



HAL
open science

Parcours universitaire, parcours professionnel : le cas d'un séminaire pour néo-docteurs

Gilles Fernandez, Caroline Hache, Nathalie Mikailoff

► **To cite this version:**

Gilles Fernandez, Caroline Hache, Nathalie Mikailoff. Parcours universitaire, parcours professionnel : le cas d'un séminaire pour néo-docteurs. *Les Cahiers d'Education & Devenir*, 2020, 35/36. hal-03118644

HAL Id: hal-03118644

<https://hal.science/hal-03118644v1>

Submitted on 3 Feb 2021

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.

PARCOURS UNIVERSITAIRE, PARCOURS PROFESSIONNEL : LE CAS D'UN SÉMINAIRE POUR NÉO-DOCTEURS

Gilles FERNANDEZ, Caroline HACHE, Nathalie MIKAÏLOFF,
Aix-Marseille Université – UR 4671 ADEF

Notre article se propose d'étudier le parcours des docteurs en sciences humaines et sociales, entre formation universitaire et insertion professionnelle, à partir d'un projet de création de séminaire participatif de recherche pour néo-docteurs. Dans un contexte où l'insertion professionnelle des docteurs est jugée difficile, le nombre d'inscription en doctorat diminue et certains auteurs craignent une possible pénurie tant qualitative que quantitative des docteurs dans les prochaines années. Cette prévision est particulièrement préoccupante pour une économie qui se veut être de la connaissance. En effet, les docteurs jouent un rôle clé dans la production scientifique mais également dans l'innovation et la recherche. Ils sont également une ressource non négligeable pour les enseignements dispensés à l'université (Bonnard, Calmand, & Giret, 2016).

À partir des données du MESRI (2019), nous découvrons que 78,7% des jeunes d'une génération a obtenu un baccalauréat (général, technologique ou professionnel) lors de la session de 2017. Ce nombre a plus que doublé en trente ans ce qui augmente ainsi le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur, avec une hausse de 21 points entre 2010 et 2017, ce qui représente près de neuf fois plus qu'en 1960. Ils sont 61,3% à choisir de s'inscrire à l'université et seulement 4% d'entre eux choisissent le parcours doctoral. Ce nombre est en baisse continue depuis 2009 mais le nombre d'étudiants présentant leur soutenance reste stable. Ces mêmes données nous informent sur le profil des doctorants. Ils sont 36% à avoir été inscrits en master l'année précédente et 73% d'entre eux bénéficient d'un financement pour leur thèse. La durée moyenne pour préparer une thèse est en baisse, même si celle-ci dépend grandement de la discipline de soutenance. Les chiffres indiquent que 91% des docteurs sont insérés professionnellement trois ans après l'obtention de leur diplôme en 2014, ils ne sont que 50% à avoir un poste permanent au bout d'un an et deux tiers au bout de trois ans. Il existe un contraste fort en fonction des secteurs d'emploi quant à leur précarité. Les conditions d'emploi sont également très variables, en fonction des domaines. Les docteurs en sciences humaines et humanités sont ceux qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi de niveau cadre et disposent également des plus faibles revenus.

Le parcours universitaire des jeunes souhaitant atteindre le plus haut niveau de certification français avec l'habilitation à diriger des recherches (HDR) s'annonce complexe lorsque l'on constate une insertion professionnelle qui est loin d'être assurée. Nous souhaitons nous intéresser aux dispositifs d'accompagnement de ces jeunes docteurs, tout au long de leur parcours, pour les outiller au mieux pour faire face à cette période post-études compliquée. Nous présenterons dans un premier temps les réalités de la difficile insertion professionnelle des docteurs pour évoquer ensuite les récentes évolutions du parcours de formation doctorale répondant à cette réalité. Ensuite, nous rendrons compte, d'une expérience de **création d'un séminaire de recherche, Néodoc**, qui tente de répondre aux besoins identitaires d'une

communauté de chercheurs confrontés aux incertitudes de la période d'après-thèse. À partir de l'analyse de la conception et de la réalisation de ce projet, nous discuterons en dernière partie de ses apports dans le parcours universitaire et professionnel des jeunes docteurs en sciences humaines et sociales, en considérant les processus de continuité et de rupture qui jalonnent le cheminement du sujet dans un processus d'évolution tout au long de la vie.

Parcours et développement professionnel

La difficile insertion professionnelle des docteurs

De nombreux travaux font état de la difficulté d'insertion professionnelle des docteurs. Ce constat est au cœur de l'étude d'Harfi (2013) qui annonce un taux de chômage des docteurs en France près de trois fois supérieur à celui des pays de l'OCDE. En effet, ce taux de chômage est le plus élevé de la catégorie « titulaire d'un diplôme Bac+5 au mois » même s'il existe une réelle diversité dans cette population (Riedinger & Zaiem, 2011). On observe un taux de chômage chez les docteurs en France de 10% alors que le taux pour les détenteurs d'un master 2 est à 7%. Il n'y a donc, a priori, pas d'avantage à avoir une thèse (Cadiou & Franquemagne, 2012). Les docteurs auraient un accès difficile à l'emploi ainsi qu'une stabilisation lente sur le marché du travail, caractérisée par un fort taux d'emplois à durée déterminée (Le Bayon, 2019). Cela est dû à plusieurs facteurs influençant une insertion professionnelle dans les trois ans après la soutenance de la thèse (Bernela & Bertrand, 2015; Bernela B., 2017; Gurnet & Fusulier, 2018) :

- Le développement du réseau professionnel ;
- Le type de financement obtenu pour réaliser sa thèse ;
- Le type de thèse (fondamentale, appliquée, etc.), la discipline et le sujet de la thèse ;
- La durée de la thèse ;
- La responsabilité d'enseignements durant la thèse ;
- La réalisation d'un post-doctorat ;
- L'activité de publication et le nombre d'écrits publiés ;
- La formulation précoce d'un projet professionnel
- Les possibles stéréotypes négatifs des recruteurs à l'égard des docteurs ;
- Les possibles stéréotypes négatifs des docteurs à l'égard des milieux professionnels non-universitaires.

Pourtant, depuis 2007, les résultats des enquêtes Génération du Céreq (Calmand, 2015) montrent une baisse du taux de chômage des docteurs trois ans après leur thèse. L'insertion professionnelle dans la recherche publique passe de 40% pour la génération 1998 à 48% pour la

génération 2010 et l'emploi dans le secteur privé se stabilise aux alentours de 20%. Mais le taux d'emploi à durée déterminée (EDD) serait passé de 19% en 1998 à 33% pour la génération 2010. Il existerait donc une pluralité de trajectoires, décrite dans les travaux de Calmand, Prieur et Wolder (2017) :

- Un accès rapide à la stabilité dans la recherche publique ou académique
- Un accès différé à la stabilité dans la recherche publique
- Une instabilité dans la recherche publique caractérisée par un enchaînement d'emplois à durée déterminée
- Un accès rapide aux emplois stables hors recherche
- Une instabilité dans les emplois publics hors recherche
- Un accès aux emplois de la recherche privée
- Un accès rapide aux emplois stables du privé hors recherche
- Un éloignement et une instabilité dans l'emploi caractérisée par des périodes de chômage ou d'inactivité.

Les docteurs s'insèrent donc soit dans des emplois publics, soit dans le secteur privé, dans des postes avec ou sans missions de recherche. Ceux s'orientant vers la recherche privée sont attirés par les hauts salaires et l'accès à des ressources plus importantes. Ceux choisissant une carrière académique souhaitent bénéficier de la liberté de choisir leur sujet, de la collaboration et du système de publication de leurs résultats auprès de la communauté scientifique (Bernela & Bertrand, 2015). Dans le secteur public, le nombre de postes de maîtres de conférences est en baisse pour un nombre de postulant stable (MESR, 2012; 2013). Pourtant, ils sont plus de 70% en 2004 et plus de 50% en 2013 à privilégier ce choix d'insertion lors de leur soutenance (Bonnard, Calmand, & Giret, 2016). Les docteurs en entreprise occupent majoritairement des métiers hors recherche. Entre 2010 et 2015, le pourcentage de docteurs travaillant dans la recherche privée passe de 13% à 19%. Les docteurs, en comparaison des diplômés de grandes écoles, ont plus de difficultés à entrer sur le marché du travail mais cela s'atténue au bout de cinq ans, avec des rémunérations équivalentes et un accès égal voire supérieur aux emplois de cadre (Calmand, Prieur, & Wolber, 2017; Riedinger et Zaiem, 2011). Ces travaux comparent la productivité des docteurs à celles des autres diplômés dans des postes de recherche et développement dans le privé et montrent une productivité comparable entre les deux profils. Pourtant, les employeurs auront tendance à privilégier les diplômés des écoles d'ingénieur, au détriment des docteurs (Bernela, Bonnal, Bonnard, Calmand, & Giret, 2018).

Pour conclure ce paragraphe, nous faisons le constat que les docteurs d'aujourd'hui doivent faire face à une compétition beaucoup plus rude qu'il y a trente-cinq ans. Ils doivent s'adapter à la mondialisation par une mobilité géographique et intellectuelle ; être prêts à changer plusieurs fois d'employeurs et de métiers et donc développer les compétences d'adaptabilité nécessaires.

Ils doivent faire preuve de mobilité professionnelle pour réaliser des missions plus ou moins éloignées de celles dont ils ont été en charge durant leur thèse (Pretceille, 2014). Ils doivent donc, durant leur parcours de formation doctorale, anticiper ces situations futures et développer les compétences nécessaires pour faire face à cette diversité de conditions professionnelles.

La formation doctorale

Face à cette réalité économique, la formation doctorale a évolué durant ces dernières années pour prendre en compte la difficile insertion professionnelle des docteurs. En effet, initialement entièrement centrée sur l'expertise scientifique, la formation doctorale tend à s'ouvrir sur un monde socio-économique plus complexe (Ibid.).

Calmand (2019) aborde dans son travail l'histoire de la formation doctorale et du doctorat, qui a réellement changé depuis 1980. Il cite les premières réformes (1978, 1984, ...) qui ont été mises en place lors de la première massification de l'enseignement supérieur. Le décret de 2006 instaure la volonté de former des docteurs pour la recherche publique mais également celle menée en entreprise, en partie en développant une approche par compétences. **Par la loi de 2007, l'État accentue la mission d'insertion professionnelle donnée à l'université.** À nouveau, l'arrêté de 2016 souhaite valoriser le doctorat dans tous les secteurs d'activités, qu'ils soient publics ou privés, dans ou hors de la recherche, au niveau national comme international (Calmand, Prieur & Wolber, 2017). Cet arrêté insiste sur le fait que la formation doctorale est une formation à et par la recherche mais qu'elle permet d'exercer une activité professionnelle sur une pluralité de postes. Bart et Fischer (2016) interrogent les différents professionnels investis dans la formation doctorale (enseignants chercheurs, acteurs des différentes structures liées à la formation à la recherche). Les interrogés abordent la nécessité de la transversalité de la formation et des compétences des doctorants ainsi qu'une ouverture des parcours doctoraux au monde de l'entreprise, de la culture, de la société civile, pour améliorer la professionnalisation des docteurs. Ces évolutions doivent s'accompagner d'une évolution des modes de supervision dans l'encadrement de la thèse.

Harfi (2013) ainsi que Riedinger et Zaiem (2011) proposent plusieurs évolutions pour que la formation doctorale facilite l'insertion professionnelle des docteurs.

- Développer une connaissance par les universités et les étudiants des besoins du marché du travail ;
- Associer les entreprises aux réflexions autour de l'offre de formation ;
- Informer les entreprises des critères de sélection et de validation du doctorat
- Aider les étudiants à construire un projet professionnel ;
- Diffuser aux étudiants les résultats des travaux portant sur l'insertion professionnelle des docteurs ;
- Accroître la part des thèses financées, dont celles en entreprises.

Il est donc attendu des étudiants qu'ils acquièrent durant leur parcours doctoral des compétences transverses, hors champ scientifique. Ces derniers doivent prendre conscience de leur capacité à exercer d'autres missions que celles réalisées durant leur thèse. En effet, l'accent est mis sur la transférabilité des compétences acquises durant le doctorat, pouvant intéresser le monde de l'entreprise. Les docteurs n'auraient pas conscience des connaissances et compétences qu'ils maîtrisent et devraient donc, durant leur formation, apprendre « à se vendre » sur le marché du travail (Fischer, 2018). Partant du constat que les entreprises ignorent presque tout des compétences du docteur (Pretceille, 2014), ces derniers doivent être capable de mettre en avant tout ce qu'ils savent faire et qui peut intéresser le secteur privé, que ce soit en matière de recherche ou en dehors de celle-ci. Pretceille (2014) propose, à cette occasion, un ensemble de compétences acquises pendant le doctorat pouvant être autant de points forts à mettre en avant face à son futur employeur

- Des capacités à identifier des problèmes nouveaux grâce à un état des lieux qui permet de maîtriser la connaissance existante, en faire une synthèse et une analyse critique. Le docteur est en capacité, à partir de là, d'inventer des méthodes nouvelles pour résoudre les problèmes, de mobiliser des réseaux et de gérer le projet
- Des savoir-faire en termes de validation expérimentale mais aussi de travail en équipe et d'esprit d'émulation. Le docteur est capable de rédiger des argumentaires, de débattre sur les résultats et d'exposer les conclusions
- Des savoir-être autour de la gestion du stress, de la maîtrise de la complexité et de l'incertitude. D'un caractère curieux et créatif, le docteur fera preuve de pugnacité et de ténacité dans le temps, tout en respectant une posture éthique

Les docteurs ont majoritairement la volonté de s'insérer professionnellement à l'université. L'un des objectifs de la formation doctorale est de les inciter à penser également leur insertion dans le monde de l'entreprise. Or, il est très difficile pour eux de penser cette reconversion professionnelle. Beaucoup d'ailleurs ne préparent pas cette phase d'après thèse et se retrouvent totalement démunis une fois leur diplôme validé. De là découle la typologie de thésards en fonction de leurs aspirations professionnelles proposées par Gurnet et Fusulier (2018) :

- Le docteur « par hasard », sans aspiration professionnelle
- Le docteur « par évidence », avec une volonté exclusive d'insertion universitaire scientifique
- Le docteur « par vocation », avec un profil brillant qui peine à préparer son insertion professionnelle par excès de confiance
- Le docteur « par stratégie », avec une instrumentalisation de la thèse pour une insertion professionnelle anticipée en dehors de l'université

Au regard de cette diversité de profils, de nombreux dispositifs sont mis en place pour accompagner le parcours des doctorants et faciliter leur insertion professionnelle. Il y a la volonté d'améliorer l'encadrement des thésards, avec un contrôle des durées de thèse ainsi que

de fortes directives encourageant les demandes de financement. Les bourses allocations sont transformées en contrats de travail pour valoriser l'expérience professionnelle de la thèse. Des modules sont créés pour faciliter l'insertion dans les entreprises avec des situations d'alternance entre entreprises et laboratoires de recherche (exemple de la convention industrielle de la formation par la recherche CIFRE). Des sessions autour de la rédaction d'un CV et de la préparation d'entretiens d'embauche sont proposées. Il est également mis en place un suivi de l'évolution des docteurs une fois diplômés pour suivre la suite de leur parcours. Des associations comme l'association Bernard Grégory ou encore des regroupements tels que les doctoriales ou le dispositif « jeunes docteurs » (Bernela, Bonnal, Bonnard, Calmand, & Giret, 2018) veulent promouvoir le doctorat dans le monde socio-économique et aider l'insertion des docteurs en entreprises.

En plus des constats réalisés précédemment, il est important de rappeler que la fin du parcours universitaire des doctorants se fait majoritairement à une période d'entrée dans la vie d'adulte, et cela vient rajouter à la complexité déjà citée d'une insertion professionnelle réussie. En effet, la durée d'étude pour réaliser un doctorat entraîne, *de facto*, une sortie tardive du système d'enseignement, à une période où l'étudiant vise une première autonomie matérielle et/ou financière (Le Bayon, 2019). De plus, la situation matrimoniale du docteur ainsi que sa situation parentale en construction, pouvant empêcher sa mobilité géographique et diminuer ses chances d'insertion professionnelle dans les trois années de thèse (Bernela & Bertrand, 2015 ; Bernela B. , 2017)

Pour terminer, les docteurs expriment une sensation de dévalorisation de leur diplôme avec un ressentiment envers les institutions scientifiques liées à une forme de déclassement perçu. Leur niveau d'étude et leur origine sociale les encourageraient à revendiquer des positions sociales valorisées, ce qui n'est hélas pas toujours le cas. Cela crée des conditions d'intellectuels frustrés et un sentiment général de souffrance identitaire en raison de la non-reconnaissance de leur parcours sur le marché du travail (Cadiou & Franquemagne, 2012). Le taux de satisfaction des docteurs ayant trouvé un emploi stable est corrélé au temps mis pour obtenir leur emploi (Calmand, Prieur, & Wolber, 2017).

Le dispositif Néodoc, un projet au service de la continuité du parcours de chercheur

La conception d'un espace pour l'après-thèse, la visée du projet

À l'origine du projet, trois professionnels en parcours doctoral, récemment diplômés d'un doctorat en sciences de l'éducation, qui se sont posé une même question, celle de leurs perspectives de recherche après trois années d'études de 3^{ème} cycle passées au sein d'un laboratoire commun tout en exerçant leur activité professionnelle. La caractéristique commune de leurs parcours doctoraux tenait en effet à un désir de poursuivre une évolution professionnelle par une certification supplémentaire, en tant que professionnels de l'éducation déjà en poste dans l'Éducation Nationale ou dans l'Enseignement supérieur sans le statut d'enseignant-chercheur. L'enjeu n'était donc pas directement lié à une perspective d'insertion

socioprofessionnelle qui correspondrait *stricto sensu* au type de thésard « par vocation » décrit plus haut (Gurnet et Fusulier, 2018), mais à une logique de développement professionnel continu comme source d'enrichissement de leur parcours professionnel comme parcours de vie. Soumis à des sollicitations permanentes de son environnement social et de travail, tout individu peut être amené à vouloir évoluer, à transformer ses manières de comprendre ce qui l'entoure pour agir (Aubret et Demouge, 2007). La curiosité, l'ouverture au monde, le désir d'avancer ou de progresser constituent différents facteurs de motivation qui engagent les adultes à ne pas rester figés sur leurs connaissances acquises à l'entrée de leur vie professionnelle, mais à remettre en question leurs savoirs, à développer leurs compétences dans un processus continu tout au long de la vie d'adaptation au changement (Peugny, 2013). Autrement dit, comment trois néo-docteurs ayant terminé leur cursus de formation de thèse, ont-ils été amenés à poursuivre un travail commun en dehors de toute injonction professionnelle ?

Notre projet, que nous relatons ci-après, résulte d'un parcours commun entrepris collectivement par trois membres singuliers d'une équipe formée à leur propre initiative. Nous étions dans une dynamique interindividuelle qui ne s'inscrivait pas à l'origine dans un cadre institutionnel donné. Issus initialement de différents corps de l'éducation nationale (professeurs des écoles dans le 1^{er} degré, conseiller principal d'éducation dans le 2nd degré et personnel de direction), les expériences professionnelles des trois membres de l'équipe de ce projet se distinguent par ce qui a forgé leurs identités propres. Au fait d'appartenir à une génération différente s'ajoutent des composantes individuelles d'une trajectoire professionnelle plus ou moins linéaire au sein d'un même système éducatif, ou au contraire ponctuée de changements d'orientation professionnelle dans et en dehors de l'institution scolaire. Tout projet appartient par définition à ces conduites différées qui s'appuient sur l'irrationnel et l'intuition (Monod, 1970). Dans un élan vital sans véritable cause finale, ni d'efficacité, la démarche de projet suit l'instinct des individus pour appréhender les phénomènes de la vie. Dans la situation que nous analysons, le projet comprenait au départ une forte dimension intentionnelle, construite à la suite de la validation de la thèse de chacun de ses membres. Son origine provient d'une initiative commune visant à poursuivre le travail engagé en doctorat dans les milieux professionnels respectifs de ses initiateurs, sans poursuivre de but précis en termes de réalisation de soi ou de production. Fruit d'une véritable démarche collective, le projet Néodoc traduit à la fois la visée (Boutinet, 2012) d'un groupe naissant, que nous pouvons caractériser par son identité propre du point de vue de son statut scientifique (3 néo-docteurs en sciences de l'éducation), et la réalisation d'un programme d'actions sur le plan technico-pratique, sur lequel nous reviendrons dans la suite de l'article. La dimension intentionnelle du projet s'est rapidement et étroitement articulée à sa dimension pragmatique, afin qu'il prenne corps en s'inscrivant effectivement dans le parcours personnel et professionnel de ses acteurs. Par conséquent, le projet « visé » s'est très vite enrichi du projet opérationnel, car il était soumis au statut incertain de ses acteurs, dont la récente diplomation signifiait aussi qu'ils quittaient un parcours universitaire parvenu à sa fin.

Tout projet commun partagé émerge d'un assemblage complexe et interindividuel de différentes volontés, de capacités et de vecteurs d'adhésion (Cadiou et Cadiou, 2011). A ce stade de l'analyse de la démarche collective, il importe de considérer les caractéristiques identitaires de ce groupe, à partir de la définition de l'identité, qui relève elle-même de différentes composantes, identité pour soi, pour autrui et identité professionnelle.

Sainsaulieu (1977/2019) a mis en évidence le caractère socialisateur du travail au sein des organisations professionnelles dans la construction identitaire des sujets, allié à l'aspect central de la culture issue des rapports entre l'individu et son milieu de vie. Les identités collectives se forgent en fonction de processus relationnels qui se jouent à l'articulation entre identité individuelle et identité sociale. Produit de cette double construction, l'identité résulte de la reconnaissance de soi par autrui. À la différence d'une organisation de travail, où la satisfaction des motivations individuelles de chacun des acteurs risque d'être affectée par l'expérience de tensions psychologiques autour de conflits de rôles et de rapports de pouvoir, le groupe Néodoc s'est constitué en dehors du cadre socioprofessionnel de chacun de ses membres. Nous pouvons donc considérer que la démarche collective de mise en projet n'a pas rencontré les obstacles qui peuvent être mis en évidence dans les organisations professionnelles, mais qu'elle a participé de la reconnaissance d'autrui en s'inscrivant dans le parcours de vie de chacun. Néanmoins, tout groupe en évolution va connaître le conflit dans ses relations interpersonnelles (Pagès, 1967, in Sainsaulieu, 2019), par l'expérience du double sentiment de fusion -hostilité propre à toute relation.

En référence à Barbier (1996), Beckers (2007) rappelle que l'identité, produit de composantes représentationnelles, opératoires et affectives, est fortement liée à l'histoire de l'individu, à son cheminement. Elle est un processus dynamique, nourri par les connaissances, les habiletés, les valeurs du sujet, susceptibles d'évoluer en fonction des expériences. L'identité est donc particulièrement influencée par le parcours suivi par chacun, parcours personnel ou professionnel, parcours de vie dans sa globalité et sa complexité (Morin, 2005).

Dubar (2015) affine la conception dynamique de l'identité par une grille de lecture binaire du processus de sa construction : sur un mode continu et structurant, exigeant un espace de réalisation unifié, ou sur le mode de la rupture qui implique un passage entre deux espaces discontinus entre identité du passé et identité d'avenir. Dans ce second cas, le sujet doit changer d'espace pour trouver ou retrouver une identité projetée, qui sera survalorisée ou dévalorisée par rapport à l'identité héritée. La production identitaire résulte ainsi de transactions entre l'individu et les instances sociales qui l'entourent, dans un aller-retour incessant entre identité pour soi et pour autrui, entre reconnaissance identitaire dans le présent et projet identitaire pour l'avenir.

Dans le cas du projet Néodoc, la construction de l'identité collective du groupe va dépendre de celle des identités de ses membres, dans des transactions continues entre leurs propres espaces de vie, personnelle et professionnelle, et la création d'un espace commun de mutualisation et d'échanges scientifiques visant à maintenir et faire perdurer une activité scientifique reconnue. À partir d'un besoin partagé, les néo-docteurs se sont retrouvés face à une situation inédite pour eux, ne répondant à aucun schème existant dans leurs expériences respectives (Perrenoud, 1983). Ils ont improvisé, "bricolé" (Ibid.) pour suivre leur intuition. L'enjeu consistait à créer un espace d'échanges et de mutualisation, répondant aux besoins des trois initiateurs du séminaire confrontés à un nouveau temps de leur parcours, le temps de l'après-thèse, qui progressivement tendait à se vider, les éloignant du rythme et des obligations de la recherche. Le pari tenu par le groupe était de répondre aux besoins d'une communauté plus

large de docteurs en sciences humaines et sociales, en pérennisant une réflexion scientifique commune et en parvenant à la reconnaissance de ce séminaire dans le monde de la recherche.

La réalisation du projet, l'offre d'un séminaire de recherche dans le parcours des néo-docteurs

Le schéma initialement retenu pour l'activité du groupe est resté académique, sous un format traditionnel de type séminaire. Cet élément a été le sujet d'une réelle réflexion au sein de l'équipe de pilotage Néodoc, constituée par ses trois initiateurs, afin que l'organisation retenue soit la mieux adaptée à la population de chercheurs concernée par le projet et en même temps évolutive en fonction de la diversité des participants, leur activité professionnelle, leurs disponibilités et la nature des intervenants susceptibles de participer aux échanges. L'objectif du séminaire était de créer un moment de rencontre des docteurs propice à la constitution d'un groupe social cohérent et à la mise en place de son espace d'expression (De Visscher, 2010). Une reconnaissance institutionnelle s'avérait donc nécessaire pour favoriser cette construction. La légitimation scientifique du groupe a donc été recherchée dans l'immédiat, pour donner de la visibilité au séminaire de recherche, et en garantir la reconnaissance par le monde scientifique. La demande d'affiliation à une structure fédérative de recherche a donc constitué la première démarche de l'équipe Néodoc. Regroupant dix-huit laboratoires de recherche autour des questions d'éducation et de formation, Sfere-Provence offre un paradigme de pluridisciplinarité et de transdisciplinarité cohérent avec les visées de notre groupe. L'accord de la structure Sfere-Provence a apporté au projet une validité institutionnelle et scientifique, ainsi que la possibilité d'assurer un contact privilégié avec l'ensemble des laboratoires pour faire connaître Néodoc auprès du public cible. Une campagne importante de communication a pu alors débiter pour ouvrir les inscriptions aux docteurs des laboratoires affiliés. La valeur existentielle du projet n'ayant de réalité qu'à condition que celui-ci montre son efficacité, les premiers indicateurs d'évaluation ont porté sur l'évolution du taux de fréquentation du séminaire, la satisfaction des besoins du groupe et la régularité de ses rencontres. Dans une deuxième étape, l'équipe Néodoc a développé sa politique de communication scientifique et institutionnelle pour élargir le collectif participant au séminaire, en rendant plus visible le séminaire dans la politique de recherche de l'université, par la création de référents Néodoc parmi les jeunes docteurs des différents laboratoires de la structure fédérative.

Au départ, l'espace d'échanges s'est constitué sous un format structuré autour d'une traditionnelle veille informationnelle et scientifique, suivie d'un débat autour de questions méthodologiques ou épistémologiques. Le récit d'expériences, le partage de travaux (ateliers d'écriture et de communications), le choix de problématiques communes ont constitué l'essentiel des activités proposées et mises en perspective avec les parcours des différents participants. Peu à peu, le groupe Néodoc gagnant en visibilité dans le cadre de la structure fédérative, a été sollicité pour l'organisation de journées thématiques : journées scientifiques sur les métiers de cadre et d'encadrement, séminaire après-thèse inscrit au programme doctoral d'un des laboratoires affiliés. Néodoc a construit peu à peu une légitimité croissante dans la conception et l'organisation de séminaires innovants consacrés à des thématiques transversales et

pluridisciplinaires, répondant à des questions scientifiques partagées par des chercheurs issus de différentes disciplines des sciences humaines et sociales (Hache, Fernandez & Mikailoff, 2018).

Discussion

Nos premiers résultats d'analyse de l'activité de Néodoc nous invitent à considérer que ce projet de séminaire inscrit dans le parcours des néo-chercheurs répond aux enjeux de professionnalisation du doctorat (Cros & Bombaron, 2018). Il répond ainsi d'une certaine manière aux limites que la littérature scientifique dévoile en termes d'insertion professionnelle des docteurs.

Même si l'on retrouve dans la littérature le fait que le profil des docteurs est extrêmement varié, il est le plus souvent présenté sous l'angle d'étudiants sortant d'une formation initiale. Or, ce n'est pas toujours le cas. Le profil des créateurs du séminaire Néodoc ainsi qu'une partie importante de ses participants est différent dans le sens qu'ils ont, la plupart du temps, exercé une activité professionnelle avant leur thèse. Cela peut être dû également au choix de leur discipline, inscrite dans les sciences humaines et sociales. Il est donc primordial de penser l'accompagnement des docteurs en connaissant la très grande diversité possible de ce public. Car de la même façon où il est question de docteurs entrant dans la vie d'adulte (Le Bayon, 2019), avec des difficultés à faire coïncider vie personnelle et vie professionnelle, les docteurs plus âgés ont également une vie personnelle déjà établie, provoquant certaines contraintes qui limitent, voire empêchent la mobilité géographique par exemple.

La littérature fait remonter un nombre de variables influençant une insertion professionnelle réussie (Bernela & Bertrand, 2015; Bernela B. , 2017; Gurnet & Fusulier, 2018). Il est également question des compétences que les doctorants doivent acquérir durant leur formation doctorale, pour pouvoir les valoriser lors de leur recherche d'emploi (Pretceille, 2014). Or, les docteurs ont des difficultés à mettre en avant ces compétences, très souvent parce qu'ils n'ont pas conscience de les maîtriser. Le séminaire Néodoc est le lieu pour permettre aux docteurs d'identifier les compétences déjà acquises et maîtrisées grâce à leur formation doctorale, mais également prendre conscience de la transférabilité de ces compétences dans le monde du travail, sur des missions autres que celles exercées pendant la thèse (Pretceille, 2014). Par la souplesse donnée à la programmation thématique par son équipe de pilotage, Néodoc impulse des initiatives et adapte son offre thématique aux besoins des participants, répondant ainsi à des objectifs d'évolution professionnelle. Ainsi l'espace d'échanges autour des référentiels et du curriculum des chercheurs offre en particulier une opportunité de formation à l'ensemble des participants, sur le mode du partage entre pairs, et contribue à limiter le sentiment de dévalorisation qui touche certains chercheurs dans les années qui suivent la soutenance de thèse.

Cette sensation de dévalorisation du parcours réalisé ainsi que le ressentiment envers les institutions scientifiques montrent un état de souffrance identitaire de la part des docteurs (Cadiou & Franquemagne, 2012). À cela risque de s'ajouter l'isolement et la solitude liée à la fin d'un parcours universitaire lorsque la thèse est soutenue, et donc une absence de rattachement institutionnel. Néodoc peut permettre de créer un espace d'échanges et de communication autour de ces perceptions en fin de parcours pour accompagner les néodocteurs vers une dynamique positive de construction et de continuation d'un projet professionnel.

Un réel travail en profondeur doit être fait autour de ce point, car c'est ce qui permet un processus de professionnalisation de la part des docteurs, pour une insertion dans le monde de l'entreprise, pour ceux dont c'était le projet initial, voire une réorientation pour ceux qui souhaitent faire évoluer leur projet professionnel, même si celle-ci est difficile à envisager pour certains (Gurnet & Fusulier, 2018).

Néodoc est donc un dispositif qui prend la suite de ceux mis en place au sein de la formation doctorale pour accompagner les doctorants et promouvoir le doctorat dans le monde socio-économique. Il ne se confond pas avec les dispositifs déjà existants, même s'il poursuit les mêmes visées d'aide à l'insertion des docteurs en entreprises ou dans le monde universitaire, davantage inscrit dans le parcours de vie des participants.

Conclusion

Face à une logique universitaire compétitive et somme toute très individualiste dans la poursuite des carrières de chacun, nous avons souhaité rendre compte de notre expérience de projet visant la création d'un espace d'échanges et de mutualisation entre néo-chercheurs, récemment diplômés d'un doctorat en sciences humaines et sociales. L'évaluation de ce projet, au terme de trois années d'existence, montre que Néodoc a apporté une réponse en tant qu'espace d'échange et de mutualisation répondant au sentiment de vide perçu après la thèse chez les néo-docteurs. Les actions engagées par l'équipe et par le collectif constitué ont été mises au service de l'évolution de ses participants, contribuant à la consolidation de l'identité professionnelle de chacun. Le séminaire Néodoc a permis un croisement de regards de professionnels appuyé sur une éthique collaborative, dans une démarche participative. En cela, les projets individuels ont eux-mêmes étayé le projet collectif d'échanges et de mutualisation de compétences de chercheurs. L'idée même de parcours prend alors tout son sens pour les participants qui s'inscrivent dans une logique de formation universitaire durant leur vie professionnelle dans une perspective de développement personnel.

Bibliographie

Aubret, J. & Demouge, N. (2007). Orientation des adultes et formation tout au long de la vie. *Savoirs*, hors série(4), 11-28. doi:10.3917/savo.hs02.0011.

Barbier, J.-M. (dir.) (1996). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris : Presses universitaires de France.

Bart, D., & Fischer, S. (2016). La valorisation du doctorat en sciences humaines et sociales : analyse de discours institutionnels et points de vue d'acteurs en sciences de l'éducation. *TransFormations*(15-16), 1-14. Récupéré sur <https://transformations.univ-lille.fr/index.php/TF/article/view/255>

Beckers, J. (2007). *Compétences et identité professionnelles : L'enseignement et autres métiers de l'interaction humaine*. Belgique : De Boeck Supérieur. Doi : 10.3917/dbu.becke.2007.01.

Bernela, B. (2017). Trajectoires professionnelles et géographiques : l'étude de trois générations de docteurs. *Formation emploi* (139), 147-170. Récupéré sur <http://journals.openedition.org/formationemploi/5154>

Bernela, B., & Bertrand, I. (2015). Trajectoires d'accès à l'emploi des jeunes docteurs : l'enchevêtrement des parcours professionnels, personnels et géographiques. *Document de travail*. Récupéré sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01167166/document>

Bernela, B., Bonnal, L., Bonnard, C., Calmand, J., & Giret, J. F. (2018). *Une évaluation des effets du dispositif Jeunes Docteurs sur l'accès aux emplois de R&D*. Rapport pour France Stratégie. Récupéré sur http://pmb5.cereq.fr/Documents_numeriques_PMB/18002.pdf

Bonnard, C., Calmand, J., & Giret, J. F. (2016). Devenir chercheur ou enseignant chercheur : le goût pour la recherche des doctorants à l'épreuve du marché du travail. *Recherches en éducation*, 157-173. Récupéré sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01282661/document>

Boutinet, J-P. (2012). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses Universitaires de France. Doi : 10.3917/puf.bouti.2012.01.

Cadiou, C. & Cadiou, K. (2011). Intention et projet : la stratégie du greffage. *Management & Avenir*, 41(1), 270-293. doi:10.3917/mav.041.0270.

Cadiou, S., & Franquemagne, G. (2012). La place des jeunes chercheurs : L'expérience du mouvement « Sauvons la recherche ». *Mouvements*, 3(71), 80-91. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2012-3-page-80.htm>

Calmand, J. (2015). L'insertion à trois ans des docteurs diplômés en 2010. *Net.Doc du Cereq*(144).

Calmand, J. (2019). La professionnalisation de l'enseignement supérieur et du doctorat, quels effets sur les parcours scolaires et les perspectives professionnelles des docteurs ? Dans P. Lemistre, & J. Calmand, *Effet du parcours à diplôme donné sur l'insertion professionnelle*. Groupe de travail sur l'enseignement supérieur, GTES (pp. 105-118). Marseille. Récupéré sur <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2019-12/CECH-11.pdf#page=107>

Calmand, J., Prieur, M. H., & Wolber, O. (2017). Les débuts de carrière des docteurs : une forte différenciation des trajectoires professionnelles. *Bref du Céreq*(354). Récupéré sur http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/57056/1/SIES_NI_2017_17.06.pdf

Cros, F., Bombaron, E. (2018). Le doctorat et sa professionnalisation. Quelle place pour la thèse ? Mont-Saint-Aignan : Presses Universitaires de Rouen et du Havre.

De Visscher, P. (2010). Dynamique des groupes et éducations alternatives. Une confrontation. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, numéro 88(4), 683-729. doi:10.3917/cips.088.0683.

Dubar, C. (2015). La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin. doi:10.3917/arco.duba.2015.01.

Fischer, S. (2018). La mission insertion professionnelle des doctorants en SHS : tensions et enjeux autour des valeurs professionnelles dans les discours des enseignants-chercheurs. *Education et socialisation*(47), [en ligne]. doi:<https://doi.org/10.4000/edso.2830>

Gurnet, N., & Fusulier, B. (2018). *Insertion professionnelle des docteur.e.s récemment proclamé.e.s*. Louvain-La-Neuve : IACCHOS-GIRSEF/CIRFASE-UCL. Récupéré sur https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/fr/object/boreal%3A198431/datastream/PDF_01/view

Hache, C., Fernandez, G. & Mikailoff, N. (2017). SEMINAIRE NÉODOC : Un séminaire participatif pour « jeunes » chercheurs. Journée Scientifique SFERE-Provence, Septembre, Aix en Provence, France.

Harfi, M. (2013). *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs. Les raisons d'une "exception française"*. Document de travail dans le cadre du Commissariat général à la stratégie et à la prospective. Récupéré sur https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/DT_2013-07-Doctorants-final-22-10-valHM.pdf

Le Bayon, F. (2019). Rechercher un emploi lorsqu'on vient d'être docteur : les ajustements entre projet professionnel, transition vers la vie d'adulte et représentations du marché du travail à l'épreuve du temps. *Céreq Echanges*(10), 267-280. Récupéré sur <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02351005/document>

MESR. (2012). Campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités. Rapport de la DGRH A1-1.

MESR. (2013). Etude de la promotion 2012 des qualifiés aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités. Rapport de la DGRH A1-1.

MESRI. (2019). *Etat de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France n°12*. Récupéré sur https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T739/les_nouveaux_bacheliers_et_leur_entree_dans_les_filières_de_l_enseignement_supérieur/

Monod, J. (1970). *Le hasard et la nécessité, essai sur la philosophie naturelle de la biologie moderne*. Paris : Seuil.

Perrenoud, P. (1983). La pratique pédagogique entre l'improvisation réglée et le bricolage. Essai sur les effets indirects de la recherche en éducation. *Éducation & Recherche*, (2), 198-212.

Peugny, C. (2013). *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*. Paris : Seuil.

Pretceille, M. (2014). Les docteurs de l'Université en France du savoir-faire au faire-savoir. *Pedagogia Oggi*(1), 63-78. Récupéré sur https://www.siped.it/wp-content/uploads/2014/04/Pedagogia_oggi-1-2014-finale.63-78.pdf

Riedinger, N., & Zaiem, M. (2011). Y a-t-il un problème d'insertion des titulaires de doctorat dans les centres de R&D des entreprises ? *Economie & prévision*, 197-198(1), 177-184. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2011-1-page-177.htm>

Sainsaulieu, R. (2019). *L'identité au travail*. Paris: Presses de Sciences Po.