP n°1 octobre 2008
- **Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'« une exception française »**, Mohamed Harfi, commissariat générale à la stratégie et à la prospective, n° 2013-07 octobre
- **Sciences Humaines et Sociales : Indicateurs Synthétiques**, MESR-SIES
- **Compétences-docteurs : Docteurs et Entreprises, approche par compétences**, Projet CAREER, Résultats des Focus Groups
- **Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs : Statut et conditions de travail**, Rapport de Conseil supérieur de la recherche et de la technologie, 30 septembre 2007
- **Evaluation du fonctionnement et de la place des écoles doctorales dans les établissements universitaires**, Rapport remis à Monsieur le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, septembre 2003
- **Les sciences humaines et sociales à l'échelle de l'Europe et du monde**, Rapport à Monsieur Thierry Mandon, secrétaire d'état à l'enseignement supérieur et de la recherche, Michel Wieviorka avec Jacques Moret, FMSH, mars 2017
- **She Figures 2015**, European Commission

- **Les doctorants et la création d'entreprises**, enquête nationale réalisée en ligne de juillet à septembre 2011 auprès des doctorants Cifre en activité, Novancia , ANRT
- Repères et références statistique sur les enseignements, la formation et la recherche, ESR édition août 2016 et 2015
- **La situation des docteurs sur le marché du travail**, Note d'information, MENSUR-SIES 17/03, publié 14.02.2017
- **La poursuite d'études des diplômés de licence en première année de Master**, MESRI-SIES/ Système d'information et Etudes statistiques, note d'information 17.07, publié 19.06.2017
- **Projections des effectifs dans l'enseignement supérieur pour les rentrées 2016 à 2025**, MESRI-SIES, note d'information 17.05, publié 17.04.2017
- **Les effectifs d'étudiants dans le supérieur 2015-2016, en forte progression notamment à l'université**, MESRI-SIES note d'information 16.10, publié 28.12.2016
- **Les chercheurs en entreprise en 2013**, MESRI-SIES, note d'information 16.05, publié 29.07.2016
- **Les caractéristiques socioprofessionnelles des chercheurs en entreprise 2015**, Note Flash du SIES N° 16-OCTOBRE 2017
- **L'emploi scientifique dans les organismes de recherche en 2016**, Note Flash du SIES N°14 Octobre 2017
- **L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de master reste stable, avec de bonnes conditions de l'emploi**, Note Flash N° 18-décembre 2016
- **6^{ème} édition PhD Talent Career Fair 2017**, Salon Européen de Docteurs 20 octobre 2017
- **« Arts, design, mode et doctorat : une exception française ? »** Le Réseau Interuniversitaire d'Ecoles Doctorales Création, Arts et Médias (RESCAM) et Agence Education et Formation (AEF), organisé le 14 novembre 2017
- **1^{ère} rencontre Ecoles Doctorales-Campus France**, le vendredi 1^{er} décembre 2017
- **« Préface, Ecrire une thèse, enjeu collectif et malaise personnel »**, Howard S. Becker
- **« Devenir chercheur, Écrire une thèse en sciences sociales »**, Moritz Hunsmann et Sébastien Kapp (dir.) éditions de l'EHESS, 2013

- « **Devenir chercheur en sciences humaines et sociales : expériences, regards et innovation** », Rodrigo Torres (dir), édition l'Harmattan, 2017

ANNEXES

Annexe 1. Le doctorat en art, propositions de Marc Partouche.

Marc Partouche, ancien directeur de l'Ecole nationale supérieure des Arts Décoratifs (PSL), instigateur de Sacre, ancien directeur de l'Académie royale des Beaux-Arts de Bruxelles, de l'école nationale supérieure d'arts de Cergy Pontoise, d'Avignon, ancien Inspecteur général à l'enseignement, à la recherche, au numérique du Ministère de la Culture

L'enseignement artistique supérieur en France est placé sous la tutelle de plusieurs ministères. Le ministère de l'Education Nationale réunit essentiellement les arts appliqués ; celui de l'Enseignement Supérieur, historiquement à vocation didactique dans ces domaines, compte des formations dans tous les champs de la création et des disciplines théoriques et historiques ; celui de la Culture forme le plus vaste ensemble et se distingue par la formation des créateurs dont il a le quasi-monopole.

La France est ainsi le seul pays en Europe, l'un des seuls au monde, dont l'enseignement artistique supérieur est resté dans le giron du Ministère de la Culture. Elle est également le pays qui compte le réseau le plus dense et le plus important d'écoles publiques couvrant toutes les pratiques de création: art, design, communication, cinéma, danse, musique, arts dramatiques, vidéo, etc.

L'une des autres particularités de cet ensemble est qu'il est composé à la fois d'écoles nationales, au nombre de 10 (dont le Ministère assure totalement la tutelle et le financement), et d'écoles territoriales, au nombre de 44, la plupart regroupées depuis quelques années en EPCC, dépendant de collectivités territoriales mais placées sous la tutelle scientifique du Ministère qui assure également une part, modeste, du financement.

A noter également sa particularité « numérique » : la moyenne d'étudiants par établissement est de 160 sur les 5 années du cursus, soit, environ 10 000 pour toute la France. Cela représente une force pour la

formation (taux d'encadrement élevé, ateliers et moyens favorables, etc.) mais une faiblesse pour la recherche : taille critique très faible de chaque établissement.

Cet ensemble propose un cursus de « Bologne » de 3 ans (Diplôme National d'Art-DNA) et 5 ans (Diplôme National Supérieur d'Expression Plastique-DNSEP).

Au début des années 2000, la recherche s'est beaucoup développée (programmes de recherche audiovisuel, création technologique au MC), aussi bien en cours de cursus, en année 4 et 5, qu'en année 6 voire pour certaines d'entre elle 6,7 et 8.

L'année 6 est constituée de post-diplômes, à la fois temps de recherche et de création.

Le MC sous la pression des écoles d'art et de leur direction travaille sur un diplôme supérieur de recherche en art : DSRA afin de diplômer une année qui ne l'était pas.

Certaines écoles proposent également des doctorats. Quand c'est le cas cela s'est construit en partenariat avec une université et sous l'autorité de ces dernières, y compris de ses contraintes normatives (direction par des professeurs d'université, obligation d'encadrement par des HDR, etc.).

Il existe enfin la formule inédite représentée par le doctorat SACRE qui propose une soutenance par la pratique accompagnée d'un volet historique, théorique, critique ou rétrospectif sur l'oeuvre. SACRE a également désormais une Equipe d'Accueil codirigée par une personnalité académique et une personnalité issue du monde de la création (détentrice du titre universitaire requis ou non).

Le modèle SACRE propose une alternative originale et unique qui permet de conserver un primat à la création tout en s'inscrivant dans une logique rigoureuse préservant les critères attendus.

Cependant, il est aujourd'hui encore limité à un trop petit nombre d'établissements (uniquement Paris) et concerne un nombre trop restreint de doctorants.

Les écoles d'art françaises, à quelques exceptions près, sont prises entre la nécessité d'affirmer que la création est, intrinsèquement, une activité de recherche, activité non encore pleinement reconnue en tant que telle, et celle de développer un type de recherche selon des standards internationaux dont le modèle est celui de l'université.

En Île-de-France, par exemple, le paysage est en complète recomposition sous l'effet conjugué d'une action volontariste de la DGCA pour affirmer un type de recherche par la pratique, propre à la création, et d'une participation aux différentes Communautés Universitaires qui ouvre des perspectives mais qui, dans la plupart des cas, impose ses règles.

PROPOSITION : UNE ÉCOLE DOCTORALE NATIONALE EN ARTS (EDNA)

Il est donc nécessaire, à la fois de s'appuyer pleinement sur les atouts scientifiques, matériels et financiers des Comues pour étendre le champ d'action et la force de frappe de chaque établissement, tout en organisant un pôle fort transversal de la recherche conduite et développée par les écoles.

La création d'une école doctorale nationale en arts est souhaitable car elle permet de :

- développer un type de recherche propre, qui continue à explorer des terrains inédits et selon des méthodes spécifiques,
- structurer et potentialiser les activités de recherche qu'elles mènent déjà de façon notable,
- servir de partenaire de pointe et de vitrine à l'ensemble de la recherche française en art,
- former un pont entre la recherche artistique et la recherche création,
- valoriser ses travaux en accompagnant les étudiants dans toutes les formes adéquates existantes (publications, colloques, brevets, INPI, monstrations, etc.) ou à inventer,
- développer des possibilités de financement très larges en s'appuyant sur les relations formes entre écoles d'art et entreprises,
- proposer une solution originale en définissant un périmètre national et non plus seulement local ou régional.

Annexe 2 : Affiliations des membres du groupe de travail Doctorat

Adoc Talent Management s'est spécialisé depuis 2008 dans la gestion de carrière des docteurs (PhD), grâce à une triple activité de conseil en recrutement, de formation et d'Innovation & Études qui la positionne en permanence à l'interface entre les docteurs et les recruteurs. De plus, de nombreuses collaborations entre cette structure et les acteurs de la recherche académique (docteurs, entreprises, universités, associations et institutions) sont initiées. Ces collaborations permettent ainsi l'identification, la formation et la mise en relation des meilleurs profils de docteurs avec les entreprises à la recherche de compétences de hauts niveaux (R&D, Top Management, Innovation, Conseil, Finances, etc.).

L'association Bernard Grégory a été créée, par des physiciens, en 1981 en même temps que les Cifre. Ainsi, dans les années 1980, il existe une prise de conscience quant à l'insertion des docteurs dans l'industrie. A ce jour, l'enjeu porte davantage sur la PME. Le second enjeu est la baisse des recrutements dans le secteur académique.

Plus de 11000 offres d'emploi par an passent par l'ABG.

L'association nationale de la recherche technologique rassemble les acteurs publics et privés de la recherche et de l'innovation. Ses trois actions principales sont la gestion des conventions Cifre, la plate-forme de prospective FutuRIS et, avec le service Europe, l'amélioration des pratiques de recherche partenariale.

Le service Europe de l'ANRT propose des services d'information et d'accompagnement permettant aux acteurs privés et publics de tirer le meilleur parti des politiques publiques régionales, nationales, et européennes de recherche et d'innovation.

L'association pour l'emploi des cadres

L'APEC a été créée en 1965 sur une décision paritaire du MEDEF et des partenaires sociaux. L'APEC a pour rôle d'observer le marché de l'emploi des cadres et d'aider les entreprises à recruter ainsi qu'à accompagner les jeunes diplômés. Parmi les missions de l'APEC, on peut citer l'observatoire des marchés de l'emploi cadre en lien avec la recherche universitaire. Il y a 12 ans, un projet européen « forcoprecanet » avec les universités de Toulouse et de Picardie a été mis en place.

L'Apec accompagne et conseille gratuitement les cadres, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les entreprises. Le département études et recherche publie chaque année une soixantaine de rapports d'études sur les sujets liés à l'emploi et au travail des cadres : insertion des jeunes diplômés, conditions d'emploi, politiques et pratiques RH des entreprises, mobilité, opinions, attitudes, métiers, compétences.

L'agence Campus France développe des actions dans le monde entier : elle organise des manifestations de promotion de l'enseignement supérieur et assure la gestion de nombreux programmes de bourses. En

lien avec le réseau du ministère des Affaires Etrangères et les Espaces Campus France¹⁴.

L'agence Campus France compte 281 écoles doctorales dans sa base de données et 200 offres de thèses. L'objectif de l'agence Campus France est de créer une base unique de recherche, afin de devenir la référence des offres de doctorats.

¹⁴ <https://www.campusfrance.org/fr/notre-activite-par-zone-geographique>

Annexe 3 : Instances auditées

ANDES : association créée en 1970, en 1975 elle est reconnue d'utilité publique. Sa mission est de promouvoir le doctorat dans tous les champs économiques. Cette association regroupe des docteurs et s'organise surtout sur la mise en réseau et utilisation des acquis du doctorat. L'âge médian des membres est d'environ 30-40ans.

L'association co-conduit, avec le CJC, le programme « le doctorat à la loupe », c'est à dire des fiches sur chaque étape du doctorat : conseil, etc. Enfin l'ANDES ne fait pas de distinctions disciplinaires dans ces approches, et part du principe que les doctorants font face aux mêmes difficultés quelles que soient leurs disciplines de rattachement même si ces difficultés n'ont pas la même influence en sciences dures et en SHS

L'AVRIST : Association pour la Valorisation des Relations Internationales Scientifiques et Techniques, rassemble depuis 1982 des personnes qui assument ou ont assumé des fonctions de conseiller ou d'attaché scientifique en Ambassade de France, ou toute autre fonction, publique ou privée, à l'étranger, ainsi que des professionnels des relations internationales dans les domaines de la recherche, de la science, de la technologie et de l'industrie.

Depuis 2018, l'AVRIST a mis en place une initiative Doctorat afin de valoriser les docteurs et post-docs formés en France. Une journée dédiée a eu lieu le 9 mai 2019.

Une stratégie spécifique pour valoriser les docteurs et ingénieurs formés en France, nous paraît fondamentale. La population des docteurs et ingénieurs formés en France, ainsi que des jeunes scientifiques y effectuant un post-doc, quelles que soient leur origine et leur nationalité, est une population talentueuse et mobile qui représente un atout pour notre pays, un enjeu pour notre relève scientifique, et même un enjeu de souveraineté. Bien la connaître et la suivre ; lui donner les meilleures chances, nous paraît fondamental. L'AVRIST a pris en 2018 l'initiative de réunir un ensemble varié de parties prenantes concernées par ces enjeux – représentants de ministères, d'établissements de recherche et d'enseignement supérieur, d'organismes tels que l'ANRT et Campus France, d'associations, de pôles de compétitivité. Nous travaillons avec eux à un diagnostic partagé de la situation et à l'élaboration de préconisations d'améliorations. L'AVRIST a envoyé une contribution à la consultation préparatoire à la loi de programmation de la recherche, rubrique 2 -Attractivités des emplois et des carrières scientifiques

- **ABG Intelli'agence** : Association Bernard Gregory accompagne l'évolution professionnelle et le recrutement des docteurs
- **AD CIFRE SHS** : Association des Doctorants Cifre SHS est un lieu de partage des doctorants sur les pratiques de la recherche en Cifre
- **ADCIFRESHS** : Association des Doctorants CIFRE en SHS.
- **ADDOC** : Association de l'Université Paris Sud
- **ADT-SIC** : Association des Doctorant.es Toulousain.es en SIC, Toulouse.
- **AJC CREM** : Association des Jeunes chercheurs du CREM, Metz.
- **AJCH** – Association des Jeunes Chercheurs en Histoire, Paris
- **ALEC-SIC** : Association des étudiants chercheurs lyonnais en Sciences de l'Information et de la Communication, Lyon – Villeurbanne.
- **Ameddias** : Association de recherche sur les médias, Luxembourg.
- **ANDès** : Association nationale des docteurs
- **ANRT** : Association nationale de la Recherche et de la Technologie
- **CJC** : Confédération des jeunes Chercheurs : CJC
- **CJC** : Confédération des Jeunes Chercheurs
- **Collectif Confluence** : Association des jeunes chercheurs en sciences humaines et sociales, lettres et arts
- **Collectif PAPERA** : Collectif pour l'abolition de la précarité des docteurs et doctorants
- **Doc Emploi SHS** : Association des docteurs junior et senior diplômés d'un doctorat national, à la recherche d'un emploi ou souhaitant développer leur entreprise scientifique, ou tout simplement la valoriser et aux doctorants en dernière année
- **Doc'Door** : La maison du doctorat
- **Doc'Up** : Association des doctorants de Sorbonne Universités
- **Doctorix** : Blog contenant **des articles sur le doctorat et des élites**
- **EducPros** : Blog au service de l'enseignement supérieur
- **EFIGIES** : Association qui vise à créer de la solidarité entre étudiant·e·s, doctorant·e·s et jeunes chercheur·e·s en Études Féministes, Genre et Sexualités à travers une mise en commun de savoirs et d'informations.
- **Eurodoc** : Conseil européen des doctorants et jeunes chercheurs
- **FNEGE** : Association scientifique de gestion
- **Humanitudes** : Association les lettres, sciences humaines et sociales
- **L'ADUVSQ** : Association des doctorants de l'UVSQ
- **Le collectif des docteurs sans poste** : Ce collectif répond à un problème spécifique celui de l'atomisation des précaires après l'obtention de leur doctorat
- **Le collectif des travailleurs précaires de l'enseignement supérieur** : Collectif fondé autour de l'appel fondateur du 13 avril 2016 dans le cadre du mouvement contre la loi « Travail » et fédérant au niveau national les collectifs locaux et/ou catégoriels réunissant des précaires de l'ESR selon des périmètres d'actions décidés par leurs membres (doctorants, docteurs, enseignants-chercheurs non-titulaires, BIATS, stagiaires, l'ensemble des précaires de l'ESR, etc.).
- **Moteurs de recherche** : Association des jeunes chercheurs en Sciences de l'information et de la communication de la Seine-Saint-Denis, Paris.
- **PhDTalent** : Association fondée par des doctorants et jeunes docteurs bénévoles intéressés par l'entrepreneuriat et l'innovation, la recherche appliquée et le transfert des concepts et des idées

- **REPLIC** : Réseau Pluridisciplinaire pour l'Information et la Communication, Bordeaux.
- **ResoSHS** : Réseaux d'association de jeunes chercheurs en SHS
- **RIDE** : Réseau Interuniversitaire des Doctorants Enseignants.
- **Sofeth** : Société Française d'Ethnoscénologie, Nice, Paris.
- **UPMC** : Association des docteurs UPMC
- **X'Doc** : Association des doctorants et docteurs de l'école Polytechnique

Annexe 5 : lettre de mission du Président de l'alliance Athéna à Maria Bonnafous-Boucher



PRÉSIDENCE

Jean-François BALAUDÉ
Président

Affaire suivie par :

Filiz GOKALP

Chargée de mission

« doctorat en SHS »

filiz.gokalp

@msh-paris.fr

01 40 48 64 69

www.allianceathena.fr

Paris, le mardi 28 juillet 2017

Chère collègue,

L'Alliance thématique des sciences humaines et sociales, que je préside, a mis en place, en collaboration avec les autres alliances thématiques nationales de recherche, des instances d'échange et de production de propositions soumises au directoire de l'Alliance au travers de différents groupes.

Les questions de l'insertion professionnelle des doctorants sont au cœur des interrogations de la recherche en SHS. Elles nécessitent plus que jamais des lieux d'échanges, avec les autres sciences comme avec la société, pour mettre en débat méthodes, résultats et connaissances produites.

L'objectif de ce groupe est d'analyser les politiques publiques de l'enseignement supérieur et de la recherche en faveur du doctorat en SHS et d'élaborer des orientations stratégiques à destination des autorités concernés. Vous avez accepté la responsabilité de diriger le groupe de prospective sur le doctorat en SHS.

Je vous en remercie.

L'Alliance Athéna vous accompagnera tout au long de vos travaux. Madame Agnès Netter, Déléguée générale adjointe de l'Alliance, sera votre interlocutrice privilégiée et vous bénéficierez de l'appui de Madame Filiz Gokalp, chargée de mission du groupe « doctorat en SHS ».

Je vous adresse, chère collègue, mes très cordiales salutations.

Jean-François Balaudé

Président

Annexe 6 : Sigles et abréviations utilisées dans le rapport

- **ANR** : association nationale de la recherche
- **ANRT** : association nationale de la recherche technique
- **ATER** : attaché temporaire d'enseignement et de la recherche
- **CDD** : contrat à durée déterminé
- **CEREQ** : centre d'études et de recherches sur les qualifications
- **CIFRE** : conventions industrielles de formation par la recherche
- **CIR** : crédit d'impôt recherche
- **CNRS** : centre national de la recherche scientifique
- **CNU** : conseil national des universités
- **CPU** : conférence des présidents d'université
- **DEA** : diplôme d'études approfondies
- **DGESIP** : direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle
- **DGRI** : direction générale pour la recherche et innovation
- **EPA** : établissement public administratif
- **EPIC** : établissement public à caractère industriel et commercial
- **EPSCP** : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
- **EPST** : établissement public à caractère industriel et technique
- **ETI** : entreprise de taille intermédiaire
- **GIP** : groupement d'intérêt public
- **HDR** : habilitation à diriger des recherches
- **MESRI** : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation
- **PME** : petite et moyenne entreprise
- **PRES** : pôles de recherche et de l'enseignement supérieur
- **R&D** : recherche et développement
- **SHS** : sciences humaines et sociales
- **SIES** : (sous-direction) des systèmes d'information et des études statistiques
- **SISE** : système d'information sur le suivi de l'étudiant
- **MESR** : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
- **MESRI** : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation