



HAL
open science

La construction de la carrière des docteurs se dirigeant dans le secteur privé

Marina Fournier, Barthélémy Durette, Amandine Bugnicourt

► To cite this version:

Marina Fournier, Barthélémy Durette, Amandine Bugnicourt. La construction de la carrière des docteurs se dirigeant dans le secteur privé: De l'entrée en doctorat jusqu'aux docteurs expérimentés. [Rapport de recherche] Adoc Talent Management. 2015. hal-01247327

HAL Id: hal-01247327

<https://hal.science/hal-01247327>

Submitted on 21 Dec 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La construction de la carrière des docteurs se dirigeant dans le secteur privé : de l'entrée en doctorat jusqu'aux docteurs expérimentés



TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| Contexte de l'étude et état de l'art | 5 |
| 1.1 <i>Une diversification des carrières des docteurs.....</i> | 6 |
| 1.2 <i>Un contexte socio-économique favorisant la diffusion des docteurs dans l'ensemble du tissu socio-économique</i> | 7 |
| Les études sur les carrières des docteurs..... | 9 |
| Problématique | 11 |
| Méthodologie et Population | 12 |
| 1. Parcours et cheminements de carrière des participants..... | 14 |
| 1.1 <i>Les carrières en R&D privée</i> | 15 |
| 1.2 <i>Les carrières dans les fonctions supports à la R&D.....</i> | 17 |
| 1.3 <i>Les carrières dans les métiers Hors R&D.....</i> | 17 |
| 1.4 <i>La création d'entreprise</i> | 19 |
| 2. Les raisons qui poussent à faire un doctorat | 22 |
| 2.1 <i>Le doctorat comme étape obligatoire pour devenir enseignant/chercheur</i> | 23 |
| 2.2 <i>Le doctorat par passion, par goût pour la recherche.....</i> | 24 |
| 2.3 <i>Le doctorat comme une finalité du cursus universitaire</i> | 25 |
| 2.4 <i>Le doctorat pour acquérir une expertise à mettre à profit dans le secteur privé</i> | 26 |
| 2.5 <i>Le doctorat par manque de visibilité du projet professionnel.....</i> | 27 |
| 2.6 <i>Le doctorat par concours de circonstances / opportunité</i> | 28 |
| 3. Motivations pour rejoindre le secteur privé..... | 30 |
| 3.1 <i>Le secteur privé, une évidence</i> | 31 |
| 3.2 <i>Un manque d'attractivité de la recherche académique</i> | 31 |
| 3.3 <i>Le secteur privé, un premier choix de carrière</i> | 35 |
| 3.4 <i>Le secteur privé, envisagé par manque d'opportunités dans la recherche académique</i> | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Les déterminants de l'évolution de carrière professionnelle des docteurs au sein du secteur privé ----- | 38 |
| 4.1 <i>L'opportunité professionnelle et le réseau.....</i> | 39 |
| 4.2 <i>Le rejet de la situation de travail</i> | 42 |
| 4.3 <i>Le contexte socio-économique.....</i> | 43 |
| 4.4 <i>La recherche de passion et/ou de sens dans l'activité professionnelle</i> | 44 |
| 4.5 <i>L'envie de rejoindre un environnement donné</i> | 46 |
| 4.6 <i>Le besoin d'être en lien avec la recherche et l'innovation, un déterminant implicite ?.....</i> | 47 |
| | |
| 5. Satisfaction & spécificités des parcours des docteurs dans le secteur privé ----- | 48 |
| 5.1 <i>Une satisfaction unanime du parcours professionnel.....</i> | 49 |
| 5.2 <i>Un sentiment de frustration par rapport à la recherche académique ?</i> | 52 |
| 5.3 <i>Une tendance commune à rester en lien avec l'innovation / la recherche</i> | 54 |
| | |
| Conclusion..... | 57 |

Contexte de l'étude et état de l'art

Selon la dernière étude menée sur l'Etat de l'emploi scientifique en France¹, plus de 12 200 doctorats ont été délivrés au cours de l'année 2011-2012, un chiffre en augmentation continue depuis 2001-2002 et qui représente une augmentation de 54% depuis les 10 dernières années.²

S'il existe de nombreuses opportunités de carrière après un doctorat, la grande majorité des doctorants (70%) déclare encore, au moment de leur soutenance, « vouloir travailler à l'université ou dans la recherche publique ».³La recherche académique représente donc, encore aujourd'hui, un débouché naturel pour de nombreux docteurs « malgré les difficultés pour s'insérer [...] et l'augmentation des emplois à durée déterminée dans ce secteur ».⁴

¹ Bonnafous, S., Genet, R. (2014) - L'Etat de l'emploi scientifique en France - rapport 2014. Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et Direction générale pour la recherche et l'innovation

² Idem

³ Bonnafous, S., Genet, R. (2013) - L'Etat de l'emploi scientifique en France - rapport 2013. Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et Direction générale pour la recherche et l'innovation

⁴ Idem

1.1 Une diversification des carrières des docteurs

Malgré le fait que la recherche académique constitue toujours un réel projet professionnel pour les docteurs, ces derniers sont de plus en plus nombreux à se diriger vers le secteur privé. En effet, la poursuite de carrière « hors recherche académique tend à devenir majoritaire »⁵ et les opportunités de carrière des docteurs se diversifient, notamment dans le secteur privé.⁶ La recherche académique ne constitue donc plus le débouché exclusif du doctorat et les docteurs exercent maintenant dans de nombreux domaines, aussi bien en R&D que hors R&D.⁷ Le rapport « Compétences et employabilité des docteurs »⁸ s'est d'ailleurs intéressé aux principaux types d'activité dans lesquelles les docteurs évoluent en dehors de la R&D ainsi qu'aux principaux postes occupés par les docteurs. Hors R&D, l'activité des docteurs, tous domaines confondus (public et privé), se répartit en neuf activités principales : L'enseignement (39,3%), les fonctions support à la R&D (21,9%), les métiers du conseil (10,1%), de l'informatique (8,6%) et de la production (5,2%), la direction d'entreprise (4,9%), les activités commerciales (3,9%), de communication (3,4%) et de marketing (2,7%).

Cette étude a ainsi mis en évidence la variété des postes occupés par les docteurs aussi bien au sein du secteur académique que du secteur privé.

Une étude consacrée aux carrières des chercheurs dans les entreprises privées⁹ a aussi démontré que les carrières « peuvent osciller entre des activités de recherche fondamentale, des activités de recherche appliquées et des activités de management ». Les docteurs se dirigeant vers l'entreprise peuvent ainsi tout à fait prétendre à une carrière qui se déroule exclusivement en R&D ou bien évoluer vers d'autres fonctions dans l'entreprise.

⁵ Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

⁶ Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. Paris: Adoc Talent Management.

⁷ Idem

⁸ Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. Paris: Adoc Talent Management.

⁹ Duhautois, E et Maublanc, S (2005). Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées

1.2 Un contexte socio-économique favorisant la diffusion des docteurs dans l'ensemble du tissu socio-économique

Le contexte socio-économique et particulièrement l'émergence de la société fondée sur la connaissance amène progressivement les docteurs à envisager de nouvelles trajectoires professionnelles. Le rapport pour avis de l'Assemblée Nationale portant sur « La France et ses doctorants »¹⁰ stipule, en ce sens, qu' « à moyen terme, les perspectives de recrutement [pour les docteurs] par le secteur privé ne devraient pas se tarir ». La France, mais également tous les pays européens doivent en effet s'entourer de personnels hautement qualifiés pour faire face aux évolutions.

Nous assistons par exemple à **l'émergence de nouveaux métiers avec une dominante pour les activités immatérielles à haute valeur ajoutée**, « le développement des nouvelles technologies mais aussi des efforts en matière de recherche et développement et de la bonne tenue de secteurs à fort contenu technologique comme la pharmacie ou la construction aéronautique ».¹¹

Une étude publiée en janvier 2007 par le centre d'analyse stratégique s'était déjà intéressée aux « métiers 2015 » et aux besoins futurs des entreprises¹². Ce rapport mettait en évidence que « Les besoins en ingénieurs, informaticiens et chercheurs seront toujours croissants » et que « l'innovation restera un ressort essentiel du développement ». L'étude stipulait également que si les employeurs focalisent actuellement leurs recrutements sur les jeunes diplômés de niveau Master et parfois uniquement sur les diplômés de certaines écoles d'ingénieurs, ces derniers seront dans l'obligation de diversifier leurs profils s'ils ne souhaitent pas rencontrer des difficultés à recruter. Ainsi, si une partie des employeurs n'étaient initialement pas habitués à recruter des docteurs, ils seront potentiellement amenés à s'ouvrir à ce vivier pour faire face à leurs besoins en compétences.

La commission Innovation 2030 présidée par Mme Lauvergeon a également identifié **sept ambitions pour la France en matière d'innovation** : « le stockage de l'énergie, le recyclage des matières premières dont les matériaux rares, la valorisation des richesses marines, la chimie du végétal, la médecine individualisée, la 'silver' économie et le 'Big data' »¹³. Il a aussi été démontré¹⁴ que « le

¹⁰ Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

¹¹ Dares (2012) - LES MÉTIERS EN 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes. N°22.

¹² Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications » (2007) – Les métiers en 2015 – Dares ; centre d'analyse stratégique

¹³ Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

¹⁴ Duhautois, E et Maublanc, S (2005). Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées

secteur des 'services aux entreprises' représente une contribution importante à la croissance du nombre de chercheurs.

Ce phénomène est lié à la fois à l'externalisation des branches de R&D des grandes entreprises industrielles et à la création d'entreprises plus petites, comme les start-up¹⁵. Ainsi, pour tous ces domaines d'innovation et d'expertise, les docteurs ont désormais leur carte à jouer.

Le contexte même de l'évolution de la recherche académique aura potentiellement un impact sur la diffusion des docteurs dans l'ensemble du tissu socio-économique puisque, « à l'avenir, il est possible que dans le public les postes d'entrées sur une durée limitée se développent fortement au détriment des postes permanents¹⁶ ». Une situation qui amènerait les docteurs « à se reconverter dans l'enseignement ou dans la recherche privée¹⁷ après une première expérience de recherche dans le secteur public.

Enfin, les résultats de l'étude Emploi 2015¹⁸ portant sur la poursuite carrière des docteurs récemment diplômés en Ile-de-France, a mis en évidence que les docteurs exerçaient leur activité professionnelle dans 19 des 21 secteurs d'activités de la nomenclature d'activités française. Une répartition qui montre que les docteurs n'exercent plus aujourd'hui uniquement dans les secteurs de l'enseignement ou des activités spécialisés, scientifiques et techniques.

¹⁵ Idem

¹⁶ Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications » (2007) – Les métiers en 2015 – Dares ; centre d'analyse stratégique

¹⁷ Idem

¹⁸ Joos, M ; Ahmed Bock, I et Durette, B (2015) « Emploi 2015 » - La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Île-de-France, 3^{ème} édition

Les études sur les carrières des docteurs

Différentes études se sont intéressées à la situation des docteurs sur le marché de l'emploi. L'étude « Compétences et employabilité des docteurs » nous a par exemple apporté des informations chiffrées sur les compétences développées pendant le doctorat ainsi que sur les types de postes occupés par les docteurs, que ce soit en R&D ou hors R&D¹⁹. D'autres études se sont, elles, focalisées sur la situation professionnelle des jeunes docteurs (type de contrat, de poste, d'entreprise, etc.) 1 à 3 ans après la soutenance de thèse^{20 21}. Les Enquêtes Génération du Cereq²² nous fournissent également des informations sur les docteurs 3 ans après leur soutenance de thèse, tels que le taux d'emploi et les conditions d'emploi des jeunes docteurs. De même, les Etudes Emploi²³ réalisées auprès de trois générations de docteurs récemment diplômés en Île-de-France proposent également des informations

chiffrées sur la situation professionnelle des jeunes docteurs à 1, 2 et 3 ans, ainsi que sur la définition ou non d'un projet professionnel au moment de la soutenance de thèse ou le niveau de satisfaction de la situation professionnelle des docteurs.

Dans une étude qualitative, l'APEC s'est également intéressée au cheminement professionnel des docteurs 5 ans après la thèse²⁴. Cette étude a notamment permis d'identifier un certain nombre de facteurs objectifs dans le choix de poursuite en doctorat, parmi lesquels l'origine sociale, la discipline et la filière de formation jouent chacun leur rôle. « Plusieurs profils de doctorants se dégagent ainsi, de celui qui est arrivé jusque-là par hasard jusqu'au passionné par la recherche depuis son plus jeune âge ». Cette étude s'est portée sur un échantillon de docteurs en emploi dans le secteur privé et public, mais aussi en recherche emploi.

¹⁹ Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. Paris: Adoc Talent Management.

²⁰ Calmand J ; Recotillet I (2012) L'insertion des docteurs - Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007.

²¹ Joos, M., Ahmed Bock, I., Durette, B. (2015). Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France. Paris: Adoc Talent Management.

²² Calmand J ; Recotillet I (2012) L'insertion des docteurs - Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007.

²³ Joos, M., Ahmed Bock, I., Durette, B. (2015). Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France. Paris: Adoc Talent Management.

²⁴ Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris : APEC.

Enfin, l'étude de Duhautois et Maublanc s'est intéressée au déroulement des carrières des chercheurs dans les entreprises privées²⁵ et notamment aux stratégies individuelles de mobilités des chercheurs ainsi que les filières de mobilités instituées par les entreprises. Toutefois, cette étude s'est focalisée sur les mécanismes de carrières des chercheurs pour circuler sur le marché de la Recherche et Développement. Dans cette étude, l'analyse n'est donc pas spécifique aux docteurs mais aux chercheurs, le « chercheur » étant un terme regroupant « une multitude de salariés ayant des caractéristiques assez différentes »²⁶ issus de niveau d'études différent allant « de la licence au doctorat en passant par une majorité de diplômés des écoles d'ingénieurs ».

²⁵ Duhautois, E et Maublanc, S (2005). Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées

²⁶ Idem

Problématique

Si les études qui se sont intéressées au marché de l'emploi des docteurs nous apportent des informations sur la situation professionnelle des docteurs à un instant donné de leur carrière (soit 1, 2, 3 ou 5 ans après leur soutenance de thèse), aucune, à notre connaissance, ne semble s'être réellement penchée exclusivement sur les déterminants de carrières des docteurs qui se sont dirigés dans le secteur privé, ni à l'évolution de cette population sur la durée (au-delà de 5 années). Or, la plus-value d'un diplôme ne s'évalue pas uniquement sur les premières années suivant son obtention, mais bien sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Nous avons donc souhaité focaliser notre étude sur l'ensemble des déterminants de carrière des docteurs qui se sont dirigés dans le secteur privé (entreprises privées, associations). Quelles sont tout d'abord les différentes motivations existantes pour entreprendre un doctorat ? Existe-t-il une relation entre ces motivations et les choix professionnels ultérieurs ? Nous nous questionnons également sur les facteurs pouvant influencer les docteurs à se diriger vers le secteur privé. S'agit-il d'une carrière

envisagée systématiquement « par défaut »²⁷ ou d'un véritable choix professionnel ? Peut-on identifier des déterminants spécifiques (personnels et professionnels) pour ces docteurs du secteur privé, qui influencent leurs différents choix tout au long de leur carrière professionnelle, aussi bien en R&D que hors R&D ?

Au travers de cette enquête, nous avons axé nos recherches sur les docteurs aujourd'hui en poste dans le secteur privé, aussi bien en R&D que hors R&D. Cette étude vise ainsi à analyser : 1/ la diversité des métiers dans le secteur privé ; 2/ les parcours et les cheminements de carrière des docteurs issus du secteur privé ; 3/ leurs évolutions professionnelles en termes de métiers et d'environnement de travail ; 4/ les déterminants de leurs différentes mobilités professionnelles et 5/ leur satisfaction eu égard à leur carrière.

²⁷ Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

Méthodologie et Population

Pour cette étude, nous avons interrogé dix docteurs exerçant aujourd'hui une activité professionnelle dans le secteur privé. Afin d'obtenir une visibilité sur l'ensemble des parcours professionnels, **nous avons choisi d'interviewer des docteurs à différents moments de leur carrière professionnelle soit 3 ans, 5 ans, 10 ans, 20 ans et plus de 20 ans après leur soutenance de thèse.** L'objectif est de prendre en compte, ainsi, les cheminements des parcours professionnels des docteurs dans leur ensemble (emploi, interruption d'emploi, etc.) et non uniquement leur nombre d'années d'expérience professionnelle.

La sélection des participants s'est concentrée sur l'année de la soutenance de doctorat (2011, 2009, 2004, 1994 et au-delà), le secteur d'activité (privé, au moment de l'étude) et le genre (un homme et une femme pour chaque année de soutenance de thèse). Nous avons également tenté d'obtenir une représentation des différentes disciplines malgré une surreprésentation des sciences de la vie. Pour des soucis de confidentialité de ces données, des prénoms fictifs ont été attribués à chaque participant dans les résultats de cette étude.

| | 3 ans (2011) | 5 ans (2009) | 10 ans (2004) | 20 ans (1994) | Plus de 20 ans |
|--------------|--|---|--|---|--|
| Femme | Louise / docteur en biologie / Consultante en audit interne | Léa / docteur en biologie / Chercheur | Sarah / docteur en Sciences sociales / Responsable communication d'entreprise | Laurence / docteur en biologie / Directrice de développement préclinique et pharmaceutique | Françoise / docteur en biologie / créateur d'entreprise |
| Homme | Pierre / docteur en Nanotechnologie/Physique / Ingénieur de recherche | Xavier / docteur en sociologie / créateur d'entreprise | Patrick / docteur en Neurosciences / créateur d'entreprise | Paul / docteur en auto-électronique et optronique / Ingénieur R&D système embarqués | Bernard / docteur en biologie / directeur opérationnel |

Cette étude ne vise pas à être exhaustive, mais à mettre en évidence les principaux déterminants de carrière du secteur privé chez les docteurs. C'est pourquoi une méthode qualitative de recueil des données par entretiens semi-directifs s'est avérée plus pertinente. Elle permet en effet de centrer le discours des participants à l'étude autour de thématiques préalablement définies et consignées dans un guide d'entretien (**Annexe 1**), tout en leur laissant la possibilité de développer et d'orienter leur propos. Il a été choisi de limiter l'échantillon à 10 personnes afin d'éviter une saturation des données.

Chaque entretien s'est déroulé sur une durée d'environ 60 minutes en face à face ou via Skype, entre août 2014 et août 2015. Les thématiques abordées portaient sur leur parcours, leurs motivations pour entreprendre un doctorat, les différents postes qu'ils ont occupés et la satisfaction eu égard de leur parcours professionnel.

1. Parcours et cheminements de carrière des participants

Cette partie vise à présenter les différents parcours et cheminements de carrière de nos dix participants. Nous retraçons brièvement pour chacun d'entre eux leurs motivations pour entreprendre leur doctorat ainsi que les différents postes qu'ils ont occupés jusqu'à aujourd'hui. Pour plus de visibilité, les parcours ont été classés par types de carrières en prenant en compte le dernier poste occupé. Nous avons ainsi identifié 4 types de carrières possibles : « les carrières en R&D privée », « les carrières dans les fonctions support à la R&D », « les carrières dans les métiers Hors R&D » et « la création d'entreprise ». Des précisions détaillées sur ces parcours sont également disponibles en annexes (**annexe 2**).

1.1 Les carrières en R&D privée

Les docteurs se dirigeant dans le secteur privé sont près de 50% à occuper un poste en R&D²⁸. Dans le contexte socio-économique actuel, la R&D constitue d'ailleurs un enjeu majeur pour les entreprises en termes d'innovation et plus globalement en termes de croissance et de développement.

Il existe ainsi différentes fonctions accessibles aux docteurs dans la R&D privée en fonction de leur profil et de leur expérience. Le projet CAREER a ainsi identifié différents postes clés occupés par les docteurs dans la R&D privée. On retrouve par exemple des ingénieurs R&D, des chargés d'études, des chercheurs, des chefs de projets et des ingénieurs bureau d'études mais également des directeurs R&D, scientifiques, de recherche ou d'innovation.

Parmi nos participants, Léa, Laurence et Paul ont effectué une carrière dans la R&D privée.

Un début de carrière en R&D (Léa)

Léa est une femme titulaire d'un doctorat en biologie depuis **2009**. Après avoir effectué un DEA (aujourd'hui renommé Master 2 Recherche) en Biologie Générale, Sciences de la Terre et de l'Univers, elle se laisse encourager par son directeur de recherche de DEA pour poursuivre en doctorat dans le

même domaine de recherche. A l'issue de sa thèse soutenue en 2009, Léa qui ne souhaite finalement plus poursuivre dans le milieu académique se dirige tout de suite vers un « post-doc » au sein d'un laboratoire de recherche privé au Canada. Pour Léa, l'après-doctorat a été envisagé de manière très sereine car anticipé plus d'un an avant sa soutenance : « Je m'y suis prise bien à l'avance et la première demande que nous avons adressée avec mon directeur de doctorat a été acceptée, coup de chance ! Ils cherchaient une personne correspondant à mon profil, c'était dans la lignée de mon parcours. Donc un an avant ma soutenance, je savais où j'allais et ce que j'allais faire après ». Ce « post-doc » initialement prévu pour 2 ans, s'est transformé en contrat pérenne un an et demi après. Léa occupe donc depuis 6 ans un poste en R&D en tant que chercheur. Elle gère ainsi « des projets de R&D de long terme avec de la recherche en laboratoire et des pilotes en usine » mais assure également une « assistance technique aux usines » pouvant parfois « déboucher sur un projet de recherche à long terme » pour comprendre certaines problématiques rencontrées. Pour la suite de sa carrière, Léa envisage pour le moment de rester dans le même domaine et d'acquérir très prochainement le grade « d'expert R&D ».

²⁸ Calmand J ; Recotillet I (2012) L'insertion des docteurs - Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007

Une carrière de 18 ans dans la R&D privée sans discontinuité (Laurence et Paul)

Paul est un homme titulaire d'un doctorat en opto-électronique et optronique depuis **1994**. Après une formation d'ingénieur, il entreprend un doctorat s'inscrivant pour lui comme « une poursuite logique », jugeant le titre d'ingénieur insuffisant. Suite à sa soutenance de thèse, Paul, qui souhaite se diriger vers le secteur privé, rencontre alors trois années de chômage. A l'époque, Paul recherche uniquement un poste de R&D dans son domaine, et se heurte à un « domaine [...] déjà sinistré par la conjoncture internationale ». Paul ouvre ensuite un peu ses perspectives et décroche son premier CDI en tant qu' « R&D Systems Engineer » dans le secteur militaire. Il est ainsi en charge de la « validation d'instruments et d'équipements montés sur Rafale ou sur Leclair ». Après 2 années d'expérience, Paul rejoint une entreprise d'équipements dans le secteur automobile au poste d'Ingénieur R&D systèmes embarqués. C'est ainsi que depuis plus de 15 ans, Paul travaille en interface directe avec ses clients et développe « des machines électriques pour l'automobile, des alterno-démarrateurs et des alternateurs ».

Laurence est une femme titulaire d'un doctorat en Biologie depuis **1994**. Depuis toujours attirée par la biologie, elle se « laisse porter » jusqu'au doctorat tout en sachant que « le monde de la pharmacie » l'attire. Laurence se rend très vite compte que le

fonctionnement de la recherche académique ne lui convient pas et envisage de se diriger vers la recherche privée. Après son doctorat, Laurence obtient grâce à son réseau un poste de chercheur en « post-doc » dans un laboratoire privé à l'interface avec la recherche clinique qu'elle occupe pendant 4 ans. Faute de pouvoir stabiliser son poste dans ce laboratoire, Laurence obtient un poste de Pharmacologue dans un autre laboratoire pharmaceutique. Un poste qu'elle occupe pendant 4 ans, avant de profiter du rachat de ce laboratoire par un laboratoire américain pour évoluer vers un poste de chef de groupe oncologie pendant 4 ans. Laurence éprouve, après ces 4 années, « l'envie de faire du développement » et décide de se diriger vers les métiers du conseil. Après avoir été recrutée par un cabinet de conseil, elle travaille notamment pendant 3 ans pour une grande entreprise pharmaceutique en tant que Chef d'Etudes Biologiques. Elle intègre ensuite un autre cabinet de conseil lui permettant de travailler pour une entreprise pharmaceutique au poste de directeur de projets avant d'être recrutée en interne au même poste pendant 6 ans. Au terme de ces 6 ans, Laurence souhaite revenir à « l'oncologie », la discipline qu'elle maîtrise le mieux et décroche ainsi un poste de Directrice du développement pré-clinique et pharmaceutique dans une société de biotechnologies.

1.2 Les carrières dans les fonctions supports à la R&D

Il existe également de nombreuses fonctions qualifiées de « support à la R&D ». Il s'agit de fonctions éloignées de la R&D opérationnelle mais qui interviennent en appui à son déroulement et sa mise en place (financières, coordination, propriété industrielle, etc.). Dans cette étude, seul Pierre s'est dirigé vers ce type de carrière.

Un début de carrière dans les fonctions support à la R&D (Pierre)

Pierre est un homme titulaire d'un doctorat en Nanotechnologie/Physique depuis **2011**. Après une formation initiale d'ingénieur, Pierre poursuit un doctorat en CIFRE au sein d'une entreprise spécialisée dans les domaines de l'aérospatial, la défense et les technologies de l'information. A l'issue de son doctorat, il occupe pendant 1 an un poste de consultant en Nanotechnologie dans une société de conseil. Il effectue alors une mission de conseil qu'il qualifie « d'intraprise » pour le compte d'une société spécialisée dans le domaine de l'énergie. Pierre est ensuite recruté en interne de cette entreprise au poste d'ingénieur de recherche. Il assure ainsi l'identification et la résolution de problèmes de ses clients grâce à son expertise en nanotechnologies. Une fois la problématique bien identifiée, Pierre va rechercher quelles technologies seraient les plus adaptées pour y répondre et rechercher

ensuite les bons prestataires pour développer les produits attendus. Il intervient donc en support au développement des produits et analyse ensuite l'impact de la nouvelle stratégie pour ses clients.

1.3 Les carrières dans les métiers Hors R&D

La R&D privée n'est en effet plus l'unique type de carrière que peuvent envisager les docteurs souhaitant se diriger vers l'entreprise. Le rapport « Compétences et employabilité des docteurs »²⁹ a notamment démontré que les docteurs exercent maintenant dans de nombreux domaines hors R&D. Neuf principales activités ont d'ailleurs été identifiées *via* cette étude : les activités du support (gestion, juridique, finance, administration, management) ; l'enseignement ; le conseil ; l'informatique ; la production ; la direction d'entreprise ; le commercial ou encore le marketing. Pour cette étude, nous avons choisi de présenter dans une partie à part entière l'activité de direction d'entreprise et celle de support à la R&D. Ainsi, dans cette partie sont présentées les carrières de Louise, Sarah et Bernard.

²⁹ Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. Paris: Adoc Talent Management.

Un début de carrière dans les métiers du conseil (Louise)

Louise est une femme titulaire d'un doctorat en biologie depuis **2011**. Passionnée par la recherche, Louise se lance dans un doctorat après une formation initiale à l'Ecole Normale Supérieure. A l'issue de son doctorat, Louise ne souhaite plus continuer dans la recherche académique et tente de se diriger vers les métiers du conseil. C'est un peu par hasard qu'on lui propose son premier poste dans un cabinet d'audit afin de travailler pour le compte d'une entreprise pharmaceutique, ce qui avait pour elle du sens au vu de son parcours. Elle avait alors pour mission de contrôler « l'état financier [de cette société pharmaceutique], section par section » et de « s'assurer que les comptes [étaient] sincères et raisonnables ». Après deux années d'expérience au sein de ce cabinet d'audit, Louise postule à un poste d'audit interne pour le compte de cette même société pharmaceutique. Elle effectue alors des missions d'audit depuis plus d'un an pour « tous les process [de la société] », tels que « la finance mais aussi les ventes, la gestion de la force de vente, la gestion des alliances, la gestion des plateformes techniques ou RH ».

Un début de carrière en R&D vers des postes hors R&D (Bernard)

Bernard est un homme titulaire d'un doctorat en biologie moléculaire option neurochimie depuis **1988**. Etant depuis toujours passionné par la science, il entreprend des études « classiquement scientifiques pour l'époque ». Après une licence de Biologie/Biochimie, une maîtrise de biochimie et un DEA en biologie moléculaire option « neuro », il effectue un doctorat en biologie moléculaire option neurochimie. A l'issue de son doctorat, Bernard souhaite se diriger dans la R&D privée et concentre ses recherches vers « les laboratoires privés sponsorisés par des fondations qui travaillent soit sur la leucémie, soit les cancers ou les maladies génétiques ». Il intègre une société biopharmaceutique spécialisée dans la recherche médicale où il occupe le poste de chercheur en biologie pendant 14 années. En parallèle de ce poste, Bernard est sollicité pour donner quelques conseils en culture cellulaire auprès d'un laboratoire de recherche privé créé par l'un de ses amis et en devient très vite actionnaire. Progressivement, il s'intéresse aux problématiques globales de gestion et décide alors de réaliser, toujours en parallèle, un DESS en administration des entreprises dans une école de management. En 2001, Bernard fait part à sa direction son envie d'évoluer dans un autre domaine que la recherche tout en restant dans cette société biopharmaceutique. Néanmoins, aucune opportunité n'est alors possible à cette

époque. Il quitte donc cette société pour rejoindre une start-up en tant que responsable administratif. Depuis cette date, Bernard occupe uniquement des postes d'administration, de finance et de direction générale. Il est aujourd'hui directeur opérationnel d'une start-up qu'il a rejoint en 2013.

Une carrière de plus de 10 ans dans les métiers hors R&D (Sarah)

Sarah une femme titulaire d'un doctorat en Sciences Sociales depuis **2004**. D'origine brésilienne, Sarah effectue d'abord un Master en Communication sociale/journalisme avant de travailler 3 ans dans la communication d'entreprise. Elle éprouve ensuite un besoin de poursuivre des « études académiques plus profondes » après cette première expérience professionnelle par curiosité personnelle. Sarah entreprend donc un doctorat en France et retourne ensuite au Brésil pour occuper un poste de spécialiste des relations institutionnelles pendant 1 an au sein d'une société publique dans le secteur de l'énergie. Elle rejoint ensuite une grande entreprise minière au poste de responsable communication pendant 5 ans, où elle travaille notamment sur la gestion du changement. Après cette expérience professionnelle, elle rejoint une filiale européenne de prêt-à-porter au poste de responsable de communication d'entreprise.

Elle assure ainsi la stratégie de communication de l'entreprise, la gestion de crises et la communication vers les gouvernements et les agents publics.

1.4 La création d'entreprise

La création d'entreprise constitue pour les docteurs une véritable opportunité de carrière. Le rapport CAREER a d'ailleurs montré que les docteurs étaient, en dehors de la R&D privée, près de 8%³⁰ à occuper un poste de direction d'entreprise (traduisant aussi bien la création d'une nouvelle entreprise que la prise de nouvelles fonctions dans une entreprise déjà existante). Parmi nos participants, trois d'entre eux se sont dirigés vers la création d'entreprise : Françoise, Patrick et Xavier.

La création d'entreprise après une première expérience en entreprise (Xavier)

Xavier est un homme titulaire d'un doctorat en Sociologie depuis **2009**. Souhaitant initialement devenir sociologue, Xavier s'aperçoit au cours de son expérience doctorale que « le milieu universitaire ne [lui] conv[ient] pas vraiment ». Après s'être questionné sur ses envies, il s'intéresse aux différentes opportunités de carrière qui peuvent s'offrir à lui. Il intègre après quelques

³⁰ Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. Paris: Adoc Talent Management.

recherches un poste de formateur au sein d'un institut pédagogique. Ses missions consistent à animer et concevoir des formations auprès des personnels éducatifs de l'enseignement privé sous contrat. Il est également responsable des formations innovantes, ce qui l'amène à rester en lien avec des chercheurs dans le but de concevoir de nouvelles formations. Après 4 ans d'activité, Xavier souhaite avoir davantage d'autonomie dans son travail et « saute le pas » vers la création d'entreprise. Il crée ainsi une entreprise dans le domaine de la formation professionnelle et occupe ainsi ces fonctions depuis presque 2 ans.

La création d'entreprise après un premier « post-doc » (Patrick)

Patrick est un homme titulaire d'un doctorat en Neurosciences depuis **2004**. Sans réel déclencheur, Patrick a toujours souhaité faire de la recherche académique. Très vite, il s'intéresse aux Neurosciences et entreprend un Master 2 dans ce domaine avant de poursuivre en doctorat. Après son doctorat, Patrick qui souhaite toujours poursuivre dans la « recherche publique », concentre ses recherches vers un « post-doc ». Après quelques difficultés, il trouve tout de même « un point de chute » dans un centre de recherche privé à but non lucratif dédié à la santé, où il occupe un « post-doc » pendant 5 années au poste de chef de projet en neurobiologie. Pendant ce temps, Patrick continue ses recherches pour entreprendre un

« post-doc » à l'étranger mais malheureusement sans qu'aucune piste ne se concrétise vraiment. Après avoir fait « le tour des laboratoires dans son domaine », Patrick s'ouvre alors davantage au marché, se forme aux méthodes et aux outils de recrutement et prend conscience « de la puissance des réseaux » dans le recrutement et la recherche d'emploi. C'est alors qu'il décide petit à petit de lancer sa propre activité en statut d'auto-entrepreneur afin de « faire rentrer le numérique dans le monde de la recherche ». Patrick a donc aujourd'hui comme activité d'accompagner les chercheurs dans la mise en place d'une stratégie digitale afin de se rendre visible, décrocher un emploi ou valoriser leurs projets.

Des métiers hors R&D vers la création d'entreprise (Françoise)

Françoise est une femme titulaire d'un doctorat en biologie moléculaire depuis **1987**. Passionnée par la recherche, elle souhaite se diriger vers ce domaine dès le début de ses études supérieures. Après son diplôme de niveau Master 2 en Sciences de la Vie, elle intègre l'Institut Pasteur pour réaliser son doctorat en biologie moléculaire. Faute de trouver un poste dans la recherche académique, elle intègre ensuite une société de biotechnologies internationale dans le domaine pharmaceutique en tant que chef de projet. Son rôle est alors de « réfléchir à comment commercialiser les produits [d'une nouvelle gamme], comment faire en sorte que

les commerciaux comprennent ce qu'ils vendent et comment construire la documentation et la publicité autour de ces produits » sur le territoire français. Après deux années dans cette société, elle évolue vers le poste de directrice marketing pendant 3 ans puis de directrice générale pendant 4 ans. Ces deux dernières expériences professionnelles lui permettent de développer des compétences d'encadrement mais aussi en finance, en contrôle de gestion, en ressources humaines et en management général. C'est donc après 9 ans qu'elle décide de rejoindre une start-up spécialisée dans les biotechnologies en tant que directrice d'une filiale européenne. Elle assure ainsi pendant deux ans l'identification de technologies en Europe et rejoint ensuite un fabricant mondial de balances de précision en tant que directrice de Business Unit pour la France. Elle occupe ce poste durant neuf années, en cours desquelles elle participe en transversal à la mise en place de différents projets et notamment de la qualité. Après ces 20 années d'expériences professionnelles très riches, Françoise décide de « rassembler l'ensemble de [ses] compétences autour d'un projet qui [la] motive profondément » et monte sa propre

société spécialisée dans le développement d'outils de prévention pour les entreprises. Elle occupe ainsi le poste de présidente de cette PME depuis près de sept ans.

Les parcours et les cheminements de carrière de nos dix participants présentés dans cette partie mettent en évidence la grande diversité de carrière possible pour les docteurs. La R&D privée a fait l'objet de toute une carrière pour certains (Paul et Laurence), d'un tremplin vers d'autres fonctions pour d'autres (Bernard). Toutefois, ces exemples de parcours nous montrent que la R&D privée n'est pas systématiquement la seule et unique porte d'entrée pour les docteurs. Plusieurs de nos docteurs participants ont en effet commencé leur carrière dans le secteur privé dans des métiers hors R&D, que ce soit dans des fonctions de support à la R&D, de conseil, de marketing ou de communication. Mais qu'en est-il des déterminants de carrière pour l'ensemble de ces docteurs qui se sont dirigés dans le secteur privé ? S'agissait-il d'une stratégie de carrière ou d'un cheminement naturel ?

2. Les raisons qui poussent à faire un doctorat

Nous avons avant tout souhaité identifier les motivations initiales qui ont poussé les docteurs à entreprendre un doctorat. Dans son étude réalisée en 2014,³¹ l'APEC avait identifié pour cela quatre principales raisons : « par hasard », « par évidence », « par stratégie » et « par vocation ». Notre étude a mis en évidence 6 raisons principales, parfois proches de celles identifiées par l'étude de l'APEC, mais nous apportant de nouveaux enseignements. A noter que pour chaque participant, plusieurs de ces motivations ont pu être évoquées.

³¹ Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris : APEC.

2.1 Le doctorat comme étape obligatoire pour devenir enseignant/chercheur

Louise, Françoise, Patrick et Xavier ont fait le choix de faire un doctorat par souhait de préparer une carrière académique. Cette motivation est très similaire au « choix rationnel » et de la « véritable stratégie » identifiée dans l'étude de l'APEC³². Pour eux, le doctorat constitue avant tout un choix incontournable, un passage obligatoire pour concrétiser une aspiration professionnelle. C'est par exemple le cas de Xavier :

Patrick, docteur en Neurosciences, créateur d'entreprise

« Il n'y a pas eu vraiment de facteur déclencheur. Dès le lycée je savais que je voulais faire une thèse pour faire de la recherche publique, sans savoir vraiment dans quelle discipline je voulais m'orienter ».

Le titre de doctorat est, en effet, une condition *sine qua none* pour accéder à certains métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche publique sur concours. Cette condition peut donc influencer les personnes souhaitant potentiellement occuper un poste dans la recherche publique (enseignants - chercheurs ; maîtres de conférences et professeurs des universités ; directeurs ou chargés de recherche dans les EPST) à poursuivre en doctorat.

³² Idem

2.2 Le doctorat par passion, par goût pour la recherche

La passion pour la recherche ou la science a été citée à plusieurs reprises comme étant une motivation principale pour entreprendre un doctorat. C'est notamment l'une des motivations mise en avant par **Bernard, Louise, Françoise et Laurence**. Pour chacun d'entre eux, c'est d'abord par passion qu'ils se sont dirigés vers le doctorat. Un cheminement finalement assez naturel, s'inscrivant à leurs yeux comme une suite logique, en phase avec leurs aspirations.

Françoise, docteur en biologie moléculaire, créateur d'entreprise

« Ce qui m'a poussé à faire un doctorat c'est que j'étais passionnée par la recherche. Je voulais faire de la recherche depuis le début de mes études supérieures »

Louise, docteur en biologie, consultante en audit externe

« Et à cette époque-là je voulais absolument travailler dans la recherche, je trouvais que c'était passionnant »

Laurence, docteur en biologie, directrice de développement préclinique et pharmaceutique

« Je suis rentrée en bio et là tout de suite je me suis dit que c'était ce qu'il me fallait. J'ai tout de suite senti que ça me plaisait et que c'était mon environnement. Après je me suis laissé porter d'années en années. [...] Donc j'ai décidé de continuer [en doctorat] tout en sachant que le monde de la pharmacie m'attirait »

Bernard, docteur en biologie moléculaire, directeur opérationnel

« Pour moi c'est assez simple, j'ai toujours été attiré par la science. J'ai fait des études classiquement scientifiques pour l'époque. [...] Et ensuite j'ai intégré l'université parce que c'était ce que je souhaitais faire pour m'orienter vers la recherche »

Nous constatons que pour certains de nos participants (**Louise** et **Françoise**), la passion et le goût pour la recherche ont constitué un facteur de motivation pour entreprendre un doctorat, qui est venu en complément de leur projet de poursuivre une carrière dans la recherche académique. A l'inverse, **Bernard** et **Laurence** se sont laissés entrainer vers le doctorat avant tout par passion, sans même savoir s'ils souhaitaient ensuite évoluer dans la recherche académique ou dans le secteur privé.

2.3 Le doctorat comme une finalité du cursus universitaire

Pour certains, le doctorat représente l'aboutissement formel du parcours académique. C'est par exemple le cas de Paul :

Paul, docteur en auto-électronique et optronique, ingénieur R&D système embarqués

« Être ingénieur n'était pas suffisant. La thèse était la suite logique, j'avais ça au fond de moi ».

Le doctorat constitue en effet le plus haut grade universitaire mais également un diplôme reconnu dans le monde entier. Ce facteur peut se rapprocher d'une « trajectoire d'ascension sociale » et posséder ainsi « une valeur symbolique forte ». ³³ Nombreux sont d'ailleurs les pays à placer le PhD au « sommet de l'échelle des qualifications » ³⁴. Si le doctorat est validé par la délivrance d'un diplôme, c'est avant tout « l'apport personnel d'une découverte / réflexion très poussée dans un domaine précis », amenant le doctorant à réaliser une véritable expérience professionnelle de recherche. ³⁵

Le rapport pour avis de l'Assemblée Nationale portant sur le doctorat précisait d'ailleurs que, « si les élèves des grandes écoles françaises les plus prestigieuses sont reconnus et valorisés sur le marché du travail français, leur diplôme 'ne pèse rien à l'international ' » ³⁶ car il n'est pas « universel ». La volonté de détenir le plus haut diplôme reconnu à l'international peut donc, de fait, constituer une forme de reconnaissance sociale identifiée ici comme facteur de motivation ou un atout pour les docteurs souhaitant travailler, par exemple, à l'international.

³³ Thill, C. (2014) - Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris : APEC.

³⁴ Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

³⁵ Gabriel (2010) - Diplôme universitaire post-master : l'ultime diplôme ! – Le parisien.

³⁶ Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

2.4 Le doctorat pour acquérir une expertise à mettre à profit dans le secteur privé

Pour **Pierre** et **Paul**, le doctorat constituait aussi le moyen d'acquérir une expertise à mettre à profit dans le secteur privé. **Paul** a entrepris un doctorat sans jamais envisager une carrière dans la recherche académique. Outre son envie de détenir le plus grand grade universitaire, ce dernier avait aussi la volonté de se spécialiser en optronique afin de se diriger vers la R&D privée. Un projet professionnel qui apparaissait pour lui comme une évidence :

Paul, docteur en auto-électronique et optronique, ingénieur R&D système embarqués

« Pour moi il était évident de me diriger vers la recherche en entreprise après ma thèse »

Pierre a lui aussi envisagé le doctorat comme une opportunité d'acquérir une expertise qu'il pourrait ensuite mobiliser dans le secteur privé et particulièrement dans le cadre de la création d'une start'up.

Selon la dernière étude Emploi³⁷, moins d'un an après leur soutenance, les docteurs étaient **29% à avoir un projet professionnel tourné vers le secteur des entreprises**. Un projet professionnel qui confirme bien qu'aujourd'hui la poursuite de carrière des docteurs hors recherche académique ne constitue plus uniquement un choix par défaut mais un choix délibéré, une manière de combiner passion pour la recherche et envie d'évoluer dans un autre environnement que le secteur public.

³⁷ Joos, M ; Ahmed Bock, I et Durette, B (2015) « Emploi 2015 » - La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Île-de-France, 3^{ème} édition

2.5 Le doctorat par manque de visibilité du projet professionnel

Outre son envie de « devenir sociologue » et d'évoluer dans la recherche académique, Xavier a également évoqué comme facteur de motivation du doctorat sa volonté de « différer son entrée sur le marché du travail ³⁸».

Xavier, docteur en sociologie, créateur d'entreprise

« Pour être honnête, à l'époque je ne voulais pas encore travailler. J'avais 24 ans, ce qui est largement suffisant pour travailler mais je me sentais beaucoup trop jeune et je dois dire que travailler dans une entreprise ou une organisation publique me paraissait ennuyeux. »

Si le doctorat est aujourd'hui reconnu comme une réelle expérience professionnelle ³⁹, Xavier semblait tout de même avoir la perception que l'université ne serait pas un univers professionnel. Si le stéréotype d'« éternel étudiant » persiste toujours pour qualifier les doctorants ⁴⁰, il est vrai que le manque de visibilité du marché de l'emploi, l'absence de projet professionnel clairement défini et « l'envie de retarder [son] entrée sur le

marché du travail » ⁴¹ peuvent être des éléments favorisant la poursuite en doctorat.

Néanmoins, si légalement n'importe quel étudiant de master peut postuler en doctorat, seuls ceux qui en ont la véritable capacité, « ceux qui se posent des questions, qui proposent des hypothèses nouvelles plutôt que de s'appuyer sur des certitudes ou en qui font preuve d'autonomie », peuvent espérer mener leur projet doctoral à bien ⁴². Le parcours de doctorant peut, en effet, être assimilé à un véritable parcours de combattant ⁴³. Car si chaque année, d'après les chiffres du ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, quelques 10 000 thèses de doctorat sont soutenues en France, toutes disciplines confondues, le pays compterait 61 707 doctorants sur l'année 2013-2014 ⁴⁴. Ces chiffres démontrent que, même si le doctorat se fait parfois par hasard, il existe un fort taux d'attrition des doctorants au cours de l'expérience doctorale lié à différentes raisons (manque d'investissement, de financement ; erreur d'orientation ; etc.). Ainsi, le doctorat n'est pas un chemin aussi facile qu'on pourrait le penser, seule une minorité des doctorants parviennent à l'aboutissement de leur projet de recherche.

³⁸ Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris: Association pour l'emploi des cadres.

³⁹ Legifrance (2006) - Arrêté du 7 août relatif à la formation doctorale.

⁴⁰ Dhoquois, A. (2011), Faut-il faire un doctorat, Le Monde

⁴¹ Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris: Association pour l'emploi des cadres.

⁴² Dhoquois, A. (2011), Faut-il faire un doctorat, Le Monde

⁴³ Redon, M. (2008) Parcours de doctorants, parcours de combattants ? - EchoGéo

⁴⁴ MESNER (2014), Repères & Références statistiques-MESNER-2014

2.6 Le doctorat par concours de circonstances / opportunité

Enfin, l'étude a également mis en évidence un 6^e facteur de motivation pour se lancer dans l'expérience doctorale. Il est en effet important de prendre en compte les profils s'engageant en doctorat par **opportunité ou concours de circonstance**, c'est-à-dire stimulés par « une occasion » particulière. Une occasion non établie préalablement dans le projet professionnel de l'individu, ni dans ses envies, mais l'amenant néanmoins à considérer la possibilité de poursuivre en doctorat.

C'est notamment le cas de **Léa** qui a découvert la recherche dans le cadre de sa maîtrise et qui n'avait initialement aucune connaissance du doctorat et de sa valeur ajoutée. Léa a en effet considéré une poursuite en doctorat suite aux encouragements de son directeur de recherche de maîtrise.

Léa, docteur en biologie, statistique de recherche

« Quand j'étais en maîtrise, j'avais un grand directeur de recherche qui m'a poussé à poursuivre en doctorat. J'ai découvert la recherche à ce moment-là et ça m'a vraiment intéressé, ça m'a poussé à continuer. Mais quand on rentre à l'université, on ne sait pas trop ce qu'est un doctorat et ce n'est pas ce que l'on souhaite faire au départ je pense. C'est en découvrant au fur et à mesure la recherche que l'on s'y intéresse et que l'on se dit 'pourquoi pas' ».

La poursuite en doctorat fait donc parfois suite à une opportunité, poussant les individus à envisager la thèse sans en avoir initialement eu la volonté. Il peut s'agir comme Léa d'une personne extérieure les encourageant à poursuivre en thèse ; ou comme **Pierre**, d'une proposition d'une thématique de recherche intéressante les poussant à envisager l'expérience. Dans ce cas, l'opportunité est également en lien très proche avec la passion et le goût pour la recherche liée à un sujet bien précis.

Pierre, docteur en Nanotechnologie, Physique, ingénieur de recherche

« La thèse n'était pas pour moi une priorité mais une véritable opportunité. Un grand groupe m'a proposé de monter un projet dans le cadre d'un doctorat, je me suis dit que ça pouvait être l'opportunité ensuite de créer une start-up ou même une entreprise à l'intérieur de ce grand groupe. »

Pierre avait en effet comme projet professionnel de se diriger vers la création et le développement de produits à base de nanotechnologies. Son stage de fin d'études d'ingénieur, réalisé dans un grand groupe, lui a permis de se rendre compte qu'il souhaitait travailler « entre la recherche et

l'entrepreneuriat dans une entreprise et être capable de penser des produits ». Ce n'est qu'à l'issue de son stage que l'opportunité de poursuivre en doctorat s'est présentée, l'amenant même à envisager d'autres opportunités de carrière pour la suite, tels que la création d'une start-up dans le domaine des nanotechnologies.

Enfin, l'opportunité peut aussi être liée au contexte personnel, comme le stipule Sarah :

Sarah, docteur en sciences sociales, responsable Communication d'entreprise

« J'ai décidé de travailler pour faire mon Master en Management et à la fin de ce Master j'ai eu l'opportunité de poursuivre en doctorat. C'était une combinaison d'opportunités personnelle et professionnelle, parce que mon mari venait d'être expatrié en France et j'ai décidé de poursuivre mes études et c'était vraiment une opportunité de poursuivre en doctorat dans un cadre plus tranquille que la plupart des brésiliens qui dépendent des bourses et des financements du gouvernement. »

Outre son envie d'approfondir ses connaissances dans son domaine, Sarah, de nationalité brésilienne, a saisi l'opportunité de réaliser un doctorat sur le territoire français en suivant son mari expatrié en France pendant 3 ans.

Les raisons qui amènent les individus à entreprendre un doctorat sont donc variées, allant de la volonté de faire carrière dans la recherche académique à l'opportunité.

L'étude a mis en évidence que si certains individus ont souhaité réaliser un doctorat dans le but de se diriger dans la recherche académique (Louise, Françoise, Patrick et Xavier), ce facteur ne constitue plus l'unique motivation. Certains entreprennent aujourd'hui un doctorat dans le seul but d'évoluer ensuite dans le secteur privé (Pierre, Paul) et avant tout par goût et passion pour la recherche (Bernard, Louise, Françoise et Laurence). Si tous les participants n'ont pas cité spontanément cette passion pour la recherche (Léa, Sarah et Patrick), celle-ci se devine soit à travers leur projet professionnel initial (Patrick) soit par l'intérêt porté à leur sujet pour poursuivre en doctorat (Léa et Sarah).

Au vu de ces déterminants pour faire un doctorat identifiés dans cette première partie, nous constatons que tous n'avaient pas pour choix de se diriger vers le secteur privé. Il est donc intéressant de nous interroger sur les motivations des docteurs pour rejoindre l'Entreprise au cours de leur carrière. S'agit-il d'une obligation, faute d'opportunité dans la recherche publique ; d'une évolution du projet professionnel durant le déroulement du doctorat ou d'une véritable stratégie de carrière ?

3. Motivations pour rejoindre le secteur privé

Au travers de cette étude, 4 déterminants principaux ont été identifiés pour justifier le fait de rejoindre le secteur privé (entreprises et associations) au cours de leur carrière.

3.1 Le secteur privé, une évidence

Le choix de se diriger vers le secteur privé peut constituer pour certains docteurs une évidence ou un choix naturel, un facteur illustré par **Paul** :

Paul, docteur en auto-électronique et optronique, ingénieur R&D système embarqués

« Je n'ai jamais souhaité devenir enseignant-chercheur. Pour moi c'était évident que je voulais depuis toujours faire une thèse pour ensuite me diriger dans le privé. »

Si certains docteurs « considèrent que leur formation les porte naturellement [...] dans le secteur public » et « se projettent quasi-exclusivement sur des postes d'enseignants-chercheurs »⁴⁵, d'autres docteurs envisagent leur poursuite de carrière dans le secteur privé de manière tout aussi naturelle.

3.2 Un manque d'attractivité de la recherche académique

L'étude révèle que certains docteurs se sont dirigés vers le secteur privé de manière intentionnelle, jugeant la recherche académique beaucoup moins en phase avec

⁴⁵ Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris: Association pour l'emploi des cadres.

leurs aspirations personnelles et professionnelles que le secteur privé. **Pierre, Laurence, Bernard, Xavier, Louise et Léa** ont ainsi développé un regard critique sur la recherche académique, que ce soit en termes d'organisation du travail, d'environnement, d'évolution ou d'opportunité de carrière.

Pierre et **Laurence** ont souhaité rejoindre le secteur privé, jugeant la recherche académique insuffisamment stimulante pour effectuer une carrière.

Pierre, docteur en Nanotechnologie, Physique, ingénieur de recherche

« [...] ma vision du CNRS est assez négative. On est dans une époque où le CNRS a absolument besoin de se réinventer sinon il va disparaître. Aujourd'hui l'Etat n'est plus en mesure de financer la Recherche comme il le faisait auparavant et les recrutements sont uniquement sur les profils hyper spécialisés et hyper cliniques, ce qui ne leur permettra pas de se relever. J'aurais pu avoir des opportunités dans des EPIC⁴⁶ mais ça aurait été peut-être un peu plus « plan plan », un peu plus simple et l'industrie était finalement beaucoup plus motrice pour moi et avec beaucoup plus de challenges ».

⁴⁶ EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial

Laurence, docteur en biologie, directrice de développement préclinique et pharmaceutique

« Ce que je savais quand j'ai fait ma thèse, c'est que je ne voulais pas intégrer l'INSERM ou le CNRS. J'ai compris tout de suite que le fonctionnement ne m'intéressait pas. Je voyais des gens qui avaient intégré ces structures et qui faisaient de la recherche fondamentale et je ne les sentais pas très motivés.

Pierre possède une vision négative de la recherche académique qu'il justifie par l'incapacité de cette dernière d'évoluer en fonction du contexte économique actuel. Il souligne également son envie de relever des challenges qu'il considère incompatible avec la recherche académique. Laurence évoque également un manque d'attractivité de la recherche académique et évoque, à ce titre, son organisation même et son manque de dynamisme.

D'autres docteurs, tels que **Bernard** et **Xavier**, ont fait le choix de ne « pas tenter leur chance » dans la recherche académique considérant son manque d'attractivité en termes d'opportunité de carrière :

Bernard, docteur en biologie moléculaire, directeur opérationnel

« [...] quelques mois avant la fin de mon doctorat, j'ai commencé à chercher du travail dans le privé. Ça c'est un choix personnel, je n'ai pas voulu intégrer l'unité CNRS INSERM, je ne voulais pas du tout faire de « post-doc » à l'époque parce que déjà dans les années 90 les « post-doctorants » étaient bloqués aux Etats-Unis et n'arrivaient pas à revenir car pas de postes en France ».

Bernard souhaitait avant tout se diriger vers la recherche mais n'avait initialement aucune préférence sur le secteur d'activités envisagé. C'est donc le contexte même de la recherche académique qui l'a progressivement motivé à focaliser ses recherches dans le secteur privé.

Xavier, docteur en sociologie, créateur d'entreprise

« J'ai commencé à changer de projet professionnel pendant ma thèse parce que je me rendais compte que le monde académique se refermait de plus en plus en termes d'opportunités. J'ai commencé alors à me demander ce que j'allais faire de ma vie, j'ai soutenu ma thèse et après j'ai cherché du travail en m'ouvrant à différentes opportunités. »

Si initialement Xavier souhaitait devenir sociologue dans la recherche académique à l'issue de son doctorat, le contexte de la recherche académique l'a motivé, entre autre, à s'ouvrir à d'autres opportunités professionnelles.

C'est notamment ce facteur qui l'a amené à faire évoluer progressivement son projet professionnel initial. Néanmoins, son expérience doctorale lui a également permis de voir que le fonctionnement de la recherche académique ne lui convenait finalement pas et s'est d'ailleurs senti « démolé » lors de cette expérience, entraînant une réelle perte de confiance en lui. Ainsi, le manque d'opportunité professionnelle a en effet incité Xavier à envisager une carrière dans le secteur privé, mais c'est avant tout sa perte d'intérêt pour la recherche académique qui a été déterminante pour rejoindre le secteur de l'entreprise.

D'autres ont aussi souligné une perte d'intérêt pour la recherche académique au cours de leur doctorat (**Louise, Léa**). Une expérience qui leur a permis de prendre conscience que la recherche académique n'était pas un environnement dans lequel ils souhaitaient évoluer, que ce soit en termes de postes ou d'évolution.

Louise, docteur en biologie, Consultante en audit interne

« Plus ma thèse avançait, plus je me rendais compte que la vie de labo n'était pas forcément mon truc [...] je me suis dit que ça allait être compliqué de m'épanouir si je continuais dans la recherche. En plus, moi, j'aime bien changer de poste régulièrement et être recrutée en tant que maître de conférence, y rester 20 ans et travailler avec toujours les mêmes personnes dans le même environnement, je trouve que ça ne met pas forcément une bonne dynamique et je n'étais pas sûre de pouvoir m'épanouir là-dedans. [...] Avant mon doctorat, je me disais que j'aimais bien la recherche telle que je la connaissais mais qui n'était pas vraiment l'image qui correspondait à la réalité. »

Pour **Louise**, son doctorat lui permis de constater que l'environnement et la carrière que lui proposait la recherche académique ne lui convenaient pas. Dans son cas, il s'agissait en fait d'une différence entre sa perception initiale de la recherche académique et la réalité.

Pour **Léa**, le doctorat lui a permis de prendre conscience que le métier d'enseignant-chercheur ne lui correspondait pas, la poussant alors à s'intéresser aux opportunités au sein du secteur privé. Elle a donc fait le choix de poursuivre dans la R&D privée :

Léa, docteur en biologie, chercheur

[...] plus j'ai découvert la recherche académique, plus j'avais envie d'aller dans le privé. Pour moi, on ne peut pas à la fois être enseignant et chercheur en même temps, soit on est bon dans l'un ou bon dans l'autre et nous défavorisons un côté du métier et ça, ça ne me plaisait pas.

L'étude révèle donc, là encore, que la poursuite de carrière dans le secteur privé peut-être intentionnelle. Ici, c'est avant tout le manque d'attractivité de la recherche académique pour les docteurs qui est mis en avant. Certains évoquant leur incompatibilité avec l'environnement (Louise, Laurence), le manque de dynamisme (Pierre, Laurence, Louise), le manque d'opportunité professionnelle (Bernard, Xavier), l'évolution de carrière (Pierre, Louise) ou les types de postes (Léa) proposés dans le secteur public.

Si Pierre savait avant même d'entreprendre son doctorat qu'il souhaitait se diriger ensuite vers l'entreprise, l'expérience doctorale a permis à d'autres d'ajuster leur choix de carrière. C'est le cas de Laurence, Léa et Bernard, qui souhaitaient évoluer dans le milieu de la recherche sans avoir clairement défini de préférence concernant le secteur d'activité (privé ou public). Le doctorat les a aidés à orienter leur poursuite de carrière dans le secteur privé. L'expérience doctorale a, d'autre part, permis à Louise et Xavier, qui souhaitaient initialement travailler dans la recherche académique, d'infirmier leur projet professionnel et de s'ouvrir à d'autres opportunités dans le secteur privé.

3.3 Le secteur privé, un premier choix de carrière

Sarah, qui avait déjà effectué son doctorat par opportunité, a rejoint le secteur privé brésilien de la même manière. Si Sarah ne se destinait pas initialement à une carrière académique, elle ne se fermait néanmoins aucune porte pour sa poursuite de carrière.

Sarah, docteur en sciences sociales, responsable Communication d'entreprise

« A la base [...] le but était d'acquérir les connaissances pour mieux maîtriser les changements qui se passent en entreprises. Mon but n'était donc pas de devenir enseignant-chercheur, scientifique, prof ou autre, bien que ça puisse être un vrai dossier de carrière. [...] A l'époque rentrer au Brésil et trouver une carrière dans une entreprise ça me semblait plus difficile et la 2ème voie c'était de vraiment devenir un chercheur. [...] Quand je suis rentrée, j'étais dans une autre ville que la mienne, je n'avais aucun lien. Je cherchais aussi bien dans les entreprises que dans les universités. Et j'ai plus facilement trouvé un poste en entreprise. C'était une surprise pour moi ! »

La volonté de Sarah était donc avant tout de poursuivre sa carrière en entreprise, tout en se laissant éventuellement la possibilité de rejoindre la recherche académique selon les opportunités rencontrées. Néanmoins, malgré ses projections, Sarah a trouvé « plus facilement un poste en entreprise » à sa grande surprise.

3.4 Le secteur privé, envisagé par manque d'opportunités dans la recherche académique

Enfin, deux docteurs ont rejoint le secteur privé par manque d'opportunités professionnelles dans la recherche académique (**Patrick** et **Françoise**). Pour ces derniers, à la différence de **Bernard** et **Xavier**, l'expérience doctorale a confirmé leur envie d'évoluer dans la recherche académique. Le choix de se diriger dans le secteur privé était donc à la base un second choix.

Patrick a trouvé un premier « post-doc » dans un laboratoire privé à but non-lucratif très rapidement après son doctorat. Il occupait ainsi, comme 40% des jeunes docteurs en emploi dans la recherche publique ou académique après leurs doctorats, un emploi

à durée déterminée⁴⁷. C'est à l'issue de ce premier « post-doc » que Patrick a rencontré de grandes difficultés pour poursuivre dans la recherche publique, principalement faute de financement.

Patrick, docteur en Neurosciences, créateur d'entreprise

« Durant mon doctorat j'étais toujours sur l'idée de continuer dans la recherche académique, j'avais différentes options pour faire un « post-doc ». [...] Puis après un post-doc de 5 ans dans une fondation privée, ça commençait à être un peu long. J'ai donc cherché d'autres missions dans d'autres laboratoires mais je n'ai finalement jamais trouvé l'adéquation entre le laboratoire intéressé et le financement possible. [...] Finalement, je me suis dit que j'allais me tourner vers la R&D privée et je me suis alors beaucoup intéressé au marché. [...] C'est là que j'ai appris la puissance des réseaux. Il y avait des offres d'emploi mais pas publiées ou pas visibles. Je me suis rendu compte que si je me contentais des annonces je perdais 90% des offres. [...]. C'est à ce moment que j'ai pris conscience qu'il fallait faire rentrer le numérique dans le monde de la recherche et que m'est venue l'idée le projet de monter ma 'boîte' ».

C'est en élargissant ses recherches d'emploi dans le secteur privé, d'abord dans la R&D, puis en se confrontant au marché de l'emploi actuel et aux méthodes de recrutement, que

Patrick a décidé de se lancer dans la création d'entreprise pour répondre à un besoin identifié.

Françoise, elle, a également envisagé une carrière dans le secteur privé faute d'opportunité dans la « recherche publique ». Elle avait notamment une « situation personnelle » qui ne lui permettait pas de partir faire un post-doc à l'étranger, comme lui conseillait son directeur de thèse. C'est donc de manière contrainte qu'elle a dû s'ouvrir à d'autres opportunités professionnelles.

En effet, outre un niveau de salaire moins attractif dans le secteur public⁴⁸, nous assistons à une diminution historique des postes ouverts dans la recherche académique. Une diminution des postes d'enseignants-chercheurs à pourvoir prévus notamment dans l'arrêté du 26 février 2013, obligeant un nombre de plus en plus important de jeunes docteurs à renoncer à une carrière dans la recherche académique et à envisager d'autres poursuites de carrières.

⁴⁷ Bonnafous, S., Genet, R. (2013) - L'Etat de l'emploi scientifique en France - rapport 2013. Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et Direction générale pour la recherche et l'innovation

⁴⁸ Joos, M ; Ahmed Bock, I et Durette, B (2015) « Emploi 2015 » - La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Île-de-France, 3^{ème} édition

La poursuite de carrière dans le secteur privé est donc parfois abordée comme une évidence (**Paul**) ou comme premier choix de carrière (**Sarah**). Pour d'autres docteurs, c'est l'expérience doctorale même qui les a conduits à favoriser une poursuite de carrière en dehors de la recherche académique. Ces derniers se sont en effet rendus compte, au cours de leur doctorat, que la recherche académique n'était pas suffisamment attractive pour la carrière qu'ils souhaitaient effectuer. Ils ont ainsi pu 1/ confirmer leur envie d'évoluer en dehors de la recherche académique (**Pierre**); 2/ faire le choix d'évoluer en entreprises, s'ils n'avaient pas initialement exprimé de préférence quant au secteur d'activités (**Laurence, Bernard, Léa**); 3/ infirmer leur envie d'évoluer dans la recherche académique dû au manque d'opportunité professionnelle (**Xavier**) ou à une différence entre perception initiale et réalité du secteur public (**Louise, Xavier**). Enfin, d'autres ont été contraints d'envisager une carrière en dehors de la recherche académique après leur doctorat ou au cours de leur carrière, faute d'opportunité professionnelle (**Françoise et Patrick**).

4. Les déterminants de l'évolution de carrière professionnelle des docteurs au sein du secteur privé

Après avoir évoqué les raisons qui poussent les docteurs à entrer dans le secteur privé, il semble intéressant de voir celles qui ont motivé leurs évolutions sur la durée au sein de ce secteur. Nous assistons au fil des générations à une progression de la mobilité professionnelle, et ce tous profils confondus. Selon l'étude « Emploi et salaires » réalisée par l'INSEE en 2012, nous sommes passés d'une moyenne de 2,7 emplois à l'âge de 40 ans pour les individus nés avant 1940 à 4,1 au même âge pour les personnes nées dans les années 1960.

Dans le cadre de cette étude, nous avons souhaité nous intéresser aux différents facteurs pouvant influencer l'orientation de carrière des docteurs et particulièrement lors de leurs mobilités professionnelles. Nous avons ainsi identifié 6 types de déterminants de carrière. A noter là encore, que plusieurs déterminants ont pu entrer en compte dans chacune des mobilités professionnelles de nos participants.

4.1 L'opportunité professionnelle et le réseau

Cette étude a mis en évidence que l'opportunité constituait un facteur majeur dans la mobilité professionnelle des participants (**Bernard, Sarah, Léa, Xavier, Louise, Laurence** et **Françoise**). Un déterminant que l'on pourrait appeler « occasion » ou « proposition » qui amènerait les individus vers d'autres activités professionnelles.

C'est notamment le cas de **Bernard**, qui occupait par exemple un poste en R&D dans une société biopharmaceutique. Un « concours de circonstance » comme il le nomme, l'amène à travailler avec une nouvelle recrue : une personne actionnaire d'un laboratoire de recherche privé. Ce dernier sollicite les compétences de Bernard pour qu'il apporte ses conseils en culture cellulaire. Cette rencontre va permettre progressivement à Bernard de découvrir des activités en dehors de la R&D pure et de s'intéresser à d'autres activités telles que le management et la gestion. Un coup de cœur qui va lui donner envie de quitter la R&D vers des fonctions plus transverses au sein des entreprises. Durant toute sa carrière, Bernard, grâce à son expertise et à ses compétences, a été sollicité pour s'impliquer sur de nombreux projets : « il m'a demandé de le rejoindre en

tant que responsable administratif », « en 2004 on est venu me chercher ». Des opportunités qu'il a su créer grâce à ses rencontres, à son implication et son intérêt pour différents projets. Ce déterminant est finalement représentatif de la carrière de Bernard, qui a effectué toutes ses expériences en fonction de l'intérêt qu'il portait aux différents projets, tout en prenant en compte le contexte et l'environnement dans lesquels il évoluait.

Il en est de même pour **Sarah**, qui a façonné sa carrière en fonction des opportunités qui lui ont été proposées, ou qu'elle a su se créer de manière proactive durant son parcours, à commencer par la réalisation de son doctorat.

Sarah, docteur en sciences sociales, responsable Communication d'entreprise

« Pour trouver mes postes, on est toujours venu me chercher. C'est chouette mais ça n'est pas gratuit. J'ai étudié, j'ai fait beaucoup d'efforts. J'ai bien travaillé, j'ai donné des bons résultats et j'ai beaucoup soigné ma réputation [...]. Si je devais faire une sorte d'évaluation, je crois que c'est cette façon de bâtir un nom, de se faire connaître, c'est quelque chose qui peut faire la différence dans la vie professionnelle. Je rencontre beaucoup de personnes, dès qu'une personne fait une recherche intéressante, j'essaie de la contacter. Si je sais qu'elle est à un colloque intéressant, j'essaie de participer. C'est une façon d'aller à la rencontre du monde professionnel et ça fait la différence ».

Pour Sarah, les opportunités sont clairement le résultat de la construction et de l'entretien d'un réseau professionnel. Elle n'avait initialement aucune stratégie de carrière précisément définie, mais uniquement une envie d'évoluer vers de nouveaux projets qu'elle jugeait passionnants.

Léa a également obtenu son premier poste par « réseautage » après avoir effectué son doctorat par opportunité. Elle ne souhaitait en effet plus poursuivre dans la recherche académique et en avait fait part à son directeur de thèse. Ce dernier a alors rencontré lors d'un congrès un laboratoire privé qui recherchait « quelqu'un avec [son] profil » et s'inscrivait pour elle « dans la lignée de [son] parcours ». Léa a alors saisi cette opportunité de manière tout à fait naturelle.

Il en est de même pour **Françoise** qui, n'ayant pu poursuivre dans la recherche académique, a « cherché du travail dans le privé ». C'est par « le plus pur des hasards » qu'elle décroche son premier poste après son doctorat, grâce à une personne de son réseau, « un encadrant [qu'elle avait] eu au niveau du DEA ». Ce dernier, sachant Françoise à la recherche d'une opportunité professionnelle, avait parlé d'elle à une entreprise pharmaceutique qui recherchait un profil « ayant des compétences en biologie moléculaire pour prendre la responsabilité technique d'une nouvelle gamme ». C'est donc avant tout grâce à son réseau qu'elle a pu entrer dans le processus

de recrutement et décrocher sa première expérience dans le secteur privé.

Xavier s'est, lui, créé une opportunité dans le cadre de son premier poste après son doctorat « en surfant sur le web » et en tombant sur un centre de formation qu'il a contacté « totalement par hasard pour prendre des informations et voir les collaborations [qu'ils pouvaient] faire ensemble ». Après une rencontre avec le directeur de formation, Xavier s'est vu proposer un poste de formateur dans un institut pédagogique. **Louise**, elle, s'était intéressée aux opportunités « plutôt du côté du conseil en stratégie » et avait postulé à plusieurs postes. C'est « un peu par hasard » qu'elle a été contactée par un cabinet d'audit pour lui proposer un poste de consultante en audit externe pour le compte d'une grande entreprise pharmaceutique.

Enfin, **Laurence** qui n'était pas intéressée par une carrière académique, avait pour projet d'évoluer dans un laboratoire « d'interface recherche-clinique ». Après avoir échangé sur ses envies auprès de l'un de ses contacts, Laurence a été mise en relation avec une personne qui était justement sur le point de monter ce type de laboratoire. Une opportunité qui lui a permis de passer « 4 années formidables » mais où elle n'a malheureusement pas pu décrocher un emploi sur la durée.

Ensuite, c'est là encore grâce à une offre d'emploi transférée par « un professeur » avec lequel elle avait eu l'occasion de travailler durant ces 4 années, que Laurence a pu postuler et décrocher sa 3^{ème} expérience professionnelle.

L'opportunité que l'on peut qualifier d'« occasion », de « concours de circonstance » ou encore de « proposition », constitue ainsi un déterminant très important dans la mobilité professionnelle de nos participants. Ce déterminant a pu conduire certains docteurs vers une nouvelle opportunité professionnelle dans un secteur d'activité différent mais tout en conservant des missions de recherche et développement. Nous pouvons parler dans ce cas de cheminement naturel et de continuité. Il en est ainsi par exemple pour **Léa** et de **Laurence** qui sont passées du secteur public au secteur privé, mais tout en conservant des activités de recherche. Néanmoins, ce déterminant a pu également marquer une transition dans la carrière des docteurs, aussi bien en termes de secteur que de missions (**Louise**, **Xavier**, **Bernard**, **Françoise**).

Dans ce cas, nous pouvons davantage parler d'« changement de carrière » en termes de postes et de missions des individus. C'est en effet cette « opportunité » qui a permis à certains docteurs d'évoluer vers des fonctions hors R&D au cours de leur carrière. **Louise** est par exemple passée de la recherche académique à des missions d'audit externe, qui étaient pourtant éloignées de sa discipline d'origine (biologie) ; **Xavier** s'est dirigé vers les métiers de la formation ; **Bernard** vers les métiers d'administration, de finance et de direction générale et **Françoise** vers les métiers du marketing puis de la direction générale. Enfin, l'opportunité a parfois permis aux docteurs de rester dans la même branche de métier mais de migrer vers de nouveaux projets jugés plus passionnants (**Sarah**). Nous constatons également que l'opportunité a systématiquement été générée par le réseau de nos participants, sans avoir vraiment conscience, pour la majorité, du rôle actif qu'ils ont joué pour susciter ces « opportunités ».

4.2 Le rejet de la situation de travail

Le rejet de la situation de travail est aussi un des déterminants identifiés dans la mobilité professionnelle des docteurs interrogés. Il s'agit d'une opposition du docteur vis-à-vis de sa situation de travail, l'amenant à envisager d'autres opportunités professionnelles. Nous avons identifié trois types de rejet : l'évolution de la politique d'entreprise ; l'ambiance de travail et l'impossibilité d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un déterminant qui a conduit **Françoise**, **Laurence** et **Bernard** à s'intéresser à d'autres opportunités professionnelles au cours de leur carrière.

Le rejet de la politique d'entreprise

Le rejet de la situation de travail peut en effet être lié à la politique même de l'entreprise. C'est notamment l'une des raisons évoquées par **Bernard** pour quitter sa 6^{ème} expérience professionnelle.

Bernard, docteur en biologie, directeur opérationnel

« La société revoyait sa stratégie et décidait d'arrêter toute sa partie recherche. Alors vous me direz, en quoi cette décision avait un impact sur moi, puisque j'étais directeur opérationnel ? Mais je ne voulais pas être directeur administratif ou directeur opérationnel d'une société qui ne vend que des produits, ça n'avait aucun intérêt pour moi. Y n'y avait plus de recherche ni de développement, donc cela n'était 'plus' fun ».

Dans ce cas, l'individu ne rejette pas son poste ou ses missions, mais bien la politique de l'entreprise à part entière. Il en est de même pour **Françoise**, qui a également quitté sa 4^{ème} expérience professionnelle car la nouvelle réorganisation du groupe « n'allait pas dans le sens de [ses] idées ». Ainsi, la stratégie globale de l'entreprise constitue donc un déterminant important dans la carrière de certains docteurs, les amenant parfois à quitter une entreprise lorsqu'ils ne se sentent plus en phase avec les évolutions et les réorganisations de cette dernière.

Le rejet de l'ambiance de travail

L'ambiance de travail a également été évoquée pour justifier une mobilité professionnelle. **Françoise** a notamment quitté sa 5^{ème} expérience professionnelle en invoquant cette raison : « j'en avais marre parce que je n'aimais pas du tout l'ambiance dans cette société ». C'est également pour cette même raison que **Françoise** a quitté sa 6^{ème} expérience professionnelle, souhaitant éviter des conflits avec un nouveau collaborateur : « Je n'ai pas voulu rester et avoir des conflits avec lui donc je suis partie ». Ainsi, l'ambiance de travail est jugée essentielle et déterminante dans la satisfaction professionnelle de certains docteurs, les amenant même à quitter un poste lorsque celle-ci ne leur permettent plus de s'épanouir professionnellement.

Le rejet face à l'impossibilité d'évolution professionnelle

Pour certains docteurs, c'est l'impossibilité d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise qui les a entraînés vers une nouvelle mobilité professionnelle. **Bernard** a notamment quitté sa 2^{ème} expérience professionnelle suite à l'impossibilité d'évoluer dans sa société comme il le souhaitait : « en 2001, j'ai un peu discuté avec le management de [mon entreprise] en leur disant que j'avais envie de passer à un autre domaine que la recherche, tout en restant chez [eux]. Ils m'avaient fait comprendre qu'il n'y aurait pas de poste pour moi ». C'est donc, en partie, faute de pouvoir évoluer professionnellement comme il le souhaitait dans sa société où il est resté près de 14 ans, que Bernard a effectué une mobilité professionnelle pour se diriger vers des métiers hors recherche.

Laurence était elle aussi sur le point de quitter sa 3^{ème} expérience professionnelle pour cette raison. Après quelques années en tant que chercheuse, Laurence a ressenti le désir d'évoluer et de ne pas « rester le chercheur de base pendant 10 ans ». A l'époque, elle fait part à son supérieur de son envie d'évoluer vers des fonctions de management, tout en se mettant en veille sur le marché de l'emploi. Après lui avoir demandé de patienter quelques mois, Laurence s'est vu confier la responsabilité d'un groupe d'oncologie suite

au rachat de son entreprise par un laboratoire américain.

4.3 Le contexte socio-économique

Le contexte socio-économique a été également déterminant dans la mobilité professionnelle de certains docteurs (**Xavier, Patrick, Laurence**). Les parcours professionnels peuvent en effet être dépendants de facteurs relatifs à la situation socio-économique du marché de l'emploi ou de l'entreprise même du salarié. Il en est ainsi pour **Xavier** qui occupait un poste de formateur au sein d'un institut pédagogique durant 4 années et qui a dû faire face à un licenciement économique. Xavier a alors « profité » de ce contexte pour lancer sa propre activité :

Xavier, docteur en sociologie, créateur d'entreprise

« C'est vrai que j'avais toujours cette envie d'avoir plus d'autonomie dans mon travail. Mais je n'osais pas sauter le pas dans le sens où c'était un peu trop loin de mon modèle. Et puis il y a eu un licenciement économique, on était six, il ne restait plus que deux personnes et moi j'ai été volontaire au tout début pour dire que je voulais bien partir. Tout naturellement, comme je m'étais formé à l'entretien d'explicitation, je me suis lancé pour proposer des formations professionnelles en entretiens d'explicitation. Et ça fait un peu plus d'un an que j'ai créé mon activité ».

Pour **Patrick**, c'est le contexte socio-économique même du marché de l'emploi et ses manques qui l'ont incité à créer sa propre entreprise. Après 5 années de « post-doc » et après s'être heurté à des difficultés pour trouver un emploi en accord avec compétences et ses aspirations dans le secteur privé, Patrick a souhaité apporter une solution pour donner de la visibilité aux chercheurs sur le marché du travail : « Je me suis dit que le numérique était quelque chose qu'il fallait faire entrer dans le monde de la recherche et c'est là que m'est venu l'idée de monter ma boîte ».

Enfin, si l'évolution de la stratégie globale de l'entreprise a pu inciter la mobilité professionnelle de certains docteurs au cours de leur carrière, cette dernière a pu également être subite. Dans le cadre de sa 4^{ème} expérience professionnelle, l'entreprise de **Laurence** a dû faire face à une restructuration suite à un changement de stratégie de l'entreprise. Le poste de Laurence a donc été remis en cause : « On a repassé des entretiens en interne pour reclasser les gens. On m'avait proposé de travailler en veille concurrentielle. Moi à l'époque j'avais 40 ans et j'avais l'envie de faire du développement. Ce n'est pas que ça ne m'intéressait pas mais ça me semblait trop tôt. Donc j'ai dit non ».

4.4 La recherche de passion et/ou de sens dans l'activité professionnelle

Au-delà du besoin d'évolution professionnelle, la mobilité professionnelle des docteurs a pu aussi être motivée par l'envie de s'investir dans des projets stimulants. Ce déterminant de carrière peut, au travers de cette étude, s'illustrer de trois manières différentes : une envie 1/ de s'investir dans un projet passionnant, 2/créer & développer, 3/ jouer un rôle dans l'évolution sociétale et/ou dans l'innovation.

C'est en effet par passion que **Sarah** est notamment passée de sa 3^e à sa 4^{ème} expérience professionnelle. Ce changement de poste constituait pour elle un vrai challenge qu'elle jugeait « passionnant ». Elle a en effet changé au bout de plusieurs années de secteur d'activités pour entrer « dans une société qui n'avait aucune tradition de communication dans [son] domaine ». Un changement qu'elle qualifie elle-même de « défi » lui apportant « un travail différencié » et « une prise de contact différente avec les gens ». C'est donc l'aspect « nouveauté » du projet qui a motivé Sarah, qui stipule d'ailleurs clairement que « relever des défis » représente pour elle son « combustible ».

Pour **Bernard**, c'est avant tout son envie de « créer & développer » qui l'a incité à saisir différentes opportunités professionnelles. Bernard a, depuis son évolution en dehors de la R&D privée, toujours souhaité rester « dans la recherche sur des fonctions support, [et] dans des sociétés en création, en développement ou en devenir ». Il souligne lui-même qu'il se sent beaucoup plus à l'aise « pour développer et créer, que dans le fait d'être gestionnaire ». Bernard précise même avoir, à plusieurs reprises, quitté son entreprise « quand tout le monde était bien installé ». Pour Bernard, c'est donc son envie de développer de nouveaux projets qui l'a poussé vers différentes opportunités professionnelles.

Pour d'autres, c'est l'intérêt que constitue leur activité professionnelle pour la société qui est déterminante. **Louise** précisait en ce sens sa volonté de « contribuer, en tout cas d'une manière ou d'une autre, à la R&D en France ». **Pierre** évoque lui une « volonté de changer les choses sur le plan sociétal », un besoin de rendre son activité professionnelle utile pour « changer la société » :

Pierre / docteur en nanotechnologies / ingénieur de recherche

« J'ai l'impression d'aider à changer la société en rendant la vie plus économe demain, en changeant les modes de consommation dans le domaine de l'énergie. Là, nous travaillons sur des technologies qui vont à mon sens bouleverser le monde de la consommation d'énergie en particulier dans le monde de la mobilité. J'ai l'impression que l'on rend les industries plus efficaces, que l'on est capable plus facilement de gérer des très grands systèmes avec des problèmes que l'on ne connaissait même pas auparavant [...]. Donc ça a un impact sur la manière dont l'Homme influe sur la planète et dont il influe sur son environnement en général. Et pour moi, c'est des grands défis et je trouve ça incroyable de pouvoir toucher ça du bout des doigts. Alors qu'à la base je voulais juste faire des petits produits, des petites puces qui ne servent à rien ».

Ainsi, les mobilités professionnelles des docteurs peuvent être motivées par la nature même des projets, représentant à leurs yeux tantôt de nouveaux challenges à relever, tantôt une manière de jouer un rôle dans l'évolution sociétale et/ou la recherche.

4.5 L'envie de rejoindre un environnement donné

L'environnement de travail a également été identifié comme étant déterminant dans la carrière de certains de nos participants (**Bernard, Louise, Françoise** et **Laurence**). Nous avons pu observer 3 facteurs principaux dans cette catégorie : le type d'entreprise, le secteur d'activités de l'entreprise et l'envie de revenir à sa discipline d'origine.

Pour **Bernard**, l'environnement de travail a joué un rôle dans la recherche de sa 7ème expérience professionnelle : « j'avais envie d'évoluer et migrer vers une structure plus petite qui démarrait en devenant actionnaire ». Il a donc entrepris ses recherches d'emploi en se focalisant uniquement sur des petites entreprises qui venaient tout juste de se lancer. Un déterminant qui vient en fait s'additionner très logiquement à son envie de « développer » des entreprises en apportant son aide à différentes étapes.

Louise a, elle, accepté un poste de consultante en audit externe principalement parce que l'entreprise cliente était issue du secteur pharmaceutique : « ils m'avaient dit que s'ils me recrutaient ça serait pour travailler sur l'audit [d'une entreprise pharmaceutique] et je m'étais dit que ça avait un peu de sens ». C'est donc le secteur d'activités de son client qui l'a incité à accepter ce poste. En outre, ce

déterminant fait également écho avec la volonté de Louise de contribuer de près ou de loin à la R&D en France, qui a une vraie signification pour elle.

Enfin, d'autres docteurs ont effectué une mobilité professionnelle dans le but de se rapprocher de leur discipline d'origine. C'est le cas de **Françoise** qui a quitté sa 4ème expérience professionnelle pour se diriger vers un projet lui permettant « de revenir sur la biologie moléculaire et de revenir sur [ses] passions ». Il en est de même pour **Laurence** qui a souhaité après sa 6ème expérience « revenir à l'oncologie, une des disciplines [qu'elle] maîtrise le mieux ».

Si l'environnement du poste a été valorisé par un certain nombre de docteurs au cours de notre étude, nous constatons néanmoins que ce déterminant vient davantage en complément d'un déterminant beaucoup plus fort et beaucoup plus marqué : La recherche de passion et/ou de sens dans l'activité professionnelle.

Cette partie nous démontre donc qu'un seul et même individu développe sa carrière à travers différents déterminants. A noter également que chaque mobilité professionnelle peut-être motivée par un ou plusieurs déterminants. Néanmoins, nous avons identifié un autre déterminant sous-jacent qui semblait commun à tous les participants et conservé sur toute la durée de leur carrière : Le besoin d'être en lien avec la recherche et l'innovation.

4.6 Le besoin d'être en lien avec la recherche et l'innovation, un déterminant implicite ?

Si ce déterminant n'a pas été invoqué de manière explicite par tous nos participants, l'étude a révélé que chacun d'entre eux avait, au cours de l'ensemble de sa carrière, conservé un lien plus ou moins proche avec la recherche et l'innovation (partie développée dans la 4^{ème} partie). Nous pouvons donc poser l'hypothèse que, même si tous les docteurs n'ont pas stipulé clairement ce besoin, cette proximité plus ou moins prononcée avec la recherche et l'innovation constitue un déterminant primordial dans l'ensemble de leur parcours professionnel.

5. Satisfaction & spécificités des parcours des docteurs dans le secteur privé

Nous avons souhaité, au travers de cette partie, nous intéresser aux éventuelles spécificités observées chez notre population. Nous avons ainsi abordé lors de nos entretiens le niveau de satisfaction des docteurs eu égard à leur parcours ainsi que l'existence ou non d'une frustration vis-à-vis de la recherche académique. L'analyse des résultats nous a également permis d'observer une tendance commune dans la carrière de nos dix participants.

Au travers les études classiques effectuées sur les carrières des docteurs, la satisfaction des docteurs est évaluée en générale sur la première étape professionnelle après le doctorat⁴⁹ ⁵⁰. Il nous semble donc ici intéressant d'étudier la satisfaction des docteurs eu égard de leur parcours sur le plus long terme, lorsque l'individu possède un recul suffisant sur sa carrière.

5.1 Une satisfaction unanime du parcours professionnel

Cette étude a, au-delà d'une grande diversité de carrières, mis en évidence une satisfaction unanime des docteurs à l'égard de leur parcours professionnel. Ces données confirment, sur la durée, la tendance annonçant par les résultats de l'Etude Emploi 2014 révélant qu'« Au printemps 2014, 79% des docteurs en emploi se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle, voire très satisfaits pour 29% d'entre eux ». **Néanmoins, nous constatons un lien entre le niveau de satisfaction et le projet professionnel initial de nos docteurs participants.** Si certains de nos participants n'avaient pas de projet professionnel clairement défini en amont du

doctorat, chacun d'entre eux avait au minimum une idée de la direction qu'ils voulaient donner à leur carrière après leur expérience doctorale (soit en termes de missions ou de secteur d'activités). Cependant, si pour certains, le projet professionnel n'a que très peu évolué au cours du doctorat, d'autres ont vu le leur changer fondamentalement et/ou se façonner avec plus de difficultés.

Une forte satisfaction pour les docteurs ayant connu une continuité entre leur carrière et leur projet professionnel initial

L'étude démontre en effet un **niveau de satisfaction très important pour les docteurs ayant rapidement envisagés leur carrière dans le secteur privé et ayant construit préalablement un projet professionnel.** C'est en effet le cas de **Pierre, Léa, Sarah, Paul, Bernard et Laurence** qui semblent les plus satisfaits de leur parcours professionnel et qui correspondent aux participants qui ont le plus rapidement anticipé une poursuite de carrière dans le secteur privé.

Pierre, aujourd'hui ingénieur de recherche dans une entreprise spécialisée dans le domaine de l'énergie a eu par lui-même, naturellement, la volonté de se diriger dans le secteur privé. Il se déclare « très satisfait de [son] parcours » et occupe aujourd'hui « un job passionnant ». C'est également le cas de **Paul** qui malgré un « parcours en crabe » se déclare « super satisfait » de sa carrière professionnelle. Paul qui a toujours souhaité

⁴⁹ Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris : APEC.

⁵⁰ Thill, C. (2013) – Les jeunes diplômés de 2012 : situation professionnelle en 2013 ; N°2013-74.

« aller en entreprise », s'est en effet « éclaté en thèse et ça [lui] permet encore aujourd'hui de [s]'éclater dans [son] boulot ». **Léa** qui s'est vite rendue compte que la recherche académique ne lui convenait pas, avait elle aussi bien préparé sa poursuite de carrière dans le secteur privé. Elle est aujourd'hui très satisfaite de son parcours et est très fière de n'avoir jamais connu de période de chômage. C'est aussi le cas de **Bernard** qui a toujours souhaité « faire de la recherche et principalement dans le privé ». Il a ainsi bien anticipé sa poursuite de carrière dans le privé, et redéfini son projet professionnel au fil de son parcours et de ses aspirations. **Laurence** a très vite identifié le milieu dans lequel elle souhaitait évoluer (pharmaceutique) et envisagé presque naturellement une carrière dans le secteur privé. Elle déclare n'avoir « rien à renier » de sa carrière et « ne regrette rien ». Enfin, **Sarah** a aussi « réussi à faire un parcours dont [elle est] très contente ». « Amoureuse de la communication », elle a concentré ses recherches d'emploi en priorité vers l'entreprise même si cela lui « semblait plus difficile », sans se fermer à la possibilité de poursuivre dans « la 2^{ème} voie » de la recherche académique.

Plus globalement, deux types de populations semblent très satisfaits de leur carrière : 1/ Les docteurs qui avaient dès le départ le projet de se diriger vers le secteur privé (**Paul, Pierre, Sarah**) ; 2/ Ceux qui étaient initialement indifférents au secteur d'activité (public, privé) et qui ont rapidement focalisé leurs recherches d'emploi au sein du secteur privé par rejet de la recherche académique (**Laurence, Bernard et Léa**).

Une satisfaction de leur carrière malgré une non-concrétisation de leur projet professionnel initial

D'autres sont également aujourd'hui satisfaits de leur situation professionnelle, mais ont néanmoins abordé leur poursuite de carrière au sein du secteur privé de manière moins naturelle et parfois avec plus de difficultés pour identifier les opportunités de carrière qui leur étaient ouvertes. L'étude a démontré qu'il s'agit 1/ des personnes qui envisageaient initialement une carrière dans la recherche académique, mais dont le projet n'a pu se concrétiser (**Françoise, Patrick**) ou 2/ celles dont le projet professionnel a évolué au cours du doctorat (**Louise, Xavier**).

Patrick a eu en effet beaucoup de difficultés à trouver sa place sur le marché de l'emploi. Après 5 années de « post-doc » dans le but de décrocher un emploi dans la recherche académique et après s'être intéressé aux métiers de la R&D privée sans réelles opportunités, il a lui-même identifié un marché et créé son entreprise. Patrick est aujourd'hui satisfait de sa situation et précise même qu'à ses yeux « monter un projet de start-up, c'est comme monter un projet de recherche ». Néanmoins, son parcours démontre que Patrick a rencontré des difficultés dans la construction de son projet professionnel dans le secteur privé. Il en est de même pour **Françoise** qui souhaitait initialement faire carrière dans la recherche publique. Malgré une grande frustration au début de sa carrière de ne pouvoir poursuivre dans la recherche académique, Françoise a tout de même « beaucoup de satisfaction pour toutes [ses] expériences professionnelles, toutes ». Grâce à son parcours, Françoise a appris « des choses en quantité phénoménale » et déclare être « ravie de tout ce qu'[elle a] fait ». Pour Françoise, la poursuite de carrière en entreprise était certes moins préparée, mais a tout de même été assez fluide car elle a su saisir des opportunités tout au long de sa carrière.

Pour **Patrick et Françoise**, la poursuite de carrière dans le secteur privé ne correspondait donc pas à leur projet professionnel initial. Ces derniers, souhaitant à l'origine poursuivre dans la recherche académique, ont dû redessiner un nouveau projet dans un secteur qu'ils n'avaient pas ou peu envisagé au préalable de leur doctorat, entraînant ainsi une transition de leur carrière vers un secteur *a priori* non souhaité. Ce changement de carrière est alors « subie » par l'individu et non choisie.

Enfin, d'autres ont également connu une évolution entre leur projet professionnel initial et leur carrière, mais cette fois-ci de manière volontaire. Il s'agit de personnes ayant initialement envisagées une carrière dans la recherche académique mais qui se sont, au cours du doctorat, rendus compte que ce milieu ne correspondait pas vraiment à leurs valeurs. Ils se sont donc progressivement intéressés aux opportunités de carrière en entreprise, mais sans avoir de projet professionnel clairement défini. C'est le cas de **Louise**, qui s'est finalement intéressée très tard aux opportunités que pouvait lui offrir le secteur privé. Elle a donc ouvert largement ses recherches jusqu'aux métiers du conseil et saisi une opportunité dans le milieu de l'audit, qu'elle n'avait pourtant jamais envisagé. Aujourd'hui, Louise est très fière d'être arrivée à faire le « switch » entre la thèse et un domaine totalement différent. Elle se déclare « contente » de son parcours et reste curieuse

de la suite. **Xavier** souhaitait lui, au début de son doctorat, devenir sociologue. Néanmoins, son projet professionnel a évolué durant son expérience doctorale, jugeant le « parcours de la thèse un peu horrible ». Après son doctorat, Xavier a d'abord commencé à chercher « des heures de vacation pour être prof de sciences économiques et sociales dans des lycées ». Un métier qu'il juge pourtant « nettement sous classé par rapport à [son] niveau de qualification » mais qu'il souhaitait occuper afin de reprendre confiance en lui, le doctorat ayant été pour lui très douloureux. Six ans après son doctorat, Xavier est aujourd'hui à la tête de son entreprise dans le domaine de la formation et se déclare aujourd'hui « très content » de faire ce qu'il fait. Sa poursuite de carrière dans le privé était donc là encore moins préparée et s'est effectuée avant tout grâce à une opportunité qu'il a su saisir et provoquer.

5.2 Un sentiment de frustration par rapport à la recherche académique ?

Si l'ensemble des docteurs participants à cette étude se déclarent « satisfaits » de leur parcours professionnel, nous nous sommes tout de même interrogés sur l'existence ou non d'une certaine frustration engendrée par l'abandon de la recherche académique, soit juste après l'avoir quitté, soit sur la durée. Nous pouvons là encore distinguer une différence de perception entre les docteurs

ayant initialement souhaité et préparé leur poursuite de carrière dans le secteur privé et les autres.

Aucune frustration de la recherche académique pour la majorité des docteurs ayant concrétisé leur projet professionnel initial

Nous observons tout d'abord que les docteurs ayant connu une continuité entre leur projet professionnel initial et leur carrière n'éprouvent aucune frustration dans le fait d'avoir abandonné la recherche académique. **Léa** par exemple, dont la volonté était de se diriger vers le privé considère n'avoir « aucune frustration » d'avoir quitté la recherche académique « parce que c'était [son] choix ». Le fait de ne jamais revenir sur son sujet initial ne la dérange pas du tout puisqu'elle a « d'autres défis qui [l']animent tous les jours autant ». Il en est de même pour **Laurence, Sarah, Pierre, Paul** et **Bernard** qui ont eux même fait le choix d'entreprendre une carrière dans le secteur privé soit en amont ou au cours de leur doctorat.

Seul **Xavier**, qui envisageait initialement une carrière académique, n'éprouve aucun manque face à cet abandon puisque son expérience doctorale lui a permis de se rendre compte que « le milieu universitaire ne [lui] convenait pas vraiment ».

Du léger manque exprimé à la grande frustration d'avoir quitté la recherche académique pour la majorité des docteurs qui n'ont pu concrétiser leur projet initial

L'étude a révélé que la majorité des docteurs qui envisageaient initialement une carrière dans la recherche académique éprouvent ou ont éprouvé, malgré une satisfaction certaine de leur parcours, un manque de la recherche académique plus ou moins fort.

C'est notamment le cas de **Patrick** qui « reste un peu frustré de ne pas avoir trouvé un poste de recherche en biologie », mais compense cette frustration dans son activité actuelle par le fait d'avoir « toujours des contacts avec des chercheurs ». **Françoise**, elle, a « très mal vécu le fait de quitter la recherche ». Pour elle, cette frustration constituait « une blessure qui n'arrivait pas à guérir ». Néanmoins, après plus de 20 ans d'expériences professionnelles, Françoise se déclare enfin guéri de cette 'blessure' grâce à la création de son entreprise. Elle a ainsi développé « une véritable nouvelle passion » lui permettant de « rééquilibrer les choses ». Grâce à cette « véritable activité qui fait sens » pour elle, Françoise peut dire aujourd'hui qu'elle a guéri sa déception de n'avoir pu continuer dans la recherche.

Pour Louise, le manque est différent puisqu'elle a elle-même souhaité se diriger vers le secteur privé suite à son expérience doctorale. Elle était en effet vraiment passionnée par la recherche « mais moins par la vie de labo ». Louise déclare néanmoins que « la recherche manque un peu aujourd'hui et même l'esprit de recherche ». Elle exprime également son envie de « rediscuter avec des gens qui ont fait une thèse, qui n'ont pas la même approche » et de se rapprocher de la recherche dans les années à venir « avec plus de compétences ». Elle envisage par exemple de rejoindre une société de biotechnologies tout en étant convaincue que ses nouvelles compétences seront un atout pour « bien connaître comment gérer tous les aspects ». Nous constatons donc que pour Louise, c'est davantage l'approche et la réflexion du chercheur qui lui manquent beaucoup plus que l'environnement de la recherche académique.

Il semble donc, de manière attendue, que le fait de concrétiser son projet professionnel influence la satisfaction professionnelle de nos docteurs. Néanmoins, l'étude révèle que sur la durée, les docteurs font preuve de résilience pour trouver de nouveaux métiers qui les passionnent s'ils n'ont pu concrétiser leur premier choix.

Dans ces cas, il est intéressant de noter que malgré une satisfaction de la profession occupée, nos participants tentent parfois de combler une forme de « manque avéré » de la recherche. Nous avons identifié en ce sens une volonté, parfois implicite, de conserver dans leur activité un lien avec la recherche que nous avons analysé ci-après.

5.3 Une tendance commune à rester en lien avec l'innovation / la recherche

Les résultats de l'étude nous ont également permis de constater que l'ensemble de nos participants conservaient un lien plus ou moins proche à la recherche et l'innovation au travers de leur activité professionnelle, que ce soit *via* leurs missions, leur environnement, leurs interlocuteurs ou leurs méthodes de travail.

Une activité professionnelle au cœur ou en lien direct avec l'innovation

Naturellement, **Léa**, **Pierre**, **Paul** et **Laurence** qui occupent des postes en R&D et de support à la R&D, constituent les profils les plus proches de la recherche et de l'innovation. **Léa** occupe en effet un poste en R&D au sein d'un laboratoire privé et a notamment pour mission la gestion de « projets de R&D de long terme ». C'est également le cas de **Paul** qui,

en tant qu'Ingénieur R&D en système embarqué, développe « des machines électriques » pour le secteur automobile. **Pierre** occupe lui un poste de support à la R&D pour une entreprise spécialisée dans le domaine de l'énergie et reste aussi en lien direct avec le développement de produits à base de nanotechnologies. Enfin, **Laurence** a effectué toute sa carrière dans la R&D privée et occupe aujourd'hui un poste au sein d'une société de biotechnologies.

Un lien indirect avec l'innovation grâce à l'environnement de travail

D'autres docteurs n'occupant pas de poste en R&D ou de support à la R&D restent tout de même en lien avec la recherche et l'innovation de par leur environnement de travail. C'est le cas de **Louise**, qui en tant que consultante en audit interne pour le compte d'une entreprise pharmaceutique évolue dans un environnement qui la motive et constitue pour elle un vrai « sens ». Ce poste lui permet en effet de rester proche de la recherche : « Je m'étais dit que si je ne restais pas dans la R&D pure, je souhaitais tout de même contribuer d'une manière ou d'une autre à la R&D en France ». Dans toutes ses expériences professionnelles **Françoise** est, elle, toujours restée proche de la recherche, sa véritable passion, grâce aux différents environnements de travail. Au-delà de ses intitulés de postes, c'est avant tout l'environnement qui l'a motivé : « Je ne connaissais pas du tout le marketing avant, mais alors pas du tout. Ça

m'a plu parce que la base portait sur des technologies et dans un domaine qui m'intéressait. Mais je n'aurais pas fait de marketing sur des lames de rasoirs ». **Bernard** a lui aussi souhaité conserver un lien étroit avec la recherche au travers de ses expériences professionnelles, l'amenant même à quitter une société qui décidait dans sa nouvelle stratégie d'arrêter toute la partie recherche.

Patrick a lui construit son *business plan* à partir de sa connaissance du monde de la recherche et afin de combler un manque identifié : « je connaissais bien la problématique jeunes chercheurs, docteurs et chercheurs. Je me suis dit que le numérique était quelque chose, qu'il fallait faire entrer dans le monde de la recherche et c'est là que m'est venu le projet de monter ma boîte ». C'est donc pour Patrick le positionnement de son activité qui lui permet de garder aujourd'hui un contact assez proche de la recherche et de l'innovation. **Xavier**, qui a également lancé son activité dans le domaine de la formation professionnelle, semble lui aussi garder un contact privilégié avec la recherche puisque « beaucoup de [ses] clients sont chercheurs ». Cela constitue ainsi pour Xavier un moyen de partager avec ses interlocuteurs « une culture universitaire ».

Un lien avec l'innovation grâce aux méthodes de travail utilisées

Enfin **Sarah**, dont le poste n'a aucun lien avec la recherche, ni par ses missions, ni par son

environnement, considère apporter à son travail une méthodologie particulière. Selon elle, son doctorat lui a apporté « des compétences essentielles pour comprendre le contexte, des outils pour mieux analyser les données, chercher des informations et traiter le contexte de manière plus pragmatique, plus scientifique. Une sorte de « vision du monde » qui [lui a] permis de construire des projets plus complexes ». Sarah, grâce à sa formation par la recherche et à une méthodologie scientifique, « apporte plus » que des responsables de la communication qui ne sont pas docteurs.

Sarah continue également de nourrir sa passion pour la recherche académique en conservant une activité de recherche en parallèle de son activité professionnelle : « Je ne fais pas de recherche rattachée à un laboratoire mais je fais des recherches par moi-même, je publie 2-3 articles par an issus de ces recherches que j'ai fait pour bien comprendre certains phénomènes ».

Ainsi, ce lien constant avec la recherche et l'innovation identifiés chez tous nos participants nous permet de poser l'hypothèse que, quel que soit leurs parcours professionnels, les docteurs conservent une « âme de chercheur » qui s'exprime de différentes manières selon le contexte et les missions tout au long de leur carrière, y compris sur des postes hors recherche.

Conclusion

Si certains individus ont fait le choix d'entreprendre un doctorat dans le but de préparer une carrière académique (**Louise, Françoise, Patrick, Xavier**), ce facteur n'est plus aujourd'hui exclusif. Le doctorat peut en effet être perçu par les docteurs comme un tremplin vers les métiers d'expertise en entreprise (**Pierre, Paul**) et se faire avant tout par passion ou goût pour la recherche. Si tous les participants n'ont pas cité spontanément cette passion pour la recherche (Bernard, Louise, Françoise et Laurence), celle-ci se perçoit soit au travers de leur projet professionnel initial (**Patrick**) soit par l'intérêt suffisamment fort porté à leur sujet pour les inciter à poursuivre en doctorat (**Léa, Sarah**).

Historiquement la recherche académique constituait le débouché naturel et presque exclusif du doctorat. Néanmoins, l'étude montre que les poursuites de carrière dans le secteur privé ne constituent plus systématiquement un choix par défaut, loin de là. Si certains de nos participants ont dû en effet envisager une carrière en dehors de la recherche académique faute d'opportunité professionnelle (**Françoise** et **Patrick**), la majorité d'entre eux se sont dirigés vers le secteur privé par volonté. Cette volonté constitue parfois une évidence (**Paul**) ou un premier choix de carrière (**Sarah**), parfois un

rejet de la recherche académique (**Pierre, Laurence, Bernard, Léa, Xavier**). L'expérience doctorale a ainsi permis à certains de confirmer leur envie d'évoluer en entreprise (**Pierre**), et à d'autres, de faire le choix d'évoluer en dehors de la recherche académique lorsqu'ils n'avaient pas initialement exprimé de préférence quant au secteur d'activité (**Laurence, Bernard, Léa**), ou bien d'infirmier leur envie d'évoluer dans la recherche académique (**Xavier, Louise**).

L'étude a également révélé que l'opportunité professionnelle et le réseau sont des facteurs marquants dans la mobilité professionnelle de nos participants. Ces déterminants se caractérisent sous plusieurs formes, allant de la simple recommandation à la véritable proposition professionnelle. Ainsi, une carrière se façonne au fil des ans et des envies, encourageant les docteurs à s'ouvrir à de nouveaux postes, tantôt suite à une opportunité professionnelle qu'ils ont su saisir, tantôt par rejet de leur poste, parfois de manière contrainte (contexte socio-économique), parfois par passion pour un nouveau projet ou encore pour des facteurs liés à l'environnement même de travail. Les différents cheminements de carrière de nos docteurs ont également montré que la recherche de sens *via* leur activité professionnelle était un aspect très important pour eux et ce, tout au long de leur carrière. Ce déterminant, parfois implicite, s'exprime notamment par une recherche de lien avec

l'innovation et plus généralement la recherche. Tous ont en effet conservé, tout au long de leur carrière, un lien avec la recherche et l'innovation, que ce soit *via* leurs missions, leur environnement ou leurs méthodes de travail. Une caractéristique qui nous laisse penser que les docteurs conservent, tout au long de leur parcours professionnel, une « posture de chercheur » quelle que soit leur activité, en abordant une réflexion et une démarche spécifique dans leur manière d'aborder leurs missions.

L'étude a souligné une satisfaction unanime des docteurs à l'égard de leur carrière professionnelle. Néanmoins, nous avons pu identifier un lien entre la rapidité d'acquisition de la satisfaction et la concrétisation ou non du projet professionnel initial. En effet, les docteurs qui avaient dès le départ le projet de se diriger vers le secteur privé ainsi que ceux qui étaient indifférents quant au secteur d'activité, sont tous très satisfaits de leur carrière. Pour eux, il y a donc eu une continuité entre leur projet professionnel initial et leur parcours. A l'inverse, les docteurs qui se projetaient initialement et exclusivement dans la recherche académique (**Françoise, Patrick, Louise et Xavier**) se déclarent eux aussi satisfaits de leur parcours, mais ont envisagé leur poursuite de carrière dans le secteur privé de manière moins naturelle. Il s'agit des docteurs qui ont été contraints de rejoindre le secteur privé faute d'opportunité dans la recherche académique,

mais également de ceux dont le projet professionnel a évolué au cours de l'expérience doctorale par rejet de la recherche académique.

Cette notion de « concrétisation » ou « non-concrétisation » du projet professionnel initial a également un impact sur l'existence ou non d'un sentiment de frustration engendrée par l'abandon de la recherche académique. Seuls les docteurs n'ayant pu poursuivre dans la recherche académique faute d'opportunité professionnelle et n'ayant pas fait évoluer leur projet professionnel au cours du doctorat possèdent, ou ont possédé, un manque voir une grande frustration. Cette étude, tout comme les enquêtes « Emploi »⁵¹, démontre donc l'intérêt d'accompagner les étudiants de Master 2 et les doctorants le plus tôt possible, dans la définition d'un projet professionnel personnel et réaliste.

Enfin, les parcours et les cheminements de carrière de nos dix participants présentés mettent en évidence la grande diversité de carrière possible pour les docteurs. La R&D privée fait encore l'objet de toute une carrière pour certains (**Paul et Laurence**), mais constitue un tremplin vers d'autres fonctions pour d'autres (Bernard). Toutefois, la R&D privée n'est plus la seule et unique porte d'entrée pour les docteurs en entreprise.

⁵¹ Joos, M., Ahmed Bock, I., Durette, B. (2015). *Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France*. Paris: Adoc Talent Management.

Plusieurs ont en effet commencé leur carrière dans des métiers hors R&D, que ce soit dans des fonctions de support à la R&D (**Pierre**), de conseil (**Louise**), de marketing (**Françoise**) ou de communication (**Sarah**). Néanmoins, il existe entre chacun d'entre eux un point de convergence identifié à travers leurs parcours. Il s'agit de la volonté, consciente ou inconsciente, de conserver un lien à la recherche ou une posture de chercheur dans leur manière d'appréhender leurs missions.

Ces conclusions s'appliquent donc à la population des docteurs qui ont rejoint très rapidement le secteur privé après leur doctorat. Néanmoins, nous pouvons nous interroger si elles pourraient s'appliquer aussi aux docteurs qui ont rejoint le secteur privé beaucoup plus tardivement au cours de leur carrière. Un deuxième volet de cette étude sera donc consacré à une autre population de docteurs, qui ont eux aussi rejoint le secteur privé mais après une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans la recherche académique. On parle alors d'une « rupture de carrière » puisqu'ils ont exercé pendant plusieurs années dans un métier et le secteur d'activité de la recherche puis qui ont connu un changement de carrière autant en termes de métier que de domaine hors recherche⁵².

⁵² Chevallier, E. (à paraître). Les ruptures de carrière chez les titulaires de PhD. Paris: Adoc Talent Management.

Remerciements

Adoc Talent Management tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude :

- **Matthieu Lafon**, pour son aide et son support dans la mise en place de l'étude et particulièrement de la méthodologie et de la définition de la population
- **Elodie Chevallier**, pour nous avoir fait partager son expertise en terme de méthodologie d'enquête
- **Marc Joos, Emilie Tourneur et Agnès Miskiwickz**, pour leurs différentes relectures et leurs retours aux différentes étapes de l'étude
- **Laura Mauri**, pour la mise en page de ce rapport

Nous tenons également à remercier tout particulièrement l'ensemble des docteurs interrogés pour le temps qu'ils ont bien voulu nous accorder et sans qui cette étude n'aurait pas été possible.

Références bibliographiques

Bonnafous, S., Genet, R. (2013) - L'Etat de l'emploi scientifique en France - rapport 2013. Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et Direction générale pour la recherche et l'innovation

Bonnafous, S., Genet, R. (2014) - L'Etat de l'emploi scientifique en France - rapport 2014. Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et Direction générale pour la recherche et l'innovation

Bréhier, E. (2013). N° 1429 tome IX - Avis sur le projet de loi de finances pour 2014 (n°1395) (No. 1429). Paris: Assemblée nationale.

Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. Paris : Adoc Talent Management.

Duhautois, E et Maublanc, S (2005) - Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées.

Dares (2012) - LES MÉTIERS EN 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes. N°22.

Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications » (2007) – Les métiers en 2015 – Dares ; centre d'analyse stratégique.

Calmand J ; Recotillet I (2012) L'insertion des docteurs - Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007.

Dhoquois, A. (2011), Faut-il faire un doctorat, Le Monde.

Redon, M. (2008) Parcours de doctorants, parcours de combattants ? – EchoGéo.

Gabriel (2010) - Diplôme universitaire post-master : l'ultime diplôme ! – Le parisien.

Legifrance (2006) - Arrêté du 7 août relatif à la formation doctorale.

MESNER (2014), Repères & Références statistiques-MESNER-2014

Commission des affaires culturelles, familiales et sociales (2004), « la recherche publique et privée en France face au défi international », Assemblée Nationale.

Joos, M., Ahmed Bock, I. , Durette, B. (2015). Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France. Paris: Adoc Talent Management.

Thill, C. (2013) – Les jeunes diplômés de 2012 : situation professionnelle en 2013 ; N°2013-74.

Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion 5 ans après la thèse ? Paris: APEC.

Chevallier, E. (à paraître). Les ruptures de carrière chez les titulaires de PhD. Paris: Adoc Talent Management.

Annexes

Annexe 1 – Questionnaire d'enquête

Annexe 2 - Tableau récapitulatif des parcours des docteurs

TRAME D'ENTRETIEN

- Pourquoi avez-vous souhaité faire un doctorat ?
- Pouvez-vous nous résumer votre parcours et les différents postes que vous avez occupés depuis l'obtention de votre doctorat ?
- Qu'est-ce qui vous a motivé à rejoindre le secteur privé ?
- Eprouvez-vous une certaine frustration d'avoir abandonné la recherche académique ?
- Quelle est le niveau de votre satisfaction au regard de ces différentes expériences ?
- Pensez-vous occuper un poste à haute valeur ajoutée ?

Annexe 2 - Tableau récapitulatif des parcours des docteurs

| | Louise | Pierre | Léa | Xavier | Sarah |
|--|--|---|--|---|---|
| 1ère expérience professionnelle (le doctorat) | | | | | |
| Année de soutenance de thèse | 2011 | 2011 | 2009 | 2009 | 2004 |
| motif choix thèse | Elle voulait absolument travailler dans la recherche car elle trouvait ça passionnant. La suite logique était de faire un doctorat | Opportunité de poursuivre en doctorat dans la même entreprise où il a réalisé son stage de fin d'études | Elle a été encouragée à poursuivre en doctorat par son directeur de maîtrise | Envie de devenir sociologue + opportunité d'une bourse de recherche + pas envie de rentrer dans la vie active | Envie d'approfondir ses connaissances dans son domaine + opportunité personnelle de réaliser son doctorat en France |
| Discipline | Biologie | Nanotechnologie / Physique | Biologie | sociologie | sociologie |
| secteur d'activité (public/privé) | public | privé | public | public | public |
| motif évoqué du choix de poste | Plus d'intérêt pour la recherche académique + Opportunité professionnelle suite à des candidatures spontanées + environnement du poste proposé | Volonté de travailler dans le privé et d'être en lien avec l'innovation | Plus d'intérêt pour la recherche académique + Opportunité trouvée par son directeur de thèse | Opportunité suite à une prise contact sur internet | Opportunité suite à des réponses annonces |
| 2nde expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | Audit et contrôle comptables et financiers | Management ingénierie méthode et industrialisation | recherche en sciences de l'homme et de la société | Formation professionnelle | Communication |
| secteur d'activité de la structure (NAF) | Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | Métallurgie | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné |
| secteur d'activité (public / privé) | privé | privé | privé | privé | Public |
| Durée | 2 ans | 1 an | 2 ans | 4 ans | 1 an |
| motif évoqué du changement de poste | Opportunité : annonce transmise par son réseau | Opportunité professionnelle : proposition d'un poste par un client | Evolution interne | Licenciement économique + envie d'avoir plus d'autonomie | Opportunité professionnelle via son réseau |
| 3e expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | Audit et contrôle comptables et financiers | Management ingénierie méthode et industrialisation | recherche en sciences de l'homme et de la société | Direction de petite ou moyenne entreprise | Communication |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--|-------------|--------------|---|
| secteur d'activité de la structure | Industrie Pharmaceutique | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | Métallurgie | Enseignement | Extraction de minerais métalliques |
| secteur d'activité (public / privé) | privé | privé | privé | privé | privé |
| Durée | 2 ans | 2 ans | 4 ans | 2 ans | 5 ans |
| motif évoqué du changement de poste | | | | | Opportunité via son réseau de prendre en charge un nouveau projet qu'elle jugeait passionnant |
| 4e expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | | | | | Communication |
| secteur d'activité de la structure | | | | | Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles |
| secteur d'activité (public / privé) | | | | | privé |
| Durée | | | | | 6 ans |
| motif évoqué du changement de poste | | | | | |

| | Patrick | Laurence | Paul | Françoise | Bernard |
|--|--|---|--|--|---|
| 1ère expérience professionnelle (le doctorat) | | | | | |
| Année de soutenance de thèse | 2004 | 1994 | 1994 | 1987 | 1988 |
| motif choix thèse | Il a toujours voulu faire une thèse dès le début où il est rentré à l'université. Il souhaitait faire de la recherche publique, sans savoir vraiment dans quelle discipline s'orienter | Elle s'est laissée porter + attirance pour la biologie | Le doctorat était une poursuite logique. Pour lui être ingénieur n'était pas suffisant | Elle était passionnée par la recherche et souhaitait faire de la recherche publique depuis ses études supérieures | Il était depuis toujours attiré par la science + envie de travailler dans la recherche privée |
| Discipline | Neurosciences | biologie | opto-électronique | biologie | biologie |
| secteur d'activité (public/privé) | public | public | public | public | public |
| motif évoqué du choix de poste | Il souhaitait toujours continuer dans la recherche académique pour devenir chercheur ou enseignant-chercheur | Elle a saisi une opportunité + attirance par l'environnement du poste proposé + pas d'intérêt pour la recherche académique + volonté de faire de la recherche appliquée | Envie de travailler dans la R&D privée | Opportunité proposée par son réseau + intérêt pour l'environnement du poste en lien avec des technologies qu'elle maîtrisait | Envie de travailler dans la R&D privée |
| 2nde expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | recherche en sciences de l'homme et de la société | recherche en sciences de l'homme et de la société | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | recherche en sciences de l'homme et de la société |
| secteur d'activité de la structure (NAF) | Recherche et développement scientifique | Industrie pharmaceutique | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | Recherche et développement scientifique | Industrie pharmaceutique |
| secteur d'activité (public / privé) | Privé à but non lucratif | privé | privé | privé | privé |
| Durée | 5 ans | 4 ans | 2 ans | 2 ans | 14 ans |
| motif évoqué du changement de poste | Fin du contrat + difficultés à trouver un poste dans la recherche publique | Pas d'embauche possible + opportunité grâce à son réseau | ? | Evolution interne | Envie de passer à un autre domaine que la recherche + opportunité via son réseau |

| 3e expérience professionnelle | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| famille de métier | Management ingénierie méthode et industrialisation | recherche en sciences de l'homme et de la société | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | Marketing | Direction administrative et financière |
| secteur d'activité de la structure | Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | Industrie Pharmaceutique | Industrie automobile | Recherche-développement scientifique | Recherche-développement scientifique |
| secteur d'activité (public / privé) | privé | privé | privé | privé | privé |
| Durée | 2 ans | 4 ans | 15 ans | 3 ans | 3 ans |
| motif évoqué du changement de poste | Identification d'un marché pour créer son entreprise | Besoin d'évolution professionnelle | | Evolution interne | Nouvelle opportunité via son réseau |
| 4e expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | Direction de petite ou moyenne entreprise | Direction de laboratoire d'analyse industrielle | | Direction de petite ou moyenne entreprise | Direction administrative et financière |
| secteur d'activité de la structure | Programmation, conseil et autres activités informatiques | Industrie Pharmaceutique | | Recherche-développement scientifique | Recherche-développement scientifique |
| secteur d'activité (public / privé) | privé | privé | | privé | privé |
| Durée | 3 ans | 4 ans | | 5 ans | 4 ans |
| motif évoqué du changement de poste | | restructuration + envie de faire du développement | | Plus en phase avec les idées de l'entreprise suite à une réorganisation + envie de revenir vers la recherche | Evolution interne |
| 5e expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | | Direction de petite ou moyenne entreprise | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel |
| secteur d'activité de la structure | | Industrie Pharmaceutique | | Recherche-développement scientifique | Recherche-développement scientifique |
| secteur d'activité (public / privé) | | privé | | privé | privé |
| Durée | | 3 ans | | 2 ans | 1 an |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| motif évoqué du changement de poste | | Contexte socio-économique + Besoin d'évolution professionnelle + environnement du nouveau poste | | Le poste ne correspondait pas aux missions initialement annoncées + ambiance de travail | Evolution interne |
| 6e expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | | Direction de petite ou moyenne entreprise | Direction de petite ou moyenne entreprise |
| secteur d'activité de la structure | | Industrie Pharmaceutique | | Fabrication d'instruments de mesure | Recherche-développement scientifique |
| secteur d'activité (public / privé) | | privé | | privé | privé |
| Durée | | 6 ans | | 9 ans | 3 ans |
| motif évoqué du changement de poste | | Envie de revenir sur son domaine de recherche initial | | Pas en phase avec la nouvelle restructuration | Perte d'intérêt pour l'environnement du poste + envie de changer d'environnement de poste |
| 7e expérience professionnelle | | | | | |
| famille de métier | | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | | Direction de petite ou moyenne entreprise | Direction administrative et financière |
| secteur d'activité de la structure | | Recherche-développement scientifique | | Enseignement | Industrie Pharmaceutique |
| secteur d'activité (public / privé) | | privé | | privé | privé |
| Durée | | début du poste | | 7 ans | 2 ans |
| motif évoqué du changement de poste | | | | | |

Contacts

Pour plus d'informations ou tout commentaire sur cette étude, vous êtes invité(e) à contacter :

ADOC TALENT MANAGEMENT

21, rue du Fbg St-Antoine

75011 Paris - France

Marina Fournier

Marketing / Communication Manager & chargée d'études

mf@adoc-tm.com



Abstract

La diversification des carrières des docteurs nous a conduits à vouloir élucider leurs mécanismes de carrière sur la durée. En effet, faire carrière dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche académique n'étant plus la seule motivation des docteurs, il semble important de comprendre (1) les autres raisons qui conduisent au doctorat, (2) les raisons qui conduisent les docteurs à choisir le secteur privé comme secteur d'exercice et (3) leur évolution vers une variété de métiers au sein de ce secteur. Afin d'aborder cette problématique, nous avons choisi d'utiliser une méthodologie d'entretien semi-directif sur un échantillon de 10 docteurs issus de différentes disciplines, équilibré en matière de genre, et sur l'ensemble de la carrière (de 3, à plus de 20 ans après la soutenance de doctorat).

Ainsi, le doctorat peut être entrepris pour différents types de motivations : bien-sûr comme un pré-requis pour entreprendre une carrière académique, mais aussi pour acquérir une plus-value pour des métiers d'expertise en entreprise ou enfin, par goût pour la recherche, sans projet préconçu ou sans avoir de préférence entre les secteurs public et privé.

Pour certains, le projet professionnel en faveur du secteur privé va se créer ou se renforcer au cours de l'expérience doctorale, soit par « évidence », soit parce qu'ils découvrent que l'environnement de la recherche académique ne leur correspond pas, soit par manque d'opportunités qui y sont offertes.

Une fois en entreprise, la carrière des docteurs se façonne de manière cohérente avec les carrières des cadres, au fil des ans et des envies, tantôt suite à une nouvelle opportunité professionnelle offerte, tantôt par rejet de leur poste, parfois aussi de manière contrainte à cause du contexte socioéconomique et enfin, parfois par passion pour un nouveau projet ou un nouvel environnement de travail.

Tous nos participants, sans exception, ont exprimé une satisfaction à l'égard de leur parcours professionnel. Ainsi l'ensemble de nos participants, y compris ceux qui envisageaient initialement une carrière dans la recherche académique, se déclare avec le recul satisfaits de leur parcours professionnel. Cette étude a également démontré un lien entre satisfaction et concrétisation, ou non, du projet professionnel initial. En effet, plus la projection dans le secteur privé a été préparée et anticipée par le docteur, plus le sentiment de satisfaction au regard du parcours professionnel a été rapide.

Enfin, l'étude a identifié un trait commun à l'ensemble des docteurs interrogés que nous avons qualifié d'« âme de chercheur ». Cette dernière continue en effet de s'exprimer chez l'ensemble des participants quelle que soit leur activité, soit dans leur manière d'appréhender leur métier, dans le type d'environnement qu'ils choisissent pour s'épanouir ou dans leurs méthodes de travail. Tous ont ainsi mis en évidence leur lien constant avec l'innovation et plus généralement la recherche.