

COMPTE RENDU TABLE RONDE 2

ÊTRE DOCTEUR EN SHS : QUELLE INSERTION PROFESSIONNELLE ?

D'après les chiffres officiels du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, en 2017 trois ans après l'obtention du doctorat, l'insertion globale des docteurs est en moyenne de 90% environ. Les docteurs en sciences humaines, humanités et sciences de la société ont un taux légèrement plus bas et peinent davantage à trouver un emploi stable et classé au niveau cadre. Si les débuts de carrière sont particulièrement difficiles pour tous, les hommes et les enfants de cadres ont encore les probabilités les plus élevées de parvenir à occuper ces emplois.

Depuis quelques années, nous voyons également l'émergence de dispositifs de professionnalisation des jeunes chercheurs au sein des diverses instances universitaires (universités, pôles d'excellence, etc.) : réseaux professionnalisants thématiques, offre de modules professionnalisants, recours à des outils de valorisation.

Dans ce contexte, cette table ronde s'est donnée pour objectif de réfléchir aux défis de l'insertion professionnelle pour les jeunes chercheurs américanistes à partir d'expériences concrètes.

Modérateur

Luis Miguel Camargo, doctorant en sciences sociales à l'EHESS, membre du Conseil scientifique de l'IdA

Intervenants

Antoine Burgard, post-doctorant, Université de Manchester, Humanitarian and Conflict Response Institute

Chloé Paux, rédactrice au Pôle pilotage des opérateurs et stratégies sectorielles dans la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche du MEAE, coordinatrice du Pôle andin Lima de 2011 à 2014

Cécile Petitgand, post-doctorante, Université de Montréal, Centre de recherche du Centre hospitalier universitaire (CRCHUM) et Centre de recherche en droit public, coordinatrice du Pôle Brésil de l'IdA de 2015 à 2018.

Déroulé de la séance

Chaque intervenant a présenté son parcours professionnel depuis le doctorat puis le modérateur les a interrogés à l'appui de la liste provisoire des questions (document socialisé au préalable). Nous avons ensuite débattu pendant 1h15 environ avec les participants à la séance. La salle s'est progressivement remplie, jusqu'à atteindre une quarantaine de personnes environ : étudiants de master, chercheurs-doctorants, professeurs universitaires français et étrangers, etc.

Quelques éléments du débat et conclusions

Cécile et Antoine ont mis en avant le rôle des directeurs de thèse dans le plan de carrière. Pour Cécile il est également très important de « saisir l'opportunité » dans un contexte académique très concurrentiel : le changement du champ de recherche peut s'avérer un choix payant. Elle propose aux participants de ne pas hésiter à rendre visite aux laboratoires de recherche pour se tenir au courant des opportunités et nouer ainsi des liens plus directs.

Antoine a montré à quel point les débuts de carrière sont incertains : il est passé tout récemment du pessimisme de jeune docteur concernant son avenir à décrocher un postdoctorat dans un centre de recherche prestigieux. En ce point il est rejoint par Chloé Paux, qui vient d'être recruté plus durablement par le MEAE. L'angoisse de l'après-doctorat semble être une réalité sociale différenciée. La sociabilité informelle qu'offrent les réseaux des jeunes chercheurs semble contrer un peu les risques de l'isolement, mais reste limité car les exigences du monde de travail sont aussi liées à des contraintes structurelles.

Pour Antoine, alors que l'expérience de recherche américaniste lui a permis d'acquérir diverses compétences et lui a mis en contact avec des structures universitaires dans plusieurs pays, il existe un risque de se distancier du milieu universitaire français. Pour la recherche d'emploi on lui a conseillé, par ailleurs, de mettre plus l'accent sur son expertise thématique que géographique.

Chloé illustre ce que nombreux perçoivent comme une « trahison », à savoir le fait de quitter la recherche pour mettre son savoir et ses compétences doctorales au service d'un autre métier. Si trahison il y a, elle considère que c'est plus par rapport à son propre sujet de thèse. L'expérience professionnelle associée au type de contrat doctoral dont elle a bénéficié (IdA) lui a fait découvrir la coopération universitaire, secteur où elle travaille depuis.

Le débat a permis d'illustrer principalement deux secteurs : le milieu universitaire et le secteur des institutions publiques (nationales ou internationales). Selon les pays, la formation doctorale est plus ou moins reconnue dans les secteurs public et privé : le modèle anglosaxon est présenté comme étant centré sur des « compétences », ce qui pose des problèmes sur l'éthique de la recherche (entre la recherche par la recherche et l'utilitarisme), mais qui favorise le « transfert des compétences » du secteur universitaire au marché du travail. Nous avons conclu qu'il faudrait toutefois aller vers plus de pédagogie autour du profil et du savoir-faire du jeune chercheur auprès de ces secteurs.

Concernant les dispositifs d'accompagnement proposés dans les universités, qui semblent demeurer peu connus d'après le sondage fait auprès de la salle, il apparaît une perception relativement négative : ils sont perçus comme un plan « B ». Avant de se demander donc s'il faut aller vers des dispositifs plus personnalisés, il faudrait penser le sens même qu'ils acquièrent parmi les nouveaux doctorants et parmi le professorat.

Enfin, une place centrale a été accordée aux expériences de valorisation de la recherche et à la participation à des réseaux formels ou informels dans le processus de configuration d'un profil professionnel et d'un plan de carrière.