



Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat

Sebastien Poulain

Doctorant

Sebastien.Poulain@gmail.com

MARS 2011

Etude réalisée pour le compte du Bureau d'aide à l'insertion professionnelle de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne au sein de l'école doctorale de science politique (UFR 11) de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Sommaire

Sommaire	2
Résumé	3
Remerciements	4
0.0.0 Présentation	5
1.0.0 La question de la valorisation des compétences du doctorat.....	6
1.1.0 Le problème : la barrière des préjugés	6
1.2.0 Les explications : incompréhension et méconnaissance	8
1.3.0 Conséquences : la sous-utilisation du doctorat	11
1.4.0 La solution : une nouvelle dynamique du doctorat	13
2.0.0 Les 20 compétences du doctorat à valoriser.....	19
2.1.0 Les 20 compétences à valoriser	19
2.2.0 Exemples de compétences valorisées selon le doctorat	31
3.0.0 Pistes pour valoriser le doctorat	34
3.1.0 Le rôle des écoles doctorales	34
3.2.0 Le rôle des représentants et autorités	39
3.3.0 Les bénéfices pour le doctorat.....	40
4.0.0 Références	41
Table des matières	44

Résumé

Cette étude vise à aider les doctorants et docteurs à mieux s'insérer dans le « monde du travail » académique et surtout non académique en présentant le fonctionnement du doctorat, ses spécificités, ses difficultés, ses atouts, ses compétences et enfin les pistes qui permettraient de le valoriser.

Mots-clés :

Compétences – doctorat – professionnalisation – insertion - valorisation

Remerciements

Daniel Gaxie (professeur, directeur de l'école doctorale de l'UFR 11 de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne), Fadime Deli (responsable de l'école doctorale de l'UFR 11 de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne), François Roux (Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle, Direction Partenariat et Insertion Professionnelle de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne), Annick Boudier (Relations entreprises et événementiel, Direction Partenariat et Insertion Professionnelle de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne), Paolo Stupia (doctorant de l'école doctorale de l'UFR 11 de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne), Paul Antropius (doctorant de l'école doctorale de l'UFR 11 de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne), Caroline Rainette (juriste), Pierre (ingénieur) et Isabelle (documentaliste) Abraham.

0.0.0 Présentation

Cette étude s'adresse principalement¹ aux personnes aspirant à devenir docteur ainsi qu'à leurs employeurs potentiels. Les doctorants et docteurs y trouveront de la matière pour alimenter et valoriser leur curriculum vitae, leurs lettres de motivation et leurs propos pendant leurs entretiens auprès des potentiels employeurs. Ces derniers y apprendront, quant à eux, ce que préparer un doctorat veut dire, quel est son mode de fonctionnement, quelle sont sa place et son importance au sein du « monde académique » et de la société, quels atouts, compétences, capacités les docteurs ont pu acquérir lors de ce travail.

Le but de cette étude n'est pas de promouvoir davantage de professionnalisation et de spécialisation au sein de l'ensemble des filières de l'université jusqu'au doctorat et de transformer l'université en entreprise. Ce serait d'ailleurs une attitude vaine car les études générales dispensées dans une université ne seront jamais assez professionnalisées, adaptées et spécialisées - malgré l'usage des stages et des masters professionnels - pour préparer à la très grande diversité des emplois existant sur le marché du travail (d'où l'utilité de la traditionnelle formation et de l'encadrement sur le lieu de travail). Il s'agit davantage de démontrer que le « monde académique », *a fortiori* le doctorat, et le « monde du travail » sont bien plus proches qu'ils ne l'imaginent et que le « monde académique » est un monde bien plus ouvert et « professionnel » qu'on le croit généralement grâce aux compétences qu'on peut y acquérir (*a fortiori* au niveau du doctorat) sans en avoir forcément conscience.

Pour cela, nous allons nous focaliser sur les capacités et compétences acquises par le biais du doctorat, qui sont l'essentiel des informations que recherchée par le recruteur en plus des expériences, de la formation et de la personnalité du candidat.

Nous nous appuyerons sur la synthèse de plusieurs publications (recherches, rapports, articles) réalisées principalement par des académiques à propos de la professionnalisation des docteurs, ainsi que sur une observation personnelle en tant que doctorant dans l'école doctorale de science politique à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne. Ce parcours, précédé d'études en droit et philosophie, m'a permis d'acquérir des savoir-faire, expertises, compétences grâce à diverses expériences : représentant des doctorants de l'école doctorale, tuteur, chargé de cours et de travaux dirigés, agent administratif chargé de l'accueil des étudiants, publications d'articles, communications dans des colloques internationaux, animateur d'un atelier « Valorisation de la thèse », organisateur de colloques...

Nous verrons donc tout d'abord où en est aujourd'hui la question de la valorisation professionnelle du doctorat, puis quelles sont les compétences acquises lors du doctorat et enfin les pistes à suivre pour aider les doctorants et docteurs à mieux s'insérer dans le « monde du travail ».

¹ On peut penser aussi aux familles et amis des personnes aspirants à devenir docteur et plus largement la société (journalistes, institutions...) qui sont nombreux à méconnaître ce que faire un doctorat veut dire.

1.0.0 La question de la valorisation des compétences du doctorat

La valorisation des compétences du doctorat se trouve confrontée à différentes difficultés auxquelles on peut tenter de donner des explications et a des conséquences graves en termes de sous-utilisation du doctorat dans le « monde du travail » auxquelles une nouvelle dynamique essaye de faire face.

1.1.0 Le problème : la barrière des préjugés

Il existe quelques préjugés réciproques bien ancrés entre le « monde académique » et le « monde du travail » qui sont problématiques pour une bonne collaboration.

1.1.1 Préjugés sur le « monde académique »

La représentation dominante des doctorants a été et reste encore celle d'étudiants « extraterrestres » un peu frileux à la perspective d'entrer dans la vie active par indécision, fébrilité et inquiétude quant à leur avenir professionnel. Ils préféreraient une forme de « cocooning doctoral » comme « prolongation des études »² leur permettant de rester bien au chaud dans leur laboratoire et leur université, protégés du monde extérieur. Ils se « prendraient la tête » pendant des années dans des « bibliothèques poussiéreuses isolées du monde », plongés dans des livres illisibles pour produire des « œuvres personnelles »³ (comme pouvait l'être l'ancienne thèse d'Etat) et de « belles théories » trop théoriques, complexes, abstraites, absconses, pointues, spécialisées, ésotériques et totalement déconnectées de la réalité quotidiennes pour avoir une quelconque application et utilité dans le monde « réel ». Leur sujet de thèse n'intéresserait que quelques personnes dans le monde qui ont été initiées à la question et leurs thèses ne seraient lues que par leur jury de thèse, quelques membres de leur famille et quelques amis enthousiastes.

Pour le « monde du travail », les docteurs sont vus comme peu familiers du fonctionnement des entreprises, ne sont pas assez expérimentés et directement opérationnels, ne savent pas communiquer avec des managers et ne possèdent pas de « réseau »^o de relations et de connaissances suffisamment développé. Ils sont concurrencés par les élites issues des grandes écoles⁴ - ces dernières bénéficiant d'une réputation de meilleure « lisibilité »⁵ que les écoles doctorales⁶ et les universités⁷. Les employeurs, qui se montrent intéressés par

² « [B]eaucoup de (grandes) entreprises préfèrent embaucher des Bac +5 bien sélectionnés et les former elles mêmes et se méfient a priori des profils « étudiants prolongés » » (LEHMAN, 2005, p27).

³ LEHMAN, 2005, p7

⁴ La concurrence « implicite » avec les écoles d'ingénieurs ne se pose pas dans les disciplines de lettres et sciences humaines, et moins en sciences de la vie qu'en mathématiques, en physique, en chimie ou en informatique.

⁵ La réalité est plus complexe puisqu'il existe derrière la vingtaine d'établissements très connus, 140 écoles d'ingénieurs stricto sensu (Hors ENS, Ecoles de Statistiques, Armées...) adhérant à la Conférence des Grandes Ecoles, produisant 241 diplômes différents (Dont 55 d'ingénieurs universitaires répartis dans 36 universités, 19 dans les 3 INP) pour 9 500 ingénieurs universitaires et 17 000 ingénieurs non universitaires (LEHMAN, 2005, p21).

⁶ Les « écoles doctorales » (référence aux *graduate schools*) ont justement été créées en 1992 pour rendre le paysage très complexe de près de 2000 DEA (master recherche) plus lisible.

l'embauche de docteurs, craignent leurs prétentions salariales, ne savent pas toujours comment les rentabiliser par rapport au marché, et ne disposent pas toujours des moyens permettant d'identifier facilement (et à moindre coût) les compétences disponibles et les variétés de situations où elles peuvent s'appliquer (hors les classiques postes de R&D des grandes entreprises).

Lorsque les étudiants débutent une thèse, ils « basculeraient » donc paradoxalement du côté obscur de la science, traverseraient le fossé immense entre le « monde ordinaire » et le « monde de la recherche » et seraient définitivement perdus pour la société civile car ils perdraient les compétences et qualités acquises pendant leur master et le reste de leurs études.

Il ne faudrait pas croire que le « monde du travail » a le monopole des préjugés et des caricatures. La responsabilité de l'incompréhension est largement partagée par le « monde académique ».

1.1.2 Préjugés sur le « monde du travail »

Les doctorants et plus largement le « monde académique » peuvent avoir eux aussi quelques préjugés concernant le « monde du travail ». Le « monde du travail » est souvent vu comme un lieu de souffrance où on a accompli des tâches inintéressantes, ennuyeuses, répétitives, routinières, inutiles et absurdes qui conduisent à la dépression ou au suicide. Ses dirigeants seraient des incompetents et manipulateurs obsédés par les chiffres, le rendement, les bénéfices, les audiences, les actions en bourse, les *stock option*... Le « monde du travail » serait gouverné par le calcul, la concurrence, l'intérêt, l'argent, l'égoïsme, la carrière, la compétition sans aucune forme de morale, de valeur ou d'humanité. Il traiterait les employés comme des matricules, des coûts, des dépenses, de la chair à canon ultralibéraliste jamais assez efficace, rapide et compétente. Il brimerait toute forme d'esprit critique, de subjectivité et de créativité pour le soumettre au « grand capital ». Il n'aurait aucun intérêt pour l'art, la culture, la réflexion, la science... sauf si possibilité de rentabilisation économique rapide. Il serait enfermé dans un éternel présent sans aucun recul, sans aucune distance. Tous ses projets ne seraient qu'à court terme. Le « monde du travail » ne serait donc qu'un moyen pour d'autres fins : avoir les moyens de vivre, de se loger, de prendre des vacances, de se divertir en attendant la retraite. Il ne parviendrait à intéresser ses employés que grâce aux avantages matériels et socio-économiques : 35 heures, RTT, congés, primes, augmentations de salaire, tickets restaurants, cadeaux et réductions du comité d'entreprise...

Ces préjugés et incompréhensions ne sont pas de pures inventions et le fruit de l'imaginaire. Il existe ou a existé de multiples raisons et causes réelles sur lesquelles les incompréhensions sont appuyées.

⁷ Ce qu'on appelle «^ouniversité^o» représente un ensemble très hétéroclite en taille, politique de recherche, degré de pluridisciplinarité...

1.2.0 Les explications : incompréhension et méconnaissance

Il est difficile de faire le tour de l'ensemble des explications qui ont concouru à la formation des préjugés opposant le « monde académique » et le « monde du travail ». Essayons d'en donner quelques exemples.

1.2.1 Un manque d'information

Comme bien souvent à propos des préjugés, il y a un manque d'information et de communication qui accentue les différences. Le doctorat manque encore de notoriété dans la société française, où son contenu et ses atouts ne sont pas assez visibles. Il y avait encore récemment, un manque d'informations des employeurs sur la réalité de la formation des docteurs. Pour le Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (créé et consulté par le gouvernement sur tous les grands choix de la politique scientifique), « [l]a plupart des employeurs potentiels n'envisagent seulement pas l'apport potentiel d'un docteur et n'a d'ailleurs aucune idée de ce qu'est le doctorat. »⁸ Pour la professeure d'économie à Paris IX Dauphine Danièle Blondel, seules les multinationales sont conscientes de l'apport possible des doctorants et docteurs : « sauf dans certaines d'entre elles particulièrement ouvertes sur le marché international, les entreprises françaises ne semblent pas conscientes de leur pauvreté en ressources humaines de recherche par rapport à leurs concurrentes étrangères et manifestent une attitude incertaine »⁹.

Le « monde académique » a une responsabilité non négligeable dans ce domaine puisqu'il a été plutôt avare en explications et en communication pour rendre le doctorat plus « lisible ». Ceci s'explique d'ailleurs simplement. Il y a encore peu de temps (notamment avant la crise et le chômage dans les années 1980), le doctorat était censé mener exclusivement à l'enseignement et la recherche. Les académiques connaissaient le « monde académique » pour l'avoir parcouru et y avoir réussi, et savaient former des étudiants pour cette finalité. Ils n'avaient pas spécialement besoin de connaître le « monde du travail » et les modalités d'insertion (sauf s'ils en étaient eux-mêmes des observateurs privilégiés en tant que spécialistes) dans la mesure où ils ne pensaient pas que leurs étudiants puissent rencontrer des difficultés à s'insérer. Si tous les docteurs ne devenaient pas forcément enseignants et chercheurs, ils sortaient du système universitaire en toute discrétion avec une sorte de « honte » de ne pas avoir réussi à suivre la « voie royale »¹⁰. Au point qu'aujourd'hui encore, de nombreux entrepreneurs et managers qui ont bénéficié d'une formation doctorale n'ont pas le réflexe ou la fierté de s'en réclamer.

Le simple manque d'information et de communication est insuffisant pour expliquer les incompréhensions entre le « monde académique » et le « monde du travail » qui s'appuient sur des différences concrètes : du vocabulaire au statut social en passant par le statut social du doctorant.

⁸ CSRT, 2007, p64

⁹ BLONDEL, 2004, p8

¹⁰ « Nous constatons que les chercheurs qui se sont tournés vers la recherche en industrie ne parlent pas de vocation. Les profils généralistes, comme les diplômés des écoles d'ingénieurs, entrent dans les départements de R&D pour entrer dans le secteur privé. Les docteurs, quant à eux, se tournent vers la recherche privée après les échecs aux concours d'entrée au CNRS. » (DUHAUTOIS, 2005, p3)

1.2.2 Un vocabulaire différent

Entre le « monde académique » et le « monde du travail », il y a une petite frontière symbolique à passer qui est celle de la différence, non négligeable, de vocabulaire. En effet, le « monde du travail » ne connaît guère la signification de termes comme habitus, ethos, heuristique, propédeutique, épistémologie, terrain, corpus... sans compter le langage informatique, le vocabulaire de médecine et de biologie ou les formules chimiques, physiques, mathématiques... Tandis que le « monde académique » ne comprend guère mieux la signification des termes comme primo arrivant(e), levier, défaisance, cogriffage, écrémage, aimantin, arrière marge, grignotage, moulinette, barattage... sans compter le vocabulaire anglais (*coach, corporate, co-branding, executive manager, dead line, reporting, staffing...*). Mais il s'agit bien précisément et principalement d'une différence de vocabulaire et moins d'action. Voyons quelques exemples :

- « recherche bibliographique » peut être « traduit » par « état de l'art »,
- « le choix de la méthodologie, l'élaboration de la problématique comprenant le cadre conceptuel et les hypothèses de travail » peut être « traduit » par « benchmarking (interne, compétitif, fonctionnel, horizontal), référenciation, étalonnage ou parangonnage »,
- « recueil des données » peut être « traduit » par « veille scientifique et technologique permanente, traitement et hiérarchisation d'information abondante »,
- « processus expérimental d'essai et d'erreur, de théorie et vérification empirique » peut être « traduit » par « capacités à savoir échouer et à rebondir, capacités à démarrer un projet à partir de zéro et de l'aborder par tous les angles (vision à 360°) »...

Anne-Flora Morin-Poulard, déléguée régionale pour l'Association de la fondation étudiante pour la ville¹¹, a réalisé une comparaison entre les deux langages :

Compétences mises en avant par les doctorants lors des entretiens	Compétences mises en avant par les personnes ressources lors des entretiens
Rigueur/discipline	respect des délais
Esprit d'analyse et de synthèse	Capacité à conseiller, à diagnostiquer, à rassembler la documentation existante. Analyse critique
Autonomie	Gestion de projet, prise d'initiative, capacité de concrétisation
Adaptabilité	Capacité d'intégration
Encadrement	Prise de responsabilité, gestion d'équipe
Enseignement	Formation
Connaissances scientifiques	Applications industrielles, savoir-faire en matière expérimental
Méthodologie avancée	Possibilité de s'investir sur tout sujet, d'identification de problèmes nouveaux, d'invention de méthodes nouvelles
Intervention en conférences-colloques et rédaction d'articles	Communication orale et écrite pour un public spécialisé ou non expert, exposition synthétique, capacité à mobiliser des réseaux, expérience de l'international, maîtrise de la langue étrangère
Travail en laboratoire	Travail en équipe interactive, esprit d'émulation

Au-delà du vocabulaire, on peut observer une différence importante entre le « monde académique » et le « monde du travail » dans la différence de temporalité dans laquelle s'inscrivent leurs travaux respectifs.

¹¹ MORIN-POULARD, 2005, p45

1.2.3 Une temporalité différente

Les entreprises, qui travaillent davantage à court et moyen terme (à l'exception des grands projets industriels et urbanistiques), ne comprennent pas que la thèse puisse durer si longtemps. Il est vrai que seulement 8,2%¹² des thèses sont soutenues dans les 3 ans. Si, en sciences exactes, 59,3% des thésards ont soutenu de 3 à 4 ans (44,6% en sciences du vivant), en sciences humaines et sociales, 23,5% soutiennent de 4 à 5 ans et 21,3% de 5 à 6 ans¹³.

Mais si on considère la thèse comme une expérience professionnelle avec de multiples dimensions (compétences, apprentissages, activités, expériences...), il devient bien plus banal de travailler dessus plusieurs années. De plus, le danger important – surtout en sciences humaines et sociales – de vouloir diminuer la longueur des thèses est celui de voir aboutir des thèses moins approfondies donc moins innovantes, et ainsi de dessécher la recherche car les doctorants sont présents dans l'ensemble des activités de recherche et font donc vivre la science. Le doctorat est l'occasion d'approfondir un sujet, une problématique, un terrain qu'ils ne retrouveront pas forcément dans la suite de leur carrière. Et selon le Conseil National des Universités (CNU), instance nationale compétente à l'égard du recrutement et du suivi de la carrière des enseignants-chercheurs, la durée de la thèse ne nuit pas à la qualité professionnelle et scientifique du doctorat. Dans le rapport d'activité 2010 de la section 04 de ce conseil, il est indiqué que « la durée de la thèse n'apparaît pas comme un facteur discriminant. Son impact sur la qualification est quasi nul. La durée moyenne des 66 thèses qualifiées est inférieure d'un mois à celle des thèses des 211 candidats. Cette observation est convergente avec les résultats des précédentes sessions. »¹⁴. Enfin, la durée de la thèse est la même dans d'autres pays à l'instar des universités d'Etat américaines où la « durée est souvent de l'ordre de 7 ans en incluant les deux années initiales de cours réglementaires »¹⁵.

Au-delà d'une différence de temporalité, on peut observer une différence importante entre le « monde académique » et le « monde du travail » dans le statut social accordé aux doctorants.

1.2.4 Un statut social spécifique

Les doctorants ont un statut social particulier de par son « ambivalence », comme l'explique la sociologue à l'IEP de Grenoble Séverine Louvel¹⁶. Ils sont « mi-étudiant mi-professionnel »¹⁷. Ils sont étudiants, donc soumis à une inscription annuelle à l'université et à un lien quasi hiérarchique avec un directeur de thèse. Celui-ci a une influence décisive sur le contenu, la conduite, la durée, le fonctionnement de la thèse, la transmission de « trucs » et de « tours de main », l'ouverture sur son réseau scientifique et industriel, l'incitation à la formation dans d'autres domaines (enseignement, communication scientifique, langues, formations « professionnalisantes » en tout genre) et la carrière future. Ce directeur est entièrement libre de prendre ou de ne pas prendre de doctorant et de mettre fin à cette direction de thèse.

¹² CRST, 2007, p24

¹³ CRST, 2007, p24

¹⁴ NAY, 2010, p31°; voire aussi Association « Droit d'entrée »

¹⁵ LEHMAN, 2005, p35

¹⁶ LOUVEL, 2006, p53-65

¹⁷ LEHMAN, 2005, p30

Mais les doctorants ne sont pas des étudiants comme les autres dans la mesure où ils ont parfois eux-mêmes des étudiants sous leur responsabilité. De plus, ils ont souvent une grande marge de liberté et donc de responsabilité quant à l'organisation de leur doctorat (méthodologie, bibliographie, plan, problématique) et tout ce qui est lié : la revue dans laquelle publier, le colloque où aller, les groupes de recherche auxquels appartenir... Ils ont aussi parfois des relations très amicales avec des enseignants titulaires. Ils peuvent donc être à la fois étudiants et salariés de l'université, non statutaire et proche des statutaires. Contrairement aux autres étudiants, ils font un travail à long terme là où beaucoup d'entreprises et administrations visent le moyen ou le court terme. Ils sont peu rémunérés ce qui ne peut que nuire à leur statut socio-économique puisque les employeurs potentiels et la société en général peuvent se demander quelle est l'utilité de faire des études longues si les rémunérations ne suivent pas. Ce statut un peu ambigu brouille donc quelque peu l'image que l'on peut se faire d'eux.

Ces explications n'épuisent pas toutes les raisons des incompréhensions entre les docteurs et le reste de la société. En revanche, il est possible de rendre compte des conséquences en termes de difficultés d'insertion professionnelle.

1.3.0 Conséquences : la sous-utilisation du doctorat

Les docteurs ont des difficultés d'insertion, et spécifiquement les docteurs spécialistes des lettres et sciences humaines et sociales.

1.3.1 Les difficultés d'insertion

Comme le montre l'économiste Aurélien Perruchet dans *Le doctorat : un investissement rentable ? Approches économiques et sociologiques*¹⁸ (2009), le doctorat reste un investissement non rentable économiquement à cause de la faiblesse du gain salarial apporté par rapport au travail fourni (que le docteur travaille dans le secteur public ou privé¹⁹). Mais avant même de penser au salaire, il faut déjà trouver du travail. Or, le doctorat français crée des « compétences sous-utilisées »²⁰ selon l'Association nationale des docteurs. Le taux de chômage des jeunes docteurs est de 10%²¹ contre 9% pour les jeunes diplômés de niveau Master professionnel ce qui constitue un revirement par rapport à 1997 où 8% des jeunes docteurs sont au chômage contre 10 % pour les diplômés de niveau Master professionnel²². Le taux de chômage des jeunes docteurs français est trois fois supérieur à celui des pays de l'OCDE²³, même si la « bonne insertion des docteurs dans les pays de l'OCDE s'accompagne d'une plus forte proportion d'emplois en CDD »²⁴. Ces chiffres ne sont pas dus à la croissance du nombre de diplômés puisque les « autres pays de l'OCDE ont

¹⁸ PERRUCHET, 2005 et 2009 ; « les années entre le master et le doctorat ont un rendement économique négatif » (LEHMAN, 2005, p17)

¹⁹ DUHAUTOIS, 2005 et 2006

²⁰ ANDES, 2007

²¹ AURIOL, 2010, p1

²² GIRET, 2005

²³ AURIOL, 2010, p3

²⁴ AURIOL, 2010, p8. Par exemple, seule une partie du corps enseignant des universités américaines accède au statut de professeur «*tenured*», qui est un emploi à durée illimitée (BENARD, 2004).

enregistré des taux de chômage très faibles alors que la croissance du nombre de diplômés y était beaucoup plus forte que celle constatée en France sur la période 1998-2006. »²⁵. Ainsi, certains docteurs sont en situation précaire (un quart passent par un ou plusieurs post-doctorats²⁶).

Ces difficultés s'accroissent pour les docteurs spécialistes des lettres et sciences humaines et sociales, mais aussi de chimie et de sciences de la vie et de la terre.

1.3.2 Les spécificités des LSH

On peut souligner la spécificité des jeunes docteurs de lettres et sciences humaines. Premièrement, le « taux d'abandon en cours de formation doctorale demeure très élevé, avec près d'un doctorant sur deux en Sciences humaines et sociales contre un sur dix en sciences "dures" »²⁷. Ensuite, ils sont 16,7% à être au chômage 36 mois après leur soutenance de 2001 (contre 7,4% en maths-physique, 6% en science pour l'ingénieur-informatique, 13,6% en chimie, 10,5% en science de la vie et de la terre, 11,1% en droit-économie-gestion²⁸). De plus, une analyse économétrique sur données individuelles de l'enquête « génération 2004 » montre que les docteurs diplômés en « Chimie », « Sciences de la vie et de la Terre » et « Lettres et sciences humaines » ont une « probabilité plus forte d'être employés en CDD »²⁹. Quand ils trouvent un emploi, ils peuvent être déqualifiés. Ainsi, les données de l'enquête « génération 2004 » montrent que 17 % des docteurs issus du groupe de disciplines « Lettres et sciences humaines » travaillant dans le secteur public étaient des enseignants du primaire et du secondaire (8°% en « Mathématiques et physique » et 6°% en « Chimie »³⁰). Pour expliquer en partie cette différence, il faut dire que la distribution des allocations de recherche entre SHS et sciences « dures » n'est pas assez équilibrée :

Les SHS représentent 60% des docteurs, elles ne bénéficient que de 30% des allocations de recherche. Alors qu'en sciences dures 40% des doctorants ont une allocation, ce pourcentage tombe à 13% en SHS. Autres particularités, peut-être en partie liées à la précédente, les SHS, pour 60% des inscrits, ne représentent que le tiers des thèses soutenues, et le nombre de thèses ne représente que le quart de celui des DEA, contre 60% en « sciences dures » : plus d'abandons en cours de route, plus d'arrêts au niveau du DEA.³¹

En revanche, contrairement à une idée reçue, l'ensemble constitué par les sciences « non dures », n'est pas systématiquement défavorisé : si le taux de chômage y est en moyenne plus élevé que dans les autres spécialités, les « salaires sont en revanche plus élevés et la précarité des emplois occupés plus faible que pour les docteurs des sciences de la vie et de la terre par exemple »³².

Mais la réalité du doctorat français est complexe, plurielle et en pleine évolution depuis quelques années.

²⁵ AURIOL, 2010, p5

²⁶ Selon une enquête de l'IREDU citée dans *Le Monde de l'Education*, 2007, p 14

²⁷ BERET, 2002, p24

²⁸ LEHMAN, 2005, p11.

²⁹ CALMAND, 2009

³⁰ AURIOL, 2010, p10

³¹ LEHMAN, 2005, p25-26°; voir aussi VOURC'H, 2010

³² BLONDEL, 2004, p3

1.4.0 La solution : une nouvelle dynamique du doctorat

La nouvelle dynamique du doctorat provient de la nouvelle façon de le reconnaître comme activité professionnelle, les compétences qu'il permet d'acquérir, les nouveaux lieux d'insertion qui s'ouvrent à lui.

1.4.1 La professionnalisation du doctorat

Le doctorat est en train d'évoluer très rapidement sous l'effet de la révision générale des politiques publiques (RGPP), du processus de Sorbonne-Bologne, de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE)³³, de la Déclaration des chefs de gouvernement au Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 à propos de « l'économie de la connaissance »³⁴... La mondialisation et l'eupéanisation de l'enseignement et de la recherche jouent un rôle de plus en plus important dans la manière de voir et penser le doctorat à l'intérieur du « monde académique » français. Il faut dire que la situation sociale des doctorants et docteurs est différente au sein même de l'Europe (où il existe d'ailleurs, depuis quelque temps, la qualification « doctorat européen »), et à l'étranger où le « doctorat jouit du prestige de grade le plus élevé et que la plus-value apportée par le doctorat est amplement reconnue tant par le secteur privé que public »³⁵ et où les docteurs n'hésitent pas à mettre leur titre de docteur devant leur patronyme sur leur CV, leur carte de visite, leur signature comme le font les médecins français.

Ainsi, le doctorat a de plus en plus la place qu'il mérite : être le « fleuron des universités ». Il est de plus en plus considéré comme une première expérience professionnelle de recherche et d'innovation. La dimension professionnelle du doctorat est toujours plus présente. Les doctorants sont de plus en plus aidés et socialisés via ce qui est appelé le « parcours doctoral », complément du doctorat à travers des formations continues et transversales organisées au sein des écoles doctorales, dans lequel les doctorants doivent parcourir plusieurs étapes plus ou moins obligatoires : suivre des enseignements, publier, communiquer, organiser des colloques, rendre compte de leurs expériences, de leurs avancées et de leurs difficultés... Le doctorat tend à devenir un master plus poussé, approfondi et spécialisé - la contrepartie de ces avancées étant une surcharge du travail et donc le manque de temps pour approfondir la recherche elle-même.

De plus, il existe une dynamique pour sortir le doctorat de l'« anonymat social » grâce à une meilleure coopération entre les doctorants et les écoles doctorales d'une part, et le « monde du travail » d'autre part. Les écoles doctorales ont une nouvelle mission depuis l'arrêté du 24 août 2006 : « les écoles doctorales organisent la formation des docteurs et les préparent à leur insertion professionnelle ». Elles « s'assurent de la qualité de l'encadrement des doctorants » et « définissent un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle des docteurs » avec, « le cas échéant, un bilan des compétences acquises ». Les relations entre le « monde économique » et le « monde académique » changent, et les formations doctorales font de plus en plus un aller et retour entre ces deux univers. Le brassage des cultures académiques et économiques est encouragé dans les institutions. Ainsi l'entreprise et

³³ OCDE, 2005 (b)

³⁴ Le Conseil européen s'est donné comme objectif pour 2010 de collaborer « pour créer l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, permettant une croissance économique durable associée à une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et à une plus forte cohésion sociale ».

³⁵ TECHNOLIS, 2007, p7

l'administration apprécie de plus en plus les compétences des docteurs et leurs capacités à s'adapter, à innover et trouver de nouvelles idées et solutions. Les docteurs connaissent de mieux en mieux la vie de l'entreprise, des administrations, des associations, leurs défis et leurs contraintes. Les doctorants, tel Monsieur Jourdain, se rendent compte qu'ils gèrent une petite entreprise sans le savoir, qu'il y a moins de différences entre le « monde académique » et le « monde du travail » qu'ils le croyaient eux-mêmes jusqu'à présent.

En prenant conscience que le doctorat est une première expérience professionnelle, on se rend compte des compétences qui y sont développées et acquises.

1.4.2 Le doctorat comme compétence

La thèse est une véritable expérience professionnelle qui permet d'acquérir des compétences essentielles pour œuvrer dans le « monde du travail » : une entreprise, une association ou une administration. Les doctorants développent des valeurs, méthodes et des compétences bien au-delà de la pure scolarité universitaire. Selon Claire Tourmen (maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Établissement National d'Enseignement Supérieur Agronomique de Dijon), les compétences peuvent être définies comme :

L'ensemble des ressources (façons de penser et d'agir, dont concepts, règles d'action ou stratégies et champs de connaissances) qu'un individu a développées pour gérer ces situations, et qui peuvent être utilisées pour traiter d'autres situations (et qui peuvent être explicitées, transférées, valorisées, etc.)³⁶.

Au-delà des compétences propres à chaque expérience particulière et personnelle, les docteurs développent un certain nombre de compétences génériques où s'imbriquent savoirs, savoir-faire et savoir-vivre/être. En effet, selon les concepts utilisés par les psychologues Pierre Rabardel et Renan Samurçay³⁷, les activités doctorales ont une dimension « productive » (réalisation d'une thèse) et une dimension « constructive » (transformation de soi, réalisation d'apprentissages et acquisitions) qu'il s'agit de mettre en valeur. Ces compétences doctorales s'ajoutent ou renforcent des compétences acquises préalablement au cours du cursus étudiant. Il ne faudrait donc pas assimiler les docteurs uniquement à des chercheurs. Leur apport potentiel ne se limite pas à de l'expertise.

Ces compétences résultent des situations, des tâches et des activités, des méthodes développées, des responsabilités qui leur ont été déléguées, des personnes et difficultés rencontrées, de l'environnement de travail... dont les doctorants ont pu faire l'expérience dans les conditions données, proposées ou imposées (donc du milieu professionnel de la recherche) et la manière dont ils s'en sont saisis et ce qu'ils en ont fait en fonction de leur capacités personnelles. Les compétences se distinguent des qualifications plus institutionnalisées. En effet, ces dernières

préjugent par un cadre général d'un accord entre les représentants des acteurs du champ professionnel de manière extérieure aux acteurs en question (typiquement employeur / employé) sur des problématiques concernant leurs relations (qui peut exercer tel métier, quel est son grade dans la hiérarchie, combien est-il payé etc.)³⁸.

³⁶ TOURMEN, 2009, p2

³⁷ RABARDEL, 2004

³⁸ TECHNOLIS, 2007, p12

Mais les docteurs ont rarement conscience de ces compétences qu'ils ont intériorisées pendant la thèse selon Claire Tourmen :

plongés dans un projet de recherche qu'ils ont à mener à bien, les doctorants ont peu d'occasions de prendre conscience de leur expérience, de la prendre pour objet de réflexion afin de pouvoir en tirer des leçons, la partager et la valoriser, comme dans le cadre d'une recherche d'emploi. Ils sont « le nez dans le guidon » (selon un doctorant), or l'expérience - comme objet social - s'élabore, elle n'est pas disponible comme telle mais doit être construite³⁹.

Eric Birlouez (agronome et sociologue à l'Institut National Agronomique Paris-Grignon) identifie plusieurs difficultés rencontrées par les doctorants pour identifier puis évaluer les compétences :

- parce qu'ils n'ont pas conscience des attentes réelles du marché du travail (Pour certains doctorants, « compétence » se limite à l'expertise technique et scientifique),
- parce qu'ils ne prennent pas de recul par rapport à leur activité (passion, fuite en avant, pas habitués, pas incités, isolement),
- parce qu'ils n'ont pas l'occasion de les acquérir (pas de situation de prise de décision, d'initiative, de communication, d'encadrement, de formation, d'enseignement, d'interaction avec des partenaires),
- parce que s'ils les identifient, ils les jugent « évidentes », « allant de soi », anodines, peu importantes, peu intéressantes pour un futur employeur,
- parce qu'ils ne savent pas les nommer,
- parce qu'ils n'ont pas/plus confiance en eux,
- parce qu'ils craignent en se les attribuant de paraître « arrogants », « prétentieux »,
- parce que les encadrants ne sont pas tous sensibles à cette nécessité de construction de compétence, de réflexion sur les acquis, considèrent que ce n'est pas leur rôle, ne leur offrent pas les conditions favorables (tâches, autonomie, responsabilité, occasions de contact hors labo, ne les incitent pas à prendre du recul⁴⁰).

Or, les compétences acquises font partie intégrante de la personnalité des doctorants et sont nécessaires au quotidien d'une entreprise, d'une association ou d'une administration. Lorsque des docteurs sont recrutés, l'employeur est souvent plus intéressé par leurs expériences et compétences que par leurs sujets de thèse. 44% des docteurs occupent d'ailleurs un emploi « éloigné de leur sujet de thèse »⁴¹.

Ajoutons que les doctorants sont nombreux à avoir des expériences professionnelles en entreprise, en association, ou dans une administration en parallèle et tout au long de leurs études. Ils peuvent avoir effectué des stages avant et pendant leur doctorat. Un nombre important cumulent emploi (plus ou moins précaires) et thèse et font ainsi de nombreuses expériences dans diverses entreprises, associations ou administrations sans oser le mentionner sur le CV. D'autres font leur thèse en entreprise, association ou administration par le biais des 1°600⁴² Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE) annuelles gérées par l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) et financées conjointement par l'Etat et l'entreprise, l'association ou l'administration. Certains ont des contacts réguliers et intenses avec des professionnels parce qu'ils font simplement des recherches sur eux : organisations, cadres, élites, institutions, syndicats, « monde économique », associations...

³⁹ TOURMEN, 2009, p2

⁴⁰ BIRLOUEZ, 2009

⁴¹ Enquête de l'IREDU (l'Institut de Recherche sur l'Education) citée dans *Le Monde de l'Education*, 2007, p 14

⁴² AURIOL, 2010, p12

La prise de conscience de l'acquisition de ces expériences et compétences laisse penser que les doctorants et docteurs sont en droit d'aspirer à de nombreux types d'emplois dans de nombreux domaines.

1.4.3 Les débouchés du doctorat

Sur les 18°000 étudiants⁴³ (pour 2 228°188 étudiants dans l'enseignement supérieur en 2007⁴⁴) qui engagent chaque année des recherches doctorales dans 315 écoles doctorales⁴⁵ (soit une population de 69 000 doctorants⁴⁶), 10 000 les achèvent⁴⁷ (soit 6 % des diplômes de doctorat délivrés dans l'ensemble des pays de l'OCDE⁴⁸) alors qu'il y a 78 000 chercheurs (directeurs, chargés et ingénieurs de recherche) et enseignants-chercheurs (Professeurs et Maîtres de conférences) dans le système public français en 2006⁴⁹. Les organismes publics de recherche et des universités absorbent moins de la moitié des docteurs⁵⁰ et 15% des personnes entamant des recherches doctorales. Dans les six mois suivant l'obtention du diplôme de doctorat, les docteurs spécialistes des humanités sont :

- 12% à être ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche),
- 32% enseignants-chercheurs,
- 4% dans un organisme,
- 22% dans l'enseignement secondaire,
- 10% dans l'administration,
- et 7% en entreprise.

Les docteurs spécialistes des sciences sociales sont, quant à eux :

- 18% à être en entreprise et
- 5% seulement dans l'enseignement secondaire
- mais 14% d'ATER,
- 28% d'enseignants-chercheurs
- et 6% chercheurs en organismes.

Dix huit mois après l'obtention du titre de docteurs, les tendances se renforcent⁵¹. De plus en plus de docteurs ne souhaitent pas intégrer le secteur académique selon Jean-François Giret⁵² (Maître de conférences en sciences économiques à l'Institut de Recherche sur l'Education). En 2007, 38 % des docteurs diplômés en 2004 en France occupaient un emploi hors recherche⁵³. Les docteurs ne deviennent pas pour autant des « chercheurs » en entreprise. Sur 75 000 « chercheurs » en entreprise (dont 85% dans l'industrie, 15% dans les services, 51% dans des entreprises de plus de 2000 salariés et 18% dans des entreprises de moins de 250 salariés), il n'y a que 12% de docteurs et 1% en sciences humaines sociales⁵⁴. Pour le groupe de travail FutuRIS, les difficultés viennent donc du marché du travail :

⁴³ Note sur les études doctorales 2005 cité dans TECHNOPSIS, 2007, p7

⁴⁴ AURIOL, 2010, p2

⁴⁵ LEHMAN, 2005, p19

⁴⁶ GIRARDOT, 2006

⁴⁷ TECHNOPSIS, 2007, p7

⁴⁸ AURIOL, 2010, p2

⁴⁹ MESR, 2009, p11 ; voir aussi MESR, 2010

⁵⁰ LOUVEL, 2006, p53-65

⁵¹ LEHMAN, 2005, p9-10

⁵² GIRET, 2005

⁵³ AURIOL, 2010, p6

⁵⁴ OST, Rapport, 2000

Le véritable problème est sans doute bien davantage celui de la faible capacité d'absorption des ressources scientifiques nationales par les entreprises françaises qu'une production surabondante de chercheurs. Alors que la part des emplois de recherche dans l'ensemble de la population active est inférieure d'un tiers à ce qu'elle est au Japon, aux Etats-Unis ou en Suède, et alors que les docteurs, dans le reste du monde, sont très demandés, le retard de l'offre d'emplois français privés pour ces jeunes scientifiques, apparaît comme dangereusement insolite »⁵⁵.

En dehors des postes d'enseignants et de chercheurs dans le secteur public et le secteur privé⁵⁶, les docteurs peuvent rechercher des emplois⁵⁷ dans des ministères, des collectivités locales (municipalités, comités d'expansion, conseils généraux...), des établissements publics, des institutions européennes et internationales⁵⁸, des coopératives, des mutuelles, des syndicats, des fondations, des cabinets et instituts de recherche⁵⁹, de conseils, de prospective, d'expertise, de lobbying, d'audit, de sondage, des boutiques de science, des Knowledge-Intensive Business-Services (KIBS) privés et publics, des think tanks, des institutions publiques ou privées de veille technologique et d'intelligence économique, des sociétés liées à la connaissance, la culture, l'édition, la communication, l'information, le marketing, la formation, des sociétés d'expertise et de veille pour les décideurs publics nationaux ou européens⁶⁰, des sociétés liées à la propriété industrielle⁶¹, des réseaux de partenariats pour dynamiser, capitaliser et valoriser les échanges de savoirs (logiciels libres par exemple), des parcs scientifiques - incubateurs ou « pôles de compétitivité » (qui recrutent des experts comme accompagnateurs et évaluateurs des porteurs de projets et des projets eux-mêmes) -, des associations et fédérations d'associations, des ONG, des organismes parapublics, des laboratoires de recherche et développement d'entreprise, organismes de formation ... Les docteurs peuvent décider de travailler pour des entreprises (petites, moyennes ou grandes) ou créer leur propre entreprise.

Pour ce qui concerne le type d'emploi, les docteurs peuvent briguer des postes tels que secrétaire de rédaction, assistant parlementaire, journaliste, formateur, créateur-innovateur, documentaliste, médiateur-traducteur, conseiller technologique, juridique, financier et de

⁵⁵ LEHMAN, 2005, p11

⁵⁶ Le rapport sur les carrières des chercheurs de sciences dures dans les entreprises privées de Richard Duhautois et Severine Maublanc pour le Centre d'études de l'emploi rend compte de deux types de chercheurs : « Nous avons identifié deux grands types de chercheurs, les experts et les *managers*. Ces deux «^ofaçons» d'être chercheur dans une entreprise privée définissent deux formes de carrières distinctes. L'une, celle de l'expert est peu valorisée. L'autre, celle du *manager*, comme pour les autres professions de cadres en entreprise, est une voie de promotion. Étant donné les structures pyramidales des départements de R&D, l'accès à ces fonctions est difficile. Ainsi, les carrières des chercheurs se caractérisent par un éloignement progressif des activités de recherche. » (DUHAUTOIS, 2005, p3).

⁵⁷ Voir : ANDES, 2007, CHARDON, 2007, CIVARD, 1993, WALTER 2005 et aussi <http://socio.univ-lyon2.fr/spip.php?rubrique285>, http://www.europeansociology.org/index.php?option=com_jobline&Itemid=171, <http://www.onisep.fr>, <http://www.cidj.com>, www.orfs.net, <http://www.studyrama.com/>, <http://www.letudiant.fr/>... Dans l'étude suisse sur les licenciés en sociologie (équivalent d'un diplôme de master) « Les trois branches de prédilection des diplômé-e-s en sociologie sont dans l'ordre^o: l'éducation et l'enseignement (26.3%), la culture et les médias (17.5%), la santé et l'action sociale (14.6%). » (AEBY, 2008, p42).

⁵⁸ On trouve des départements « études et recherches » ou « études et prospectives » principalement dans les grandes institutions : Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP), ministère de la culture, ministère de l'éducation nationale...

⁵⁹ CNRS, INSEE, CEREQ, IRESO, CREDOC, INED... (voir^o: MESR, 2008)

⁶⁰ Ils peuvent prendre en charge la définition et l'évaluation des programmes, aider à la décision en matière d'investissements d'infrastructure, piloter et évaluer le système de recherche lui-même.

⁶¹ Par exemple, ils peuvent devenir des intermédiaires de la contractualisation entre les organismes de recherche et les entreprises utilisatrices de cette recherche.

management, mais aussi chargé de mission, d'affaires, d'étude et de projet⁶², directeur et chargé de ressources humaines, agent de développement, directeur et responsable de communication, consultant, cadre « polycompétent », manager de haut niveau et avec un poste de direction...

Après avoir approfondi les problématiques auxquelles sont confrontés les doctorants et docteurs et avoir montré qu'il existait une nouvelle dynamique susceptible de contrecarrer ces difficultés grâce à la prise de conscience des compétences dont les doctorants sont porteurs, il s'agit d'analyser plus en détail ces compétences acquises lors du doctorat.

⁶² Par exemple, dans le domaine du développement local, de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire..., ils peuvent travailler à faire émerger les besoins des populations, animer les commissions associant élus politiques et habitants, aider à la définition des politiques de développement local (économie solidaire, logement, urbanisme, action sociale, culture...), monter, suivre, coordonner et gérer des projets.

2.0.0 Les 20 compétences du doctorat à valoriser

Nous allons voir que les compétences acquises lors du doctorat sont très nombreuses et diversifiées et liées directement soit au doctorat soit à des activités connexes : enseignements, conférences, publications, participation à des groupes, ateliers, organisation d'événements... Nous verrons ensuite comment il est possible de les valoriser, notamment sur un CV ou une lettre de motivation.

2.1.0 Les 20 compétences à valoriser

Pour ce qui concerne la forme de la présentation de ces compétences, celles-ci prennent bien moins la forme d'un article problématisé et organisé que d'un argumentaire de présentation promouvant des compétences pouvant être acquises lors du doctorat.

2.1.1 Expertise scientifique et technique de haut niveau

Le doctorat est par définition une expertise scientifique et technique de haut niveau (un savoir) acquis grâce à une méthodologie scientifique (un savoir-faire) qui va avec. C'est un devoir et une « obligation professionnelle » des doctorants que de maîtriser leur sujet, leur domaine, leur méthodologie pour ne pas perdre en crédibilité au sein de la communauté scientifique. Les doctorants disposent à la fois de compétences générales liées à leurs disciplines (sociologie, science-politique, histoire...), ainsi que de connaissances spécialisées et précises liées à leurs sujets d'étude. Ils ont une bonne connaissance des métiers de la recherche et développement (R&D), de l'enseignement et des profils scientifiques. Cette expertise est une condition *sine qua non* pour s'insérer dans le « monde de la recherche et de l'enseignement ». Mais elle peut jouer un rôle tout aussi important lors d'un recrutement au sein d'une entreprise, d'une organisation, d'une association ou d'une administration notamment pour identifier et mobiliser les meilleurs experts mondiaux sur un sujet. Mais chaque sujet de thèse fait acquérir des compétences, capacités, atouts différents. En effet, chaque sujet de doctorat a des enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux spécifiques, des domaines d'application particuliers, et permettent d'acquérir un savoir-faire et bien sûr des expertises scientifiques et techniques différentes.

2.1.2 Gestion des problématiques complexes, de l'incertitude et du changement

Là où certains fuient les difficultés, les problèmes, les risques, les changements et préfèrent la routine quotidienne, la facilité et la simplicité, les doctorants, au contraire, prennent un réel plaisir devant la difficulté, la complexité des problèmes. C'est ce qui les attire dans le doctorat. Ils peuvent simplifier des problèmes d'apparence complexes et complexifier des problèmes d'apparence simples. Ils s'adaptent facilement aux nombreux changements qui sont le quotidien du « monde du travail ». Alors que c'est un réflexe de chacun de se prémunir contre l'incertitude, les doctorants aiment s'y affronter ; ils peuvent aider à sortir des certitudes, des préjugés, des lieux communs, des poncifs. Ils sont donc à

l'aise pour évaluer par exemple les risques et les environnements turbulents et instables, incertains et évolutifs, variables et concurrentiels car ils sont habitués à ce type d'environnement complexe. Ils n'hésitent pas à « sortir des cadres » et des « sentiers battus », à prendre des risques (scientifiques, humains, stratégiques, matériels, financiers) et les gérer. Cela peut intéresser le monde industriel, de la communication, du marketing où l'on doit prendre des paris sur l'avenir en permanence.

2.1.3 Souplesse, adaptabilité, mobilité, rapidité

Compte tenu de l'évolution rapide de la société contemporaine et du « monde du travail » du fait notamment de la mondialisation (l'internationalisation des marchés et l'intensification de la concurrence⁶³), et de l'importance toujours plus grande de la connaissance, de l'information, de l'informatique, de la communication, de la culture, de l'innovation..., les professionnels ont plus que jamais besoin de collaborateurs... qui savent s'adapter avec flexibilité, souplesse, rapidité, mobilité, polyvalence, autonomie, le goût d'apprendre et de se former en permanence (autodidactes). Or, par exemple, les doctorants qui enseignent doivent préparer des enseignements de haute qualité en peu de temps dans des domaines dont ils ne sont pas forcément spécialistes. Ils doivent être parfois tout aussi rapides pour préparer une intervention ou une conférence. Ils doivent s'adapter rapidement à différents types de projets (publications, projets collectifs scientifiques, pédagogiques, administratifs...), à différents types d'interlocuteurs au niveau professionnel (administratifs, professeurs, étudiants, employeurs et collègues pour ceux qui réalisent une thèse en entreprise ou qui financent leurs thèses en travaillant dans une entreprise) ou au niveau de leur objet d'étude (ouvriers et agriculteurs ou élites politiques, économiques, intellectuelles), à différents types de culture (langues, vocabulaire, traditions...), à différents types de méthodologie (quantitatif et qualitatif, entretiens et archives...).

2.1.4 Capacité de mener une veille informationnelle et technologique

Les doctorants sont curieux « par nature » et se tiennent au courant de l'actualité. Ils veulent ou doivent être au courant de tout ce qui se dit, fait, pense à propos de leur sujet d'étude, de leur domaine d'étude, des différentes sciences en général et de l'actualité mondiale. Pour pouvoir apporter quelque chose aux recherches préexistantes, ils sont forcés d'avoir une connaissance du milieu dans lequel ils évoluent et des productions scientifiques de ce milieu même si cela devient de plus en plus difficile compte-tenu de la massification exponentielle des informations disponibles et de l'énorme quantité de travail fourni chaque année par la communauté scientifique : publications papier et sur le net, ateliers et congrès... Cette connaissance du milieu a des applications très concrètes. En effet, les doctorants sont dans une situation de concurrence à de nombreuses reprises : obtenir un directeur de thèse, un contrat doctoral (allocation de thèse), une bourse, un prix, des vacances, une communication dans un colloque, une publication dans une revue... La formation doctorale oblige à se confronter à la compétition internationale d'une grande âpreté. Les doctorants fréquentent non seulement les meilleurs chercheurs de leur génération, mais aussi les meilleurs de leur discipline. A une « saine » émulation, peut donc s'ajouter une compétition féroce. Les doctorants sont entraînés à s'imposer par la créativité dans la course aux résultats et aux performances. Or leurs employeurs potentiels sont à la recherche constante d'idées originales

⁶³ OCDE, 2005 (b) ; F. P.-C., 2006

pour se différencier, se développer et créer de nouveaux *business models* (modèles d'entreprise ou d'activité). Les employeurs, comme les doctorants, doivent savoir ce qui se passe autour d'eux pour être toujours plus compétitifs. La veille technologique, concurrentielle, sociale, économique, politique... est une nécessité, elle permet de renseigner les scientifiques sur les recherches des autres et les entreprises sur les stratégies de recherche et d'innovation des concurrents, d'aider à identifier et construire des réseaux d'influence, mettre en place des stratégies de conquête, élaborer un plan marketing, identifier clients ou partenaires potentiels, leurs besoins et donc proposer un partenariat en l'adaptant à son contexte. Cela constituera une base pour établir une relation de confiance avec des interlocuteurs de haut niveau de responsabilité, négocier et conclure des contrats, capitaliser sur la relation avec le client, développer de nouvelles opportunités conjointes...

2.1.5 Habitude du travail transversal, inter-disciplinaire et inter-culturel

Si les doctorants doivent maîtriser avant tout leur domaine d'étude, la méthodologie et la culture de leur discipline, ils se trouvent à de nombreuses reprises dans des situations où ils sont confrontés à d'autres cultures, d'autres disciplines, d'autres méthodologies. Ils participent à des colloques, journées d'études, séminaires, congrès multidisciplinaires, transdisciplinaires, interdisciplinaires et internationaux et découvrent donc souvent de nouvelles idées, problématiques, méthodes qu'ils doivent comprendre, connaître et avec lesquels ils doivent se positionner. Ils doivent aussi s'approprier des cultures très différentes les unes des autres au niveau de leur objet d'étude. En effet, ce n'est pas la même chose d'étudier des ouvriers ou des agriculteurs, des élites politiques, économiques, intellectuelles. Les capacités d'adaptation culturelle sont encore plus nécessaires lorsqu'il s'agit de partir sur un terrain à l'étranger où il faut apprendre très vite des cultures très différentes. Le doctorat doit comprendre rapidement les particularismes culturels, apprendre des langues étrangères, développer des connaissances approfondies sur les traditions des peuples et des civilisations...

2.1.6 Forte capacité d'analyse et de synthèse

L'une des spécialités des doctorants est sans aucun doute la recherche, l'analyse critique et la synthèse d'informations. En effet, une grande partie du travail des doctorants consiste à analyser et développer des concepts, idées et théories et à synthétiser et résumer des ouvrages, articles, rapports. Ils font face en permanence à une grande quantité d'informations qu'ils doivent organiser, hiérarchiser, classer, ordonner... grâce à des critères et méthodes qu'ils doivent parfois créer eux-mêmes. Ils savent conceptualiser leurs expériences et leurs observations. Grâce à leur capacité d'analyse et de synthèse, ils peuvent redynamiser et rénover des réflexions qui ont été routinisées et banalisées en cumulant les approches, les méthodologies, les points de vue... Ils aident ainsi à sortir des lieux communs, préjugés, stéréotypes... Ils ont pour atout de pouvoir produire des études avec différentes approches : empiriques et critiques, quantitatives et qualitatives, microsociologiques (pratiques et représentations) et macrosociologiques (matrices culturelles et contextes socio-politiques), synchroniques et diachroniques, internationales et interdisciplinaires et se situer sur le long terme de l'observation, de l'analyse, de la théorie et ou sur le court terme de « l'opérationnel » (industriel, commercial, politique, journalistique). Les sociologues et politistes sont souvent des spécialistes de la méthode biographique, de la constitution de récits de vie et de l'analyse généalogique et sont donc capables de constituer du matériau à partir d'entretiens, d'enquêtes de terrain et d'observations sur de courtes ou de longues périodes. Le fait d'être très spécialisé

dans un domaine n'empêche en rien de travailler par la suite dans un domaine totalement différent car la compétence des docteurs ne dépend absolument pas de l'objet qu'ils étudient. Tous les doctorants acquièrent en formation par la recherche la même méthodologie, la même manière de travailler. Le doctorat leur permet d'acquérir une armature de compétences méthodologiques et technologiques transversales. Leurs employeurs peuvent bénéficier de leur capacité à transposer leurs méthodes dans d'autres activités.

2.1.7 Créativité, travail prospectif et démarche innovante

Par définition, les doctorants se confrontent à la nouveauté. Soit ils étudient des phénomènes nouveaux, soit ils étudient des phénomènes anciens mais avec des méthodologies, données, problématiques, informations, théories, terrains nouveaux. Ils rencontrent donc en permanence de nouveaux problèmes et doivent y faire face en faisant preuve d'originalité, de créativité et d'innovation théorique et pratique. Face à de l'inconnu complexe, ils savent déterminer l'information pertinente, confronter les différentes hypothèses en cours, mettre en place une stratégie d'analyse et se doter des échantillons, et outils pertinents pour l'analyse. Le doctorat est donc « force de proposition » pour développer une économie de l'offre et aider les entreprises ou administrations dans leur croissance. Leur « passion » pour le concept (affinité partagée avec le monde de la communication, des médias, du marketing, de l'art, de la culture, de la politique...) leur permet de sortir de nombreuses impasses. Leur habitude de contextualiser les choses les aide pour prendre de la distance avec elles. Or, le fait de pouvoir prendre le recul est nécessaire à la compréhension globale d'une problématique concrète et à cerner ce qui est améliorable. Les doctorants peuvent dépasser les modèles standards, tout en restant concrets. Cela les rend d'autant plus performants pour faire de la prospection et de l'anticipation car il est inutile de spéculer sur l'avenir lorsqu'on ne connaît ni le présent ni le passé. Les doctorants apportent donc une forte valeur ajoutée créative car ils sont capables de penser des concepts très avancés et être pionniers dans leur travail. Ils sont réputés pour proposer des solutions que les clients n'imaginent même pas. Ils peuvent aider à imaginer le futur, « gérer des ruptures », maîtriser la complexité et l'incertitude, « repenser les fondamentaux »... Les entreprises ont besoin de matière grise pour évoluer et se développer. En misant sur les docteurs, professionnels de haut niveau, elles s'assurent un vrai potentiel d'innovation.

2.1.8 Maîtrise de la gestion de projet

La thèse constitue un projet en soi qu'il s'agit de gérer, une sorte de micro-entreprise nécessitant un vrai « esprit d'entrepreneur ». Elle oblige les doctorants à organiser et planifier son temps et son travail (observation sur le terrain d'étude, entretiens, écriture) pour être le plus efficace possible, respecter les multiples délais auxquels ils doivent faire face, à l'image du délai de soutenance. Si les doctorants ne sont pas seuls pour gérer tous les paramètres puisqu'ils bénéficient de l'encadrement et de l'aide de leur école doctorale, de leur laboratoire, des groupes de recherche auxquels ils appartiennent et bien sûr de leur directeur de thèse, ils gèrent en grande majorité leur travail. Les conférences, interventions, articles sont autant de petits projets à court terme dans lesquels les doctorants ont une pleine responsabilité. Les doctorants peuvent encore organiser divers événements comme des colloques, conférences, séminaires, ateliers et mettre en place toute une logistique, créer, piloter et gérer différents types de comités : comité d'organisation, scientifique, d'honneur, de

pilotage. Ils doivent s'insérer dans des projets préexistants au sein de leur laboratoire, leur école doctorale, des groupes de recherche spécialisés et s'y fondre rapidement comme tout membre du projet. Mais les doctorants ne gèrent pas uniquement des projets scientifiques. Enseigner aux étudiants constitue aussi un projet. Qu'il s'agisse de gérer un cours, des travaux dirigés, des travaux pratiques, du tutorat en première année de licence ou en deuxième année de master, les doctorants doivent préparer leurs enseignements, des travaux et exercices pour la classe ou pour les examens. Ils doivent trouver des techniques pédagogiques pour transmettre progressivement leur savoir, leur savoir-faire et intéresser les étudiants, et ce avec très peu de formation pratique, voire aucune. Ils peuvent encadrer leurs étudiants pour travailler sur le terrain et venir sur le terrain avec eux. Ils peuvent aussi les encadrer lorsqu'ils réalisent un mémoire. C'est un véritable travail de management en interaction avec les autres enseignants, l'administration et les étudiants que les doctorants doivent gérer en fonction des temporalités, personnalités et besoins de chacun. Les doctorants peuvent aussi créer des sites internet ou blogs spécialisés pour valoriser leurs travaux personnels ou collectifs, leurs idées et théories, donc avoir une action de vulgarisation. Ils doivent alors être en contact quotidiennement ou hebdomadairement avec une équipe et utiliser des technologies de l'intelligence collaborative. Ils peuvent encore créer et organiser une association, une exposition, filmer leurs travaux, animer une émission de radio sur une radio associative portant sur la recherche... Toutes ces activités demandent des compétences de haut niveau notamment en management. Les doctorants forment, encadrent, collaborent, contribuent, coopèrent, organisent, créent des équipes (avec des experts nationaux ou étrangers de différentes disciplines, méthodologies, écoles de pensée...), élaborent, lancent, gèrent, dirigent des idées et des projets, trouvent des financements, gèrent des budgets, répondent à des appels et à des demandes (d'expertise, d'interview), déposent des brevets, développent des innovations... Les docteurs sont donc autonomes, ils savent construire une méthodologie propre et gérer un projet de A à Z. Ils ont travaillé avec une obligation de résultats et savent les présenter. D'un point de vue opérationnel, ils peuvent élaborer un cahier des charges, planifier des expérimentations, respecter des délais, gérer des partenaires... D'un point de vue stratégique, ils peuvent formaliser une problématique, définir ses axes de travail et sélectionner les moyens à mettre en œuvre. Les docteurs sont donc capables de manager la complexité que constituent la mise en place et la finition d'un projet.

2.1.9 Responsabilités multiples et importantes

Les doctorants peuvent prendre très rapidement des responsabilités importantes et développer des capacités d'initiative et d'autonomie notamment grâce à leur plus grande maturité qui n'est pas seulement liée à leur plus grand âge. En soi, le doctorat est une lourde responsabilité car les doctorants doivent mener à bien un projet doctoral sur plusieurs années avec une grande autonomie sur un sujet peu ou pas exploité ou exploité d'un autre point de vue (autre discipline, autre méthodologie...). De même, lorsqu'ils font des conférences, publient des articles ou enseignent, ils représentent leur université, leur laboratoire, leur groupe de recherche... ce qui n'est pas une charge négligeable. Mais ils peuvent prendre bien d'autres responsabilités. Ils peuvent se faire élire représentant des doctorants au sein de leur école doctorale, de leur laboratoire, de leur UFR... Ils peuvent gérer la sécurité, des techniciens, du personnel, voire le budget de leur laboratoire. Ils peuvent faire partie d'une association de représentants des doctorants et jeunes chercheurs. Ils peuvent se syndiquer. Ils peuvent créer, organiser et animer des groupes de recherche, des séminaires, des ateliers, des conférences, des colloques, conduire des réunions... C'est ainsi qu'ils développent une ingénierie des dispositifs pédagogiques de formation : analyse des besoins, élaboration de

cahier des charges, conception et évaluation de dispositifs, coordination d'intervenants, conception et mise à jour de programmes pédagogiques et de modules de formation, bonne connaissance des techniques pédagogiques, définition et organisation des moyens pédagogiques, ainsi qu'une excellente connaissance des métiers de l'éducation... Ces connaissances sont évidemment fondamentales pour devenir enseignant et chercheur. Mais elles sont applicables à bien d'autres domaines du « monde du travail ».

2.1.10 Capacité de conviction, d'argumentation, de négociation

Par définition, un doctorat consiste à proposer et défendre une thèse c'est-à-dire un certain nombre d'idées, de théories problématisées, organisées et argumentées. Face à son directeur de thèse, au public des conférences et colloques, à ses étudiants, aux autres doctorants, les doctorants doivent faire preuve de capacité de conviction et user de différents types d'arguments. Pour parvenir à se faire publier les doctorants doivent parvenir à convaincre différents types d'interlocuteurs loin d'être gagnés à leur cause : des critiques, des directeurs de rédaction, des directeurs de publications, des rédacteurs en chef, des enseignants et chercheurs membres des comités de lecture... Si les doctorants sont surtout jugés sur le contenu et la qualité de leur thèse, le jury de soutenance de thèse porte aussi une grande importance à la capacité des doctorants à défendre leur propos, leur méthodologie, leurs idées face aux autorités éminentes et expérimentées qui constituent son jury. Ceux-ci ont lu leurs thèses avec attention et ont su découvrir les erreurs, impasses, faiblesses rapidement et ont préparé des questions et critiques auxquelles doivent faire face les doctorants directement, immédiatement et en public dans un contexte de stress lié à l'enjeu. Les doctorants sont donc capables de résister au stress et de convaincre des fournisseurs, des partenaires, des clients... pour négocier des contrats, des partenariats, des accords...

2.1.11 Capacité relationnelle

Pour débiter une thèse, les étudiants doivent obtenir la confiance d'un directeur de thèse car celui-ci a une responsabilité importante sur la thèse : la perte de crédibilité de l'un entraîne la perte de crédibilité de l'autre. Le directeur de thèse doit voir chez les étudiants de potentiels futurs docteurs, c'est-à-dire des personnes qui ont la capacité de devenir des chercheurs ou d'apporter quelque chose de spécifique, nouveau, innovant (de la « valeur ajoutée ») au « monde du travail » dans lequel ils s'inséreront. Ils devront s'intégrer dans le milieu de la recherche, se socialiser, faire partie ou créer des réseaux pour augmenter leurs chances de faire partie de projets (ANR, contrat européen des programmes-cadres de recherche et de développement...), de publier (ouvrages, articles...), d'obtenir des financements (bourses, prix...), des opportunités de travail (vacations d'enseignement ou autres, CDD, travail de secrétariat, post-doctorat...)... Les doctorants sont donc nécessairement habitués à fonctionner en réseau et en synergie. En effet, les chercheurs n'ont pas de hiérarchie au-dessus d'eux et nul ne peut obliger un enseignant ou un chercheur à travailler avec un autre. Les projets ne peuvent avancer et se réaliser sans de la bonne volonté, de la confiance, les qualités relationnelles de chacun et des affinités culturelles, idéologiques et méthodologiques. Mais il existe toutes sortes de situations hiérarchiques ou non et possiblement conflictuelles auxquelles le doctorant doit faire face et gérer : avec leur directeur de thèse, avec les stagiaires, avec le personnel technique, avec les secrétaires... Ils peuvent ou doivent apprendre à déléguer certaines parties de leur travail à d'autres spécialistes ou à d'autres catégories de personnel. L'aspect personnel et relationnel est donc fondamental dans

le fonctionnement du doctorat. Les sciences humaines et sociales (sociologie, psychologie...) et leur manière d'aborder les relations humaines sont des atouts pour le « monde du travail » car ce monde est avant tout constitué par un ensemble de groupes sociaux pluriels, hétérogènes, complexes, changeants eux-mêmes constitués d'humains tout aussi pluriels, hétérogènes, complexes, changeants qu'il s'agit de comprendre⁶⁴ et gérer au quotidien dans leurs multiples interactions et relations. Comme le savent beaucoup de personnes qui gèrent des activités entrepreneuriales, des projets, des groupes, des institutions, des administrations, des associations..., le « monde du travail » ne peut pas être géré de façon purement économique, financière, informatique et technique comme cela peut être fait à propos des objets, des matériaux, des robots, des ordinateurs, des chiffres ou des concepts. La rationalisation des activités entrepreneuriales ne peut se faire au dépend des humains à l'origine de ces activités sans avoir des conséquences graves : maladies, grèves, dépressions, arrêts du travail, suicides, dysfonctionnements, ralentissements, sabotages... C'est une évidence de dire que la gestion des ressources humaines a tout à gagner de l'apport des sciences humaines (*a fortiori* la psychologie et la sociologie des organisations et du travail) pour améliorer ses relations, son organisation, son fonctionnement. Les sciences humaines et sociales, qui sont des sciences des relations, sont le complément indispensable des sciences de l'ingénierie (pourquoi ne pas parler, par exemple, d'« ingénierie de la société » comme on parle d'« ingénierie des matériaux » ?).

2.1.12 Capacité de communication

Les doctorants passent une grande partie de leur temps à communiquer. En plus de la thèse qui est évidemment une forme de communication très spécifique, les doctorants rédigent des articles, font des réunions, des présentations et des conférences, enseignent aux étudiants, forment leurs collègues par rapport à leurs savoirs spécifiques... Ils doivent donc vite apprendre à parler en public, à transmettre, vulgariser des idées, connaissances et théories complexes. Ils doivent développer la capacité à synthétiser et à communiquer un ensemble de données complexes pour que la communauté scientifique, voire le grand public, puisse y accéder. Contrairement aux sciences comme la physique, les mathématiques, la chimie... qui ont un langage très spécifique parce que très abstrait, les sciences humaines et sociales ne perdent pas forcément en contenu, donc en intérêt, par l'utilisation d'une expression simple et

⁶⁴ «°La contribution des SHS à l'analyse des changements qu'affrontent les sociétés les conduit à verser aux débats des connaissances, des outils et des cadres d'analyse. Face aux changements les plus aigus et qualifiés de "globaux" parce qu'ils sont mondiaux, multiniveaux, complexes ou fondamentaux, des problématiques s'imposent régulièrement et interrogent notamment les reconfigurations des relations entre les cultures, les processus d'apprentissage et de création, les frontières entre nature et culture, les nouvelles échelles des espaces et des temps humains, les modes de gouvernement et les dynamiques politiques, sociales ou économiques, les dimensions des risques et des incertitudes ou les nouvelles vulnérabilités sociales et sanitaires. Les sciences humaines et sociales sont ancrées dans les enjeux des sociétés contemporaines, elles en traduisent les valeurs et les préoccupations.°» (SNRI, 2009, p4). Les SHS ont des réponses à apporter aux questions complexes que la société rencontre : « la nécessité de maîtriser la crise économique et financière, de comprendre la complexité géopolitique du monde de «l'après-guerre froide», de faire face aux conséquences sociales des défis climatiques, de la prolifération des déchets ou de l'épuisement des réserves énergétiques sur lesquelles s'est appuyée la «deuxième révolution industrielle» ; mais aussi de mesurer les implications pour l'homme des innovations dans les biotechnologies, de la diffusion de nouveaux modes d'information, des bouleversements que va connaître l'édition avec l'arrivée du livre électronique [...] les mécanismes et les difficultés des changements d'activité professionnelle en cours de carrière ; les mécanismes d'acculturation de deuxième génération dans des sociétés ouvertes aux migrations ; les obstacles sociaux encore trop souvent opposés aux femmes dans l'accès aux études supérieures ; les conséquences économiques et sociales de l'augmentation massive du nombre de retraités. » (HUSSON, 2010, p18).

pédagogique quel que soit le sujet. Parler en public est un exercice fortement anxiogène qui demande beaucoup de maîtrise de soi et réclame de solides connaissances et qualités professionnelles et humaines car les doctorants peuvent faire face à la communauté des pairs (dont certains sont des sommités internationales) qui peuvent tenter, à tout moment, de démontrer que leurs travaux sont peu pertinents. Ils doivent donc vite apprendre à rendre compte de leur travail, le valoriser et le défendre. La chose peut être d'autant plus complexe que cette communication peut se faire dans une langue étrangère. Les posters, qui sont utilisés de plus en plus souvent dans les colloques, illustrent bien la capacité de communication des docteurs. Il s'agit de synthétiser, résumer une recherche à travers des images, des photos, des tableaux, des concepts et courtes explications dans un format papier A0. Ces posters peuvent être affichés pendant la totalité d'un congrès (trois ou quatre jours voire une semaine), mais c'est lors de la « Session poster » que les doctorants ou docteurs ont la possibilité présenter leur poster aux participants et public du congrès. Il est dès lors possible d'instaurer un véritable dialogue constructif grâce aux questions, critiques, remarques que ne permettent pas forcément les conférences du fait de leur aspect très formel, public, collectif et minuté.

2.1.13 Maîtrise des langues étrangères

Les docteurs sont amenés à avoir des responsabilités importantes dans un marché du travail national ou international. La pratique des langues étrangères est donc plus que jamais nécessaire. Or, l'anglais est devenu, sans conteste et sans partage, la langue de la recherche. Les doctorants doivent être capables de lire l'anglais car il y a toutes les chances que des travaux importants existent sur son sujet en langue anglaise et dont il ne peut pas faire l'impasse dans la bibliographie et les références de sa thèse, de ses enseignements, de ses articles... Les doctorants doivent comprendre l'anglais pour pouvoir assister aux nombreuses conférences nationales ou internationales et pour pouvoir communiquer avec les chercheurs. Les doctorants doivent parler l'anglais lors des conférences qu'ils font eux-mêmes et lors des discussions avec les chercheurs étrangers. Ils doivent encore pouvoir écrire en anglais pour la rédaction d'articles en langue anglaise. Ainsi, ils sont capables de traduire des documents, articles, notes... techniques, scientifiques, complexes. Les autres langues ont une importance non négligeable. Mais elle est forcément secondaire par rapport à l'anglais.

2.1.14 Profils internationalement reconnus

Les doctorants sont amenés très vite à rencontrer des chercheurs étrangers lorsque ceux-ci viennent en France ou lorsque les doctorants participent à des colloques internationaux mais aussi nationaux. En effet, de nombreux chercheurs étrangers font des recherches en France ou sur la France, et réciproquement de nombreux Français poursuivent des recherches à l'étranger ou sur l'étranger. Les doctorants, à l'image des autres étudiants, sont de plus en plus poussés à partir à l'étranger sur des terrains d'études, à des colloques, à des écoles d'été pour doctorants (cours très spécialisés et intenses pendant une semaine). Le fait de communiquer et publier dans une langue étrangère est de plus en plus valorisé. Ils sont incités à s'insérer dans des réseaux de chercheurs internationaux. Ces réseaux sont d'autant plus importants lorsqu'il s'agit d'obtenir une bourse, un postdoctorat ou un financement européen. Donc, en plus d'être au courant de ce qui se passe et se dit à l'étranger quant à leurs sujets d'études et des sujets connexes, les doctorants doivent connaître et se faire connaître des enseignants et chercheurs étrangers et ainsi obtenir un profil internationalement reconnu. Or, les expériences à l'étranger sont de plus en plus valorisées et reconnues par le « monde du

travail ». Le fait d'être inséré dans des réseaux internationaux et reconnus à l'étranger peut intéresser des grandes ou petites entreprises internationales ou nationales, notamment celles spécialisées dans l'humanitaire, le développement, le conseil et l'expertise et celles disposant de services de « recherche et développement » car les docteurs sont capables d'identifier et de mobiliser plus facilement les meilleurs experts mondiaux au sujet d'une problématique spécifique.

2.1.15 Capacité d'auto évaluation et de remise en question

Les doctorants ont été évalués pendant toute leur scolarité, notamment universitaire. Ils ont été évalués par un enseignant habilité à diriger des recherches (HDR), condition *sine qua non* pour obtenir le droit de s'inscrire en thèse. Puis, ils sont évalués régulièrement par ce directeur de thèse au fur et à mesure que la thèse avance. Ils sont bien sûr évalués par leur jury de soutenance. Ils sont évalués lorsqu'ils postulent pour des bourses, prix, allocations (contrats doctoraux), lorsqu'ils répondent à des appels à communication et à publication, puis lorsqu'ils communiquent et publient. Ils peuvent aussi demander à faire relire leurs travaux par des proches (amis et familles) pour avoir des avis sur la clarté du propos. Mais les doctorants sont les premiers à s'évaluer. Ils peuvent relire leurs écrits (articles, ouvrages, communications, thèse) pendant des heures, des jours, des semaines pour perfectionner leur propos. Ils peuvent se remettre en question jusqu'au moment du dépôt de la thèse parce qu'ils ont pris connaissance de nouvelles recherches conduites avec de nouvelles approches de la question, de nouvelles méthodologies... C'est d'ailleurs une critique qui peut être faite aux doctorants que d'être trop perfectionnistes et donc de perdre parfois du temps à chercher à atteindre un idéal par définition inatteignable. Mais cette tendance est très valorisable chez les employeurs qui utilisent davantage des expressions comme « sens du résultat » et du « service clients ». En plus de ce sens et de cette habitude de l'auto-évaluation, les doctorants ont diverses occasions pour évaluer d'autres travaux : en plus d'exercer leur esprit critique sur ce qu'ils lisent, voient et entendent (actualités, publications, conférences...), ils peuvent faire partie de comité de lecture pour des revues, devenir secrétaire de rédaction d'une revue, faire partie d'un comité scientifique qui évalue les propositions de communication pour un colloque, un congrès, un séminaire, un atelier... De plus, les doctorants qui enseignent évaluent les étudiants à de nombreuses reprises : oral, écrit, exposé, dissertation, commentaire... Les docteurs sont donc capables de produire des évaluations multicritères des travaux et expériences des autres professionnels par rapport à « l'état de l'art », notamment dans toutes les instances chargées de la propriété industrielle, mais aussi pour les programmes et appels d'offre publics.

2.1.16 Connaissance et pratique des outils numériques

Les doctorants sont forcés de maîtriser un certain nombre d'outils informatiques. En plus de l'usage quotidien et intensif des mails (Outlook), des recherches sur internet, des logiciels de traitement texte (Word, Writer, Wordpad...), les doctorants peuvent avoir plus que des notions dans le domaine des logiciels permettant de faire des statistiques (Excel, SPSS, Math, Calc...), de la recherche documentaire (Bcdi, Sudoc...), de constituer des bases de données (File Maker, Access, Ucinet-Pajek, Base...), des analyses textuelles (Lexico3, Clan, Alceste et Evoc 2000...), de traiter les sons vocaux (Praat). Ils peuvent être amenés à créer des listes de diffusion, blogs et sites internet lorsqu'ils créent des groupes de recherches. Ils peuvent aussi créer des sites internet pour mettre des questionnaires en ligne. Il s'agit

ensuite d'analyser les résultats et d'en faire des représentations (diagrammes, schémas...) grâce aux logiciels traditionnels (Excel, Calc...), cartographiques (Mapinfo, Arcview...), ou plus créatifs (Adobe Illustrator, Photoshop, Indesign, Draw...). Enfin, il s'agit d'utiliser d'autres logiciels présentation (Powerpoint, Impress, Publisher...) pour rendre compte du travail fourni lors de conférences, réunions, enseignements... Tous ces logiciels demandent un coût intellectuel et matériel non négligeable. D'autant plus que l'apprentissage se fait très souvent en autodidacte.

2.1.17 Motivation, détermination, persévérance, courage, passion

Il est inutile de dire qu'il faut une grande motivation pour parvenir à commencer, finir, soutenir une thèse. En plus des études précédant le doctorat qui sont déjà longues. Les doctorants réalisent une thèse sur plusieurs années (souvent en autant de temps qu'il a fallu pour arriver au doctorat). A bien des égards, le doctorat ressemble à un véritable « parcours du combattant »⁶⁵ « semé d'embûches » d'un point de vue matériel, financier, administratif, scientifique... Les doctorants doivent être à la fois « débrouillards », « coureurs de fond » et... de fonds. Il faut, par exemple, souvent plusieurs années avant qu'un article de quelques milliers de signes soit publié dans une revue scientifique entre le moment de l'idée d'un thème à aborder dans la revue, l'écriture d'un appel à contribution, les réponses, la sélection des réponses par un comité scientifique, les demandes d'amélioration et la publication définitive. Les doctorants sont alors ravis d'avoir surmonté les critiques des relecteurs (« reviewers ») du comité scientifique et de voir leur travail imprimé. Mais viennent par la suite les avis des lecteurs, qui peuvent largement tempérer la fierté du publiant et qui obligent chaque chercheur à progresser constamment pour mieux exposer ses résultats, dans leur intérêt et, *in fine*, de la science. Le nombre d'abandons de thèse, pour diverses raisons (financières, naissance d'un enfant, problème de santé, désaccord avec le directeur de thèse, durée de thèse trop longue...), est loin d'être négligeable, que les doctorants possèdent ou non une allocation de recherche ou qu'ils n'en ont pas (les pourcentages d'abandon sont presque les mêmes). Les doctorants qui arrivent jusqu'au bout de leur doctorat sont donc courageux, organisés, constants. Ils ont des capacités à démarrer un projet à partir de zéro (« *researcher instinct* ») et à l'aborder par tous les angles (« vision à 360 »). Ils savent échouer et rebondir lorsqu'ils rencontrent des échecs – ce qui n'empêche pas les doctorants qui abandonnent d'acquérir les mêmes qualités et compétences. Le doctorat demande un haut degré d'intensité de travail, de ténacité, d'implication, d'enthousiasme, de dynamisme et de motivation mais aussi des conditions matérielles et financières stables. Cette force de caractère est consubstantielle aux étudiants de l'université française qui doivent se débrouiller dans et en dehors de cette institution massive qu'est l'université. Certains doivent se battre à chaque étape des études d'un point de vue universitaire et extrauniversitaire (trouver un stage, un logement, un emploi...). Il suffit de faire la liste des types de financement de thèse⁶⁶ pour se rendre compte de la motivation nécessaire aux doctorants. Leurs difficultés peuvent donc être

⁶⁵ *Le Monde de l'Education*, 2007, p 16

⁶⁶ Types de financement de thèse des plus utilisés aux moins utilisés (TECHNOPOLIS, 2007, p32) : allocation de recherche (Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche), allocation d'organisme de recherche (Contrats de Formation par la Recherche-CFR du CEA, bourses de doctorat pour ingénieurs-BDI du CNRS, bourses ADEME), vacations, CIFRE (ANRT + entreprise ou administration ou association (environ 1000 contrats par an (LEHMAN, 2005, p24)), allocation d'entreprise/association/fondation/administration avec cotisations sociales, rémunéré(e) pour un emploi parallèle aux recherches doctorales, ATER et ½ ATER de fin de thèse, bourse d'un pays étranger, bourse Egide / CampusFrance (Ministère des Affaires Etrangères), job alimentaire, co-tutelle rémunérée dans l'autre pays, allocation d'entreprise/association/fondation /administration sans cotisations sociales, ASSEDIC, emprunt bancaire, mécénat privé, ATER 3 ans (agrégé), RSA...

retournées à leur avantage car ils sont capables de mener plusieurs tâches en même temps (mener une triple vie : vie de couple avec enfants en bas âge, activité alimentaire et de recherche), ils connaissent les difficultés de la vie active et restent ainsi en contact avec la société « réelle », les « gens d'en bas », les différentes classes sociales...

2.1.18 Grande capacité de travail et de concentration

Les doctorants, ne comptent pas leur investissement personnel, et peuvent passer des heures, des jours, voire des semaines à essayer de résoudre des problèmes complexes auxquels ils font face. L'écriture, la lecture, la relecture de la thèse, d'articles, d'ouvrages demandent une grande capacité de concentration pour obtenir un propos clair, organisé, structuré et cohérent avec rigueur et précision, dépouillé de coquilles, de fautes d'orthographe... Le fait de faire des conférences et de donner des cours demande tout autant de capacité de travail. Enfin et comme dans le « monde du travail », les doctorants doivent gérer en parallèle de multiples tâches (*multitasking*) : partir sur leur terrain d'étude, assister à des réunions institutionnelles, enseigner, rédiger des articles, mais aussi gérer sa vie personnelle, familiale, professionnelle, culturelle...

2.1.19 Honnêteté, probité, rectitude intellectuelle

L'honnêteté, la probité, l'objectivité, le sérieux, la rigueur et la rectitude intellectuelle font aussi partie des qualités qui caractérisent les doctorants. Ces qualités découlent du type de travail que constitue le doctorat qui nécessite par définition une méthodologie scientifique⁶⁷ (un savoir-faire) et une expertise scientifique et technique de haut niveau (un savoir) qui vont avec. Ils doivent en faire la démonstration à de nombreuses reprises. Ainsi, les doctorants sont invités à faire part de leur méthodologie et de leurs difficultés dans l'introduction ou la première partie, voire la conclusion de leur thèse. Cela consiste à expliquer quelles ont été les obstacles qu'il a fallu traverser pour aller jusqu'au bout de leur recherche : recueil de données, déplacements sur le terrain, problématisation du sujet, épistémologie, méthodologie... Et les doctorants en font part à d'autres reprises : lors de leurs entretiens avec leur directeur de thèse, mais aussi lors de divers échanges avec des collègues dans des présentations et des colloques ou avec le directeur de thèse, et bien sûr au moment de la soutenance de la thèse. Les doctorants ont tout intérêt à faire part des difficultés auxquelles ils ont dû faire face et comment ils ont pu les dépasser via toute une série de « bricolages » intellectuels et méthodologiques. En effet, cela valorise leur travail. Ils montrent ainsi avec humilité qu'ils ont conscience de leurs limites et des limites de la science et de la recherche. Ils prennent l'habitude de définir les limites d'application de leurs résultats et de prévoir les doutes potentiels. S'ils essayaient de dissimuler leurs difficultés, leurs collègues se

⁶⁷ C'est une erreur de penser que les SHS seraient moins scientifiques que les sciences « dures » : « L'exigence de rigueur méthodologique est d'autant plus importante que les Sciences de l'Homme et de la Société ne s'appuient pas toujours sur un formalisme spécifique et se servent volontiers du langage naturel. Ce dernier point, qui est une de leurs forces, et qui leur permet d'être directement transmissibles, d'étendre le champ de la culture commune, devient une faiblesse quand on laisse croire que l'histoire serait plus directement accessible que la physique ou l'étude de la littérature moins exigeante que celle des mathématiques. Ou bien quand on fait comme si les humanités étaient dépourvues de tout recours à des outils qu'elles partagent avec les autres sciences. Pourtant, que serait aujourd'hui la philosophie sans la logique, l'histoire sans les statistiques, les sciences politiques sans la rigueur des études d'opinion, l'archéologie sans le recours aux techniques scientifiques de datation, la sociologie ou l'économie sans l'utilisation de la théorie des jeux, la biologie intégrative sans la psychologie expérimentale? etc... » (HUSSON, 2010, p18-19).

chargeraient de les leur rappeler. Les biais font entièrement partie de la recherche et chacun y fait face à un moment ou à un autre. Ils peuvent donc considérer la remise en cause de leurs résultats par d'autres comme une étape constructive dans l'effort collectif commun et une occasion d'amélioration. Si la difficulté des sujets de thèse est variable, il n'y a pas vraiment de sujet facile. Par exemple, le fait de devoir partir sur un terrain d'étude à l'étranger ne peut qu'accentuer les difficultés, notamment d'un point de vue matériel, communicationnel, culturel... Mais cela ne veut pas dire que la thèse portant sur un terrain d'étude à l'étranger est incomparablement plus difficile. Il y a de nombreuses façons d'aborder un sujet et il n'est pas évident de dire quelle est la meilleure ou la plus difficile. Mais, au final, le fait de devoir faire part de leurs difficultés joue un rôle non négligeable dans la personnalité des doctorants (sans doute, ce trait de caractère fait déjà partie de sa personnalité avant de débiter leur thèse). Et le développement de ces qualités en font des éléments fiables sur lesquels il est possible de s'appuyer pour le développement d'idées, le lancement de projets, l'organisation d'équipes... Les doctorants s'attachent, en effet, à vérifier les faits, les données, à croiser les informations et à travailler selon des procédures précises grâce au fameux raisonnement scientifique : sociologique, mathématique, juridique... Lorsqu'un fait, un comportement, une donnée, une information contredit une hypothèse, alors la théorie est remise en question. Les doctorants possèdent donc une « vertu » ou « éthique professionnelle et humaine » qui consiste à essayer de systématiquement confronter leurs idées à l'épreuve des faits. Dans les sciences expérimentales, ils choisissent, par exemple, les conditions les plus défavorables pour réaliser leurs expérimentations et expériences, autrement dit les conditions qui présentent le plus de risques d'aboutir à ce que leur idée ou hypothèse ne résiste pas aux faits. Ils font donc en quelque sorte le contraire de ce que nous dicte la facilité. En effet, tout individu est spontanément enclin à faire l'inverse, et cherche dans son environnement des éléments qui puissent sinon le rassurer, tout au moins le conforter dans ce qu'il pense. Les doctorants sont toujours en recherche d'objectivité, de neutralité, de vérité, de transparence. Cela ne peut qu'atténuer les risques pris dans les différents projets au moment du lancement, du suivi et de la finalisation. Les informations que les doctorants présentent sont les plus sûres, les moins biaisées, les moins subjectives possibles.

2.1.20 Respect, attention, compréhension, circonspection

Les doctorants étant souvent à la fois enseignants et étudiants, et connaissant le système académique, la difficulté à produire un enseignement de qualité, à mener à bien une recherche, des projets, ils ont une forme de respect et d'admiration envers leurs aînés et collègues mais aussi envers les personnes, les groupes, les institutions qu'ils étudient. Cela peut être d'une grande utilité dans les relations interpersonnelles, dans la diplomatie, dans la négociation de contrat, dans la résolution de conflits, dans l'humanitaire et le social, dans la gestion et le management du personnel... Les doctorants ont un œil plus ouvert, distancié, compréhensif, sensible, optimisme, circonspect, attentif, humain, humble sur les choses, les personnes, les recherches, les projets... et une grande capacité d'écoute et d'observation. Cela ne signifie évidemment pas qu'ils en perdent leur esprit critique. Mais leur esprit critique est plus constructif que destructif.

Bien sûr, les doctorants ne développent pas tous l'ensemble de ces compétences, ne serait-ce que parce que certains doctorants n'enseignent pas, ne font pas de conférences, ne publient pas, ne s'insèrent pas dans des réseaux, des groupes d'étude... et se consacrent uniquement à leur thèse. De plus, il existe des parcours plus formateurs que d'autres car tous les parcours n'offrent pas les mêmes opportunités d'apprentissage. Il y a des inégalités socio-

économiques et des différences entre les doctorants mais aussi entre les directeurs de thèses, les écoles doctorales⁶⁸, les laboratoires et les universités⁶⁹. Certains doctorants et docteurs développent, donc, un « sentiment de compétence limité » et n'ont « pas construit avec le même degré de confiance leur position de jeune chercheur »⁷⁰ même s'ils sont minoritaires et le sont de plus en plus compte-tenu de la nouvelle dynamique du doctorat.

Maintenant que nous avons vu les différentes compétences que peuvent développer le doctorat, nous voudrions donner quelques exemples de doctorats et les compétences que les docteurs peuvent mettre en valeur sur leur CV, leur lettre de motivation ou lors de leurs entretiens pour un emploi.

2.2.0 Exemples de compétences valorisées selon le doctorat

Chaque sujet de thèse fait acquérir des compétences, expertises, savoir-faire, capacités, atouts différents. En effet, chaque sujet de doctorat a des enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux spécifiques, des domaines d'application spécifiques, et permettent d'acquérir des savoir-faire organisationnels et bien sûr des expertises scientifiques et techniques différentes. Le docteur peut faire une synthèse sur son CV et le justifier dans sa lettre de motivation :

Compétences et savoir-faire :

- Expertises scientifiques
- Expertises techniques
- Domaines d'application des recherches
- Enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux des recherches
- Savoir-faire organisationnels

Nous allons prendre 5 exemples de docteurs issus de disciplines comme la géographie, l'histoire, la sociologie, la science politique dont les CV ont été trouvés dans la CVthèque de Intelli'Agence (<http://www.intelliagence.fr/>). Nous aurions très bien pu nous appuyer sur bien d'autres disciplines (linguistique, psychologie, philosophie, archéologie, arts plastiques, musicologie, anthropologie ou encore l'économie, la gestion, le droit, les mathématiques, la physique, la chimie...) pour des résultats similaires tant les compétences se recourent.

2.2.1 Doctorat sur les politiques de l'emploi

Prenons, tout d'abord, l'exemple d'un doctorat portant sur les politiques de l'emploi. Ce doctorat a pour enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux l'application de la recherche en sciences sociales à la concertation des politiques de développement économique et social grâce à une expertise scientifique acquise lors de ce doctorat dans le domaine de l'évaluation et la prospective des politiques publiques et sociales, notamment les politiques de l'emploi aux échelles nationales, régionales, locales, supranationales dans des perspectives

⁶⁸ Les doctorants inscrits dans chaque université peuvent (hors outre-mer) être entre 80 (Bretagne Sud) et 3000 (Paris I, Paris VI) et une trentaine d'universités ont en fait moins de 300 doctorants dans une école doctorale. Les 20 grandes écoles autorisées par arrêté à délivrer le doctorat représentent en moyenne près de 20% des docteurs formés, et jusqu'à 40% pour certaines disciplines (LEHMAN, 2005, p19).

⁶⁹ « Une douzaine d'universités ont formé près de la moitié des docteurs recrutés comme Maître de Conférence, et hébergent les trois quart des UMR avec le CNRS. » (LEHMAN, 2005, p 18).

⁷⁰ TOURMEN, 2009, p2

comparatives. Les domaines d'application possible de ce doctorat sont l'évaluation et la prospective des politiques publiques et sociales (emploi, formation, travail, GRH, santé, genre, diversité...) grâce à des expertises techniques acquises dans les domaines des analyses socio-économiques locales, enquêtes et entretiens, des analyses qualitatives et quantitatives comparées, de la cartographie (Mapinfo, Arcview), du traitement statistique de données, de création de tableaux de bord de suivi des politiques publiques d'une part, et grâce à des savoir-faire organisationnels en matière de gestion de projet, de gestion du changement, de politique de qualité, d'encadrement, d'esprit d'initiative, de communication d'autre part. Le docteur peut donc espérer travailler pour des cabinets d'experts, des institutions de professionnalisation (APEC, Pôle emploi...), des services de ressources humaines de grandes entreprises, d'associations ou d'administrations pour réaliser des études et recherches sur l'évaluation et la prospective des politiques publiques et sociales, du développement...

2.2.2 Doctorat sur le pétrole

Prenons maintenant l'exemple d'un doctorat portant sur le pétrole. Cette thèse a pour enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux d'apporter des connaissances sur l'histoire de l'implantation industrielle et de l'impact paysager du commerce et de l'industrie des pétroles mais aussi la recherche de documentation technique et juridique pour les ressources humaines d'entreprises grâce à une expertise scientifique acquise lors de ce doctorat dans le domaine de l'histoire industrielle, du patrimoine culturel, de l'histoire mondiale du pétrole... Les domaines d'application de ce doctorat sont les risques industriels, la pollution, l'histoire des techniques, l'édition... grâce à des expertises techniques acquises dans les domaines des recherches archivistiques à finalité juridique, l'enseignement, la bureautique d'une part, et grâce à des savoir-faire organisationnels en matière d'encadrement des étudiants, du traitement de fonds d'archives, de conception d'une monographie d'entreprise, de bases de données d'autre part. Le docteur peut donc espérer devenir documentaliste, chargé de R&D dans l'industrie, travailler dans la communication, l'édition, le journalisme, l'enseignement...

2.2.3 Doctorat sur la consommation

Un doctorat portant sur la consommation a pour enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux d'apporter une vision renouvelée sur le lien d'interdépendance entre l'activité économique et la vie des groupes sociaux grâce à une expertise scientifique acquise lors de ce doctorat dans le domaine de la sociologie des pratiques culturelles, de la sociologie de la production culturelle, de la sociologie de la consommation, de la recherche en comportement du consommateur. Les domaines d'application de ce doctorat sont la recherche en comportement du consommateur, la production culturelle, l'ethnomarketing... grâce à des expertises techniques acquises dans les domaines de la maîtrise des techniques de recherche qualitative (entretiens, observation, focus groups), l'habilité à faire ressortir les enjeux sociaux liés à l'activité économique, notamment dans le domaine de la production culturelle et des loisirs d'une part, et grâce à des savoir-faire organisationnels en matière de rédaction de rapports et d'articles scientifiques, de communications, de suivi des enquêtes d'autre part. Le docteur peut donc espérer travailler dans la communication, le marketing, les médias, l'industrie...

2.2.4 Doctorat sur le féminisme et le pacifisme

Un doctorat portant sur le féminisme et le pacifisme a pour enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux d'apporter un éclairage nouveau sur l'égalité des chances, les discriminations, les conditions nécessaires à la culture de paix, le développement durable économique... grâce à une expertise scientifique acquise lors de ce doctorat dans le domaine de l'histoire, du genre, des rapports entre genre et violence, des rapports entre genre et culture de paix, du pacifisme, de l'étude des femmes et spécifiquement les femmes migrantes, du féminisme, de la sociologie, de la ville, du quartier, de l'interculturalité, de la transversalité... Les domaines d'application de ce doctorat sont l'égalité des chances, lutte contre les discriminations, l'interculturalité, l'immigration... grâce à des expertises techniques acquises dans les domaines de l'aide à la prise de décision politique des collectivités locales sur les questions de l'égalité des chances, du genre, de l'interculturalité, du patrimoine, de l'élaboration d'un projet muséal d'une part et des savoir-faire organisationnels en matière de gestion de projet, d'animation, de conception et d'organisation de formation d'autre part. Le docteur peut donc espérer travailler dans les cabinets de conseil et d'expertise, les ressources humaines, les collectivités locales, les ministères, les associations de lutte contre les discriminations...

2.2.5 Doctorat sur le multilatéralisme

Un doctorat portant sur le multilatéralisme a par exemple pour enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux d'apporter des connaissances des facteurs de conflits et des analyses sur les mécanismes de prévention et de gestion des conflits en Afrique grâce à une expertise scientifique acquise lors de ce doctorat dans le domaine de l'analyse des facteurs et dynamiques des guerres et conflits en Afrique, des acteurs de la gestion de crise (Union Européenne, Nations Unies, Organisation de l'Unité Africaine), le Darfour, la politique de la France en Afrique... Les domaines d'application de ce doctorat sont l'expertise auprès du Ministère de la défense, du Ministère des affaires étrangères et du cabinet du Premier ministre français... grâce à des expertises techniques acquises dans les domaines de la maîtrise des problématiques de sécurité transversales et régionales propres à l'analyse des conflits (économiques, politiques, sociaux, environnementaux), l'expérience de terrain en Afrique (Afrique du Sud, au Botswana, au Gabon, à Djibouti, en Ethiopie et Nigeria) d'une part et grâce à des savoir-faire organisationnels en matière d'expertise, de conférences et enseignements, de gestion de projets à l'international d'autre part. Le docteur peut donc espérer travailler dans des ONG, des grandes entreprises internationales, des institutions internationales, le Ministère de la défense, le Ministère des affaires étrangères et le cabinet du Premier ministre français...

3.0.0 Pistes pour valoriser le doctorat

L'étude Technopolis par questionnaire commandée par la DEPP pour le Haut Comité Education-Economie-Emploi (HCEEE) et publiée en 2007⁷¹ montre qu'il existe plusieurs facteurs déterminant la construction de « l'identité professionnelle »⁷² qui augmentent les chances des docteurs de bien s'insérer dans le « monde du travail » :

- le fait de se considérer et d'être considéré par les autres comme un « jeune professionnel » (plutôt que comme un étudiant),
- les interactions avec d'autres secteurs d'activité (expériences professionnelles avant et pendant le doctorat, formation continue, collaborations...),
- le fait d'avoir un projet pré-doctoral (qui a des effets sur la durée de la recherche doctorale, le type de financement, les rémunérations, puis sur la durée de la période de chômage, répartition de l'emploi entre les secteurs d'activité...),
- le type de doctorat (temps partiel ou non, type de discipline...),
- l'environnement académique (qui a des effets en termes de sources d'informations⁷³, de connaissance du marché de l'emploi, de choix de carrière),
- les conditions de réalisation du doctorat (même financement du début à la fin ou non, fréquentation du laboratoire et de l'école doctorale).

Plusieurs pistes sont envisageables pour agir sur ces facteurs, notamment les actions des écoles doctorales, des représentants des doctorants et des docteurs, ainsi que celles des autorités publiques.

3.1.0 Le rôle des écoles doctorales

Les écoles doctorales ont naturellement un rôle décisif à jouer dans la valorisation professionnelle du doctorat⁷⁴. Elles peuvent apporter :

3.1.1 Un suivi professionnel

Les écoles doctorales peuvent aborder la question de la valorisation professionnelle du doctorat, présenter les opportunités professionnelles possibles après la thèse, fournir les résultats obtenus en termes de devenir de ses doctorants⁷⁵ dès le moment du recrutement des doctorants. Par la suite, elles peuvent suivre les doctorants grâce à des bilans d'étape pour

⁷¹ TECHNOLIS, 2007

⁷² L'identité professionnelle peut être définie comme un « ensemble de références à des valeurs, des croyances, des missions attachées à la profession que l'on exerce, le sens que l'on donne à ce que l'on fait dans le cadre professionnel » (TECHNOLIS, 2007, p13).

⁷³ Voici l'ordre de préférence des étudiants (avant le doctorat) concernant les sources d'information sur le doctorat (du plus utile au moins utile) : Directeur de stage/ enseignants-chercheurs, du master 2/DEA, école doctorale, famille/ amis, site web du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou des organismes de recherche, Intelli'Agence (ex-Association Bernard Grégory-ABG), entreprise dans laquelle vous travaillez, Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) ou Guilde des doctorants (GDD), Association locale/thématique de doctorants, association française des docteurs (ANDÈS), médias, salons, ONISEP/SUIO, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) (TECHNOLIS, 2007, p30).

⁷⁴ L'arrêté du 25 avril 2002 y fait déjà référence.

⁷⁵ Cette transparence va de pair avec celle qui consiste à rendre publiques les procédures mises en œuvre pour sélectionner des doctorants, l'attribution des allocations (contrats doctoraux), le suivi de leur travail, les modalités de soutenance de thèse et l'attribution du diplôme.

détecter les risques de difficultés organisationnelles ou relationnelles et à la création de formes de tutorat⁷⁶. Les tuteurs se spécialiseraient sur la partie « professionnelle » du doctorat tandis que le directeur de thèse resterait spécialisé sur la partie « scientifique ». Ce tuteur pourrait aider les doctorants à se poser certaines questions proposées par Franck Dubois (Service de la Recherche et des Etudes Doctorales, Mission Doctorale, Université de Bourgogne) et détaillées par François Baty-Sorel et Frédérique Deloffre-Vye dans *Projet professionnel et doctorat, un duo gagnant* (2009)⁷⁷ dirigé par Martine Abdallah-Pretceille :

- 1) Quel métier préparez-vous après votre soutenance de thèse ?
- 2) Le modèle du chercheur que vous côtoyez est-il celui auquel vous aimeriez correspondre ?
- 3) Qu'évoquent pour vous les mots « innovation » « R&D » ?
- 4) Un monde de réseaux : ça vous concerne ?
- 5) Choisissez 3 mots qui définiraient le mieux les impératifs de votre travail de recherche ou de thèse :
- 6) Vous devez expliquer à votre petite sœur ou petit frère à quoi sert votre travail :
- 7) Quelles sont les choses les plus intéressantes et/ou les plus faciles dans votre activité actuelle ?
- 8) Quelles sont les choses les plus difficiles dans votre activité actuelle ?
- 9) Dans 5 ans vous faites quoi, professionnellement ?
- 10) Qu'avez-vous réussi de plus intéressant au cours de votre parcours académique ?
- 11) Qu'est-ce qui vous distingue des autres ?
- 12) Êtes-vous un(e) communicant(e) ?
- 13) Comment vous projetez vous dans le futur ?
- 14) Est-ce que la prise de décision vous engage de façon irrémédiable ?
- 15) Quelle est votre aptitude à : défendre un projet ; présenter un projet ; à la réactivité ?
- 16) A qui vont profiter les décisions que vous allez prendre ? [Qui cherchez-vous à satisfaire ?]
- 17) Qu'est-ce que vous valez ?
- 18) Vous rêvez de quoi ?
- 19) Vous êtes capable de quoi ?
- 20) Quelle est votre passion hors de la sphère professionnelle ?
- 21) Que refusez-vous de faire comme métier / voie professionnelle ?⁷⁸

L'école doctorale ABIES (Agriculture, Alimentation, Biologie, Environnements et Santé⁷⁹) a, par exemple, expérimenté en 2009-2010 la constitution d'un carnet de compétences personnel et évolutif informatisé pour aider les doctorants à garder une trace des activités réalisées, les aider à prendre conscience de leurs acquis et à en discuter avec leur directeur de thèse, d'autres enseignants et doctorants ou formateurs. Cela permet de compenser l'impossibilité de faire faire des « bilans de compétences » (très coûteux) à chacun des 10 000 docteurs annuels.

3.1.2 Des formations professionnelles

Les écoles doctorales peuvent mettre en place des formations à l'insertion :

-propriété industrielle et intellectuelle,

⁷⁶ Le tuteur, parrain, « comité de suivi » ou « conseiller doctoral » serait mandaté pour ce faire par l'Ecole Doctorale. « Aux Etats-Unis existe dès le master un conseiller pédagogique, qui conseille l'étudiant sur ses choix pédagogiques et son projet de recherche, puis un "consultant" au niveau Ph.D., qui continuera à le guider sur son projet de recherche. » « En outre, le "parrain" pourrait avoir un rôle en cas de conflit entre le doctorant et le directeur de thèse, ces conflits ne "remontant" que rarement actuellement, malgré la possibilité, prévue par certaines chartes, de « médiateurs ». » (LEHMAN, 2005).

⁷⁷ BATY-SOREL, 2009

⁷⁸ DUBOIS, 2009

⁷⁹ ABIES (Agriculture, Alimentation, Biologie, Environnements et Santé) réunit les forces de 6 établissements : AgroParisTech, Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort, Ecole Nationale Supérieure du Paysage de Versailles, Université Paris VII, XI et XII...

- droit du travail,
- CV,
- lettres de motivation,
- projets professionnels extra-universitaires,
- langues étrangères,
- communication scientifique,
- bureautique,
- gestion de projet,
- création d'entreprise,
- sécurité,
- recherche appliquée pour les extra-universitaires⁸⁰...

L'école doctorale ABIES propose, par exemple, des ateliers intitulés : « Approfondissements Scientifiques et Techniques », « Ouverture scientifique et culturelle », « Langues, Langages et Techniques de communication », « Connaissance du Milieu Professionnel ». L'association Intelli'Agence, qui collabore avec de nombreuses écoles doctorales, propose des formations permettant aux docteurs de se préparer à intégrer le « monde de l'entreprise » : Doctoriales, Nouveau Chapitre de la thèse, AvanThèse, Post-Doctoriales. Elle offre aussi une CVthèque en ligne (« accompagnée » : un conseiller aide à préparer une candidature efficace et oriente vers le monde socio-économique) et publie, par ailleurs, un magazine (*Intelligence(s) magazine. Doctorat, Entreprise et Société*) et des ouvrages (collection Docs&Co chez Eyrolles).

3.1.3 Des rencontres professionnelles

Les écoles doctorales organisent de plus en plus des rencontres entre les doctorants qui leur permettent de se socialiser et d'acquérir des expériences et compétences valorisables autant dans le « monde du travail » académique que dans le « monde du travail » non académique : séminaires, ateliers, journées d'étude, écoles d'été, pré-soutenances... L'initiation, l'élaboration et la mise en place de ces projets peuvent provenir de la direction de l'école doctorale et des enseignants ou des doctorants ou faire l'objet d'un travail conjoint.

Les écoles doctorales peuvent organiser d'autres types de rencontres professionnelles avec des personnes extérieures à l'école doctorale et au « monde économique » :

- le grand public (en créant, par exemple, des festivals de films de très courts métrages réalisés par des doctorants présentant leurs travaux et leur quotidien ou en organisant des conférences sur des thèmes d'actualité),
- les professionnels de l'insertion (membres de Pôle Emploi, de l'APEC, de l'administration de leur université : « Service des Activités Industrielles et Commerciales », « Mission Université-Entreprises », « services de formation continue »...),
- les potentiels recruteurs (associations, institutions publiques, branches professionnelles, associations professionnelles, chambres consulaires, réseaux syndicaux, clubs d'entrepreneurs, entreprises et réseaux d'entreprises, pôles de compétitivité - grandes entreprises ou PME-PMI ou « groupements d'employeurs » industriels ou de services...)⁸¹.

Ces rencontres peuvent prendre diverses formes : « ptidèjs », visites de laboratoires, d'entreprises et d'industries, repas-rencontre, journées, ateliers, salons professionnels thématiques, forums docteurs-entreprises... Il existe d'autres outils ou dispositifs encourageant les interactions entre tous les types d'acteurs : Doctorant-conseil, CIFRE (qui

⁸⁰ Voir à ce sujet le Que sais-je? ALAMI, 2009.

⁸¹ Les écoles doctorales peuvent se servir de la présence de représentants d'entreprises dans la plupart des conseils d'écoles doctorales pour les impliquer davantage.

servent souvent de prérecrutement dans certaines grandes entreprises mais qui sont peu connus des petites structures), ARI-doc (aide au recrutement d'ingénieurs docteurs peu opérant et peu connu), collaborations, prestations, mission ponctuelle, formation continue, prêts de locaux... La promotion de ces dispositifs passe par l'élaboration et la diffusion de documents/plaquettes explicatives des outils.

Par exemple, l'école doctorale de science politique de Paris I Panthéon-Sorbonne a mis en place l'atelier « Valorisation de la thèse » en collaboration avec la Direction Partenariat Entreprise Insertion Professionnelle de cette université. L'Association Nationale de Valorisation Interdisciplinaire des sciences humaines et sociales auprès des Entreprises (ANVIE) est un organisme de médiation qui promeut les SHS comme une ressource stratégique de l'entreprise, pour mieux en comprendre les enjeux humains et les évolutions de la société. Financée par les entreprises adhérentes, ANVIE organise des séminaires, colloques, rencontres, « petit-déjeuner débat », groupes de travail destinés aux entreprises sur des thématiques pouvant les intéresser (industrie du *low cost*, nouvelles technologies, innovation, économie verte...) et où participent chaque année 100 chercheurs et 300 professionnels d'entreprises environ⁸².

Ces rencontres professionnelles serviront pour développer un réseau professionnel grâce à l'ensemble des acteurs.

3.1.4 Un réseau professionnel

Grâce à l'ensemble des acteurs intéressés et mobilisés lors de ces rencontres et autres dispositifs d'interactions (étudiants en master, doctorants, docteurs, personnels administratif, enseignants statutaires, salariés ou chefs d'entreprises ...), il est possible de créer un réseau professionnel qui pourra s'appuyer sur différentes actions :

-la mise en valeur d'autres compétences et expériences que celles destinées à la recherche et à l'enseignement lorsqu'elles mettent les CV de leurs doctorants sur leur site internet,

-le rapprochement des écoles doctorales avec des groupes, associations, réseaux, ateliers, sites internet spécialisés dans la socialisation et la professionnalisation des doctorants qu'ils soient internationaux⁸³, étrangers⁸⁴, nationaux par thématiques⁸⁵, locaux par établissement⁸⁶,

⁸² <http://www.anvie.fr/pages/qui-sommes-nous>

⁸³ Eurodoc (www.eurodoc.net/), Richie (<http://www.europe-richie.org/>)...

⁸⁴ Adb (<http://phdgate.net/> [Bulgarie]), Ad Astra (<http://www.ad-astra.ro/> [Roumanie]), Adi (<http://www.dottorato.it/> [Italie]), Ads (<http://www.ads.sk/> [Slovaquie]), Atcm (<http://www.pro-science.asm.md/> [Moldau]), Capa (<http://www.capa.edu.au/> [Australie]), Dmrs (<http://www.drustvo-dmrs.si/> [Slovénie]), Dosz (<http://www.dosz.hu/> [Hongrie]), Enta (<http://www.enta.ee/> [Estonie]), Krd (<http://www.krd.org.pl/> [Pologne]), Ljms (<http://www.ljms.lt/> [Lituanie]), Nagps (<http://www.nagps.org/> [États-Unis]), Npc (<http://www.npc.org.uk/> [Royaume-Uni]), Npd (<http://www.nationalpostdoc.org/> [États-Unis]), Oeh (<http://www.oeh.ac.at/> [Autriche]), Or (<http://www2.ulg.ac.be/obj-rech/> [Belgique]), Phd-Nettet (<http://www.phd-nettet.dk/> [Danemark]), Pnn (<http://www.hetpnn.nl/> [Pays-Bas]), Precarios (www.precarios.org/ [Espagne]), Sdok (www.sfs.se/doktorand [Suède]), Sin (<http://www.stipendiat.no/> [Norvège]), Thesis (<http://www.thesis.de/> [Allemagne]), Usi (<http://www.usi.ie/> [Irlande])...

⁸⁵ Act (<http://act.hypotheses.org/>), Adoc (<http://www.adoc-tm.com/>), Ancmsp (<http://ancmsp.apinc.org/>), Adum (<http://www.adum.fr/>), Andes (<http://www.andes.asso.fr/>), Cjc (<http://cjc.jeunes-chercheurs.org/>), Efigies (<http://www.efigies.org/>), Guilde (<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/>), Groupe Radio (<http://www.grer.fr/partenaire.php?part=14>), Giraf (<http://www.giraf-iffd.org/>), Intelli'Agence (<http://www.intelligence.fr/>)...

⁸⁶ Abctem (<http://abctem.ensmp.fr/>), Adelih (<http://adelihstlouis.canalblog.com/>), Adic (<http://jeunes-chercheurs.curie.fr/>), Ad2p12 (<http://ad2p12.free.fr/>), Adifp (<http://www.adifp.net/>), Adit (<http://adit.free.fr/>),

-le développement d'un annuaire et d'un réseau des anciens⁸⁷ de l'école doctorale grâce à des aides (matérielles, humaines, économiques, techniques) à la création et la commercialisation d'outils web pour fabriquer et animer ce réseau et étudier le devenir des docteurs voire des doctorants qui abandonnent leur thèse⁸⁸.

L'ensemble des idées énoncées ci-dessus ne peuvent aboutir que si les écoles doctorales font l'objet d'un renforcement, notamment humain et matériel.

3.1.5 Une école doctorale renforcée

Les écoles doctorales sont souvent trop petites pour organiser tant d'activités. Elles ont donc besoin de moyens humains (formés⁸⁹ et informés) et matériels pour accomplir leurs nouvelles tâches comme le recommande la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) :

« La CJC recommande d'attribuer aux écoles doctorales les moyens humains et les compétences nécessaires pour assurer leurs missions, et de les doter de systèmes d'information performants pour assurer correctement la mission de suivi des jeunes chercheurs dès le début de leur doctorat et ce au moins jusqu'à quatre ans après la soutenance, si l'objectif de poursuite de carrière des docteurs est mené à bien »⁹⁰.

Pour compenser leur manque de moyens et pour les rendre plus cohérentes, les écoles doctorales peuvent aussi :

- s'associer à des laboratoires scientifiquement pertinents,
- se centrer sur des thématiques ou disciplines,
- s'associer entre elles en réseau évolutif selon plusieurs modèles (Institut, Maison, Collège, Coordination...) pour mutualiser de façon cohérente leurs efforts, notamment en matière d'organisation des formations, voire de mutualisation de savoirs et savoir-faire administratifs (accueil, soutien en cas de difficulté...) et en fonction de l'échelle nécessaire (établissement, ville, région).

Pour gagner en pérennité, en visibilité et en importance, elles pourraient être mentionnées sur les diplômes, voire les délivrer et obtenir pour cela une forme de personnalité juridique (par exemple « composante » de l'université).

Pour améliorer les conditions de possibilité de réaliser une thèse, d'autres acteurs que ceux des écoles doctorales sont à mobiliser.

Aquidoc (<http://www.aquidoc.fr/>), Atpc (<http://doctorants.chimie-paristech.fr/>), B'dem (<http://www.mnhn.fr/assobdem/>), Bdp3 (<http://www.bdp3.com/>), Bdt (<http://perso.telecom-paristech.fr/~bdt/>), Cecmc (<http://doctorantscecmc.wordpress.com/>), Docteurs-Upmc (<http://www.docteurs-upmc.org/>), Doc'int (<http://www.int-evry.fr/docint/>), Doc'j (<http://www.jouy.inra.fr/asij/>), Doc'up (<http://www.doc-up.info/index.php>), Echo (<http://association-echo.org/>), Hekla (<https://hekla.ipgp.fr/>), Iedu (<http://www.iedu.asso.fr/index.php>), Maiot (<http://www.maiot.org/>), Nicomaque (www.nicomaque.org/), Phdtalent (<http://phdtalent.com/>), Xdoc (<http://www.xdoc.polytechnique.fr/>)...

⁸⁷ Les *Alumni Advisory Councils* américains sont rattachés aux universités, sans charge officielle sinon de réfléchir à l'insertion des diplômés dans la vie active tandis que les *Alumni Associations* disposent de personnel permanent, collectent des fonds auprès des anciens diplômés ou des sociétés industrielles, organisent des réunions annuelles de présentations des départements et des recherches en cours...

⁸⁸ CHALUMEAU, 2007, SIREDO, 2005 ; voir aussi l'étude des doctorants de l'ADEME (TECHNOPOLIS, 2008)

⁸⁹ L'Université d'Amiens, l'Université Technologique de Compiègne et l'Université Pierre et Marie Curie se sont, par exemple, préoccupées de cette question des formations complémentaires aux « encadrants » de recherches doctorales.

⁹⁰ HUSSON, 2010, p46

3.2.0 Le rôle des représentants et autorités

En France, seule la convention collective des industries chimiques du 30 décembre 1952 reconnaît le doctorat. Or, l'article L. 411-4 du code de la recherche, issu de la loi du 18 avril 2006, prévoit la convocation de commissions composées des parties signataires aux conventions collectives pour discuter « des conditions de la reconnaissance [...] du titre de docteur », en commençant par les principales branches concernées. Les représentants des doctorants et docteurs (universités, syndicats, associations) doivent donc continuer à négocier avec les représentants du « monde du travail » (autorités publiques, syndicats⁹¹, associations...) pour améliorer les conditions matérielles du doctorat qui sont consubstantielles aux conditions d'insertion sur le marché du travail. De nombreuses possibilités sont envisageables (à l'image de celles discutées par le Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie dont un rapport a été publié en 2007⁹², les résultats de l'étude Technopolis de 2007⁹³, du groupe de travail FutuRIS⁹⁴, de la déléguée régionale de l'Association de la fondation étudiante pour la ville Anne-Flora Morin-Poulard⁹⁵...) :

- traiter de façon égalitaire les chercheurs universitaires, dans l'accès aux services de recherche (bibliothèques, bureau, salle de réunion, ordinateurs individuels, logiciels...) et dans les services de l'université (restauration, médecine du travail, crèches...),
- créer un statut de fonctionnaire-stagiaire (avec les garanties statutaires de la fonction publique) en remplacement notamment des statuts de moniteurs et d'ATER (dont le financement n'est attractif ni en termes de rémunération ni en termes de charge d'enseignement excessive associée),
- homogénéiser la gestion du doctorat dans les préfetures (pour les doctorants étrangers qui représentent le tiers des doctorants en France et dont il faut améliorer les procédures d'accueil),
- renforcer et former le personnel qui encadre les recherches doctorales - directeurs de thèse et équipe de recherche - pour mieux comprendre les besoins des doctorants et les besoins du marché du travail, et donner les bases théoriques et techniques récentes de gestion de projet et de management (par le biais de véritables primes doctorales en nombre suffisant et attribuées sur des critères clairs et publics),
- prendre en compte le doctorat dans le calcul de la retraite,
- instaurer un certificat d'aptitude au management sanctionnant l'expérience des docteurs,
- augmenter le nombre d'allocations de recherche (12 000 pour 67 000 doctorants⁹⁶), leur montant (évolution du niveau de rémunération au fur et à mesure ; plus d'équilibre entre les différentes disciplines) et publier les critères et conditions d'attribution,
- assurer l'accès aux droits sociaux à l'ensemble des chercheurs non permanents (résorber les libéralités),
- veiller à ce que les incitations fiscales et autres outils financiers favorisent le développement de rémunérations de doctorants par les employeurs et le recrutement des docteurs (Crédits Impôt Recherche),
- améliorer la lisibilité des emplois contractuels (quantité et qualité) qui se multiplient dans le secteur académique, et les prendre en compte dans la vie des établissements,
- ouvrir un concours spécifique pour les docteurs dans la haute administration⁹⁷...

⁹¹ Laurence Parisot, présidente du Medef, a écrit dans son livre *Besoin d'air* : « on pourrait aussi favoriser les parcours des doctorants vers l'entreprise via une meilleure reconnaissance de leur statut par les conventions collectives des branches professionnelles » (PARISOT, 2007, p56).

⁹² CSRT, 2007

⁹³ TECHNOLIS, 2007

⁹⁴ LEHMAN, 2005

⁹⁵ MORIN-POULARD, 2005

⁹⁶ TECHNOLIS, 2007, p31

⁹⁷ Les grands corps techniques (après l'Ecole polytechnique essentiellement) et administratifs (après l'ENA) sont fermés au doctorat. Seul le corps des Ponts et Chaussées a mis en place une voie de recrutement de docteurs avec admissibilité sur titre. L'Ecole Nationale de la Magistrature propose également une voie d'entrée avec admissibilité sur titre aux docteurs en droit. En dehors du secteur académique, l'expérience professionnelle qu'est légalement le doctorat n'est pas systématiquement pris en compte dans les reconstitutions de carrière ni dans les grilles de rémunération publique. Les docteurs pourraient apporter une plus-value, tant pour des fonctions administratives que techniques dans les fonctions publiques qui jouissent en France d'une grande

L'ensemble de ces idées, si elles étaient mises en œuvre, modifieraient substantiellement les conditions de fonctionnement du doctorat de façon positive et sans que celui-ci perde en scientificité et en indépendance.

3.3.0 Les bénéfices pour le doctorat

Pour le Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie, l'intérêt de l'ensemble de ces actions serait triple⁹⁸ :

- Valorisation du doctorat auprès des entreprises à qui ces formations seraient ouvertes (importance de la qualité de la prestation). Un avantage serait alors apporté aux écoles doctorales de sciences humaines et sociales (langues, management, culture générale...);
- Passage d'une logique de stigmatisation des acteurs (« Que faites-vous ? A quoi servez-vous ? »...) à une logique de proposition de services et de compétences valorisant l'activité des établissements;
- Valorisation des acteurs, reconnus pour ce qu'ils sont en grande majorité : des professionnels de qualité.

En effet, ces actions auraient de nombreux bénéfices pour l'ensemble des acteurs intéressés :

- les étudiants en master auraient les moyens de mieux connaître le « monde du doctorat » (dont ils ont souvent eux-mêmes une connaissance très partielle), pourraient trouver des financements de thèse (en fonction des thèmes qui intéressent le « monde du travail ») et trouveraient donc davantage d'intérêt à réaliser une thèse,
- les doctorants pourraient rencontrer des personnes susceptibles de les employer ou de trouver des employeurs, faire la démonstration de leurs compétences, gagner en lisibilité et en légitimité et trouver des financements sur des temps courts (missions, études, recherches, conseils ponctuels...) ou longs (CIFRE),
- les docteurs pourraient garder le contact avec l'école doctorale dont ils sont issus et avec laquelle ils partagent des affinités, des idées, des souvenirs,
- les enseignants auraient une connaissance plus approfondie des difficultés auxquelles sont confrontés leurs étudiants,
- les différents personnels administratifs se sentiraient davantage intégrés et soutenus dans leur travail d'insertion des étudiants,
- les employeurs potentiels pourraient bénéficier des multiples avantages, conseils, innovations, connaissances des doctorants,
- le grand public apprendrait à mieux connaître le « monde de la recherche et de l'enseignement » et pourrait, lui aussi, bénéficier des différents apports intellectuels du « monde académique » et échanger avec eux (On connaît le grand succès que rencontre l'« Université de tous les savoirs »).

visibilité et représentent un important creuset d'emploi. De même, un certain nombre d'emplois de haut niveau dans l'ensemble des corps administratifs ou techniques de l'Etat (mais aussi pour des corps de conservateurs de bibliothèques ou de musée, des fonctions publiques territoriales...) pourraient être ouverts aux chercheurs expérimentés, par un tour réservé «°recherche°», des admissibilités sur titre, mais aussi grâce à des modifications des limites d'âge. Voir à ce sujet le rapport ANDES (ANDES, 2008).

⁹⁸ CSRT, 2007, p66

4.0.0 Références

-AEBY Gaëlle, BATTISTINI Mélanie, ODONI Miriam, LOSA Stefano, ROSENSTEIN Emilie, TOUCHAIS Sophie et WETTSTEIN Manon, « La socio et après ? Enquête sur les trajectoires professionnelles et de formation auprès des licencié-e-s en sociologie de l'Université de Genève entre 1995 et 2005 », *Sociograph*, N°4, 2008 http://www.unige.ch/ses/socio/publications/dernierespublications/sociograph4/sociographp_4.pdf

-ALAMI Sophie, DESJEUX Dominique et GARABUAU-MOUSSAOUI Isabelle, *Les méthodes qualitatives*, PUF, 2009

-Association « Droit d'entrée », « Pourquoi nous refusons de subir la normalisation arbitraire de la durée de la thèse sur 3 ans », <http://droit.dentree.free.fr/hopfichiers/DdeDureeThese.pdf>

-Association Nationale des docteurs (ANDES), *Les docteurs : des compétences sous-utilisées*, mai 2007. <http://www.andes.asso.fr/download/fiche-competences-docteurs.pdf>

-Association Nationale des docteurs (ANDES), *Les docteurs dans la haute fonction publique*, mai 2008, http://www.andes.asso.fr/download/rapport_hfp2008.pdf

-AURIOL Laudeline et HARFI Mohamed, « Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une "exception française" », *La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n°189, juillet 2010, http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Notedeveille189_Emploi_des_docteurs.pdf

-BATY-SOREL François et DELOFFRE-VYE Frédérique, ABDALLAH-PRETCEILLE Martine (sous la direction de), *Projet professionnel et doctorat, un duo gagnant*, Eyrolles, Paris, 2009

-BENARD Christine et HAGEGE Serge, *Le statut des chercheurs aux États-Unis*, Ambassade de France aux États-Unis, Mission pour la Science et la Technologie, mars 2004, http://www.france-science.org/photos/1082995417_ChercheursUS2004.pdf

-BERET Pierre, GIRET Jean-François et RECOTILLET Isabelle, *Étude sur la mobilité des jeunes docteurs après la thèse*, Céreq et LEST, novembre 2002, <http://hal.inria.fr/docs/00/04/41/90/PDF/beretmobi.pdf>

-BIRLOUEZ Eric, « Points de vue d'un praticien de l'insertion professionnelle des jeunes docteurs », 2009, http://www.eduter.fr/fileadmin/user_upload/pdf/pdf_pour_Dossiers/Pdf-dossier_seminaire_accompagner/E._Birlouez.pps

-BLONDEL Danièle, *L'emploi des docteurs en France : note de problématique*, 2004, <http://www.andes.asso.fr/download/Note%20DB%20cor%202411%20empdoct%20DEF.pdf>

-CALMAND Julien et MONTJOURIDES Patrick, *Docteurs 2003. Enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs. Bilan trois ans après l'obtention de la thèse*, IREDU, Dijon, 2007

-CALMAND Julien et GIRET Jean-François, *Rapport final sur l'insertion des docteurs issus de la génération 2004*, Céreq, juin 2009

-CIVARD Alexandrine, *Les métiers de la sociologie*, L'Étudiant, n° 707, 1993

-Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (CSRT), *Rapport relatif au statut et aux conditions de travail des jeunes chercheurs et des jeunes enseignants-chercheurs*, [publié en 2007 par La Documentation Française sous le titre « Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs – Statut et conditions de travail »], 2007, <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000657/0000.pdf>

-CHALUMEAU Lucile et PERRET Cathy, *Les docteurs diplômés par l'université de bourgogne. Conditions de thèse et devenir professionnel. Promotions 2002-2005*, Université de

- Bourgogne, Octobre 2007, http://www2.u-bourgogne.fr/ODE/dl.php?file=1195139857&name=Rapport_conditions_insertion%20docteurs%20uB.pdf
- CHARDON Olivier et ESTRADE Marc-Antoine, *Les métiers en 2015*, La Documentation Française, Paris, 2007, http://www.emploi.gouv.fr/mutations_emploi/metiers_tensions/pdf/lesmetiersen2015.pdf
- DUBOIS Franck, « Guide Préparatoire au Projet Personnel Professionnel Doctoral », 2009, http://www.eduter.fr/fileadmin/user_upload/pdf/pdf_pour_Dossiers/Pdf-dossier_seminaire_accompagner/F_Dubois_UB_Guide_prA_c_pparation_PPP_doctorat.pdf,
- DUHAUTOIS Richard et MAUBLANC Séverine, « Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées », Centre d'études de l'emploi, *Rapport complet*, n°25, septembre 2005, http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/carrieres_chercheurs_privé_25.pdf
- DUHAUTOIS Richard et MAUBLANC Séverine, « Chercheurs dans le privé : la place des docteurs », *Rapport complet*, n°26, février 2006, http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/chercheurs_docteurs_privé_ce26.pdf
- F. P-C., « Recherche et développement : l'heure de l'internationalisation », *Revue Industries*, n°112, Mars 2006, <http://www.industrie.gouv.fr/biblioth/docu/kiosque/cahiers/c112p26.html>
- GIRARDOT Pauline et GUILLERM Marine, « Situation des doctorants en 2004 », *Note d'information*, Mars 2006, <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni/ni2006/ni0607.pdf>
- GIRET Jean-François, « De la thèse à l'emploi. Les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat », *Bref*, n°220, 2005, <http://www.cereq.fr/pdf/b220.pdf>
- HUSSON Edouard (Rapporteur) et MAUREL Marie-Claude (Présidente du CDHSS), *Pour des sciences humaines et sociales au cœur du système d'enseignement supérieur et de recherche*, 2010, http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Rapport_CDHSS/94/2/SHS_rapport_general_V2_161942.pdf
- LEHMAN Jean-Claude (président du groupe), FIXARI Daniel et PALLEZ Frédérique (rapporteurs), *Propositions pour favoriser l'emploi des docteurs. Résultats du groupe de travail FutuRIS*, 2005, <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/interventions/2005-06-futuris.pdf>
- Le Monde de l'Education*, n°357, avril 2007
- LOUVEL Séverine, « Les doctorants en sciences expérimentales : futurs collègues ou jeunes collègues ? », *Formation Emploi*, n°96, 2006, p53-65, http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/18/56/20/PDF/louvel_StatutDoctorants_FormationEmploi.pdf
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), *Petit guide pour accéder aux métiers de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur et les organismes publics de recherche*, avril 2008 <http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/12/3/7123.pdf>
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), *Observatoire de l'emploi scientifique. L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, 2009, http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2010/95/4/observatoire_emploi_scientifique_2.7rvBD_135954.pdf
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France. 35 indicateurs*, n° 4 décembre 2010, http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/07/2/EESR10_WEB_167072.pdf
- MORIN-POULARD Anne-Flora, *Insertion des jeunes docteurs*, A2D2, 2005, http://a2d2.free.fr/divers/rapport_docteurs_2005.pdf

- NAY Olivier, *Rapport d'activité 2010 de la section 04 du CNU*, http://www.cpcnu.fr/chargerDocument?name=Rapport_activites_2010&path=/sections/section_04/documents/Rapport_activites_2010&typeDocument=generique
- Observatoire des Sciences et Techniques (OST), Rapport, 2000
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), *OECD science, technology and industry scoreboard 2005. Briefing note for France*, 2005 (a), <http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/35471670.pdf>
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), *Globalisation driving increase in international offshoring of research and development centres, finds OECD report*, 2005 (b), http://www.oecd.org/document/25/0,2340,en_2649_201185_35471385_1_1_1_1,00.html ;
- PARISOT Laurence, *Besoin d'air*, Seuil, Paris, 2007
- PERRUCHET Aurélien, « La rentabilité de la thèse », Résultats tirés de l'enquête Génération 98, 2005, http://edoctrale74.univ-lille2.fr/fileadmin/user_upload/Documents_et_etudes/IP/perruchet122005rentabilited_unethes_e.pdf
- PERRUCHET Aurélien, *Le doctorat : un investissement rentable ? Approches économiques et sociologiques*, L'Harmattan, Paris, 2009
- RABARDEL Pierre et SAMURÇAY Renan, « Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences, propositions », In Samurçay Renan & Pastré Pierre (Dir.), *Recherches en didactique professionnelle*, Octarès, Toulouse, 2004
- Système d'Information de la Recherche et des Etudes Doctorales (SIREDO), *Situation des thésards 18 mois après leur soutenance de thèse ayant eu lieu au cours de l'année civile 2003*, Université Lumière Lyon II, 2005, http://socio.univ-lyon2.fr/IMG/pdf/L_INSERT.pdf
- Stratégie Nationale pour la Recherche et l'Innovation (SNRI), *Rapport du groupe de travail « sciences humaines et sociales »*, 2009, http://media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/Defi_de_connaissance_pluridisciplinaire/97/7SNRI2009_rapport_groupe_de_travail_SHSCG_65977.pdf
- TECHNOPOLIS, *Compétences professionnelles des doctorants et des docteurs*, 2007, http://cms-files.univ-brest.fr/guest/EDSICMA/Rapport_final_TECHNOPOLIS_Compétences_doctorants_docteurs_23-11-2007.pdf
- TECHNOPOLIS, *Insertion professionnelle des anciens doctorants de l'ADEME*, 2008, <http://www2.ademe.fr/servlet/getBin?name=A9984EF11550B1B62E941472C792E6B21217920351914.pdf>
- TOURMEN Claire, « Les parcours de thèse et l'accompagnement des doctorants », 2009, http://www.eduter.fr/fileadmin/user_upload/pdf/pdf_pour_Dossiers/Pdf-dossier_seminaire_accompagner/Les_parcours_de_these_et_l_accompagnement_des_doctorants.pdf
- Université Lumière Lyon II, « Des débouchés, des métiers. Conseils, présentations de métiers, et des liens pour vous aider à construire votre parcours professionnel », <http://socio.univ-lyon2.fr/spip.php?rubrique285>
- VOURC'H Ronan, « Les doctorants. Profils et conditions d'études », *OVE Infos*, n°24, Observatoire national de la Vie Etudiante, Paris, Juin 2010, http://www.ovenational.education.fr/medias/files/ove-infos/OVE_infos_24.pdf
- WALTER Jean-Louis, *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Avis du Conseil économique et social, juillet 2005, <http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/05071112.pdf>

Table des matières

Sommaire	2
Résumé	3
Remerciements	4
0.0.0 Présentation	5
1.0.0 La question de la valorisation des compétences du doctorat.....	6
1.1.0 Le problème : la barrière des préjugés	6
1.1.1 Préjugés sur le « monde académique »	6
1.1.2 Préjugés sur le « monde du travail »	7
1.2.0 Les explications : incompréhension et méconnaissance	8
1.2.1 Un manque d'information	8
1.2.2 Un vocabulaire différent.....	9
1.2.3 Une temporalité différente	10
1.2.4 Un statut social spécifique.....	10
1.3.0 Conséquences : la sous-utilisation du doctorat	11
1.3.1 Les difficultés d'insertion.....	11
1.3.2 Les spécificités des LSH	12
1.4.0 La solution : une nouvelle dynamique du doctorat	13
1.4.1 La professionnalisation du doctorat	13
1.4.2 Le doctorat comme compétence.....	14
1.4.3 Les débouchés du doctorat	16
2.0.0 Les 20 compétences du doctorat à valoriser.....	19
2.1.0 Les 20 compétences à valoriser	19
2.1.1 Expertise scientifique et technique de haut niveau	19
2.1.2 Gestion des problématiques complexes, de l'incertitude et du changement.....	19
2.1.3 Souplesse, adaptabilité, mobilité, rapidité.....	20
2.1.4 Capacité de mener une veille informationnelle et technologique	20
2.1.5 Habitude du travail transversal, inter-disciplinaire et inter-culturel.....	21
2.1.6 Forte capacité d'analyse et de synthèse.....	21
2.1.7 Créativité, travail prospectif et démarche innovante.....	22
2.1.8 Maîtrise de la gestion de projet	22
2.1.9 Responsabilités multiples et importantes	23
2.1.10 Capacité de conviction, d'argumentation, de négociation	24
2.1.11 Capacité relationnelle	24
2.1.12 Capacité de communication	25
2.1.13 Maîtrise des langues étrangères.....	26
2.1.14 Profils internationalement reconnus.....	26
2.1.15 Capacité d'auto évaluation et de remise en question	27
2.1.16 Connaissance et pratique des outils numériques	27
2.1.17 Motivation, détermination, persévérance, courage, passion	28
2.1.18 Grande capacité de travail et de concentration.....	29
2.1.19 Honnêteté, probité, rectitude intellectuelle.....	29
2.1.20 Respect, attention, compréhension, circonspection	30
2.2.0 Exemples de compétences valorisées selon le doctorat	31
2.2.1 Doctorat sur les politiques de l'emploi	31
2.2.2 Doctorat sur le pétrole	32
2.2.3 Doctorat sur la consommation.....	32
2.2.4 Doctorat sur le féminisme et le pacifisme	33

2.2.5 Doctorat sur le multilatéralisme	33
3.0.0 Pistes pour valoriser le doctorat	34
3.1.0 Le rôle des écoles doctorales	34
3.1.1 Un suivi professionnel.....	34
3.1.2 Des formations professionnelles	35
3.1.3 Des rencontres professionnelles	36
3.1.4 Un réseau professionnel	37
3.1.5 Une école doctorale renforcée	38
3.2.0 Le rôle des représentants et autorités	39
3.3.0 Les bénéfices pour le doctorat.....	40
4.0.0 Références	41
Table des matières	44