– LES JEUNES DOCTEURS : PROFIL, PARCOURS, INSERTION–

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N°2015-12

JANVIER 2015

- Avant et pendant le parcours de thèse
- L'accès à l'emploi et la recherche d'emploi
- La situation d'emploi des docteurs
- Secteur public, secteur privé : le contraste des perceptions et des situations

Enquête quantitative en ligne réalisée au 2e semestre 2014.

ANDès
Association Nationale des Docteurs

APEC

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

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

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

© Apec, 2015

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

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

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

SOMMAIRE

3 Principaux enseignements
4 Contexte et objectifs
4 Méthodologie

1 AVANT ET PENDANT LE PARCOURS DE THÈSE

7 Le choix du doctorat : pourquoi, comment ?

2 L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LA RECHERCHE D'EMPLOI

12 Le projet professionnel : la recherche publique, principal débouché initialement choisi
12 Le démarrage de la première recherche d'emploi
14 La recherche d'emploi ultérieure : davantage d'outils disponibles et d'expérience, mais encore des difficultés

3 LA SITUATION D'EMPLOI DES DOCTEURS 4 À 6 ANS APRÈS LA THÈSE

18 Une insertion professionnelle largement réalisée
18 Les caractéristiques de l'emploi occupé
20 La stabilisation des docteurs dans l'emploi et ses déterminants
25 Les docteurs en poste à la recherche d'un autre emploi : pourquoi vouloir quitter son emploi ?

4 L'IMPORTANCE DU RÉSEAU POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DOCTEURS

29 Les enjeux du réseau professionnel sont sous-estimés par les futurs docteurs
29 Les rencontres professionnelles sont plus aisées lorsque la thèse est financée
30 Les colloques : un lieu de rencontres scientifiques durant la thèse
31 Les apports du réseau professionnel dans l'emploi occupé

5 SECTEUR PUBLIC, SECTEUR PRIVÉ : LE CONTRASTE DES PERCEPTIONS ET DES SITUATIONS

35 Secteur public et secteur privé : des représentations très polarisées
39 La conduite d'une recherche d'emploi en direction des secteurs public et privé
41 Du projet professionnel à l'emploi occupé
45 Des conditions d'emploi variables selon le domaine d'activité
46 La satisfaction dans l'emploi est associée au sentiment de s'être rapproché de son objectif professionnel
48 Le cas particulier des docteurs CIFRE

–PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS–

EN AMONT DE LA THÈSE, PASSION ET INFLUENCES FAMILIALES SE MÊLENT

La décision de se lancer dans la préparation d'une thèse est le résultat final d'un processus assez complexe, quoique pas nécessairement aussi long qu'on pourrait le penser. Principalement motivée par la passion de la recherche, elle n'est cependant pas indépendante de l'influence de l'entourage familial. Si l'intérêt pour la discipline étudiée entre fortement en ligne de compte, jusque dans le choix de l'école doctorale, ce dernier repose aussi sur des éléments qui apparaissent moins directement pertinents, comme la localisation géographique.
Une fois démarrée, la thèse dure souvent plus que les trois années qui lui sont théoriquement consacrées. Cela accentue l'importance de la question du financement, qui provient la plupart du temps d'une allocation ou d'une bourse de recherche. Cependant, une frange de doctorants continue à devoir subsister grâce à un emploi alimentaire ou au soutien de leur famille.

LE PROJET PROFESSIONNEL DES DOCTEURS, D'ABORD DIRIGÉ VERS LA RECHERCHE PUBLIQUE, S'INFLÉCHIT AVEC LE TEMPS

Pour la plupart des doctorants démarrant leur thèse, il semble naturel de se diriger vers la recherche publique. Une fois diplômés, cependant, leur première recherche d'emploi les mène plus souvent qu'ils ne l'auraient cru vers la recherche privée, voire les domaines extérieurs à la recherche en général. Plus tard, l'expérience aidant, cette tendance ne fait que s'amplifier.
La recherche d'emploi s'effectue principalement par le biais de la réponse à des offres, mais l'approche directe par envoi de candidatures spontanées, et surtout le réseau de relations (parmi lesquelles celles créées au cours de la thèse) ont aussi une grande importance dans leurs démarches.

LES BONNES CONDITIONS D'EMPLOI ET LA STABILITÉ PROFESSIONNELLE DES DOCTEURS PEUVENT ÊTRE ENCORE AMÉLIORÉES GRÂCE À DES STRATÉGIES DE VISIBILITÉ

Quatre à six ans après la thèse, la quasi-totalité des docteurs se trouvent insérés professionnellement avec des différences liées entre autres à la discipline de formation. Ce sont les modalités de l'insertion qui diffèrent : beaucoup de jeunes docteurs ont dû renoncer à la recherche, en particulier publique, et diversifier leur recherche d'emploi. Dans l'ensemble, les docteurs bénéficient de bonnes conditions d'emploi, avec une prédominance des postes en CDI au statut de cadre.

Dans la recherche publique, il apparaît que le choix de bons contrats post-doctoraux et une production précoce de publications en anglais sont associés à une bonne stabilisation dans l'emploi. La mise en œuvre de ces stratégies de visibilité a aussi pour effet l'obtention de conditions d'emploi plus favorables encore que celles de l'ensemble des docteurs.

L'OPPOSITION ENTRE REPRÉSENTATIONS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ CHEZ LES DOCTEURS SE MODIFIE AVEC L'EXPÉRIENCE

La polarisation des représentations du secteur public et du secteur privé par les docteurs, mise en évidence par l'étude qualitative, se trouve confirmée et nuancée. En effet, on retrouve bien les mêmes caractérisations stéréotypées, le secteur privé étant associé à une liberté de travail et de recherche réduite, une forte pression de la hiérarchie et des délais, et, du côté positif, une bonne rémunération et des possibilités d'évolution, tandis qu'une image à peu près inverse est attribuée au secteur public. Cependant, l'expérience personnelle joue un rôle important, et le fait d'avoir connu le secteur privé lors de stages ou d'y être en emploi modifie largement cette opposition.

En pratique, secteur public et secteur privé se distinguent par des conditions d'emploi différentes (le secteur public faisant par exemple un usage très important du CDD). Cependant le point critique, quand il s'agit d'évaluer si l'on s'est ou non rapproché de ses objectifs professionnels, et donc d'estimer sa satisfaction dans l'emploi, n'est pas le secteur d'emploi, mais le fait de travailler ou non dans la recherche.

–CONTEXTE ET OBJECTIFS–

CONTEXTE

Comme on l'a déjà observé, les titulaires d'un doctorat (hors disciplines médicales) constituent, parmi l'ensemble des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur, une population assez à part. Leurs modes d'insertion et leurs débuts de carrière diffèrent de ceux de l'ensemble des autres diplômés ; ils s'en distinguent en ce qui concerne leurs débouchés professionnels, leurs canaux et modes d'insertion, leurs réseaux, etc.

L'étude qualitative menée en 2014 par l'Apec[1] a permis de tracer un premier portrait de cette population selon un certain nombre de critères : types de motivation pour faire un doctorat, parcours pendant et après la thèse, stratégies d'insertion professionnelle, vision des différents débouchés possibles, perception comparée des secteurs public et privé, etc.

OBJECTIFS

L'objectif principal de ce second volet est d'apporter un éclairage quantitatif complémentaire au bilan dressé par cette première étude. Il s'agit notamment de confirmer quantitativement les éléments relatifs aux différents types d'objectifs professionnels, au déroulement de l'insertion, à la vision de l'entreprise privée et des débouchés que la thèse peut offrir.

–MÉTHODOLOGIE–

MODE D'INTERROGATION

Un questionnaire en ligne a été mis en place, et les répondants potentiels dirigés vers lui :
– soit par l'envoi d'e-mails de sollicitation personnalisés auprès de fichiers de docteurs,
– soit par la diffusion d'un lien ouvert pointant vers le questionnaire.

SOURCES DE CONTACTS

L'échantillon interrogé pour cette enquête a été constitué à partir de deux sources.

D'une part, l'ANDès[2] (Association nationale des docteurs), avec laquelle l'Apec a conclu un partenariat, a largement diffusé le lien vers le questionnaire de l'enquête à ses adhérents, à une communauté (CFD[3] : Communauté française des docteurs®) mise en place sur des réseaux sociaux professionnels en ligne, ainsi qu'à ses contacts au sein des écoles doctorales.

D'autre part, les docteurs inscrits auprès de l'Apec et ayant obtenu leur thèse entre 2008 et 2010 ont été sollicités par e-mail, avec envoi d'une relance au bout de quelques jours en cas de non réponse ou de réponse incomplète.

1. *Le devenir professionnel des jeunes docteurs : quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ?*, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2014-57, Apec, octobre 2014.
2. www.andes.asso.fr
3. andes.asso.free.fr/communaute-docteurs/

STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

Un échantillon de 892 réponses a été recueilli entre juillet et octobre 2014.

Afin de reconstituer une représentativité par disciplines, un redressement par pondération a été appliqué[4], les proportions après redressement étant les suivantes :

Répartition par grande discipline de formation	En %
Sciences	59
Lettres, langues, sciences humaines	24
Droit, économie, gestion	13
STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives)	1
Santé (hors médecine)	3
Total	**100**

Source : Apec, 2015

Le traitement statistique des données et leur analyse ont été réalisés par l'Apec.

4. Source des données de cadrage : Repères et références statistiques, édition 2013, ministère de l'Éducation nationale – DEPP, septembre 2013.

–AVANT ET PENDANT LE PARCOURS DE THÈSE–

-1-

Le choix du doctorat : pourquoi, comment ? 7

La décision de se lancer dans la préparation d'une thèse est le résultat final d'un processus assez complexe, quoique pas nécessairement aussi long qu'on pourrait le penser. Principalement motivée par la passion de la recherche, elle n'est cependant pas indépendante de l'influence de l'entourage familial. Si l'intérêt pour la discipline étudiée entre fortement en ligne de compte, jusque dans le choix de l'école doctorale, ce dernier repose aussi sur des éléments qui apparaissent moins directement pertinents, comme la localisation géographique.
Une fois démarrée, la thèse dure souvent plus que les trois années qui lui sont théoriquement consacrées. Cela accentue l'importance de la question du financement, qui provient la plupart du temps d'une allocation ou d'une bourse de recherche. Cependant, une frange de doctorants continue à devoir subsister grâce à un emploi alimentaire ou au soutien de leur famille.

–LE CHOIX DU DOCTORAT : POURQUOI, COMMENT ?–

L'étude qualitative réalisée en 2014[5] auprès des jeunes docteurs a mis en évidence la diversité des parcours des jeunes docteurs, et en particulier celle de leurs motivations pour se lancer dans la réalisation d'une thèse. Ces dernières varient en fonction de l'origine sociale et académique du docteur, de ses centres d'intérêt, de sa personnalité et d'autres facteurs encore, et vont « du hasard à la vocation » en passant par différents degrés et nuances intermédiaires.

– L'ENGAGEMENT DANS LE DOCTORAT –

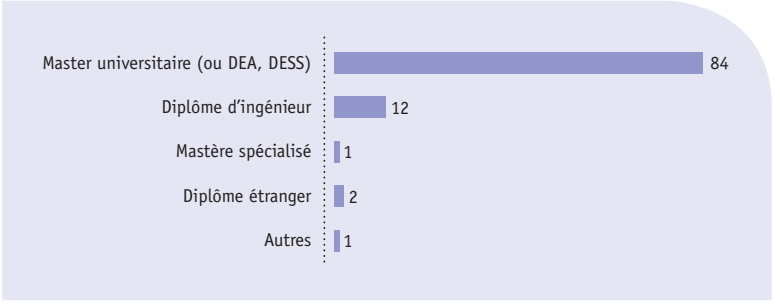
Le cursus antérieur des doctorants : beaucoup de masters, quelques ingénieurs

Dans huit cas sur dix, les docteurs sont issus d'une formation universitaire de master (Figure 1). On trouve également quelques ingénieurs, entre autres (mais pas uniquement) dans les écoles doctorales installées à l'intérieur d'écoles d'ingénieurs.

La décision de s'engager dans une thèse a été prise assez tardivement dans le cursus

La décision de s'orienter vers la réalisation d'un doctorat s'est très largement forgée lors des dernières années du cursus d'études. Pour deux docteurs sur trois, en effet, elle a été prise pendant les années de master ou d'école, voire plus tardivement encore (Figure 2).
Seul un docteur sur dix avait pris sa décision de très longue date, antérieurement au Bac.

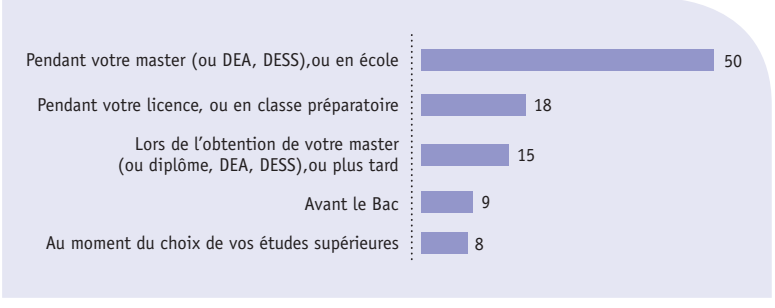
– Figure 1 –
Dernier diplôme antérieur au doctorat (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

– Figure 2 –
Moment de la décision de réaliser un doctorat (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

5. *Le devenir professionnel des jeunes docteurs : quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ?*, op. cit.

Le goût pour la recherche est la première motivation

Pour une grande majorité des docteurs interrogés, c'est la passion pour la recherche, la connaissance et les activités qui lui sont liées, qui a motivé la décision de se lancer dans une thèse (Figure 3).

Deux autres grandes catégories de motivations ressortent des réponses données. Il y a d'une part celles liées aux difficultés du marché de l'emploi (différer son entrée sur le marché) et à la compétition accrue qu'elles induisent (avoir un niveau de diplôme supplémentaire). D'autre part, une minorité de docteurs mentionnent les conseils et suggestions d'autres personnes : principalement des enseignants, mais aussi des collègues, des amis ou membres de la famille, voir éventuellement un condisciple.

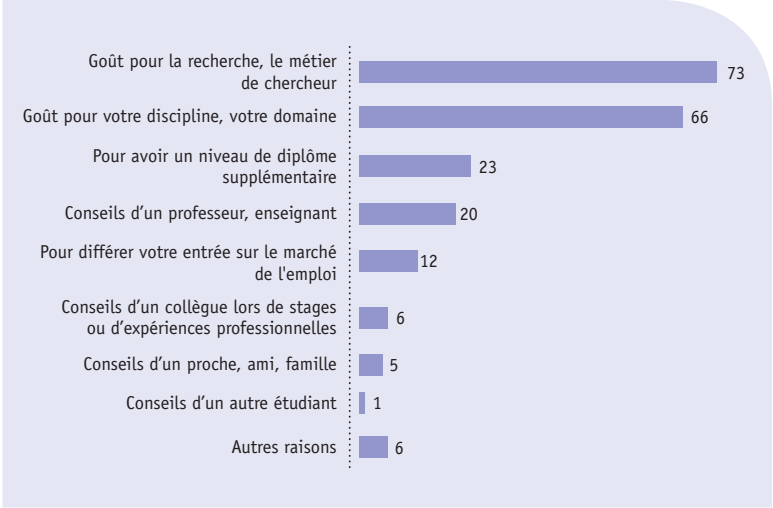
La hiérarchie des motivations secondaires varie en fonction de la discipline dans laquelle s'inscrivent les docteurs. 28 % des docteurs des lettres-langues-sciences humaines citent les conseils d'un professeur ou d'un enseignant, faisant passer cette raison devant le souhait d'obtenir un niveau de diplôme supplémentaire, cité par 15 % d'entre eux.

L'influence des proches joue un certain rôle dans le parcours

Un docteur sur trois déclare avoir, parmi ses proches, quelqu'un qui travaille dans le milieu de la recherche (Figure 4). Si cette part est minoritaire, elle n'en constitue pas moins une considérable surreprésentation par rapport à la place que tiennent les métiers de la recherche dans l'ensemble de la population française. De ce point de vue, l'envie de réaliser un doctorat et le choix de la recherche ne peuvent apparaître comme l'effet du hasard, ou de motivations purement individuelles, pures de toute détermination familiale.

Dans quatre cas sur dix, les docteurs ayant un proche qui travaille dans la recherche estiment que ce proche a influencé leur parcours. Une telle influence est encore plus fréquemment mentionnée quand l'un des parents est chercheur ou enseignant-chercheur : dans ce cas, la proportion de docteurs se disant influencés par un proche dépasse les cinq sur dix (Figure 5).

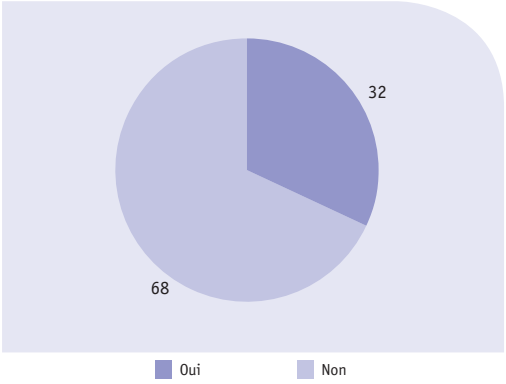
– Figure 3 –
Raisons d'entreprendre un doctorat (en %)



Source : Apec, 2015

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : ensemble des docteurs

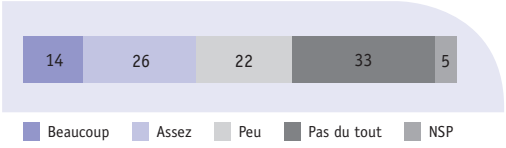
– Figure 4 –
Part de docteurs ayant un proche qui travaille dans la recherche (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

– Figure 5 –
Influence du proche travaillant dans la recherche sur le parcours du docteur (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs ayant un proche qui travaille dans la recherche

Ce chiffre, déjà important, ne fait vraisemblablement que sous-estimer l'influence réelle qu'a pu avoir cette familiarité. Celle-ci, en effet, ne s'exerce pas uniquement de manière consciente et visible.

CHOISIR SON ÉCOLE DOCTORALE

Une fois prise la décision de se lancer dans un doctorat, le choix de l'école doctorale est une étape capitale, de nature à conditionner en partie le déroulement ultérieur du début de carrière. Sur quelle base les jeunes docteurs ont-ils procédé à ce choix ?

Invités à noter l'importance, dans leur choix, de différents critères au moyen d'une note de 1 à 10, les docteurs placent en tout premier lieu la correspondance avec le sujet de la thèse, qui est un critère évident (Figure 6), avec une note moyenne de 7,7 sur 10. Ils mentionnent ensuite la localisation géographique et les professeurs (notes de l'ordre de 6 sur 10). Les autres éléments proposés : prestige du laboratoire, de l'établissement, équipement disponible au laboratoire, ne recueillent que des notes inférieures à 5, indiquant un poids faible dans le choix effectué.

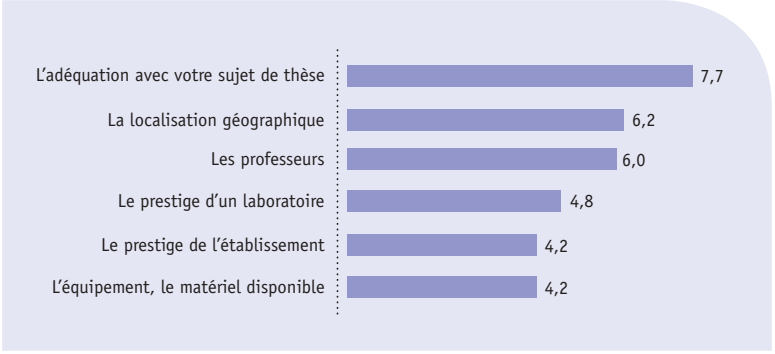
Quand on sait le rôle majeur que peuvent jouer les professeurs dans la constitution d'un réseau et le démarrage d'une carrière pour les docteurs, il apparaît que le poids qui leur est accordé lors du choix de l'école doctorale devrait être plus important. Or la localisation géographique, qui est plutôt un élément de qualité de vie, est davantage prise en considération.

L'importance que les docteurs en lettres-langues-sciences humaines et droit-économie-gestion attribuent aux professeurs dans leur choix d'école doctorale tend à confirmer cette analyse. En effet, en donnant aux professeurs une note moyenne de 6,9 sur 10, les docteurs en droit-économie-gestion en font le premier des critères ayant guidé leur choix. En lettres-langues-sciences humaines, l'importance attribuée aux professeurs est également significative, avec une note moyenne de 7,6 sur 10, qui les fait passer au deuxième rang des critères de choix. Cependant l'adéquation avec le sujet de thèse conserve la première place, avec une note moyenne de 8,4 sur 10.

POUR FINANCER SON DOCTORAT : UNE ALLOCATION OU UNE BOURSE

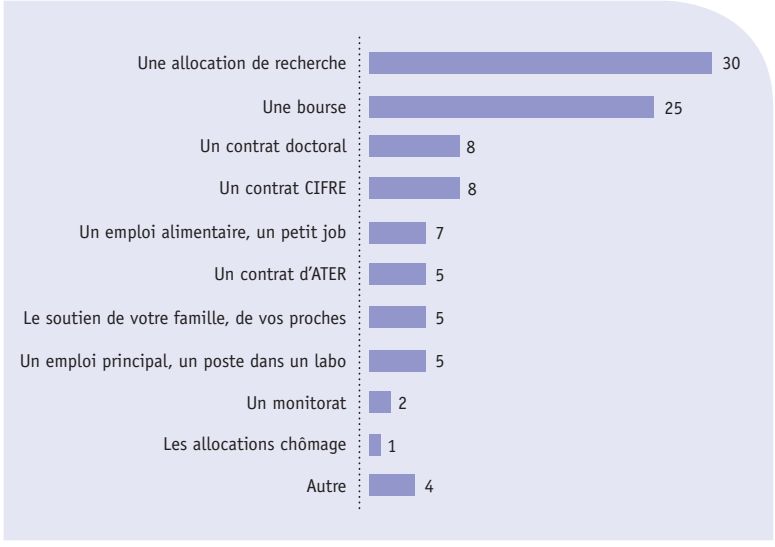
Plus de la moitié des docteurs ont pu obtenir un financement sous forme d'une allocation ou d'une bourse de recherche (Figure 7). Les contrats doctoraux, d'ATER[6] ou de monitorat ainsi que les postes dans un laboratoire en ont financé plus de deux sur dix au total.

– Figure 6 –
Critère de choix de l'école doctorale (moyenne sur note de 1 à 10)



Base : ensemble des docteurs

– Figure 7 –
Principal financement du doctorat (en %)



Base : ensemble des docteurs

6. Attaché temporaire d'enseignement et de recherche.

On note le cas des thèses « non financées », c'est-à-dire des docteurs qui ont dû recourir au soutien familial, à un emploi alimentaire ou aux allocations chômage pour vivre pendant leur thèse.
S'ils ne constituent qu'une minorité parmi les docteurs (un peu plus d'un sur dix au total), ils représentent un cas problématique, ayant à faire face à la difficulté de mener de front leur travail de thèse et leurs activités alimentaires. De plus en plus d'écoles doctorales refusent d'ailleurs les thèses non financées, qui entrent de plus en plus malaisément dans le cadre réglementaire qui encadre maintenant les thèses[7].

Les docteurs en sciences ont plus souvent obtenu un financement

Dans certaines disciplines, il est plus fréquent d'obtenir un financement de thèse que dans d'autres. Ainsi, neuf docteurs sur dix dans les disciplines scientifiques ont obtenu un financement, contre 65 % en droit-économie-gestion et 63 % en lettres-langues-sciences humaines.

Il est également plus fréquent d'obtenir un financement lorsque le diplôme antérieur à la thèse délivre le titre d'ingénieur. Ainsi, les thésards ingénieurs sont neuf sur dix à avoir obtenu un financement pour les trois années de thèse, contre seulement sept sur dix pour les docteurs issus d'un parcours universitaire. Ces différences contribuent à alimenter des écarts de trajectoire, le mode de financement déterminant en partie la situation d'emploi après la thèse[8].

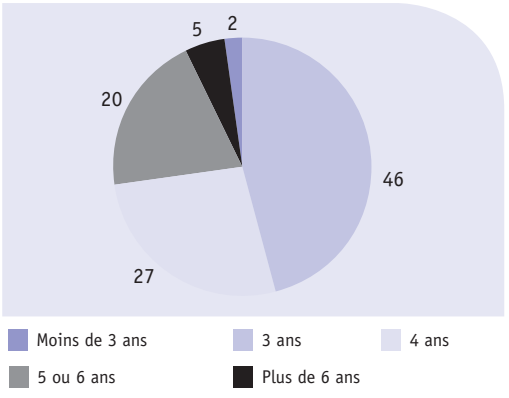
LA DURÉE DE LA THÈSE S'AVÈRE VARIABLE

Si la durée réglementaire prévue pour la réalisation d'une thèse, sauf dérogation, est de trois ans, on constate une certaine variation , en fonction de la discipline notamment (Figure 8). Il apparaît que les thèses de trois ans représentent environ la moitié des cas, certaines pouvant dépasser les six années (la durée moyenne ainsi que la médiane étant de quatre ans). Il importe de rappeler que des dérogations peuvent être accordées pour tenir compte des circonstances particulières (étudiants salariés, contraintes familiales, etc.).

Cependant il est intéressant de constater que ces situations exceptionnelles ne sont en fait pas rares, notamment en lettres-langues-sciences humaines et droit-économie-gestion. En effet, une majorité de docteurs consacrent 5 ans et plus à la réalisation de leur thèse, quand cette durée, en sciences, est majoritairement de 3 ans.

L'effet important de la discipline sur la durée de la thèse s'explique en particulier par les conditions de réalisation de celle-ci. Les docteurs en sciences sont en effet ceux qui bénéficient le plus souvent de financements pour réaliser leur doctorat. Neuf sur dix d'entre eux ont ainsi pu en obtenir un, qu'il s'agisse d'une allocation de recherche, d'une bourse, d'un contrat doctoral ou d'un CIFRE, contre quatre docteurs sur dix seulement en lettres-langues-sciences humaines et en droit-économie-gestion. Dans la mesure où les financements sont limités dans le temps à une durée de 3 ans, il n'est pas étonnant que les docteurs qui en ont le plus bénéficié mettent au final moins de temps à réaliser leur doctorat. •

– Figure 8 –
Durée de la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

7. Le décret du 24 août 2006 relatif à la formation doctorale prévoit dans son article 14 que « le directeur de l'école doctorale s'assure que les conditions scientifiques, matérielles et financières sont réunies pour garantir le bon déroulement des travaux de recherche du candidat et de préparation de la thèse [...] » Cette tendance a été renforcée par l'entrée en vigueur du contrat doctoral en 2009.
8. « Des docteurs en mal de stabilisation », Julien Calmand, *Bref Céreq* n° 277, 2010.

–2–

–L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LA RECHERCHE D'EMPLOI–

12 Le projet professionnel : la recherche publique, principal débouché initialement choisi

12 Le démarrage de la première recherche d'emploi

14 La recherche d'emploi ultérieure : davantage d'outils disponibles et d'expérience, mais encore des difficultés

Pour la plupart des doctorants démarrant leur thèse, il semble naturel de se diriger vers la recherche publique. Une fois diplômés, cependant, leur première recherche d'emploi les mène plus souvent qu'ils ne l'auraient cru vers la recherche privée, voire les domaines extérieurs à la recherche en général. Plus tard, l'expérience aidant, cette tendance ne fait que s'amplifier. La recherche d'emploi s'effectue principalement par le biais de la réponse à des offres, mais l'approche directe par envoi de candidatures spontanées, et surtout le réseau de relations (parmi lesquelles celles créées au cours de la thèse) ont aussi une grande importance dans leurs démarches.

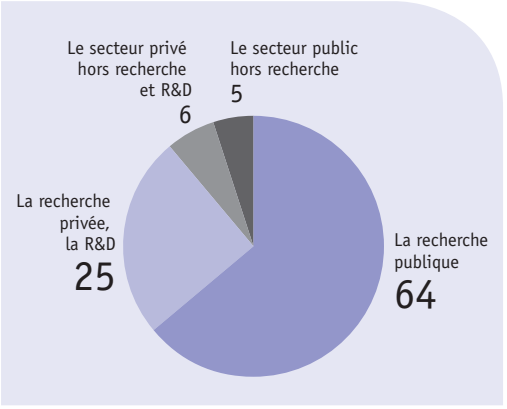
–LE PROJET PROFESSIONNEL : LA RECHERCHE PUBLIQUE, PRINCIPAL DÉBOUCHÉ INITIALEMENT CHOISI–

Les jeunes docteurs avaient-ils déjà en tête un projet professionnel précis au moment où ils ont commencé leur thèse ? Six sur dix répondent positivement. En d'autres termes, ceux qui n'avaient pas de vision précise de leurs débouchés futurs , quoique minoritaires, représentent une proportion significative des docteurs. Ce résultat met bien en relief l'importance du travail effectué au sein des écoles doctorales pour aider les doctorants à choisir une orientation professionnelle et les aider à être les mieux armés possible pour ce faire.

Quand le projet professionnel existe, il concerne quasiment toujours la recherche, et en particulier la recherche publique, qui fait l'objet des deux tiers des choix (Figure 9).

Notons que les docteurs interrogés ne manifestaient pas, au moment de leur soutenance, un niveau de confiance très élevé par rapport à leur avenir professionnel. 50 % seulement disent avoir été confiants à ce moment, dont 15 % seulement très confiants.

– Figure 9 –
Domaine du projet professionnel au début de la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs ayant un projet professionnel

–LE DÉMARRAGE DE LA PREMIÈRE RECHERCHE D'EMPLOI–

– UNE RECHERCHE D'EMPLOI PEU ANTICIPÉE –

Comme le montre l'étude qualitative réalisée et publiée par l'Apec en 2014, la recherche d'emploi n'est pas un sujet qui mobilise fortement l'attention des docteurs durant la réalisation de leur thèse : seuls trois sur dix ont commencé à s'y consacrer plus de six mois avant la date de leur soutenance (Figure 10). La plupart attendent pour cela que le travail de préparation de la thèse soit achevé pour l'essentiel, voire, pour trois docteurs sur dix, que la soutenance soit passée. On sait cependant[9] que de façon géné-

9. Voir notamment Les jeunes diplômés de 2013 : situation professionnelle en 2014, coll. « Les études de l'emploi cadre », n° 2014-56, Apec, septembre 2014, p. 44.

rale, il est préférable pour un diplômé d'anticiper le démarrage de sa recherche d'emploi, et de ne pas attendre la fin de son cursus pour s'y intéresser.

LA RECHERCHE D'EMPLOI S'ÉLARGIT À DES POSTES HORS RECHERCHE

La hiérarchie des domaines professionnels concernés par la première recherche d'emploi menée au sortir de la thèse reproduit celle du projet professionnel d'origine, avec cependant une évolution notable. En effet, la part de la recherche publique a quasiment diminué de moitié, principalement au profit des secteurs sans rapport avec la recherche (Tableau 1).

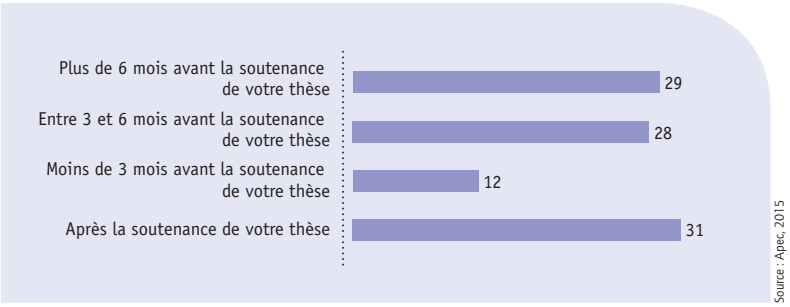
On voit aussi apparaître une recherche d'emploi « tous azimuts », non dirigée vers un secteur privilégié en particulier, qui est mentionnée de manière très forte. C'est le signe d'une incertitude en ce qui concerne les débouchés accessibles, et aussi sans doute d'une recherche qui s'avère plus difficile que prévu. Le jeune docteur souhaite alors éviter de se « fermer des portes » par un ciblage trop précis, au risque de déboucher sur un poste peu valorisant.

La formation doctorale est davantage en phase avec les domaines de la recherche

Bien que des initiatives aient été mises en place dans un certain nombre d'écoles doctorales, les passerelles entre le monde académique et le secteur privé semblent généralement mettre du temps à s'établir, notamment à travers le contenu de la formation doctorale.

D'une manière générale, cette formation apparaît plus en phase avec l'environnement professionnel de la recherche (et surtout de la recherche publique, ce qui n'est pas surprenant). En effet, c'est dans ce domaine que les docteurs sont les plus nombreux, et de loin, à estimer que leur emploi correspond à leur formation, et qu'ils sont amenés à mettre en œuvre les compétences qu'ils y ont acquises (Tableau 2). Dans les domaines hors recherche en revanche, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, cette perception est beaucoup moins présente. •

– Figure 10 –
Moment du démarrage de la recherche d'emploi (en %)



Source : Apec, 2015

– Tableau 1 –

Domaines faisant l'objet du projet professionnel et de la première recherche d'emploi (en %)	Projet professionnel en début de thèse	Première recherche d'emploi	
		Domaine principal recherché	Domaines recherchés au total*
La recherche publique	64	26	70
La recherche privée, la R&D	25	12	52
Le secteur privé hors recherche et R&D	6	17	37
Le secteur public hors recherche	5	6	24
Pas de domaine privilégié	–	39	–
Total	**100**	**100**	

Source : Apec, 2015

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : ensemble des docteurs ayant un projet professionnel

– Tableau 2 –

Adéquation entre emploi, compétences et formation selon le domaine d'activité	Ensemble	Recherche publique	Recherche privée, R&D	Secteur public hors recherche	Secteur privé hors recherche et R&D
L'emploi correspond à la formation doctorale					
Tout à fait	**35**	56	36	14	11
Plutôt	**31**	32	42	28	23
Plutôt pas	**19**	8	19	33	29
Pas du tout	**15**	4	3	24	37
NSP	**–**	–	–	1	–
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Utilisation des compétences de la formation dans le poste actuel					
Tout à fait	**38**	54	47	14	19
Plutôt	**39**	36	39	57	37
Plutôt pas	**14**	8	12	15	24
Pas du tout	**8**	2	1	13	19
NSP	**1**	–	1	1	1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

–LA RECHERCHE D'EMPLOI ULTÉRIEURE : DAVANTAGE D'OUTILS DISPONIBLES ET D'EXPÉRIENCE, MAIS ENCORE DES DIFFICULTÉS–

Lorsqu'on passe de la première recherche d'emploi, menée initialement à l'issue de la thèse, à celle qui est menée au moment de l'enquête par un docteur sur deux (certains en emploi, d'autres sans emploi), des différences apparaissent, qu'il est possible d'attribuer à différents facteurs. En effet, pendant les quatre à six ans qui se sont écoulés, le jeune docteur a accumulé de l'expérience : expérience de l'emploi, mais aussi de la recherche d'emploi, qui lui permet normalement de mener celle-ci de façon plus efficace.

LES DOMAINES VISÉS SE PRÉCISENT AVEC LE TEMPS

La principale différence que l'on note entre la recherche d'emploi actuelle et la première recherche initiale, c'est qu'au fil du temps, les domaines professionnels initialement délaissés car considérés comme moins intéressants et moins prestigieux, c'est-à-dire les domaines hors recherche, voient leur importance s'accroître. La part de jeunes docteurs qui incluent dans leur recherche d'emploi le domaine du secteur privé hors recherche grimpe ainsi de 37 % à 48 %, et le poids du secteur public hors recherche passe de 24 % à 31 % (Tableau 3). Parallèlement, la recherche publique, ciblée à l'origine par 70 % des jeunes docteurs dans leurs recherches, ne l'est plus, quatre à six ans après, que par 62 %.

L'autre fait notable est la quasi disparition des recherches peu précises. Au sortir de la thèse, 39 % des jeunes docteurs déclarent ne pas viser prioritairement l'un ou l'autre des domaines. Quelques années après, ils ne sont plus que 7 %. Leur choix est fait, d'une part parce que leurs premières expériences tendent à les spécialiser, d'autre part parce qu'ils ont compris qu'une démarche spécifique, qui leur permet de faire jouer leur réseau et de mettre en avant leurs compétences, a bien plus de chances d'aboutir qu'une recherche généralisée.

LES OFFRES, OUTIL INCONTOURNABLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI, NE FONT PAS OUBLIER POUR AUTANT L'IMPORTANCE DU RÉSEAU

Ce sont au total huit docteurs en recherche d'emploi sur dix qui déclarent répondre aux offres d'emploi (Figure 11). Dans les trois quarts des cas, celles-ci sont trouvées sur des sites généralistes, tels que apec.fr ; mais on note aussi un poids important (six cas sur dix) accordé aux sites Internet spécialement destinés

– Tableau 3 –

Domaines faisant l'objet du projet professionnel et de la recherche d'emploi actuelle (en %)	Projet professionnel en début de thèse**	Recherche d'emploi***	
		Domaine principal recherché	Domaines recherchés au total*
La recherche publique	64	36	62
La recherche privée, la R&D	25	28	56
Le secteur privé hors recherche et R&D	6	19	48
Le secteur public hors recherche	5	10	31
Pas de domaine privilégié	–	7	–
Total	**100**	**100**	

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
** Base : ensemble des docteurs ayant un projet professionnel
*** Base : docteurs en recherche d'emploi
Base : ensemble des docteurs

Source : Apec, 2015

aux docteurs et aux chercheurs, ainsi que la part, secondaire mais réelle, des offres diffusées sur les réseaux sociaux à caractère professionnel.

Le réseau de relations, qui est le troisième moyen utilisé, comprend pour sa majeure partie des contacts connus en dehors du contexte de la thèse. Cependant, les proches collaborateurs lors de la thèse et les partenaires du laboratoire de thèse occupent eux aussi une place très importante, signe qu'un certain nombre de docteurs ont conscience de l'importance de la période de la thèse comme opportunité pour démarrer la constitution du réseau qui peut-être leur permettra un jour d'accéder à des postes et de progresser dans leur carrière.

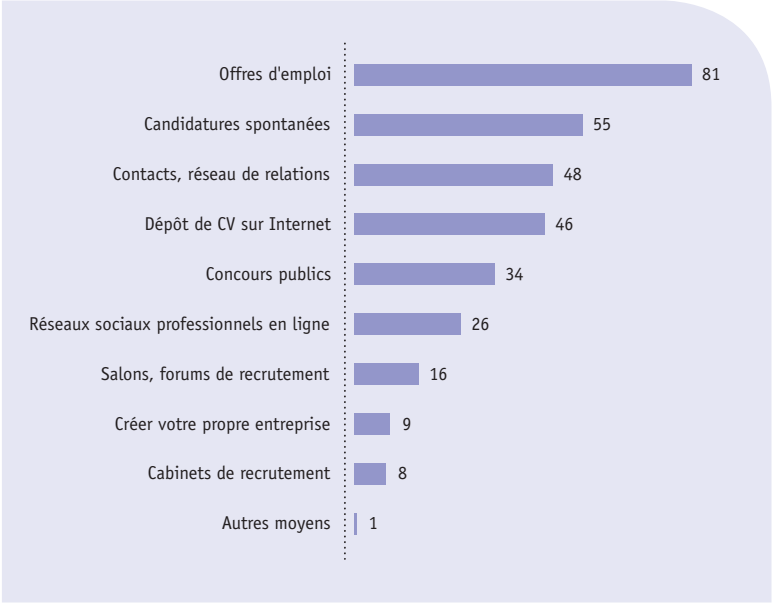
En ce qui concerne les concours, mode de recherche utilisé par un tiers des docteurs, ils portent en général sur des postes de recherche (sept cas sur dix) ou d'enseignement (six sur dix), et il s'agit quasiment toujours de concours de catégorie A.

LA THÈSE EST MISE EN AVANT

L'étude qualitative, menée par l'Apec en 2014 a montré que certains docteurs, en particulier lorsqu'il s'agit de démarcher des entreprises privées, ou quand ils visent des postes hors recherche, ont tendance à minimiser voire à occulter leur thèse, se présentant alors de préférence comme titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou de master.

Les résultats quantitatifs ne permettent pas de généraliser cette observation. Ils font plutôt apparaître que les docteurs qui choisissent de ne pas faire mention de leur thèse sont une faible minorité, et que ceux qui préfèrent ne pas trop mettre l'accent sur elle ne sont pas très nombreux en proportion (Figure 12). Dans l'ensemble, ce sont trois docteurs sur quatre qui déclarent mettre en valeur leur thèse dans le cadre de leur recherche d'emploi.

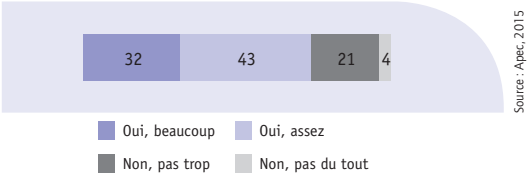
– Figure 11 –
Moyens de recherche d'emploi utilisés (en %)



Source : Apec, 2015

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : docteurs en recherche d'emploi

– Figure 12 –
Valorise sa thèse dans le cadre de sa recherche d'emploi (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en recherche d'emploi

–LA SITUATION D'EMPLOI DES DOCTEURS 4 À 6 ANS APRÈS LA THÈSE–

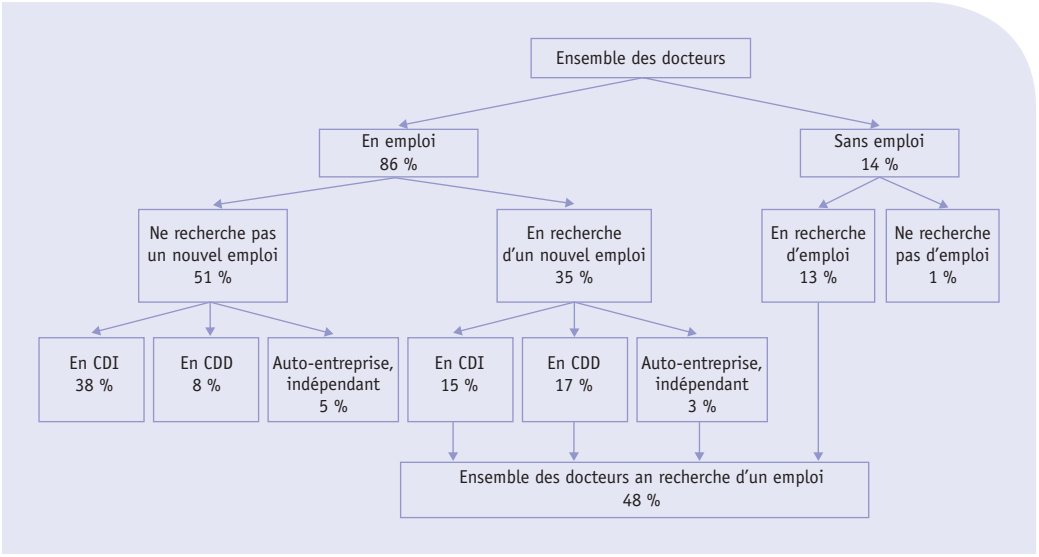
-3-

Une insertion professionnelle largement réalisée 18
Les caractéristiques de l'emploi occupé 18
La stabilisation des docteurs dans l'emploi et ses déterminants 20
Les docteurs en poste à la recherche d'un autre emploi : pourquoi vouloir quitter son emploi ? 25

Si, quatre à six ans après la thèse, la quasi-totalité des docteurs se trouvent insérés professionnellement, on note des situations différentes, entre autres en fonction de la discipline de formation. Surtout, ce sont les modalités de l'insertion qui diffèrent. Ainsi, beaucoup de jeunes docteurs ont dû renoncer à leurs projets professionnels visant la recherche publique, voire la recherche en général, et s'intéresser à d'autres domaines. Dans l'ensemble, les docteurs bénéficient de bonnes conditions d'emploi, avec une prédominance des postes en CDI au statut de cadre.
C'est en tous cas dans les postes de recherche, et particulièrement dans la recherche publique, que l'on rencontre le plus de docteurs qui se considèrent stabilisés dans leur emploi.
Cette stabilisation apparaît corrélée avec un début de carrière marqué par des contrats post-doctoraux pertinents plutôt que nombreux, et une production précoce de publications, de préférence en langue anglaise. Elle va aussi de pair avec des conditions d'emploi plus favorables encore que celles de l'ensemble des docteurs. De leur côté, les docteurs en transition, prêts à changer d'emploi, ont dû baisser leurs exigences sur ces points et accepter des compromis qui ne les satisfont pas totalement.

Au moment de l'enquête, 86 % des docteurs sont en emploi, quatre à six ans après l'obtention de leur diplôme (Figure 13). Un docteur sur deux déclare être à la recherche d'un emploi, soit parce qu'il désire en changer (35 %), soit parce qu'il est sans emploi au moment de l'enquête (13 %). À noter que les docteurs en recherche d'un nouvel emploi sont presque aussi nombreux à être employés en CDI qu'en CDD dans leur emploi actuel.

– Figure 13 –
Situation professionnelle des docteurs, 4 à 6 ans après la thèse

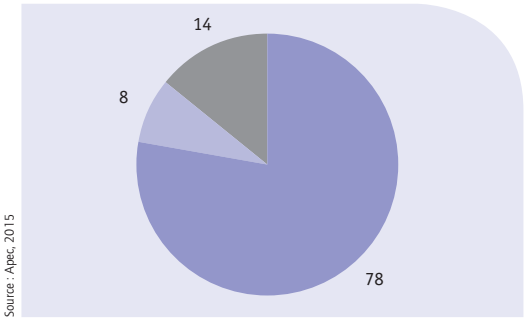


Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

–UNE INSERTION PROFESSIONNELLE LARGEMENT RÉALISÉE–

– Figure 14 –
Situation professionnelle des docteurs 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

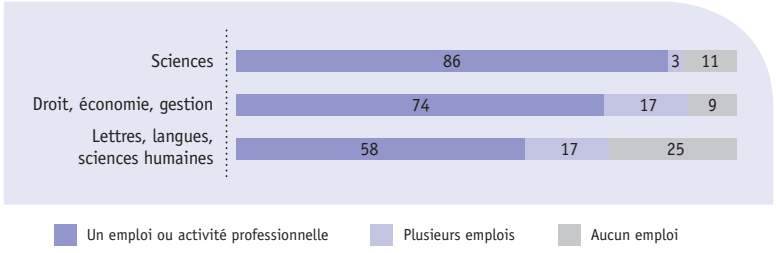
Neuf docteurs sur dix déclarent avoir déjà été en emploi depuis l'obtention de leur thèse, et ils sont quasiment aussi nombreux à être en emploi au moment de l'enquête (respectivement 88 % et 86 %). On note enfin qu'environ un docteur sur dix occupe plusieurs emplois simultanément (Figure 14).

L'INSERTION EST PLUS AISÉE POUR LES DOCTEURS ISSUS DES DISCIPLINES SCIENTIFIQUES

Le taux d'emploi diffère selon la discipline de la thèse. Il est plus élevé en sciences, avec neuf docteurs sur dix en emploi, et moins en lettres-langues-sciences humaines, où trois docteurs sur quatre sont en activité professionnelle (Figure 15).

Parmi les docteurs en lettres-langues-sciences humaines et droit-économie-gestion, 17 % cumulent plusieurs emplois, alors que la proportion est beaucoup plus faible (3 %) chez les scientifiques.
Ces docteurs occupent majoritairement des emplois précaires, et 72 % ont des tâches d'enseignement à accomplir. Enseigner leur permet d'avoir un revenu supplémentaire, mais aussi, dans une perspective d'avenir, d'accumuler de l'expérience professionnelle, notamment s'ils envisagent un poste permanent dans la recherche publique et académique. ●

– Figure 15 –
Situation professionnelle des docteurs selon la grande discipline de formation 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

–LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ–

LA RECHERCHE, PREMIER DÉBOUCHÉ POUR UNE GRANDE MAJORITÉ DES DOCTEURS EN EMPLOI

Comme on l'a vu, la recherche constituait le projet professionnel de neuf docteurs sur dix au début de leur thèse. Mais, parmi ceux en emploi 4 à 6 ans après leur thèse, seulement six sur dix travaillent effectivement dans le domaine de la recherche, soit publique soit privée (Figure 16).

La recherche pratiquée dans les entreprises privées est à peine moins présente parmi les emplois occupés qu'elle ne l'était parmi les projets professionnels (21 % contre 25 %). C'est sur la recherche publique que porte l'écart le plus important : tandis que 64 % des jeunes docteurs souhaitaient s'y diriger, seuls 39 % ont pu effectivement s'y insérer.

Ce qu'on remarque en revanche, c'est que la part du secteur privé hors recherche, très marginale dans

les projets professionnels, est loin d'être négligeable dans les emplois occupés, où elle atteint 28 %, 4 à 6 ans après la thèse.

En quoi consistent exactement les secteurs où travaillent les docteurs qui n'exercent pas dans la recherche ? Pour ceux qui sont en emploi dans le secteur public, il s'agit une fois sur deux de l'enseignement, la plupart des autres cas étant en lien avec l'administration et les collectivités territoriales. Quand l'emploi se situe dans le secteur privé, c'est soit dans l'industrie, soit dans les services aux entreprises, soit dans le domaine de la santé.

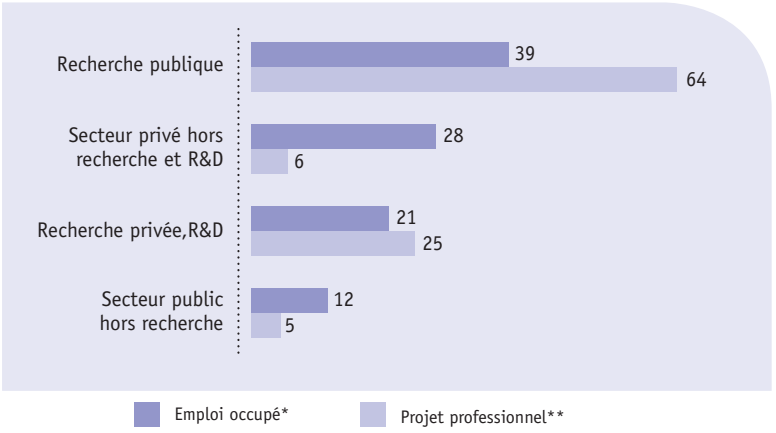
L'EMPLOI EN CDI DEVIENT PLUS FRÉQUENT 4 À 6 ANS APRÈS LA THÈSE

Sept docteurs en emploi salarié sur dix bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée (Figure 17). Si la part de l'emploi temporaire, à 30 %, est loin d'être négligeable, il n'en demeure pas moins que l'emploi des docteurs, 4 à 6 ans après la thèse, est très majoritairement stable.

De plus, on constate que cette stabilité augmente avec le temps écoulé depuis la soutenance de thèse. Ainsi, 73 % des docteurs diplômés en 2008 ont un CDI, contre 67 % pour ceux de 2009 et de 2010.

Les docteurs qui, au moment de l'enquête, déclarent avoir le statut d'auto-entrepreneurs présentent un profil et un parcours de stabilisation particuliers. Ils sont majoritairement issus des disciplines lettres-langues-sciences humaines. Depuis la soutenance de leur thèse, ils ont changé plus souvent d'emploi (3 emplois en moyenne, contre 2,4 pour les salariés) et sont restés plus longtemps en recherche d'emploi (12,8 mois, contre 8 pour les salariés). On peut émettre l'hypothèse que la création d'une entreprise s'inscrit dans leur démarche d'insertion parce qu'ils ne parviennent pas à trouver un emploi salarié stable. C'est donc un choix secondaire ou par défaut pour certains docteurs. Et faute de pouvoir vivre de leur activité indépendante, un tiers d'entre eux sont contraints de la cumuler avec d'autres emplois.

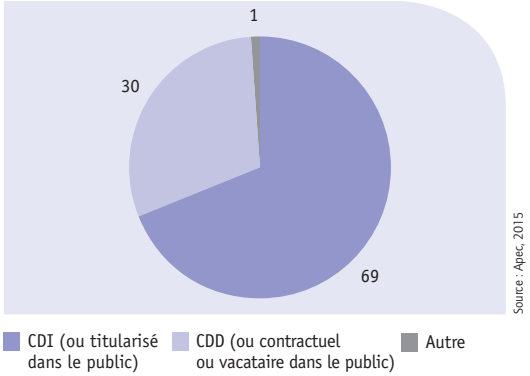
– Figure 16 –
Secteur d'activité de l'emploi occupé, 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

* Base : docteurs en emploi
** Base : ensemble des docteurs ayant un projet professionnel

– Figure 17 –
Nature du contrat de travail dans l'emploi occupé 4 à 6 ans après la thèse (en %)



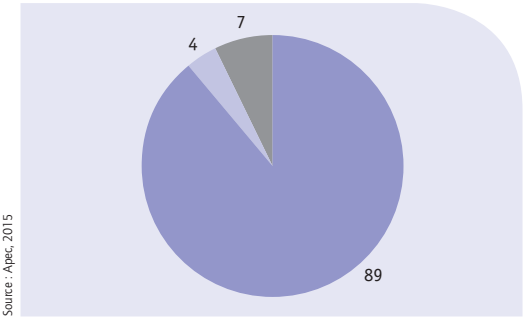
Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi salarié

LES CADRES SONT TRÈS MAJORITAIRES PARMI LES DOCTEURS EN EMPLOI

Au moment de l'enquête, 4 à 6 ans après la thèse, 89 % des docteurs salariés possèdent le statut de cadre (Figure 18). Le statut dans l'emploi est également dépendant de la nature du contrat de travail. Ainsi, les docteurs seront plus souvent cadres s'ils sont en CDI.

– Figure 18 –
Statut dans l'emploi occupé 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Base : docteurs en emploi salarié

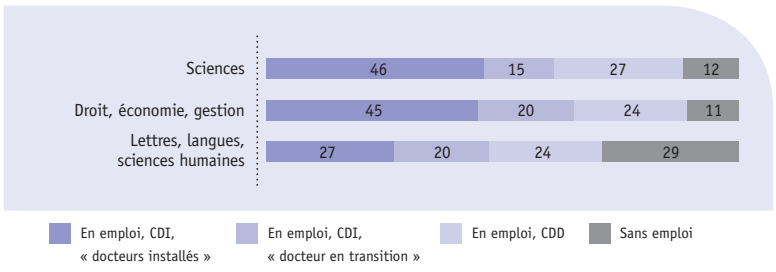
Comme le taux de CDI, celui de cadres augmente avec la durée écoulée depuis l'obtention de la thèse. Ainsi, 93 % des docteurs de 2008 sont cadres, contre 90 % de ceux de 2009 et 84 % de ceux diplômés en 2010.

–LA STABILISATION DES DOCTEURS DANS L'EMPLOI ET SES DÉTERMINANTS–

Dans ce chapitre, quatre niveaux de stabilité dans l'emploi ont été définis pour étudier la situation des docteurs au moment de l'enquête, soit 4 à 6 ans après la thèse. Le premier groupe, les « docteurs installés », rassemble ceux qui occupent un emploi salarié en CDI et ne recherchent pas un nouvel emploi. Le second groupe, les « docteurs en transition », comprend les docteurs en emploi salarié en CDI, mais qui sont simultanément à la recherche d'un nouvel emploi. Le troisième groupe se compose des docteurs en emploi temporaire, en CDD. Enfin, le dernier groupe est celui des docteurs qui sont sans emploi au moment de l'enquête.

LES SCIENTIFIQUES ET ÉCONOMISTES SONT PLUS FAVORISÉS QUANT À LA STABILITÉ DE L'EMPLOI

– Figure 19 –
Stabilité des docteurs dans l'emploi selon la discipline du diplôme, 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Base : ensemble des docteurs

Les docteurs en sciences et en droit-économie-gestion sont en CDI dans une proportion de six sur dix, avec plus de quatre « installés » sur dix parmi eux.

De leur côté, les docteurs des disciplines lettres-langues-sciences humaines sont ceux qui connaissent la situation la moins favorable en termes de stabilisation dans l'emploi. Ils ne sont en effet que 47 % à être en CDI au moment de l'enquête, dont 27 % d'« installés » ne recherchant pas un autre emploi (Figure 19). C'est aussi dans ces disciplines qu'on trouve la plus forte proportion de docteurs qui ne sont pas en emploi au moment de l'enquête.

Enfin, l'emploi en CDD se rencontre dans une proportion proche quelle que soit la discipline (entre 24 % et 27 %).

LES DOCTEURS « INSTALLÉS » DANS L'EMPLOI OCCUPENT PLUS SOUVENT UN POSTE DANS LE DOMAINE DE LA RECHERCHE ET DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les docteurs « installés » sont plus nombreux en proportion que les docteurs « en transition » à déclarer exercer un emploi dans le domaine de la recherche (63 % contre 49 %), tous secteurs d'activité confondus.
Le secteur, public ou privé, est lui aussi un élément de stabilisation dans l'emploi : 49 % des docteurs installés ont un emploi dans le secteur public, contre 23 % pour les docteurs en transition, tous domaines confondus (Figure 20).

LES DOCTEURS « INSTALLÉS » SONT PLUS SOUVENT CADRES

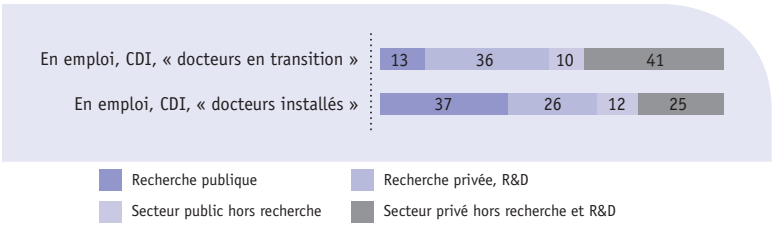
La recherche d'emploi pour un docteur en CDI peut être motivée par le fait de ne pas disposer du statut de cadre. En effet, les docteurs « en transition » sont 17 % à ne pas être cadres, contre seulement 3 % pour les docteurs « installés » dans leur emploi (Figure 21). Ce qui motiverait la recherche d'un poste qui s'inscrit dans le statut désiré.

DES CONCESSIONS PLUS IMPORTANTES ONT DÛ ÊTRE CONSENTIES PAR LES DOCTEURS EN TRANSITION

Globalement, les docteurs en situation de transition déclarent avoir fait plus de concessions que ceux qui sont en CDD et, surtout, que les « installés », pour obtenir leur emploi actuel (Tableau 4). Ce résultat va de pair avec celui concernant la satisfaction vis-à-vis de l'emploi actuel : 59 % des docteurs « en transition » se déclarent insatisfaits de leur emploi, contre 35 % pour ceux en CDD et 5 % ceux « installés ».

L'insatisfaction plus importante des docteurs en transition est le résultat d'un compromis : pour accéder à un emploi stable, ils ont davantage été amenés à travailler dans un domaine qui n'est pas celui de leur formation, et à renoncer à un travail dans la recherche.

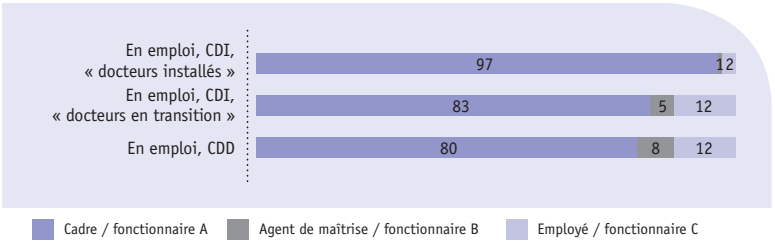
– Figure 20 –
Domaine professionnel des docteurs selon la situation d'emploi, 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi en CDI

– Figure 21 –
Statut dans l'emploi des docteurs selon la situation d'emploi 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi salarié

– Tableau 4 –

Concessions faites par les docteurs pour accéder à leur emploi actuel, 4 à 6 ans après leur thèse (en %)		Oui, et c'était un problème	Oui, mais ce n'était pas un problème	Non	Total
Accepter un emploi qui ne correspondait pas à votre spécialité	Installé	5	28	67	100
	En transition	23	21	56	100
	En CDD	10	29	61	100
Accepter un poste qui ne correspond pas à votre formation doctorale	Installé	7	24	69	100
	En transition	34	27	39	100
	En CDD	16	26	58	100
Accepter un poste en dehors de la recherche	Installé	6	36	58	100
	En transition	28	34	38	100
	En CDD	13	25	62	100
Accepter un salaire inférieur à ce que vous souhaitiez	Installé	22	28	50	100
	En transition	46	27	27	100
	En CDD	39	16	45	100

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

Inversement, les docteurs en CDD sont davantage restés dans le monde de la recherche, sur des postes correspondant plus souvent à leur spécialité et à leur formation doctorale, bien que sachant en tout état de cause qu'ils seraient dans une situation d'emploi précaire.

LES PUBLICATIONS ET LES POST-DOCTORATS : DEUX FACTEURS IMPORTANTS DANS LA STABILISATION DES DOCTEURS DANS DES CARRIÈRES DE CHERCHEURS

Des publications nombreuses et en anglais sont davantage associées à un emploi stable

Les docteurs « installés » se démarquent des autres par leur productivité scientifique : ils sont 86 % à avoir publié pendant leur thèse, contre 80 % pour les autres (Tableau 5).
Leur nombre de publication est lui aussi plus important. Les docteurs « installés » ayant publié ont signé en moyenne 4,6 publications, contre 4,3 pour les docteurs en CDD ou sans emploi et 3 pour les docteurs « en transition ».
À noter que les docteurs en CDI sont plus nombreux que les autres à avoir publié en anglais.

Le type de publication le plus fréquent (neuf cas sur dix, tous profils confondus) est l'article paru dans une revue à comité de lecture, suivi (trois cas sur dix) de la contribution à un ouvrage collectif. À cette étape précoce de la carrière du docteur, les publications individuelles sont encore peu fréquentes, en revanche.

Tout comme le financement, les publications obtenues en cours de thèse sont déterminantes pour accéder à un poste de chercheur. Ne pas avoir publié est un élément rédhibitoire pour les pairs. À l'inverse, faire preuve d'une forte productivité en publiant des articles dans des revues à comité de lecture ou dans des ouvrages à la fois nationaux et internationaux permet d'entretenir sa visibilité auprès d'eux. Ainsi, les chercheurs sont plus nombreux que les autres à avoir publié durant la thèse (90 % contre 74 %).

– Tableau 5 –

Productions scientifiques en cours de thèse selon la situation d'emploi 4 à 6 ans après la thèse (en %)	En emploi, CDI, « docteurs installés »	En emploi, CDI, « docteurs en transition »	En emploi, CDD	Sans emploi
A publié durant la thèse				
Oui	86	80	80	79
Non	14	20	20	21
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Nombre moyen de publications	4,6	3,0	4,3	4,3
Langues des publications*				
Anglais	85	86	81	67
Français	38	40	32	50
Autres	2	8	1	7

Source : Apec, 2015

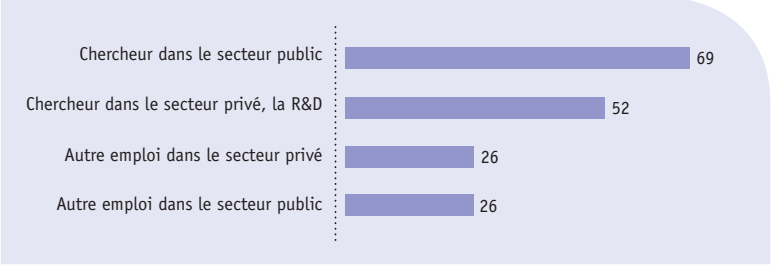
* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : Ensemble des docteurs

Le post-doctorat constitue une étape importante pour accéder à un poste de chercheur

Les docteurs occupant au moment de l'enquête, 4 à 6 ans après leur thèse, un poste de chercheur sont 64 % à avoir effectué un post-doctorat[10] (27 % pour les docteurs occupant un autre emploi), cette proportion étant plus importante encore parmi ceux qui travaillent dans le secteur public (Figure 22).
Avoir une expérience de chercheur post-doctoral est un élément indispensable dans certaines disciplines pour obtenir un poste de chercheur, notamment dans les domaines scientifiques. Ainsi, 63 % des docteurs « installés » issus de ces disciplines et occupant à la date de l'enquête la fonction de chercheur ont fait au moins un post-doc. Les bénéfices de ces expériences pour les docteurs sont triples : elles leur permettent de rester dans le monde de la recherche, de développer leur réseau professionnel et de dégager du temps pour publier.

– Figure 22 –

Part de docteurs ayant fait au moins un post-doctorat selon leur domaine professionnel 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

10. Le chercheur post-doctoral est un docteur récemment diplômé, employé en CDD dans un laboratoire de recherche autre que celui où il a réalisé sa thèse.

Le post-doctorat permet aussi de patienter en attendant l'ouverture des concours de chercheurs

Les docteurs en CDI au moment de l'enquête, toutes fonctions confondues, ne sont pas les plus nombreux à avoir effectué des post-doctorats : en effet, si 32 % des docteurs « en transition » et 41 % des docteurs « installés » en ont réalisé, la proportion monte à 47 % pour les docteurs sans emploi et même à 62 % pour les docteurs en CDD. Ces derniers dépassent également les autres catégories du point de vue du nombre de post-docs réalisés (2 en moyenne) et de leur durée totale (36 mois en moyenne) (Tableau 6).

Les chiffres plus élevés affichés par ces docteurs s'expliquent par le fait qu'ils sont toujours à la recherche d'un emploi stable, contrairement aux docteurs en CDI qui n'ont plus l'utilité du post-doctorat. Enchaîner les post-docs permet à ces docteurs en situation d'emploi précaire d'acquérir des compétences complémentaires, mais surtout d'attendre que s'ouvre un poste permanent dans la recherche publique. Cette démarche retarde par conséquent l'accès à un emploi stable. Mais multiplier ces postes temporaires ne renvoie pas toujours une image positive du docteur puisqu'il peut aussi être interprété comme le signe d'échecs successifs lors des campagnes de recrutement précédentes. Il apparaît donc que, plus que la multiplication des contrats post-doctoraux, c'est leur pertinence par rapport au projet professionnel qui a une grande importance pour la suite de la carrière.

Parmi ceux ayant fait au moins un post-doc, près de deux docteurs sur dix en emploi l'ont réalisé à l'étranger. La forte proportion de contrats post-doctoraux s'étant déroulés en France trouve plusieurs raisons, qui peuvent être matérielles (barrière de la langue, besoin de financement supplémentaire pour résider dans le pays étranger, etc.) mais aussi stratégiques. En effet, si le docteur souhaite obtenir un poste de chercheur dans la fonction publique française, ne pas se déplacer à l'étranger lui permet de rester à l'écoute des opportunités et de rester visible par ceux de ses pairs qui participent régulièrement aux jurys des concours.

UNE SITUATION D'EMPLOI PARTICULIÈRE : LES DOCTEURS EN CDD

Ces profils travaillent majoritairement dans le domaine de la recherche publique

Pour la majorité des docteurs souhaitant accéder à un poste dans la recherche publique, les années suivant la soutenance de thèse sont marquées par une grande instabilité sur le marché de l'emploi. Au cours de ces premières années, ils occupent souvent des

– Tableau 6 –

Post-docs effectués selon la situation d'emploi 4 à 6 ans après la thèse (en %)	En emploi, CDI, « docteurs installés »	En emploi, CDI, « docteurs en transition »	En emploi, CDD	Sans emploi
A fait des post-docs				
Oui	41	32	62	47
Non	59	68	38	53
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Nombre moyen de post-docs effectués	2	1	2	2
Durée cumulée des post-docs (mois)	23	20	36	30
Pays des post-docs*				
En France	82	81	77	88
Dans l'Union européenne	20	10	23	16
Aux États-Unis	6	6	9	3
Dans des pays européens hors UE	5	–	10	–
Dans d'autres pays	6	17	10	10

Source : Apec, 2015

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : ensemble des docteurs

fonctions leurs permettant de se préparer à leur futur emploi.

S'ils ambitionnent de concourir au poste de maître de conférences, les docteurs doivent se qualifier pour pouvoir y candidater. La qualification aux fonctions de maître de conférences nécessite, entre autres, d'avoir effectué un certain nombre d'heures d'enseignement. Les jeunes docteurs ont deux possibilités pour dispenser des cours ou travaux dirigés à des étudiants : soit en qualité d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) à temps plein ou à mi-temps, soit en qualité de vacataire – cette seconde solution n'étant offerte qu'aux docteurs occupant déjà un emploi principal.
S'ils désirent concourir pour un poste de chercheur, ils doivent effectuer une recherche post-doctorale.
Dans les deux cas, ces postes sont toujours proposés en CDD. Ils peuvent être renouvelés, se succéder, et s'effectuent très majoritairement au sein de la fonction publique.

Ainsi, au moment de l'enquête, il n'est pas surprenant que les trois quarts des docteurs en situation de précarité dans l'emploi travaillent dans le secteur de la recherche ou de la R&D et qu'ils soient à 83 % employés dans des établissements publics (Tableau 7).

Un projet professionnel réfléchi et axé sur l'emploi public et la recherche

Les docteurs en CDD se démarquent de leurs homologues en CDI par une volonté plus affirmée de travailler au sein de la recherche publique. Leur projet professionnel n'est en effet pas récent et a été réfléchi dès le début de la thèse. Ainsi, parmi les docteurs en CDD qui avaient un projet professionnel précis dès le début de la thèse, 76 % envisageaient de travailler au sein de la recherche publique contre 64 % pour l'ensemble des docteurs.

Ces docteurs savent que pour voir leur candidature aboutir, ils doivent demeurer dans le milieu de la recherche publique et académique et développer leur réseau professionnel. Ils n'hésitent donc pas à multiplier les contrats post-doctoraux jusqu'à l'obtention d'un poste : 62 % ont effectué au moins un post-doctorat (contre 46 % pour l'ensemble des docteurs), parmi lesquels 68 % ont fait au moins deux post-docs (contre 46 % pour l'ensemble des docteurs). Ils ont passé en moyenne 36 mois en qualité de post-doctorant contre 28,5 mois pour l'ensemble des docteurs. Ils acceptent également des concessions sur le statut de l'emploi qu'ils occupent (un docteur sur cinq n'occupe pas un poste de cadre).

Aujourd'hui, ces docteurs en CDD en recherche d'emploi axent toujours en priorité leur recherche vers le secteur de la recherche publique.

– Tableau 7 –

Domaine professionnel des docteurs en emploi en CDD 4 à 6 ans après la thèse (en %)	
Travaille dans le secteur de la recherche ou de la R&D	
Oui	75
Non	25
Total	**100**
Secteur	
Public	83
Privé	17
Total	**100**

Source : Apec, 2015
Base : docteurs en emploi en CDD

– LE CAS DES DOCTEURS SANS EMPLOI –

Les docteurs sans emploi se distinguent de ceux qui sont en emploi par certaines caractéristiques socio-démographiques : les femmes sont plus nombreuses (56 %) parmi eux, et ils sont en moyenne plus âgés, la moitié d'entre eux ayant plus de 35 ans. Le diplôme qu'ils ont obtenu avant leur thèse est moins souvent un diplôme d'ingénieur, mais plus fréquemment un diplôme étranger. Ils habitent moins souvent en Île-de-France, région où les perspectives de recrutement de cadres sont les plus élevées[11].

À l'origine de leur engagement dans la thèse, un projet réfléchi et tourné vers la recherche publique

Pour ces docteurs, l'engagement dans le projet de thèse s'est fait plus tôt que celui des docteurs en emploi. Ils sont plus nombreux à avoir pris la décision de faire une

11. *Perspectives de l'emploi cadre*, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2014-09, Apec, février 2014.

thèse au moment du choix de leurs études supérieures (17 % contre 7 % pour les docteurs en emploi).

Avant d'entamer la thèse, ces docteurs avaient un goût pour la recherche et le métier de chercheur plus prononcé que les docteurs en emploi (80 % contre 72 %). Tout comme les docteurs en CDD, trois docteurs sans emploi sur quatre avec un projet professionnel précis avaient l'ambition de travailler au sein de la recherche publique.

Le parcours de thèse est plus long pour les docteurs sans emploi

Les docteurs sans emploi sont plus nombreux que ceux en emploi à avoir eu besoin de financer leur thèse par un « petit boulot », un « job alimentaire » ou le soutien familial. Ne pas avoir de financement de thèse (de type contrat doctoral ou bourse) nuit au travail de recherche en réduisant le temps qu'il est possible d'y consacrer, et, a parfois pour conséquence de voir la durée de la thèse s'allonger. En effet, 39 % des docteurs sans emploi ont fait leur thèse en plus de 5 ans, contre 17 % pour ceux en emploi.

Au cours de la thèse, les docteurs sans emploi ont en moyenne autant publié que ceux en emploi. De même, ils ont réalisé autant de post-doctorats.

Le dernier emploi occupé est souvent dans la recherche

Parmi les docteurs sans emploi, au moment de l'enquête, 12 % déclarent n'avoir jamais travaillé depuis la soutenance de leur thèse. Il est difficile de croire qu'ils n'ont jamais occupé d'emploi durant les quatre à six dernières années. En revanche, il est fort possible que pour eux, « être en emploi depuis la soutenance de thèse » renvoie à l'idée d'occuper un emploi correspondant à leur formation doctorale et à leurs compétences.

La recherche d'emploi se déroule au long cours

Les docteurs sans emploi sont ceux qui ont le moins anticipé leur insertion professionnelle. En effet, c'est relativement tardivement qu'ils ont entamé la recherche de leur premier emploi : 38 % d'entre eux n'en ont entamé la démarche qu'après la soutenance de leur thèse, contre 29 % des docteurs en emploi.

Pour plus de la moitié d'entre eux, la recherche couvre tous les domaines, aucun n'étant privilégié. De même, la plupart d'entre eux ne se limitent pas à des postes de chercheur et élargissent leur recherche aux autres types de postes.

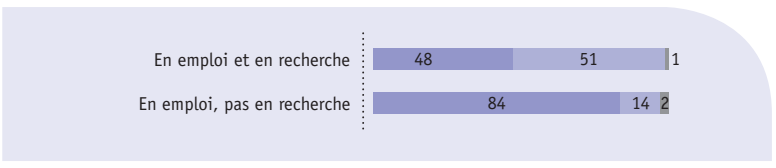
Les moyens principalement utilisés pour rechercher un emploi sont la réponse aux offres et l'envoi de candidatures spontanées. Ces docteurs sont plus nombreux que ceux en emploi à fréquenter les salons et forums de recrutement et à envisager de créer leur propre entreprise. Ils sont en revanche moins enclins à solliciter leur réseau de relations. Lorsqu'ils sont dans ce cas, ils ont généralement recours à leurs contacts pris en dehors de la thèse. Et contrairement aux docteurs en emploi, ils s'adressent plus souvent à des réseaux de type associatif (26 % contre 11 % pour les docteurs en emploi). •

–LES DOCTEURS EN POSTE À LA RECHERCHE D'UN AUTRE EMPLOI : POURQUOI VOULOIR QUITTER SON EMPLOI ?–

Au moment de l'enquête, les docteurs en emploi sont 41 % à rechercher un nouvel emploi. La majorité d'entre eux sont dans ce cas en raison de la nature de leur contrat de travail, qui ne leur permet pas de se stabiliser dans leur emploi actuel : en effet, 51 % sont en CDD (Figure 23).

– Figure 23 –

Situation de recherche d'emploi des docteurs en emploi 4 à 6 ans après leur thèse, selon la nature du contrat de travail (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi salarié

UNE RECHERCHE MOTIVÉE PAR UN EMPLOI PEU SATISFAISANT

Plus de la moitié des docteurs en emploi à la recherche d'un nouvel emploi sont insatisfaits de leur emploi actuel, contre seulement 6 % de ceux ne recherchant pas un autre emploi. Ils sont également plus nombreux à juger que leur emploi ne correspond pas à leur formation doctorale (41 % contre 30 %) et ne fait pas appel aux compétences de leur formation (32 % contre 15 % de ceux ne recherchant pas d'emploi) (Tableau 8).

Les docteurs en recherche d'emploi ont également fait davantage de concessions pour obtenir leur poste actuel, comparativement à ceux qui sont installés dans leur emploi. Ils sont plus nombreux à avoir accepté un poste en dehors de la recherche, et à ne pas avoir pu obtenir le salaire qu'ils souhaitaient (Tableau 9).

– Tableau 8 –

Éléments de la satisfaction par rapport à l'emploi occupé par les docteurs 4 à 6 ans après leur thèse, selon la situation de recherche d'emploi (en %)	En emploi, ne recherchant pas un autre emploi	En emploi, à la recherche d'un autre emploi
Satisfaction par rapport à l'emploi actuel		
Très satisfait	49	6
Assez satisfait	45	42
Plutôt pas satisfait	5	35
Pas du tout satisfait	1	17
Total	**100**	**100**
L'emploi correspond à la formation doctorale		
Tout à fait	36	32
Plutôt	34	27
Plutôt pas	18	20
Pas du tout	12	21
Total	**100**	**100**
Utilisation des compétences de la formation dans le poste actuel		
Tout à fait	43	31
Plutôt	42	37
Plutôt pas	11	20
Pas du tout	4	12
Total	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

– Tableau 9 –

Concessions acceptées par les docteurs pour accéder à l'emploi occupé, 4 à 6 ans après la thèse (en %)	Accepter un poste en dehors de la recherche		Accepter un salaire inférieur à ce que vous souhaitiez	
	En emploi, ne recherchant pas un autre emploi	En emploi, à la recherche d'un autre emploi	En emploi, ne recherchant pas un autre emploi	En emploi, à la recherche d'un autre emploi
Oui, et c'était un problème	7	20	23	46
Oui, mais ce n'était pas un problème	38	29	25	21
Non	55	51	52	33
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

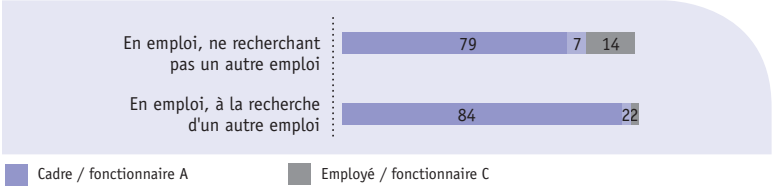
Le montant du salaire est pour partie lié au statut dans l'emploi. Or, si la quasi-totalité des docteurs ne recherchant pas de nouvel emploi sont cadres, ceux recherchant un nouveau poste ne sont que huit sur dix à l'être, tandis que 14 % sont au statut d'employé (Figure 24).

LA RECHERCHE PUBLIQUE EST LE PREMIER DÉBOUCHÉ RECHERCHÉ MAIS PAS LE SEUL

En comparaison avec le poste qu'ils occupent, les domaines auxquels s'intéressent les docteurs en poste à la recherche d'un nouvel emploi s'avèrent plus variés. En particulier, ils semblent se tourner moins nettement vers la recherche publique et le secteur privé hors recherche, pour viser plus souvent un débouché dans la recherche privée (Figure 25).

Les docteurs en emploi recherchant un autre emploi ont une image moins positive du secteur privé que les autres, lui accordant des notes moyennes légèrement inférieures. Pourtant, les trois quarts d'entre eux trouvent envisageable l'idée qu'ils pourraient travailler dans une entreprise privée dans les cinq prochaines années (Figure 26). Les difficultés rencontrées dans leur recherche d'emploi, son caractère infructueux dans le contexte de crise, font qu'ils sont prêts à faire passer en premier leur objectif de base qui est de changer de poste, se montrant moins regardants quant aux caractéristiques de celui-ci.

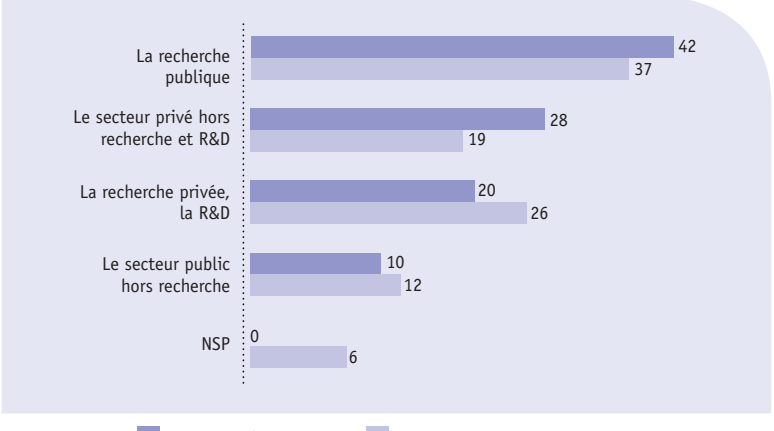
– Figure 24 –
Statut dans l'emploi des docteurs, 4 à 6 ans après la thèse, selon la situation de recherche d'emploi (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi salarié

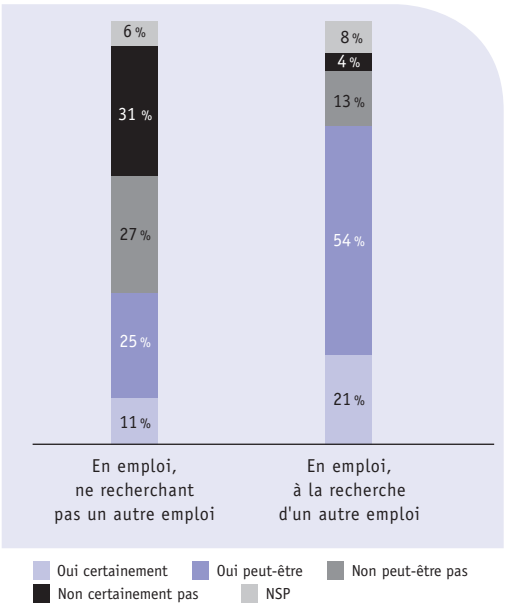
– Figure 25 –
Domaine d'activité du poste occupé et du poste recherché, 4 à 6 ans après la thèse(en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi à la recherche d'un autre emploi

– Figure 26 –
Pourrait travailler dans une entreprise privée d'ici 5 ans, selon la situation de recherche d'emploi (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

–L'IMPORTANCE DU RÉSEAU POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DOCTEURS–

–4–

Les enjeux du réseau professionnel sont sous-estimés par les futurs docteurs 29

Les rencontres professionnelles sont plus aisées lorsque la thèse est financée 29

Les colloques : un lieu de rencontres scientifiques durant la thèse 30

Les apports du réseau professionnel dans l'emploi occupé 31

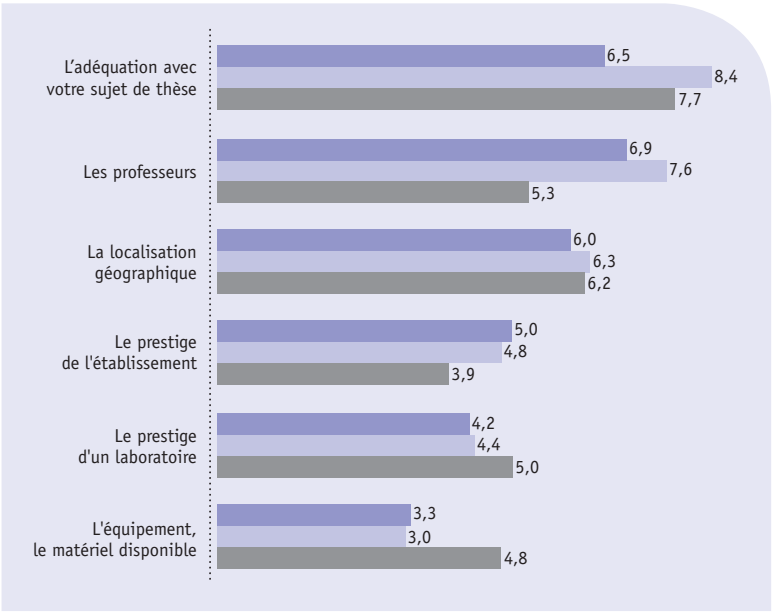
–LES ENJEUX DU RÉSEAU PROFESSIONNEL SONT SOUS-ESTIMÉS PAR LES FUTURS DOCTEURS–

Dès le commencement de la thèse, certains choix comme celui du directeur de thèse, de l'université ou du laboratoire d'accueil peuvent avoir des conséquences sur le commencement d'une carrière de chercheur. Mais les doctorants n'ont pas toujours conscience de l'importance de ces premières décisions pour leur avenir professionnel. Certains critères essentiels, comme les professeurs rattachés à l'école doctorale ou le laboratoire d'accueil, sont parfois sous-estimés.

Ainsi, au moment de choisir une école doctorale, contrairement aux docteurs des autres disciplines, les docteurs en sciences ont porté moins d'attention aux professeurs qui y enseignent (Figure 27). Pour autant, l'aura scientifique d'un professeur peut déteindre sur son entourage et son laboratoire et permettre aux jeunes doctorants de commencer à construire un réseau.
Ces docteurs ont en revanche été plus vigilants sur le critère du prestige du laboratoire (bien que sous-évalué dans son ensemble, puisque la renommée du laboratoire peut être déterminante pour réussir son entrée sur le marché du travail), tandis que ceux des autres disciplines ont fait plus attention au prestige de l'établissement.

Les docteurs qui ont décidé de faire une thèse au moment du choix de leurs études supérieures ont accordé plus d'importance aux différents critères de choix de leur école doctorale : ils donnent une note moyenne légèrement supérieure à celle de l'ensemble des docteurs pour tous les critères.

– Figure 27 –
Critères de choix de l'école doctorale (moyenne sur note de 1 à 10) selon la discipline



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

–LES RENCONTRES PROFESSIONNELLES SONT PLUS AISÉES LORSQUE LA THÈSE EST FINANCÉE–

Obtenir un financement pour sa thèse est en soi la première étape réussie dans le curriculum vitae d'un docteur. Il signifie qu'un comité scientifique a donné son accord pour cette attribution, et donc que le doctorant est très probablement de bon niveau, avec un bon choix de sujet de thèse, et que ses chances de réussite sont jugées optimales.

Une fois le financement acquis, le docteur est intégré à un laboratoire de recherche. Il a alors la possibilité de bénéficier des ressources matérielles de celui-ci et d'entrer plus facilement en contact avec les chercheurs travaillant sur la même spécialité que lui. Le réseau du jeune docteur commence alors à se construire.

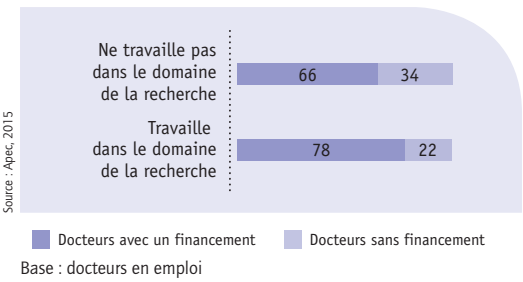
– Tableau 10 –

Part des docteurs ayant sollicité différents types de réseaux pour une recherche d'emploi, selon le fait d'avoir eu une thèse financée ou non (en %)	Thèse avec financement	Thèse sans financement
Un réseau personnel ou professionnel constitué en dehors de votre thèse	72	81
Des proches collaborateurs de thèse	54	45
Des partenaires de votre laboratoire de thèse	41	30
Un réseau professionnel associatif	11	21
Autres	3	2

Source : Apec, 2015

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %.
Base : ensemble des docteurs

– Figure 28 –
Part de docteurs ayant bénéficié d'un financement pour leur thèse selon le domaine d'activité de l'emploi occupé 4 à 6 ans après la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

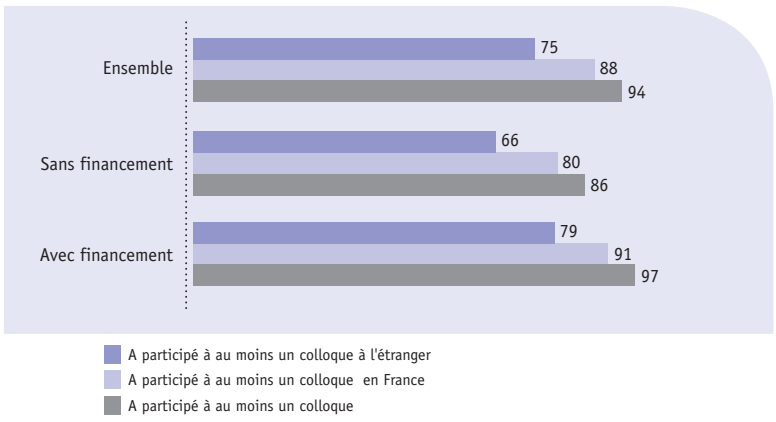
De leur côté, les docteurs sans financement ne peuvent pas toujours travailler dans leur laboratoire d'accueil, faute de place et de contrat de travail. Ils ont donc moins souvent la possibilité de créer des relations régulières avec les chercheurs. Ces relations plus distantes peuvent constituer un frein lorsque les docteurs recherchent un emploi.

Ainsi, les docteurs financés sollicitent plus souvent, pour trouver un emploi, leur réseau construit au cours de la thèse que les docteurs non financés (Tableau 10). Ces derniers sollicitent davantage un réseau qu'ils ont constitué en dehors du cadre de leur thèse.

Obtenir un financement durant la thèse a également des conséquences sur le domaine d'activité de l'emploi : 78 % des docteurs travaillant dans le domaine de la recherche avaient obtenu une bourse contre 66 % des docteurs en emploi hors du domaine de la recherche (Figure 28). La constitution d'un réseau élargi, l'apprentissage des codes du monde de la recherche et de ses ficelles ont été une fois encore plus bénéfiques aux docteurs dont la thèse a été financée. •

–LES COLLOQUES : UN LIEU DE RENCONTRES SCIENTIFIQUES DURANT LA THÈSE–

– Figure 29 –
Participation des docteurs à des colloques selon le financement de la thèse (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

Si le thésard souhaite travailler dans le domaine de la recherche, il est important pour lui de se faire connaître, d'exposer son travail et de valoriser ses publications auprès de ces pairs. C'est pourquoi la participation à des colloques ou autres séminaires est un passage quasi obligatoire pour constituer un réseau – le plus élargi possible – pendant les années de préparation de la thèse. Ce sont les lieux idéals pour nouer des liens ou entretenir des contacts. Les écoles doctorales ayant bien compris l'importance des enjeux d'un réseau, certaines obligent le doctorant à participer à au moins un colloque international avant de leur donner l'autorisation de soutenir.

Les doctorants étaient 94 % à avoir participé à au moins un colloque au cours de la thèse (Figure 29).

Ils étaient 88 % à être intervenus pour une communication orale ou pour présenter un poster dans un colloque organisé en France et 75 % dans un colloque à l'étranger. La participation à des colloques étant souvent payante, les doctorants sans financement de thèse ont davantage de difficultés à y participer. S'ajoutent également à ces frais d'entrées, les coûts du déplacement et de l'hébergement. Il n'est ainsi pas surprenant d'observer que ce sont les doctorants sans financement de thèse qui ont le moins assisté à des colloques en France ou à l'étranger.

–LES APPORTS DU RÉSEAU PROFESSIONNEL DANS L'EMPLOI OCCUPÉ–

Faire appel ou non à son réseau peut avoir une influence sur le temps passé à rechercher un emploi et sur le nombre de poste occupés. Le choix du réseau à contacter pour trouver un emploi n'est pas anodin et dépend de l'orientation choisie (recherche ou hors recherche, secteur public ou privé) après la thèse.

– SAVOIR CHOISIR LE BON RÉSEAU SELON LE DOMAINE D'ACTIVITÉ RECHERCHÉ POUR RESTER MOINS LONGTEMPS SANS EMPLOI –

Choisir de faire un post-doctorat après la thèse s'inscrit dans un parcours pour travailler dans le domaine de la recherche. Les contacts avec les collaborateurs de thèse ou les partenaires de son laboratoire ne sont pas à négliger. Ainsi, il est préférable, pour les docteurs ayant effectué un ou plusieurs post-docs, de solliciter ces deux types de réseaux pour réduire le temps passé à rechercher un emploi.
À l'inverse, ne pas avoir fait de post-doc et solliciter des contacts de son laboratoire pris pendant la thèse semble rallonger la durée de la recherche d'emploi. Il est probable que les proches collaborateurs privilégient ceux qui se sont lancés dans un post-doc, ou les meilleurs jeunes chercheurs, les professeurs ou chercheurs ayant parfois peu de contact avec des personnes extérieures au domaine de la recherche.

La recherche d'emploi sera plus courte pour les docteurs sans post-doc s'ils ciblent un réseau personnel ou professionnel constitué en dehors de la thèse (Tableau 11).

Aide à la lecture : parmi les docteurs qui ont effectué un post-doc, ceux ayant sollicité des proches collaborateurs de thèse ont connu en moyenne une durée totale de 7,8 mois de recherche d'emploi depuis la fin de leur thèse, contre 8,8 mois pour ceux n'ayant pas sollicité ce type de contact.

– Tableau 11 –

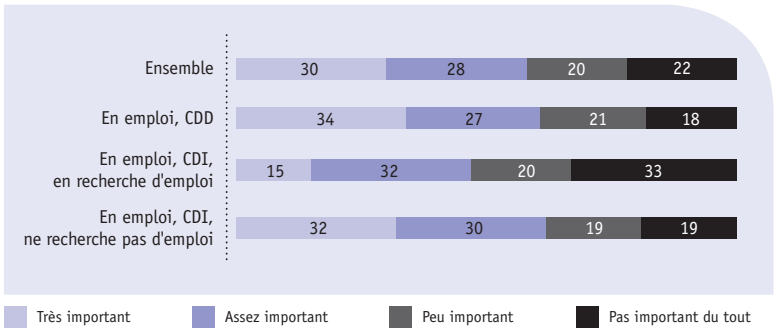
Durée totale moyenne cumulée de recherche d'emploi (en mois), selon les types de réseau sollicités	A fait au moins un post-doc		N'a pas fait de post-doc	
	A sollicité :	N'a pas sollicité :	A sollicité :	N'a pas sollicité :
Des proches collaborateurs de thèse	**7,8**	8,8	12,2	**11,9**
Des partenaires de votre laboratoire de thèse	**7,7**	8,8	12,7	**11,9**
Un réseau personnel ou professionnel constitué en dehors de votre thèse	7,9	8,9	**10,8**	12,6
Un réseau professionnel associatif	**13,3**	8,3	**17,6**	11,6

Base : docteurs en emploi

Source : Apec, 2015

– Figure 30 –

Importance du réseau dans le parcours professionnel des docteurs, selon leur situation d'emploi actuelle (en %)

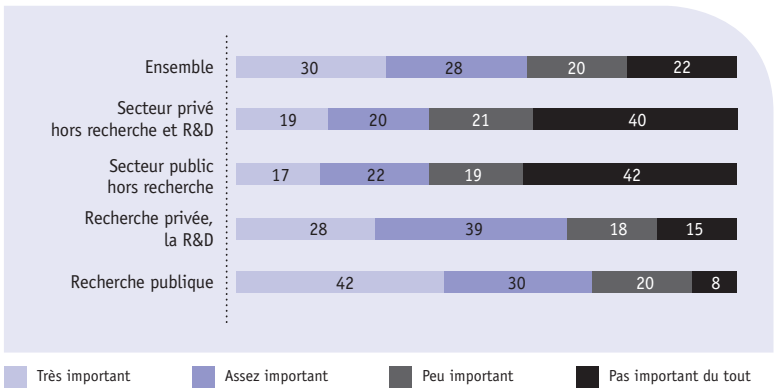


Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

– Figure 31 –

Importance du rôle des réseaux de relation dans le parcours des docteurs, selon le domaine de l'emploi actuel (en %)



Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

– Tableau 12 –

Importance du réseau de relations dans le parcours des docteurs, selon le type d'emploi occupé (en %)	Ensemble	En poste dans le secteur de la recherche, R&D	
		Oui	Non
Très important	**29**	37	18
Assez important	**28**	33	20
Peu important	**20**	20	20
Pas important du tout	**22**	10	40
NSP	**1**	–	2
Total	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

DES DOCTEURS PLUS SATISFAITS DE LEUR EMPLOI LORSQU'ILS ONT SU UTILISER LEUR RÉSEAU À BON ESCIENT

Six docteurs sur dix, qu'ils soient en CDI et ne recherchant pas d'emploi, ou bien en CDD, estiment importante l'influence de leur réseau dans le parcours qui les a menés là où ils en sont aujourd'hui, la moitié de ces derniers estimant même cette influence très importante (Figure 30).

La catégorie qui fait exception est celle des docteurs en CDI en recherche d'un nouvel emploi : moins de la moitié parlent d'une influence importante, 15 % seulement d'une influence très importante. Moins satisfaits du poste qu'ils occupent, ces docteurs à la recherche d'un autre emploi n'expriment que peu de reconnaissance envers leur réseau, peut-être parce qu'ils ont moins bien su l'utiliser pour parvenir au résultat qu'ils souhaitaient.

DANS LE DOMAINE DE LA RECHERCHE, L'UTILITÉ DES RÉSEAUX EST DAVANTAGE RECONNUE PAR LES DOCTEURS

Avoir un réseau professionnel élargi est d'une grande importance lorsque les docteurs souhaitent travailler dans le domaine de la recherche et encore plus au sein de la recherche publique. Ainsi, les docteurs travaillant dans le domaine de la recherche sont sept sur dix à estimer importante l'influence de leur réseau dans le parcours qui les a menés là où ils en sont au moment de l'enquête. Ceux en poste dans le secteur public sont plus de quatre sur dix à déclarer que l'influence de leur réseau a été très importante (Figure 31).

Pour les chercheurs, certains types de réseaux apportent davantage de bénéfices

En cumulant secteur public et privé, ce sont au final 70 % des docteurs exerçant dans le domaine de la recherche qui déclarent que leurs réseaux ont joué un rôle important dans leur parcours, contre 38 % chez les docteurs travaillant dans d'autres domaines (Tableau 12). Et comparativement à ces derniers, les

docteurs de la recherche citent également nettement plus souvent leurs proches collaborateurs de thèse (63 % contre 36 %) ainsi que leurs partenaires de laboratoire de thèse (47 % contre 25 %) parmi les types de réseaux qu'ils ont sollicités ou sollicitent dans leurs recherches d'emploi (Tableau 13). •

– Tableau 13 –

Réseaux utilisés par les docteurs selon le type d'emploi occupé 4 à 6 ans après la thèse (en %)	Ensemble	En poste dans le secteur de la recherche, R&D	
		Oui	Non
Un réseau personnel ou professionnel constitué en dehors de votre thèse	**72**	67	83
Vos proches collaborateurs de thèse	**54**	63	36
Les partenaires de votre laboratoire de thèse	**40**	47	25
Un réseau professionnel associatif	**10**	10	12
Autres	**2**	2	2

Source : Apec, 2015

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : docteurs en emploi en recherche d'emploi, ayant recours au réseau

–SECTEUR PUBLIC, SECTEUR PRIVÉ : LE CONTRASTE DES PERCEPTIONS ET DES SITUATIONS–

–5–

Secteur public et secteur privé : des représentations très polarisées 35
La conduite d'une recherche d'emploi en direction des secteurs public et privé 39
Du projet professionnel à l'emploi occupé 41
Des conditions d'emploi variables selon le domaine d'activité 45
La satisfaction dans l'emploi est associée au sentiment de s'être rapproché de son objectif professionnel 46
Le cas particulier des docteurs CIFRE 48

La polarisation des représentations du secteur public et du secteur privé par les docteurs, mise en évidence par l'étude qualitative, se trouve confirmée et nuancée. En effet, on retrouve bien les mêmes caractérisations stéréotypées, le secteur privé étant associé à une liberté de travail et de recherche réduite, une forte pression de la hiérarchie et des délais, et, du côté positif, une bonne rémunération et des possibilités d'évolution, tandis qu'une image à peu près inverse est attribuée au secteur public. Cependant, l'expérience personnelle joue un rôle important, et le fait d'avoir connu le secteur privé lors de stages ou d'y être en emploi modifie largement cette opposition.
En pratique, secteur public et secteur privé se distinguent par des conditions d'emploi différentes (le secteur public faisant par exemple un usage très important du CDD). Cependant le point critique, quand il s'agit d'évaluer si l'on s'est ou non rapproché de ses objectifs professionnels, et donc d'estimer sa satisfaction dans l'emploi, n'est pas le secteur d'emploi, mais le fait de travailler ou non dans la recherche.

Dans cette partie, on s'intéresse aux différences entre les conditions d'emploi des docteurs travaillant dans le secteur public et le secteur privé, qu'il s'agisse ou non de recherche, ainsi qu'à celles entre les représentations portées par les docteurs sur ces deux secteurs.

– SECTEUR PUBLIC ET SECTEUR PRIVÉ : DES REPRÉSENTATIONS TRÈS POLARISÉES–

UNE VISION ASSEZ GÉNÉRALEMENT PARTAGÉE

De même que dans l'étude qualitative[11], les représentations que les docteurs ont des mondes professionnels privé et public apparaissent globalement polarisées (Figure 32). D'un côté, les qualités de liberté dans la recherche et un environnement de travail apaisé sont associées au secteur public ; de l'autre, le secteur privé est perçu comme offrant une meilleure rémunération et plus de possibilités d'évolution professionnelle.

– Figure 32 –
Synthèse des perceptions du secteur public et du secteur privé par les docteurs

	SECTEUR PRIVE	
+	**Rémunération, salaire**	+
	Perspectives d'évolution professionnelle	
	Moyens matériels, conditions de recherche	
	Rigidité des procédures, formalisme	
–		–
=	Possibilités de formation	=
–	Pression subie de la part de la hiérarchie	–
	Equilibre vie privée-vie professionnelle	
	Rythme de travail, délais à respecter	
	Horaires de travail	
	Adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt	
+	**Liberté de recherche, autonomie**	+
	SECTEUR PUBLIC	

11. *Le devenir professionnel des jeunes docteurs : quels cheminements, quelle insertion 5 ans après la thèse ?*, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2014-57, octobre 2014. Voir en particulier p. 30-32.

Ainsi, concernant le secteur public, l'ensemble des docteurs interrogés donnent les notes les plus élevées à la liberté et à l'autonomie dans la recherche, ainsi qu'à l'adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt et aux horaires de travail (Tableau 14).
Leur appréciation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du rythme de travail et des délais à respecter ainsi que de la pression subie de la part de la hiérarchie est elle aussi plutôt positive. Elle est toujours supérieure aux notes données au secteur privé sur les mêmes aspects.

Concernant le secteur privé, les notes les plus positives données par les docteurs concernent la rémunération, mais aussi les perspectives d'évolution professionnelle et les moyens matériels et les conditions de recherche.

Dans l'ensemble, les notes du secteur public et du secteur privé sont à peu près opposées : les points sur lesquels l'un est le mieux noté sont généralement ceux sur lesquels l'autre l'est le moins bien, et inversement. Les images des deux secteurs apparaissent bien polarisées de la même façon.

À noter également que l'ensemble des docteurs juge de façon proche, avec des notes plutôt moyennes, les possibilités de formation dans le privé et dans le public. Il est nécessaire de rappeler à ce propos que la notion de formation peut avoir un sens assez différent dans l'univers académique et dans celui de l'entreprise privée.

– Tableau 14 –

Appréciation détaillée du secteur privé et du secteur public (moyenne sur notes de 1 à 10)	Secteur privé	Secteur public
Liberté de recherche, autonomie	4,5	7,2
Adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt	5,0	7,1
Horaires de travail	5,6	6,8
Rythme de travail, délais à respecter	5,4	6,3
Équilibre vie privée-vie professionnelle	5,3	6,3
Pression subie de la part de la hiérarchie	5,0	6,0
Possibilités de formation	5,7	5,6
Moyens matériels, conditions de recherche	6,6	5,1
Rigidité des procédures, formalisme	5,5	4,9
Perspectives d'évolution professionnelle	6,6	4,7
Rémunération, salaire	7,0	4,3

Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

– Tableau 15 –

Appréciations positives du secteur privé (proportion de notes supérieures à 7 sur 10) selon l'expérience en stages (en %)	Ensemble	A effectué un stage dans la recherche ou la R&D privée	
		Oui	Non
Équilibre vie privée-vie professionnelle	**33**	46	29
Adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt	**30**	41	26
Pression subie de la part de la hiérarchie	**31**	40	29
Horaires de travail	**38**	45	36
Rythme de travail, délais à respecter	**35**	41	33
Rémunération, salaire	**69**	74	67
Perspectives d'évolution	**59**	63	58
Moyens matériels, conditions de recherche	**61**	65	60
Rigidité des procédures, formalisme	**35**	38	34
Liberté de recherche, autonomie	**21**	22	20
Possibilités de formation	**44**	45	43

Source : Apec, 2015

Base : ensemble des docteurs

L'IMAGE D'UN SECTEUR SE MODIFIE FORTEMENT SELON L'EXPÉRIENCE QU'EN ONT LES DOCTEURS

Les docteurs qui ont réalisé des stages dans la recherche privée ont des représentations plus positives du secteur privé

Comparativement aux docteurs qui n'ont pas réalisé de stages dans la recherche privée, ceux qui possèdent une telle expérience expriment globalement une vision plus positive du secteur privé (Tableau 15).

Cet écart est particulièrement net en ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la correspondance des recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt, la pression de la hiérarchie, les horaires et le rythme de travail. Autrement dit, sur tous les aspects sur lesquels le secteur privé est, au global, perçu plutôt négativement, une expérience réelle dans ce secteur apporte un important changement de perception. Quant aux aspects considérés comme les points forts du secteur privé (rémunération, évolution…), cette connaissance amène à les juger plus positivement encore.

La vision négative du secteur privé apparaît donc, dans une large mesure, comme un résultat de sa méconnaissance.

Il faut noter que c'est bien la connaissance concrète de la recherche privée, et non du secteur privé en général, qui est à même d'opérer ce changement de vision. En effet, si on utilise comme critère d'analyse le fait d'avoir effectué ou non des stages dans le secteur privé en dehors de la recherche, plus aucune différence significative n'apparaît.

Les docteurs en emploi dans le secteur privé en expriment une vision plus positive

Plus encore que les stages effectués, la connaissance du secteur privé par le fait d'y travailler vient modifier de façon importante la perception que l'on a de ce secteur (Tableau 16). En particulier, sur un point considéré comme très critique, celui de la liberté et de l'autonomie dans la recherche, le secteur privé est jugé deux fois plus positivement par les docteurs qui y travaillent.

Il est intéressant de noter que cette connaissance réelle et concrète du secteur privé peut avoir l'effet inverse sur certains points. Ainsi, en ce qui concerne les moyens et les conditions matérielles de travail, les docteurs en emploi dans le secteur public jugent le secteur privé beaucoup plus positivement que leurs collègues qui y travaillent, sans doute par l'effet d'un contraste plus ou moins imaginé avec le caractère insatisfaisant des conditions qu'ils connaissent au quotidien.

De leur côté, les docteurs travaillant dans le secteur public le jugent plus positivement

La validité de l'analyse qui précède est confirmée par le fait que l'on observe la même chose parmi les docteurs qui, cette fois, travaillent dans le secteur public. En effet, leur appréciation de ce secteur est nettement plus positive sur certains points que celle des docteurs en emploi dans les entreprises privées (Tableau 17).

Les points en question sont l'adéquation des travaux par rapport aux centres d'intérêt, la formation, la liberté et l'autonomie dans la recherche, le rythme de travail. Il s'agit en fait des aspects sur lesquels, dans l'ensemble, le secteur public est généralement jugé plus favorablement que le privé.

Un clivage des représentations existe entre enfants d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs, et de cadres supérieurs ou professions libérales

On a vu précédemment que la connaissance concrète d'un domaine contribue à rendre l'appréciation de celui-ci plus positive.
Cependant, il est à noter que les différences des représentations du secteur public et du secteur privé peuvent également être rattachées à l'origine sociale des

– Tableau 16 –

Appréciations positives des docteurs à l'égard du secteur privé (proportion de notes supérieures à 7 sur 10) selon le secteur de l'emploi actuel (en %)	Ensemble	Secteur privé	Secteur public
Liberté de recherche, autonomie	22	30	13
Horaires de travail	37	45	30
Rythme de travail, délais à respecter	34	42	27
Equilibre vie privée-vie professionnelle	34	41	27
Adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt	30	35	25
Pression subie de la part de la hiérarchie	30	36	26
Rigidité des procédures, formalisme	36	38	34
Perspectives d'évolution professionnelle	61	62	60
Possibilités de formation	45	46	44
Moyens matériels, conditions de recherche	63	56	68
Rémunération, salaire	70	62	78

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

– Tableau 17 –

Appréciations positives des docteurs à l'égard du secteur public (proportion de notes supérieures à 7 sur 10) selon le secteur de l'emploi actuel (en %)	Ensemble	Secteur privé	Secteur public
Adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt	70	61	78
Possibilités de formation	40	33	46
Liberté de recherche, autonomie	75	69	81
Rythme de travail, délais à respecter	56	52	59
Rémunération, salaire	15	12	17
Perspectives d'évolution professionnelle	22	21	23
Pression subie de la part de la hiérarchie	49	48	50
Equilibre vie privée-vie professionnelle	55	55	56
Rigidité des procédures, formalisme	28	27	28
Horaires de travail	63	63	63
Moyens matériels, conditions de recherche	28	29	27

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

docteurs. En mettant en parallèle les représentations des docteurs enfants d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs travaillant dans le secteur public, avec celles de ceux dont les parents sont des cadres supérieurs ou de professions libérales exerçant dans le secteur privé, on saisit mieux la polarisation de ces représentations (Tableau 18).

Les visions exprimées par ces deux groupes de docteurs se distinguent en particulier sur les aspects liés à la passion pour la recherche, qui sont globalement associés au secteur public (la liberté de recherche et l'adéquation du type de recherche avec les centres d'intérêt), ainsi que sur des points pour lesquels le secteur privé est en général perçu plus négativement par le monde académique (les horaires de travail, le rythme et les délais à respecter, la pression de la hiérarchie).

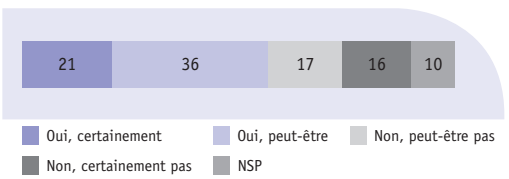
Sur les critères liés à la passion de la recherche, les notes données par les docteurs enfants d'enseignants tendent à opposer diamétralement secteur public et secteur privé, tandis que les notes données par ceux enfants de cadres supérieurs à ces items tendent à réduire cet écart.

Sur le second groupe de critères, les docteurs enfants de cadres supérieurs attribuent de meilleures notes, et contribuent à contrebalancer la vision quelque peu caricaturale formulée par ceux enfants d'enseignants travaillant dans le secteur public.
L'analyse des visions de ces deux catégories de docteurs permet aussi de confirmer que la rémunération, les moyens et les conditions de recherche ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle font plutôt l'objet d'un consensus.

LE PASSAGE VERS LE SECTEUR PRIVÉ : ENVISAGEABLE AU FINAL, OU NON ?

Dans l'ensemble, ce sont plus de la moitié des docteurs concernés[13] qui déclarent que, d'ici 5 ans, ils pourraient travailler dans une entreprise privée (Figure 33). Le secteur privé ne fait donc pas l'objet d'un rejet complet : seuls 16 % excluent complètement de pouvoir y être en poste d'ici 5 ans.

– Figure 33 –
Pourrait travailler dans une entreprise privée d'ici 5 ans (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi dans le secteur public ou sans emploi

13. Les docteurs qui étaient déjà en emploi dans le secteur privé au moment de l'enquête, n'étant pas concernés par cette question, n'avaient donc pas à y répondre.

– Tableau 18 –

Appréciation détaillé des secteurs privé et public selon la profession des parents des docteurs (moyenne sur notes de 1 à 10)	Enseignants ou enseignants-chercheurs, en emploi dans le secteur public		Cadres supérieurs ou professions libérales, en emploi dans le secteur privé	
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public
Liberté de recherche, autonomie	3,7	7,9	5,2	6,7
Horaires de travail	5,0	6,6	6,2	7,1
Rémunération, salaire	7,0	3,8	6,9	4,2
Rigidité des procédures, formalisme	5,6	4,5	5,8	4,8
Pression subie de la part de la hiérarchie	4,6	6,1	5,7	6,1
Possibilités de formation	5,5	5,7	6,2	5,2
Equilibre vie privée-vie professionnelle	5,2	6,2	5,8	6,5
Moyens matériels, conditions de recherche	6,6	4,9	6,5	4,9
Perspectives d'évolution professionnelle	6,7	4,9	6,7	4,4
Rythme de travail, délais à respecter	5,2	6,1	6,3	6,0
Adéquation du type de recherches effectuées par rapport aux centres d'intérêt	4,5	7,7	5,4	6,9

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

Tandis que 27 % des docteurs en emploi dans le secteur public hors recherche rejettent complètement le secteur privé, optant pour la réponse « certainement pas », c'est le cas pour 17 % seulement de ceux qui sont en poste dans la recherche publique.

Ces derniers ont vraisemblablement interprété la question dans le sens d'un changement de secteur, mais sans changement d'activité, c'est-à-dire d'un passage à la recherche privée, une perspective qui n'est pas massivement rejetée, comme on l'a vu. En revanche, les docteurs travaillant en dehors du domaine de la recherche, qui ont sans doute pensé à un poste du secteur privé qui ne serait pas non plus un poste de chercheur, expriment fortement qu'un tel changement leur semble insatisfaisant. •

–LA CONDUITE D'UNE RECHERCHE D'EMPLOI EN DIRECTION DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ–

POUR LES DOCTEURS, IL A FALLU PRÈS D'UN AN DE RECHERCHE POUR ACCÉDER À L'EMPLOI ACTUELLEMENT OCCUPÉ

Pour l'ensemble des docteurs en emploi, la durée moyenne de la recherche du poste occupé au moment de l'enquête a été de onze mois.

Cette durée est plus faible pour les postes appartenant au domaine de la recherche : sept mois dans le secteur privé, contre presque dix mois dans la recherche publique.

Les docteurs employés dans les domaines autres que la recherche ont connu une recherche plus prolongée, allant en moyenne de onze mois pour ceux en poste dans le secteur public à quatorze mois pour les salariés du privé.

LA RECHERCHE D'EMPLOI EST TRÈS AXÉE SUR LA RECHERCHE PUBLIQUE

Six docteurs sur dix déclarent inclure la recherche publique parmi les domaines vers lesquels ils dirigent leur recherche d'emploi. Pour la moitié de ces derniers environ, il s'agit de leur cible principale de recherche (Tableau 19).

Si on considère l'ensemble du domaine de la recherche, publique ou privée, on voit qu'il attire la grande majorité des docteurs, et que les deux tiers d'entre eux en font leur centre principal d'intérêt.

Il n'est donc pas étonnant que huit docteurs sur dix postulent pour des postes de chercheurs (Figure 34). Cependant, le pragmatisme de ces candidats apparaît plus prononcé qu'on ne pourrait le penser. Seuls 14 % d'entre eux n'envisagent rien d'autre qu'un poste de chercheur. La moitié recherchent aussi bien un poste de chercheur qu'un autre type de poste. Deux docteurs sur dix font même entièrement porter leur recherche d'emploi en dehors du domaine de la recherche.

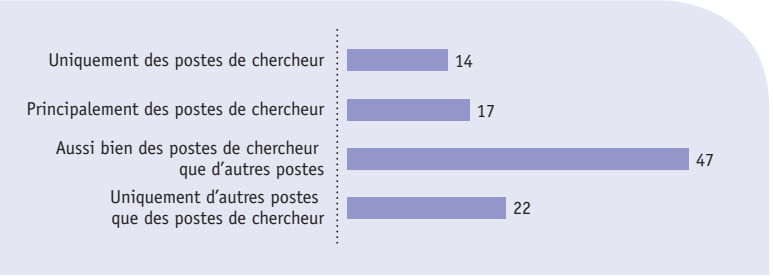
– Tableau 19 –

Domaines ciblés par les docteurs dans le cadre de leur recherche d'emploi (en %)	Principalement	Au total*
La recherche publique	36	**62**
La recherche privée, la R&D	28	**56**
Le secteur public hors recherche	19	**48**
Le secteur privé hors recherche et R&D	10	**31**
Pas de domaine privilégié	7	**–**
Total	**100**	

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : docteurs en recherche d'emploi

Source : Apec, 2015

– Figure 34 –
Types de postes pour lesquels les docteurs envoient des candidatures (en %)



Base : docteurs en recherche d'emploi

Source : Apec, 2015

Dans l'ensemble, les docteurs semblent avoir intégré les difficultés du marché de l'emploi qui, à l'origine, leur apparaissait comme leur étant réservé. Face à cette situation, la plupart d'entre eux ont appris à ne pas rester enfermés dans une vision de leur carrière restreinte à des postes de recherche.

L'analyse de la recherche d'emploi menée par les docteurs qui sont en emploi au moment de l'enquête montre une préférence générale, mais inégale, pour le domaine déjà occupé (Tableau 20). Cette préférence est en effet nettement plus prononcée quand le domaine en question a trait à la recherche : dans ce cas, six à sept docteurs sur dix le choisissent avant tout autre. Ces docteurs apparaissent comme ayant atteint leurs objectifs professionnels au point de ne pas souhaiter changer de domaine.
Ce désir de stabilité est moins fort dans les domaines hors recherche, privé comme public, où seulement 49 % et 42 % (respectivement) des docteurs en emploi souhaitent principalement demeurer.

Il est intéressant de noter que si les docteurs en emploi dans la recherche publique n'excluent pas la recherche privée de leur recherche d'emploi (et vice-versa), elle n'est pour eux qu'un souhait tout à fait secondaire. Seuls 21 % des docteurs travaillant dans la recherche publique ont pour objectif principal un passage dans la recherche privée, et 14 % des docteurs de la recherche privée visent principalement une mobilité dans le sens opposé.

Selon leur domaine d'emploi, les docteurs diversifient leurs recherches d'emploi

Parmi les docteurs en emploi recherchant un autre emploi, le poids donné aux postes de chercheur varie fortement en fonction de leur situation propre (Figure 35). Ainsi, seulement 7 % des docteurs en emploi dans la recherche publique ont entièrement exclu les emplois de chercheur de leurs recherches. Deux docteurs sur dix sont dans ce cas lorsqu'ils travaillent dans la recherche privée, ou dans le secteur public en dehors du domaine de la recherche. Mais surtout, c'est presque la moitié des docteurs qui travaillent dans le secteur privé hors de la recherche qui sont dans ce cas. Il s'avère donc que les souhaits d'évolution et les mobilités recherchées sont fortement liés à la trajectoire parcourue : si elle a déjà amené le docteur loin des métiers de la recherche, il y a peu de chances qu'il souhaite y retourner.

– Tableau 20 –

Domaines ciblés par les docteurs en emploi dans le cadre de leur recherche d'emploi, selon le domaine de l'emploi actuel (en %)	Ensemble	Domaine de l'emploi actuel			
		Recherche publique	Recherche privée, R&D	Secteur public hors recherche	Secteur privé hors recherche et R&D
Domaines recherchés, au total*					
La recherche publique	**61**	88	45	63	36
La recherche privée, la R&D	**55**	52	79	37	47
Le secteur privé hors recherche et R&D	**46**	24	35	49	82
Le secteur public hors recherche	**28**	20	53	62	30
Principal domaine recherché					
La recherche publique	**36**	68	14	25	13
La recherche privée, la R&D	**29**	21	59	13	25
Le secteur privé hors recherche et R&D	**19**	3	11	13	49
Le secteur public hors recherche	**10**	3	11	42	4
Pas de domaine privilégié	**6**	5	5	7	9
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : docteurs en emploi en recherche d'un autre emploi

Source : Apec, 2015

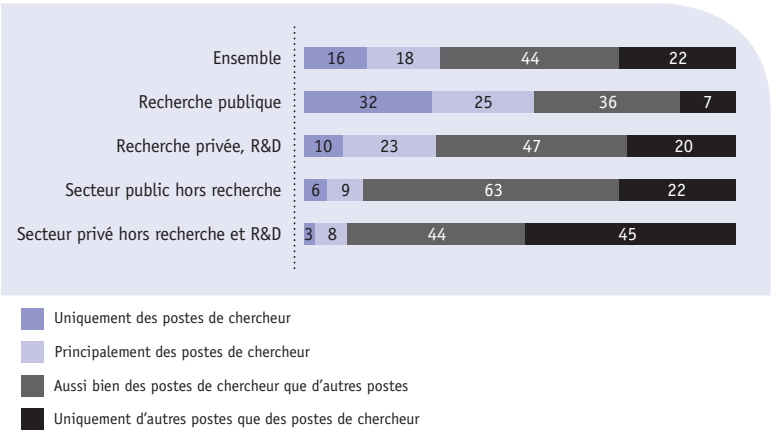
L'importance du réseau dans la recherche d'emploi est significative

Les trois quarts des docteurs en emploi dans la recherche publique déclarant solliciter leurs réseaux de relations dans le cadre d'une recherche d'emploi mentionnent leurs proches collaborateurs de thèse (Tableau 21). Six sur dix citent un réseau qu'ils ont constitué en dehors de leur thèse, et plus de la moitié pensent à leurs partenaires de laboratoire de thèse.

En revanche, pour les docteurs travaillant dans la recherche privée, le réseau que l'on mobilise est avant tout celui des contacts créés en dehors de la thèse. Quatre sur dix sollicitent leurs proches collaborateurs de thèse, et un tiers font appel à leurs partenaires de laboratoire de thèse.

Enfin, le réseau de relations extérieur à la thèse est celui auquel font le plus appel les docteurs en poste dans le secteur privé hors recherche.

– Figure 35 –
Types de postes recherchés par les docteurs selon le type d'emploi occupé (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi recherchant un autre emploi

– Tableau 21 –

Types de réseaux de relations utilisés pour la recherche d'emploi (en %)	Ensemble	Recherche publique	Recherche privée, R&D	Secteur public hors recherche	Secteur privé hors recherche et R&D
Un réseau personnel ou professionnel constitué en dehors de votre thèse	**72**	61	76	79	85
Vos proches collaborateurs de thèse	**54**	76	41	41	33
Les partenaires de votre laboratoire de thèse	**40**	55	34	35	20
Un réseau professionnel associatif	**10**	9	10	9	13
Autres	**2**	1	6	–	4

Source : Apec, 2015

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : ensemble des docteurs en emploi en recherche d'emploi déclarant solliciter leur réseau de contacts

– DU PROJET PROFESSIONNEL À L'EMPLOI OCCUPÉ –

CHEZ LES JEUNES CHERCHEURS, UN PARCOURS ASSEZ COHÉRENT

Comme mentionné précédemment, c'est au total plus d'un docteur sur deux qui avaient, dès le début de la thèse, un projet professionnel précis tourné vers la recherche, soit publique soit privée. En effet, six sur dix déclaraient avoir un projet professionnel, et celui-ci concernait la recherche dans les deux tiers des cas (Figure 9).

Parmi ces docteurs, deux sur trois environ se sont effectivement lancés, par la suite, dans une recherche d'emploi en direction du domaine de la recherche. Au final, la moitié ont pu intégrer ce domaine et y trouver un poste, en général dans le secteur (public ou privé) qu'ils visaient initialement de façon préférentielle.

Ce dernier résultat est néanmoins à nuancer et dépend des disciplines et filières de formation. Ainsi, les docteurs issus des disciplines scientifiques sont 70 % à travailler dans le domaine de la recherche (contre 46 % pour ceux des lettres-langues-sciences humaines et 30 % pour ceux du droit-économie-gestion). Les docteurs ingénieurs sont eux plus nombreux à travailler dans le secteur privé et les universitaires dans le secteur public.

SELON LE DOMAINE, LES OBJECTIFS SUIVENT DES ÉVOLUTIONS DIVERSES

Les docteurs en sciences parviennent plus souvent à atteindre les objectifs de leur projet professionnel

Dans l'ensemble, les docteurs en sciences travaillent plus souvent dans le domaine de la recherche, qu'elle soit publique ou privée, que ceux des autres disciplines, et notamment que ceux issus des lettres-langues-sciences humaines.

Parmi les docteurs qui avaient la recherche (publique ou privée) comme projet professionnel initial, les scientifiques ont nettement plus souvent atteint leurs objectifs 4 à 6 ans après leur thèse (Tableau 22). Finalement, ce sont trois docteurs en sciences sur quatre, parmi ceux qui visaient le domaine de la recherche, qui ont fini par s'insérer dans le domaine qu'ils envisageaient, alors qu'un peu moins d'un docteur en lettres-langues-sciences humaines ou en droit-économie-gestion sur deux est dans le même cas.

Pour les docteurs travaillant dans la recherche publique, les orientations initiales se sont renforcées

Au commencement de leur thèse, plus de huit docteurs de la recherche publique sur dix avaient ce même domaine comme objectif (Tableau 23). À l'issue de leur doctorat, ils étaient encore presque la moitié à le viser principalement (Tableau 24), et si on considère la recherche d'emploi actuellement menée, cette attraction s'est encore renforcée (Tableau 25).

Les docteurs en poste dans le secteur public hors recherche s'ouvrent sur le secteur privé

Pour les docteurs qui exercent dans le secteur public hors recherche, la trajectoire diffère légèrement. Si leur projet professionnel était également très largement tourné vers la recherche publique au début de leur thèse (Tableau 23), et que les trois quarts continuaient d'y chercher un emploi après leur soutenance (Tableau 24), peu d'entre eux y voyaient leur priorité. Et parmi ceux qui recherchent un autre emploi, seuls quatre sur dix souhaitent principalement continuer à y travailler (Tableau 25).

– Tableau 22 –

Secteur d'emploi des docteurs dont le projet professionnel était orienté vers la recherche publique ou privée, selon la discipline de formation (en %)	Ensemble	Sciences	Lettres, langues, sciences humaines	Droit, économie, gestion
Travaille dans le secteur de la recherche, R&D				
Oui	**66**	76	47	49
Non	**34**	24	53	51
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Secteur de l'emploi occupé				
Recherche publique	**42**	43	39	43
Recherche privée, la R&D	**25**	31	13	6
Secteur privé hors recherche et R&D	**21**	20	24	20
Secteur public hors recherche	**12**	6	24	31
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi dont le projet professionnel initial était la recherche publique ou privée

Les docteurs de la recherche privée diversifient leurs projets

Pour plus de six docteurs de la recherche privée sur dix, le projet professionnel était initialement tourné vers la recherche privée, la recherche publique n'attirant qu'un tiers d'entre eux (Tableau 23). Après la soutenance, si un tiers d'entre eux souhaitaient principalement trouver un emploi dans la recherche privée (Tableau 24), il est à noter que le secteur privé hors recherche et la recherche publique faisaient également partie des options envisagées.

– Tableau 23 –

Projet professionnel selon le domaine d'emploi (en %)	Ensemble	Domaine de l'emploi actuel			
		Recherche publique	Recherche privée, R&D	Secteur public hors recherche	Secteur privé hors recherche et R&D
Projet professionnel précis dès le début de la thèse	**63**	63	68	65	57
Domaine concerné par le projet professionnel					
La recherche publique	**62**	84	34	70	50
La recherche privée, la R&D	**27**	11	63	13	24
Le secteur public hors recherche	**5**	4	–	10	8
Le secteur privé hors recherche et R&D	**6**	1	3	7	18
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

– Tableau 24 –

Recherche d'emploi à l'issue de la thèse, selon le domaine d'emploi (en %)	Ensemble	Domaine de l'emploi actuel			
		Recherche publique	Recherche privée, R&D	Secteur public hors recherche	Secteur privé hors recherche et R&D
Domaines recherchés après la soutenance*					
La recherche publique	**68**	89	56	74	45
La recherche privée, la R&D	**51**	41	82	39	48
Le secteur privé hors recherche et R&D	**38**	23	23	46	67
Le secteur public hors recherche	**22**	14	11	51	29
Principal domaine recherché après la soutenance					
La recherche publique	**26**	45	13	20	13
La recherche privée, la R&D	**13**	6	32	7	11
Le secteur public hors recherche	**6**	5	3	10	7
Le secteur privé hors recherche et R&D	**17**	9	12	17	31
Pas de domaine privilégié	**38**	35	40	46	38
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

Base : docteurs en emploi

– Tableau 25 –

Recherche d'emploi actuelle des docteurs, selon le domaine d'emploi (en %)	Ensemble	Domaine de l'emploi actuel			
		Recherche publique	Recherche privée, R&D	Secteur public hors recherche	Secteur privé hors recherche et R&D
Domaines recherchés*					
La recherche publique	**61**	88	45	63	36
La recherche privée, la R&D	**55**	52	79	37	47
Le secteur privé hors recherche et R&D	**46**	24	35	49	82
Le secteur public hors recherche	**28**	20	23	62	30
Principal domaine recherché					
La recherche publique	**36**	68	14	25	13
La recherche privée, la R&D	**29**	21	59	13	25
Le secteur privé hors recherche et R&D	**19**	3	11	13	49
Le secteur public hors recherche	**10**	3	11	42	4
Pas de domaine privilégié	**6**	5	5	7	9
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

* Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %
Base : docteurs en emploi et en recherche d'un autre emploi

Pour les docteurs en emploi dans le secteur privé hors recherche, des changements d'orientation sont observés

Si la moitié des docteurs du secteur privé hors recherche ayant eu un projet professionnel précis avait orienté celui-ci vers la recherche publique au début de leur thèse (Tableau 23), et que 45 % avaient entrepris des démarches concrètes de recherche dans ce secteur après leur doctorat (Tableau 24), seuls 13 % recherchent encore principalement un emploi dans ce secteur (Tableau 25). Plus de la moitié recherchent d'abord leur emploi dans le secteur où ils exercent.

Les effets de l'influence familiale chez les enfants d'enseignants ou enseignants-chercheurs

Le caractère déterminant de l'origine sociale, déjà relevé dans la phase qualitative, réapparaît ici de façon nette quand on analyse la situation des docteurs dont l'un des deux parents est enseignant ou enseignant-chercheur.

Parmi les docteurs qui, dès le début de leur thèse, projetaient de travailler dans la recherche (publique ou privée), les enfants d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs, comparativement à ceux dont l'un des parents appartient aux cadres supérieurs ou aux professions libérales, sont plus nombreux à avoir orienté effectivement leur dernière recherche d'emploi en date vers le domaine de la recherche en priorité (73 % contre 67 %). Ils sont également plus nombreux à avoir atteint l'objectif qu'ils s'étaient donné de travailler dans ce domaine (75 % contre 59 %) (Tableau 26). •

– Tableau 26 –

Recherche d'emploi et emploi des docteurs ayant eu la recherche comme projet professionnel, selon la profession des parents (en %)	Enseignants, enseignants chercheurs	Cadres supérieurs, professions libérales
Domaine principal recherché lors de la plus récente recherche d'emploi*		
Recherche publique	44	33
Recherche privée, R&D	29	34
Secteur public hors recherche	10	20
Secteur privé hors recherche et R&D	11	9
Pas de domaine privilégié	6	4
Total	**100**	**100**
Secteur de l'emploi occupé**		
Recherche publique	58	37
Recherche privée, R&D	17	22
Secteur public hors recherche	12	27
Secteur privé hors recherche et R&D	13	14
Total	**100**	**100**

Source : Apec, 2015

* Base : docteurs ayant eu la recherche comme projet professionnel

** Base : docteurs en emploi ayant eu la recherche comme projet professionnel

–DES CONDITIONS D'EMPLOI VARIABLES SELON LE DOMAINE D'ACTIVITÉ–

LE STATUT DE CADRE EST PRÉDOMINANT, AUSSI BIEN DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE PRIVÉ

Que ce soit dans le secteur public ou privé, le statut de cadre est largement majoritaire chez les docteurs en emploi : plus de huit sur dix en bénéficient dans chacun de ces deux secteurs.

En revanche, neuf docteurs sur dix sont cadres lorsqu'ils travaillent dans le domaine de la recherche, contre huit sur dix dans les autres domaines.

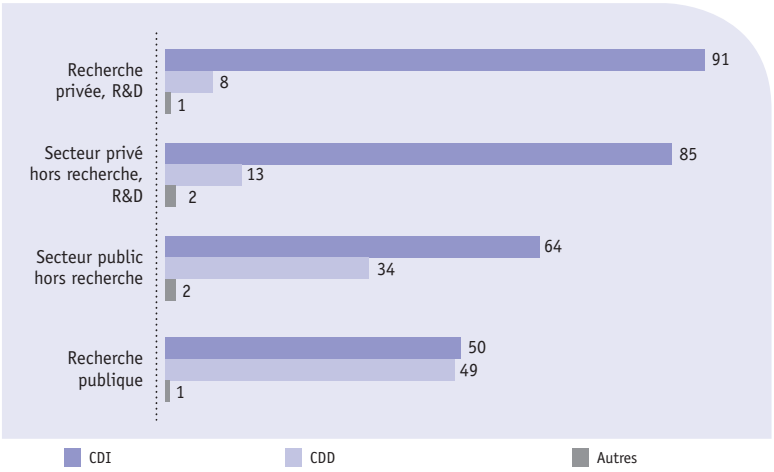
Enfin, la proportion de cadres varie selon la discipline de formation. Ainsi, le statut de cadre concerne 92 % des docteurs en sciences, 88 % des docteurs en droit-économie-gestion, et 76 % de ceux en lettres-langues-sciences-humaines.

LE CDD DOMINE DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE

Dans le secteur privé, le CDI est très fortement majoritaire parmi les docteurs en poste, puisqu'environ neuf sur dix en bénéficient (Figure 36).

Comme on l'a déjà constaté dans d'autres études, le secteur public, en revanche, en fait beaucoup moins usage. Hors de la recherche, seuls deux docteurs sur trois sont en CDI et, dans la recherche publique, cette proportion tombe à un sur deux. •

– Figure 36 –
Contrat de travail des docteurs selon le type d'emploi (en %)

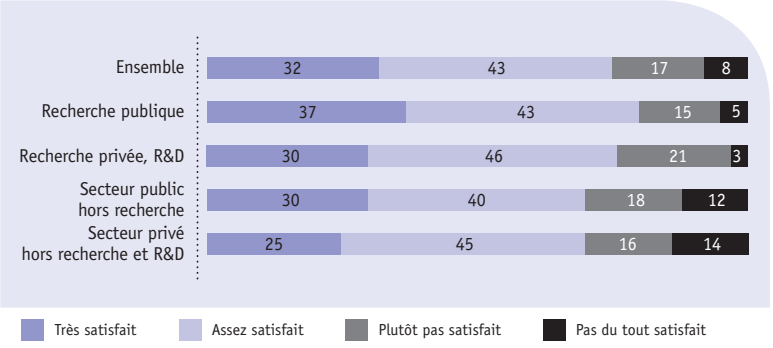


Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

–LA SATISFACTION DANS L'EMPLOI EST ASSOCIÉE AU SENTIMENT DE S'ÊTRE RAPPROCHÉ DE SON OBJECTIF PROFESSIONNEL–

– Figure 37 –
Satisfaction globale des docteurs par rapport au poste occupé, selon le domaine d'emploi (en %)



Source : Apec, 2015

Base : docteurs en emploi

UNE SATISFACTION PLUS FORTE POUR LES DOCTEURS DU SECTEUR PUBLIC ET CEUX TRAVAILLANT DANS LA RECHERCHE

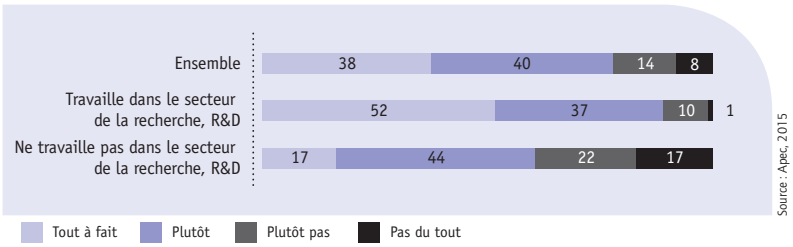
78 % des docteurs occupant un poste de chercheur se déclarent satisfaits de leur emploi actuel, contre 69 % de ceux travaillant en dehors des activités de recherche. On constate également que la satisfaction exprimée est plus forte dans le secteur public que privé (Figure 37).

Plus généralement, occuper un poste dans le domaine de la recherche apporte davantage de satisfaction aux docteurs. En effet, ceux-ci déclarent, d'une part, utiliser plus souvent les compétences de leur formation dans leur emploi (Figure 38), et d'autre part, que leur emploi correspond à leur formation doctorale (Figure 39).

LE SENTIMENT DE S'ÊTRE RAPPROCHÉ DE SON OBJECTIF PROFESSIONNEL EST PLUS FORT DANS LA RECHERCHE

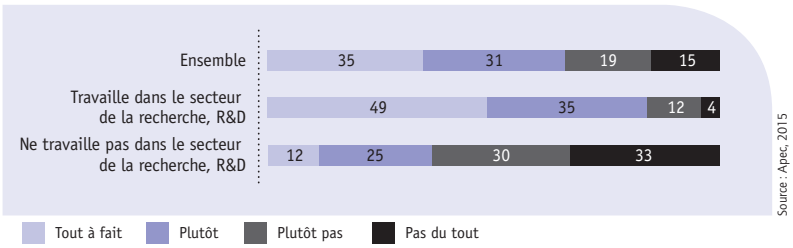
Sept docteurs sur dix travaillant dans la recherche, tant publique que privée, considèrent qu'ils se sont rapprochés de leurs objectifs professionnels (Figure 40). C'est beaucoup moins le cas de ceux qui sont en emploi dans des domaines hors recherche. Les moins satisfaits à cet égard sont ceux en poste dans le secteur privé hors recherche. Or, parmi ces docteurs, la recherche publique faisait largement partie des projets professionnels, un projet qu'ils n'ont donc pas réalisé.

– Figure 38 –
Le poste actuel permet de mettre à profit les compétences acquises lors de la formation doctorale (en %)



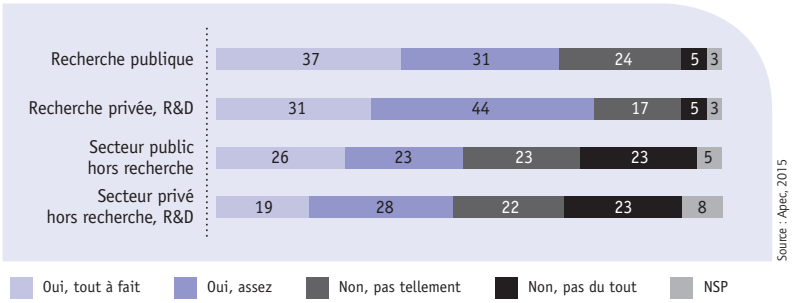
Base : docteurs en emploi

– Figure 39 –
Le poste actuel correspond à la formation doctorale (en %)



Base : docteurs en emploi

– Figure 40 –
A le sentiment de s'être rapproché de son objectif professionnel depuis l'obtention de la thèse, selon le domaine de l'emploi occupé (en %)



Base : docteurs en emploi

–LE CAS PARTICULIER DES DOCTEURS CIFRE–

Le dispositif CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) est une formule permettant à un doctorant de réaliser sa thèse en entreprise, dans des conditions qui sont celles normalement pratiquées pour les salariés en CDD ou en CDI. Bien entendu, les chances d'accès à ce type de contrat sont très inégales d'une discipline à l'autre.
Les études de suivi qui ont été menées montrent que les docteurs ayant préparé leur thèse en CIFRE bénéficient de conditions d'insertion particulièrement intéressantes[14].

Dans notre échantillon, 8 % des docteurs déclarent avoir bénéficié d'un contrat CIFRE. La quasi-totalité d'entre eux sont issus des disciplines scientifiques.

UNE PRATIQUE DES STAGES LARGE ET DIVERSIFIÉE

Presque tous les docteurs CIFRE ont eu l'occasion d'effectuer des stages au cours de leur cursus. Six docteurs CIFRE sur dix en ont effectué plus de deux, ce qui n'est le cas que pour la moitié de l'ensemble des docteurs interrogés.
Ces stages se sont déroulés dans des environnements variés : recherche publique, recherche privée et secteur privé hors recherche sont les trois contextes les plus fréquemment mentionnés.

UNE RELATION PARTICULIÈREMENT PROCHE AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

Comparativement à l'ensemble des docteurs interrogés, les docteurs CIFRE sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans le secteur privé : six sur dix, contre un docteur sur deux dans l'ensemble.

Dans leur majorité, les projets professionnels initiaux des docteurs CIFRE se situaient dans la recherche privée, la recherche publique n'étant considérée qu'en second lieu. Au cours des années de thèse, cependant, le secteur privé hors recherche est venu prendre une place plus importante qu'au départ dans leurs projets. Il est en effet trois fois plus souvent mentionné comme domaine recherché après la soutenance qu'il ne l'était comme projet professionnel avant la thèse, tandis que la recherche privée perd son rang préférentiel.

LES CONDITIONS D'EMPLOI DES DOCTEURS CIFRE SONT PARTICULIÈREMENT FAVORABLES

Lorsqu'ils sont en emploi, les docteurs ayant effectué leur thèse en CIFRE sont plus souvent en CDI (huit sur dix, contre sept docteurs sur dix dans l'ensemble) et au statut de cadre (93 % contre 86 % au global).

Ils sont également plus souvent en poste dans le secteur privé (six sur dix contre la moitié de l'ensemble des docteurs).

LES DOCTEURS CIFRE SONT PARTICULIÈREMENT SATISFAITS DE LEUR EMPLOI

Près de huit docteurs CIFRE sur dix considèrent que leur emploi correspond à leur formation doctorale, et une très grande majorité considèrent que les compétences acquises lors de leur formation doctorale leurs sont utiles dans leur emploi actuel.

85 % déclarent être satisfait de leur emploi actuel, dont plus de la moitié de très satisfaits.

68 % pensent s'être rapprochés de leur objectif professionnel depuis l'obtention de leur thèse, contre 58 % de l'ensemble des docteurs interrogés.

Enfin, alors qu'au global, un docteur sur deux recherche un emploi, ce n'est le cas que pour un docteur CIFRE sur trois.

Ces différents résultats montrent que le fait d'avoir fait sa thèse en contrat CIFRE (bien que cette formule ne soit pas accessible à tous ceux qui pourraient le désirer) est associé à un poste plus satisfaisant et à de meilleures conditions d'emploi. ●

14. Enquête sur le devenir professionnel des docteurs ayant bénéficié du dispositif CIFRE l'année 2000, ANRT (Association nationale recherche technologie), juillet 2012. Disponible en ligne sur le site www.anrt.asso.fr.

N°2015-12

JANVIER 2015

–LES JEUNES DOCTEURS : PROFIL, PARCOURS, INSERTION–

Après une première enquête qualitative réalisée en 2014, ayant permis de dresser un bilan de la situation et des perceptions des jeunes docteurs (*Le devenir professionnel des jeunes docteurs : quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ?*), l'Apec a conduit une investigation quantitative complémentaire auprès de cette population via une enquête en ligne.

Dans cette étude, on y découvre notamment quels rôles jouent différents facteurs individuels et familiaux dans la décision de faire un doctorat, de quelle manière les projets et aspirations professionnels évoluent au cours des premières années suivant l'obtention du doctorat, et comment les expériences viennent infléchir les représentations polarisées qu'ont les docteurs du secteur privé et du secteur public.

ISBN : 978-2-7336-0788-6

Cette étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec.
Pilotage de l'étude : Christophe Thill.
Analyse et rédaction : Florence Kremer Eichacker, Pierre Poirier, Sophie Roux, Cristina Turlueanu.
Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier.
Direction du département : Pierre Lamblin.

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

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

Apec

www.apec.fr

EDOBSA0198-12.14