



Les réseaux des doctorants : Le cas d'étudiants en Sciences Humaines de l'Université de Toulouse Le Mirail

Nathalie Chauvac, Marie-Pierre Renée Bes

► To cite this version:

Nathalie Chauvac, Marie-Pierre Renée Bes. Les réseaux des doctorants : Le cas d'étudiants en Sciences Humaines de l'Université de Toulouse Le Mirail. 7èmes Journées Nationales des Observatoires de l'Enseignement Supérieur, Jun 2011, Toulouse, France. hal-01519744

HAL Id: hal-01519744

<https://hal.science/hal-01519744>

Submitted on 9 May 2017

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.

Journées Nationales des Observatoires de l'Enseignement Supérieur, Université Toulouse Capitole, 23 juin 2011

Les réseaux des doctorants : Le cas d'étudiants en Sciences Humaines de l'Université de Toulouse Le Mirail

Nathalie Chauvac, chauvac@univ-tlse2.fr
& Marie-Pierre Bès, bes@univ-tlse2.fr

Introduction

Nous partons de deux éléments de contexte s'agissant des doctorants : d'un côté, l'insertion professionnelle des docteurs n'est pas simple et le diplôme de docteur n'est pas systématiquement reconnu par les employeurs. D'un autre côté, il est admis que les façons de conduire les thèses diffèrent selon les disciplines scientifiques et les « habitus » disciplinaires : il existe, grosso modo, deux modèles opposés : celui des sciences expérimentales où les chercheurs sont présents dans leurs laboratoires et conduisent des recherches essentiellement collectives à l'opposé de celui des Sciences Humaines (par exemple, l'anthropologie) où les chercheurs travaillent plus souvent seuls et dans différents lieux. Au niveau des jeunes chercheurs, ces habitus de travail induiraient aussi pour eux des différences de conduite d'une thèse. Ainsi, certains doctorants seraient trop isolés pendant leurs thèses tandis que d'autres multiplieraient les atouts (financements, réseau, insertion dans les laboratoires, etc.).

C'est précisément le lien entre la conduite de la thèse et l'insertion professionnelle que nous souhaiterions interroger ici avec l'hypothèse sous-jacente que les manières de collaborer du doctorant se traduisent dans sa trajectoire professionnelle, au moins pour son premier emploi. L'idée est donc de retracer une continuité entre les réseaux du doctorant et son devenir professionnel. Nous partons donc de l'idée que comprendre l'accès à l'emploi des docteurs nécessite de savoir comment se construit leur parcours d'étudiant et de professionnel, partant de l'idée que l'embauche est une relation sociale qui se construit comme telle en s'étayant sur l'ensemble des relations sociales, sur un contexte professionnel et social donné.

Pour cela, nous avons utilisé deux types de données : des données qualitatives obtenues par entretien et discussion auprès de doctorants et des données quantitatives sur les conditions de travail des étudiants de l'université du Mirail auprès de l'Observatoire de la Vie Etudiante¹.

La communication suit le plan suivant : l'histoire de notre recherche-action menée depuis 2007 auprès des doctorants, le rappel de quelques faits établis sur l'accès à l'emploi des docteurs, la mise en évidence de 3 modèles de doctorants et le test sur l'échantillon de l'OVE. Nous allons donc dans un premier temps présenter la recherche action avec des doctorants puis la mettre en relation avec

¹ Nous remercions chaleureusement Sylvie Toulalan.

des données plus larges sur l'accès à l'emploi en général et sur les conditions de vie des doctorants et les trajectoires des docteurs collectées par l'OVE de l'université du Mirail.

Histoire d'une recherche action : le club des jeunes chercheurs

Nous avons proposé, depuis l'année universitaire 2008-2009, dans le cadre des formations Doctorales de l'Ecole « Temps, Espaces, Sociétés, Cultures »² une formation intitulée « Projet club de chercheurs débutants en sciences humaines » à laquelle les étudiants s'inscrivent librement et leur permettant de valider des heures de formation doctorale.

L'effectif total fut de 26 étudiants se répartissant comme suit : 6 en 2008-2009, 12 en 2009-2010, 8 en 2010-2011. Ce groupe ne sera donc pas pris comme un échantillon statistique mais comme un exemple soulignant différentes trajectoires et réseaux sociaux.

Nous présenterons d'abord en quoi cette formation doctorale présentée sous forme de « club de jeunes chercheurs » s'intègre à nos travaux de recherche et ensuite, la démarche suivie avec les étudiants.

L'aspect initial « recherche » du club

Notre spécialité de recherche est celle de la sociologie des réseaux sociaux, appliquée au marché du travail pour Nathalie, aux relations des ingénieurs et des chercheurs pour Marie-Pierre. Nos travaux montrent que les relations économiques (trouver un emploi, trouver un partenaire d'innovation, trouver un contrat de recherche, etc.) passent en partie par des relations sociales dont il est primordial de connaître la nature et la structure.

Sur les réseaux des doctorants, Marie-Pierre Bès a montré, en complément avec les travaux de T. Shinn que les équipes et les directeurs de thèse profitent aussi des thèses pour tisser de nouvelles relations, notamment avec le monde de l'industrie. Ainsi, un directeur de thèse peut-il bénéficier des réseaux sociaux de ses doctorants ! Par exemple, les thèses CIFRE deviennent alors aussi intéressantes pour l'étudiant que pour son entourage de travail (Bès 2004). Sur l'emploi, Nathalie Chauvac a montré que l'embauche se déroule différemment si la personne est déjà dans le milieu professionnel ou pas et que les relations sociales s'articulent avec les dispositifs de médiation (organismes de formation, services pour l'emploi) dans les chaînes relationnelles qui donnent accès à l'emploi (Chauvac 2011).

Par ailleurs, Marie-Pierre Bès est directrice de thèse et a cherché, entre 2008 et 2009 un financement pour un doctorant, nommé Adrien : l'issue favorable mais longue (1 an de démarches) à cette recherche a suscité d'abord un premier étonnement sur les chaînes relations activées, ensuite une analyse sociologique des différentes relations sociales mobilisées. Les deux chercheuses ont, à ce moment-là, décidé de commencer à étudier plusieurs cas de doctorants à la recherche de financement, d'autant que Nathalie était elle-même doctorante. Dans notre laboratoire (LISST), d'autres cas intéressants de doctorants montraient la mobilisation de chaînes relationnelles proches

² Les doctorats se situent dans les disciplines suivantes : Anthropologie sociale et historique, Économie sociale, Études hispaniques, Études rurales, Études sur l'Amérique Latine, Géographie et aménagement, Histoire, Histoire de l'art, Préhistoire, Sciences de l'antiquité, Sociologie.

de celles déjà rencontrées dans les collaborations science-industrie ou sur le marché du travail.

Ces différents cas semblaient montrer une méconnaissance de la part des doctorants des trajectoires professionnelles de docteurs qui leur « ressemblent » (même discipline, même sujet, même laboratoire, même directeur de thèse) ainsi que des appuis relationnels que ces « anciens » pouvaient apporter.

L'aspect opérationnel du club

Aussi, la première année du club, nous avons proposé aux doctorants d'utiliser les différentes bases de données bibliométriques (catalogue des thèses par exemple) pour identifier des anciens doctorants « proches » de leurs parcours. L'idée étant d'activer le levier bien connu dans les Ecoles de Commerce et d'ingénieur des « anciens élèves ». Ces réseaux fonctionnent contrairement aux réseaux des étudiants des Universités.

L'idée de départ de la recherche action menée était de permettre aux doctorants de s'appuyer sur le réseau professionnel de leur institution, en allant rencontrer d'anciens docteurs travaillant sur des thématiques proches des leurs. Notre constat était que les nombreux diplômés d'une université sont présents dans le tissu économique et social d'une région, d'autant que la plupart restent ou reviennent en Midi Pyrénées après leurs études. Ils connaissent l'intérêt des formations universitaires, ont des références communes avec les étudiants chercheurs et peuvent établir un pont avec le milieu économique et social. En revanche, ils sont souvent sans contact avec l'université depuis longtemps, non recensés contrairement aux anciens des écoles d'ingénieurs ou de commerce. Le réseau professionnel de soutien des Universités de Sciences Humaines est donc peu valorisé. En dehors de contacts personnels construits lors d'études en commun, peu de personnes savent ce que deviennent les anciens diplômés, où ils travaillent et comment ils ont construit leur carrière professionnelle.

Nous avons rencontré plusieurs types de difficultés pour réaliser ce projet : année de grèves diverses qui ont fortement perturbé le déroulement de la formation, difficultés de certains docteurs à envisager de réaliser des entretiens et surtout à contacter d'anciens étudiants, attente des étudiants tournée plutôt vers des informations pratiques sur le marché de l'emploi, le milieu de la recherche, participation d'étudiants qui n'étaient pas en recherche de financement.

De plus, il semblait que les étudiants avaient d'abord besoin de savoir dans quel environnement ils étaient avant d'aller voir à l'extérieur et de pouvoir entrer en contact avec des anciens. Les discussions ont vite montré qu'ils n'avaient aucune connaissance des réseaux universitaires et que les méthodes utilisées en sociologie des réseaux sociaux pouvaient les aider.

Le projet a donc évolué et s'est tourné vers la prise en compte par les étudiants de leur réseau professionnel, y compris dans des démarches professionnelles quotidiennes.

Il s'est agi de comprendre d'abord l'entourage du doctorant et de l'aider à appréhender cet environnement professionnel. Dans un premier temps, les questions posées seront donc : Quelles sont ses relations avec son directeur de thèse ? avec son laboratoire d'accueil ? avec d'autres chercheurs ? avec d'autres étudiants ? Dans un deuxième temps, nous aiderons le doctorant à appréhender cet entourage professionnel en prenant conscience de son réseau, en lui apprenant à tisser un lien professionnel. Au fond, la question principale est de savoir s'il est isolé et pourquoi ?

Les 4 séances proposées ont été espacées de plusieurs semaines afin de permettre aux étudiants d'avancer dans la recherche d'informations ou d'obtenir des réponses à leurs courriels entre 2 séances.

Le déroulement suivant a été choisi :

1. leur présenter des réseaux de doctorants ayant obtenu des ressources (financement, contacts, emploi, etc.)
2. leur présenter les méthodes de construction de réseaux personnels ainsi que les principaux résultats (relations sociales pour trouver un emploi, petit monde)
3. Leur demander de générer une liste de personnes « auxquelles ils peuvent parler de leurs thèses »
4. Choisir avec eux une personne « ressource » pour leurs thèses et imaginer le réseau relationnel permettant de l'atteindre.

Application des méthodes en sociologie des réseaux sociaux

La méthode est celle bien connue en sociologie des réseaux sociaux de génération de noms qui laisse, à l'enquêté, le soin de citer les personnes avec lesquelles il est en relation. Un certain nombre de précautions doivent être prises, notamment pour contrôler les intensités relationnelles. C'est pourquoi notre tableau de départ se présente comme suit :

lister les personnes avec lesquelles vous pourriez parler de votre thèse ? Ou discuter de votre thèse							
nom prénom	sphère sociale	nature de la relation	statut professionnel, identité et lieu de travail	intensité	fréquence	type de soutien social	durée de la relation
	université	cousin	France telecom toulouse	très proche	chaque semaine	soutien sur le contenu	moins d'1 an
	famille	voisine		proche	tous les mois	soutien informationnel	2 à 9 ans
	boulot	directeur de thèse		moins proche	Occasionnellement	soutien affectif	10 ans ou plus
	amis	ami				soutien matériel	
	laboratoire	etc.					
	voisinage						
	collègues						
	etc.						

Le traitement systématique des 26 tableaux obtenus permet d'obtenir quelques résultats sur l'entourage du doctorant pendant qu'il réalise sa thèse.

En moyenne, les doctorants ont cité 12 personnes avec un écart-type de 4 individus, ce qui dénote une taille faible du réseau, peut-être sous-dimensionné par l'étudiant lui-même, qui oublie d'autres personnes. Mais il s'agit tout de même de la première trace concernant l'isolement du doctorant. Naturellement, les doctorants citent leur directeur (trice) de thèse (sauf dans un cas où l'étudiant n'y a pas pensé tellement cela lui paraissait évident). La famille est citée comme soutien financier à la réalisation de la thèse. Il est aussi apparu que les doctorants citent d'autres doctorants en nombre non négligeable, dont ils attribuent le rôle de soutien moral.

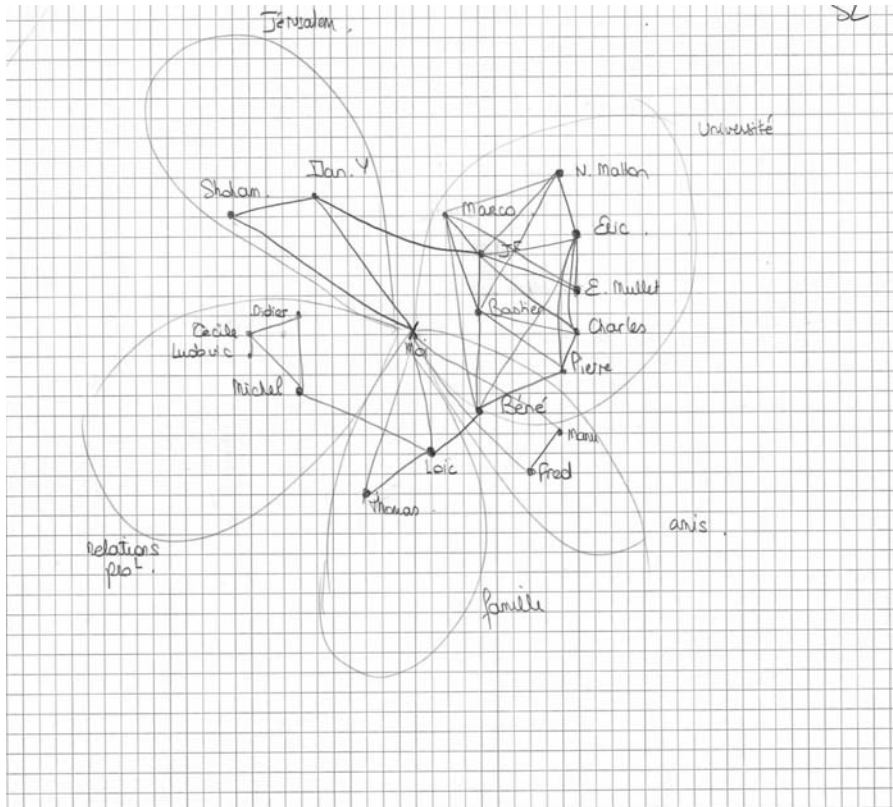
Par contre, peu d'universitaires sont cités en dehors du Directeur de thèse, ce qui montre une certaine dépendance vis-à-vis de lui. Cet état de fait nous a rapidement conduit à demander au doctorant de tisser le réseau de collaborations de son (sa) Directeur (trice) de thèse.

Le réseau du doctorant est en général très local, c'est-à-dire très toulousain ou avec une autre composante si l'étudiant est passé par une autre Université. Ce réseau est intéressant pour d'autres contacts universitaires et nous chercherons à l'exploiter dans l'exercice « petit monde » présenté ci-après.

A partir de ce tableau et après avoir discuté sur les noms, les fréquences, le type de soutien, nous avons présenté aux étudiants les modes de visualisation des réseaux traditionnels utilisés en sociologie et pour les

réseaux personnels. Afin d'illustrer le cas des doctorants, nous nous sommes appuyés sur le cas d'Adrien, connu par les deux intervenantes.

Ceci nous a permis d'obtenir des réseaux personnels, dessinés par les doctorants eux-mêmes du type suivant, qui sont intéressants déjà à analyser, aussi du point de vue des choix graphiques et esthétiques utilisés :



Les réseaux des doctorants sont apparus comme petits, peu denses autrement dits très cliqués (voir l'aspect étoilé) et peu liés au réseau du Directeur de thèse, qui peut-être considéré comme un lien faible, pas toujours activable, alors que d'autres chercheurs sont présents dans ces réseaux.

A la question que nous avons soumise au doctorants d'explorer l'univers de référence scientifique et de travail du directeur de thèse (ou co-directeur), nous avons compris que celui-ci était peu connu et que certains doctorants ont une connaissance très faible des co-publiants, des collaborateurs de leurs directeurs de thèse. Donc évidemment, ceux qui sont plutôt en « réussite » sont aussi ceux qui sont le mieux reliés à leurs directeurs de thèse. Nous confirmons ainsi l'existence d'un capital social des doctorants, en construction.

Le dernier exercice présenté et réalisé en collaboration avec les étudiants fut de choisir une personne « ressource », considérée comme une cible à atteindre par courriel, de la manière la plus efficace possible, c'est-à-dire en obtenant au moins une réponse de cet interlocuteur. Cette méthode est largement inspirée de l'expérience des petits mondes de Stanley Milgram. La manière combine des questions de forme (type de lettre, formulation, arguments, présentation de soi, etc.) mais surtout la chaîne des relations à activer pour parvenir à lui écrire ou à la convaincre de l'intérêt de la thèse. Cette deuxième question nécessite de connaître la situation des relations professionnelles entre le directeur de thèse et la personne cible visée et donc de savoir les degrés d'interconnaissance entre ces deux individus. C'est en cela, que l'exercice d'énonciation des collaborateurs du directeur de thèse est indispensable. Avec ces informations, nous avons aidé les doctorants à rédiger des lettres électroniques se recommandant ou non des personnes repérées comme pertinentes pour atteindre la « cible ». Ces dernières pouvaient être des universitaires de renom, des témoins d'une époque, des collectionneurs, des intellectuels incontournables, etc. Les résultats obtenus sur

l'exercice de la cible ont été parfaitement concluants, par rapport à nos questions de départ sur l'isolement du doctorant : les chaînes sont courtes car le monde universitaire est petit mais leur activabilité est incertaine car l'étudiant ne possède pas encore toutes les informations sur la structuration de ce monde en termes de collaborations, concurrence, voir de conflits.

Interaction avec notre démarche et celle de l'OVE

Au cours de cette recherche, nous avons eu la chance de rencontrer certains collègues de l'OVE et donc de pouvoir avoir accès à des données permettant de vérifier si nos constats pouvaient être généralisés à une population plus large. Ce sont ces éléments que je vais vous présenter maintenant, en précisant bien qu'il s'agit d'une recherche en cours, ce qui signifie que nombre de questions restent en suspens.

Ce dont on parle ici est donc de l'insertion des doctorants dans leur milieu professionnel, c'est-à-dire de la manière dont ils se construisent un réseau professionnel, dont ils se socialisent, partant de l'hypothèse déjà vérifiée par ailleurs que cette socialisation conditionne complètement leur accès à l'emploi ultérieur.

En effet, une recherche menée sur l'embauche (Chauvac 2011) a permis de préciser des éléments déjà connus depuis des années sur l'accès à l'emploi. On sait en effet grâce à différents travaux (Granovetter, Forsé) que les relations sociales jouent un rôle très important dans l'embauche. Notre recherche confirme que ces relations sont mobilisées dans la moitié des cas. Mais en étudiant plus finement les séquences d'embauche du point de vue des salariés recrutés et des employeurs les ayant choisis, il est apparu trois points essentiels qui ne seront pas détaillés ici mais qui éclairent la suite de ce propos. Les différents moyens d'embauche sont souvent articulés, combinés entre eux, notamment parce que l'embauche se décompose en trois temps (information, mise en contact, décision), les relations intervenant surtout dans les deux premières phases contrairement à l'idée connotée négativement de piston, et enfin, il y a deux types de chaînes relationnelles qui permettent l'embauche. La première concerne les personnes déjà en poste qui vont avoir des informations sur des postes vacants directement par leurs relations professionnelles à l'occasion de contacts informels, dans des lieux où ne se croisent que les salariés en emploi. La deuxième concerne les personnes qui ne sont pas encore en poste. Dans ce cas, il est nécessaire qu'un intermédiaire fasse le pont avec le milieu professionnel visé, que cet intermédiaire soit un proche ou un professionnel de l'emploi, par exemple un conseiller d'un organisme de formation dans le cadre des jeunes. Dans cette deuxième catégorie, on retrouve les jeunes sortant de formation initiale, les chômeurs, les personnes qui sont sorties du marché du travail pour une raison ou une autre ou celles qui veulent changer d'orientation.

Revenons à nos doctorants et docteurs. La question de leur insertion dans un milieu professionnel donné au moment de leur formation est essentielle pour comprendre comment ils auront accès à l'emploi par la suite. Soit ils sont complètement intégrés dans un milieu de recherche ou d'entreprise, et dans ce cas, leur accès à l'emploi se fera probablement sur le schéma de la première chaîne relationnelle présentée, soit ils ne le sont pas et ce sera plutôt la deuxième chaîne qui sera mobilisée s'ils y ont accès c'est-à-dire s'ils ont des proches leur donnant accès à ce milieu professionnel, ou s'ils mobilisent un service susceptible de les aider.

Cet éclairage permet d'expliquer les travaux de Vincent Mangematin (Mangematin et Mandran 1999) non en partant de l'idée que les formations doctorales seraient plus ou moins adaptées au milieu de l'entreprise mais en disant que ce sont les conditions d'insertion dans un milieu

professionnel qui conditionnent pour l'essentiel l'accès à l'emploi. Les doctorants en CIFRE ont, par définition, un réseau professionnel relié au milieu de l'entreprise ce qui augmente leurs chances d'avoir des informations, de se faire connaître dans ce milieu, quelque soit la formation doctorale, les doctorants allocataires inversement se socialisent plutôt dans le milieu universitaire, sont plus au courant d'opportunités de publications, d'échanges mais aussi de postes.

Qu'avons nous appris des conditions de réalisation des thèses ? Nous allons maintenant mettre la focale sur notre petit échantillon de doctorants et voir ce que nous a appris cette recherche action, mettre ensuite ces éléments en rapport avec les données de l'OVE puis en arriver aux informations que nous avons sur l'accès à l'emploi.

On retrouve à nouveau trois catégories de doctorants. D'une part ceux qui réalisent une thèse en étant en quelque sorte des passagers clandestins des laboratoires. Ils en dépendent officiellement, ils ont des rencontres souvent rares avec leur directeur de thèse mais ne mentionnent quasiment pas de collègues, quelquefois d'autres docteurs mais pas forcément sur les mêmes thématiques. Ils travaillent seuls en dehors du laboratoire. Souvent ils n'ont pas réalisé leur formation précédente dans la même université. Le cas de A. est extrême mais illustre à quel point certains étudiants sont déconnectés du milieu de la recherche. A la première séance, elle nous a soutenu qu'il n'y avait pas de locaux pour son laboratoire qui est pourtant dans le bâtiment où nous nous trouvions. Elle ne discutait de sa thèse qu'avec trois personnes.

La deuxième catégorie concerne des doctorants rarement mentionnés dans les études, les professionnels menant de front une thèse et une activité professionnelle. Il s'agit de personnes déjà insérées dans un milieu professionnel qui font une thèse pour différentes raisons mais qui n'ont pas du tout la même problématique d'accès à l'emploi que les autres. Ils peuvent ne pas participer à la vie du laboratoire parfois, sans que cela ait forcément une incidence sur leur futur professionnel.

La troisième catégorie est celle des doctorants insérés dans le milieu professionnel de la recherche et/ou de la structure qui les finance. Eux citent de nombreux interlocuteurs pour leur thèse et surtout des interlocuteurs collègues sur lesquels ils vont s'appuyer à la fois pour avoir des informations essentielles pour la suite de leur parcours, pour décoder le milieu social visé, pour être soutenus, guidés.

Revenons à l'accès à l'emploi des docteurs. A partir de l'étude de l'OVE Toulouse 2 (OVEIP 2005), nous pouvons effectivement mettre en évidence la deuxième catégorie, celles des professionnels déjà en poste. Ils représentent 29,5% de l'ensemble de l'échantillon (calcul à partir des variables situations avant l'entrée en thèse et premier emploi après la soutenance). De manière prévisible, ils sont moins nombreux que l'ensemble des docteurs à estimer que la thèse a été déterminante pour obtenir leur premier emploi : 74,2% estiment que non, contre 28,4% pour les autres doctorants. Ils sont plus nombreux à ne pas avoir publié du tout (22,6% contre 8,1%). Ils sont plus nombreux à ne pas s'être présentés à la qualification CNU par impossibilité (6,5% contre 0), moins nombreux à l'avoir tenté avec succès (35,5 contre 51,4%) (khi deux 17,9 ddl 3).

Tableau 1 : liens doctorat et emploi

Question : Le doctorat a-t-il été déterminant dans l'obtention de cet emploi ?

%age	Leur doctorat a été déterminant dans l'obtention de cet emploi				Total
		Non	Non Précisé	Oui	
Emplois obtenus après le démarrage de la thèse	13,5%	28,4%	1,4%	56,8%	100,0%
Emplois déjà obtenus avant le démarrage de la thèse		74,2%	6,5%	19,4%	100,0%
Total	9,5%	41,9%	2,9%	45,7%	100,0%

Ddl : 3 Khi deux = 23,8

Lecture : 56,8% des doctorants qui n'occupaient pas avant la thèse avant leur poste actuel estiment que leur doctorat a été déterminant pour l'obtention de cet emploi. Source enquête : OVE UTM

Le premier point important est donc qu'il s'agit bien d'une catégorie de doctorants à part, et qu'il est faut la prendre en compte dans l'analyse des trajectoires des docteurs trop souvent assimilés à des « jeunes étudiants » en première insertion sur le marché du travail.

Voyons maintenant les deux catégories restantes, ceux qui sont « passagers clandestins », ceux qui ont une trajectoire les intégrant déjà dans un milieu professionnel.

Les seconds sont finalement assez proches de ce qui se passe dans les autres disciplines que les sciences humaines. Intégrés à un laboratoire, ils vont multiplier les publications, colloques, participations à des séminaires et à la fois être informés des opportunités, mais aussi des manières de les saisir, adopter l'hexis corporelle du corps professionnel qui les accueille. En ce sens, on retrouve les constats de Gilles Lazuech sur le mode de socialisation des étudiants ingénieurs, distinguant ceux qui sont exclusivement scolaires de ceux qui ont des « stratégies de CV », et constatant que les premiers sont souvent issus de milieux modestes ou des filles, alors que les seconds sont issus de milieux plus aisés ou des garçons.

Il faut être clair, tous trouveront un emploi salarié ou non par la suite, mais l'enjeu réside dans un éventuel déclassement et dans le temps nécessaire. L'histoire d'Olivier illustre ici le premier cas. Olivier est un doctorant qui n'a pas bénéficié de financement de thèse, il a été soutenu par sa famille, par de l'envoi d'argent de son pays d'origine. Il a aussi fait des petits boulots, surtout vers la fin de la thèse. Il n'a jamais publié d'article scientifique. Il n'a jamais été associé par sa directrice de thèse à un quelconque programme de recherche. Il fréquentait assidûment le laboratoire mais essentiellement des collègues doctorants, ne parlant pas aux chercheurs en poste, ayant l'impression de ne pas être reconnu par eux.

Après la fin de la thèse, quand il a voulu chercher un emploi en France, la situation de son pays ne permettant pas d'envisager un retour, il a écumé toutes les offres d'emploi des sites officiels, ne voyant aucune offre susceptible de lui convenir. Le soutien familial s'érodant, il a fallu envisager de travailler, ne serait-ce que pour avoir accès à un logement, la chambre en cité universitaire n'étant plus accessible. Olivier a alors recontacté un restaurant où il avait fait des extras pour remplacer un compatriote. Le restaurateur lui a proposé un mi-temps puis à la demande d'O. Un plein temps. O.

avait recontacté sa directrice de thèse qui lui a fortement suggéré de publier, et l'a mis en rapport avec un de ses collègues pour un travail sur des projets d'articles. Mais O. n'a plus le temps de se consacrer à l'écriture d'articles scientifiques, de répondre à des appels à communication, de se rendre à des colloques. Il devient aigri, amer, estimant qu' « on » devrait lui proposer quelque chose, confiant dans l'idée que son doctorat doit finir par déboucher sur quelque chose. Ne pas prendre cet emploi alimentaire, c'était risquer la rue, la clochardisation, l'expulsion. Le prendre c'était renoncer. Olivier s'oriente vers une écriture plus scénarisée, rêve d'un bouleversement dans son pays qui lui permettrait d'y rentrer.

Son accès à un emploi présente à la fois la caractéristique très nette d'un déclassement et le fait d'avoir dû mobiliser la seule chaîne relationnelle professionnelle dont il disposait, en rapport avec son expérience en restauration.

Hortense a une trajectoire complètement différente. Après une thèse réalisée dans le cadre d'une allocation de recherche, sur une durée très courte (4 ans), elle a soutenu brillamment (avec mention et félicitations du jury à l'unanimité) devant un jury composé de professionnels de son domaine. Intégrée dans son laboratoire par sa participation à des séminaires, à des projets de recherche, à des publications, elle s'est vue proposer directement par des chercheurs de ce laboratoire un post doc financé d'un an, afin de lui permettre de préparer les auditions pour des postes de maîtres de conférences ou des concours. Sa situation lui paraît précaire, il lui paraît aberrant de devoir encore faire ses preuves après un tel parcours, elle se pose des questions sur ses choix professionnels mais a le choix. La chaîne relationnelle qui lui a permis d'accéder à cet emploi est exclusivement professionnelle mais les relations professionnelles dont il est question ici sont celles qu'elle a nouées dans le cadre de sa formation en tant que doctorante.

L'enquête menée par l'OVE permet de mesurer l'impact de cette insertion professionnelle ou non dans le milieu visé. Les étudiants qui mentionnent un financement en rapport avec la recherche ou l'enseignement (y compris les CIFRE) et qui occupent un emploi au moment de l'enquête (soit 87,5% du total) exercent plus souvent le métier d'enseignant ou des professions scientifiques (68,9% contre 42,1%), sont moins souvent déclassés (8,9% contre 31,6%).

**Tableau 2 : type de financement et catégorie 1^{er} emploi
au 1er janvier 2009**

%age	La catégorie de l'emploi au 1er janvier 2009			Total
	Cadres autres	Employés et autres	Enseignants et professions scientifiques	
Financement en rapport avec la recherche ou l'enseignement	22,2%	8,9%	68,9%	100,0%
Non	26,3%	31,6%	42,1%	100,0%
Total	23,4%	15,6%	60,9%	100,0%

Khi deux = 6 ddl = 2.

légende : 68,9% des docteurs qui ont eu un financement de leur thèse en rapport avec la recherche ou l'enseignement . Source enquête OVE UTM

Conclusion

Les premiers résultats de cette recherche nous amènent à deux types de conclusions.

Nous partageons l'idée qu'une meilleure connaissance des conditions de vie et des trajectoires des étudiants, ici particulièrement des docteurs est nécessaire pour améliorer leur accès à l'emploi. Il nous semble que les enquêtes existantes pourraient prendre en compte les quelques éléments déjà émergents de la recherche action en cours. Cela pourrait se traduire par un certain nombre de questions permettant de caractériser leur insertion professionnelle dans le milieu de la recherche de l'éducation. Mais aussi par la mise en place d'enquêtes avec des méthodes plus qualitatives pour continuer à explorer ces questions.

Ces enquêtes devraient prendre également en compte la position des employeurs. En effet, une enquête menée auprès d'entreprises innovantes a permis de mettre en évidence la manière dont les employeurs construisent leurs pratiques de recrutement à partir de leurs expériences antérieures et des relations professionnelles nouées avec des partenaires, et notamment des universités, institutions de formations (Chauvac 2011).

Deuxième point, il nous semble que deux perspectives d'amélioration des réseaux des doctorants sont envisageables : celle qui consiste à améliorer les relations du doctorant au laboratoire, celle qui consiste à réfléchir aux relations de l'étudiant avec son travail. Dans les deux cas, cela lui donne accès à un capital social fort différent, qui sera sûrement déterminant dans son parcours professionnel suivant.

Quant à notre atelier, le retour d'expérience est très positif car l'exercice ouvre des perspectives aux doctorants : prendre conscience d'être dans un milieu professionnel, adopter les codes de la profession, connaître mieux les lieux et réseaux de recherche, prendre confiance en soit en s'ouvrant vers le monde extérieur, en particulier celui qui n'est pas directement lié à son directeur de thèse.

Bibliographie

- Béduwé, Catherine, et Jean-François Giret. 2008. « Travailler en cours d'études ». *Projet* n°305(4):25-31.
- Béduwé, Catherine, Bernard Fourcade, et Jean-François Giret. 2009. « De l'influence du parcours de formation sur l'insertion: le cas des diplômés scientifiques ». *Formation emploi* 106(2):5-22.
- Bès, Marie-Pierre. 2004. « Connaissances et relations sociales des jeunes chercheurs ». *Recherches sociologiques* (3):123-135.
- Bonnal, Liliane, et Jean-François Giret. 2009. « La stabilisation des jeunes docteurs sur le marché de l'emploi académique ». *Revue d'économie politique* 119(3):373-400.
- Cahuzac, Éric, et Jean-François Giret. 2001. « Quand la vie professionnelle commence avant la fin des études: l'insertion des étudiants français ». *Reflets et perspectives de la vie économique* XL(1-2):37-49.

- Calmand, Julien. 2010. « Des docteurs en mal de stabilisation ». *Bref du Céreq* (277):1-4.
- Chauvac, Nathalie. 2011. « L'embauche, une histoire de relations? Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi ». Université Toulouse le Mirail.
- D'Agostino, Alexandra, Julien Calmand, Nathalie Moncel, Emmanuel Sulzer, et Françoise Lozier. 2009. « Intégrer l'entreprise privée avec un doctorat L'exemple de la branche ingénierie, informatique, études et conseil ». *Bref du Céreq* (268). (<http://www.cereq.fr/pdf/b268.pdf>).
- Dalaut, Marc. 2010. « L'insertion des docteurs de l'INPL Enquête sur les diplômés des années universitaires 2006-2007 et 2007-2008 ».
- Granovetter, Mark S. , *Getting a job: A study of contacts and careers*, Harvard University Press, Cambridge, Mass, 1974.
- Gadille, Martine, et Julien Machado. 2010. « La formation dans les PME d'un pôle, rapports au savoir et division du travail ». (http://hal.archives-ouvertes.fr/view_by_stamp.php?&halsid=k8k6t721a3lmjpr3s97s3jpe6&label=AO-SOCIOLOGIE&langue=fr&action_todo=view&id=halshs-00574297&version=1).
- Godechot, Olivier, et Alexandra Louvet. 2010. « Comment les docteurs deviennent-ils directeurs de thèse? » *Sociologie* 1(1):3-23.
- Godechot, Olivier, et Nicolas Mariot. 2004. « Les deux formes du capital social ». *Revue française de sociologie* 45(2):243-282.
- Harfi, Mohamed, et Laudeline Auriol. 2010. « Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs: les raisons d'une exception française ». *La note de veille du Centre d'analyse stratégique* (189).
- Lanciano-Morandat, C, et Hiroatsu Nohara. 2006. « Science-Industry links and the Labour Markets for PH.D.s » p.280-312, *How Europe's Economies Learn- Coordinating Competing Model*. E. Lorenz and B. Lundvall.
- Lecoutre, Marc. 2003. « Capital social, école et entreprise sur le marché du travail : les dynamiques relationnelles des organisations éducatives dans l'accès à l'emploi ». Thèse soutenue à l'Université René Descartes, sous la direction de Alain Degenne.
- Levy, Rachel. 2005. « Les doctorants CIFRE : médiateurs entre laboratoires de recherche universitaires et entreprises ». *Revue d'économie industrielle* 111(1):79-96.
- Louvel, Séverine. 2006. « Les doctorants en sciences expérimentales : futurs collègues ou jeunes collègues ? » *Formation emploi* (96):53-66.
- Mangematin, V., et N. Mandran. 1999. « Insertion professionnelle des docteurs en sciences sociales: Qu'apporte une thèse? » *soumis à la Revue de Gestion des Ressources Humaines*.
- Marry, Catherine, et Irène Jonas. 2005. « Chercheuses entre deux passions ». *Travail, genre et sociétés* N 14(2):69-88.
- Mazari, Zora, Virginie Meyer, Pascale Rouaud, Florence Ryk, et Philippe Winnicki. 2011. « Le diplôme: un atout gagnant pour les jeunes face à la crise ». *Bref du Céreq* (283):1-4.

- Milgram Stanley. 1967. The Small World Problem. *Psychology Today*, 1, pp. 61-67.
- OVEIP. 2005. « Principaux résultats de l'enquête sur le devenir des docteurs - promotion 2003 - 1 an après le soutenance ». Consulté février 11, 2010 (<http://w3.ove.univ-tlse2.fr/docteurs2003/syntheseDocteurs2003phase1.pdf>).
- Perret, Cathy, et Lucile Chalumeau. 2007. « LES DOCTEURS DIPLOMES PAR L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE CONDITIONS DE THESE ET DEVENIR PROFESSIONNEL PROMOTIONS 2002 -2005 ».
- Rosenbaum, James E., Takehiko Kariya, Rick Settersten, et Tony Maier. 1990. « Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies ». *Annual Review of Sociology* 16:263-299. Consulté octobre 6, 2010.
- Shinn Terry. 1998. « Hiérarchies des chercheurs et formes des recherches, de la recherche en sciences sociales », Vol. 74, n° 74, pp. 2-22.
- Vourc'h, Ronan. 2010. « Les doctorants Profils et conditions d'études ». *OVE Infos* (n°24).