



# La place du doctorat dans les parcours professionnels

## Premier colloque interdisciplinaire sur le doctorat

### Appel à communication

Aujourd'hui, le doctorat ne peut plus être considéré seulement comme une formation à la recherche mais bien comme une formation *par* la recherche (Olivier, 2007; Bogle, 2010), voire une formation professionnelle et personnelle (Mowbray and Halse, 2010 ; Fischer, 2013). Il constitue une véritable expérience permettant d'acquérir à la fois des compétences scientifiques et techniques mais également des compétences transversales répondant aux besoins de polyvalence des institutions de recherche comme des entreprises (Cryer, 1998; Olivier, 2007; Borrel-Damian 2009; Mowbray and Halse 2010 ; Durette et al., 2012, 2014). Le doctorat est même considéré comme un rite de passage (Gérard, 2014) et ouvre de nombreuses perspectives de carrière institutionnelle ou dans le monde de l'entreprise, et pas seulement sur des fonctions dédiées à la R&D (VITAE 2009 ; Calmand, 2010 ; Adoc Talent Management 2013, 2014). Cependant, on s'aperçoit que l'impact de l'expérience doctorale dans une carrière n'est pas homogène suivant les docteurs, car elle dépend de différents facteurs tels que la formation d'origine, le domaine de recherche dans lequel a été effectué le doctorat, le type de financement, l'inscription de la thèse dans le cadre de la formation initiale ou continue, le pays dans lequel a été réalisé le doctorat ou enfin le projet initial au début du doctorat (Kehm 2006 ; Garner et al. 2007 ; De Grande et al. 2010 ; Borrel-Damian 2009 ; VITAE, 2012 ; Durette et al., 2012, 2014). Parfois même, certains occupent des postes auxquels ils auraient pu prétendre sans doctorat (Bonnard 2012).

L'objectif de ce colloque est de traiter de la place du doctorat dans les parcours professionnels et d'identifier quelle en est la plus-value pour le futur docteur. Afin d'aborder cette problématique, ce premier colloque interdisciplinaire portant sur la thématique du doctorat dans les parcours professionnels sera structuré autour des trois axes suivants :

#### 1) Le doctorat : une réponse à une stratégie de carrière

Les modalités d'accès au doctorat sont multiples : il est possible de s'inscrire dans le cadre de la formation initiale ou continue, de solliciter une allocation doctorale ou une CIFRE ou encore d'effectuer en parallèle un emploi qualifié. Il existe également d'autres usages plus informels comme le fait de conditionner l'inscription en doctorat à l'obtention de l'agrégation. La majorité des doctorants sont en formation initiale avec un financement spécifique (Olivier 2007 ; Adoc Talent Management 2013, 2014), ils l'envisagent alors comme un moyen de développer de nouvelles compétences en recherche, d'obtenir un diplôme plus élevé qui leur ouvrira de nouvelles opportunités professionnelles tout en s'assurant des revenus. Or, tous les doctorants ne partagent pas cette vision des choses. En effet, certains réalisent leur thèse sans aucun financement, d'autres ont déjà acquis une première expérience professionnelle et un certain nombre de compétences et d'autres encore ne se projettent pas vers les métiers de la recherche (Calmand 2010, Eurodoc 2011). L'inscription en doctorat répond alors à différentes stratégies de carrière qu'il nous semble pertinent d'étudier.

Les communications s'inscrivant dans cet axe, s'intéresseront aux stratégies qui sont mises en œuvre à travers l'inscription dans un doctorat et leurs impacts sur le déroulement de la thèse ainsi que les choix de poursuite de carrière.

## 2) Le doctorat : une formation et une expérience professionnelle à part entière

De nombreuses études en France et à l'international (Cryer 1998 ; Mowbray and Halse 2010 ; Adoc Talent Management 2013 ; 2014) mettent en évidence le fait que le doctorat permet d'acquérir un grand nombre de compétences scientifiques et techniques et de compétences transférables. L'enquête *Compétences et employabilité des docteurs* (Durette et al., 2012, 2014) confirme ce constat en démontrant qu'un pool de compétences commun est développé par les doctorants. Il est composé à la fois d'une expertise scientifique et technique mais également de compétences transférables, transverses, de méta-compétences, d'aptitudes, de qualités et de savoirs-être. L'ensemble de ces éléments démontrent bien que l'expérience doctorale apporte à la fois une acquisition de compétences au même titre qu'une formation mais aussi les mêmes acquis qu'une expérience professionnelle. Or, plusieurs études françaises (Fixari et Pallez, 2005 ; Olivier et al., 2007 ; Angelier et al., 2009 ; Grivillier et al. 2010 ; Baby, 2010) rapportent que l'image la plus répandue du docteur est celle de l'expert, spécialisé dans un domaine de recherche très pointu mais qui ne serait pas capable d'en sortir et d'exercer d'autres fonctions.

Ainsi, sont attendus dans cet axe les propositions qui questionnent cette dualité entre l'image du doctorat comme une formation et comme une expérience professionnelle, et plus particulièrement celles qui s'intéressent aux causes de ce phénomène.

## 3) Les poursuites de carrière des docteurs

Si 72% des doctorants envisagent d'occuper un poste dans la recherche publique au moment de la définition de leur projet professionnel (Calmand et Giret, 2010), il s'avère que 5 ans après leur soutenance, 52% d'entre eux occupent effectivement un poste dans la recherche publique et 25% dans la recherche privée (Calmand et Recotillet, 2013, p. 6). De même, à l'international, on considère usuellement qu'un docteur sur deux travaille dans la recherche académique (Neumann & Tan, 2011 ; Auriol et al. 2013). Le Cereq (Calmand et Giret, 2010, p.22) a identifié neuf types de trajectoires professionnelles des jeunes docteurs dans le cadre de son enquête génération :

- 1) « Une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi dans la recherche académique ;
- 2) Un maintien dans des emplois à durée déterminée ;
- 3) Une stabilisation rapide et durable à l'emploi en dehors de la recherche ;
- 4) Un parcours marqué par un décrochage de l'emploi ;
- 5) Une trajectoire marquée par un accès différé aux emplois académiques ;
- 6) Un accès rapide à une stabilisation dans la recherche privée ;
- 7) Un accès différé à la stabilisation en dehors de la recherche ;
- 8) Un maintien dans la précarité de l'emploi ;
- 9) Un accès différé à la stabilisation dans la recherche privée. »

D'autres formes de poursuites de carrière ont pu être identifiées comme une réorientation en cours de carrière vers un emploi en dehors de la recherche ou vers un emploi ne nécessitant pas un niveau d'étude aussi élevé que le doctorat. Dans ce cas, il est légitime de se poser la question de la plus-value d'un doctorat sur ce type de poste.



Dans ce dernier axe, s'inscriront des travaux qui interrogent les différentes formes que peut prendre la carrière des docteurs et notamment les inattendus dans les parcours professionnels ainsi que les différents déterminants qui pourraient y être rattachés.

### **Cet appel à communication s'adresse :**

- Aux doctorant(e)s et docteur(e)s engagé(e)s dans une démarche réflexive, sur les pratiques de l'enseignement supérieur et de la recherche. Aux chercheurs menant des activités de recherche sur le doctorat, qu'il soit envisagé en tant qu'activité scientifique ou en tant qu'activité professionnelle.
- Aux doctorant(e)s et docteur(e)s investi(e)s dans l'amélioration des conditions de travail des doctorant(e)s et la valorisation de leurs recherches, quelle que soit leur discipline.

### **Références bibliographiques**

Adoc Talent Management (2014) La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés, 2<sup>nd</sup> édition. Paris : Adoc Talent Management.

Adoc Talent Management (2013) La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés. Paris : Adoc Talent Management.

Angelier, C., Biausser, H., Lehmann, J-C, Randet, D. (2009) L'emploi des docteurs et l'évolution du doctorat. Tiré à part de l'ouvrage « Futuris, 2009, la recherche et l'innovation en France », Jacques Lesourne et Denis Randet (Dir.), Editions Odile Jacob.

Auriol, L., M. Misu and R. A. Freeman (2013), "Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators", OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04, OECD Publishing.

Baby, M-C. (2010) Internationalisation de la formation doctorale et employabilité des docteurs. Dossier pour le conseil d'orientation du 15 mars 2010.

Bogle, D., M. Dron, J. Eggermont and J. Willem van Henten. (2010). Doctoral degrees beyond 2010: Training talented researchers for society. League of European Research Universities.

Bonnard, C. (2012) Jeunes diplômés en sciences : les déterminants de l'accès à la recherche développement privée. Formation emploi 117.

Borrell-Damian, L. (2009). Collaborative doctoral education. Brussels: European University Association.

Calmand, J. et Giret, J.F. (2010) L'insertion des docteurs, enquête génération 2004, interrogation 2007. Net.doc 64.

Calmand, J. et Recotillet, I. (2013) L'insertion des docteurs, interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007. Net.doc. 115

Cryer, P. (1998). Transferable skills, marketability and lifelong learning: the particular case of postgraduate research students. Studies in Higher Education, 23:2



De Grande H., K. De Boyser, K. Vandeveld, R. Van Rossem (2010). Transitions from academia to industry: how do doctorate holders fit in? M&SS working paper n°8. <https://biblio.ugent.be/publication/1100486>

Durette, B. Fournier, M., Lafon, M. (2012) *Compétences et employabilité des docteurs*, rapport d'enquête. Paris : Adoc Talent Management

Durette B., Fournier M., Lafon M. (2014) *The core competencies of PhDs*. *Studies in Higher Education*, sous presse.

Emploi 2013, *La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés*. Paris : Adoc Talent Management.

Eurodoc (2011) *The first Eurodoc survey on doctoral candidate in twelve countries*. Publication of the European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers. Brussels : Eurodoc.

Fischer, S. (2013) *La formation doctorale entre indépendance et autonomie : quelle autoformation pour les jeunes chercheurs-es ?*, Congrès de l'AREF, Montpellier, France, 27-30 août 2013.

Fixari, D et Pallez, F. (2005) *Propositions pour favoriser l'emploi des docteurs*. Résultats du groupe de travail Futuris.

Gardner S.K., M.T. Hayes, X.N. Neider (2007) *The dispositions and skills of a PhD in education: perspectives of faculty and graduate students in one college of education*. *Innov. High. Educ.*, 31 :287-299.

Gérard, L. (2014) *Le doctorat: un rite de passage*" Paris : Edition Téraédre

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.

Kehm, B.M. 2006. *Doctoral education in Europe and North America: a comparative analysis*. *Wenner Gren International Series*, 83, 67–68

Neumann, R. And K. Tan. 2011. *From PhD to initial employment: the doctorate in a knowledge economy*. *Studies in Higher Education*, 36(5), 601–614

Mowbray, S. And C. Halse. 2010. *The purpose of the PhD: theorising the skills acquired by students*. *Higher Education Research and Development*, 29(6), 653–664

Olivier, F., Cadiou, Y. ; Larrue, P., Zapaucha, E., Dahan A. (2007) *Compétences professionnelles des doctorants et des docteurs*. Etude commandée par la DEPP pour le HCEEE

VITAE (2009) *What do researchers do? First destinations of doctoral graduates by subject*. The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited

VITAE (2012) *What do researchers want to do? The career intentions of doctoral researchers*. The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited



## Modalités pratiques d'envoi des propositions :

- **Les communications :**

Les communications prendront la forme suivante : un exposé de 20 mns et 10 mns d'interactions avec les participants.

Les propositions de communications sont à adresser au comité scientifique **avant le 21 novembre 2014 à l'adresse suivante : [cid@adoc-tm.com](mailto:cid@adoc-tm.com)**

Chaque proposition sera présentée par un résumé d'environ 300 mots accompagné d'une bibliographie sous format Word ou Pdf.

- **Les posters :**

Une session de présentation de posters aura lieu durant le déjeuner. Les propositions de posters doivent porter sur l'un des axes inscrit dans l'appel à communication.

Le comité attend un résumé du poster **avant le 1<sup>er</sup> décembre 2014 à l'adresse suivante : [cid@adoc-tm.com](mailto:cid@adoc-tm.com)**

De manière générale, sur chaque proposition devra être mentionné les nom et prénom ainsi que la structure de tutelle du communicant.

Les propositions seront évaluées en fonction des critères suivants :

- pertinence (lien avec la thématique du colloque) ;
- cadre conceptuel et problématisation (cadre théorique, questions, objectifs, références-clés) ;
- méthodologie (recueil, corpus, instruments, analyses) ;
- apports (résultats, constats, perspectives).

Les notifications d'acceptation seront adressées par retour de mail le 1<sup>er</sup> décembre 2014 pour les communications et le 8 décembre 2014 pour les posters.

Le résumé des communications acceptées sera mis en ligne sur le site dédié au colloque : <http://cid.docteo.net/>

Des bourses de mobilité seront disponibles sur demande et sous réserve d'acceptation du comité scientifique.

## Les membres du Comité Scientifique sont :

- David Bogle, Chair of the LERU Doctoral Studies Community
- Lidia Borrell-Damian, Director Research and Innovation – EUA
- Claire Bonnard, Maître de conférences - IREDU – Université de Bourgogne
- Jean Chambaz, Président de l'Université Pierre et Marie Curie
- Jean-François Giret, Professeur - IREDU - Université de Bourgogne
- Isabel Huet, PhD, Centre for Higher Education Research and Practice - Kingston University London
- Monique Martinez Thomas, Professeur, Directrice de l'Ecole des docteurs, Collège doctoral de l'Université de Toulouse - LLA/CREATIS – Université de Toulouse II
- Janet Metcalfe, Phd, Head and Chair of Vitae
- Jean Gabin Ntebutse, Professeur adjoint - CERTA - Université de Sherbrooke (Québec)