

Trajectoires d'emploi des docteurs en Belgique

Impensés et limites des statistiques

Nathan Gurnet¹

[Résumé] Les nouveaux titulaires d'un doctorat arrivent à un carrefour de leur vie professionnelle. Soit ils choisissent de persévérer au sein du champ académique et scientifique, ce qui revient à s'insérer dans la compétition postdoctorale débouchant rarement sur des postes permanents ; soit ils quittent l'université pour des milieux qui leur sont bien souvent inconnus et dont ils ne maîtrisent pas nécessairement les codes et les normes. Alors que les enquêtes et publications sur l'insertion professionnelle des docteurs en Europe francophone prolifèrent, en dresser un bilan est pourtant une tâche difficile. En cause, des données plurielles et lacunaires, des définitions, échantillons et temporalités multiformes et des résultats parfois contradictoires rendant toute tentative de comparaison extrêmement difficile. Cet article propose malgré tout de dresser un bilan de la situation en Belgique en s'axant autour d'une revue de la littérature et pointe les voies ultérieures à poursuivre : distinguer les sous-populations de docteurs au sein des indicateurs statistiques et analyser les transactions identitaires des docteurs vers les milieux professionnels *extra-muros* sous l'œil des différentiels de socialisation et de l'*ethos* professionnel.

Mots-clés : Insertion professionnelle, marché du travail, *ethos* professionnel, docteurs, doctorat.

[Abstract] New PhD holders are at a professional crossroads. They either choose to pursue a career in the academic and scientific field (which means taking part in the postdoctoral competition that rarely leads to permanent positions), or they leave the University for other work environments which norms and codes are often unknown to them. While surveys and publications on PhD holders' employability in French-speaking Europe proliferate, drawing up a report is a difficult task. This is mainly due to both incomplete and plural data, to multiform definitions, samples and temporalities and to contradictory results that make any comparison attempts particularly difficult. This paper tries nevertheless to take stock of the situation in Belgium through a literature review, and proposes avenues for further inquiry: distinguishing subpopulations within the statistical indicators, analyzing identities transactions in the career reconversion through socialization differentials and the concept of professional ethos.

Keywords: Professional integration, Job market, Professional ethos, PhD holders, doctorate.

¹ Université catholique de Louvain.

Introduction

L'insertion professionnelle des docteurs en dehors des universités est un thème en vogue en sociologie des sciences et de l'éducation supérieure. Les rapports de recherche sur le sujet se multiplient depuis le début des années 2000, majoritairement en France pour ce qui concerne l'Europe francophone, tandis que les recherches menées en Belgique ne sont que trop rares. En l'état actuel, si des études existent au sein du Royaume, les données sont en réalité souvent mélangées à des études réalisées en France sans que les rapports de recherche ne mentionnent de différences nationales. Pourtant, les contextes varient fortement entre ces deux pays, par des constructions sociohistoriques nationales particulières de la relation formation-emploi (Dubar, 2001). Sur le marché de l'éducation supérieure par exemple, les universités font face à la concurrence des grandes écoles et des prestigieuses écoles d'ingénieurs en France, alors qu'en Belgique, l'université se trouve en position dominante. Ces disparités en matière d'éducation amènent à des valorisations différenciées des individus en fonction de leur capital culturel sur le marché du travail. Dès lors, ne subsiste qu'une poignée d'études pertinentes pour l'analyse du territoire belge dont les résultats, bien qu'intéressants, restent souvent descriptifs et ne permettent pas de dresser un bilan général précis de l'insertion professionnelle extra-universitaire des docteurs en Belgique. Il est de ce fait impossible (ou alors, très difficile) de comprendre en profondeur les freins et adjuvants qui influencent la trajectoire des docteurs sur le marché de l'emploi belge. Pourtant, cette connaissance de l'insertion peut être aujourd'hui perçue au niveau politique comme porteuse d'enjeux socio-économiques, considérant que « les docteurs constituent une ressource humaine essentielle dans le secteur de la recherche-développement, un élément de compétitivité dans les économies de la connaissance, de consolidation des espaces européens de l'enseignement supérieur et de la recherche, et d'attractivité internationale » (Harfi, 2013).

Si le terme d'« insertion professionnelle » est majoritairement utilisé dans la littérature existante (et il le sera au sein de ce texte), éclaircir sa définition semble s'imposer. Utilisé de façon courante, ce terme renvoie au processus qui permet à un individu d'entrer en activité sur le marché du travail. Or les trajectoires professionnelles des docteurs se définissent par la pluralité des configurations professionnelles et de statuts existants. Si certains d'entre eux vont effectivement passer par une phase d'insertion professionnelle (fin du contrat de travail ou de bourse de recherche, période de chômage et de recherche active – ou de construction – d'un nouvel emploi), d'autres vont changer de situation professionnelle sans pour autant passer par cette phase. Il sera alors plus approprié de parler de transition professionnelle que d'insertion à proprement parler. Prise dans ce contexte, l'insertion professionnelle pourrait alors recouvrir une définition plus vaste en tant qu'intégration sociale au sein d'un espace professionnel donné, qu'il s'agisse d'une transition (changement d'emploi, de statut ou de milieu)

ou de l'acquisition d'une nouvelle position après une période prolongée d'inactivité ou de recherche d'emploi.

Dans ce texte, nous réaliserons une analyse comparative des différentes publications françaises et belges sur le sujet, tout en y pointant les résultats intéressants et les lacunes de chacune d'entre elles, nous permettant ainsi de réaliser une synthèse des éléments à retenir dans le cadre de l'analyse du phénomène en Belgique. Nous essaierons ensuite de comprendre les mécanismes qui rendent l'insertion professionnelle en dehors de l'université compliquée, et d'émettre des pistes de réflexion à suivre afin d'affiner les futurs résultats de recherche, notamment via l'hypothèse que l'université produit un *ethos* professionnel spécifique qui ne rentre pas nécessairement en concordance avec les autres milieux professionnels.

1. L'insertion professionnelle mesurée par le taux de chômage

La Belgique manque de données officielles collectées de façon régulière pour mesurer la situation socio-professionnelle de ses docteurs. En effet, le service de statistique belge² ne distingue pas les docteurs des diplômés du second cycle universitaire au sein des données publiques disponibles. Le même phénomène est observable en France, mais le manque de données est compensé par l'enquête « Génération » du Céreq³, souvent considérée dans la littérature comme une référence en la matière, ainsi que par un nombre grandissant d'études menées au sein de différents instituts de recherche. Toutes ces enquêtes, sans exception, utilisent le taux de chômage comme indicateur privilégié pour mesurer l'insertion des docteurs sur le marché de l'emploi. Permettons-nous un instant d'effectuer un arrêt sur image et de nous intéresser de plus près aux résultats produits par ces études et plus particulièrement à quatre enquêtes (résumées par le tableau 1) dont les protocoles de récolte de données sont parmi les plus rigoureux et où l'échantillonnage n'est pas restreint à une zone géographique locale⁴.

La première enquête est l'étude européenne *Career of Doctorate Holders* (Auriol, Misu et Freeman, 2013) basée sur des données récoltées en 2012. Au niveau de la Belgique, elle indique un taux de chômage de 2.1 % des docteurs cinq ans après la défense de la thèse, taux qui est inférieur à celui des diplômés de master pour la même période (3.8 %). Cette statistique se trouve dans la moyenne européenne, les résultats variant entre un minimum de 0.2 % et un maximum de 3.8 % en fonction du pays de référence. À titre de comparaison, des pays voisins comme l'Allemagne ou les Pays-Bas attestent un taux de chômage des docteurs de 1.8 % pour un taux de chômage des diplômés du second cycle de respectivement 3.4 % et 2 %. Cette étude européenne est l'une des rares

² Site de l'institut belge de statistique : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/>, consulté le 21 mars 2016.

³ Le centre d'études et de recherches sur les qualifications.

⁴ Par exemple, le devenir des docteurs de telle école ou telle université (Bustamante, 2012 ; Université de Lyon, 2012 ; etc.).

enquêtes statistiques effectuées en Belgique et où conjointement la France n'a, malheureusement, pas pris part. La deuxième enquête est celle effectuée périodiquement par le Céreq en France (Giret, 2005 ; Calmand, 2010, 2013), collectant des données trois ans après la défense de thèse. Les taux de chômage des docteurs de ces enquêtes ont évolué de 7 % en 2004 à 10 % en 2013, en passant par un pic de 11 % en 2007. Si la statistique de 2004 est la plus faible des quatre collectes de données, c'est seulement à partir de 2013 qu'elle est devenue pour la première fois inférieure au taux de chômage des titulaires d'un diplôme du second cycle des études supérieures, indiquant ainsi une amélioration de la position des docteurs sur le marché de l'emploi français. Enfin, l'enquête du projet *Career* (Durette, Fournier et Lafon, 2012) et l'étude menée par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC, 2014) indiquent respectivement des taux de chômage de 21 % et de 44 % en France. Si l'année de cohorte des docteurs n'est pas précisée au sein de la première recherche, elle est limitée aux docteurs ayant défendu leur thèse un an après la date de l'étude pour la seconde.

Enquêtes	Taux de chômage		Temps entre l'obtention du diplôme et l'enquête	Pays de l'étude	Année de l'étude
	Docteurs	Masters			
<i>Career of Doctorate Holders</i>	2.1 %	3.8 %	5 ans	Belgique	2012
	1.8 %	3.4 %		Allemagne	
	1.8 %	2 %		Pays-Bas	
« Génération »	10 %	12 %	3 ans	France	2013
<i>Career</i>	21 %	NC	NC	France	2011
APEC	44 %	37 %	1 an	France	2014

Tableau 1 : Comparaison des taux de chômage des docteurs et des diplômés du second cycle de 4 enquêtes.

S'il existe bien d'autres rapports sur lesquels nous pourrions nous baser, il apparaît néanmoins rapidement que les variations des résultats sont importantes et que, dépendant de l'enquête prise en considération, la situation des docteurs sur le marché de l'emploi peut être perçue comme enviable ou dramatique. En effet, les contextes et temporalités ciblés dans ces quatre études ne sont pas similaires, et des écarts de plusieurs années sur le marché de l'emploi représentent un temps considérable compte tenu du fait que la durée moyenne du temps passé au chômage en France est d'environ quinze

mois (De Visme, 2015)⁵. En outre, nous pouvons bien souvent constater des variations dans la définition de la population échantillonnée⁶ : par exemple, certaines études ne prennent en compte que les doctorants financés alors qu'il existe justement des différences importantes entre doctorants selon le financement dont ils bénéficient ou non (Vourc'h, 2010) et qui peuvent amener à des insertions professionnelles différenciées⁷ (Giret, Perret et Recottilet, 2007).

Du fait qu'elles ne mesurent pas des réalités similaires, les enquêtes se révèlent extrêmement compliquées à comparer. Si toutefois nous tentons de confronter ces résultats dans une perspective temporelle, il semble alors se dessiner une insertion professionnelle des docteurs à deux visages : une insertion lente et difficile à court terme et une insertion équivalente au reste de la population à moyen long terme, voire meilleure. Il reste cependant qu'une grande partie des études soulignent plutôt une difficulté d'insertion professionnelle que l'inverse.

2. Une augmentation du bassin de concurrence au sein de la carrière *intramuros*

Ces taux de chômage relativement hauts qui ne manqueront pas d'étonner ceux qui croient que diplôme prestigieux rime avec facilité d'insertion professionnelle peuvent être contextualisés par les changements qui se sont opérés au sein des universités, notamment d'un point de vue démographique. Les différentes phases de démocratisation de l'enseignement supérieur ont déclenché une inflation fulgurante du nombre d'inscriptions au doctorat sans pour autant que cela ne soit suivi d'une croissance proportionnelle du corps enseignant et scientifique au sein des instances universitaires (Fellouzis, 2008). Ainsi, entre 1996 et 2013, en Belgique francophone, le nombre de doctorants est passé de 3592 à 6791 (soit une augmentation de 89 %) en l'espace de seize ans alors que l'effectif du personnel académique a pour sa part augmenté de 7 %⁸ dans le même intervalle temporel (CREF, 2014).

Dans la majeure partie des cas, les doctorants réalisent une thèse de doctorat non seulement par attrait pour la science, mais également afin d'y poursuivre une carrière de chercheur (Objectif recherche, 2008). Or ce déséquilibre entre l'offre et la demande met à mal la poursuite de la carrière au sein du monde académique et scientifique et

⁵ La durée moyenne de chômage en Belgique n'est pas spécifiée par les statistiques nationales. La durée française se calque cependant sur la moyenne européenne selon l'OCDE.

⁶ La pluralité des parcours des doctorants et l'ambivalence de leur statut (à la fois étudiant et employé) peuvent être la cause de ces différences d'échantillonnage.

⁷ Par ailleurs, sans pour autant que cela ne soit mesuré, le chômage est également utilisé par des chercheurs afin de poursuivre leur recherche doctorale ou postdoctorale.

⁸ De 2068 à 2215 pour le personnel académique. Il existe également environ 400 mandats scientifiques à durée indéterminée octroyés par le FNRS (Fonds national de la recherche scientifique) en Belgique francophone (Fédération Wallonie-Bruxelles).

amène à un aiguillage inéluctable de plus en plus massif des nouveaux docteurs vers les emplois *extra-muros*, forçant nombre de doctorants à considérer désormais de façon réaliste la carrière scientifique comme une impasse probable. Cependant, cela ne semble pas freiner les inscriptions au doctorat, en constante augmentation, ni le nombre de docteurs aspirants à effectuer une carrière scientifique. Les universités restent pour le moment le principal pourvoyeur d'emploi des docteurs. En France, le taux d'emploi des docteurs au sein des universités avoisine 50 %, très souvent sous forme de contrat à durée déterminée (APEC et Thill, 2014 ; Calmand, 2013 ; Durette, Fournier et Lafon, 2012). En Belgique, près de 40 % des docteurs continuent à y œuvrer un an après l'obtention du titre. Ce pourcentage diminue progressivement pour tomber à 31 % dix ans après avoir été promu docteur (Boosten et al., 2010). Du fait que les universités belges ont un subventionnement limité et souvent sous forme d'enveloppes fermées⁹ (Bayenet, 2014), si les inscriptions au doctorat continuent dans cette lignée, ce pourcentage diminuera inexorablement. De plus, les prévisions faites en France augurent une position plus faible des docteurs sur le marché de l'emploi dans les années à venir via une baisse des recrutements au sein des universités et des impacts provenant des crises économiques sur les recrutements des cadres et des chercheurs au sein du secteur privé (Peretti, 2015).

Les docteurs envisageant de poursuivre une carrière scientifique doivent dès lors faire face à une concurrence de plus en plus rude pour obtenir les postes définitifs tant convoités et multiplier les contrats de type postdoctoral afin de *bodybuilder*¹⁰ leurs profils sans pour autant être certains de décrocher le précieux sésame (Fusulier et Carral, 2012).

3. Des différences de facilitation d'accès à l'emploi en fonction des disciplines

Si les statistiques et résultats produits par les différentes enquêtes sont imparfaits (Peretti, 2015), contradictoires ou difficilement comparables, elles s'accordent cependant pour affirmer que l'insertion professionnelle n'est pas la même pour tous au sein des docteurs fraîchement diplômés. Ainsi, quelle que soit l'étude prise en considération parmi les quatre exposées ci-dessus, un effet de discipline est observable. Les docteurs provenant du secteur des sciences et technologies, ainsi que de certaines sciences humaines comme le droit ou l'économie, recensent des taux de chômage plus faibles et semblent donc mieux répondre aux demandes du marché, alors que les diplômés des sciences humaines et sociales (SHS) ainsi que les docteurs en chimie rencontrent, eux,

⁹ Ceci expliquant, par ailleurs, la faible croissance du personnel scientifique et académique.

¹⁰ Ou, autrement dit, d'accroître leur capital scientifique afin de légitimer la candidature de l'acteur pour la position qu'il brigue au sein du champ.

les taux de chômage les plus élevés et se retrouvent en situation de plus grande précarité. Ainsi 3 % des docteurs promus en 2010 en mathématiques ou en physique étaient au chômage 3 ans après la remise de la thèse contre 8 % en sciences humaines et lettres et 13 % en chimie (Harfi, 2013). De plus, il est possible d'observer une facilitation d'accès à l'emploi de ces premiers – en termes de pourcentages, au sein du secteur privé et le phénomène inverse pour les seconds¹¹. Ces différences observées sur la base des disciplines peuvent entre autres être expliquées par l'accès direct à l'exercice d'une profession libérale par certaines disciplines comme le droit ou encore la médecine.

Si le diplôme peut donc être une arme contre le chômage (Deswaene, 2004 ; Dubet, Duru-Bellat et Poullaouec, 2006), il apparaît que la surqualification n'est pas forcément un avantage au vu des difficultés d'insertion en comparaison avec les détenteurs d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement supérieur et plus spécifiquement en ce qui concerne le cas particulier des docteurs en SHS. Il a par ailleurs été démontré d'un point de vue strictement économique que le doctorat n'est pas nécessairement un investissement rentable que ce soit en termes de bénéfices salariaux ou en termes de facilitation d'intégration au marché du travail (Perruchet, 2008).

4. Des mondes professionnels différents...

Ces difficultés de transition entre l'université et les autres secteurs d'emploi peuvent en partie résider dans le fait qu'il est communément admis que l'université est un milieu professionnel se différenciant notablement de tous les autres. Toute une série de stéréotypes sont annexés à l'identité et à la personnalité des chercheurs travaillant en son sein et laissent apparaître l'idée qu'un fossé s'est creusé au fil du temps entre l'université et la plupart des autres milieux professionnels.

Le docteur est ainsi régulièrement renvoyé à l'image de l'éternel étudiant (Lehmann, 2005) ou du scientifique qui produit « de belles théories trop théoriques [...] abstraites et totalement déconnectées de la réalité quotidienne pour avoir une quelconque application et utilité dans le monde réel », « frileux à la perspective d'entrer dans la vie active par indécision, fébrilité et inquiétude quant à leur avenir professionnel » et comme étant peu familier au fonctionnement des entreprises (Poulain, 2011 : 6). Dans la culture populaire, le docteur est également représenté de la sorte au travers de différents personnages tous aussi hermétiques qu'excentriques : Tanguy du film éponyme d'Étienne Chatiliez (éternel étudiant refusant la vie à responsabilité, vivant au dépens de ses parents et dont le sujet de thèse abstrait n'intéresse que peu de monde), le professeur Tournesol (personnage génial et farfelu), Sheldon Cooper et ses comparses de la série

¹¹ Près de 50 % des docteurs promus en sciences humaines et sociales sont employés à l'université contre 28 % en ingénierie (Boosten *et al.*, 2010).

télevisée *The Bing Bang Theory* (représentés comme des intellectuels en décalage complet avec l'univers qui les entoure et infantilisés par leur intérêt pour la culture Geek). Les exemples sont légion (Gérard, 2014 : 37).

D'autre part, le monde académique possède lui aussi son lot de préjugés sur le monde du travail en entreprise : un monde « gouverné par le calcul, la concurrence, l'intérêt, l'argent, l'égoïsme, [...] Il traiterait les employés comme des matricules, des coûts, des dépenses, de la chair à canon ultra-libéraliste jamais assez efficaces, rapide et compétente » (Poulain, 2011 : 7). S'il est difficile d'énumérer les multiples raisons de la pérennisation de ces préjugés, il semblerait que le manque d'information mutuel et l'existence d'un vocabulaire¹² et d'une temporalité de fonctionnement différents entre l'université et « le monde du travail » en soient les principales causes (Poulain, 2011).

Ces stéréotypes peuvent paraître anodins. Toutefois, par leur persévérance dans l'imaginaire collectif, ils peuvent amener à des représentations tronquées et néfastes des diplômés du doctorat (Gérard, 2014). Par exemple, alors que plusieurs rapports d'étude considèrent le doctorat comme un espace de professionnalisation (Durette, Fournier et Lafon, 2012 ; Gérard, 2014 ; Lehmann, 2005 ; Perruchet, 2008) – avec pour point de comparaison que le doctorant serait à l'université ce que le junior est à l'entreprise, ce dernier peine à le faire reconnaître comme une expérience professionnelle valorisable au sein des autres milieux professionnels. Il est vrai que le statut hybride de doctorant peut porter à confusion – tantôt étudiant par le caractère diplômant du doctorat, tantôt professionnel par la relation contractuelle (Louvel, 2006). Pourtant, le doctorant a une fonction claire de production et de diffusion de la connaissance (que ce soit par la publication ou l'enseignement) qui le différencie des autres degrés d'éducation. En outre, une large majorité des thésards bénéficie d'un contrat de financement – en particulier en Belgique, ce qui implique donc d'une part une relation à un employeur et à une institution et d'autre part des devoirs professionnels associés à une rémunération (Grivillers, Lesenne et Romo, 2010). Cette difficulté de reconnaissance du doctorat (quand bien même sous contrat de travail) comme expérience professionnelle souligne la spécificité du monde académique et de la recherche vis-à-vis des autres milieux professionnels, et accentue les difficultés d'insertion des docteurs en dehors de celui-ci.

5. ...généralisant des rapports au travail différenciés

Durant les années de doctorat, le docteur va donc passer un temps conséquent à se socialiser avec ce milieu professionnel qui se distingue fortement des autres et y intégrer les codes et normes qui le régulent. Ainsi, les années de socialisation à la recherche ne

¹² Bien que la question du vocabulaire ait été mise à controverse par le rapport CAREER, celle-ci revient régulièrement au-devant de la scène dans les multiples publications sur le sujet.

se limitent pas à l'acquisition d'une expérience scientifique et à la production de résultats de recherche, elles produisent via une insertion durable dans cet espace social particulier un ethos professionnel qui imprègne alors la personnalité même du chercheur (Fusulier, 2011). Robert King Merton (1974) caractérisait l'ethos scientifique par quatre composantes majeures : l'universalisme (vouloir toucher à une vérité universelle), le communalisme (concevoir la recherche comme un bien commun), le désintéressement (ne pas être fondamentalement guidé par la recherche d'un profit personnel) et le scepticisme organisé (valoriser la remise en question et le débat scientifique). Certes, l'ethos du chercheur évolue, et un rapport plus entrepreneurial (notamment soutenu par l'institution) est aujourd'hui observé (Lamy et Shinn, 2006), forcé entre autres par les réalités démographiques susmentionnées. Il n'en demeure pas moins que, doté d'un tel ethos, le chercheur en voie de reconversion professionnelle va devoir entrer en transaction (Dubar, 1992) avec les normes et valeurs présentes dans d'autres milieux professionnels et que celles-ci peuvent se révéler « en consonance ou en dissonance, voire en concurrence » (Fusulier, 2011) avec l'ethos scientifique.

Si l'on se calque sur la liste non-exhaustive des différents stéréotypes énoncés ci-dessus concernant l'un ou l'autre milieu professionnel, il y a fort à parier que le docteur en voie de reconversion à un autre milieu professionnel se retrouve dans une situation de dissonance avec l'organisation, voire de concurrence avec les candidats dont l'identité professionnelle n'est soit pas encore développée (p. ex. les nouveaux diplômés du master dont l'identité professionnelle, souvent vierge, est malléable), soit déjà constituée en lien avec le milieu ciblé. À l'opposé, les docteurs ayant bénéficié d'un financement en partenariat en entreprise (Doctiris, Bridge, Cifre, etc.) ou dont le travail de recherche se fait en étroite collaboration avec cette dernière auraient des chances plus élevées de rentrer en consonance avec l'organisation. En effet, auront déjà pu s'opérer une socialisation soutenue au sein de ce milieu et une reconnaissance, voire une intériorisation des codes et normes qui le régissent. Ainsi, plusieurs études ont démontré que certaines variables (en dehors de l'effet de discipline susmentionné) ont un impact direct sur l'employabilité des docteurs en dehors de l'université, et plus particulièrement au sein des entreprises : une thèse réalisée sur un court terme sera ainsi perçue comme une volonté d'orientation rapide vers le secteur privé, une adaptabilité aux temporalités exigées en son sein (Giret, Perret et Recottilet, 2007) et un gage de performance (Serre, 2015) ; la réalisation d'une thèse dont le contenu a un haut potentiel de commercialisation ou d'innovation (Zucker, Darby et Torero, 2002) ou encore des financements de thèse en collaboration liés à une immersion du doctorant au sein des entreprises (Calmand et Giret, 2010) permettront également une facilitation d'insertion.

En outre, si les doctorants semblent avoir a priori les cartes en main pour s'insérer dans la vie active en dehors des murs de l'université, trop peu d'entre eux préparent la sortie du doctorat. Ils se retrouvent dès lors confrontés à la saturation de l'emploi universitaire ainsi qu'au potentiel choc des milieux. Alors que la littérature et les différentes initiatives de valorisation du doctorat conseillent vivement de préparer l'après-

thèse durant la réalisation de celle-ci, une majorité des doctorants l'éclipsent complètement, estimant qu'il s'agit de deux étapes séparées et successives (Gérard, 2014). Par conséquent, ceux-ci n'ont pas d'aspirations précises concernant leur avenir professionnel en se retrouvant sur le marché de l'emploi. Ils n'ont pas non plus acquis une connaissance suffisante du fonctionnement et du vocabulaire utilisé en dehors des murs, tout en conservant les schèmes de pensée et de fonctionnement propres à l'université. Ces différents éléments concourent à rendre l'insertion professionnelle des docteurs plus compliquée.

6. Des sous-populations à distinguer ?

L'hypothèse posée d'un différentiel d'ethos professionnel probable entre le milieu universitaire et les autres milieux professionnels lors de la transition professionnelle des docteurs nouvellement promus nous amène dès lors à un retour réflexif sur les statistiques produites sur ceux-ci. Lorsque nous tentons de mesurer l'irrigation d'une cohorte de docteurs sur le territoire national dans les emplois hors universités à travers l'indicateur privilégié du taux de chômage, ne mélangeons-nous pas en réalité des populations distinctes ?

Tout d'abord, d'un point de vue strictement temporel¹³, ne s'agirait-il pas déjà de distinguer les acteurs fraîchement sortis d'une activité professionnelle donnée de ceux inscrits au chômage depuis une période significative avant de parler de difficulté d'insertion socio-professionnelle (Riedinger et Zaiem, 2011) ? Ensuite, du point de vue du poids que les socialisations professionnelles antérieures peuvent jouer sur l'insertion des docteurs, il y a lieu de distinguer les docteurs « de passage » de ceux qui persévèrent dans le monde de la recherche via les contrats postdoctoraux pour plusieurs raisons. Premièrement, il y a lieu de penser que l'accumulation du capital scientifique, et indirectement du temps de socialisation passé dans le domaine de la recherche et de l'éducation supérieure, va cristalliser cet ethos scientifique de manière plus prononcée chez les seconds que chez les premiers. La transaction identitaire est de fait plus complexe pour ceux qui se décident en faveur de trajectoires postdoctorales. Deuxièmement, les stratégies de plan de carrière adoptées par ces deux types d'agents sont probablement fort différentes, les premiers pouvant¹⁴ concevoir le doctorat comme un réel tremplin vers le monde professionnel extérieur, en favorisant dès lors des thèses à caractère applicable, des réseaux extra-académiques et en maintenant à jour des compétences-clés recherchées dans les milieux professionnels visés. Ils transforment ainsi leur formation doctorale en atout valorisable et certainement valorisé sur le marché de l'emploi.

¹³ Notamment sur des temporalités aussi longues que 3 ou 5 années.

¹⁴ N'oublions pas non plus que parmi cette catégorie de chercheurs se trouvent également les « recalés » de la deuxième catégorie : ceux qui n'ont pas obtenu le post-doctorat alors qu'ils le désiraient.

Enfin, il est probable que les docteurs ayant déjà expérimenté des fonctions dans des milieux professionnels extra-académiques aient également moins de difficultés sur le marché du travail par après. Au plus ces expériences seront longues, au plus il sera probable qu'il y ait une modification de l'identité professionnelle et des schèmes de pensée de l'acteur, amenant à une possible meilleure concordance avec le milieu professionnel visé lors d'une future insertion professionnelle ; et au plus également le réseau extra-universitaire s'agrandira.

Cela nous amène à penser que mesurer l'insertion professionnelle des docteurs x années après leur proclamation sans pour autant mesurer leurs différences de trajectoires amène des biais certains au sein des études. Il est cependant très probable que les situations professionnelles des acteurs ne se cristallisent pas en l'espace de quelques mois (ils peuvent voyager entre différents statuts et situations parfois compliquées à mesurer du point de vue de l'enquête statistique), ce qui explique que toutes ces études sur l'insertion professionnelle des docteurs interrogent les cohortes d'acteurs si longtemps après leur proclamation. Face à ce problème méthodologique, le sociologue et statisticien Mathias Studer a démontré que ce genre de problèmes temporels pouvaient être analysés via les analyses de séquences empruntées à la biologie (Studer, 2012)¹⁵. Mélangée à des techniques de clustering, l'analyse de séquence permet ainsi de mesurer des inégalités (par exemple d'accès à l'emploi) dans un contexte temporel tout en tenant compte de l'hétérogénéité d'une population donnée.

Conclusion

L'analyse de la position des docteurs sur le marché de l'emploi en termes d'insertion professionnelle reste globalement mal connue. Les données manquent, les études effectuées sur le sujet sont trop difficilement comparables et se contredisent. En cause, les chercheurs utilisent des définitions différentes en termes d'échantillonnage (géographique ou populationnel), et cela rend la photographie floue et grossière. Cela a été largement décrié en 2015 par Claudine Peretti et son équipe, qui arguaient pour une centralisation des données et la construction d'une nomenclature commune entre institutions (Peretti, 2015 : 28-39). Il apparaît aujourd'hui essentiel de s'attarder sur une clarification de la définition du doctorant et surtout de prendre en considération la pluralité des statuts et de réalités que ce terme recouvre. Bien qu'il soit malaisé de dresser un constat général de leur situation, un nombre conséquent d'études pointent du doigt certaines difficultés des docteurs à s'insérer professionnellement au sein des milieux professionnels extra-universitaires (Giret, 2007 ; Riedinger, 2011 ; Duhautois, 2005, 2006 ; Martinelli, 1998 ; Harfi, 2010), et plus particulièrement en ce qui concerne

¹⁵ Il est cependant à noter que ce genre de méthode implique une récolte de données relativement lourde.

les trajectoires des docteurs promus au sein du secteur des sciences humaines et sociales. Ces difficultés d'insertion sont d'autant plus difficiles à expliquer qu'il a été démontré au travers de plusieurs recherches que les docteurs constituaient une réelle plus-value pour les entreprises (Zucker, 2002 ; Giret, 2007 ; Riedinger, 2011) et qu'ils possédaient en outre les compétences transversales nécessaires, voire indispensables, aux fonctions qu'ils briguent en leur sein (Borell-Damian, 2009 ; Durette, 2012).

En dehors d'obtenir des statistiques relativement sommaires comme celle du taux de chômage dans telle temporalité auprès de tels individus, les différentes enquêtes peinent globalement à expliquer le *pourquoi* et le *comment*. Les analyses faites sur les différences de langage ou l'acquisition de compétences ont ouvert la voie et apporté un éclairage important, mais ne permettent pas encore de répondre à la question posée par Riedinger (2011) : quel est le problème à l'insertion professionnelle des docteurs ? Nous pensons qu'explorer la thématique en mettant l'accent sur les différentiels de socialisations spécifiques des codes et normes qui régissent les différents milieux professionnels via les concepts d'ethos et de transaction sociale pourrait être une façon d'approcher le problème et d'affiner les résultats déjà obtenus en tenant compte de l'hétérogénéité des profils de docteurs. En effet, si des macros-variables, tels que le champ disciplinaire par exemple, permettent de déceler des forces de marché d'un point de vue socio-économique, elles ne peuvent cependant pas expliquer pourquoi certains acteurs diplômés de ces disciplines peinent actuellement à trouver un emploi. En d'autres termes, les stratégies individuelles d'accès à l'emploi ainsi que les biographies ne sont pas questionnées, au détriment du champ d'appartenance. Il faut donc être particulièrement prudent lorsque nous utilisons les statistiques, car elles pourraient ne pas refléter la réalité que nous souhaitons dépeindre. En augmentant la précision des données et en évitant les biais analytiques, les résultats pourraient être moins monolithiques qu'ils n'y paraissent. Cela passera inévitablement par une définition plus précise des catégories utilisées (Desrosières, 2001) qui prendra en compte la réalité des populations étudiées, écartant ainsi les ambiguïtés, et permettra une plus grande comparabilité des enquêtes.

Bibliographie

- APEC, THILL C. (2014), *Le devenir professionnel des jeunes docteurs : quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ?*, Paris, Association pour l'emploi des cadres.
- AURIOL L., MISU M., FREEMAN R.A. (2013), « Careers of Doctorate Holders », Paris, OECD Science, Technology and Industry Working Papers.
- BAYENET B. (2014), « Le financement de l'enseignement universitaire en Communauté française », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1668-1669, p. 1-59.

- BOOSTEN K., VANDEVELDE K., DERYCKE A., TE KAAAT A., VAN ROSSEM R. (2010), *Careers of doctorate holders. Survey 2010*. En ligne, consulté le 14/03/2016. URL : https://www.belspo.be/belspo/organisation/doc/Press/Doctoraat_houd_fr.pdf.
- BUSTAMANTE M. (2012), *Le devenir professionnel des docteurs de l'EHESS. Les docteurs diplômés entre 2004-2009*, Rapport d'enquête, EHESS, Direction des enseignements et de la vie étudiante.
- CALMAND J. (2013), « Les docteurs : une longue marche vers l'emploi stable », *Bref du Céreq*, n° 316.
- CALMAND J., GIRET J.-F. (2010), « L'insertion des docteurs : enquête génération 2004, interrogation 2007 », *Net.Doc*, vol. 64.
- CREF (2014), *Aperçu statistique sur les étudiants et sur le personnel des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles*. En ligne, consulté le 14/03/2016. URL : <http://www.cref.be/annuaires/aperçu-historique>.
- DE VISMÉ N. (2015), « La durée du chômage au sens de l'ICDC progresse à nouveau fortement au 2ème trimestre 2015 », *Statistiques, études et évaluations de Pôle Emploi*, n° 15.031.
- DESROSIERES A. (2001), « Entre réalisme métrologique et conventions d'équivalence : les ambiguïtés de la sociologie quantitative », *Genèses*, vol. 43, n° 2, p. 112-127.
- DESWAENE B. (2004), « La contrainte de l'excellence : Le diplôme comme objet fétiche d'une sanction masochistement consentie », *La lettre de l'enfance et de l'adolescence*, vol. 57, n° 3, p. 63-68.
- DUBAR C. (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, vol. 4, n° 33, p. 505-529.
- DUBAR C. (2001), « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et sociétés*, vol. 7, n° 1, p. 23-36.
- DUBET F., DURU-BELLAT M., POULLAOUËT. (2006), « Polémiques sur l'utilité des diplômes », *Revue du MAUSS*, vol. 28, n° 2, p. 85-95.
- DURETTE B., FOURNIER M., LAFON M. (2012), *Compétences et employabilité des docteurs*, rapport d'enquête, Paris, ADOC talent management.
- FÉLOUZIS G. (2008), « Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, vol. 101, p. 135-147.
- FUSULIER B. (2011), « Le concept d'ethos », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 42, n° 1, p. 97-109.

- FUSULIER B., CARRAL M. DEL R. (2012), *Chercheur-e-s sous tension ! Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain.
- GERARD L. (2014), *Le doctorat : un rite de passage. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral*, Paris, Téraèdre (« L'anthropologie au coin de la rue »).
- GIRET J. (2005), « De la thèse à l'emploi. Les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat », *Bref du Céreq*, n° 220.
- GIRET J.-F., PERRET C., RECOTTILET I. (2007), « Le recrutement des jeunes docteurs dans le secteur privé », *Revue d'économie industrielle*, vol. 119, n° 3, p. 85-102.
- GRIVILLERS E., LESENNE S., ROMO M. (2010), *La place des diplômés d'un doctorat dans les entreprises et les organismes non marchands*, Rapport d'étude. En ligne, consulté le 05/11/2017. URL : http://pro-doc.org/fileadmin/doc/pdf/InterReg_Rapport_Pro-Doc.pdf.
- HARFI M. (2013), « Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs », CGSP, Document de travail n° 2013-07.
- LAMY E., SHINN T. (2006), « L'autonomie scientifique face à la mercantilisation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 164, n° 4, p. 23-50.
- LEHMANN J.-C. (2005), *Propositions pour favoriser l'emploi des docteurs. Résultats du groupe de travail FutuRIS*, Rapport de recherche.
- LOUVEL S. (2006), « Les doctorants en sciences expérimentales : futurs collègues ou jeunes collègues ? », *Formation Emploi*, vol. 96, octobre-décembre 2006.
- MERTON R.K. (1974), *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*, Chicago, University of Chicago Press.
- OBJECTIF RECHERCHE (2008), *Formation doctorale en communauté française*, Rapport de recherche.
- PERETTI C. (2015), « Les évolutions de l'emploi scientifique, constats et perspectives », IGAENR, rapport n° 2015-074.
- PERRUCHET A. (2008), *Le doctorat : un investissement rentable ?*, Paris, L'Harmattan.
- POULAIN S. (2011), *Bilan de compétence : Valorisation professionnelle du doctorat*, Rapport de recherche, Paris. URL : <https://doctrix2012.files.wordpress.com/2011/12/etude-bilan-de-comp3a9tence-sebastien-poulain.pdf>.
- RIEDINGER N., ZAIEM M. (2011), « Y a-t-il un problème d'insertion des titulaires de doctorat dans les centres de R&D des entreprises ? », *Économie & prévision*, vol. 197-198, n° 1, p. 177-184.

- SERRE D., 2015, « Être doctorant-e. Socialisations, contextes, trajectoires », *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, vol. 10. En ligne, consulté le 23 mars 2017. URL : <https://socio-logos.revues.org/2922>.
- STUDER M., 2012, *Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles*, thèse de doctorat, Genève, Université de Genève.
- UNIVERSITE DE LYON (2012), *Le devenir des docteurs de l'Université de Lyon*, Rapport, Université de Lyon.
- VOURC'H R. (2010), « Les doctorants. Profils et conditions d'études », *OVE Infos*, n° 24, p. 45.
- ZUCKER L.G., DARBY M.R., TORERO M. (2002), « Labor Mobility from Academe to Commerce », *Journal of Labor Economics*, vol. 220, n° 3, p. 629-660.

