

Papier de positionnement sur l'insertion des docteurs SHS hors du monde académique

Juillet 2019

Quand les membres de l'alliance Athéna ont choisi de créer un groupe de réflexion sur le doctorat en SHS¹, la volonté était moins, dans un premier temps, d'étudier la situation globale du doctorat SHS en France qui est suivie par le MESRI (Conférence de 2018 organisée à la Sorbonne et Conférence de 2019 organisée au Collège de France) ou d'analyser les modes de renouvellement du vivier des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche en SHS que de se pencher sur **les conditions nécessaires à l'amélioration de l'insertion des docteurs de SHS**.

La poursuite de carrière des docteurs en France est une question ancienne, sur laquelle l'accent a été mis particulièrement depuis le début des années 2000. Dans une stratégie globale visant l'amélioration de cette insertion, toutes disciplines confondues, la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a fait du doctorat et du post-doctorat une première expérience professionnelle, dès son obtention – étape significative dans l'effort convergent des politiques publiques destinées à valoriser le doctorat auprès des mondes professionnels. Diverses mesures ont été prises en ce sens entre 2007 et 2019² ; l'aboutissement de ces mesures est l'inscription en février 2019 du doctorat au Répertoire national des certifications professionnelles.

Si les études menées en 2010³ puis en 2013⁴ par le CGSP insistaient sur « les difficultés spécifiquement françaises de l'insertion des docteurs dans les mondes professionnels », les travaux conduits par le service de statistiques du MESRI depuis quelques années⁵ et notamment la dernière

¹ Confié, en 2018, à Maria Bonnafous-Boucher.

² Cf. le rapport coordonné par Maria Bonnafous-Boucher qui reprend les principales étapes de cette politique. Harfi M. et Auriol L. (2010), Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une « exception française », La Note d'analyse, n° 189, Centre d'analyse stratégique, juillet.

⁴ Harfi M. (2013) Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : Les raisons d'une « exception française », CGSP n°2013-07 octobre.

⁵ - « Devenir des docteurs trois ans après : les indicateurs par discipline », Note d'information n° 10, décembre 2017. - « Les débuts de carrière des docteurs : une forte différenciation des trajectoires professionnelles », Note d'information n° 6, mai 2017. - « La situation des docteurs sur le marché du travail », Note d'information n° 3, février 2017. - « Les chercheurs de nationalité étrangère dans les entreprises en France en 2015 », Note d'information n° 5, mars 2019. - « Les dépenses de R&D des entreprises en 2017 », Note flash n° 7, avril 2019.

note de juin 2019 montrent que la situation tend à évoluer positivement même si beaucoup de chemin reste à parcourir pour que le doctorat soit reconnu comme il peut l'être à l'étranger.

Ainsi, cette note précise qu'« en décembre 2017, trois ans après l'obtention de leur doctorat en 2014, près de 91 % des docteurs ont un emploi. Près de 2 docteurs sur 3 occupent un emploi à durée indéterminée et plus de 9 docteurs sur 10 un emploi de niveau cadre. Le secteur académique est le premier employeur des docteurs : 49% y exercent leur métier. La R&D en entreprise emploie 16 % d'entre eux tandis que 35 % trouvent un emploi en dehors du secteur académique et de la recherche. »

Souvent présenté comme différent des doctorats en « sciences et techniques »⁶ ou en « biologie et santé », le doctorat en « sciences humaines et sociales » aurait pour particularités, outre les difficultés de financement des études, une durée plus longue de réalisation de la thèse, considérée comme une faiblesse, un effet modéré sur la carrière, un taux d'insertion faible et une absence d'ouverture vers le secteur privé.

Comme le montre la note du SIES précédemment citée, la situation est fort différente et beaucoup plus complexe. D'une discipline à l'autre, à l'intérieur des SHS, la situation s'avère très hétérogène.

Tout d'abord, il convient de souligner que, dans les sciences humaines et sociales comme dans les sciences de la terre et de l'univers, le doctorat constitue une véritable plus-value en termes d'accès et de conditions d'emploi. « À trois ans, 90 % des docteurs en sciences humaines et humanités occupent un emploi. Pour 7 docteurs sur 10, cet emploi est stable, mais seuls 86 % sont classés au niveau cadre, soit 7 points de moins que pour la moyenne des docteurs. »

Si effectivement « les docteurs en sciences et leurs interactions sont nombreux à être recrutés dans le secteur privé et ont les meilleures conditions d'emploi, notamment en termes salariaux et d'accès systématique au statut de cadre »⁷, les « docteurs en sciences juridiques et politiques bénéficient aussi de conditions très favorables contrairement aux docteurs en sciences du vivant qui peinent à trouver un emploi stable ».

L'intégration dans le secteur privé est très variable entre les disciplines de SHS. Ainsi, la recherche privée est un débouché extrêmement marginal pour les docteurs de sciences humaines et humanités (4 % d'entre eux y sont employés). Les docteurs en langues et littératures ont de meilleures conditions d'emploi et travaillent un peu plus dans le secteur privé (10 %). La grande majorité des docteurs en langues et littératures, philosophie et arts travaille dans le secteur public. En revanche, Les débouchés des docteurs en sciences de la société sont très élevés dans le secteur privé hors R&D (20 %). Les docteurs en sciences sociales (sociologie, démographie), sont un peu moins de 15% à travailler dans le secteur privé.

Dans un tel contexte, les préconisations proposées par l'alliance Athéna reposent sur la prise en considération de cette diversité de situations et d'ambitions de la part des doctorants, sur l'hétérogénéité des secteurs concernés et sur les évolutions des besoins en matière d'emploi. Leur objectif général est de proposer des pistes pour améliorer la situation actuelle.

⁶ Dénommé également « sciences et leurs interactions » (note MESRI).

⁷ Note MESRI/SIES, juin 201

Recommandation 1 : Coordonner les observations sur l’insertion des docteurs et enrichir les travaux actuels par le croisement de données et la collecte de données qualitatives.

L’insertion après une formation doctorale est un processus complexe qui ne relève pas seulement de la qualité d’un dispositif de formation, il dépend aussi des changements à l’œuvre dans les mondes du travail. Depuis plusieurs années, une attention grandissante des acteurs de l’ESRI est portée sur le suivi de la destinée des docteurs. Ce suivi est délicat, d’autant que le parcours professionnel des jeunes scientifiques français ou étrangers n’est pas linéaire, il peut être instable ou fait d’allers et retours entre une insertion nationale et internationale.

Le dispositif biennal d’observation développé récemment par le SIES constitue une avancée majeure qu’il convient de consolider et dont il conviendrait d’étendre l’empan temporel (les post docs pouvant constituer des biais importants). Par ailleurs, des enquêtes sont conduites par de nombreux acteurs : le MESRI-SIES⁸, le CEREQ⁹, l’Association pour l’emploi des cadres (APEC)¹⁰, l’Association nationale de la recherche technique (ANRT), l’Association Bernard Grégory (ABG), les collèges doctoraux, les associations de docteurs, des structures privées telles le cabinet Adoc Talent Management. Les données produites sont souvent complémentaires mais rarement croisées et diffusées. Il conviendrait de le faire. L’observatoire des SHS pourrait s’en charger.

Les études doctorales en SHS peuvent parfois correspondre à un prolongement de carrière ou à une volonté de réorientation professionnelle caractéristique d’une situation de formation continue. Il conviendrait *a minima* de tenir compte de ces situations pour opérer des comparaisons pertinentes entre les grands domaines scientifiques (SHS, biologie-santé, sciences de la matière) et d’étudier finement ces parcours de formation tout au long de la vie.

L’analyse du parcours d’un docteur en SHS pose de nombreuses questions comme celles du temps d’observation (un an, deux ans, trois ans, davantage), de la caractérisation des emplois occupés, du type de structures concernées (publiques ou privées). L’insertion peut légitimement être interrogée selon les disciplines, les établissements de formation, la reconnaissance des laboratoires fréquentés.

Une observation précise nous semble indispensable pour comprendre les processus d’insertion à l’œuvre et en améliorer l’efficacité.

Propositions opérationnelles

- Articuler les différents jeux de données sur le doctorat SHS en créant des passerelles entre les différentes nomenclatures utilisées par les systèmes statistiques et croiser les données.
- Articuler un observatoire du doctorat qui aurait vocation à suivre l’évolution de l’insertion des docteurs en France dans l’ensemble des mondes professionnels (y compris mondes académiques) et dégager les grandes tendances à l’œuvre avec l’observatoire des SHS de l’alliance Athéna.
- Observer et analyser les trajectoires des docteurs SHS correspondant à des situations de formation tout au long de la vie.

⁸ SIES (2015), *État de l’enseignement supérieur et de la recherche*, MENSUR, 8, Paris, Isabelle Kabla-Langlois.

⁹ Magali Jaoul-Grammare, Simon Macaire (coord), *Etudier le devenir professionnel des docteurs groupe de travail sur l’enseignement supérieur*, CEREQ, Echange 2 décembre 2016.

¹⁰ Les jeunes docteurs : profil, parcours, insertion, n°2015-12, janvier 2015, réalisé par l’Apec.

- Identifier grâce à ces observations des trajectoires professionnelles ouvertes aux titulaires d'un doctorat en SHS.

Recommandation 2 : remédier aux problèmes récurrents des études doctorales en SHS

Si le nombre de thèses soutenues en SHS a eu tendance à se maintenir depuis dix ans (environ 5000 par an) alors que le nombre de thèses a augmenté globalement dans le même temps (de plus de 13000 par an à près de 15 000), l'origine du tassement des inscriptions, comme l'ont montré les données quantitatives et qualitatives rassemblées, est à chercher dans un ensemble de phénomènes de natures diverses : difficultés persistantes pour trouver des financements, limitation effective du nombre de doctorants par directeur de thèse, refus de certaines écoles doctorales d'accepter des thèses non financées.

Au-delà de ces constats et de ces difficultés maintes fois mentionnées, plusieurs traits caractéristiques de la recherche en SHS peuvent expliquer le taux d'abandon plus élevé des études doctorales en SHS : manque de lieux de travail collectif, difficulté d'accéder à des infrastructures de recherche devenues indispensables aujourd'hui en SHS comme dans les autres sciences, faible prise en compte des situations de formation continue...

Propositions opérationnelles

- Poursuivre l'augmentation du nombre de contrats CIFRE en SHS et passer des 27 % atteints en 2016 à 30% à l'horizon 2025.
- Augmenter le nombre de thèses financées en SHS (sans diminuer le nombre de doctorants) et passer de 40% de thèses financées à 60% d'ici 2025.
- Favoriser un encadrement et un accompagnement en rupture avec des logiques de travail solitaire au bénéfice d'un travail d'équipe.
- Favoriser sur les campus la vie collective dédiée aux doctorants en aménageant des tiers lieux, des espaces de *co-working* pour les doctorants afin de mettre fin à l'isolement fréquent des docteurs en SHS. Certaines pratiques pourraient essaimer comme celles mises en œuvre dans certaines Maisons des sciences de l'homme.
- Faciliter l'accès des doctorants aux instruments de recherche des SHS (Très grandes infrastructures et infrastructures). Les MSH constituent une ressource précieuse en la matière qu'il conviendrait de mobiliser davantage.
- Faciliter l'accès des doctorants à leurs terrains de recherche qui, parfois, peuvent se révéler difficiles (éloignement, langues, contexte politique...).
- Concevoir des dispositifs de formation doctorale adaptés à un public de doctorants actifs (ressources accessibles à distance, rencontres virtuelles ...).

Recommandation 3 : renforcer la professionnalisation des formations doctorales et des collèges doctoraux en SHS

Nous avons montré combien cette préoccupation était au cœur de la politique du MESRI. Ce dernier a en effet mis en œuvre diverses actions de soutien aux établissements pour qu'ils encouragent la montée en compétences des encadrants (directeurs de thèse, personnels administratifs, directeurs d'école doctorale), qu'ils exploitent les données issues des écoles doctorales pour améliorer la formation, qu'ils mettent en place des dispositifs de lutte contre l'abandon des doctorants, ou qu'ils facilitent les liens entre les docteurs et les divers mondes professionnels, etc.

Diverses initiatives sont prises par les établissements. Elles reposent parfois sur les associations d'anciens (qui sont moins actives en SHS et souvent plus centrées sur la question de l'insertion dans le monde professionnel de l'ESR). Elles s'organisent sous forme de rencontres, de forums, de conférences ou de « Jobs-Markets ». Certaines sont destinées à mettre en valeur les qualités propres des doctorants ou les connaissances précises issues des recherches en train de se faire.

L'organisation de la recherche universitaire en SHS (cf. données 2018 de l'observatoire des SHS de l'alliance Athéna) – caractérisée notamment par la faiblesse récurrente du nombre de personnels d'appui à la recherche – demeure un obstacle pour multiplier ce type d'initiatives. L'empan des emplois potentiels pour les docteurs de SHS, évoqué précédemment, nécessiterait une grande diversification des partenaires, allant des grands groupes aux associations et passant par les PME (premiers employeurs de doctorants en SHS), actions qui restent difficiles à mettre en œuvre actuellement dans de nombreuses universités françaises.

Propositions opérationnelles

- Encourager la mise en réseau des écoles doctorales de SHS.
- Engager annuellement avec les responsables d'écoles doctorales concernées, et en coordination avec le département du HCERES chargé de l'évaluation des ED, une discussion construite autour des éléments de bilan produits par les comités de suivi individuel des doctorants en SHS. L'alliance Athéna, en lien avec la CPU, pourrait faciliter de telles rencontres.
- Soutenir plus activement les actions des associations de docteurs relatives à la question de l'insertion des docteurs en dehors du monde académique.
- Produire à l'usage des doctorants de SHS, un ensemble de méthodes et de techniques pour piloter une carrière, clarifier et valoriser ses compétences en relation avec un projet professionnel. Leur transmettre des connaissances sur les métiers, les secteurs d'activité et la diversité des employeurs (entreprises, fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, organismes, collectivités, ONG au niveau national et international).

Recommandation 4 : prendre en compte la diversité des secteurs d'activité susceptibles de recruter des docteurs en SHS, les sensibiliser aux compétences des chercheurs en SHS

Alors que les projections du Forum Économique Mondial prévoient une prépondérance de la demande en compétences dites « sociales » dans les années à venir, les compétences acquises par les docteurs en SHS restent mal connues de bon nombre d'employeurs.

Propositions opérationnelles

- Il conviendrait de faciliter les échanges entre le réseau des ED en SHS et les organismes médiateurs aux marchés de l'emploi : APEC, AGRH, fédérations professionnelles type SYNTEC, afin que ces acteurs échangent leurs analyses sur les évolutions du marché de l'emploi pour les docteurs en SHS (évolutions des recrutements, métiers émergents, etc.)
- Un travail de formalisation des compétences des docteurs en SHS pourrait être réalisé avec le réseau des ED en SHS.
- Les rencontres entre chercheurs en SHS et entreprises, construites sur le modèle des « Innovatives SHS » du CNRS et associant des jeunes docteurs et des doctorants devraient être multipliées.
- Il conviendrait de faciliter les rapprochements des docteurs et doctorants de SHS qui le souhaitent, des réseaux d'incubateurs, d'accélérateurs ainsi que de l'ensemble des dispositifs d'innovation comme les SATT.
- Il conviendrait de développer une offre de conférences donnant la parole à des professionnels docteurs du secteur public et privé sur des sujets d'actualité, comme le font déjà certaines Grandes Ecoles (Sciences Po, les écoles de commerce, avec par exemple « Les mardis de l'ESSEC »).
- La création d'un réseau de docteurs en SHS français et en poste à l'étranger pourrait être encouragée. Ce type de dispositif s'est imposé avec succès en Allemagne avec le 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.

Recommandation 5 : anticiper sur les évolutions de l'emploi

Si, pour un certain nombre de doctorants en SHS, la question de l'emploi est à la fois un sujet de préoccupation personnelle et également un sujet de réflexion et d'analyses au cœur de leurs recherches, pour la majorité d'entre eux le marché du travail, à l'exclusion de celui de l'enseignement supérieur et de la recherche, reste mal connu, notamment sous l'angle de ses transformations les plus récentes.

Maître-mot des politiques économiques actuelles, l'innovation s'est ainsi imposée comme un impératif, moteur majeur pour la création d'emplois de haut niveau. Présentée comme moins

dépendante aujourd'hui de l'invention technologique, l'innovation est pensée comme la résultante d'un « besoin social » (réel ou souhaitable) ou d'une « expression culturelle » et d'un dispositif technique. Les compétences en SHS sont ainsi appelées à être mobilisées avec d'autres compétences pour résoudre de multiples questions, telles par exemple que l'évolution de l'environnement, la sécurité des sociétés, l'amélioration de la santé des populations, la transformation des milieux urbains, l'informatisation de la société... ou pour imaginer et développer de nouveaux dispositifs créatifs pour le cinéma, le design ou les arts graphiques par exemple.

Actuellement, force est de constater que les propositions de financement de thèses sur ces sujets se multiplient sans qu'il existe pour autant un vivier suffisant de doctorants.

Propositions opérationnelles

- Encourager le développement de formations doctorales interdisciplinaires associant compétences de haut niveau en SHS et connaissance approfondie d'un sujet donné sur le mode des « studies ».
- Créer un système d'information léger (du type de Fund it) sur les propositions de financement de thèses consacrées aux grands enjeux de société.
- Imaginer plusieurs prix de thèses sur ces thématiques.