

# La longue route de la précarité des docteurs sur le territoire français

**Heidi Charvin**

Maître de Conférences en Neurosciences cognitives à l'Université de Rouen  
Secrétaire Nationale du SNESUP-FSU

La précarité des docteurs est une question borderline. Pourquoi ? Font-ils partie ou non des précaires de l'enseignement supérieur et la recherche ou étant déjà diplômés, ils sont hors quota ? Sont-ils en situation de travail précaire et, pour certains, ce depuis leur toute première année de formation ? Leur statut d'étudiant, « en formation », tend à nous éloigner, nous, communauté scientifique, de la conscientisation et de la reconnaissance de toutes les formes de précarité qui jalonnent leur parcours. Une fois diplômés du doctorat, un bon nombre d'entre eux poursuivent leur période de précarité (certains concernés en viennent à parler de « carrière<sup>1</sup> » de précaire<sup>1</sup>), notamment au sein des établissements du supérieur, avant leur insertion dans un emploi stable.

Le présent travail propose une rapide analyse des éléments constitutifs du parcours de précaire des docteurs, alors que détenteurs du plus haut titre universitaire après l'habilitation à diriger des recherches, puis questionne les obstacles personnels et professionnels à leur insertion et donc participant au maintien de leur précarité.

## Le travail précaire dès les premières années de formation universitaires

Les travaux de Calmand et Recotillet<sup>2</sup> (2013) pour la DGESIP (direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle) sur l'insertion doctorale rappellent que nombre de docteurs ont été en emplois épisodiques au cours de leur cursus universitaire et, de fait, ont acquis de multiples expériences professionnelles. Ainsi la plus récente enquête publiée de l'Observatoire de la Vie Etudiante de 2013<sup>3</sup> (l'enquête de 2016 est en cours) indique qu'à 18 ans, 18% des étudiants sont en activité rémunérée, hors stages et alternance. Ce taux augmente avec le nombre d'années d'études, passant à 55% pour les 26 ans et plus. Parmi ces activités rémunérées, 22% en moyenne portent sur les internats et externats d'hôpitaux et les vacances enseignements.

Durant le doctorat, l'emploi précaire se poursuit, voire s'intensifie mais, inégalement selon les secteurs de recherche. En 2013, les chiffres du MENESR<sup>4</sup> (ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) indiquent que sur 60 475 doctorants, 65% d'entre eux ont un financement dédié à la thèse, 19% ont une activité salariée hors thèse et 12% n'ont aucune source de financement. 5% n'ont pas renseigné leur situation. Parmi les financements dédiés à la thèse, aucune distinction n'est faite entre les possesseurs d'un contrat doctoral (contractualisés) et ceux qui sont vacataires enseignement et recherche. Le nombre de doctorants contractuels (hors Médecine non renseigné) est de 13 628. 68% sont en Sciences et Techniques, 11,5% en Droit-Economie-Gestion, 19% en Arts Lettres Sciences Humaines et Sociales, Staps et 1,5% en Pharmacie. Les données ministérielles 2015 clarifient la situation en indiquant que parmi les doctorants financés, 95% des doctorants sont en sciences du vivant, contre 81% en biologie, médecine et santé et 38% en sciences humaines et sociales (SHS)! Notons que l'instabilité salariale n'est pas de même nature

---

<sup>1</sup> [http://www.precarite-esr.org/IMG/pdf/Rapportfinal-LaprecairedansIESRP\\_9fevrier.pdf](http://www.precarite-esr.org/IMG/pdf/Rapportfinal-LaprecairedansIESRP_9fevrier.pdf)

<sup>2</sup> Calmand, J. & Recotillet, I. (2013). L'insertion des docteurs. Interrogation en 2012 des diplômés en 2007. *Net.Doc*, 115, 71 p.

<sup>3</sup> [http://www.ove-national.education.fr/medias/OVEFiche\\_activite\\_remuneree\\_CDV2013\\_.pdf](http://www.ove-national.education.fr/medias/OVEFiche_activite_remuneree_CDV2013_.pdf)

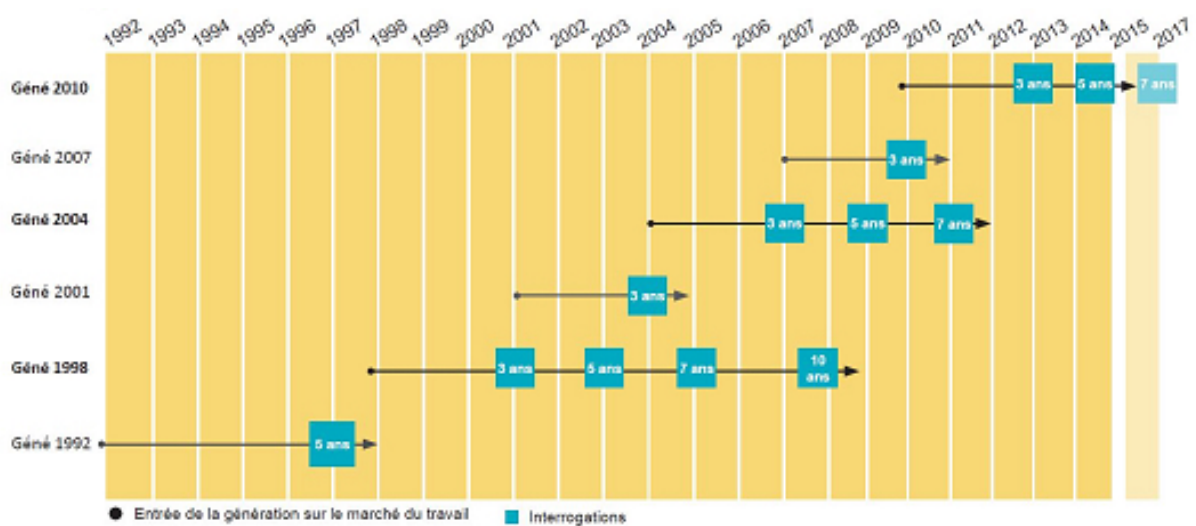
<sup>4</sup> [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/04/7/DEPP\\_RERS\\_2014\\_344047.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/04/7/DEPP_RERS_2014_344047.pdf)  
[http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/90/7/rers\\_2015\\_457907.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/90/7/rers_2015_457907.pdf)  
[http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp\\_rers\\_2015\\_454676.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf)

selon que l'on est sur un contrat de 3 ans, payé pour réaliser sa thèse, ou que l'on effectue, parallèlement au travail doctoral, des petits boulots, plus incertains et souvent mal payés, y compris dans le cadre de vacations enseignement. En effet, le taux horaire de ces vacations est aligné sur celui des heures complémentaires statutaires (payées 33,75 € net pour 4,2 heures travaillées), soit 8,04€ net de l'heure (rappelons que le SMIC -salaire minimum interprofessionnel de croissance- net de l'heure est à 7,54 euros), soit 1181 € net mensuel. Salaire gagné si l'étudiant est en mesure de travailler 35 heures hebdomadaires en plus de son travail de thèse, ce qui est évidemment rarement le cas ! Le taux de contractuels doctorants (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) donné par le ministère<sup>5</sup> passe de 16,1% en 2008 à 15,3% en 2013 des effectifs globaux enseignants-chercheurs et assimilés. La réduction est en faveur de l'augmentation des vacations... Le paradoxe est que les salaires d'ATER complètent souvent le financement des doctorants contractuels qui n'ont pas fini leur thèse en 3 ans ou, plus marginalement, aident le doctorant non contractuel à terminer sa thèse dans des conditions financières plus sereines. Dans le cadre des grands organismes, les données chiffrées sont plus transparentes avec un taux de doctorants (contrats de recherche) de 13,8% des effectifs totaux chercheurs en 2008 contre 14,1% en 2013.

### L'Etat de la précarité post-doctorale

Les emplois précaires se poursuivent anormalement en France après l'obtention du doctorat.

Le dispositif d'enquêtes *Génération* du Céreq<sup>6</sup> (centre d'études et de recherche sur les qualifications), sur lequel d'ailleurs s'appuient en partie les données ministérielles annuelles, nous éclairent sur la question. Le dispositif *Génération* suit le parcours d'insertion dans la vie active des générations 1992, 1998, 2001, 2004, 2007 et 2010. Le suivi démarre 3 ans après l'obtention du diplôme et au delà (fig. 1). Avant 2007, les données fournies conjuguent les chiffres licence, master et doctorat, ceux-ci étant confondus dans les grades I et II (fig. 2) de la certification professionnelle.



Source : <http://www.cereq.fr/articles/Enquete-Generation/Presentation-detaillee-de-Generation>

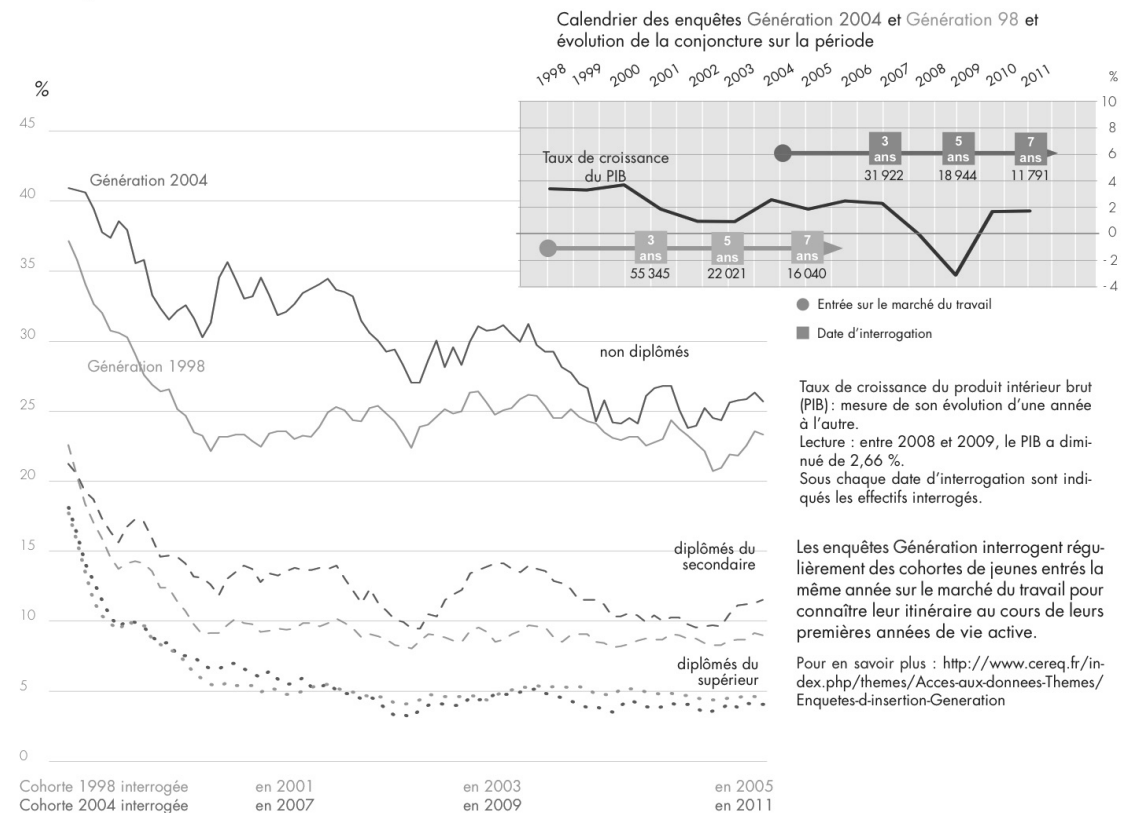
Figure 1. Durée de suivi de l'insertion professionnelle des docteurs sur le territoire français par Génération.

<sup>5</sup> <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid85344/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2014.html>

<sup>6</sup> <http://www.cereq.fr/themes/Acces-aux-donnees-Themes/Enquetes-d-insertion-Generation> . Dispositif dédié à « l'étude de l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale ».

Depuis la mise en place de la certification professionnelle européenne (2008), les grades de licence, master et doctorat sont dissociés et renseignés séparément dans les études du Cereq et du MENESR sur l'insertion professionnelle. Nous centrerons donc notre analyse sur la période d'enquête post-2007, c'est à dire à partir de la *Génération 2004*.

**Encadré 1 • Evolution du taux de chômage sur les sept premières années de vie active. Comparaison de la Génération 2004 et de la Génération 98**



Sources : Céreq, enquêtes 2007, 2009, 2011 auprès de la Génération 2004, enquêtes 2001, 2003, 2005 auprès de la Génération 98.  
Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998 et 2004 et interrogés trois ans, cinq ans et sept ans après.

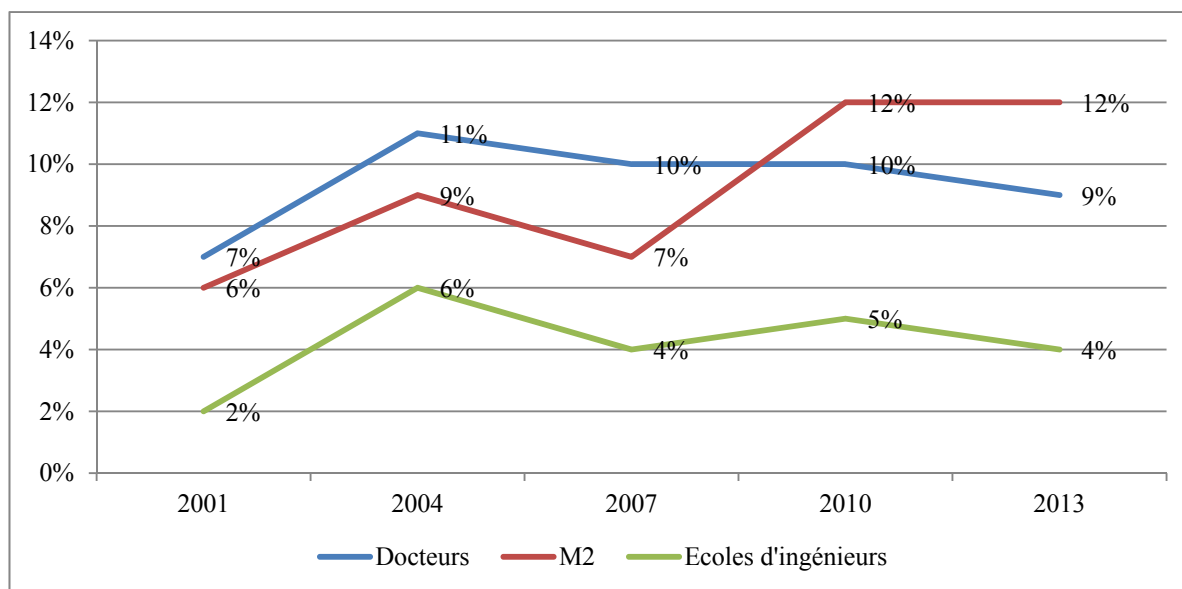
Sources : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Generation-2004-des-debuts-de-trajectoire-durablement-marques-par-la-crise>

**Figure 2. Analyse par type de diplôme de l'insertion professionnelle des diplômés sur le territoire français.**

Ainsi, alors que la *Génération 2004* présente une insertion des docteurs inférieure à celle des diplômés de masters et grandes écoles, les *Génération 2007*, enquêtée 2010 et 2012, et 2010, enquêtée 2013 (2016, en cours de traitement) affichent un accès à l'emploi stable supérieur à celui des diplômés master et légèrement supérieur à celui des grandes écoles (fig. 3)! Le taux de chômage à 3 ans passe de 7% à 10% entre 2001 et 2010. La crise financière mondiale semble avoir très faiblement impacté sur l'insertion professionnelle des docteurs. Doit-on voir là une meilleure reconnaissance du doctorat ou bien le maintien en pleine crise économique des emplois pour les formations les plus élevées ? Hélas, le ratio d'emplois contractuels des docteurs à 3 ans augmente durant la même période de 19% à 30% (fig 4). Contre toutes attentes, 5 ans après la thèse, le taux de CDD (contrat à durée déterminée) redescend à 14% et celui du chômage à 6% (12% en SVT, 3% en LSHS), à l'équivalent de celui des ingénieurs! Notons que, paradoxalement, le salaire net médian des docteurs (Bac +8) à l'embauche (2020 €) est guère plus élevé que celui des titulaires de master (Bac +5, 1950 €) est nettement inférieur à celui des ingénieurs (Bac +5, 2270 €). Nous reviendrons sur cette question ultérieurement.

### a) L'insertion professionnelle dans les secteurs académique et entrepreneurial

L'analyse à 3 ans sur la moyenne des *Génération*s [1997-2010] montre un taux de débouchés en CDD et CDI (contrat à durée indéterminée) de 59% dans le secteur public (46% recherche et 13% hors recherche) et de 41 % dans le secteur privé (18% recherche et 22% hors recherche). Selon la même enquête, les débouchés à 5 ans de la *Génération* 2007 sont de 62% dans le public (52% recherche et 10% hors recherche) contre 38% dans le privé (25% recherche et 13% hors recherche). Le taux d'insertion augmente dans le secteur public mais également dans le secteur recherche (fig.5).



Source : *Génération 98, interrogation 2001 - Génération 2001, interrogation 2004 - Génération 2004, interrogation 2007, Génération 2007, interrogation 2010 - Génération 2010, interrogation en 2013, Céreq.*

Sources : [http://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/Personnels\\_ens\\_sup\\_et\\_chercheurs/20/1/rapport\\_emploi\\_scientifique\\_2014\\_382201.pdf](http://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/Personnels_ens_sup_et_chercheurs/20/1/rapport_emploi_scientifique_2014_382201.pdf)

**Figures 3.** L'insertion professionnelle des docteurs s'améliore face aux autres diplômés et non diplômés<sup>7</sup>

On comprendra mieux la réalité de la précarité si l'on dissocie les champs d'insertion entre domaines de recherche. Ainsi, toujours selon la même étude, les diplômés de Sciences économiques et gestion s'insèrent mieux dans le secteur privé hors recherche, ceux des Sciences de l'ingénieur dans la R&D et ceux de Lettres et des Sciences Humaines dans le secteur public (fig.6). L'âge moyen des lauréats au concours de maîtres de conférences sur la campagne 2012 est de 33,4 ans, allant de 30,9 ans en chimie à 36,2 ans et 2 mois en lettres et sciences humaines (LSH) ! La précarité est donc plus longue en LSH. Le ministère reconnaît lui-même que la durée de thèse est liée en grande partie au financement (1% de chômage à 3 ans pour les bénéficiaires CIFRE et 7% pour les allocataires de recherche) ! Dans les EPST (établissement public à caractère scientifique et technologique), l'âge de recrutement moyen est de 32,3 ans, allant de 29,6 ans à l'INRIA (institut national de recherche en informatique et en automatique) à 33,8 ans à l'INSERM (institut national de la santé et de la recherche médicale). La répartition par champ disciplinaire n'est pas indiquée.

Concernant l'insertion des chercheurs en entreprise, les données sont encore plus faiblement documentées... La qualité des chercheurs constitutifs du corpus n'est pas renseignée, docteurs et ingénieurs étant confondus. Parfois même, et ce en cohérence avec les déclarations pour l'éligibilité au Crédit Impôt Recherche, d'autres personnels travaillant au sein d'une équipe de recherche sont également associés au dispositif « chercheurs ».

<sup>7</sup> Conférence de presse mardi 8 avril 2014 Céreq : <http://www.cereq.fr/publications/Bref/Enquete-2013-aupres-de-la-Generation-2010-Face-a-la-crise-le-fosse-se-creuse-entre-niveaux-de-diplome>

	Taux de Chômage (en %)				Emploi à durée limitée (en %)				Salaire net mensuel médian (en euros courants)			
	2001	2004	2007	2010	2001	2004	2007	2010	2001	2004	2007	2010
Ensemble des docteurs	7	11	10	10	19	24	27	30	1 960	1 980	2 000	2 020
Allocataires de recherche	nd	9	6	7	nd	23	22	32	nd	1 980	2 100	2 200
Cifre	nd	7	7	nd	nd	17	14	nd	nd	2 300	2 300	nd
Diplômés d'école d'ingénieurs	2	6	4	5	6	8	8	7	2 110	2 100	2 150	2 270
Titulaire d'un Master	6	9	7	12	19	21	22	25	1 730	1 790	1 800	1 840

<sup>1</sup> doctorats délivrés en 1998, 2001, 2004 et 2007.

<sup>2</sup> y compris les temps partiels

Sources : [http://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/7/EESR7\\_R\\_38-les\\_debuts\\_de\\_carriere\\_des\\_docteurs.php](http://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/7/EESR7_R_38-les_debuts_de_carriere_des_docteurs.php).

**Figure 4.** Croissance du taux de chômage et d'emplois à durée déterminée entre 2001 et 2010.

Dans son rapport 2015 sur l'insertion des professionnelle des docteurs, l'IGAENR<sup>8</sup> constate le manque de fiabilité des données et que « les entreprises peuvent avoir intérêt ... à classer en emplois scientifiques des fonctions qui relèvent plus de l'ingénierie que de la production de connaissances ou de l'innovation pédagogique ». Autre point marquant, la pyramide des âges des chercheurs en entreprise montre une concentration de chercheurs entre 31 et 46 ans et une forte diminution au delà. Ce point sera également discuté ultérieurement.

#### Evolution des débouchés des docteurs

Situation à 3 ans	1997	1999	2001	2004	2007	2010	2012 <sup>2</sup>
Public recherche	51 %	50 %	40 %	47 %	41 %	48 %	52 %
Public hors recherche	15 %	11 %	13 %	15 %	13 %	13 %	10 %
Privé recherche	15 %	16 %	18 %	19 %	21 %	20 %	25 %
Privé hors recherche	19 %	23 %	29 %	19 %	25 %	19 %	13 %

Source : CEREQ, enquête « Enseignement supérieur 1997 et 1999 », "Génération 98" enquête 2001 auprès de la Génération 1998, "Génération 2001" enquête 2004 auprès de la Génération 2001, "Génération 2004" enquête 2007 auprès de la Génération 2004, "Génération 2007" enquête 2010 auprès de la Génération 2007. "Enquête Docteurs 2012" ré interrogation en 2012 des diplômés de thèse en 2007.

**Figure 5.** Répartition en pourcentages de l'insertion professionnelle des docteurs à 3 ans en fonction des champs professionnels. Les chiffres pour la Génération 2007 sont donnés à 3 ans et à 5 ans, c'est à en 2010 et en 2012 (italiques).

La précarité féminine cumule tous les handicaps : plus nombreuse que celle des hommes, plus importante en SHS et avec une entrée dans l'emploi stable plus tardive. Pour couronner le tout, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes...

Les conditions de cotisations retraite sont donc préoccupantes pour les docteurs, conséquentes du nombre important d'années à se former (très supérieur à celui des grandes écoles, les années de formation post-doctorale incluses), du nombre d'années de travail précaire faiblement rémunéré et rarement avec une progression de salaire et, ce d'autant plus que l'on est une femme.

<sup>8</sup> <https://partage.ademe.fr/data/public/8797ac>

## Une surprenante hétérogénéité des facteurs entrant dans la durée de la précarité des docteurs

Une fois le diplôme en poche, quelle orientation donne le docteur à sa recherche d'emploi ? En fait, 70% des docteurs souhaitent trouver un emploi dans la recherche publique et académique !

### Indicateurs d'insertion en 2010 et 2012 des diplômés de doctorat en 2007

	Math/physique chimie	Sc, de l'ingénieur	SVT	LSHS	Total
Taux d'emploi en 2012	95 %	95 %	88 %	97 %	94 %
Part de l'EDD en 2012	10 %	8 %	29 %	12 %	14 %
Part de Cadre en 2012	97 %	98 %	96 %	94 %	96 %
Salaire net mensuel médian en 2012	2 475	2 535	2 400	2 400	2 472
Taux d'emploi en 2010	91 %	89 %	86 %	87 %	88 %
Part de l'EDD en 2010	28 %	16 %	43 %	30 %	30 %
Part de Cadre en 2010	95 %	97 %	89 %	87 %	91 %
Salaire net mensuel médian en 2010	2 317	2 350	2 184	2 158	2 253

Source : "Génération 2007" interrogation en 2010 des diplômés de 2007; "Enquête Docteurs 2012" ré interrogation en 2012 des diplômés de thèse en 2007.

Sources : <http://www.paristechreview.com/2014/01/29/trop-de-docteurs/?media=print>

### Figure 6. Evolution de l'emploi et des salaires 3 et 5 ans après l'obtention du doctorat

Cette information extraite de l'enquête *Génération 2007* conforte l'étude menée par l'ANRT en 2009 auprès de 2805/12749 boursiers CIFRE<sup>9</sup> entre 2001 et 2009. « Une aide financière est accordée à toute entreprise qui embauche un doctorant, en CDI ou CDD, dont la mission professionnelle constitue l'objet de sa thèse ». Ce montage financier a vocation à développer le partenariat entre les universités et les entreprises et donc à faciliter l'embauche des docteurs dans ce secteur. Pourtant, l'insertion entrepreneuriale n'est que le troisième choix des bénéficiaires CIFRE ! Plus encore, si 5 ans après l'obtention du diplôme, l'emploi est à 61% dans le privé, 32% dans le secteur public puis 7% dans les associations et autres, il n'est plus 20 ans après que de 40% en entreprise. Ces données corrélient avec la forte chute de la pyramide des âges des chercheurs en entreprise après 46 ans ! Les chercheurs quittent l'entreprise. Pourquoi les docteurs ne veulent-ils pas faire carrière dans les entreprises ? Au dire des questionnés, la recherche académique semble une ambition professionnelle profonde liée à une meilleure prise en considération de leur statut de docteurs et de leur niveau de qualification par rapport aux ingénieurs. Plus encore, ils sont fréquemment moins bien payés que les seconds. La non reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives (hormis en Chimie) à Bac +8, c'est-à-dire de niveau de qualification supérieur à celui des ingénieurs, ne conduit pas les Directeurs (Généralistes) des Ressources Humaines (DGRH) à les embaucher à un niveau de salaire supérieur. Rappelons que le salaire moyen d'entrée d'un ingénieur est de 2270 euros et de 2020 euros pour un docteur ! On peut donc comprendre qu'un certain nombre de précaires post-doctoraux le sont par le souhait d'embrasser la carrière académique ? D'où leur maintien « volontaires-forcés » dans des post-doctorats afin d'accroître leurs Curriculum Vitae et leurs chances d'être admis aux concours de recrutement de chercheurs et d'enseignants-chercheurs. C'est après un certain nombre d'essais infructueux qu'ils se tournent vers des choix secondaires, c'est à

<sup>9</sup> [http://www.anrt.asso.fr/fr/pdf/resultats\\_enquete\\_cifre\\_2009.pdf](http://www.anrt.asso.fr/fr/pdf/resultats_enquete_cifre_2009.pdf)



dire non académique et hors recherche<sup>10</sup>. Ces faits pourraient expliquer en grande partie pourquoi l'insertion professionnelle est meilleure à 5 ans qu'à 3 ans.

Un autre facteur de durée de l'emploi précaire post-doctoral est l'augmentation du nombre d'emplois contractuels dans la fonction publique au détriment des emplois pérennes (MESR 2012 ; 2014). La série d'analyses sur la précarité post-doctorale académique montre que son taux a augmenté et qu'elle est, malheureusement, en partie voulue. Avec le Pacte pour la recherche et le processus de Bologne, le financement de la recherche a été conduit volontairement vers les financements par appels à projets. Le processus a poussé progressivement à réduire le nombre de postes statutaires (notamment par gels et transformation des postes à pourvoir), compensés par les emplois contractuels des projets financés. Sur ce plan, les premiers états généraux de 2012 et 2015 de la recherche suisse<sup>11</sup>, pays depuis plus de 50 ans dans le financement de la recherche par appels à projets, ont exposé l'insoutenable situation des précaires des appels à projets : ils sont contractuels de très longue durée et corvéables à merci. Ajoutons enfin, que l'exclusion des vacataires Recherche et des vacataires Enseignement du statut de personnels contractuels, les évince du droit au dispositif de la loi Sauvadet de résorption de la précarité dans la fonction publique!

Par ailleurs, comme il a été énoncé, les docteurs peinent également à être embauchés dans les entreprises. Le recrutement entrepreneurial reste centré sur les docteurs issus des sciences et techniques et, avant tout, sur les diplômés des écoles d'ingénieurs. Ce point participe fortement au manque d'attraction pour une carrière dans le privé, et plus particulièrement en SHS. Néanmoins, la situation progresse, comme l'atteste l'association Bernard Gregori (2014) qui montre que l'embauche des docteurs dans les entreprises publiques non académiques qui a le plus augmenté ces dernières années est en SHS<sup>12</sup>. La défiance vis à vis des docteurs français s'appuie sur diverses méconnaissances et contre-vérités sévissant dans les services de recrutement des entreprises<sup>13</sup> privées : (1) les docteurs français seraient sous-qualifiés (pas à la hauteur de leur diplômes) car non sélectionnés (dixit : comment savoir si l'on recrute un docteur très qualifié ou non ?), contrairement aux universités allemandes et grandes écoles qui pratiquent la sélection, (2) la formation doctorale serait utile aux ingénieurs (et aux entreprises !) pour augmenter leurs capacités d'expression écrites et orales !, (3) les docteurs sont compétents pour la recherche académique et les ingénieurs sont compétents pour la recherche appliquée, ...

Enfin, le rapport de la Cour des Comptes (CdC) 2015 sur « la gestion des chercheurs : des améliorations encore nécessaires »<sup>14</sup> fait apparaître une surprenante information concernant le devenir des jeunes chercheurs. La CdC indique qu'en 2013, le nombre de chargés de recherche dans les EPST est 9 fois inférieur à celui des chercheurs contractuels (461 contre 4274). Elle constate que la très forte croissance des personnels contractuels n'est pas maîtrisée, ceux-ci étant recrutés sans pour autant donner « des perspectives professionnelles clairement définies ». Elle remarque que les effectifs ont « fortement augmenté avec la multiplication des appels à projets, lesquels s'inscrivent en général dans les priorités stratégiques ». Déjà en 2012, elle avait rédigé un référé sur les « Risques liés à la gestion des personnels contractuels dans la recherche publique ». La CdC constate donc une absence de gestion prévisionnelle des emplois. En fait, la CdC dit à demi-mot que les appels à projets extrêmement concentrés sur les niches « priorités stratégiques » ont généré un nombre important de thèses, puis post-doctorat qui sont au de-là de la capacité d'insertion professionnelle du milieu. Le même constat est fait aux USA (fig. 7). Seule, l'INRIA semble sortir son épingle du jeu avec « une politique dynamique de recherche dans le domaine du numérique » ! La création de bulles

<sup>10</sup> Voir également sur une plus faible échelle : [http://recherche.cnam.fr/medias/fichier/les-jeunes-docteurs-profil-parcours-insertion-1\\_1423488756263-pdf](http://recherche.cnam.fr/medias/fichier/les-jeunes-docteurs-profil-parcours-insertion-1_1423488756263-pdf)

<sup>11</sup> <http://wp.unil.ch/acidul/articles/etats-generaux-de-la-recherche-2eme-edition-24-avril-2015>

<sup>12</sup> <http://www.hesam.eu/labexhastec/files/Programme-colloque-Hastec-12-décembre-10-11.pdf>

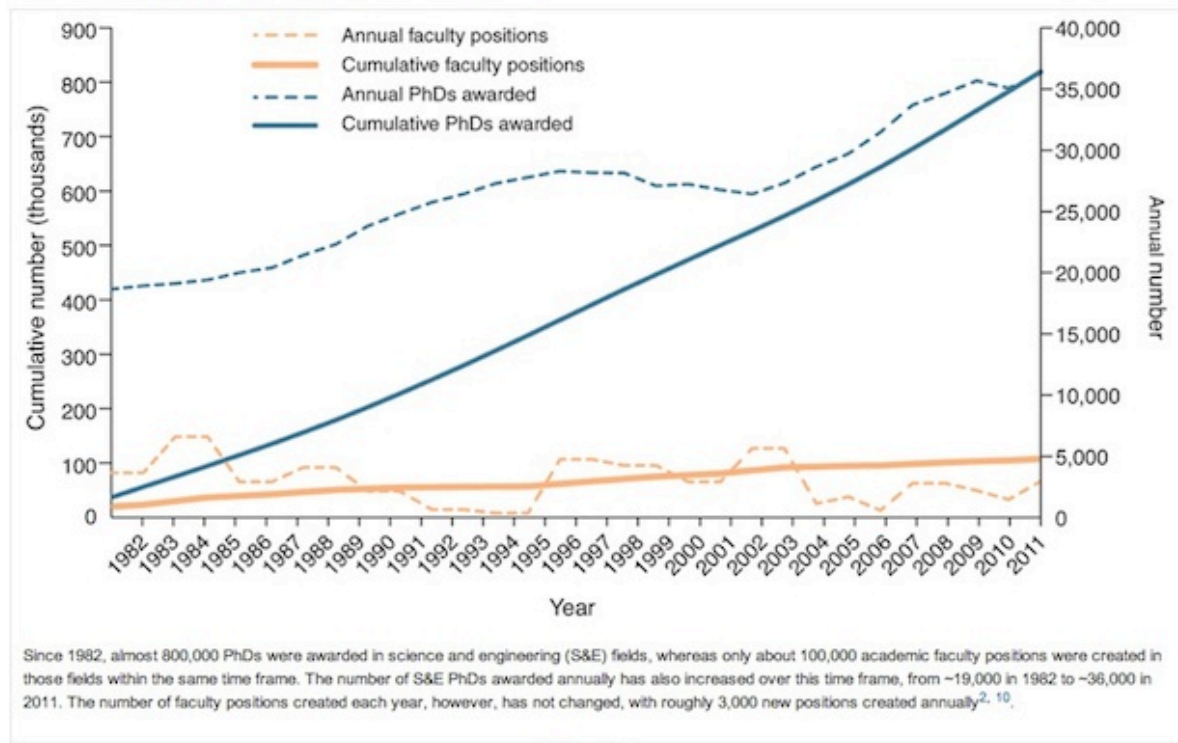
<sup>13</sup> <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/86479/l-association-qui-promeut-l-embauche-des-docteurs-en-entreprise.html>

<sup>14</sup> <https://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Rapport-public-annuel-2015>

artificielles de docteurs, conjuguée à une diminution du nombre de recrutement de chargés de recherche (-22% entre 2006 et 2013), génèrent de fait un allongement de la durée post-doctorale dans les secteurs de recherche dits de « priorités nationales ».

**Figure 1: New faculty positions versus new PhDs.**

From  
The missing piece to changing the university culture  
Maximillaan Schillebeeckx, Brett Maricque & Cory Lewis  
Nature Biotechnology 31, 938–941 (2013) | doi:10.1038/nbt.2706



Sources : <http://www.economist.com/node/17723223>

**Figure 7. Dissociation entre le taux de doctorants sortants et le taux d’emplois académiques aux USA.**

**La communauté scientifique doit être s’engager dans la réduction de la précarité des docteurs**

Les facteurs énumérés dans le présent travail ne sont pas exhaustifs mais permettent de dégager certaines récurrences dans la condition précaire des docteurs. Mais ensuite ? Dans quelle démarche, nous, communauté scientifique, devons-nous nous inscrire si nous voulons réduire cette précarité que nous ne pouvons envier aux plus jeunes d’entre nous ? Deux actions émergent du lot.

La première est de convaincre les instances décisionnaires des véritables bénéfices pour la Recherche et le Développement français de réduire les financements par appel à projet au profit des financements pérennes de la recherche dans les établissements. Cette bascule doit s’accompagner de création de postes pérennes de chercheurs et enseignants-chercheurs (trop d’enseignements vacataires, hors professionnels, effectués par des personnes sous-qualifiées). Le gain financier issu de la suppression des agences de moyens mais également de la réduction du temps de traitement (comptable, administratif, ...) des nombreux et hétéroclites contrats par projets doit permettre



d'augmenter le nombre thèses financées, de mieux les répartir entre champs disciplinaires et de produire moins de bulles artificielles de diplômés, par trop déconnectées du terrain d'emplois. La thèse devrait, par ailleurs, être à nouveau reconnue comme un temps de pratique de recherche mais également de formation. La formation est un temps consacré au suivi de modules d'aides à l'insertion professionnelle mais surtout de formation à la recherche. Un nombre croissant de doctorants soutiennent leur thèse sans véritable acquisition d'autonomie de recherche et doivent passer par plusieurs post-doctorats pour combler ce manque ou démontrer cette autonomie... avant d'être embauchés. Ces derniers devraient être considérés « qualifiés » dès leur sortie. Les thèses sur contrats de projets de 3 ans ont entraîné un certain nombre de dérives sur le niveau acquis à l'issue des 3 ans, sur la motivation des doctorants pour leur sujet de thèse imposé mais également sur la politique d'embauche sur concours. Il y a une vingtaine d'années, les chances d'être recruté étaient les plus élevées l'année suivant la qualification puis déclinaient progressivement avec l'augmentation de l'écart entre la date de soutenance et la date du concours. Aujourd'hui, le phénomène est inversé.

La seconde action est de mieux œuvrer pour l'insertion professionnelle des docteurs dans le secteur privé. Malgré un nombre bientôt pharaonique de rapports ministériels (y compris France Stratégies<sup>15</sup> !) et non ministériels, français et étrangers, dénonçant la non valorisation du diplôme doctoral en France et, la reconnaissance de l'expérience professionnelle des docteurs dans la loi ESR de 2013, rien ne bouge ou presque. Une obstruction manifeste bloque l'avancée du processus, notamment sous le joug du lobbying du MEDEF et des grandes écoles. Le premier s'oppose à l'intégration de nouvelles grilles salariales tandis que les secondes craignent un déclassement des diplômés de leur établissements et témoignent d'une tendance, corporatiste ou non, à privilégier les embauches d'ingénieurs dans les grandes entreprises (la moitié des DRH et les trois-quarts des dirigeants du CAC 40 sont issus d'une grande école). Pourtant, si l'on veut augmenter l'insertion des docteurs en entreprises, il faut en augmenter son attractivité : reconnaissance des compétences des docteurs et grilles salariales adossées. Il est parallèlement nécessaire de changer le regard des patrons sur l'apport des docteurs français dans les entreprises. Si l'on parle de rentabilité immédiate et contextuelle, c'est évident que l'ingénieur est mieux paré. Si l'on parle de regard transversal sur le fonctionnement de l'entreprise, si l'on parle de stratégies à moyen et long terme, si l'on parle d'innovation, le docteur est mieux formé. Alors oui, il est plus « long à l'allumage » mais il présente la flexibilité nécessaire pour l'adaptation aux perpétuels changements planétaires et une grande capacité d'appropriation des nouvelles connaissances.

Pour que la France reste compétitive en recherche et développement dans les 50 ans à venir, elle doit augmenter son nombre de docteurs. Elle arrive péniblement à 12 000 docteurs par an et ce depuis les années 2000 ! Les étudiants ne se bousculent plus pour faire un doctorat. La France n'arrivera pas à 20 000 doctorants par an d'ici à 2025, comme le préconise le rapport STRANES, si des mesures efficaces pour lutter contre la précarité des docteurs sortants ne sont pas mise en œuvre dès aujourd'hui !

Enfin, rappelons que la précarité n'est pas un bon vecteur pour la recherche. Comme l'a dit Serge Haroche, prix Nobel de Physique 2012, la recherche a besoin de temps<sup>16</sup>. Pas n'importe quel temps ! Un temps de recherche serein et pérenne !

Version courte : revue VRS (la vie de la recherche scientifique) n°405.

<https://files.lscce.ipsl.fr/public.php?service=files&t=71327d843bfca8975d9ca9af86504d4b>

---

<sup>15</sup> [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/DT\\_2013-07-Doctorants-final-22-10-valHM.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/DT_2013-07-Doctorants-final-22-10-valHM.pdf)

<sup>16</sup> <http://www.sciencepresse.qc.ca/blogue/2013/06/05/entretien-serge-haroche-nobel-physique-equilibre-recherche>