Le processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels. Un suivi longitudinal des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs

Flavie Le Bayon

▶ **To cite this version:**

Flavie Le Bayon. Le processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels. Un suivi longitudinal des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs. Sociologie. Aix-Marseille Université, 2021. Français. NNT : . tel-03118858

HAL Id: tel-03118858
https://hal.science/tel-03118858

Submitted on 22 Jan 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.

THÈSE DE DOCTORAT

Sociologie

Soutenue le 7 janvier 2021 par

Flavie LE BAYON

Le processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels

Un suivi longitudinal des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs

Préparée au sein de l'École Doctorale 355 « Espaces, Cultures, Sociétés » et
du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail

Composition du jury

Claire BIDART, sociologue, directrice de recherche, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, CNRS, *directrice de thèse*.

Didier DEMAZIERE, sociologue, directeur de recherche, Centre de Sociologie des Organisations, CNRS, *rapporteur*.

Séverine LANDRIER, docteure en sciences de l'éducation, directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (Marseille), *examinatrice*.

Aurélie PEYRIN, sociologue, maîtresse de conférences, Aix-Marseille Université, *co-directrice de thèse*.

Delphine SERRE, sociologue, professeure des universités, Université de Paris 1 - Descartes, *examinatrice*.

Mircea VULTUR, sociologue, professeur titulaire, Centre urbanisation, Culture, Société, INRS, Canada, *rapporteur*.

À grand-père

Résumé

Battant en brèche l'idée qu'un projet professionnel est une simple émanation de préférences individuelles, cette thèse montre comment les projets professionnels sont, au contraire, construits en interaction avec les niveaux structurels et collectifs du social. La notion de projet professionnel, peu abordée dans sa dimension longitudinale, est au centre du questionnement de cette recherche consacrée au devenir de doctorants et jeunes docteurs.

La dynamique des projets professionnels est saisie grâce à un dispositif d'enquête longitudinale et qualitative : deux vagues d'entretiens biographiques ont été réalisées auprès de 23 jeunes diplômés de doctorat en Sciences de l'ingénieur et en Sciences juridiques et politiques, la première quelques mois seulement après leur soutenance, la seconde 18 à 20 mois plus tard. En complément, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des responsables d'écoles doctorales de la même université.

Depuis la période d'entrée en doctorat jusqu'à plus d'un an et demi après la soutenance, les projets professionnels évoluent. Cinq types distincts d'évolution se dégagent : les projets professionnels « constants », « fluctuants », « réorientés », « itératifs » et « en poursuite ». L'évolution de ces projets professionnels trouve son origine dans l'influence exercée par les institutions de formation et de production (les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ainsi que tous les employeurs potentiels), celles-ci participant ainsi à la fabrique des projets professionnels des candidats au doctorat, puis doctorants et jeunes docteurs.

L'influence exercée par les institutions de formation et de production sur la fabrique des projets professionnels est de nature processuelle et sélective. À partir du travail d'inculcation de la vocation académique et scientifique envers la population étudiée qui va l'intérioriser progressivement, ces institutions opèrent un tri sélectif régulier le long de différentes étapes du parcours doctoral et professionnel. Elles sélectionnent ainsi les candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs qu'elles estiment être les plus à même de participer à leurs missions et objectifs institutionnels et renvoient les autres à d'autres perspectives professionnelles. Ce processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels se compose de quatre séquences : la fabrique de l'engagement en doctorat ; la fabrique de la professionnalité des doctorants ; la cristallisation des aspirations professionnelles et enfin la régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places.

Si un projet de vie plus global participe également à l'orientation des projets professionnels, les institutions de formation et de production restent maîtresses des conditions de formation et de reproduction de leurs propres corps professionnels.

Abstract

Defeating the idea that career objectives simply emerge from individual preferences, this thesis shows, on the contrary, how they are constructed in interaction with the structural and collective social levels. The notion of career objective, rarely approached in its longitudinal dimension, is the core of this research dedicated to the future of PhD students and PhD holders.

The dynamics of career objectives is revealed through a longitudinal and qualitative approach: two series of biographical interviews were conducted with 23 recently graduated PhD holders in Engineering Sciences and in Juridical and Political Sciences. The first round took place only a few months after their thesis defense and the second one about 18 to 20 months later. In addition, semi-structured interviews were conducted with the executive managers from the doctoral schools of the same university.

Between entering a PhD course and more than a year and a half after the thesis defense, career objectives evolve. Five distinct types of development emerge: "constant", "fluctuating", "reoriented", "iterative" and "ongoing" career objectives. The evolution of these career objectives arises from the influence exercised by educational and production institutions (higher education and research institutions as well as all potential employers), which thus participate in the making of career objectives of PhD candidates, PhD students and PhD holders.

Educational and production institutions influence the making of career objectives in a processual and selective way. By instilling an academic and scientific vocation on the interviewed population who will gradually internalise it, these institutions proceed to a regular selective sorting along the different steps of the doctoral and professional paths. They select PhD candidates, PhD students and PhD holders whom they consider to be the most able to participate in their missions and institutional objectives and guide the remaining students towards alternative professional perspectives. This selective process is made of four sequences: engendering commitment; fostering specific professional skills; crystallizing professional aspirations and finally, institutionally regulating the access to jobs and places.

If a general life project also participates in the orientation of career objectives, educational and production institutions keep control over the training conditions and over the reproduction of their own professional bodies.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mes directrices de thèse, Claire Bidart et Aurélie Peyrin. Depuis ce coup de fil lors duquel vous m'avez annoncé que j'étais retenue pour effectuer cette thèse et que je garde encore en mémoire, nous avons parcouru beaucoup de chemin. Enfin, surtout moi peut-être. Vous m'avez accompagnée tout du long, en me dispensant vos conseils avisés tant pour des lectures que des relectures de ce manuscrit, ou encore lors de moments de réflexions sur les tours et détours empruntés ou envisagés pour cette thèse, en y prêtant à chaque fois une grande attention dont je vous remercie encore ici. Mais votre accompagnement n'a pas été que scientifique. Vous avez su, toujours avec délicatesse et bienveillance, m'écouter et me remotiver sur les aspects extra-académiques qu'implique un travail de recherche doctorale. Merci à toi Aurélie pour avoir reconnu sans même que je t'en parle explicitement les moments de baisse de moral ou de désarmement face à la difficulté de la tâche, la pression du temps. Merci pour tes conseils de lecture avisés qui permettent de prendre du recul pour mieux gérer la thèse. Ces lectures m'ont permis de garder le cap, d'apprendre à me mettre en condition, me faire plaisir parfois, m'économiser aussi lorsque c'était nécessaire, mais se dépasser, souvent, parce que c'est le jeu. Merci à toi Claire pour ton enthousiasme débordant. Ton énergie et ta passion sont communicatives et redonnent de l'élan. Et merci à vous deux pour la confiance que vous m'avez accordée et que j'ai pu, grâce à votre accompagnement jusqu'à l'aboutissement de cette thèse, retrouver.

Merci également aux membres de mon comité de suivi, Didier Demazière et Séverine Landrier pour ces discussions à chaque fois enrichissantes et qui m'offraient de nouvelles pistes à explorer. Merci également à vous deux d'avoir accepté de faire partie de mon jury de soutenance, tout comme Delphine Serre et Mircea Vultur. Je suis honorée de l'intérêt que vous témoignez tous les quatre pour ce travail.

Merci au Lest et particulièrement à ses membres attentifs aux doctorants et à leurs besoins, soucieux de leur apprentissage et qui n'hésitent pas à donner de leur temps ou un conseil. C'est parfois déterminant. Je pense particulièrement à Antoine Vion, Flora Bajard, Corine Eyraud, Isabelle Dourilin, Ingrid Tucci et Laurent Giglio.

Je tenais également à remercier tous les enquêtés qui ont bien voulu jouer le jeu de l'entretien. Sans vous, pas de données pour effectuer cette recherche bien sûr. Mais au-delà de votre participation à ma thèse, je vous remercie également de vous être confiés à moi et de m'avoir donné à voir d'autres manières de penser et de vivre sa thèse, différente de celle que j'étais en train d'expérimenter. Vos récits ont été d'une richesse scientifique et personnelle incroyable.

Merci à tous les doctos du Lest bien sûr. On discute finalement assez peu de nos thèses respectives mais on sait, sans toujours le formuler explicitement, ce par quoi on est en train de passer. Savoir que l'on n'est pas seul à se sentir perdu, ça fait toute la différence. Le syndrome de l'imposteur que l'on ressent tous au début de thèse (et qui peut perdurer longtemps !), on ne l'impute alors plus à notre personne ou à nos capacités individuelles : ça devient un véritable phénomène social, produit par l'expérience même de thèse. Il n'est pas forcément plus facile à gérer, mais on sait qu'il est partagé. Merci donc à vous deux Jenny et Laura avec qui j'ai eu mes premiers échanges sur nos espoirs et nos doutes sur la thèse mais aussi comment on gère cette aventure dans notre vie... Merci à toi Zilacène, pour ta disponibilité et ton oreille toujours attentive. Merci, à son acolyte : Jimmy ! Tu n'es jamais très loin et toujours prêt à blaguer et dédramatiser. Merci aussi à toi Christo pour nos longues conversations et conseils échangés. Merci à toi Thif', pour ton infinie énergie et avec qui j'ai passé tellement de soirées. Merci à toi Pauline, toujours prête à m'ouvrir ta porte lors de mes retours sur Aix-Marseille. Merci à Alicia, attentive au développement collectif de tous les doctos du labo mais

également présente lorsqu'il y a des soupapes de pression à ouvrir, tout comme Angélique d'ailleurs ! Merci aussi à toi Léo, aka Alpin, pour nos discussions denses et riches ainsi que tous les projets communs qui se dessinent pour l'avenir. J'espère moi aussi que l'axe alpino-breton a de beaux jours devant lui. Bref, doctos du Lest, j'ai trouvé chez vous une attention, une bienveillance mais aussi une stimulation ô combien bienvenue dans l'épreuve de la thèse. J'espère avoir pu vous offrir en retour un peu de tout ce que vous m'avez donné.

Plus loin dans l'histoire, il y a aussi le GMGL avec Mouncef, Evelyne, Romain, Valérie et Cécile notamment, que j'ai fréquentés pendant 2 ou 3 ans à l'Université de Bretagne Sud et dont certains me soutiennent encore aujourd'hui. Vous avez réveillé mes envies de thèse qui s'étaient un peu trop gentiment endormis. Vous m'avez permis de découvrir une certaine ambiance du monde de la recherche, en tout cas la vôtre. Même si c'était un domaine complètement étranger au mien, il y avait certaines caractéristiques plus générales et probablement transversales à n'importe quel domaine disciplinaire : la recherche de précisions, l'opérationnalité des actions, partager les connaissances créées, la passion pour son métier. Les valeurs plus humaines de partage, de soutien mais aussi les moments de franches rigolades que j'ai trouvées chez vous m'ont donné envie de vivre cela également, pas seulement en tant qu'invitée.

Merci à Sonia de l'Université de Toulouse 3. Tu m'as dit qu'on s'en foutait des critères administratifs et qu'il ne fallait pas s'y arrêter, que c'était trop idiot. Au final, je les remplissais. Mais si tu ne m'y avais pas poussée, je passais à côté de l'opportunité de cette thèse.

Merci à Sylvain, tu as cru en moi, tu m'as soutenue, sur la thèse mais aussi lors de ma triple fracture tout comme lors des tensions relatives à mon premier hébergement sur Aix.

Merci aussi à tous les voileux de Méditerranée et d'Atlantique avec qui j'ai passé de nombreuses heures sur l'eau, mettant pour un temps en suspens les questionnements sans fin de l'activité de recherche. Il s'agit bien sûr de la Team Hobie de l'Ayguade et en particulier Arnaud, Romain, Audrey, Fabrice, Sofia, Pierre, Maxime, Nadine, Éléna… mais aussi mes co-équipiers de Hobie 16 et de Diam 24 des eaux morbihannaises : Caro, Xavier, Éric, Pierre, Jacques… Vous avez contribué à votre manière à cette thèse en me permettant d'y porter un regard plus frais après avoir pris le large avec vous, au sens propre comme figuré !

Merci à mes « coupines » de Vannes : Agathe, Clèm et Marion pour votre écoute au sujet de mes états d'âme et de mes doutes. Vos encouragements m'ont réconfortée. Et un grand merci tout particulier à toi Marion, pour ton coup de main final à la mise en forme de la bibliographie ! Ton aide concrète m'a également fait me sentir soutenue dans la dernière ligne droite ! Ces 189km du Tour du Golfe du Morbihan qu'on a entrepris ensemble ont été la métaphore de ces derniers temps : le sentier est découpé, sinueux, long, donnant parfois l'impression que l'on recule. Il enseigne aussi la persévérance, la patience, l'humilité face aux éléments. Maintenant que cette thèse est bouclée, il va falloir qu'on le boucle aussi ce Tour du Golfe non ?

À mes cousines, Margot et Angèle. Vous avez manifesté votre intérêt pour ma thèse à un moment où je n'en voyais pas le bout. Vous vouliez la lire et ça m'a motivée à y travailler. J'espère qu'elle vous plaira et que vous ne vous démotiverez pas devant son épaisseur !

Merci à Claire (Wesh tata !!), pour ton soutien à chacun de tes visites « su'l'caillou » et les bouffées d'air frais qu'elles me donnaient l'occasion de prendre, entre repas en famille (merci Dédée pour ton accueil !), playa, navigations, rando hoëdicaises et les légendaires apéro à Portivy auxquels Clément est tant attaché (on est bien contentes que tu nous y traînes hein !) ! Merci aussi pour tes révisions de mes traductions dans lesquelles tu t'es vraiment impliquée, comme une évidence, parce que « T'écris pas un article pour le Ouest-

France quand même… C'est un peu la vitrine de ton taf le résumé ! ». Maintenant, on s'approche vraiment de la fin de cette thèse et la sempiternelle excuse du « j'peux pas, j'ai thèse », c'est du passé ! À nous les randos, les voyages, le ski… Et promis, je reviens vous voir à Londres.

Merci beaucoup à toi Vera, docteure depuis quelques années déjà. Tu n'as jamais été avide de précieux conseils, toujours prête à discuter de longues heures sur nos expériences respectives. Tu réussissais à me faire voir les choses sous un nouveau jour, tu m'as poussée à faire des propositions de communications, tu m'as encouragée régulièrement et communiqué ton enthousiasme à chaque petite étape de cette thèse.

Merci à toi Goup'. Tu connais le télétravail ; travailler ensemble permet d'instaurer l'ambiance qui manque parfois aux travailleurs isolés que nous sommes. Ça permet aussi de profiter des moments de pause au cours desquels on peut partager un petit café ou vider notre sac concernant ce qu'on attend ou recherche dans notre boulot et dans la vie de manière plus générale.

Merci à toi Julien. Tu as largement enjolivé la fin de cette thèse. Au-delà de toutes les activités qu'on a pu faire ensemble, ta présence m'a apaisée comme tu ne l'imagines sûrement pas. Merci pour tes attentions aussi nombreuses que touchantes, pour tes inquiétudes à mon égard vu le rythme de travail que j'ai adopté dans les dernières semaines (si, si, j'ai fait des pauses, je te jure ! Souvent juste le temps d'un café et d'une cigarette ou pour une ou deux siestes par jour lorsque je n'en pouvais plus) et surtout, surtout, sans jamais me reprocher de consacrer mes 18h d'éveil par jour, 7 jours sur 7 à la finalisation de cette thèse, au détriment du temps que nous aurions pu passer ensemble. Là encore, c'est sûrement une preuve de ton immense bienveillance. Alors merci.

Merci enfin à mes parents, à mon père qui ne dit rien ou si peu mais dont je devine l'admiration qu'il me porte ; à ma mère qui a la finesse de saisir mes variations d'humeur et qui sait comment me changer les idées. Merci aussi à toi Maman pour ta relecture attentive et réactive de ma thèse ! Merci à tous les deux aussi de m'avoir accueillie durant les derniers temps de thèse (qui se sont étirés !!). Vous m'avez épargné les aspects logistiques de la vie quotidienne, j'espère que vous vous rendez compte à quel point ce soutien m'a soulagée et libéré l'esprit pour me concentrer sur ce travail. Un grand merci.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE 16

Chapitre 1- Analyser les projets et parcours professionnels des doctorants devenus docteurs à l'aune de la sociologie des parcours de vie 27

1- L'approche de la sociologie des parcours de vie 27

1.1.- Implications théoriques des différentes approches et de leur usage du vocabulaire 27

1.2.- Les notions centrales de la sociologie des parcours de vie 31

2- Les éléments structurants des parcours et leur interdépendance 36

2.1.- Le temps et l'espace comme cadre socio-historique 36

2.2.- Le rythme des parcours de vie 39

2.3.- Les ressources et contraintes pour les parcours 41

2.4.- L'imbrication des sphères de la vie 45

2.5.- L'espace d'action agentique : une liberté d'action individuelle dans un cadre structurel 46

2.6.- Le parcours comme processus d'ajustement permanent 50

Chapitre 2- L'analyse processuelle des phénomènes sociaux 53

1- Les notions centrales de l'analyse processuelle : implications théoriques, méthodologiques et épistémologiques 53

1.1.- Les modes de production des connaissances sociologiques et leur appréhension de la stabilité et du changement 53

1.2.- Du temps chronomètre au temps acteur 54

1.3.- D'une causalité unique à des causalités multiples et interdépendantes 58

1.4.- Une nouvelle place pour la contingence 61

2- Une théorie et une méthode d'analyse des processus 62

2.1.- Qu'est-ce que l'analyse processuelle ? 62

2.2.- Les éléments constitutifs du processus : les ingrédients 63

2.3.- Le découpage du processus : les séquences 67

2.4.- La logique d'action du processus : les moteurs 70

2.5.- Les potentielles réorientations du processus : des bifurcations aux transitions 72

Chapitre 3- : Terrain d'enquête, approche analytique et posture épistémologique 77

1- Terrain d'enquête et dispositif qualitatif longitudinal 77

1.1.- Terrain, dispositif et caractéristiques de la population d'enquête 77

1.2.- Grilles et conduite d'entretien 85

1.3.- L'analyse ancrée et séquentielle des entretiens 92

2- Entre proximité expériencielle et distance scientifique à instaurer : trouver son positionnement épistémologique et sa posture sociologique 101

2.1.- Le statut de la parole des enquêtés 102

2.2.- L'entrée intermédiée sur un terrain institutionnel : travailler la présentation de soi et analyser les jeux d'acteurs 104

2.3.- L'infinité des reflets constitués des miroirs qu'étaient notre sujet de thèse et notre propre parcours : une mise en abîme vertigineuse 106

2.4.- La similarité des expériences doctorales recueillies et personnelle : un atout ou pas ? 107

2.5.- De la mise à distance progressive de notre point de vue à la comparaison des leurs : un détournement de la demande d'engagement et de proximité 109

2.6.- Repenser les tenants des positions objectives - subjectives et savant - indigène dans la relation enquêteur – enquêté ? 111

Chapitre 4- Typologie d'évolution des projets professionnels des doctorants devenus docteurs 115

1- Les projets professionnels « constants » 118

1.1.- Des projets professionnels aux contours précis et clairs, élaborés de longue date 119

1.2.- Le doctorat comme outil de réduction des *incertitude*s d'accès aux activités visées 120

1.3.- La consolidation du projet professionnel au cours de l'expérience doctorale 120

1.4.- Des actions anticipatrices en vue d'une mise en œuvre rapide du projet professionnel 121

1.5.- Une suite pour le projet professionnel, dans la linéarité du projet et du parcours antérieurs 122

2- Les projets professionnels « fluctuants » 124

2.1.- Des projets professionnels qui visent des segments de secteurs d'emplois ou de métiers 124

2.2.- Des projets professionnels qui semblaient accessibles mais reportés par l'entrée en doctorat 125

2.3.- La période doctorale : expérimenter pour spécifier 126

2.4.- Une entrée sur le marché du travail qui engendre une déviation du projet professionnel 127

3- Les projets professionnels « réorientés » 128

3.1.- La première séquence : conceptualisation et axes structurants du projet initial 129

3.2.- La deuxième séquence : l'émergence et le renforcement des doutes préalables à l'apparition d'alternatives 131

3.3.- La troisième séquence : point de rupture et consolidation du nouveau projet 134

4- Les projets professionnels « itératifs » 140

4.1.- Face à l'impossibilité de suivre la voie souhaitée, l'expérimentation successive de différentes options du champ des possibles 143

4.2.- La multiplication des expériences professionnelles simultanées 147

4.3.- La recherche d'une diversification des compétences, mais dépendante au sentier 150

5- Les projets professionnels « en poursuite » 154

5.1.- Un projet professionnel primaire de moyen terme 155

5.2.- L'*incertitude* de la possibilité et de l'*échéance* de concrétisation du projet professionnel primaire 156

5.3.- Des obstacles d'ordre scientifiques, structurels et personnels 157

5.4.- Face à l'*incertitude* du projet professionnel primaire, la nécessité du projet professionnel d'attente 158

5.5.- Face à la précarité des projets professionnels d'attente, l'évocation d'un projet professionnel « de secours » 160

Chapitre 5- La première séquence : la fabrique de l'engagement en doctorat en 3 étapes sélectives 179

1- Rendre possible les conditions favorables à la réalisation du doctorat : une première forme de sélection par l'information 180

1.1.- L'information sur l'existence même du doctorat et de ses modalités d'accès 180

1.2.- La désirabilité de la voie doctorale 184

1.3.- Les dispositifs institutionnels pour la concrétisation du projet de doctorat et/ou professionnel des individus déjà présents sur le marché du travail 187

2- Le soutien des personnalités qualifiées issues de l'institution : une deuxième forme de sélection par la légitimation 190

2.1. - Les personnalités qualifiées pour légitimer l'orientation en doctorat : les enseignants-chercheurs, intervenants professionnels, collègues ou encadrants de stage 191

2.2.- Les personnalités qualifiées pour légitimer la connaissance des conditions matérielles et organisationnelles requises : les pairs doctorants et ex-doctorants 193

2.3.- Les fondements de la légitimité à candidater au doctorat 196

3- Les inégalités de l'établissement et de la reconnaissance institutionnelle des rôles et statuts du futur doctorant : une troisième forme de sélection par contractualisation 200

3.1.- Le stage/mémoire de recherche ou de fin d'études comme engagement expérienciel et temporel de pré-recrutement 201

3.2.- Le surcroît de reconnaissance institutionnelle octroyé par l'obtention d'un financement doctoral contractuel 203

3.3.- Le positionnement et la (re)définition stratégique du sujet de thèse, une fabrication institutionnelle clé de l'accès au financement et de maximisation des chances de réalisation d'un projet de doctorat et d'un projet professionnel académique 211

3.4. - Du contrat juridique au contrat implicite et moral : les incitations institutionnelles à l'égard du projet professionnel et doctoral des (futurs) doctorants 223

Chapitre 6- La deuxième séquence : la construction de la professionnalité à travers les instruments de socialisation professionnelle 235

1- Les modes d'organisation du travail de recherche scientifique et doctorale : les effets socialisateurs différenciés des matrices disciplinaires 238

1.1.- L'environnement institutionnel du travail de recherche doctorale : entre segmentation et hiérarchisation 239

1.2.- Les relations entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant : d'une distance scientifique et sociale à une proximité relationnelle et de travail 263

1.3.- Les pratiques temporelles de recherche doctorale : durées, projections et (dis)continuités différenciées .. 283

1.4.- La confrontation au champ scientifique à travers les communications ou publications et les conférences, colloques ou congrès 291

1.5.- Les activités supplémentaires à la thèse dans le développement de la professionnalité présente et à venir 296

2- L'incorporation de l'habitus scientifique 304

2.1.- Démarche de recherche scientifique et socialisation temporelle 305

2.2.- Ce que la socialisation à l'ethos scientifique fait aux doctorants 316

2.3.- L'excellence académique : une injonction institutionnelle et normative, construite dans le présent et pour l'avenir 335

2.4.- Les formations doctorales complémentaires, source d'injonctions paradoxales 349

Chapitre 7 - La troisième séquence : la construction de l'identification et de la reconnaissance par un groupe professionnel. L'étiquetage comme cristallisation des aspirations professionnelles 365

1- La pluralité des conceptions idéal-typiques de la formation doctorale : des référentiels multiples dans lesquels les doctorants sont invités à se projeter 370

1.1.- La formation doctorale académique 371

1.2.- La formation doctorale scientifique 374

1.3.- La formation doctorale professionnalisante 377

2- La norme d'emploi-typique et sa déclinaison pour les docteurs 383

2.1.- La construction des enquêtes de suivi des docteurs, révélatrice des attentes institutionnelles en matière d'insertion professionnelle 383

2.2.- La norme d'emploi-typique pour les jeunes docteurs 391

3- Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle : contours et hiérarchisation de parcours typiques et multiples 392

3.1.- Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle en Sciences juridiques et politiques 392

3.2.- Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle en Sciences de l'ingénieur 401

4 - Les expériences doctorales et interactions sociales comme supports de projection de la professionnalité : identification, reconnaissance et étiquetage à l'égard d'un groupe professionnel 408

4.1. - Expérience doctorale et projet professionnel : les (non-) identifications favorisant l'émergence de la transaction biographique 408

4.2. - Expérience doctorale et projet professionnel : être reconnu favorise l'émergence de la transaction relationnelle 420

4.3.- Le pouvoir du rite de soutenance sur les projets professionnels 426

4.4. - L'accompagnement du projet professionnel du doctorant par son directeur : l'académisme comme seul horizon ? 430

Chapitre 8- La quatrième séquence : la fabrique institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places. Les effets des outils de régulation institutionnelle sur les projets et parcours d'après-thèse 439

1- Raréfaction et contractualisation des emplois académiques comme outils de régulation institutionnelle des projets

professionnels « en poursuite » 441

1.1.- La *muabilité* des projets primaires face à la raréfaction et la forte sélectivité sur les postes académiques stables 441

1.2.- Les projets d'attente : des parcours soumis à la contractualisation croissante des activités académiques et au flou des frontières de l'emploi 446

2- Crise dans l'ethos et manque de reconnaissance à la source de l'évolution des projets professionnels « réorientés » 458

2.1.- Un fonctionnement du marché du travail académique réduisant la perception des chances de concrétisation du projet professionnel académique initial 459

2.2.- Crise de l'ethos scientifique ou mutation de la « table de valeurs académiques » ? 462

2.3.- Le manque de débouchés alternatifs valorisés en dehors du secteur académique 465

3- Les fluctuations des projets professionnels soumises aux modes de gestion des ressources humaines 468

3.1.- Un mode de gestion de la main-d'œuvre relatif à celui des diplômés de bac+5 ? 468

3.2.- Le risque d'un déclassement relatif 472

4- L'accompagnement institutionnel dans la recherche du premier emploi, facilitateur d'une transition professionnelle vers la norme d'emploi-typique pour les docteurs au projet professionnel « constant » 474

4.1.- Le rôle clé des passeurs dans la première transition professionnelle après le doctorat 474

4.2.- L'accession à la norme d'emploi-typique des docteurs 477

5- L'évolution des projets professionnels « itératifs » à l'écoute des opportunités du réseau 481

5.1.- L'importance des opportunités du réseau professionnel pour percer un marché du travail peu accessible 481

5.2.- De la fragmentation des parcours et projets « itératifs » à leur compréhension configurationnelle 487

Chapitre 9- Derrière les institutions de formation et de production, l'influence de l'évolution du rapport au projet professionnel sur les parcours professionnels 495

1- Persévérer et espérer : le leitmotiv des projets professionnels « en poursuite » : 497

1.1.- Les projets d'attente, entre stratégie et priorisation 497

1.2.- Vocation et engagement à l'épreuve des incertitudes 501

2- Réinvestir pour se réaliser : le leitmotiv des projets professionnels « réorientés » 515

2.1.- Un rapport à l'avenir en tension avec le rapport au travail 516

2.2.- D'un projet professionnel académique « en poursuite » à un projet professionnel « réorienté » 518

3- S'acculturer et progresser : le leitmotiv des projets professionnels « constants » 528

3.1.- Une imbrication d'ingrédients favorable à la progression de carrière 528

4- Ajuster et optimiser : le leitmotiv des projets professionnels « fluctuants » 537

4.1.- A la recherche du bon équilibre 537

4.2.- Des rapports à l'avenir ouverts mais qui s'assombrissent 538

4.3.- Rapports à l'avenir, agentivité et vie familiale 540

4.4.- Rapports au travail et conception polycentrique de l'existence 541

5- Saisir les opportunités et adapter : le leitmotiv des projets professionnels « itératifs » 544
5.1.- Renouveler l'horizon 544
5.2.- Face à l'indétermination du futur, un rapport à l'avenir serein 545
5.3.- La sphère personnelle qui recompose les significations de l'emploi 548

CONCLUSION GENERALE 558

BIBLIOGRAPHIE 577

LISTE DES ANNEXES 593

Introduction générale

« Si les hommes définissent des situations comme réelles, alors elles sont réelles dans leurs conséquences ». Si le célèbre « théorème de Thomas », tel que Merton l'a nommé, a traversé près d'un siècle de sociologie, c'est parce qu'il porte en lui des implications fondamentales pour la discipline : en tant que préalable à l'action, la perception de la réalité par les individus prime sur la réalité elle-même. Ce n'est pas tant la situation qui pousse les individus à agir que la perception qu'ils ont de ladite situation. L'illustration la plus courante est celle de la faillite bancaire : si les individus pensent réellement que la banque va faire faillite, alors ils en retirent leur argent, ce qui entraîne la faillite effective de la banque.

La situation définie par Thomas ne concerne pas seulement le moment présent mais englobe un avenir plus ou moins proche : la définition de la situation comprend donc à la fois le moment où la réalité est en train d'être perçue, analysée et ses conséquences anticipées par les individus (la banque va faire faillite) mais également le moment qui suit, celui de l'action décidée à l'issue de cette réflexion (le retrait d'argent), entraînant la conséquence de la faillite. C'est effectivement en prévision de ce qu'il va advenir postérieurement que les individus agissent de la sorte et adoptent tel ou tel comportement en prévision ; de la même manière que, plus schématiquement encore, c'est parce que je pense qu'il va pleuvoir que je sors avec mon ciré.

Les sociologues ont donc intérêt à se pencher sur ces représentations du futur car elles constituent une grande force mobilisatrice de l'action (Mische, 2009) : la structure temporelle de l'action comporte en effet une dimension orientée vers le futur puisqu'elle vise un possible état à venir qui ne pourra pas être atteint sans l'action (Parsons, 1968) ; elle anticipe également une situation à venir qui engendre une action présente en réponse. En effet, le passé et le présent ne sont pas les seules dimensions temporelles qui façonnent le social : l'espoir (Desroche, 1979) ou l'imaginaire sous-tendent l'action, engendrent des évènements et les effets sociaux qu'ils produisent sont bien réels, même s'ils se révèlent différents de ceux qui ont été anticipés.

La notion de projet se présente ainsi comme une des déclinaisons de ce futur engageant une action dans le présent : que l'on songe aux domaines de la santé (les projets de soins), la vie politique (les projets de campagne électorale, les projets de lois, les projets d'aménagement etc…), la science (les projets de recherche), la gestion d'institutions éducatives, sanitaires, sociales (les projets d'établissements, les projets éducatifs, les projets d'animation) ou le commerce (les projets de développement commercial), le projet est omniprésent et investit même les espaces de nos vies personnelles : on parle de projet de voyage, de projet de déménagement mais aussi de projet d'enfant. Ici, nous nous intéresserons plus particulièrement au projet professionnel et à la manière dont il peut être traité dans les domaines de la formation, du travail et de l'emploi. Il y sera abordé plus

spécifiquement sous l'angle des parcours et plus spécifiquement ceux des doctorants[1] et des docteurs[2].

Alors que nous nous débutions nous-même un doctorat, une question revenait sans cesse : mais pourquoi donc se lancer dans un doctorat alors que ces années sont reconnues pour être longues et difficiles ? Ce n'est probablement pas pour les perspectives professionnelles offertes par ce diplôme qui ne semblent pas toujours être à la hauteur de l'investissement consenti pour mener celui-ci à son terme…

Le diplôme de doctorat tient effectivement une place singulière dans le système d'enseignement supérieur et le marché du travail français, mais également dans le contexte international et ce, pour au moins trois raisons. Si le doctorat protège mieux des effets néfastes de crises économiques que les autres diplômes, il semble tout d'abord échapper au moins partiellement à la tendance selon laquelle le diplôme assure une qualité de l'emploi grandissante au fur et à mesure que son niveau augmente (Mazari et al., 2011). Trois ans après la sortie du système éducatif, les docteurs occupent ensuite plus souvent des emplois temporaires (contrats à durée déterminée) que les sortants de niveau bac+5, dans une proportion 2 à 3 fois supérieure. La différence entre les taux d'emplois temporaires et stables se réduit toutefois lorsqu'on observe la situation cinq ans après l'obtention du diplôme (Calmand, 2017; Calmand & Recotillet, 2013), indiquant une stabilisation plus lente sur le marché du travail pour ce niveau de diplôme. Enfin, les comparaisons du devenir des docteurs français avec celui des autres pays de l'OCDE[3] concluent à une « exception française » (Harfi, 2013) : ils sont plus souvent au chômage que leurs homologues d'autres pays, la France manque d'investissement du secteur privé dans la recherche & développement, les entreprises préfèrent recruter des ingénieurs que des docteurs pour leurs activités de recherche, ce qui conduit un grand nombre de ceux-ci à occuper des fonctions hors recherche dans le secteur public comme privé.

Les études statistiques sur le devenir des docteurs menées au Céreq[4] décrivent avec précision les emplois occupés, les trajectoires empruntées (Calmand, 2015, 2017; Calmand & Giret, 2010). Aussi riches soient-ils, ces résultats ne font que renforcer notre question de départ : pourquoi s'engager en doctorat alors que celui-ci présente une plus-value relativement modeste pour les conditions d'emplois occupés après la thèse et les trajectoires professionnelles empruntées à son issue comparativement aux diplômés de bac+5 ? Un « goût [prononcé] pour la recherche » expliquerait à la fois l'entrée en doctorat et l'acceptation de conditions d'emploi moins favorables que ce que pourrait faire espérer un diplôme supérieur au niveau bac+5 (Bonnard et al., 2016; Roach & Sauermann, 2010).

[1] Ici, comme dans la suite de la thèse, la dénomination « doctorants » inclut les doctorantes.

[2] Ici, comme dans la suite de la thèse, la dénomination « docteurs » inclut les docteures.

[3] Organisation de Coopération et de Développement Économique.

[4] Centre d'Études et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications

Si les docteurs travaillant dans la recherche publique académique semblent effectivement être les plus satisfaits de leur situation d'emploi (Calmand, 2013), ces hypothèses ne nous semblent pas suffisamment étayées.

Dans ce panorama général, certains résultats ont par ailleurs attisé notre curiosité : alors que, toutes disciplines confondues, l'immense majorité (70% environ) des docteurs nourrissent au moment de leur soutenance un projet professionnel visant à travailler dans la recherche publique, ils ne sont jamais plus de 50% à avoir concrétisé ce projet professionnel trois ou cinq ans plus tard (Calmand & Giret, 2010; Calmand & Recotillet, 2013). Comment se fait-il que les projets professionnels soient si peu diversifiés ? Et qu'ils se réalisent si peu ? Que deviennent les jeunes docteurs qui entretenaient un projet professionnel académique au moment de leur soutenance mais qui ne parviennent pas à le concrétiser ?

Les études statistiques montrent que la discipline du doctorat et le mode de financement sont les facteurs déterminants de l'appartenance à une trajectoire professionnelle plutôt qu'une autre. Les docteurs de sciences de l'ingénieur et d'informatique sont par exemple proportionnellement les plus nombreux à s'insérer rapidement et durablement dans le privé hors recherche. Les docteurs de droit, sciences économiques et sociales sont plus nombreux à s'insérer rapidement et durablement dans la recherche publique. Par ailleurs, un financement ministériel augmente les probabilités d'accéder aux carrières académiques alors que les financements Cifre seraient plus favorables au recrutement dans le secteur privé (Bonnal & Giret, 2009; Giret et al., 2007). Mais ces études ne permettent de comprendre que partiellement pourquoi les conditions de réalisation des thèses sont si déterminantes pour le devenir professionnel. Comme tout phénomène social, saisir l'ensemble des facettes du devenir professionnel des docteurs nécessite de croiser différents niveaux d'analyse et différentes méthodes.

Nous avons alors commencé à explorer la littérature scientifique mobilisant les méthodes qualitatives pour essayer de trouver des réponses à notre question sur les motifs de l'entrée en doctorat et à laquelle s'ajoutait désormais la question de leur devenir professionnel au regard des projets professionnels formulés au moment de la soutenance. Au moment même où nous commencions notre doctorat, la revue *Socio-Logos* publie un dossier : « La socialisation des doctorants en sciences humaines et sociales », coordonné par Delphine Serre (2015). Nous y trouvons des articles passionnants sur les expériences de la solitude en doctorant (Chao et al., 2015), les relations au sein des laboratoires (Collectif TMTC, 2015), le processus de désengagement vis-à-vis de la thèse (Nicourd, 2015), la socialisation à l'écriture scientifique (Kapp, 2015)… Mais toujours pas de réponse à nos interrogations sur les projets et les parcours des doctorants et docteurs. Un article du dossier dessine cependant quelques pistes (Bret, 2015) : l'autrice y aborde la manière dont la socialisation familiale et scolaire des doctorants normaliens participe à leur parcours doctoral. Elle y montre que la transmission d'un important capital culturel familial doublé d'un parcours scolaire d'excellence dans un établissement où l'enseignement et la recherche sont extrêmement valorisés, contribuent à faire de l'entrée en thèse une « suite logique » de leur trajectoire et se déroulant « dans un cadre

institutionnellement balisé ». Or, tous les doctorants ne sont pas issus de l'ENS[5] et la section de l'article consacré à ce « cadre institutionnellement balisé » fait surtout état des stratégies de positionnement et de démarcation des candidats au doctorat dans l'espace universitaire. Nous fouillons encore la bibliographie ; en dehors de la socialisation des doctorants, la recherche qualitative ne semble pas encore avoir développé beaucoup de travaux sur les parcours des doctorants, encore moins sur leurs projets, à quelques rares exceptions notables (Bernela & Bertrand, 2015).

Notre question de départ s'est toutefois enrichie et dessine alors un ensemble de questions de recherche auxquelles nous proposons d'apporter des réponses : comment se construit la décision de s'inscrire en doctorat ? L'envie de travailler dans le secteur académique est-elle présente dès ce moment ? Par quels mécanismes les conditions de réalisation des thèses déterminent-elles les parcours professionnels observés à l'issue du doctorat ? Les conditions de réalisations des thèses sont-elles le seul facteur qui explique ces parcours professionnels différenciés ? Comment les docteurs abordent-ils la transition entre la fin de leur doctorat et les emplois qu'ils sont susceptibles d'occuper ultérieurement ? Comment vivent-ils leur expérience de doctorants et de jeunes docteurs ? Finalement, nos questions de recherche s'organisent autour de la trame temporelle du doctorat : Comment en vient-on à s'inscrire en doctorat ? Et comment se fait-il que les projets et les parcours professionnels des doctorants, puis des docteurs, soient différenciés ?

Nous proposons d'appréhender le devenir des docteurs en adoptant une méthodologie qualitative et un angle d'approche compréhensif, à la recherche de régularités sociales sous l'apparente singularité des situations individuelles. Surtout, ce type d'approche est le seul à même de *comprendre* les parcours de formation ou les parcours professionnels « de l'intérieur », et notamment de comprendre ce qui se cache derrière les liens et corrélations mis en évidence par les approches statistiques et socioéconomiques.

Schématiquement, les approches quantitatives et statistiques font effectivement souvent valoir une vision de l'insertion professionnelle s'inscrivant dans un paradigme de type « déterministe » ou « structuraliste ». Après la description du phénomène grâce à l'établissement d'indicateurs (comme les taux d'emploi ou les taux de cadres par exemple), la recherche de facteurs explicatifs permettant d'en établir la causalité est privilégiée et concluent par exemple que plus le diplôme est élevé, plus la probabilité d'occuper un emploi de niveau cadre est importante. Ces méthodes quantitatives mettent également en évidence le poids explicatif des caractéristiques sociodémographiques (les enfants de cadres ont généralement une meilleure insertion que les enfants d'ouvriers), qu'elles peuvent relativiser en prenant en compte des facteurs socioenvironnementaux évolutifs (habiter dans un bassin d'emploi très industrialisé favorise l'emploi des ouvriers). Le développement des méthodes quantitatives longitudinales a par ailleurs renouvelé et enrichi les connaissances relatives à l'insertion grâce à des analyses plus dynamiques en termes de trajectoires. Mais ces méthodologies quantitatives

[5] École Normale Supérieure. Les étudiants de cette école (présente sur plusieurs sites) sont désignés comme « normaliens ».

restent trop souvent inscrites dans une vision du fonctionnement social qui contraint les individus en fonction des structures sociales dans lesquelles ils évoluent, notamment en matière d'insertion.

Les approches qualitatives font quant à elles valoir une vision de l'insertion professionnelle inscrite dans un paradigme de type « individualiste » ou « stratégique » dont l'objectif est de comprendre les comportements et les modes de raisonnements (chercher un emploi pour subvenir à ses besoins ou pour s'épanouir par exemple), mais aussi les expériences et les vécus de la jeunesse, ses espoirs et ses doutes lors de la période située entre la fin des études et son intégration sur le marché du travail. Là aussi, les méthodes longitudinales - qualitatives cette fois - ont permis d'approfondir la compréhension de tels processus sociaux inscrits dans le temps et dont l'évolution permet de faire émerger la complexité de l'imbrication des dimensions objectives et subjectives qui lient l'individu aux structures sociales (Mendez, 2010). L'approche compréhensive de l'insertion professionnelle et de la jeunesse mérite donc d'être mobilisée pour compléter les connaissances disponibles sur le devenir professionnel des docteurs, en s'appuyant sur des questionnements communs à l'insertion de tous les jeunes diplômés : les modes de recherche d'emploi, la construction des identités sociales et professionnelles, les rapports différenciés au travail et à l'emploi, ou la quête de reconnaissance sociale. Ces travaux suggèrent de dépasser une conception socioéconomique et quantifiée de l'insertion professionnelle afin d'adopter une approche dans laquelle l'insertion professionnelle n'est plus seulement définie comme la période de transition entre la fin des études et la stabilisation dans l'emploi, mais également comme une période lors de laquelle les dimensions professionnelles et personnelles sont entremêlées et concourent à la définition et la mise en œuvre d'un projet de vie et d'entrée dans la vie d'adulte (Dubar, 1995; Mauger, 1998; Trottier, 2000b; Vincens, 1997). Cet aspect est d'autant plus important que les doctorants et jeunes docteurs sont, à ce moment-là, dans une période de leur vie où ils connaissent une double transition, constituée d'un côté de la transition scolaire-professionnelle puisqu'ils quittent le système d'enseignement et de l'autre, de la transition menant de la famille d'origine à la famille conjugale.

Pour porter un nouveau regard sur le devenir des docteurs, nous avons élaboré une méthodologie qualitative basée sur le recours aux entretiens biographiques et la perspective longitudinale. Ces derniers permettent de situer les individus au cœur des processus sociaux qu'ils traversent et qui les traversent (des plus individuels aux plus collectifs ou institutionnels), afin de saisir le sens que les individus accordent à leur parcours, aux arbitrages auxquels ils procèdent, à leur compréhension du monde dans lequel ils vivent… L'enjeu est de les appréhender comme des individus dotés d'agentivité, c'est-à-dire cette capacité construite temporellement à définir un but et d'œuvrer à son atteinte en tenant compte des structures de leur environnement (Emirbayer & Mische, 1998 ; Giddens, 1984 ; Kabeer, 1999), afin de répondre aux petits et grands défis qui se présentent à eux, tant dans leur vie professionnelle que personnelle, mais peut-être et surtout, dans les deux à la fois. La question du projet, et du projet professionnel en particulier, des doctorants et docteurs est donc au centre de cette recherche.

La représentation du futur comme préalable à l'action s'incarne effectivement aujourd'hui dans la notion de projet, notion omniprésente dans le langage courant. Dans une société post-moderne mêlant complexité, flexibilité, mobilité, fluidité et incertitude, le projet deviendrait l'alpha et l'oméga de la réduction des incertitudes qui pèsent sur l'avenir. Il permettrait de clarifier les projections d'un avenir où, dans la sphère professionnelle notamment, les parcours connaissent des frontières et des limites de moins en moins nettes et délimitées, moins prévisibles et moins rectilignes. Dans un contexte social de valorisation de l'individualisation et de l'autonomie dans les parcours professionnels (Zimmermann, 2017), le projet professionnel serait de surcroît l'outil qui permettrait à l'individu de prendre sa vie en main, d'agir sur son propre avenir en orientant son action dans une direction à laquelle il aurait mûrement réfléchi. Si les projets professionnels tournés vers l'enseignement et la recherche sont si nombreux et que la satisfaction à occuper un emploi académique est si importante, se peut-il que la décision d'entrer en doctorat soit mue par un projet et une trajectoire linéaire toute tendue vers un métier passionnant de recherche ou d'enseignement ? Tous les doctorants ne nourrissent pas de projet professionnel académique au moment de leur soutenance... Leur projet académique n'aurait-il pas survécu à l'épreuve de la réalité du parcours doctoral et du temps passé dans des conditions de vie et un statut peu enviables ? Les conditions de réalisation des thèses elles-mêmes seraient-elles alors en mesure d'influer le projet professionnel ?

Cette conception du projet comme outil privilégié de la réalisation de soi fait par ailleurs porter au seul individu les réussites mais aussi les échecs des projets qu'il nourrit et ainsi, la responsabilité du cours de sa vie. Le projet professionnel, dans cette culture de l'individualisation et de la valorisation de l'action individuelle, est-il vraiment exempté de toute influence extérieure et indépendant des contraintes sociales de l'environnement dans lequel l'individu évolue ? Les institutions de formation et de production n'auraient-elles pas un rôle dans ces projets professionnels ? Pour pouvoir aboutir, encore faut-il effectivement que l'individu qui porte un projet dispose de moyens et de ressources sociales pour faire face aux contraintes et aux obstacles qui pourraient empêcher sa réussite.

Mais qu'est-ce qu'un projet professionnel ? Qu'est-ce qu'un projet « tout court » ? Si le terme connait un usage florissant dans les organisations du travail ou scolaires, il est également investi dans le champ des sciences humaines, notamment en psychologie, sciences de gestion, sciences politiques et sociologie. Sa définition et ses usages diffèrent d'un contexte à l'autre mais quelques caractéristiques communes émergent malgré tout. Un projet se compose tout d'abord de deux phases principales : sa conceptualisation et sa mise en œuvre (Boutinet, 2012), ou concrétisation. La dissociation des deux phases du projet introduit la dimension temporelle nécessaire à la compréhension des projets, depuis leur genèse et jusqu'à leur concrétisation en passant par leur évolution. Avant que le parcours ne prenne forme, il a d'abord été pensé par l'individu. Même si le pouvoir de l'individu à agir sur son orientation varie selon des degrés divers et les circonstances, l'individu n'en reste pas moins capable de projection et d'anticipation.

La phase de conceptualisation du projet résulte d'une action cognitive d'anticipation et de projection ; la phase de mise en œuvre se décline dans un versant plus pratique afin de se concrétiser. Parfois, sa

conceptualisation et sa mise en œuvre sont très rapprochées temporellement et le projet se confond avec le parcours : l'observateur extérieur a à peine le temps de voir l'intervalle de temps qui sépare les deux. Mais dans d'autres cas, la formulation d'un projet peut être très éloignée de sa concrétisation. Dans tous les cas, le projet est pris dans une relation récursive entre le moment de sa conception et celui de sa mise en œuvre : dans ce temps plus ou moins étiré, le projet peut faire l'objet d'ajustements, à la fois dans sa conceptualisation mais également dans les moyens de sa mise en œuvre. Que font alors ces représentations de la situation professionnelle à venir à la situation professionnelle vécue dans le présent ? Et que construisent-elles de l'avenir ? En quoi le projet fait-le parcours ? Quel rôle y joue-t-il ?

Notre postulat de départ est que le projet professionnel est une forme d'intermédiation entre l'individu et son parcours, une forme d'anticipation de celui-ci, mais soumise à l'influence de l'environnement dans lequel évolue l'individu. Dans cette approche qualitative, les déterminants statistiques du devenir des docteurs que sont la conjoncture économique et les conditions de réalisation du doctorat deviennent l'environnement influençant le projet et le parcours professionnel dans une direction ou une autre. Dès lors, il s'agira de définir le rôle les institutions de production et les institutions de formation dans ces projets. Comment agissent-elles ? À quelles étapes du projet ? De quelles façons ?

Ce postulat de départ s'est cependant affiné au cours de l'analyse, et le lien de corrélation entre conditions de réalisation des thèses et parcours professionnel est plus complexe qu'une simple causalité. Les facteurs influençant le projet professionnel sont multiples et leurs effets varient en intensité et direction. Ils sont étendus temporellement (les conditions d'entrée en thèse elles-mêmes commencent déjà à dessiner une configuration engageant l'orientation du projet et du parcours professionnels) et sont modelés par un ensemble de normes, valeurs et relations sociales au pouvoir très structurant, pouvant renforcer ou infléchir les projets. Si le projet évolue, quelles configurations orientent alors sa course, sa pérennité, ses inflexions éventuelles, son devenir ? Les institutions de formation et de production sont-elles les seuls facteurs à intervenir sur les projets professionnels ? Quel processus peut-on y déceler, pourvu qu'on se donne les moyens de voir vraiment les évolutions ?

Le projet professionnel se présente donc comme un processus social, c'est-à-dire comme un objet évolutif façonné par un ensemble de facteurs sociaux qui traversent l'individu. Bien que l'individu dispose d'une marge d'action sur ce dernier, celle-ci s'exerce dans un cadre défini socialement qui diffère d'un individu à l'autre ; non pas en fonction de leurs caractéristiques individuelles propres, mais en fonction de la manière dont ils s'inscrivent dans l'espace et leur environnement social. Cet environnement se présente donc comme une configuration sociale qui exerce une influence sur l'évolution du projet et le déroulé du parcours.

Nous défendons la thèse que le devenir des docteurs est façonné par une configuration de facteurs, associant notamment les conditions de réalisation du doctorat, l'état du marché du travail mais également les perspectives d'avenir propres aux jeunes docteurs. Notre enquête met à jour les

facteurs qui influencent le processus de construction, d'évolution et de mise en œuvre des projets professionnels de jeunes adultes, d'abord candidats au doctorat, puis doctorants et enfin jeunes docteurs. Ces facteurs seront recherchés en particulier dans l'influence exercée par l'institution académique. La notion de projet professionnel est au centre de cette recherche, dans une dimension longitudinale rarement abordée. De plus, nous montrerons qu'elle ne se limite pas à une dimension individuelle.

La dynamique des projets professionnels est saisie grâce à un dispositif d'enquête longitudinale et qualitative : deux vagues d'entretiens biographiques ont été réalisées auprès de 23 jeunes diplômés de doctorat en Sciences de l'ingénieur et en Sciences juridiques et politiques : quelques mois seulement après leur soutenance, puis 12 à 15 mois plus tard. La première vague d'entretiens a permis de reconstituer les parcours d'études et doctoraux et de recueillir les projets professionnels qu'ils nourrissent pour l'avenir à court et moyen termes. La seconde vague d'entretiens auprès des mêmes personnes, environ 18-24 mois après l'obtention de leur diplôme, portait sur le déroulement effectif - et non plus projeté - de leur parcours professionnel, abordant les permanences ou changements de leur projet professionnel durant la période. A distance de la soutenance, les perspectives d'avenir de court et moyen termes ont également été comparées à la précédente interrogation. En complément, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des directeurs et directrices, secrétaires et assistantes de plusieurs écoles doctorales, afin de recueillir les conceptions de la formation doctorale véhiculées par leurs acteurs, avec une attention particulière portée sur les représentations et les pratiques institutionnelles relatives au devenir des docteurs.

Phénomène social complexe, le devenir des docteurs est analysé à l'aune de la sociologie des parcours de vie. Nous prenons ainsi en compte la spécificité du contexte socio-historique de leur formation et des conditions de leur entrée sur le marché du travail, intégrons l'existence et les effets des temporalités des différentes sphères sociales régissant leur existence et analysons les ressources et contraintes à leur disposition et à travers lesquelles ils exercent leur agentivité. L'analyse processuelle outille quant à elle le cadre méthodologique grâce auquel les phénomènes temporels peuvent être révélés sur le temps long. En la combinant avec une réflexion sur la temporalité et la causalité, nous identifions les ingrédients des processus - ici le processus biographique et avec lui, le processus d'évolution des projets professionnels -, repérons les différentes séquences, mettons à jour les moteurs qui les meuvent ainsi que les éventuelles bifurcations qui pourraient advenir.

L'approche adoptée se situe ainsi dans le courant de l'interactionnisme symbolique : à partir des interactions sociales rapportées par les enquêtés, nous avons cherché à repérer la marque des structures au niveau le plus individuel du social, à appréhender les changements et les continuités dans la succession des positions, des rôles et des statuts successivement occupés au cours du parcours doctoral et professionnel, à comprendre les motifs, choix et justifications de l'action avancés par les individus, à définir les espaces de liberté et de contraintes dans lesquels le devenir des docteurs prend place, à y déceler les influences des modèles académiques, à l'articuler avec d'autres temps sociaux comme ceux de l'institution universitaire ainsi que les temps personnels ou familiaux. De façon sous-jacente, le concept interactionniste de « carrière » (Howard Saul Becker, 1985; Darmon, 2008b;

Hughes, 1997) irrigue donc l'ensemble de ce travail. Qu'elles soient statistiques ou qualitatives, les procédures d'agrégation et de comparaison des « carrières » individuelles permettent effectivement d'objectiver les processus sociaux dont elles font l'objet (Darmon, 2008b), existant parfois « en dehors de la conscience des intéressés, jusqu'à ce qu'un enquête le[s] mette en évidence » (Hughes, 1997, p. 165).

L'argument développé dans cette thèse s'organise plus particulièrement autour de la manière dont les institutions contraignent le champ d'action des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs, mais également comment elles ouvrent des voies, des opportunités et font émerger des projections professionnelles qui n'avaient pas été envisagées jusque-là. La relation complexe entre l'individu et l'institution dépasse ici le débat sur sa nature déterministe ou capacitante : cette relation influence fortement les projets et les parcours professionnels. Notons que nous analysons l'influence institutionnelle à partir du point de vue des individus qu'elles accueillent en leur sein (candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs), mais aussi en partie, quoique dans une moindre mesure, depuis le point de vue des institutions elles-mêmes telles que représentées par des acteurs des écoles doctorales.

Nous défendons l'existence d'un processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et des parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs. Depuis l'entrée en doctorat jusqu'à la période qui suit la soutenance, les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs potentiels des doctorants et jeunes docteurs façonnent leurs projets et parcours professionnels. Ensemble, ces institutions exercent un travail institutionnel concourant à la fabrique des projets et des parcours professionnels des candidats au doctorat, des doctorants et des jeunes docteurs. Ce travail institutionnel prend la forme d'un tri sélectif régulier parmi eux et à différentes étapes de leurs parcours, et qui consiste à choisir celles et ceux qui sont les plus susceptibles de se conformer et de participer à leurs missions et objectifs institutionnels, renvoyant voire contraignant les autres à d'autres perspectives professionnelles.

Nous commençons par nous intéresser aux évolutions des projets professionnels. En tenant compte des temporalités auxquelles interviennent les différents instruments de sélection et de leurs effets sur les projets et parcours professionnels, nous identifions cinq types d'évolution des projets professionnels : les projets professionnels « constants », « fluctuants », « réorientés », « itératifs » et « en poursuite ». Cette typologie constitue le premier résultat de la thèse, les différentes évolutions de projets professionnels permettant au lecteur de mieux repérer dans la suite de la démonstration, les éléments qui contribuent à modifier les projets et les parcours. C'est aussi un moyen de présenter assez tôt l'ensemble et la singularité des enquêtés, et de repérer les principales régularités de leur parcours biographiques, professionnels et personnels.

Le processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs se compose de quatre séquences faisant chacune l'objet d'un chapitre. Sous-tendue par le mécanisme d'initiation, la première séquence est la fabrique institutionnelle de l'engagement envers le doctorat, au cours laquelle le candidat est soumis à des

étapes successives et sélectives afin d'entrer en doctorat. La deuxième séquence est celle de la fabrique institutionnelle de la professionnalité du doctorant, dont le mécanisme est la socialisation professionnelle. Les institutions produisent ainsi des futurs diplômés à la professionnalité commune, marquée par l'exercice de la démarche scientifique et l'incorporation de l'habitus scientifique mais portant le sceau d'une spécificité liée à leur matrice disciplinaire. A travers la socialisation à leurs normes et valeurs, les institutions préparent ainsi la séquence suivante.

Au cours de cette troisième séquence, les doctorants appelés à devenir docteurs sont invités, voire incités, à s'identifier à et se faire reconnaître par un groupe professionnel auquel ils souhaitent s'intégrer après leur doctorat. Cette séquence de légitimation et de cristallisation des aspirations professionnelles s'opère à travers le mécanisme d'étiquetage. Sous la forme d'une autosélection dont les critères ont été inculqués aux doctorants à travers leur socialisation aux cadres socioprofessionnels des institutions de formation et productives, l'identification à un groupe professionnel et son établissement en tant que groupe de référence par l'individu marque alors la dimension biographique de la double transaction identitaire en cours. La reconnaissance, par le groupe professionnel visé, en tant que candidat légitime à son intégration en constitue la dimension relationnelle ainsi que la forme institutionnelle de sélection.

Enfin, la quatrième séquence est celle de l'accès aux emplois et aux places, opérant à travers le mécanisme de régulation institutionnelle : les institutions de formation et les institutions de production permettent ou contraignent la concrétisation des projets professionnels des jeunes diplômés en les recrutant (ou non) sur les postes convoités. Les outils de cette régulation institutionnelle sont nombreux, mais certains se révèlent être des ingrédients plus pertinents que d'autres par les effets sur l'évolution de chaque type de projet professionnel identifié. Ainsi, les transformations du fonctionnement du marché du travail académique, la reconnaissance du diplôme de doctorat sur le marché du travail, l'accompagnement institutionnel vers l'emploi, les modes de gestion des carrières et du personnel ou les réseaux professionnels sont des outils de régulation institutionnels qui contraignent ou facilitent la concrétisation des projets professionnels à l'issue du doctorat et qui donnent forme aux parcours professionnels.

Mais ces facteurs institutionnels ne sont pas les seuls à modeler les projets et les parcours professionnels. Pour élargir l'éventail des ingrédients effectivement impliqués, le dernier chapitre double l'analyse de la quatrième séquence en examinant comment les rapports à l'avenir, les rapports au travail ou l'articulation des différentes sphères de la vie contribuent aussi à façonner les projets et les parcours professionnels des jeunes docteurs. La notion de rapport au projet professionnel articule ces trois composantes qui s'agencent de manière spécifique pour chacun des types d'évolution de projets professionnels identifiés, mettant en lumière leurs logiques sociales propres.

L'originalité d'un tel plan d'exposé tient à la volonté de rendre compte, d'une part, de la complexité de ces parcours et des configurations qui font évoluer les projets et leurs concrétisations, et d'autre part, de la complexité même de la démarche scientifique qualitative et longitudinale qui entend comprendre en profondeur les éléments du devenir des docteurs. Nous espérons y guider le lecteur par un compromis satisfaisant entre typification et respect de la singularité des histoires de vie…

Chapitre 1 - Analyser les projets et parcours professionnels des doctorants devenus docteurs à l'aune de la sociologie des parcours de vie

1 - L'approche de la sociologie des parcours de vie

1.1. - Implications théoriques des différentes approches et de leur usage du vocabulaire

1.1.1. - L'émergence et la structuration d'une théorie des parcours de vie

Les premières recherches que l'on peut apparenter aux études des parcours de vie ont vu le jour au début du 20ème siècle, quelques années seulement après l'institutionnalisation de la sociologie comme discipline universitaire à la fin du 19ème siècle (1891 aux États-Unis, 1895 en France). L'ouvrage de William Isaac Thomas et Florian Znaniecki est sans doute un des premiers classiques du genre avec *Le paysan polonais en Europe et aux États-Unis*, constitué de cinq volumes publiés entre 1918 et 1920. À travers le phénomène migratoire et les relations interethniques, l'étude visait la compréhension de problèmes sociaux que connaissaient les paysans polonais du début du 20ème siècle, comme la désorganisation familiale et communautaire. Les auteurs s'appuyèrent sur un matériau riche (articles de journaux, archives institutionnelles, correspondances familiales, autobiographie issue d'un journal intime) ouvrant ainsi la voie au développement de la méthode des récits de vie. Les données brutes y sont présentées et suivies de commentaires sociologiques exposant l'environnement politique, culturel et social de l'époque, donnant ainsi des clés de compréhension contextuelles des comportements observés. L'ouvrage fut rétrospectivement considéré comme fondateur de la première École de Chicago et de la démarche d'enquête ethnographique au regard du rapport privilégié au terrain. Il livra également les premières recommandations qui deviendront, des décennies plus tard, de précieux conseils pour la prolongation du développement de la théorie des parcours de vie et des études longitudinales (Elder et al., 2003).

A partir du milieu du 20ème siècle, ce type de recherche connut un regain d'intérêt, notamment sous l'influence de cinq facteurs majeurs qui ont contribué à la structuration et l'émergence d'une théorie des parcours de vie (Elder et al., 2003). En premier lieu, le prolongement des recherches sur le développement de l'enfant jusqu'à l'âge adulte a permis de changer la manière de penser le développement de la vie humaine au cours de stades dépassant celui de l'enfance. En second lieu, l'intensification du changement social au cours du XXe siècle a favorisé les questionnements sur l'influence du contexte sociohistorique (grande dépression, seconde guerre mondiale, guerre froide, mouvements sociaux des années 1960 et 1970, périodes de prospérité ou de récession économique) sur les vies individuelles. Ensuite, et au regard des mouvements migratoires grandissants aux États-Unis, la composition sociodémographique des terres d'immigration s'en retrouva modifiée. L'arrivée de populations de diverses origines dans un même espace créa de fait un nouveau champ d'études

sociologiques et donna ainsi naissance aux études interethniques. La relative (non-)mixité des nouveaux arrivants immigrants et des populations installées de plus longue date fit émerger des diversités socioéconomiques, géographiques ou genrées donnant ainsi de l'importance aux environnements sociaux et culturels modelant les trajectoires individuelles. Par ailleurs, les changements démographiques tels l'allongement de l'espérance de vie, la diminution de la fertilité et la baisse de la mortalité changèrent la structure de la pyramide des âges. Les modifications du rapport au temps de vie entre les générations successives constituèrent un champ de recherche privilégié pour les questions de vieillissement et d'organisation des différents temps sociaux au cours de l'existence (Chauvel, 2010). Enfin, la croissance du nombre de recherches longitudinales à compter des années 1960 accéléra la réflexion scientifique sur les modèles théoriques et méthodologiques nécessaires à ce type d'approche. De manière schématique, l'approche quantitative et l'innovation statistique ont été privilégiées à l'ouest de l'Atlantique tandis qu'à l'est, les biographies individuelles et les entretiens approfondis ont permis le développement d'une approche plus qualitative.

Aujourd'hui, la recherche sur les parcours de vie constitue une orientation théorique globale, un paradigme scientifique (tel que l'entend Merton, 1968), c'est-à-dire un ensemble de propositions ou d'énoncés métathéoriques qui définissent un champ commun d'études et qui en guident l'analyse aussi bien théorique qu'empirique (en termes de formulation de concepts et de raisonnement, d'identification de questions pour la recherche, de stratégies d'enquête, de modes de traitement de données). Les recherches sur les parcours de vie sont ainsi dotées de deux approches, l'une quantitative et l'autre qualitative, parfois associées dans le cadre des méthodes qualifiées de mixtes. Elles ont vocation à prendre en compte les différentes sphères de la vie d'un individu, que celles-ci relèvent de la formation, du travail, de la famille, de la santé, de la sociabilité, des loisirs ou de l'habitat. La recherche sur les parcours de vie convoque ainsi une dimension multidisciplinaire à travers le recours aux avancées de la démographie, de la sociologie, de l'histoire, de la psychologie et de la biologie (pour ne citer qu'elles). L'idéal vers lequel elle tend cherche à combiner les niveaux macro, méso et microsociaux afin de fournir des analyses donnant à voir les évolutions et influences réciproques entre structures sociales et existences individuelles. Elle possède enfin une dimension fondamentalement internationale, non seulement dans un contexte de recherche mondialisée, mais aussi en cohérence avec sa vocation comparative et contextuelle.

1.1.2. - Le concept de parcours de vie en sociologie

1.1.2.a. - La réconciliation des niveaux individuel et structurel

Au-delà de son acception en tant que paradigme scientifique multidisciplinaire, l'expression « parcours de vie » désigne en sociologie un concept qui, mobilisé dans de nombreuses études mobilisées ci-après, a pour objectif de comprendre non seulement le déroulement des biographies individuelles mais également les influences du contexte sociohistorique dans lequel celles-ci prennent place. En tant qu'objet d'étude, le parcours de vie a ainsi l'ambition de s'intéresser à la fois au niveau individuel, c'est-à-dire aux expériences vécues par l'individu au cours de sa vie, mais également au niveau structurel, c'est-à-dire aux variations des modèles sociaux proposés, voire parfois imposés, par les structures sociales dépassant l'individu. L'approche tente donc de réconcilier l'opposition classique entre individu

et société et d'observer les influences réciproques entre les deux en faisant du concept de parcours de vie à la fois une composante de la structure sociale mais aussi un cheminement de vie individuel.

Les métaphores auxquelles les auteurs font appel (Bourdieu, 1986; Coninck & Godard, 1990; Passeron, 1990) reflètent les termes du débat entre les différentes dimensions du parcours de vie. Afin de comprendre un parcours de vie, Bourdieu évoque ainsi le métro, soulignant la nécessité de se pencher à la fois sur les composantes individuelles d'une biographie sans oublier ou laisser de côté celles d'ordre structurel : «Essayer de comprendre une vie comme une série unique et à soi suffisante d'événements successifs sans autre lien que l'association à un « sujet », dont la constance n'est sans doute que celle d'un nom propre est à peu près aussi absurde que d'essayer de rendre raison d'un trajet dans le métro sans prendre en compte la structure du réseau c'est-à-dire la matrice des relations objectives entre les différentes stations.» (Bourdieu, 1986, p. 71). Il explique ici qu'on se saurait comprendre un parcours individuel par sa cohérence propre et qu'il est donc nécessaire de prendre en compte les préstructurations dans lesquelles s'inscrivent les destinées individuelles. Godart nuancera par la suite le recours au plan de métro en lui reprochant sa trop grande fixité comparativement aux parcours sociaux institutionnalisés dont il est censé rendre compte de la plus grande rapidité d'évolution. En reprenant Schumpeter, Passeron insistera quant à lui sur l'importance du véhicule emprunté pour tracer l'itinéraire individuel via la structuration du plan ou de la carte. Le véhicule fait référence ici à un découpage pertinent d'une sous-population prise dans son ensemble (classe sociale ou genre par exemple) dont il va permettre la modélisation du trajet. Mais il introduit l'idée que les individus composant cet ensemble peuvent ne pas emprunter le véhicule (c'est-à-dire ne pas faire partie de cette sous-population) sur la totalité de la ligne (c'est-à-dire au cours de la totalité de leur vie) et peuvent monter et descendre au cours du trajet (c'est-à-dire ne plus faire partie de cette catégorie sociale). Ils peuvent en effet effectuer un trajet avec des correspondances (c'est-à-dire qu'ils peuvent connaître des changements de statut comme une ascension ou un déclassement social ou un changement de sexe pour suivre notre exemple). Pour continuer à filer la métaphore des transports et voyages, nous avons donc des itinéraires individuels qui empruntent une plus ou moins grande portion des itinéraires structurés. Ces itinéraires individuels vont être suivis préférentiellement par une certaine catégorie de population définie selon ses attributs sociaux, admettant donc des entrées et sorties de cette catégorie et non selon leurs individualités physiques. L'itinéraire de voyage symbolise ainsi le parcours de vie individuel ; le plan ou la carte, en tant que structuration du réseau de transports, est le pendant des parcours de vie institutionnalisés ; et la caractérisation du véhicule (qu'il soit bus, métro ou encore bateau) permet une montée en généralisation à partir de l'agrégation de l'ensemble des voyages effectués tout en se détachant du particularisme de chacun d'entre eux. La rencontre de la dimension sociale et individuelle des parcours de vie s'effectue au sein d'organisations concrètes ou lors d'événements biographiques (traduits dans cette métaphore par les stations ou les arrêts des lignes) qui constituent des espaces de médiatisation et de négociation des déterminants structurels et de champ d'expériences (Lalive d'Epinay et al., 2005).

1.1.2.b. - Chronologisation, normalisation et individualisation des parcours

Le développement des études sur le concept de parcours de vie au cours de la seconde moitié du vingtième siècle (Cain, 1964; Baltes, 1968; Winsborough, 1978; Neugarten, 1979; Kohli, 1989; Passeron, 1990; Settersten & Hägestad, 1996b, 1996a; Shanahan, 2000) a démontré la chronologisation des vies individuelles, notamment autour de l'activité de travail. Avec l'instauration de l'instruction obligatoire et la mise en place progressive des différents régimes de retraite, les transformations du système de travail ont donné lieu à une nette tripartition de la vie, bornée en amont et en aval de la période de travail par des limites d'âge : une phase préparatoire avec la formation et l'éducation, une phase de production lors de la période d'activité elle-même et une phase de repli ou d'éloignement lors de la retraite. Les modes de vie sont ainsi chronologisés selon cette tripartition, désormais centrés sur une économie de marché plutôt que sur une économie domestique. Les évènements familiaux (mariage, naissance(s), autonomie des enfants, mort des membres du couple) deviennent donc moins soumis aux nécessités singulières d'organisation de la (sur)vie familiale et tendent ainsi vers une plus grande normalisation.

L'institutionnalisation des parcours de vie individuels ne s'est observée que jusque dans les années 1960-1970 car dès lors, les sociologues du paradigme commencent à parler d'individualisation des parcours de vie. Cette dernière a permis la mise à jour de la diversité dans la régularité des observations faites à leur égard. Les changements dans le mode de production ont entraîné un recentrage de l'individu sur des unités sociales toujours plus réduites pour finalement, l'ériger en « unité de base du tissu social » (Kohli, 1989). L'individualisation croissante incite alors à mener sa vie comme un projet personnel dans lequel l'individu est invité, voire sommé, de faire des choix et de mener des actions au regard des buts qu'il poursuit. Ce changement culturel du « processus de civilisation » d'un contrôle social externe à une intériorisation des contraintes (Elias, 1973, 1975), fait de plus en plus porter à l'individu la responsabilité de ses actes et des significations qu'il attribue aux évènements de son existence. Les parcours de vie sont donc désormais soumis à une contradiction : ils sont à la fois normatifs et individualisés. Certains auteurs (Cavalli, 2008; Kohli, 1989) vont jusqu'à remettre en cause l'existence même d'un ou de modèle(s) puisque les transitions entre les étapes de la vie semblent de moins en moins uniformes et s'étirent dans le temps (Heinz & Krüger, 2001). Cette déstandardisation et désynchronisation sont particulièrement marquées lors de l'entrée dans la vie d'adulte et seraient le reflet d'une désinstitutionnalisation des parcours, où les organisations et structures sociales auraient perdu de leur pouvoir de structuration. La plus grande variabilité interindividuelle des comportements se manifeste aussi bien dans la sphère de la famille (variance dans l'âge du mariage et de la primo-parentalité par exemple) que dans la sphère professionnelle (discontinuités plus fréquentes dans les parcours professionnels qui connaissent des périodes d'emploi aux multiples formes et des périodes de chômage). L'incitation à suivre un modèle social proposé par les institutions aurait été remplacée par l'injonction à créer et suivre son propre modèle où l'enjeu central des conditions de sa réussite se situe autour des moyens et ressources aussi bien matériels que symboliques à disposition de l'individu pour y parvenir.

D'un point de vue structurel, le parcours de vie peur se définir comme étant « le modèle ou les modèles de curriculum qui, dans une société et un temps donnés, organise(nt) le déroulement de la vie des individus dans ses continuités et discontinuités. Ces modèles consistent, d'une part, en des systèmes de normes et d'allocation de ressources prenant la forme de profils de carrière et de statuts d'âge, ainsi que de transitions généralement associées à des âges typiques ; d'autre part, en un ensemble de représentations collectives et de références partagées. Ils constituent l'une des médiations centrales entre le système socioculturel et les individus » (Lalive d'Epinay et al., 2005). Ce mouvement de chronologisation et de normalisation des parcours de vie a été qualifié d'institutionnalisation des parcours de vie (Kohli, 1989). Elle est la résultante à la fois d'une plus grande intervention étatique via les politiques publiques incitant préférentiellement à l'adoption de certains comportements sociaux plutôt que d'autres et des changements démographiques et sociaux tel que l'allongement de l'espérance de vie généralisé et la normalisation des évènements de vie familiaux.

D'un point de vue microsocial cette fois, « le parcours de vie individuel se compose d'un ensemble de trajectoires, plus ou moins liées entre elles et renvoyant aux différentes sphères (ou, selon les auteurs, champs, systèmes d'action, modes de vie) dans lesquelles se déroule l'existence individuelle : on parle ainsi de trajectoire scolaire, professionnelle, familiale ou associative » (Lalive d'Epinay et al., 2005).

1.2. - Les notions centrales de la sociologie des parcours de vie

La sociologie des parcours de vie a développé son propre vocabulaire afin de rendre compte et de caractériser les phénomènes observés. L'utilisation des notions de « trajectoire », « cheminement », « parcours », « carrière » ou encore d'« itinéraire » n'est pas neutre et ces choix sont révélateurs de fondements théoriques, méthodologiques et analytiques différents dont nous proposons ici une explicitation.

1.2.1. - La perspective déterministe de la trajectoire

De nombreux auteurs utilisent le terme de trajectoire en analogie avec les mathématiques et de manière plus concrète avec la balistique (Bessin, 2010; Cavalli, 2008; Dubar, 1998; Evans & Furlong, 2000; Passeron, 1990). Désigner un parcours de vie par ce terme met en avant l'idée que le chemin emprunté dépend de l'angle de projection depuis un point de départ initial. Ainsi, le point final ou point de chute semble pouvoir être calculé d'avance en fonction des paramètres qui définissent la pente et la vitesse de la courbe à son départ. Dans les modèles les plus élaborés, la trajectoire pourra connaître des ajustements en fonction « des champs de forces et d'interaction qu'[elle] traverse » (Passeron, 1990). Cette terminologie accepte donc un certain déterminisme dans les formes de trajectoire puisque :

- le poids de l'origine sociale (c'est-à-dire le point de départ balistique) conduira l'individu à émettre des projets réalistes ou réalisables dans ce qu'il perçoit comme
- un champ des possibles (c'est-à-dire l'angle de projection) pour lesquels

- les structures sociales et l'environnement social exerceront de manière différenciée leurs influences positives ou négatives (c'est-à-dire les champs de forces et d'interaction déterminant ainsi la vitesse)
- sur son atteinte (c'est-à-dire le point de chute).

On retrouve ici l'influence de Pierre Bourdieu pour qui la trajectoire sociale des individus dépend de leur milieu social d'origine (Bourdieu, 1979). Le concept d'habitus prend toute sa place dans cette conception puisqu'en tant qu'ensemble de dispositions acquises au cours des différentes expériences socialisatrices, il engendre une intériorisation progressive du fonctionnement des structures sociales permettant à l'individu de penser et d'agir, objectivant ainsi les conditions futures possibles de sa propre existence. Les analyses menées dans ce cadre se concentrent sur les conditions matérielles préexistantes à l'individu, déterminant ainsi sa trajectoire, voire même étant en capacité de la prédire.

Le déterminisme engendrant la trajectoire doit être dissocié de l'orientation plus structurelle dans laquelle l'inscription des trajectoires individuelles et collectives peut être analysée. En effet, les trajectoires individuelles s'inscrivent dans des cadres institutionnels qui dépassent l'individu. La perspective structurelle cherche ainsi à montrer que les institutions sociales composant une société forment un système plus ou moins cohérent que l'on peut saisir à travers les différentes manifestations des comportements individuels. Les individus sont considérés ici comme simples « supports de structure » : les phénomènes sociaux sont plus la manifestation de l'existence de la structure sociale que le résultat de l'action des individus. Dans le cadre d'une sociologie des parcours de vie, il faut donc entendre la notion de structure sociale comme synonyme de système institutionnel : à la fois contraignant et permissif, il balise les marges de manœuvres individuelles en offrant différents modèles de parcours de vie. Néanmoins, la structure sociale ne se présente pas à tous les individus selon la même configuration : elle peut être plus contraignante pour certaines catégories d'individus que d'autres, c'est-à-dire que les modèles sociaux proposés sont accessibles de manière différenciée selon les profils. Dégager les grandes lignes de forces qui structurent le système, les relations entre ses différents éléments et les combinaisons liant les individus à ce système permettent donc de définir la structure sociale. La caractérisation de la structure sociale permet alors de définir dans quelle mesure elle constitue un système prévisible, déterminé et éventuellement reproductif.

En tout état de cause, parler de trajectoire, c'est mettre en œuvre une approche qui se veut objective, ou du moins objectivante dans le sens où elle cherche à mettre en avant les caractéristiques du cheminement emprunté en dehors du sens qu'il peut revêtir pour l'individu. A ce titre, les éléments explicatifs des formes de temporalité et de causalité de la trajectoire seront préférentiellement endogènes, sans pour autant exclure totalement les éléments exogènes (donc plus structurels). Ils privilégieront la recherche des influences du passé sur le présent et sur la manière dont est envisagé l'avenir tel que le suggère le modèle archéologique (Coninck & Godard, 1990).

L'usage de la notion de trajectoire au singulier paraît quelque peu abusif et le recours au pluriel devrait être privilégié dans le cadre d'une approche biographique globale puisque l'individu ne connaît pas qu'une seule trajectoire. Il existe généralement autant de trajectoires que de domaines de la vie et l'on peut distinguer les trajectoires éducative, scolaire, familiale, professionnelle, résidentielle, amicale

pour ne citer que les plus communes. Chacune d'entre elles admet une succession de stades (approche développementale) ou d'étapes (approche chronologique) au cours de la vie d'un individu. Leurs composantes sont plus ou moins ordonnées (approche développementale), plus ou moins longues (approche chronologique). Les différentes positions successives que l'individu (ou sa lignée dans une approche intergénérationnelle) ou qu'un groupe peut occuper au cours de sa trajectoire vont ainsi donner l'orientation générale de la pente. On parlera alors de trajectoire ascendante, stable ou descendante dans le cadre d'une mobilité socio-professionnelle par exemple. Le passage d'un stade ou d'une étape à l'autre se fait dans une relative continuité car le temps est envisagé ici dans sa linéarité.

1.2.2. - Entre interactionnisme et structuralisme : le parcours social

Le terme de parcours social renvoie quant à lui à une dimension moins contrainte, moins régulière, moins droite que la trajectoire puisqu'il admet plus volontiers se dessiner en fonction des interactions que l'individu entretient avec son environnement. Le courant théorique auquel il est possible de l'associer est l'interactionnisme symbolique. Il pourrait être considéré comme un prolongement théorique de la « carrière » tel que développée par Everett Hughes dans ses travaux sur la sociologie des professions, Howard Saul Becker dans *Outsiders* ou encore Erving Goffman dans *Asiles*. Bien que la notion de carrière s'attache à décrire les différentes positions objectives que l'individu est amené à occuper au cours du temps, elle accorde une moindre importance aux effets contextuels et structuraux qui peuvent la modeler que ne laisse entendre celle de parcours social. Cette dernière se concentre plus largement sur la dimension subjective (le sens que l'individu attribue lui-même à la succession des expériences sociales qu'il éprouve) et relationnelle (le sens que les autruis -généralisés ou institutionnels- accordent et perçoivent de ses expériences) qui conduit à la définir. Au contraire, la notion de parcours reprend les acquis théoriques de la notion de carrière développés par les interactionnistes en y ajoutant une dimension sociohistorique et contextuelle. Nous choisissons donc la notion de parcours que l'on pourrait traduire de manière empirique par une forme de carrière soumise aux influences sociohistoriques historiques et contextuelles dans lesquelles elle prend forme.

En tant que facteurs et produits des cheminements individuels, les parcours sociaux octroient aux individus une relative marge de liberté qui leur permettent de les modeler s'ils sont en mesure d'identifier et de saisir les opportunités qui leur sont offertes. Par effet d'agrégation, les modèles de parcours émergents peuvent alors venir modifier les modèles plus anciens et être pris en compte par les institutions sociales qui deviendront alors porteuses de ce changement de norme. L'individu est donc soumis aux structures sociales qui lui préexistent et exercent sur lui une influence en termes de normes de parcours. Mais il peut tout aussi bien, par son action simultanée et conjointe avec ses contemporains, venir changer les modèles qui lui sont proposés en ouvrant de nouvelles voies. Le modèle d'analyse des biographies à l'aide du concept de parcours social admet plus de complexité puisque les influences entre l'individu et son environnement sont réciproques et continuelles. Ainsi, l'individu n'est plus un « agent » subissant sa destinée mais devient un « acteur » possédant un degré propre de rationalité et de réflexivité qui lui permet de prendre, dans une certaine mesure, sa vie en main.

Sans pour autant renier toute forme de déterminisme sur les vies individuelles, le glissement théorique d'un modèle à l'autre n'est pas sans rappeler la montée de l'individualisation qui prévaut lors du dernier quart du XXe siècle. Cause ou conséquence, modèles théoriques et mutations sociales sont intimement liés : les premiers permettent de rendre compte des dernières et celles-ci obligent les premiers à intégrer leurs évolutions en s'adaptant. Les avancées de l'approche par les parcours de vie tentent donc aujourd'hui de concilier les différentes orientations théoriques. Les cheminements individuels dépendent pour une part de certaines variables sociodémographiques relevant d'un positionnement déterministe (même si ces dernières ont tendance à être considérées plus comme des ressources ou contraintes que comme des fondements de la destinée). Ces cheminements individuels s'inscrivent de manière collective à l'intérieur de modèles sociaux dont l'accès différencié est fonction des ressources et contraintes offertes par les institutions, soulignant ainsi une orientation plus structurale. Ils résultent enfin, comme le suggère l'interactionnisme symbolique, de processus d'interaction et de négociation entre l'individu et son environnement, produisant ainsi du sens, par projection ou relecture des actions individuelles qui les composent.

1.2.3. - Un temps scandé par des séquences et évènements

Les différentes composantes des parcours sociaux s'articulent selon des phases généralement dénommées « séquences ». Les parcours sociaux sont effectivement appréhendés selon un modèle processuel où le temps est inhérent au phénomène et non plus considéré comme un facteur ou une variable exerçant une influence de manière externe. L'internalisation du temps (Glaser & Strauss, 2014) au phénomène étudié pose ainsi l'analyse sur la succession des différentes séquences en termes de stabilité/instabilité. Chaque séquence est ainsi envisagée comme un ensemble relativement homogène, calme et continu lors duquel peu de changements se produisent, qu'ils soient matériels, symboliques, sociaux ou historiques. Le temps apporte néanmoins des variations d'intensités diverses au phénomène étudié et vient ainsi le modifier. Lorsque ces changements prennent de l'importance, ils sont alors susceptibles d'engendrer la fin d'une séquence et le début d'une autre.

Quel que soit le terme retenu pour désigner le cours général des vies individuelles, ces dernières sont organisées selon différents moments, stades, étapes ou séquences qui possèdent leurs propres temporalités. Chacune d'elles aura une vitesse ou une durée spécifique qui entraînera un enchaînement avec la séquence suivante selon un rythme particulier. Entre ces différents temps se tiennent des « évènements » qui vont marquer le passage de l'une à l'autre. La terminologie d'« évènement » fait ici référence à ce qui survient ou apparaît dans la vie de l'individu et qui va revêtir une importance singulière du fait de la signification qui lui sera attribuée. D'autres préfèrent mettre l'accent sur la notion d'imprévisibilité (Grossetti, 2004) pour parler des changements qui surviennent. Selon lui, l'évènement n'est que la résultante de l'imprévisibilité de la situation antérieure. Il n'en nie pas l'existence mais rejette, ou du moins se méfie, des tentatives d'analyse de leur construction sociale. Ces évènements ont une inscription dans le temps relativement courte et entraînent une modification plus marquée dans le temps au cours de la suite du parcours de vie. Ces évènements sont plus ou moins prévisibles : la fin des études peut largement être anticipée alors qu'un accident de voiture l'est bien moins. Ils peuvent revêtir une plus ou moins grande importance en termes d'ampleur des

conséquences et changements qu'ils vont engendrer : si la fin des études mène à l'indépendance financière par l'obtention d'un emploi ou conduit à la précarité, si un accident de voiture entraîne une incapacité physique, une modification du style de conduite ou un changement de véhicule, les différentes issues de ces deux cas de figure n'ont pas le même impact sur les vies individuelles. Ces évènements comportent également plus ou moins d'irréversibilité : la fin de la formation initiale entraîne la perte du statut étudiant mais ce dernier peut à nouveau être réattribué lors d'une reprise d'études à distance alors que celui d'accidenté de la route ne peut pas se « défaire » ou se perdre (il est à la rigueur -et malheureusement- reproductible). Au-delà des caractéristiques qu'ils peuvent prendre, nous avons identifié deux principaux modèles d'évènements dans la littérature sociologique des parcours de vie : la transition et la bifurcation.

La transition désigne le passage entre deux séquences et est souvent associée à certains stades de la vie que l'on peut repérer et anticiper : fin des études, mise en couple, parentalité, retraite…Elle est souvent accompagnée d'un changement de statut, d'identité de rôle et fait en cela, l'objet d'une négociation intra et interpersonnelle. Ce changement peut ainsi être vécu sur le mode personnel et/ou être reconnu socialement. La durée de la transition peut varier mais elle est généralement plus courte que les séquences précédentes et suivantes dont elle fait la jonction. Elle peut donc désigner un évènement particulier mais peut également, dans certains cas, être synonyme d'une période lors de laquelle plusieurs changements interviennent. Les transitions individuelles peuvent revêtir un double caractère normatif : tout d'abord elles appellent les individus à entamer la transition repérée sur un plan plus collectif (comme l'entrée dans la transition vers la vie d'adulte), mais également à se conformer aux modes de fonctionnement qu'elles sont censées déclencher (acceptation de la transition et conformité au rôle attendu). Par rapport aux calendriers sociaux instituant des repères temporels pour les évènements de la vie, certaines transitions peuvent ainsi être précoces, tardives ou à l'heure en fonction du moment où elles surviennent dans le cours de la vie individuelle. Dans d'autres circonstances, elles sont plus institutionnalisées comme la sortie de l'enseignement supérieur et ainsi, être soumises à un plus fort degré de formalité, voire d'accompagnement via des dispositifs spécifiques. Les transitions engendrant un nouveau mode de fonctionnement individuel, l'adaptation à ce changement est envisagée comme un moment critique lors duquel l'individu doit adopter de nouvelles manières de faire, de penser ou d'agir, comparativement à ce qu'il a pu connaître précédemment. Des écarts à la norme sont alors susceptibles de survenir et d'engendrer des variations comportementales interindividuelles. Enfin, une transition dans un domaine de la vie est parfois synonyme de transitions dans d'autres domaines de la vie, comme c'est notamment le cas lors du passage à la vie d'adulte : la fin des études peut être simultanée (ou presque) avec l'obtention d'un premier emploi permettant l'indépendance financière et un aménagement commun du couple. Ces transitions survenaient habituellement dans un temps relativement restreint mais elles ont aujourd'hui tendance à s'étirer dans le temps et à devenir réversibles.

L'autre modèle d'évènement est celui de la bifurcation que l'on peut considérer comme une transition plus radicale entraînant un changement d'orientation conséquent sur la vie de l'individu. Dans les représentations graphiques qui rendent compte des conséquences de ces deux types d'évènements selon deux axes ayant pour abscisses le temps et pour ordonnées l'orientation (Glaser & Strauss, 2014),

la transition s'illustrerait par l'inflexion de l'orientation générale du cours de la vie alors que la bifurcation prendrait la forme d'une cassure franche, voire d'un virage à 180 degrés. Il existe deux modèles de bifurcation (Grossetti, 2003). La première métaphore illustrative est celle du carrefour routier où différentes voies s'offrent à l'individu : « les alternatives existent, sont stables, inscrites dans les « structures », et les acteurs sont amenés à suivre telle ou telle d'entre elles à l'issue d'une situation qui peut être interprétée en termes de choix individuels, d'interactions ou de contraintes institutionnelles ». La seconde illustration fait référence à la théorie des systèmes dynamiques dans lequel de petites causes peuvent entraîner un grand changement et engendrer une nouvelle configuration du système dont la possibilité d'existence n'avait jusque-là pas encore été envisagée. Tout comme la transition, la bifurcation fait ainsi référence à un changement émergent. Des auteurs indiquent qu'elle peut survenir lorsque des configurations particulières de contextes sont à l'œuvre (Bidart, 2006; Grossetti, 2003; Zimmermann, 2011). La spécificité de la bifurcation tient en effet dans l'instabilité soudaine qui émerge dans plusieurs sphères de la vie d'un individu (travail, logement, vie affective etc). Ce qui pourrait ainsi s'apparenter à une sorte de crise lors de laquelle « les difficultés s'accumulent et la pression monte » (Bidart, 2006) résulte d'une forme d'imprévisibilité et d'incertitude de l'environnement social qui peuvent être liées au contexte (contingence), aux relations ou positions sociales (ambage) ou au sens (ambiguïté) (White, 1992). Ces incertitudes débouchent alors parfois sur un évènement déclencheur de changements afin de diminuer les perturbations ainsi créées. Ces changements engendrés par la bifurcation sont donc soit subjectifs (changement dans les représentations ou significations) ou objectifs (changement de mode de vie, que celui-ci soit choisi ou subi) et entraînent des formes relatives d'irréversibilité. Cette irréversibilité se caractérise par le dépassement du cadre duquel elle a émergé, que ce soit en termes de temps (elle a des conséquences durables à long terme) ou de domaine de la vie sociale ou personnelle (elle entraîne des changements au-delà de son contexte propre d'émergence). Ce nouvel état créé ainsi un nouvel équilibre, néanmoins provisoire.

2 - Les éléments structurants des parcours et leur interdépendance

Au regard des résultats d'études et de recherche sur les parcours de vie, cinq principes ayant orienté les analyses menées peuvent être mis à jour. Étroitement imbriqués les uns aux autres, ils mettent l'accent sur le rôle du temps, du contexte et sur la dimension processuelle de la vie (Elder et al., 2003). L'explicitation de ces cinq dimensions sociologiques constitutives d'une approche par les parcours de vie sera rapprochée avec des développements et prolongements relatifs à l'objet d'études.

2.1. - Le temps et l'espace comme cadre socio-historique

Science historique et comportementale, la sociologie inscrit les actions individuelles et relations sociales dans un cadre historique et dans un espace géographique donné, contribuant ainsi à définir et caractériser l'organisation sociale qui s'y déroule. Dans la sociologie des parcours de vie, ces variables deviennent explicatives de la réalisation d'une action, de la survenue d'un évènement ou de l'émergence de modèles sociaux. En tant que facteurs de production d'une culture spécifique, le temps et l'espace définissent un ensemble de normes et de valeurs plus ou moins partagées dans le temps

par les individus qui composent l'entité sociale dont il est question. Souvent imbriqués et évoqués sous le terme de cadre sociohistorique, le temps et l'espace peuvent se décliner sur plusieurs niveaux.

2.1.1. - Les catégories de découpage de temps

Le temps peut tout d'abord s'entendre dans sa dimension historique à long terme. Mais cette échelle de grandeur est trop importante et les historiens ont opéré un découpage en époques historiques afin de les saisir dans leur relative homogénéité. Les partitions temporelles suscitent des débats sur la pertinence de leurs bornes, leurs variations géographiques, sans compter les questionnements sur le statut et la prise en compte des phases transitoires. Pour autant, ces temps historiques ont eux-mêmes fait l'objet de déclinaisons temporelles : le temps intergénérationnel, individuel ou évènementiel.

Le lien entre temps historique et temps individuel est donc central dans le paradigme des parcours de vie puisque le premier est le produit d'un système institutionnel, culturel, économique, politique et normatif propre dans lequel le dernier va s'inscrire. A sa naissance, la société préexiste ainsi à l'individu ; le temps individuel s'inscrit dans un cadre sociétal plus large au sein duquel l'individu va être amené à interagir et évoluer (Piaget, 1964). Au cours de la socialisation primaire, les normes et les valeurs véhiculées dans l'environnement primaire de l'enfant et de l'adolescent seront en effet intériorisées à travers les instances classiques de socialisation que sont la famille, l'école, les médias, la religion et les pairs avant d'être renforcées, ajustées ou remises en question lors de la socialisation secondaire au cours de l'âge adulte. Bien que pouvant différer selon les milieux sociaux au sein d'une même société, l'ensemble des conduites et des manières de faire ou de penser ainsi promu ou adopté est le résultat d'une époque particulière. Mais un certain modèle ne peut pas rester dominant si les interactions d'un nombre suffisamment important d'individus avec lui suscite un ou plusieurs contre-modèles forts : les interactions entre la structure sociale héritée des générations précédentes et la structure sociale que les générations du présent contribuent à modeler de par leurs modes de vie et de pensée est ainsi susceptible de faire changer le modèle dominant…jusqu'à ce que ce dernier soit à nouveau remplacé.

A un niveau macrosociologique, les liens entre temps individuel et temps historique connaissent assez peu de réciprocité (Elder, 1994; Turner, 1988). La plupart des travaux montrent l'influence qui tend à se faire en majorité du temps historique vers le temps individuel (Bessin, 2010; Elias, 1996; Grossin, 1996), et plus spécifiquement à travers les notions d'effets de cohorte, d'effets de génération ou d'effets de période dont l'essor eut lieu au cours des années 1960 et s'est développé ensuite. Ce mode de raisonnement n'est pas sans rappeler celui qu'a suivi l'évolution du concept de socialisation qui, au départ, se voulait unidirectionnel (depuis la société vers l'individu) mais qui a peu à peu intégré dans ses développements les influences mutuelles entre les deux éléments. Si les parcours de vie individuels sont structurés pour partie par les institutions et organisations sociales porteuses de modèles normatifs, on peut penser que ces modèles ont été progressivement construits du fait qu'un nombre majoritaire d'individus (ou issus d'un groupe dominant) les ont empruntés et fait admettre comme tels. Il n'y a pas de fait social ex-nihilo. Ainsi, l'influence de l'action individuelle sur les modèles collectifs pourrait - et doit - s'envisager si l'on veut pouvoir penser le changement social. On peut donc anticiper que les développements à venir de la théorie des parcours de vie intègreront eux aussi de la réciprocité

dans leur conception théorique et aborderont plus en profondeur la question de l'influence du temps individuel sur le temps historique et par là, les conséquences de comportements ou systèmes microsociaux sur le niveau plus général du macrosocial, observables grâce à un effet d'agrégation (Grossetti, 2011).

Jusqu'ici, l'imbrication des différentes échelles de temps a été pensée depuis une échelle macrosociale vers l'échelle individuelle. En premier lieu, il convient de préciser que les modèles d'analyse basés sur le concept de génération voient les vies individuelles en termes de reproduction des cycles de vie et des processus intergénérationnels de socialisation. La focale est portée sur le concept de génération, défini par l'intervalle de temps bornant les années de naissance des individus. Ces derniers partageront des modes de vie relativement similaires du fait de l'influence du même temps historique sur le cours simultané de leur vie. Ainsi, l'effet de génération ou effet de cohorte désigne, au sein d'une population, le partage de traits spécifiques (culturels, comportementaux, sociaux…) dont la corrélation peut être établie avec une caractéristique biologique commune (c'est-à-dire l'intervalle dans lequel est compris leur année de naissance). L'effet de période fait lui aussi référence au partage de certaines caractéristiques au sein d'une même population, mais ici définie comme inscrite dans une période historique. Contrairement à l'effet de génération dont l'impact se fait ressentir auprès d'une population spécifique, l'effet de période a des répercussions sur l'ensemble des membres d'une société, peu importe leurs caractéristiques sociodémographiques ou dispositionnelles. Enfin, l'effet d'âge est l'effet sociotemporel le plus déconnecté du temps historique car il a pour principe que la valeur de la variable observée est l'effet du déroulement du cours de la vie, que le « timing » et l'avancée dans le cours de la vie est la cause principale de ce phénomène (Kessler & Masson, 1985). Il est cependant difficile de dissocier distinctement ces trois effets car ils se produisent simultanément pour les mêmes individus. Seule la comparaison intergénérationnelle, historique et transversale permet de mettre à jour ce qui relève de l'un ou l'autre des effets.

2.1.2. - Les échelles de l'espace

L'espace est une notion à laquelle les sociologues ont régulièrement recours et qui constitue même parfois une spécialisation disciplinaire comme cela peut être le cas en sociologie urbaine ou rurale. Cette notion est cependant difficile à expliciter, probablement car elle est initialement l'apanage de disciplines voisines telles que la géographie, l'aménagement, l'anthropologie ou l'architecture. Trois caractéristiques peuvent aider à cerner la notion d'espace (Gieryn, 2000). En premier lieu, l'espace implique une localisation géographique. Depuis l'espace-monde jusqu'au plus petit espace de vie individuel en passant par les espaces de taille intermédiaire tel que la ville, le voisinage, le bord de mer ou le pays, les échelles géographiques sont nombreuses. Néanmoins, leur typicité ne fait pas nécessairement leur unicité. Deuxièmement, l'espace se définit par une forme de matérialité, c'est-à-dire qu'un espace est défini par une « accumulation de choses ou d'objets dans un endroit particulier de l'univers » (Gieryn, 2000, p. 465). En fonction du degré d'intervention de l'humain sur ce lieu, sa nature peut être artificielle ou naturelle, parfois une hybridation des deux. Investi par les humains, l'espace devient un lieu de production et de déroulement de multiples processus sociaux qui contribuent à le faire perdurer, disparaître ou se transformer. Pour finir, la troisième caractéristique de

l'espace réside en ce qu'il est le produit d'un investissement de significations et de valeurs. L'espace peut effectivement être envisagé comme étant sujet à des interprétations, narrations, perceptions, émotions, compréhensions et représentations humaines (Soja, 1998). Les résultats de ces différentes activités cognitives ne sont bien sûr pas uniformément partagés : ils ont d'une part une existence limitée dans le temps, sont flexibles de manière intra et interindividuelle au point de pouvoir être contradictoires voire contestés entre différents sous-groupes. L'espace serait donc la troisième dimension de l'activité humaine, aux côtés du temps et de l'histoire ainsi que des relations sociales et de la société. Dans tous les cas, il se montre à la fois contraignant et permissif en ce qu'il favorise les interactions entre les individus qui les expérimentent, de manière durable ou non.

La conjugaison de l'espace et du temps laisse donc apparaître différents mondes sociaux, entendus comme « univers de réponses réciproques et régularisés » (Shibutani, 1955). Les espaces dans lesquels ces modèles culturels prennent place ont des périmètres variés et leur durée de vie diffère dans le temps. Un modèle social peut ainsi s'étendre dans l'espace et pénétrer d'autres sphères géographiques, tout comme il peut perdurer dans le temps et connaître une certaine longévité ou au contraire disparaître assez rapidement. Dans tous les cas, ces mondes sociaux connaissent des évolutions, que celles-ci soient temporelles, géographiques ou sociales.

2.2. - Le rythme des parcours de vie

La théorie des parcours de vie porte une attention particulière à l'échelle temporelle au niveau individuel. Partant du postulat que le cours de la vie est un processus dynamique complexe (Huinink & Kohli, 2014; Mayer, 2004), la première implication engage le temps dans son déroulement et son évolution. Il n'est pas un simple facteur qui viendrait engendrer le changement mais est constitutif du processus lui-même en impliquant passé, présent et futur pour un individu en train d'agir. En rupture avec les premières théories du développement individuel qui considéraient la construction de l'individu durant les premières années de sa vie seulement, ce principe met en avant l'idée d'une continuité du développement tout au long de la vie, que ce soit dans les premières années de l'existence tout comme lors des phases ultérieures. Une action individuelle n'est donc jamais isolée mais située dans un système temporel plus large, à la fois déterminé par le passé et déterminant pour l'avenir. Il s'agit de l'interdépendance temporelle (Bernardi et al., 2019) : les décisions du présent sont la résultante des actions passées en limitant les possibilités d'avenir. L'imbrication des différentes temporalités constituant la vie individuelle est effective tout au long de l'existence et conduit à rechercher les clés de compréhension des schèmes d'action observés entre les bornes maximales constituées par la naissance et la mort.

2.2.1. - Les variations de rythme

L'âge d'un individu est un marqueur important du cours de la vie puisqu'il peut donner des indications sur les statuts et rôles sociaux occupés à un certain point de son déroulement compte tenu des attentes et normes sociales relatives à ce stade de la vie (Neugarten, 1979; Settersten & Hägestad, 1996a, 1996b). Mais force est de constater que les transitions qu'il est censé refléter, notamment celles vers l'âge adulte, acceptent des variations historiques (Hogan, 1981; Rindfuss et al., 1988) et géographiques

(Evans & Furlong, 2000; Van de Velde, 2008). Concernant les variations historiques, l'étude de Hogan sur la vie des jeunes hommes américains démontre que l'ordre dans lequel les évènements de la vie se produisent a changé et ce, dès la première moitié du XXe siècle. En effet, la prévalence d'un ordonnancement non normatif du mariage et de la fin des études (c'est-à-dire se marier avant d'avoir terminé ses études) a augmenté de 10% entre les cohortes de 1907 et 1911 et de 20% entre les cohortes de 1924 et 1947. Par ailleurs, l'étude de Rindfuss nous apprend que la primo-parentalité chez les femmes américaines de plus de 30 ans a crû de 33% entre 1966 et 1976 alors que leur nombre a augmenté de 6%, démontrant bien l'effet sociologique du recul de l'arrivée du premier enfant indépendamment d'un effet démographique d'augmentation de la population dans cette tranche d'âge. Les logiques qui sous-tendent le passage à la vie d'adulte dans quatre pays européens (Van de Velde, 2008) illustrent les variations géographiques des modes d'entrée dans la vie d'adulte : tandis qu'au Danemark, devenir adulte est synonyme d'une quête de soi dans une optique de développement personnel, la conception britannique de l'âge adulte se réfère plutôt à l'autonomie financière et parentale ; en France, devenir adulte passe par l'intégration socioprofessionnelle tandis que l'élément saillant de la transition des espagnols réside dans le passage d'une appartenance familiale parentale vers l'installation de leur propre foyer. Au-delà même de la définition du phénomène social, la temporalité du passage à la vie d'adulte observe donc des rythmes différents entre ces différents pays. La comparaison de la préparation à l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes britanniques et allemands se conçoit différemment entre ces deux pays (Evans & Furlong, 2000) : lorsqu'en Allemagne, la formation est « fortement institutionnalisée et repose sur une socialisation anticipée », la Grande Bretagne promeut un système pluriel dans lequel la formation peut s'effectuer par l'école, en entreprise ou une alternance des deux. Ces différents exemples nous montrent donc qu'à âge égal, les expériences vécues par les individus diffèrent dans le temps et l'espace. De surcroît, l'avancée en âge n'est pas pour autant et systématiquement synonyme de maturation biologique, psychologique ou sociale ; et si elle l'était, les transitions attendues à ce stade ne sont pas nécessairement souhaitées par les individus qui peuvent chercher à les éviter. L'année de naissance, qui situe non seulement un individu dans un contexte et un temps historique mais qui rend le calcul de son âge à un instant T possible, donne des indications plus précises sur le moment *supposé* d'apparition des transitions ou la durée *probable* des séquences de son parcours du fait notamment de son appartenance générationnelle.

Les différents évènements qu'un individu est amené à connaître prennent par ailleurs différentes significations en fonction du moment auquel ils apparaissent dans sa vie. Bien évidemment, la psychologie individuelle entre en ligne de compte dans les attributions cognitives liées aux évènements rencontrés mais ces derniers ne sont pas pour autant dépourvus de significations sociales fortes. Comme évoqué précédemment, les parcours de vie sont envisagés comme une succession de séquences auxquelles sont attribuées différents statuts. Le consensus sur l'ordre et le moment d'apparition des rites de passage marquant la transition vers l'âge adulte est difficile à trouver du fait de leur affaiblissement symbolique, voire leur disparition au cours du temps (Galland, 2013). Sortir de ce modèle impose alors à l'individu qui se perçoit ou est perçu comme « déviant » de forger, pour lui et pour autrui, les justifications sociales nécessaires à la légitimation et l'acceptation de son nouveau statut. La désynchronisation et l'individualisation des transitions vers la vie adulte requiert ainsi que

l'analyse sociologique adapte ses méthodes aux changements des réalités sociales qu'elle observe (Bidart, 2014).

2.2.2. - Les mesures du rythme

L'observation des variations interindividuelles du rythme des parcours de vie peut ainsi se faire à l'aide de quatre concepts de mesures (Heinz & Krüger, 2001; Infeld, 2002). Le premier d'entre eux est le datage (*timing*) des évènements ou des séquences composant le parcours de vie, c'est-à-dire le moment (l'âge) auquel ceux-ci se produisent. Bien que central dans la détermination du rythme du cours de la vie, il a été progressivement enrichi face à la perte de validité empirique des calendriers normatifs qui concernent les sphères éducatives, professionnelles, familiales ou les processus transitionnels plus généraux comme le passage à la vie d'adulte. La durée (*duration*) des phases du parcours de vie y a ainsi acquis une place particulièrement importante en prenant en compte la longueur du temps d'une séquence particulière du cours de la vie. Cette mesure est particulièrement pertinente au regard de certains phénomènes comme la scolarisation, qui, même si elle a tendance à débuter à un âge similaire depuis de nombreuses décennies, connaît un recul de l'âge auquel elle prend fin, allongeant de fait sa durée. Le troisième concept est celui d'ordonnancement (*sequencing*). Il désigne ainsi l'ordre dans lequel les séquences ou les évènements interviennent au cours de la vie. L'âge auquel débutent certains statuts ou les changements dans leur durée peuvent par exemple venir en modifier l'ordonnancement. Pour reprendre l'exemple précédent, l'allongement de la durée de la scolarisation (ou les éventuelles reprises d'études) peut conduire certains individus à devenir parents avant d'avoir obtenu leur diplôme terminal ou au contraire à repousser leur primoparentalité (*i .e.* après la fin de leurs études) comparativement à ce que les calendriers normatifs en cours semblent suggérer. Enfin, le quatrième concept permettant de déterminer le rythme des parcours de vie est celui d'espacement (*spacing*). Il désigne le temps entre deux moments choisis par l'analyste dans l'ensemble des évènements ou séquences qui jalonnent le parcours de vie de l'individu ou du groupe observé. Il peut aussi désigner la longueur de la période de temps lors de laquelle plusieurs transitions se produisent (comme celles communément admises concernant la transition vers la vie d'adulte).

Toutes ces mesures permettant de caractériser le rythme des parcours de vie offrent la possibilité de pointer les similitudes et différences interindividuelles. Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que la signification d'un changement social ou d'un évènement de vie dépend du moment auquel il intervient.

2.3. - Les ressources et contraintes pour les parcours

2.3.1. - De l'origine des ressources et contraintes

Les parcours de vie individuels prennent forme à travers un système de forces multiples qui s'exercent sur l'individu mais celles-ci peuvent également émaner de lui. Lorsque ces forces facilitent sa capacité à faire un choix ou enclencher une action, on parle alors de ressources ; alors qu'au contraire, lorsqu'elles exercent sur lui une forme de coercition, on parle de contraintes. Les ressources à disposition de l'individu tout comme les contraintes qu'il subit ne sont pas données une fois pour toutes. Elles peuvent s'acquérir, disparaître ou encore perdre ou gagner en force au cours du temps et

en fonction du contexte nécessairement changeant dans lequel l'individu évolue au cours de son existence. Elles ont donc la capacité d'ouvrir des opportunités pour l'avenir comme restreindre le champ des possibles.

Les ressources et contraintes peuvent être catégorisées selon différents critères dont leur provenance. Internes ou externes à l'individu, soit elles viennent de l'individu lui-même, comme c'est le cas des dispositions physiologiques ou psychologiques, soit elles résultent de son environnement extérieur, comme les autruis ou les structures sociétales peuvent l'illustrer. Dans bien des cas, la distinction est difficile à établir car l'individu engageant une action ou un choix apparaissant de prime abord comme personnel peut avoir été soumis, de manière plus ou moins forte et/ou consciente, à une influence extérieure. Ses modes de pensées ou manières de faire n'ont été siennes seulement parce qu'elles ont été transmises par son environnement, après une intériorisation et assimilation. L'origine de l'attitude ou du comportement se révèle en réalité être le résultat de l'habitus, conçu comme le produit d'une « extériorisation de l'intériorité » qui, au préalable, a été le fruit d'une « intériorisation de l'extériorité » (Bourdieu, 2000). Une catégorisation des ressources et contraintes en termes de niveau d'analyse propose un autre principe de classement selon qu'elles émanent d'un niveau infraindividuel, individuel ou supraindividuel. Néanmoins, définir de quel niveau provient une ressource ou une contrainte ne se pose pas de manière plus simple que dans le premier cas de figure.

La terminologie de ressources et contraintes est utile pour conceptualiser des types de forces qui ont cours sur les parcours de vie individuels ; elle permet de mieux les identifier. En revanche, la catégorisation dans l'un ou l'autre type doit être prudente car on peut aisément imaginer qu'en fonction du temps, des individus ou des contextes, le même élément pourra passer de l'une à l'autre de ces catégories. On peut penser par exemple à un·e conjoint·e qui peut constituer une ressource en ce qu'il incite son-sa partenaire à se réaliser professionnellement en acceptant cette opportunité professionnelle ou au contraire, à la refuser car elle entraîne une mobilité qu'elle-il ne veut pas subir. Parler de forces s'exerçant sur les parcours a l'avantage de maintenir l'attention sur ses effets positifs ou négatifs qui doivent, pour chaque cas, être réexaminés mais cette montée en généralité perd effectivement en spécificité.

2.3.2. - De la disposition d'une ressource à son accès et sa mobilisation

Une fois les questions sur la détermination de l'origine et de catégorisation des ressources et contraintes évoquée (qu'on ait réussi à les résoudre ou non !), reste celles de leur accès et de leur utilisation (Kabeer, 1999). Avoir accès à une ressource ne garantit en rien son utilisation et encore moins la probabilité de voir l'objectif visé se concrétiser. Une ressource particulière peut être mobilisée pour différents objectifs tout comme la même ressource peut servir des objectifs similaires mais à des temporalités différentes dans l'avancement de la réalisation qu'elle vise. Ainsi, l'identification des ressources potentielles n'est pas une condition suffisante pour augmenter la probabilité de réalisation d'une action. L'analyse doit accorder une attention particulière à ses modalités d'accès : l'individu peut-il pleinement s'en saisir afin qu'elle constitue un atout dans la poursuite de son objectif ? La théorie des capabilités (Sen, 1987) énonce ainsi que les inégalités ne doivent pas uniquement être envisagées à l'aune de ce que possède ou pas un individu. La liberté, son aptitude, sa capacité à utiliser ses biens

dans l'objectif de choisir son mode de vie est une dimension fondamentale de l'approche par les capabilités. Dès lors, la temporalité dans laquelle l'individu fait appel à la ressource permettra d'en spécifier encore plus la typicité et ouvrira une fenêtre sur la combinaison de l'ensemble des ressources nécessaires à la poursuite de l'objectif. En acceptant l'idée d'un « management de ressources » (Lapeyronnie, 1988), on peut effectivement penser que la mobilisation d'une nouvelle ressource est un indice indiquant que celles déjà mobilisées ne sont pas ou plus suffisantes à l'aboutissement du projet. On peut enfin se demander si certains types de projets ou d'objectifs ne mobilisent pas préférentiellement un certain type de ressources plus que d'autres.

Les différents modes d'exercice d'une contrainte sur l'individu conviennent d'être également précisés. Le repérage de cette contrainte, dont l'identification relève là aussi de différentes temporalités, est nécessaire afin de mettre en place une stratégie d'adaptation efficace. Cette stratégie consiste en une acceptation de celle-ci, son contournement ou une lutte pour faire baisser ou disparaître le poids de cette contrainte qui pèse sur l'existence.

2.3.3. - Types de ressources et contraintes

Plusieurs grands types de forces modèlent les parcours de vie individuels, que celles-ci soient catégorisées en tant que ressources ou contraintes. Les conditions matérielles d'existence dans lesquelles les parcours se déroulent sont le premier type de forces à l'œuvre. Vocabulaire plus traditionnellement utilisé dans les sciences économiques, elles trouvent toute leur place en sociologie en ce qu'elles engendrent des rapports différenciés à la capacité d'action de chaque individu. Elles se traduisent principalement à travers le niveau de revenu et la possession ou l'accès à des biens matériels. Le caractère objectif de ces conditions de vie n'a pas plus d'importance que leur caractère plus subjectif saisi à travers la satisfaction à leur égard ou leur pouvoir capacitant tel que le suggère Amartya Sen.

La culture, dans son acception large, c'est-à-dire englobant les modes de vie, les croyances, les normes et valeurs véhiculées par les individus et les institutions, est le deuxième grand type de forces. Il s'agit précisément des modèles des parcours de vie dominants et promus par les institutions sociales. Plurielle, cette culture engendre en réalité une multiplicité des modèles en fonction des appartenances sociales des individus, dont les principales distinctions se font en fonction de l'origine sociale, du sexe, de l'ethnie, mais également de l'âge. Dans sa théorie de la stratification par âge, Riley attribue plusieurs significations à l'âge : ce dernier peut être le marqueur d'un certain état ou stade de développement, d'appartenance à une cohorte ou d'une position dans l'organisation sociale des rôles et des statuts. L'âge est ainsi fréquemment un indicateur normatif, voire prescriptif, d'assignation d'une norme de comportements ou de pensées appropriés à chaque modèle de parcours de vie et lors des différentes étapes de la vie (Settersten & Hägestad, 1996a, 1996b). Dès lors, on peut se demander s'il existe une acceptabilité ou congruence entre ces modèles et les choix et aspirations des individus. Lorsque les modèles proposés par les institutions et les parcours suivis au niveau individuel sont relativement similaires, il n'y a pas de remise en question de ceux-ci ; assurant ainsi une certaine forme de conformisme et évitant les diverses sanctions sociales auxquelles s'exposent les individus qui ne respecteraient pas les calendriers sociaux.

Le troisième type de forces modelant les parcours sociaux est constitué des ressources relationnelles et sociales que l'individu entretient. Il s'agit du concept des vies liées (*linked lives*) qui énonce que l'individu est pris dans un ensemble de relations sociales plus ou moins larges et plus ou moins fortes et qui vont exercer sur lui diverses influences (Elder, 1994; Settersten, 2015). Cette influence peut être positive ou négative : elle peut se faire sur le mode du soutien, de la critique, de la régulation, du conseil, de l'opposition, etc. Elle peut provenir de plusieurs cercles sociaux dont la famille, particulièrement présente lors des premières années de la vie, puis les membres des différentes institutions socialisatrices que l'individu est amené à côtoyer au cours de sa vie (école, religion, association, groupe de pairs, monde du travail). Ces relations sociales ne sont pas nécessairement affectives, bien qu'elles se situent souvent sur ce registre en ce qui concerne la famille et les amis par exemple. Dans le monde du travail, l'affectivité est reléguée à un plan plus secondaire (même si des relations plus personnelles peuvent se lier entre collègues) et la simple mise en contact suffit bien souvent à engager des interférences entre les univers individuels qui se rencontrent puisque chacun est porteur d'attitudes et d'opinions qui sont le produit d'un parcours propre et spécifique. La « contamination » de l'un sur l'autre pourra dès lors avoir lieu. Ce réseau de relations constitue ainsi autant de ressources ou de contraintes dans lequel l'individu va pouvoir puiser ou dans lequel ce dernier va se retrouver bridé. Néanmoins, les relations entretenues par un individu sont marquées par une certaine homophilie (McPherson et al., 2001). Les individus ont tendance à entrer et maintenir des contacts avec des personnes avec qui ils partagent des caractéristiques sociodémographiques (ethnicité, âge, religion, niveau d'études, milieu social ou professionnel, genre, origine géographique) ou des affinités intellectuelles (idées politiques, modes de vie, conception du monde, aspirations). La place et le poids de ces autruis significatifs peuvent évoluer au cours du temps mais en tout état de cause, le mythe de l'individu totalement libre de toute influence sociale doit subsister comme tel, c'est-à-dire comme une représentation, si ce n'est idéalisée ou imaginaire, au moins fausse sociologiquement. Le concept de vies reliées fait également référence à l'étiquetage opéré en fonction du changement de statut d'un de ses proches. Lors de la primoparentalité par exemple, l'individu fait de ses parents des grands-parents bien qu'à leur propre niveau, ces derniers ne connaissent aucun changement qui leur soit directement imputable. Des attributions de statuts aux proches lors de mariage (beaux-parents) ou lors de la mort du conjoint (veuvage) sont ainsi révélateurs des changements qui s'opèrent dans les vies liées au protagoniste de l'histoire.

Le quatrième grand type de forces est constitué des ressources cognitives et personnelles de l'individu. Il s'agit principalement de la connaissance que l'individu possède du monde qui l'entoure et de l'interprétation que ce dernier va pouvoir en faire. Ce travail de recueil et de traitement d'informations s'effectue au vu des expériences passées qui ont façonné sa personnalité, ont construit les compétences nécessaires à cette activité cognitive, mais également au regard de ce qu'il envisage comme projections futures en se concentrant sur les informations qui vont permettre d'éclairer les décisions et actions à venir. La connaissance ainsi accumulée permet d'orienter l'action future en réduisant l'incertitude. La production de cette connaissance entraîne un investissement coûteux (et ce, d'autant plus qu'elle nécessite une actualisation régulière) mais permet d'affiner le cadre et les

possibilités envisageables des actions futures en faisant émerger un projet, un but à atteindre, une motivation.

2.4. - L'imbrication des sphères de la vie

2.4.1. - Concurrence entre les domaines de la vie

Pour qu'une activité ou une décision puisse avoir lieu, il faut que des ressources y soient allouées (Bernardi et al., 2019). Or, si certaines ressources peuvent se multiplier (l'argent), d'autres ne peuvent que se diviser (le temps). Toutes les activités ne peuvent donc pas disposer d'autant de ressources que nécessaire, particulièrement lorsque plusieurs activités doivent être menées de front et que le système d'allocation de ressources mis en place par l'individu engendre une partition du stock de ressources disponibles entre toutes les activités en cours. Bien que dans une logique de cumul, certains individus peuvent et doivent être richement dotés en ressources pour mener à bien leurs activités, ce système d'allocation de ressources n'offre qu'une multiplication ou un accroissement limité de ce stock. Les activités entrent ainsi en concurrence lorsqu'il s'agit d'allouer les moyens nécessaires à leur réalisation. L'allocation d'une ressource divisible pour une activité ne peut donc se faire qu'aux dépens d'une autre activité qui en demanderait un octroi également. Dès lors que les différentes sphères d'activités d'un même individu entrent en concurrence les unes avec les autres, nous sommes en mesure d'affirmer qu'elles sont la preuve d'une première forme d'interdépendance.

2.4.2. - Solidarité entre les domaines de la vie

Les choses se complexifient lorsque l'on prend en considération le fait que les activités menées par un individu n'engendrent pas uniquement des coûts (c'est-à-dire l'utilisation d'une ressource) mais peuvent au contraire venir augmenter le capital de ressources disponibles qu'un individu pourra alors investir dans d'autres activités. C'est le cas par exemple lorsque le travail nécessite une allocation de temps afin de pouvoir fournir de l'argent disponible pour les loisirs. Ces loisirs pourront ainsi créer du bien-être, qui facilitera à son tour la capacité de l'individu à fournir un travail productif. Le transfert des ressources ou contraintes d'une activité à l'autre fonctionne également lorsque celles-ci concernent des capacités dispositionnelles de l'individu comme des modes de raisonnement ou des compétences. La dissociation des coûts et bénéfices nécessaires ou produits par chaque activité et son réinvestissement ultérieur dans d'autres est essentielle afin d'en obtenir une vision plus fine, ouvre la voie à une seconde forme d'interdépendance des domaines de la vie.

2.4.3. - Leadership/tyrannie d'un des domaines de la vie

La troisième forme d'interdépendance introduit plus de désordre et de chaos que les deux premières dont émerge une certaine recherche d'équilibre. Alors que la production de ressources dans chaque domaine de la vie permet d'accroître le stock global à disposition de l'individu, son utilisation ou son réinvestissement excessif dans un domaine de la vie très demandeur peut provoquer un déséquilibre de la vie toute entière. Les investissements effectués dans une sphère peuvent avoir des retombées dans d'autres domaines, tout comme le résultat positif ou négatif de ces investissements peut venir influer la perception de soi globale de l'individu dans les autres domaines de la vie. Il s'agit là d'une

troisième forme d'interdépendance. La multidimensionnalité des parcours individuels (Bernardi et al., 2019) ne se décline donc pas seulement en termes d'allocations ou de constitution de ressources qui peuvent être distribuées ou récoltées. En effet, les rapports entre les différentes sphères de la vie peuvent être envisagés en termes d'encastrement (Grossetti, 2003) défini en tant qu'immersion partielle d'un cadre d'interaction dans un autre cadre mais aussi en termes de découplage qui, au contraire, désigne l'autonomisation d'un cadre d'interaction par rapport à d'autres. La dimension retenue de l'encastrement est ici horizontale puisque les interactions ne sont pas entre les échelles macro et microsociologiques (auquel cas sa dimension serait verticale) mais bien entre les différentes sphères d'activités d'un même individu. Ainsi, ces interférences dépendent de leur interconnexion. Plus précisément, « la propagation des situations d'incertitude dépend du degré plus ou moins grand de découplage ou d'encastrement de la sphère dans laquelle la situation émerge par rapport à celles qui sont connexes » (Grossetti, 2003). Dans les cas plus extrêmes de déséquilibre, des interférences entre des sphères totalement disjointes peuvent émerger par effet de débordement ou de cascades.

Dès lors que le principe d'interdépendance entre les différentes sphères d'activité est établi, la question qui subsiste concerne la direction et le poids de ces liens (Diewald, 2017). Quelle sphère d'activité influe sur quelle autre ? Y'a-t-il des sphères plus « étanches » que d'autres ? Dans quelles circonstances ? L'influence se fait-elle toujours dans le même sens ou une certaine asymétrie peut-elle avoir lieu et faire changer de sens aux interdépendances ? Peuvent-elles changer au cours du temps ou en fonction des configurations de vie individuelle ? Est-il possible de quantifier ou de mesurer les interdépendances ? Envisager l'interdépendance des sphères de la vie sous-entend l'existence d'un mouvement qui se déplace d'un espace à l'autre et sur lequel va porter l'analyse des interdépendances. L'attention sur la propagation d'une influence ne doit pas pour autant faire oublier son origine, tant du point de vue de la sphère dans laquelle elle émerge que des causes qui l'ont provoquée.

2.5. - L'espace d'action agentique : une liberté d'action individuelle dans un cadre structurel

L'agentivité est un concept central de la sociologie des parcours de vie. Ses conceptions et définitions varient néanmoins en fonction des thématiques de recherche, des affinités des chercheurs avec certains courants théoriques ou encore de leur positionnement méthodologique ou épistémologique. Elle est parfois présentée comme une prolongation de la théorie du choix rationnel en ce qu'elle permet de comprendre (postulat de la compréhension) le sens d'un comportement social individuel (postulat de l'individualisme) au regard de la logique de l'acteur (postulat de la rationalité) prise dans la temporalité du cours de l'existence (postulat conséquentialiste). L'agentivité admet toutefois un dialogue avec des phénomènes plus généraux et les structures macrosociales plus important que ce courant théorique n'accorde à l'importance du contexte dans lequel l'action individuelle se situe. L'agentivité réserve par conséquent une place prépondérante à la dimension temporelle de l'existence individuelle, mais également à celle de l'évolution des contextes structuraux dans lesquels elle est amenée à s'exercer.

L'agentivité suppose que l'individu dispose d'une certaine réflexivité sur sa propre existence et d'une capacité d'analyse de l'environnement dans lequel il se situe, afin de prendre des décisions et mener des actions pour sa propre vie. Cette conception est proche de celle qui énonce que « l'agentivité est le fait, pour les individus, de construire leur propre parcours de vie au travers des choix et des actions qu'ils effectuent au regard des opportunités et des contraintes des circonstances historiques et sociales » (Elder et al., 2003). Ces choix et ces actions sont effectués en fonction des possibilités extérieures aux individus mais également en fonction des valeurs dont ils sont porteurs ou de la direction qu'ils veulent donner à l'évolution du cours de leur vie. Ce principe pose donc que l'individu dispose d'une certaine marge pour son action, c'est-à-dire qu'il n'est pas passif mais au contraire actif dans la conduite de sa vie mais également que ce dernier est aussi soumis aux contraintes structurelles dont il peut difficilement s'extraire. L'agentivité n'est en outre pas illimitée et débridée mais situationnelle, reliée aux circonstances objectives - ou du moins telles que perçues selon le temps et le lieu - et évaluée au regard du passé et des futurs anticipés (Evans, 2007). C'est également ce qu'avancent Settersten & Gannon (2005) lorsqu'ils utilisent l'expression « agency within structure » pour désigner l'espace, nécessairement relié mais restreint par la structure, dans lequel s'exerce l'agentivité.

Les capacités agentiques au travers desquelles l'individu est amené à conduire sa vie au regard du contexte dans lequel il se trouve et des buts qu'il poursuit redonne ainsi un nouvel élan au vieux débat sociologique entre libre arbitre et déterminisme en proposant une théorisation qui relie les conceptions plutôt que de les présenter en opposition. La disposition agentique relève de l'ordre de l'acquis et s'acquiert donc au cours de l'existence. Elle prend en considération l'existence des structures et leur potentiel pouvoir coercitif ou inhibant sur les possibilités de l'agir individuel. A ce titre, plusieurs auteurs ont proposé des idéaux-types d'agentivité. Hitlin et Elder (Hitlin & Elder, 2007) proposent par exemple quatre types d'agentivité : l'agentivité existentielle, l'agentivité pragmatique, l'agentivité identitaire et l'agentivité du parcours de vie. D'inspiration psychosociale, ces quatre formes d'agentivité ne peuvent s'adapter de manière adéquate à notre thématique et nous paraissent de surcroît être sujettes à différents niveaux de généralisation. En effet, l'agentivité existentielle se situe par exemple à un niveau supérieur à l'agentivité identitaire. En cela, elles ne peuvent s'appliquer à la problématique des parcours doctoraux et professionnels qui demanderait à n'avoir recours qu'à la forme agentique relative au parcours de vie. Une deuxième typologie de l'agentivité est proposée par Evans (Evans, 2002) en fonction du traitement théorique de la position du curseur entre agentivité et structure, entre contrôle interne et externe et entre reproduction et changement social.

Dans un article important intitulé « What is Agency ? » (Emirbayer & Mische, 1998), l'agentivité est conçue « as a temporally embedded process of social engagement, informed by the past (in its ''iterational'' or habitual aspect) but also oriented toward the futur (as a ''projective'' capacity to imagine alternative possibilities) and toward the present (as a ''practical-evaluative'' capacity to contextualize past habits and future projects within the contingencies of the moment). Elle relève donc tout à la fois de l'habitude, de la répétition, de la routine, de l'intention et du jugement contribuant toutes à la fois à la reproduction et à la transformation des structures sociales en tant que réponse interactive aux situations émergentes dans différents contextes environnementaux. Les trois

dimensions distinctes de l'agentivité sont donc issues des formes d'actions respectivement engagées à l'égard du passé, du présent et du futur. La perspective de l'agentivité qu'ils développent est donc éminemment temporelle.

La dimension itérative se réfère à la réactivation sélective par l'acteur de ses modèles d'actions et de pensées passés qui, en tant qu'activités pratiques routinisées et incorporées, confèrent de la stabilité et de l'ordre aux univers sociaux en contribuant au maintien dans le temps de l'identité, des interactions et des institutions. Le principe grâce auquel la dimension itérative de l'agentivité peut prendre forme est la *schématisation*. Cette dernière se caractérise par la capacité de l'acteur à faire appel, sélectionner et appliquer de manière appropriée des schémas d'action plus ou moins tacites et pris pour acquis et développés au cours de ses expériences passées. La dimension itérative met en œuvre trois composantes majeures : il s'agit de *l'attention sélective*, la *reconnaissance typificatoire* et de la *localisation catégorielle*. Les trois dimensions de l'agentivité n'étant pas complètement étanches, chacune d'elles laisse plus ou moins de place aux deux autres formes temporelles dans lesquelles une action peut s'inscrire. Deux tonalités secondaires s'invitent alors : la *manœuvrabilité dans les répertoires* qui fait plus fortement référence au présent et la *maintenance expectative* dans laquelle on peut voir quelques signes d'un futur en train de se dessiner. L'attention sélective désigne l'intérêt porté sur une petite partie de la réalité au regard du système de pertinence développé au cours de l'histoire biographique de l'individu et de ses expériences passées. La reconnaissance typificatoire renvoie quant à elle à l'identification des modèles typiques d'expériences sociales émergentes grâce à leurs ressemblances, analogies ou similitudes avec ce qui a pu être précédemment vécu. Même si elles ne sont jamais strictement identiques, leur proximité permettra d'en prédire un certain degré de répétition dans le futur. La localisation catégorielle est l'attribution différenciée d'un type d'expérience émergente à une catégorie relevant de soi, d'autrui, d'un évènement ou d'un contexte et ce, là encore au regard des similarités avec ce qui a pu être vécu dans le passé. Pour ce faire, la localisation catégorielle nécessite néanmoins une certaine manœuvrabilité dans les répertoires, c'est-à-dire une capacité de l'acteur, dans l'instantanéité du processus de localisation, à balayer l'ensemble des répertoires pratiques d'activités afin d'être en mesure de sélectionner le plus pertinent pour fournir une réponse appropriée. La maintenance expectative est le résultat de la connaissance accumulée progressivement au travers des expériences passées, permettant à l'acteur d'être en mesure de prédire le futur avec une relative continuité et stabilité (à condition que cette connaissance ne soit pas contredite par de trop grandes perturbations ou incompréhensions).

La dimension pratico-évaluative concerne la capacité de l'acteur à porter un jugement pratique et normatif sur les trajectoires alternatives possibles de l'action et ce, en réponse aux demandes, dilemmes et ambiguïtés émergentes des situations évolutives du présent. Le principe selon lequel l'évaluation pratique peut avoir lieu est la *contextualisation* des expériences sociales. Grâce aux échanges avec autrui ou lui-même au sujet des exigences pragmatiques et normatives des situations qu'il vit, l'acteur augmente sa capacité à prendre des décisions éclairées. Comme la dimension itérative, la dimension pratico-évaluative est comporte trois composantes principales que sont la *problématisation*, la *décision* et *l'exécution* ainsi que deux autres plus secondaires, la *caractérisation* impliquant le passé et la *délibération* engageant le futur. Ces deux dernières composantes

interviennent au cours même du processus de contextualisation et s'intercalent entre les composantes principales. La problématisation désigne la reconnaissance concrète de formes éventuelles d'ambiguïté, d'instabilité ou d'incertitude d'une situation. Cette situation nécessite ensuite d'être caractérisée au regard des modèles hérités du passé afin de la faire entrer dans un système de référence qui en améliore la perception et la compréhension. Non que la convocation du passé eût été suffisante dans la dimension pratico-évaluative présente, elle fait également appel au futur lors de la phase de délibération. Celle-ci consiste à envisager et anticiper quels peuvent être les futurs plausibles ou souhaités de la situation au regard des éléments recueillis sur le moment mais aussi en fonction des conclusions tirées des modèles du passé. La délibération vise donc la recherche de la meilleure réponse à apporter à la contingence situationnelle, en prenant en considération à la fois sa compatibilité avec les objectifs et les buts à venir, mais également sa faisabilité et sa pertinence au regard du fonctionnement des modèles d'action hérités du passé. La phase qui succède la délibération est donc la décision (ou le choix). Les modes de décision ne sont pas toujours bien identifiés de manière consciente par l'acteur et procèdent dans ce cas de justifications discrétionnaires, circonscrites ou *a posteriori*. Les décisions peuvent en effet être le produit d'un engagement implicite, opportuniste, passionnel ou provisoire mais elles visent immanquablement l'action concrète. Enfin, la dernière phase de la manifestation de la dimension pratico-évaluative est l'exécution. Elle désigne la capacité à mettre en œuvre de la meilleure manière possible la (ou les) décision(s) prise(s) précédemment et ce, toujours au regard de la particularité des conditions de l'action.

La dimension projective se manifeste lorsque l'acteur génère, de manière imaginative, des futures trajectoires d'action possibles dans lesquelles les structures de pensées et d'action héritées peuvent être reconfigurées de manière créative au regard de ses espoirs, peurs et désirs envers le futur. Le principe à travers lequel la dimension projective de l'agentivité s'organise est *l'hypothétisation* de l'expérience. Elle a lieu dès lors que l'acteur tente de reconfigurer les schémas hérités en générant des réponses alternatives aux situations problématiques auxquelles il est confronté dans sa vie. Comme pour les deux autres dimensions, celle-ci est également perméable et admet, en plus des trois composantes principales que sont la *construction narrative*, la *recomposition symbolique* et *la résolution hypothétique*, deux composantes secondaires qualifiées d'*identification anticipatoire* et de *mise en œuvre expérimentale* reliant ainsi le futur aux deux autres dimensions temporelles du passé et du présent. Reliant la dimension projective au passé, c'est l'identification anticipatoire qui entre en jeu au début du processus d'hypothétisation. Elle consiste à reconnaître l'existence de modèles de développement possibles pour l'avenir. Toutefois, ces derniers sont sans cesse soumis à des réévaluations au regard du caractère multidimensionnel et changeant des motivations individuelles et relations sociales et c'est en cela qu'elle est liée à la dimension pratico-évaluative. La construction narrative exprime l'idée que les trajectoires envisagées suivent, à la manière d'un récit, des enchaînements temporels et causaux moralement acceptables et réalistes en pratique. La recomposition symbolique emprunte des éléments de signification disparates associés aux diverses expériences sociales pour les reconstituer, de manière individuelle ou interactive, en un tout cohérent et innovant. La résolution hypothétique désigne le choix d'un scénario parmi tous ceux envisagés et vise, de manière synthétique, à résoudre le plus de conflits possibles, que ces derniers soient moraux,

pratiques ou émotionnels. Enfin intervient la mise en œuvre expérimentale qui, après examen des différents scénarios et des solutions possibles, organise de manière concrète et exploratoire la viabilité de la solution envisagée. Cette dernière composante se situe donc aux frontières du futur et du présent.

Les trois dimensions de l'agentivité ainsi présentées ne sont pas présentes chez tous les individus dans les mêmes proportions ; de même qu'elles ne se présentent pas avec une importance similaire chez un même individu selon les contextes. Chaque manifestation individuelle de la forme globale de l'agentivité est le résultat d'un double dialogue, à la fois interne et externe : d'une part entre l'individu et ses propres expériences et projets, et d'autre part, entre l'individu et son environnement.

Dépassant l'opposition traditionnelle entre la conception d'un acteur tout puissant prôné par les théories du choix rationnel et celle d'un individu totalement soumis à un déterminisme structural limitant, l'agentivité désigne la capacité de l'agent à faire se rencontrer son action (passée, présente ou future) avec les possibilités offertes ou contraintes par la structure. L'agentivité ne peut en effet s'exercer sans l'action d'un individu, ni en dehors de tout contexte ou institution sociale qui constituent les deux composantes nécessaires à l'émergence d'un processus social. Les deux entités doivent être considérées comme distinctes si l'on veut pouvoir observer leurs interactions et la prévalence de l'une ou l'autre dans les configurations individuelles et contextuelles particulières. Pour le même individu, les dispositions agentiques peuvent évoluer au cours du temps ou être mobilisées différentiellement. La mise à jour de leurs variations nécessite de les croiser avec les situations contextuelles afin de rendre compte des liens réciproques entre les dispositions agentiques et le type d'action engagée ou de rôle endossé. On peut en effet supposer que les changements dans les orientations agentiques permettent aux agents de modifier le cours de leur action et par là même, le rapport qu'ils entretiennent avec son contexte.

2.6. - Le parcours comme processus d'ajustement permanent

Le cadre sociohistorique, le rythme, les ressources et contraintes, les sphères de la vie et l'agentivité humaine constituent les cinq principes généraux qui structurent le paradigme des parcours de vie. Chacun d'entre eux est un ensemble complexe dans lequel les interdépendances entre les différents éléments le constituant sont nombreuses. Tout d'abord, le temps et l'espace se conjuguent sur différentes échelles pour former le cadre sociohistorique dans lequel les parcours s'inscrivent. Ensuite, le rythme des parcours de vie se détache néanmoins des modèles passés : il s'individualise et engage les actions passées dans la situation présente tout en dessinant les possibilités futures. Par ailleurs, les ressources et les contraintes forment un système à la fois permissif et contraignant pour l'individu (à condition qu'elles soient activées). De plus, les différentes sphères de la vie sont plus ou moins imbriquées les unes aux autres et le partage et/ou la priorisation des ressources allouées à chacune tend à se faire perpétuellement de déséquilibre en équilibre. Enfin, en tant que capacité de l'acteur à faire des choix et mettre en œuvre des actions pour donner forme à son parcours, l'agentivité est le produit de la (ré)interprétation rétrospective, émergente et projective, des contextes historique, social, politique, économique, relationnel dans lesquels il se trouve.

Pour chaque individu, la caractérisation de chacun de ses principes est donc multifactorielle. La combinaison de chacun d'entre eux avec les autres introduit une forme de complexité ou d'interdépendance qui pourrait être posée comme le sixième principe du paradigme des parcours de vie. Les différentes composantes œuvrent en effet de manière combinatoire mais différenciée pour chaque individu et ce, dans un processus de réajustement permanent.

A un niveau macrosocial tout d'abord, l'individu évolue dans un cadre sociohistorique constitué principalement de l'environnement institutionnel dont l'impact peut se faire ressentir jusque dans les autres dimensions définissant le parcours de vie. Les politiques publiques desquelles elles découlent utilisent ainsi une stratification par âge comme critère inclusif ou exclusif. En faisant entrer ou sortir les individus de leur champ d'action en fonction de leur âge, elles exercent donc une relative influence sur le rythme du parcours de vie de ces derniers. Grâce aux dispositifs qu'elles instaurent et auxquels les individus peuvent recourir, ces mêmes politiques publiques peuvent constituer des ressources (ou des contraintes) dans l'évolution du parcours de vie d'un individu. De la même manière, les différents domaines de la vie individuelle qu'elles visent sont une incitation normative à agencer son parcours en cohérence avec les dispositifs ainsi promus, ce qui n'est pas sans provoquer quelques tensions ou conflits de priorisation entre les différents domaines dont les exigences peuvent être simultanément contradictoires. Néanmoins, la capacité individuelle à avoir connaissance de ces dispositifs, de faire en sorte de pouvoir en bénéficier et d'avoir conscience des modèles normatifs dont elles sont porteuses, dépend de la capacité agentique qu'aura développée l'individu au cours de son parcours.

Le rythme des parcours de vie connaît lui aussi des interdépendances avec les autres composantes des parcours de vie. Les évolutions collectives du rythme de ceux-ci peuvent engendrer une modification du cadre sociohistorique. L'adaptation des politiques publiques à la réalité vécue par les bénéficiaires ou le public visé constitue un bon exemple. Par ailleurs et en fonction des expériences vécues par le passé et sur le moment, la temporalité du parcours de vie inscrivant l'individu dans un environnement spécifique lui octroie un ensemble de ressources mais aussi de contraintes avec lesquelles il doit composer. En outre, la configuration de vie personnelle (c'est-à-dire l'imbrication des sphères de la vie) dépend pour une large part de l'avancée en âge et entraîne des (dés)équilibres spécifiques entre les sphères. Enfin, le rythme des parcours de vie permettra à l'individu de cumuler un type d'expérience qui lui est propre et qui contribuera à forger un type d'agentivité spécifique.

Le sens des interdépendances qu'entretiennent les ressources et les contraintes des parcours avec les autres composantes se fait plutôt du niveau méso vers le niveau microsocial. Leur influence sur le rythme des parcours se traduit par leur présence ou non dans l'environnement social de l'individu et ainsi, viennent ouvrir une opportunité ou exercer une coercition dans la survenue d'une transition (précoce, à l'heure ou tardive) dans le parcours. Elles sont profondément impliquées dans l'ensemble des différents domaines de la vie puisqu'elles y trouvent précisément leur origine, qu'elles s'y accumulent, se trouvent investies et entrent parfois en tension. Leur interdépendance avec l'agentivité est également très marquée puisque leur prévalence de catégorisation en tant que ressource ou contrainte permettra d'établir un type d'agentivité proche du modèle théorique de celui d'une ouverture du champ des possibles ou au contraire celui d'une restriction des possibilités envisageables.

Ces deux formes extrêmes d'agentivité ne sont que des modèles théoriques qui se traduisent empiriquement dans des nuances plus subtiles. Dans tous les cas, l'ouverture ou la fermeture du champ des possibles ne sont pas systématiquement associées à un niveau d'analyse du social du type « liberté individuelle » contre « restriction structurelle » ; les ressources et contraintes peuvent tout aussi bien provenir du niveau micro, méso ou macrosocial.

L'imbrication des différentes sphères de la vie entretient elle aussi des interdépendances avec les autres dimensions des parcours de vie. Le cadre sociohistorique tend à proposer des calendriers sociaux relatifs à chacune d'elles ; il peut ainsi impacter le rythme des parcours de vie en accélérant ou retardant la survenue d'évènements d'une sphère lorsqu'une autre est privilégiée. Leur degré d'imbrication fait par ailleurs disposer aux individus de différentes ressources ou contraintes pouvant être transférables d'une sphère à l'autre. Enfin, leur agencement spécifique peut constituer une référence passée par rapport à laquelle se positionner dans les choix et actions menées ultérieurement.

L'interdépendance entre l'agentivité et le cadre socio-historique s'effectue en fonction des conceptions philosophiques véhiculées par une société, en un temps donné, sur la place et la marge de manœuvre de l'action humaine. L'exercice de cette agentivité peut amener l'individu à prendre des décisions et engager des actions inscrites dans un type de parcours et en marquer ainsi le rythme. L'agentivité constitue également la capacité à transformer une contrainte en ressource (ou inversement) tout comme elle se montre déterminante dans la gestion des (dés)équilibres entre les sphères de la vie.

Pour conclure, le paradigme des parcours de vie propose des principes interreliés entre eux. Cette interdépendance n'est peut-être que le reflet de la réalité des parcours de vie tels qu'ils sont vécus : une foule d'interdépendance entre des facteurs aussi nombreux que divers modelant la forme du cours des vies individuelles. Bernardi, Huinink, & Settersten (Bernardi et al., 2019) nous incitent à prendre en compte ces interdépendances en partant d'une conception multidirectionnelle du temps et de vies multidimensionnelles, et ce, à travers une analyse multiniveau. Il nous parait alors d'intéressant de compléter le paradigme de la sociologie des parcours de vie par les apports de l'analyse processuelle. Cette dernière se situe à l'intersection des cadres théoriques et méthodologiques et offres les concepts et outils pour aborder les objets temporels.

Chapitre 2 - L'analyse processuelle des phénomènes sociaux

1 - Les notions centrales de l'analyse processuelle : implications théoriques, méthodologiques et épistémologiques

1.1. - Les modes de production des connaissances sociologiques et leur appréhension de la stabilité et du changement

Le recours à la compréhension des sciences historiques et de l'esprit dans le cadre de leur autonomisation a marqué le début la « querelle des méthodes » entre explication et compréhension, s'inspirant pour cela du modèle des sciences de la nature affirmant leur scientificité sur le caractère explicatif des lois s'appliquant de manière extérieure à ses objets. Wilhem Dilthey développe une réflexion épistémologique dans *Introduction aux sciences de l'esprit* (1883) au sujet de la méthode compréhensive qui, selon lui, vise à interpréter de l'intérieur l'intentionnalité des individus. Durkheim expose quant à lui la visée explicative de la démarche sociologique dans *Les règles de la méthode sociologique* (1895) dans laquelle les faits sociaux sont extérieurs aux individus, contraignants, et collectifs. Les prolongations weberiennes de ce débat intègrent les deux méthodes dans une combinaison unitaire où l'explication de l'évènement fait appel à la compréhension du sens que lui octroient les acteurs. Ces deux méthodes d'analyses sociologiques ont été au centre du débat sur la scientificité de la discipline mais tendent aujourd'hui à être considérées comme des méthodes de production de connaissances complémentaires (Brewer & Hunter, 2006; Morse, 1991; Reichardt & Rallis, 1994). L'explication relève ainsi plutôt d'une analyse macro-sociale de type quantitatif, notamment en termes de positions et de statuts et à un niveau agrégé, tandis que la compréhension se situe à un niveau micro-social de type qualitatif au travers duquel le récit individuel permet d'aborder les phénomènes sociaux en termes de pratiques, significations et d'interactions. La recherche de lois générales rend compte, grâce à des séries de variables, des déterminants d'une situation donnée. La méthode compréhensive s'attache au déroulement du processus dans son enchaînement, son histoire, ses configurations particulières (Bidart & Brochier, 2010) afin d'en comprendre les fonctionnements plus singuliers. Le recours à l'un ou l'autre de ces deux types d'approches dépendait initialement des objets d'études mais également des objectifs de chaque recherche sociologique elle-même : quantifier un phénomène et tendre à une certaine généralisation ? Ouvrir la « boîte noire » d'un phénomène et, grâce à un « autre mode d'intelligibilité (plus comparatif, analogique, typologique) » (Lahire, 1996, p. 389), comprendre avec finesse son fonctionnement pour quelques cas identifiés ? Elles ont été progressivement mobilisées sur les mêmes thématiques ou objets afin de proposer des regards complémentaires et d'appréhender une réalité aux multiples facettes, que la variation des contextes opérée permet d'aborder. Néanmoins, le changement d'échelle d'analyse au sein d'une même discipline pose toutefois quelques difficultés de « traduction » du vocabulaire utilisé d'une approche à l'autre (Lahire, 1996).

Le monde social se décline en une multitude de micro-univers plus ou moins interdépendants, qui connaissent des phases de stabilité et de changement par intermittence et selon des rythmes divers. Dans la majorité des cas, les méthodes statistiques et quantitatives semblent plus à même de dégager les lois générales et intemporelles des phénomènes sociaux – et donc leur reproduction, leur stabilité – alors que les méthodes qualitatives et compréhensives apparaissent plus adaptées à la singularité des situations – et donc à la saisie du processus de changement social[6].

1.2. - Du temps chronomètre au temps acteur

1.2.1. - Un changement social et scientifique du rapport au temps

Dans la production et l'évolution des phénomènes sociaux, les deux approches accordent une place au rôle du temps en tant que produit de l'histoire en train de se faire et ce, que ces derniers soient l'œuvre d'une forme de reproduction ou de changement. Caractéristique de la modernité tardive (à partir des années 1970), le concept d'accélération sociale (Rosa, 2010) se décline dans trois principales dimensions que sont les changements technologiques, les transformations sociales et les modifications du rythme de vie individuelle.

Cette recherche se concentre particulièrement sur les deux derniers, eu égard à la densité des changements sociaux survenus au cours du 20ème siècle dans les modes de vie, les structures familiales ou les rapports au travail, du côté des structures et la montée de l'individualisation du côté des individus[7]. Ces modifications du rapport au temps entre les générations se sont accompagnées de nouvelles conceptions théoriques et méthodologiques de la notion de temps, permettant d'en modifier le statut et donc la manière dont il est pris en compte dans les recherches. Les objets et méthodes d'analyse en sciences humaines et sociales ont ainsi accordé une plus grande importance à la dynamique des phénomènes sociaux (plutôt que leurs attributs) et aux conditions de leur émergence (plutôt que sur leurs causes) (Emirbayer, 1997; Grossetti, 2004; Longo et al., 2010), renouvelant l'inscription de la « relationalité » au cœur du projet sociologique.

Le tournant dans cette attention portée au temps a vu le jour lors de la seconde moitié du vingtième siècle lors de laquelle une série de travaux se sont inscrits dans le prolongement de la seconde école de Chicago, notamment grâce aux apports des travaux d'Abbott, Sewell et White. La notion de temps est alors repensée dans son épaisseur, sa multidimensionnalité, ses différentes échelles et son rapport à l'histoire, la société et l'individu. Le temps n'est plus un élément passif dont l'écoulement aurait pour fonction de marquer l'apparition de changements : les changements peuvent précisément survenir

[6] Il s'agit ici d'une tendance pour laquelle les deux méthodes semblent les plus appropriées. Les méthodes statistiques comme les méthodes d'appariement optimal (« optimal matching analysis » -OMA- développées notamment par Abbott (Abbott, 1995; Abbott & Tsay, 2000) peuvent en effet mettre à jour des évolutions et les méthodes compréhensives ont également la capacité de montrer les manières dont la stabilité se perpétue.

[7] Celle-ci est abordée dans le chapitre précédent, consacré à la sociologie des parcours de vie, à travers la temporalisation différenciée des différents temps sociaux ou intergénérationnels.

parce qu'il passe et influe sur le présent ; il joue donc un rôle actif dans leur apparition. Comment le temps engendre-t-il alors les changements ? Le lien entre écoulement du temps et survenue de changements semble plus relever de la co-variation que de la causalité. Mais pour le comprendre, on ne doit plus considérer le temps comme externe au phénomène étudié, mais bien « l'internaliser » pour étudier comment il « travaille » les phénomènes (Bidart & Mendez, 2016).

1.2.2. - La transposition méthodologique de « l'épaisseur temporelle »

Le temps devient donc un élément central et constitutif des processus. Le phénomène processuel observé à un moment donné ne sera donc pas nécessairement le même à un moment ultérieur ; le processus est par définition évolutif. Comprendre l'évolution du processus entre deux moments distincts suppose donc d'accepter l'hypothèse qu'un changement observé signale la modification des configurations dans lesquelles il a pris naissance et dans lesquelles il a évolué par la suite (Bidart & Mendez, 2016). Quel dispositif empirique reflètera le plus fidèlement possible ces évolutions ? Les méthodes qualitatives rétrospectives constituent l'une des manières les plus courantes de recueillir le discours. La reconstruction *a posteriori* de la cohérence des récits de vie formulés de manière rétrospective par les acteurs, désignée comme « illusion biographique » (Bourdieu, 1986), pose cependant problème. Intégrer de telles méthodes à un dispositif longitudinal permet de limiter la période abordée rétrospectivement et ainsi, de diminuer, au moins pour une part, ces effets de reconstruction mais aussi de donner à voir des points de comparaison objectifs et subjectifs de l'évolution des éléments du discours au cours du temps.

Malgré cette précaution, un *artefact* méthodologique demeure puisqu'un processus n'est jamais isolé mais prend place dans des temps et des espaces où d'autres processus plus ou moins reliés se produisent simultanément, comme par exemple l'insertion professionnelle et l'entrée dans la vie d'adulte. Pour dépasser cette limite, il faut mettre à jour les influences que ces phénomènes interconnectés peuvent exercer sur le processus principalement étudié, notamment via l'observation des variations observées entre deux entités sociales qui le vivent.

Le déroulement concomitant de différents phénomènes engendre la co-existence d'une pluralité de temps (Grossin, 1996) dont les effets se ressentent dans des domaines variés et à des échelles différentes (Abbott, 2012; Bidart & Mendez, 2016; Grossetti, 2011). Les temporalités respectives des différents phénomènes dans lesquelles une entité sociale se trouve en prise ne se déroulent pas indépendamment les unes des autres : le temps est une forme de relation (Elias, 1996) synchronique (au sein d'une même séquence) et diachronique (entre deux séquences). Les influences temporelles auxquelles le phénomène étudié est relié forment alors un « milieu temporel » spécifique via les différents rythmes adoptés par l'implication d'acteurs de diverses natures (individus, organisations, institutions…), eux-mêmes porteurs de « cultures temporelles » particulières (Grossin, 1996). Les effets de ces phénomènes s'expriment à plus ou moins long terme et concernent une masse plus ou moins importante d'entités sociales (Grossetti, 2011). Les causes et conséquences du phénomène principal ainsi que les interactions potentielles avec les autres processus qui lui sont parallèles, ouvrent la possibilité d'encastrement, d'influence mutuelle ou au contraire de découplage, de hiérarchisation ou

priorisation, de désynchronisation (Grossetti, 2004) générant au niveau individuel une « équation temporelle personnelle » (Grossin, 1996).

1.2.3. - L'apport théorique d'Andrew Abbott : la temporalité

L'ouvrage *Time matters* (Abbott, 2001), que l'on pourrait traduire par « le temps compte » ou « le temps a de l'importance », est le produit d'une vingtaine d'années de travaux qui ont conduit l'auteur à remettre en cause le « modèle de linéarité générale »[8] (Abbott, 1988). Cette « méthode standard » (Abbott, 2001) s'incarne dans l'usage des méthodes statistiques quantitatives formant le « paradigme des variables », en référence au recours à la méthode de régression linéaire qui permet d'établir une relation, précisément linéaire, entre deux variables : la variable explicative servant à « expliquer causalement » la variable dépendante. Or, selon Abbott, l'usage des méthodes linéaires engendre une conception de la réalité qui postule que :

- Le monde social est composé d'entités sociales ou d'unités d'analyses fixes (non évolutives) et constituées d'attributs représentés par les variables, dont les valeurs peuvent varier d'une entité à l'autre,
- La causalité ne peut s'établir que du niveau général vers le niveau particulier, que du long vers le court, que du macro vers le micro (raisonnement hypothético-déductif),
- Les attributs causaux des entités sont produits par un unique modèle causal du fait de l'usage du modèle linéaire qui empêche la transformation de l'effet des variables dans le temps. De fait, ils sont généralement indépendants les uns des autres,
- La variable dépendante est insensible à l'ordonnancement des évènements qui l'ont précédée puisque la causalité est constante dans le temps,
- Les entités sociales sont indépendantes les unes des autres et ne connaissent pas les influences réciproques.

Abbott reproche ainsi au modèle de linéarité générale de ne pas pouvoir appréhender les processus sociaux dans leurs caractéristiques fondamentales, c'est-à-dire au travers d'agencements de singularités complexes (Abbott, 2009). Sa critique s'organise autour de la remise en question des trois types d'hypothèses plus ou moins explicites qui fondent la philosophie de cette approche. Tout aussi utile que puisse être un tel tableau de pensée, le postulat selon lequel les entités sociales étudiées seraient fixées à partir de caractéristiques minimales retenues ne lui paraît tout d'abord pas convaincant dans la mesure où il simplifie et réduit trop fortement la complexité du social afin de pouvoir généraliser. Ensuite, les approches par les variables cherchent à « comprendre le social en développant des transformations linéaires à partir d'un espace à plusieurs dimensions (les « principaux effets » et parfois les interactions entre eux ») qu'elles ordonnent selon une seule dimension : la variable dépendante » (Abbott, 2009, p. 188). Cette hypothèse temporelle et causale néglige ainsi l'influence du temps sur la transformation des valeurs des variables et de l'entité sociale elle-même et

[8] En anglais, elle est dénommée « General Linear Realtiy » (GLR), ou « General Linear Model » (GLM).

par là, envisage une forme de causalité unique, univoque et fixe entre les variables déterminant sur le résultat observé. Enfin, l'usage trop fréquent et trop peu réflexif des méthodes quantitatives au détriment de leurs liens avec la théorie ont ainsi mené à réifier l'analyse causale (Fabiani, 2003) en la déconnectant à la fois de son contexte et de son temps. Les variables et phénomènes seraient selon cette logique indépendants et instantanés. La non-prise en compte du contexte et des significations des évènements suppose une uniformité du monde social représenté par les données recueillies, hypothèse assez peu probable, ou du moins trop rare, pour y avoir si souvent recours.

Partant de ce constat critique, Andrew Abbott pose dès la fin des années 1980 les jalons d'une « approche par les configurations »[9] (Abbott, 2009) qui sera la base de l'analyse séquentielle[10]. Elle s'appuie sur les apports de l'interactionnisme symbolique qui postule que la signification d'une occurrence donnée dépend de la situation dans laquelle celle-ci prend place. Dans la lignée des traditions marxiste et weberienne qui rejettent également les causalités uniques au profit d'histoires complexes, il propose ainsi un autre mode d'appréhension du social (Abbott, 1988). Les phénomènes sociaux sont inscrits dans un temps et un espace ; ils émergent à travers la configuration d'acteurs, de ressources et de temporalités qui leur sont propres. Leur évolution ultérieure ne se fait pas pour autant dans les mêmes circonstances car le contexte dans lequel les phénomènes sociaux évoluent change avec le temps. La contextualisation d'un phénomène social implique que ce dernier soit influencé de manière dynamique, c'est-à-dire de manière interdépendante, réciproque et ordonnée, par d'autres phénomènes ou évènements impliqués dans ce contexte et inscrits dans des temporalités distinctes (courtes ou longues, encastrées ou découplées, continues ou discontinues…). Un processus est donc composé d'éléments de nature hétérogène entrant en interaction les uns avec les autres selon un ordre particulier ; sans qu'aucun de ses éléments ou de leurs interactions ait plus de poids qu'un autre. Envisagés dans leur interdépendance, ils modifient le contexte dans lequel prend forme le processus et agissent ainsi de manière continue sur son déroulement, dans un jeu de perpétuelles influences - à des degrés divers - entre l'objet et son contexte. Distinguer l'un de l'autre devient finalement presque impossible.

Cette attention portée au contexte et à la temporalité des phénomènes sociaux constitue le fondement de l'analyse processuelle, dont la méthode d'analyse privilégiée est la narration[11] (Abbott, 2001), qui permet un autre type de formalisation que celle que propose l'analyse quantitative. L'histoire que font émerger les narrations possède en effet au minimum trois caractéristiques communes : elle est constituée d'étapes qui s'enchaînent dans un ordre particulier afin d'aboutir à un dénouement. La définition et la compréhension fine de ces enchaînements, de leur ordonnancement et de la convergence du processus par le chercheur peut proposer une nouvelle conception de la notion de causalité si elle est retranscrite minutieusement - mais avec parcimonie – et qu'elle offre au lecteur la

[9] En anglais, l'expression est connue sous « pattern-based approach ».

[10] D'autres modèles alternatifs existent également : le modèle démographique ou l'analyse de réseau par exemple. Pour plus d'informations, voir (Abbott, 1988, 2001).

[11] Les dénominations telles que « programme narratif » ou « théorie de l'analyse narrative » sont des synonymes.

capacité à suivre et épouser la trajectoire des entités ainsi décrites. C'est également ce qu'affirme Sewell lorsqu'il dit que les « descriptions évènementielles des processus sociaux devraient ressembler plus à des histoires bien faites ou des narrations qu'à des lois de la physique » (Sewell, 2009, p. 141). Cette nouvelle conception de la causalité, éloignée d'une sociologie calquée sur le modèle des sciences de la nature, se rapprocherait ainsi du langage ordinaire où finalement « faire une description causale de quelque chose revient habituellement à raconter une histoire sur la façon dont cette chose en est arrivée à se produire » (Sewell, 2009, p. 141).

1.3. - D'une causalité unique à des causalités multiples et interdépendantes

1.3.1. - Les trois formes temporelles de causalité

Afin d'expliquer ou de comprendre un phénomène, un grand nombre de disciplines ont recours à la notion de causalité. Elles s'accordent globalement sur la recherche des causes des effets observés, mais chacune a développé une conception qui lui est propre dans son champ d'application spécifique. Les principaux éléments de divergence portent sur les types de causalités envisagées et les méthodes par lesquelles cette causalité est recherchée. Au sein même de la sociologie, différentes conceptions de la notion de causalité sont mobilisées en fonction du courant théorique dans lequel les recherches s'inscrivent, de la méthodologie employée et des techniques d'analyse au regard de ce que le chercheur veut savoir ou démontrer (Coninck & Godard, 1990). Cette combinatoire produit des formes de causalités diverses où la place accordée au temps sera à chaque fois spécifique.

Les trois formes temporelles de causalité identifiées (Coninck & Godard, 1990) en sociologie prennent la forme de modèles qualifiés « d'archéologique », « structurel » et « de cheminement ». Le « modèle archéologique » est celui qui accorde le plus d'importance au passé en cherchant « un point d'origine pertinent à partir duquel d'autres évènements vont se mettre en place » (Coninck & Godard, 1990, p. 30). Ce type de causalité se retrouve le plus souvent dans les recherches faisant appel à des théories à dominante déterministe cherchant à établir des trajectoires balistiques et objectivantes à partir d'éléments majoritairement endogènes.

Le « modèle structurel » porte au contraire son attention sur l'avenir, dans le sens d'une préexistence de structures externes influant sur le déroulement du phénomène en cours. Ces structures sont de plusieurs ordres, représentées entre autres par les lois, les institutions, les pratiques, normes ou valeurs d'un groupe. Toutes celles-ci ont leur propre rythme d'évolution et préfigurent l'évolution du phénomène étudié qui épouse plus ou moins leur forme ou direction. Ces structures sont néanmoins plurielles (à moins qu'elles ne soient divisées ?) et offrent ainsi la possibilité d'emprunter plusieurs voies mais dont l'évolution est, dans une certaine mesure, déjà proposée.

Enfin, le « modèle du cheminement » est « le plus foisonnant » (Coninck & Godard, 1990, p. 34) et octroie au temps présent le pouvoir d'agir en continu sur le déroulement du phénomène : c'est « à travers la construction de la logique du déroulement ou de l'enchaînement des évènements que vont se dessiner les connexions causales » (Coninck & Godard, 1990, p. 34). Il est composé de quatre sous-modèles permettant d'aborder les questions de transition entre les différents états en fonction du statut accordé au temps et ses relations avec le changement.

Dans le premier sous-modèle, le temps produit le changement. Le pouvoir du temps sur le changement s'exerce selon différentes modalités : la probabilité de changement diminue à mesure que le temps passé dans un état s'allonge, certains effets mettent du temps avant d'être visibles, le temps peut également être « suspendu » afin de retarder le changement et enfin, la chronologie des évènements influe sur le type de changement qu'elle va générer.

Dans le deuxième sous-modèle « bifurcatif », les phases de stabilité et de remise en question alternent. Dans ses déclinaisons, les bifurcations peuvent être imprévisibles et contingentes, avoir plus de chance de se produire lors des moments critiques ; représenter les points de passage entre les différentes étapes de la vie, être le résultat de perturbations antérieures ou encore constituer des périodes lors desquelles la concentration est portée sur la manière d'envisager leurs issues ou leurs voies de sortie.

Dans le troisième sous modèle « énergétique », une dépense d'énergie doit être effectuée pour qu'une action puisse se produire. Que l'action vise le maintien de la stabilité ou la recherche d'un changement, elle ne peut avoir lieu qu'à condition qu'une certaine force et durée d'exercice de l'énergie - sociale - y soit allouée. Cette énergie n'est pas la même pour tous en raison des transferts d'énergie dont chacun est plus ou moins susceptible de bénéficier ou de mobiliser (formes de soutien social, prise de connaissance, aide directe ou tout autre forme de ressource). Les moments de surcroît ou de décroît d'énergie font varier la durée durant laquelle cette énergie s'exerce, augmentant la probabilité de ruptures dans le fonctionnement « normal » et « stable » du système, c'est-à-dire en augmentant la probabilité de bifurcations. Les auteurs admettent le postulat que ce stock d'énergie est limité. Or, la sociologie des parcours de vie indique que certaines activités telle que le travail engendrent certes une dépense d'énergie (du temps, des tâches à réaliser) mais peuvent aussi être source d'énergie (de l'argent à investir dans les loisirs). L'intelligibilité du modèle « énergétique » pourrait-il ainsi passer d'un mode fossile (donc limité) à renouvelable (donc circulaire) ?

Le quatrième modèle, « différentiel », emprunte également à la terminologie de la physique : le calcul différentiel trouve les taux de variation instantanée de la valeur d'une fonction par rapport aux variations des paramètres de celle-ci. En langage sociologique, il s'agirait de mettre à jour les registres de systèmes d'action mobilisés pour chaque forme de manifestation d'un phénomène en fonction des éléments de contexte dans lequel il prend place. On retrouve l'idée défendue par le moment critique lors duquel le changement a plus de chance de se produire, sauf qu'ici, la probabilité de changement est calculée pour chaque instant. Il est représenté par les modèles de survie ou les approches stratégiques dans lesquelles l'action du temps présent détermine l'état à venir, que ce soit en termes d'exposition à un risque dans les modèles de survie ou par anticipation dans les approches stratégiques.

1.3.2. - Vers un dépassement et une combinaison des formes temporelles de causalité

In fine, Frédéric de Coninck et Francis Godart (1990) préconisent la combinaison de ces différents modèles car chacun de ces modèles véhicule une vision du monde social réduite à la faiblesse de sa portée théorique. Il convient donc de les raccorder, de chercher à les combiner, pour voir s'ils se contredisent ou trouvent parfois des points de convergence en fonction des cas étudiés. La

combinaison des modèles archéologique et structurel va par exemple permettre de mettre à jour des déphasages entre une trajectoire et son développement attendu (comparativement à celle de cas similaires), c'est-à-dire répondre à la question du degré de normalisation du phénomène. La complémentarité des modèles archéologique et de cheminement permet de voir, à expérience présente égale, comment cette dernière sera interprétée, vécue et engendrera des conséquences différentes du fait d'une inégalité archéologique, c'est-à-dire répondre à la question de la signification du phénomène. La combinaison des modèles de cheminement et structurel permet enfin de prendre la mesure des capacités agentiques de l'individu alors même qu'il évolue dans un environnement plus ou moins contraint structurellement, c'est-à-dire répondre à la question de la capacité à agir sur le phénomène et par là même, la structure.

Ces différentes approches de la causalité prennent donc en compte la notion de temps et font une place chaque fois différente au passé, présent et avenir. Si l'on admet l'hypothèse que le processus prend différentes formes au fil des modifications des configurations dans lesquelles il naît, se réalise et prend forme par la suite, alors l'état final d'un processus (si tant est qu'on puisse le définir) ne peut pas être imputé à un facteur (ou une variable) ou un ensemble de facteurs (ou de variables) unique survenu en amont, c'est-à-dire une causalité unique. Chacun des facteurs ou des variables exerce des effets multiples en constante réactualisation et par conséquent, un effet peut être causé par un ou plusieurs facteurs ou variables. De plus, si les valeurs ou significations de ces variables ou facteurs changent progressivement au cours du temps, la possibilité qu'ils exercent diachroniquement des effets différents se renforce. Face à ces hypothèses, il convient alors de ne plus parler de causalité mais de causalités, dans toute leur multiplicité et complexité.

1.3.3. - La causalité du changement

Le changement de la valeur ou de la signification d'une variable ou d'un facteur ne se fait pour autant pas *ex nihilo* mais bien sous leurs influences respectives. Ces variables ou facteurs interagissent mutuellement et engendrent ainsi la possibilité de leur apparition, évolution ou disparition (White, 1992). Les causalités sont donc multiples et deviennent aussi interdépendantes d'autres domaines (Bernardi et al., 2019). Ainsi, leurs combinaisons évoluent au cours du temps et contribuent à définir l'évolution constante du processus. La notion de causalité dépasse donc la simple détermination entre variables : elle émane d'une capacité explicative et compréhensive des formes d'interactions entre les facteurs ou les variables au regard de l'évolution du phénomène étudié. En redonnant « une épaisseur » au temps (interdépendance du passé, présent, futur), une pluralité aux régimes temporels de causalité (archéologique, cheminement, structurel) et une multidimensionnalité aux échelles d'analyse (masse, durée, généralité), la notion de processus est replacée dans trois espaces, chacun tridimensionnel, permettant ainsi d'en approcher la complexité. Un modèle théorique de compréhension des parcours de vie met également l'accent sur trois dimensions analytiques : l'interdépendance temporelle, l'interconnexion des domaines de la vie et la multidimensionnalité des niveaux d'analyse (Bernardi et al., 2019).

Au fur et à mesure que le temps passe, des choix sont néanmoins faits, des orientations sont prises parmi l'ensemble des alternatives possibles. Le processus est alors engagé dans une voie qui de fait,

réduit progressivement les issues probables. La notion de « *path dependancy* » ou dépendance de sentier exprime cette idée : les directions prises dans le passé ont tendance à renforcer les décisions présentes qui prennent la même orientation. Un certain mode de fonctionnement du processus peut ainsi perdurer, ce qui explique que les formes de causalités dans chaque phase du processus ne soient pas totalement indépendantes des autres (Sewell, 2009). La configuration contextuelle et le processus lui-même peuvent ainsi prendre l'apparence d'une certaine stabilité alors que certains éléments ne sont plus tout à fait les mêmes ou ne s'agencent plus tout à fait à l'identique mais le processus ne connaît que des évolutions mineures[12]. Des éléments contextuels ou environnementaux peuvent en effet renforcer cette orientation ou au contraire, venir la libérer des contraintes qui exerçaient jusqu'alors sur elle une forme de coercition mais sans engager d'évolution notable.

1.4. - Une nouvelle place pour la contingence

1.4.1. - De la méfiance à l'égard de la contingence

Au début du vingtième siècle, un article important (Simiand, 1903) identifie la contingence comme ce qui ne peut être prévu par la théorie, la part de hasard, de variations inexpliquées et inexplicables dans les phénomènes observés. Alors que les historiens donnent à l'évènement un statut central en tant que corollaire de la contingence, sa mise à l'écart en sociologie tiendrait à deux raisons. La première réside dans le fait qu'elle ne serait que le bruit négligeable d'une fonction où y = f(x) + b + bruit. La définition de la fonction (f) par laquelle les variables explicatives (x) interagissent en complément éventuel d'un phénomène supplémentaire représenté par l'ordonnée à l'origine (b) nous éclairerait suffisamment pour la compréhension du phénomène étudié (y) sans que l'on ait besoin de s'attarder sur le bruit, c'est-à-dire la contingence. La deuxième tient dans son caractère aléatoire qui entrerait en contradiction avec la recherche des régularités propres à la méthode scientifique : la contingence ne pouvant justement pas (ou difficilement) être modélisée, il convient donc de l'isoler afin de faire apparaître la stabilité et les régularités.

1.4.2. - au regain d'intérêt de la contingence

La recherche de lois générales et scientifiques des tenants de la sociologie durkheimienne alors en quête de légitimité scientifique est fragilisée dès le milieu du vingtième siècle par des critiques émanant du structuralisme ou de la sociologie de l'action leur reprochant une vision de l'évolution des sociétés teintée d'ethnocentrisme. La contingence suscite depuis quelques années un regain d'intérêt scientifique pour deux raisons. Elle reste non seulement un pan inexpliqué des phénomènes sociaux et ouvre ainsi un champ de recherche nouveau, mais aussi parce qu'il devient admis que le pouvoir de compréhension ou explicatif d'une discipline tient effectivement dans son appréhension des régularités à condition que l'observation des irrégularités, des situations atypiques, singulières ou

[12] Ce qui notamment le cas avec l'engagement créé chez les enquêtés au moment de l'inscription en doctorat. Cet élément fait l'objet du chapitre consacré à la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels.

improbables serve à mieux éclairer les premières. En somme, porter une attention aux paradoxes que les « lois sociologiques » ont du mal à appréhender nécessite non seulement un travail en amont à la bonne connaissance de celles-ci (Mercklé, 2005). Mais ces paradoxes permettent également d'affiner la compréhension du fonctionnement de ces régularités en mettant à jour les conditions de leur fonctionnement qui n'ont, dans ce cas, précisément pas été remplies.

Ces irrégularités peuvent être constituées de ce que certains auteurs appellent « évènement ». Même si les définitions divergent, elles s'accordent à peu près toutes sur deux caractéristiques que sont sa rareté et son caractère contrintuitif au regard des régularités sociologiques ou historiques observées jusqu'alors. Cet évènement devient porteur d'un sens nouveau, d'une réinterprétation possible des régularités ou de l'histoire passée (Bidart, 2008; Mercklé & Octobre, 2015b) au point de transformer significativement les structures à travers le rééquilibrage des forces qu'il exerce et la logique selon laquelle ses conséquences se manifestent (Sewell, 2009). Lorsque l'évènement survient inopinément, il est donc contingent. Dès lors, « la conception d'une temporalité évènementielle postule donc une dépendance causale des occurrences ultérieures sur les occurrences antérieures et considère que la causalité est temporellement hétérogène et non constante » (Sewell, 2009, p. 130). L'évènement configure ainsi les trois échelles de durée et les trois registres causaux qui se retrouvent concernés : c'est-à-dire le temps long et la structure (macro), le temps biographique et la conjoncture (méso) et le temps court et l'évènement (micro).

2 - Une théorie et une méthode d'analyse des processus

2.1. - Qu'est-ce que l'analyse processuelle ?

2.1.1. - Dynamique et complexité de l'analyse processuelle

Cette première sous-section nous a permis de poser les bases des concepts centraux qui seront mobilisés par la suite dans l'analyse des processus. Les notions de temps, de causalité et de contingence sont au fondement de l'analyse processuelle et c'est bien leur rupture conceptuelle avec d'autres définitions théoriques – qu'elles soient concomitantes ou antérieures- qui permet d'envisager l'originalité de ces apports théoriques. Cette approche dynamique permet en effet de redéfinir les manifestations successives d'un phénomène de manière itérative au fur et à mesure que le temps s'écoule afin de mieux en comprendre ses enchaînements et son évolution. Ce qui apparaissait comme contingent dans d'autres approches est ici d'emblée au centre de l'attention, mais gagne aussi un véritable statut : la contingence, manifestement imprévisible, est au cœur de l'analyse. Cette approche est aussi profondément complexe : elle part du principe d'un temps intégré et non linéaire, de causalités multiples et interdépendantes et d'une contingence sous-jacente, mais significative lorsqu'elle se manifeste. Nous verrons également que les concepts clés de la méthode d'analyse des processus sont également étroitement imbriqués les uns aux autres et renferment aussi en eux-mêmes de nombreuses interconnexions.

2.1.2. - Définition et référence

Mais qu'est-ce qu'un processus ? C'est tout d'abord un phénomène qui prend du temps. Ce n'est pas une photographie qui n'est qu'une image instantanée, forcément réductrice et incomplète, aussi nette soit-elle. C'est plutôt une histoire ou un film dans lequel, de manière forcément un peu caricaturale pour cet exemple, le décor doit être planté, où le scénario doit faire émerger un nœud dramatique et des rebondissements entre lesquels le héros avancera dans sa quête avant le dénouement final. Cette ultime étape ne peut s'apprécier et se comprendre qu'au regard du nœud dramatique pour lequel le personnage principal a traversé les étapes successives qui ont jalonné le récit et dont la signification et l'enchaînement ne se saisissent qu'à travers la pertinence des éléments de décor.

L'ouvrage *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales* (Mendez, 2010) propose de conforter une approche théorique et une méthode pour systématiser l'analyse de processus. Synthétisant un grand nombre de travaux pluridisciplinaires, son principal apport réside dans l'explicitation de quatre concepts clés, articulés entre eux afin d'aborder toutes les facettes d'un processus. Il s'agit en premier lieu des « ingrédients » des processus, c'est-à-dire les éléments de contexte pertinents entrant à l'œuvre dans le déroulement du processus ; les « séquences » permettant d'établir les grandes phases, les étapes temporelles et le rythme du processus ; les « moteurs » indiquant la logique d'organisation du processus et enfin les « bifurcations » marquant les réorientations majeures des processus le cas échéant.

Un processus est « un ensemble de phénomènes organisés dans le temps qui combine des ingrédients et des moteurs dont le changement éventuel permet d'identifier des séquences. Lorsque ces changements modifient l'orientation même du processus, ils correspondent à des bifurcations » (Mendez, 2010, p. 19), « une succession d'évènements contingents construisant l'histoire au fur et à mesure » (Bidart & Mendez, 2016). Cette définition ne nous permet pour autant pas de l'identifier car un processus ne se perçoit effectivement pas en tant que tel mais par l'ensemble des éléments qui en constitue la déclinaison. Il est donc difficile de le circonscrire temporellement, de délimiter son bornage, de savoir quand il débute et le moment où on peut le considérer achevé. Le degré d'interdépendance de ses éléments constitutifs doit justement nous aider dans cette tâche[13].

2.2. - Les éléments constitutifs du processus : les ingrédients

2.2.1. - La différence entre contexte et ingrédients

Dans les sciences sociales, la notion de contexte désigne l'environnement plus ou moins immédiat, relativement singulier et spatio-temporellement ancré permettant de rendre intelligible un phénomène particulier (Lahire, 1996). Il est cependant nécessaire de dépasser cette notion de contexte entendue comme « toile de fond » d'un processus ou comme « ensemble des éléments présents dans

[13] A partir de cette définition, un grand nombre de phénomène pourrait être requalifiés en tant que processus. Tout devient-il alors « processus » ? Le changement de regard/de lunettes nous fait-il envisager différemment les analyses des mêmes objets ? C'est une prolongation pour la discussion qu'il nous faudra développer.

une situation » (Mercier & Oiry, 2010, p. 29) et d'engager une réflexion sur le statut de ce contexte. Prolongeant le travail de contextualisation socio-historique nécessaire à toute démarche de recherche en sciences sociales (Passeron, 1991; Lahire, 1996), il ne doit ni être « décoratif, explicatif, rhétorique » (Lahire, 1996, p. 390), structurant ou déterministe mais être considéré comme un véritable acteur du processus dont l'ensemble des caractéristiques constitue autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence sur le déroulement du processus observé (Mercier & Oiry, 2010). Le contexte relèverait ainsi d'une conception interactionniste.

Certains éléments du contexte seront centraux dans le déroulement du processus, d'autres secondaires, certains marginaux voire négligeables. Il revient au chercheur de les identifier au préalable à travers la littérature mais aussi via l'analyse de leur impact respectif grâce à l'expérience qu'en rapportent les différents acteurs, peu importe le moyen d'expression (récits, réponses à un questionnaire, documents divers). Afin de marquer la différence de conception ainsi convoquée avec celle de contexte à laquelle la sociologie a fréquemment recours, les auteurs proposent de parler d'« ingrédients », définis comme les *«* éléments du contexte qui sont pertinents pour analyser un processus spécifique *»* (Mercier & Oiry, 2010, p. 29). A l'image de la métaphore culinaire, la présence ou l'absence d'un ingrédient donnera à la préparation une saveur différente ; de même que l'ordre dans lequel les ingrédients sont incorporés à la préparation exercera une influence sur son rendu final. Il ne faut néanmoins pas perdre de vue que la pertinence des ingrédients de contexte influant le phénomène variera dans chaque étude ou recherche en raison du changement d'échelles observé et du rapport qu'entretiennent objet et contexte. Il en résultera des « effets de connaissance » (Lahire, 1996, p. 393) puisque le contexte est entendu comme une construction engageant un niveau d'analyse spécifique et offrant ainsi à voir qu'une facette de la réalité. Le cumul linéaire historique des connaissances scientifiques ou l'intégration théorique totale paraît alors impossible pour des disciplines situées spatio-temporellement ; la contextualisation et l'historicisation des phénomènes étudiés permettra alors de parer à ce risque en délimitant leur validité socio-historique et leur champ de pertinence (Lahire, 1996).

2.2.2. - Les types d'ingrédients et leur mise en œuvre

Afin d'établir ces éléments de contexte qui deviendront peut-être des ingrédients, un premier mode de classification selon leur nature est proposé (Brochier et al., 2010) :

- les éléments de nature physique comme l'environnement, la saison, le paysage ;
- les éléments de nature structurelle comme les cadres, l'organisation, les lois, les règles ;
- les éléments de nature culturelle comme les représentations ou les valeurs ;
- les éléments de nature sociale comme les acteurs individuels, collectifs et leurs actions.

Ici, nous mettrons particulièrement l'accent sur les éléments de nature structurelle. Mais la classification selon la nature des ingrédients potentiellement impliqués dans un processus n'est qu'un mode de catégorisation parmi d'autres. Il est par exemple possible de les catégoriser selon l'échelle (ou le niveau) d'observation, d'analyse ou d'action (Grossetti, 2011) :

- micro-social / individuel : le parcours, les croyances et représentations, l'intention de l'action ;
- méso-social / organisationnel : le réseau ou le groupe de pairs, l'organisation d'appartenance avec ses normes et règles de fonctionnement, l'environnement immédiat de l'action ;
- macro-social / structurel : les lois régissant le déroulement officiel du processus, les modèles de référence, les valeurs partagées massivement.

Le pouvoir d'action de ces différents éléments sur le déroulement du processus ne relève pas du même ordre. Certains des ingrédients vont avoir la faculté de faciliter l'action visée alors que d'autres vont, au contraire, avoir tendance à la contraindre. Nous retrouvons ici les caractéristiques des ressources et des contraintes évoquées dans le chapitre précédent sur la sociologie des parcours de vie.

2.2.3. - Trois méthodes d'établissement de la pertinence des ingrédients

S'il est incontestablement utile de recenser les types d'ingrédients potentiellement à l'œuvre dans un processus, le défi réside dans l'établissement d'une liste exhaustive. Au-delà du crédit que le chercheur se doit d'accorder aux déclarations des enquêtés, les auteurs proposent deux méthodes pour évaluer la pertinence d'un ingrédient afin de l'aider dans cette tâche et auxquelles il est possible d'en proposer une troisième. En analogie avec les méthodes d'appariement optimal, la permutation permet tout d'abord de comparer le déroulement de ce qu'aurait pu être le processus en l'absence (l'ajout ou le remplacement) de tel ou tel ingrédient avec ce qu'il a véritablement été au regard des éléments de contexte effectivement présents. Une des limites de cette méthode se situe au niveau de son caractère spéculatif : existe-t-il une configuration telle que l'on puisse réellement l'observer ? Si ce n'est pas le cas, seules la connaissance profonde et intime du phénomène observé par le chercheur ainsi que son intégrité et son honnêteté intellectuelle lui permettront d'établir la pertinence de tel ou tel ingrédient dans le déroulement du processus.

L'apparent paradoxe selon lequel la connaissance préalable d'un phénomène serait un prérequis (ou du moins un avantage) à sa compréhension est atténué par deux principes de précaution orientant notre recherche : le recours à la théorie ancrée (Glaser & Strauss, 2010) nous semble tout d'abord permettre de construire une compréhension progressive du phénomène grâce à une méthodologie de recherche inductive et itérative. Au fondement de la démarche scientifique, le second principe de précaution repose sur le mode de fonctionnement de la recherche et consiste à se saisir des résultats précédemment acquis : le chercheur qui aura ainsi pris le soin de se plonger dans la littérature abordant le même phénomène mais dans un autre contexte, ou un phénomène similaire dans un même contexte, devrait ainsi pouvoir, en décentrant son regard, maintenir cet écueil autant que possible à l'écart grâce aux possibilités de permutation permises par ces comparaisons.

La seconde méthode pour établir la pertinence d'un ingrédient consiste à changer d'échelle. Ce changement d'échelle implique un ordre de complexité à chaque fois différent et donne à voir un niveau particulier du réel (Lahire, 1996), des « versions » de la réalité (Revel, 1994), des facettes du processus (Mercier & Oiry, 2010). Le chercheur qui change de focale peut observer si, dans un nombre

de cas plus importants, le phénomène qu'il étudie se comporte de manière identique ou différente et définir ainsi le champ de pertinence des résultats obtenus sur une autre échelle (c'est-à-dire repérer les effets d'échelle). Si le phénomène suit la même évolution selon une configuration d'ingrédients « apparentée », pour reprendre le terme de Passeron (1991), on peut alors penser qu'il tend à être circonscrit. Si à configuration d'ingrédients apparentée, l'issue est différente, un ingrédient pertinent n'a certainement pas été identifié - on veillera toutefois à ne pas négliger le(s) moteur(s) du processus ni le moment d'entrée en action de l'ingrédient dans le processus. À configuration d'ingrédients différente et issue similaire, la pertinence de l'ensemble des éléments de contexte doit être remise en question puisque l'un d'entre eux n'a manifestement que peu d'influence sur le déroulement du processus.

Une troisième méthode consiste enfin à « trianguler », à différents niveaux de la démarche de recherche. Au niveau le plus empirique, la triangulation consiste à multiplier les sources elles-mêmes, c'est-à-dire à observer ou interroger plusieurs personnes (entretiens ou questionnaire). Comparer l'évolution du processus entre différents individus qui le connaissent permet de mettre à jour les régularités ou les différences dans la configuration d'ingrédients engagés. Un autre niveau de triangulation empirique consiste à croiser les sources, c'est-à-dire à recouper le discours propre d'une personne avec celle d'un tiers (c'est plus difficile avec la méthode par questionnaire ou observation). Au niveau méthodologique, la triangulation consiste à diversifier les méthodes d'enquêtes : entretiens, observations, statistiques, archives ne captent pas l'ingrédient sur le même registre mais apporte une vision complétée. La triangulation théorique ou épistémologique permet quant à elle de mettre à l'épreuve les données recueillies au regard de différentes conceptions du monde social. Chacune d'entre elles possède ses propres liens, configurations ou logiques sociales permettant ainsi d'éclairer un aspect particulier du phénomène étudié, de faire apparaître de nouveaux liens ou d'en rendre d'autres caduques. La triangulation analytique peut se mettre en œuvre dans le cadre d'une recherche plus ou moins collective en confrontant les analyses des chercheurs y contribuant. Grâce à chacune de leur « équation intellectuelle » (Paillé & Mucchielli, 2013) reflétant leur sensibilité de recherche construite au cours de leur parcours, ce croisement analytique sera en mesure d'enrichir les résultats. Enfin, la mise en œuvre du dernier type de triangulation se conçoit dans un type de recherche participatif de type recherche-action et dans lequel les résultats de recherche sont présentés aux enquêtés qui peuvent les commenter, valider ou contredire. Cette dernière forme de triangulation ne doit pas pour autant empêcher d'accorder un véritable statut à la parole de l'enquêté et aux déclarations qu'il effectue à l'enquêteur. Même si parfois, et particulièrement dans le cadre de dispositifs longitudinaux, les déclarations d'une interrogation à l'autre ont tendance à évoluer, ces changements ne résultent pas nécessairement d'une volonté délibérée de ne pas livrer une parole sincère mais d'un changement de représentation de soi et du monde ou de désirabilité des objets ou projets évoqués (Mercklé & Octobre, 2015b).

Au final, la combinaison des méthodes de permutation, de changement d'échelles et de triangulation permet de faire émerger les éléments saillants de contexte sans pour autant les considérer comme universels. Le critère de scientificité des assertions repose ainsi sur la multiplication des opérations de comparaisons empiriques, inscrites dans un contexte particulier et émanant d'une science historique

interprétative. Ces méthodes conduisent à des conclusions qui ne peuvent bénéficient que du statut de « présomption » (Passeron, 1991), de « faisceau de faits convergents […] valide que sur un champ de pertinence donné, c'est-à-dire pour un processus spécifique et même pour un niveau d'analyse précis » (Mercier & Oiry, 2010, p. 38).

2.2.4. - Les formes synchroniques et diachroniques des ingrédients

Définir le contexte et les ingrédients pertinents nécessite également de prendre en compte le temps dans cette phase d'identification du processus, ce qui implique de redéfinir et vérifier à intervalles réguliers les éléments en présence. En effet, le repérage d'un ingrédient à un moment donné n'implique pas nécessairement qu'il va perdurer dans le temps, de la même manière que son absence peut ne pas être définitive. Leur assemblage a également de fortes chances d'évoluer dans le temps. Il convient donc de réévaluer régulièrement les ingrédients en présence et la manière dont ces derniers prennent forme et sens dans le processus étudié.

La présence ou l'absence d'un même ingrédient au fil du temps pour un même individu n'est pas sa seule déclinaison possible. La reconnaissance de la valeur d'un diplôme par exemple peut être une des raisons de s'engager dans une formation diplômante et constituer en cela un ingrédient à l'entrée en formation. Pour autant, cet ingrédient peut se décliner sous des formes diverses entre les différents cas observés : pour certains, la reconnaissance de la valeur de ce diplôme est importante pour s'insérer dans le milieu professionnel visé, pour une part d'entre eux, c'est son caractère symbolique conférant un certain prestige social qui aura joué, lorsque pour d'autres, il constituera *in fine* la reconnaissance de l'acquisition de compétences spécifiques. Le même ingrédient peut ainsi et dans ses caractéristiques objectives (ici la reconnaissance de la valeur du diplôme), paraître similaire d'un individu à l'autre et néanmoins, revêtir des significations diverses. De ce fait, son agencement à d'autres ingrédients se fera de manière spécifique pour chaque entité sociale et ce, en fonction de la signification revêtue par chaque ingrédient : chez ceux pour qui la reconnaissance de la valeur du diplôme est importante pour s'insérer dans le milieu professionnel, l'ingrédient « projet professionnel » est en général plus clairement identifié, fort et fixe que chez d'autres. Le caractère symbolique du diplôme sera plus souvent connecté avec des valeurs personnelles, à condition toutefois que le projet professionnel ne vienne pas y faire écran. La déclinaison de la valeur du diplôme comme gage de compétences acquises sera préférentiellement reliée à l'ingrédient « marché du travail et conjoncture » où il aura un rôle stratégique d'accès à l'emploi, éventuellement renforcé par une origine sociale modeste dans laquelle la place du travail est centrale. Enfin, la signification ou l'agencement des ingrédients peut évoluer au cours du temps et ce, de par la relation réflexive que chacun entretient avec son environnement immédiat au cours du temps (Mercier & Oiry, 2010).

2.3. - Le découpage du processus : les séquences

2.3.1. - Un processus est un ensemble de séquences

Une séquence est une période de temps délimitée. Inscrit dans le temps, l'ensemble du processus est donc composé de séquences, sans que leur nombre soit déterminé à l'avance ni que leur découpage

s'effectue selon une durée ou longueur qui seraient préalablement fixées. C'est la cohérence et l'homogénéité de la séquence elle-même qui en fondent l'unité. La séquence est ainsi un « segment temporel d'un processus qui articule un ensemble d'ingrédients suivant un arrangement particulier » (Longo et al., 2010, p. 75). En référence à la mesure du rythme des parcours de vie dans le chapitre précédent, nous pouvons ainsi dire que la durée (*duration*) des séquences n'est pas définie d'avance : non seulement elles ne sont pas toutes de même durée, mais les événements qui les (dé)composent connaissent des intervalles de temps qui diffèrent (*spacing*). De plus, leur occurrence ne survient pas nécessairement pour tous au même moment (*timing*). Enfin, les différentes séquences d'un processus ne se déroulent pas nécessairement dans le même ordre (*sequencing*). Ces mesures temporelles de séquences sont également au fondement des méthodes d'appariement optimal.

La déclinaison opérationnelle du séquençage d'un processus est possible avec une méthode quantitative comme qualitative. Dans une approche descriptive de type statistique, les séquences représentent une succession de positions/statuts/états dont l'occurrence résulte de la coprésence et de relations parmi un ensemble de facteurs représentés par les variables ; dans une approche compréhensive de type narrative ou biographique, les séquences sont considérées comme l'espace-temps dans lequel les mêmes types de contraintes ou d'opportunités sont en coprésence et où l'individu laisse entrevoir par le récit qu'il offre du chemin qu'il a emprunté, sa propre interprétation de cette configuration.

2.3.2. - La composition des séquences

A l'intérieur même de chaque séquence, la configuration des ingrédients est en effet conçue comme stable et cohérente. Les ingrédients repérés entretiennent des interactions dynamiques qui perdurent de manière relativement homogène durant toute la durée de la séquence. A partir du moment où une trop forte hétérogénéité apparaît, nous pouvons admettre un changement de séquence. Lorsque trop de disparités sont présentes au sein d'une même séquence, deux séquences peuvent s'y déceler puisque « c'est l'affaiblissement de la cohérence interne du système, donc la décomposition de l'agencement singulier des ingrédients et des temporalités qui indiquent que la séquence est en train de changer » (Longo et al., 2010, p. 87).

La logique du découpage d'un processus en différentes séquences, constitutive de sa méthode d'analyse, implique une conception non linéaire et potentiellement discontinue des phénomènes observés (Longo et al., 2010). Les séquences formant l'ensemble du processus peuvent être composées d'éléments de nature disparate, convoquant des niveaux, registres et temporalités variés. Pour autant, « l'analyse de séquences n'a vraiment d'intérêt qu'à partir du moment où ces différents moments prennent sens les uns par rapport aux autres et où l'analyste est capable de mettre au jour les principes qui relient ces moments provisoirement isolés pour les besoins de l'analyse, dans le cadre du processus étudié. » (Mendez, 2010, p. 73). L'ensemble d'un processus est donc composé de séquences successives possédant chacune leur propre cohérence mais la logique d'enchaînement du processus global n'en est pas moins déniée.

2.3.3. - Le changement : à l'origine du bornage des séquences

Des ingrédients apparaissent au cours du déroulement temporel du processus, tandis que d'autres disparaissent ou se transforment. Ce sont précisément ces changements qui conduisent à délimiter le début ou la fin d'une séquence, aussi bien au niveau de la chronologie des évènements marquant le processus qu'au niveau du contexte. A cette dualité des séquences repérée par Andrew Abbott est ajoutée une troisième dimension : la nature du mode de fonctionnement de l'ensemble. De fait, le réagencement des ingrédients, c'est-à-dire des changements de contexte conséquents et pertinents, peut donner un sens nouveau et différent au processus en train de se faire et donc marquer le début d'une nouvelle séquence (Brochier et al., 2010). Cette reconfiguration des ingrédients se met en place à des vitesses diverses, allant de quelques heures à quelques semaines, mois, voire années. Le découpage en séquences ne reflète donc que rarement une stabilité sans faille de chaque segment ; la configuration captée au sein de la séquence reste dans une certaine mesure dynamique et évolutive. Le défi pour le chercheur consiste donc à délimiter et borner la séquence afin de la rendre relativement homogène et ce, malgré les micro-changements qu'elle contient.

Dès lors, peut-on imaginer que les mêmes éléments de contexte identifiés dans une séquence précédente prennent, lors d'une séquence ultérieure, un sens différent et viennent ainsi modifier la signification ou la finalité du processus ? Il est effectivement probable qu'un ou plusieurs ingrédients connaissent de légères modifications et viennent modifier la configuration générale et ainsi, le sens global du processus en cours. Les conditions dans lesquelles ce changement se produit sont de deux ordres, combinatoires : elles peuvent résulter d'une évolution temporelle d'un ou de plusieurs ingrédients et/ou d'interférences entre les différents domaines de la vie. L'analyse processuelle, rappelons-le, met au cœur de sa réflexion le temps et ces effets sur le phénomène. Un ingrédient, ou plus précisément la relation qu'un ingrédient entretient avec un ou plusieurs autres, peut ainsi évoluer au cours du temps. Cette évolution ne se fait toutefois pas toute seule. C'est effectivement au cours du temps que les changements dans la configuration d'ingrédients vont se produire, en raison des temporalités propres à chaque élément impliqué dans le contexte. De plus, les différentes sphères, dimensions ou niveaux d'action engagés dans le processus suivent des rythmes qui leur sont propres selon la notion de « jeu d'échelles » (Grossetti, 2004). Du fait de leur évolution respective, les ingrédients vont eux-mêmes exercer une influence sur le déroulement du processus plus global. Les changements dans leur nature ou leur configuration provoquent donc la fin d'une séquence et le début d'une autre à travers la combinaison des différentes logiques temporelles d'encastrement et de découplage des diverses sphères impliquées, selon une logique de rupture, par opposition à leur potentielle continuité.

L'origine du changement, impliquant ici le passage d'une séquence à l'autre, ne fait pas l'unanimité au sein de la communauté des chercheurs. Godelier résume ainsi le débat entre Chandler et Pettigrew. Pour le premier, le changement est le résultat d'un choc exogène auquel les acteurs doivent réagir et faire face. Pettigrew envisage quant à lui le changement comme la résultante d'une évolution endogène au cours de laquelle des actions adaptatives et anticipatrices sont mises en place. Sans être nécessairement contradictoires, ces deux conceptions du changement font écho avec les phases de

changements repérées par (Miller & Friesen, 1980) pour qui le changement ne peut être le résultat que deux mouvements : soit le changement final n'est que la continuité d'un changement déjà abordé précédemment (« momentum ») ; soit le changement se positionne en opposition avec les réalisations précédentes et ne peut justement être qualifié comme tel que parce qu'il est en rupture avec le passé (« révolution »). En somme, si le changement pouvait être modélisé graphiquement, il se situerait sur un double axe dont l'un représenterait l'origine du changement (interne ou externe) et l'autre, le mouvement qui en découle (continuité évolutive et adaptative ou rupture substantielle de l'ordre établi jusqu'alors).

2.3.4. - L'articulation entre les séquences

Les différents régimes de causalités induits par le changement entre les séquences, peuvent connaître une homogénéisation progressive dans l'hypothèse d'une dépendance de sentier telle qu'évoquée précédemment. Même si une nouvelle séquence débute, l'ensemble des possibilités n'est pas pour autant entièrement ouvert puisque les lois causales ne sont pas nécessairement indépendantes d'une séquence à l'autre (Sewell, 2009). Abbott (2001) nous incite en revanche à observer de quelles manières s'agencent les différents éléments constituant chaque séquence et ce, dans leur dimension dynamique et relationnelle (Emirbayer, 1997). Une forte reconfiguration des ingrédients en présence, ou encore la disparition ou l'apparition de plusieurs d'entre eux peut en effet entraîner une rupture radicale entre deux séquences. Ces changements peuvent tout aussi bien être le fruit d'un travail cognitif et interprétatif propre à l'entité sociale qui l'expérimente (individu ou organisation) comme être contraints par un environnement qui le lui imposerait. En tout état de cause, les régimes d'articulation des séquences sont multiples : bifurcation, récurrence, hybridation, dépendance de sentier, irréversibilité (Longo et al., 2010). Ces modes d'articulation internes aux ingrédients d'une séquence ou entre les séquences elles-mêmes sont précisément l'objet de la prochaine section sur les moteurs.

2.4. - La logique d'action du processus : les moteurs

2.4.1. - Qu'est-ce qu'un moteur ?

L'idée de moteur symbolise ce qui engendre le mouvement, l'énergie nécessaire au processus pour qu'il puisse continuer, c'est le « mécanisme génératif du mouvement des ingrédients et de leur assemblage au cours du processus » (Pérocheau & Correia, 2010, p. 126). La notion de moteur admet une certaine souplesse et malléabilité plus importante que celle qu'évoque l'idée de rigidité du rouage mécanique à laquelle il est associée. Le moteur reflète en effet une position intermédiaire entre une conception qui se voudrait trop déterministe et contrainte structurellement et celle où l'acteur sera l'unique protagoniste de son avenir dans un monde de possibilités infinies et ouvertes. Les moteurs doivent refléter la forme et le degré d'agentivité de l'acteur à travers sa capacité à faire des choix et agir dans son environnement.

Nous l'avons rappelé précédemment, l'analyse processuelle engage une conception du temps et de la causalité multiple et dynamique. La compréhension du processus implique effectivement une

multitude de facteurs eux-mêmes imbriqués et exerçant des influences plus ou moins importantes sur l'évolution du processus en cours. L'antériorité d'un évènement permet d'établir sa causalité au regard d'un évènement ultérieur. L'identification du moteur vise donc le repérage de l'arrangement, nécessairement progressif mais aussi évolutif du faisceau d'indices (les ingrédients) qui convergent afin de rendre intelligible la succession des actions engagées au cours du processus.

2.4.2. - Les quatre types de mouvement d'agencement des ingrédients : les moteurs

Le moteur programmatique (ou « cycle de vie ») implique que l'état final du processus est connu d'avance et suppose des phases ordonnancées et successives qui jalonnent l'avancée dans le programme poursuivi. Toutes les actions et les évènements sont analysés au regard de cet état ultime visé. Ce type de moteur possède une forte dimension structurelle dans le sens où le « programme », le « cycle de vie » poursuivi par l'acteur a tendance dépasser ce dernier et s'impose à lui. Le programme constitue ici une sorte de modèle, de référence normative à fort pouvoir prescriptif auquel l'acteur a tendance à se conformer. Les parcours de vie institutionnalisés auxquels nous faisions référence dans la partie précédente (life course) en sont une bonne illustration. Le moteur programmatique désigne donc la logique d'action et d'interprétation des configurations permettant à un individu de suivre un certain modèle ou parcours défini.

Le moteur évolutionniste peut être repéré par la présence de trois mécanismes. Des variations se produisent tout d'abord au sein du processus, une sélection parmi elles s'opère en second lieu afin de ne n'en retenir qu'une ou quelques-unes au moment où d'autres vont être rejetées ou écartées. La rétention va enfin contribuer à la conservation et à la reproduction des variations préalablement sélectionnées. Le moteur évolutionniste suppose donc l'enchaînement de trois processus internes relatifs aux variations du phénomène lui-même que sont la production, la sélection et la rétention qui ont lieu plus ou moins consciemment. La rétention ne peut s'effectuer qu'au regard de la sélection faite en amont, elle-même dépendante des variations produites initialement. Le moteur évolutionniste est ainsi celui qui connaît la plus forte dépendance de sentier : la forme d'évolution au cours de laquelle les phases ultérieures dépendent le plus largement des phases qui les ont précédées.

Dans le cas d'un moteur dialectique, des tensions se produisent entre différents éléments ou ingrédients du processus et créent une dynamique. Ce conflit peut, d'un point de vue théorique, déboucher sur trois issues qui sont la résultante du jeu de pouvoir entre les forces en présence : la stabilité lorsque aucun élément en tension ne prend le dessus sur les autres ; un changement lorsqu'un élément est privilégié ou qu'une orientation est choisie plutôt qu'une autre ; une synthèse dans le cas où des éléments de prime abord incompatibles finissent par trouver un agencement soutenable. La genèse de l'émergence de ce type de moteur est particulièrement fréquente dans les cas où l'entité sociale dont il est question traverse des espaces sociaux pour lesquels les valeurs dont ils sont porteurs s'accordent difficilement.

Le principe génératif du moteur téléologique est la poursuite d'un objectif, même si celui-ci est susceptible de connaitre des évolutions au fur et à mesure de son avancement. À la différence du

moteur programmatique dont l'objectif est clairement identifié dès le départ et pour ainsi dire fixe, la finalité visée par le moteur téléologique peut en effet être soumise à des réévaluations au fil du temps. Ici, les actions peuvent connaître des ajustements conduisant éventuellement le processus à connaître des variations qui n'avaient initialement pas été prévues ou anticipées. La part d'imprévisibilité est plus importante et l'issue plus incertaine mais les valeurs qui guident le processus sont fortes, souvent adossées à la notion d'intérêt général ou « des valeurs qui […] transcendent [les individus] et qui s'opposent en grande partie aux comportements intéressés et « mesquins » » (Pérocheau & Correia, 2010, p. 134).

2.4.3. - L'articulation des moteurs

Cette typologie (non exhaustive) de moteurs permet de caractériser l'agencement des différents ingrédients à l'intérieur de chaque séquence mais aussi entre les séquences elles-mêmes. Pour autant, aucun de ces types n'est exclusif d'un autre : ils peuvent en effet se combiner, se renforcer, se succéder, se superposer, s'enchâsser, s'opposer, se compléter et ce, à la fois au sein d'une même séquence ou au cours de l'ensemble du processus (Bidart & Mendez, 2016). Ils décrivent l'intentionnalité de la séquence ou du processus et permettent d'en comprendre la logique. La relation que les moteurs entretiennent avec les ingrédients est bidirectionnelle : le moteur peut influencer l'ingrédient comme l'ingrédient peut venir modifier le moteur. Chacun est donc susceptible d'activer l'autre d'une nouvelle manière. Au-delà de la présence, absence ou modification d'un ingrédient pouvant venir indiquer un changement de séquence, un changement d'agencement entre eux a de fortes chances de venir modifier le moteur et donc contribuer également au passage vers une nouvelle séquence.

2.5. - Les potentielles réorientations du processus : des bifurcations aux transitions

2.5.1. - La définition de la bifurcation

L'observation et la compréhension d'évènements marginaux possèdent un fort pouvoir heuristique : grâce à la comparaison interindividuelle, ils permettent de mieux comprendre comment la norme fonctionne. Les irrégularités sociales sont en ce sens les cas empiriques qui éclairent le mieux la compréhension du fonctionnement régulier par la mise à jour du pouvoir de coercition que cette régularité représentée par la norme exerce sur ceux qui veulent s'en extraire (Mercklé, 2005). Sur un plan intra-individuel, « penser la bifurcation, c'est [donc] admettre que la continuité ne soit pas la seule dynamique possible » (Bidart & Brochier, 2010).

La bifurcation désigne donc le « segment temporel d'un processus caractérisé par une recomposition intense de la configuration des ingrédients et qui débouche sur un changement d'orientation de la trajectoire » (Brochier et al., 2010, p. 90), « un moment particulier de recomposition intense des ingrédients impliquant un événement, provoquant une crise et l'apparition d'une alternative, et débouchant sur un changement d'orientation du processus » (Bidart & Brochier, 2010, p. 171). En effet, la bifurcation n'est pas seulement une modification de l'agencement des ingrédients, c'est aussi une réorientation radicale et intense qui affecte le processus tout entier (Bessin et al., 2010).

La bifurcation prend place « à un moment particulier d'un processus qui se situe à la charnière entre deux séquences » Bidart & Brochier (2010, p. 171). Les bifurcations sont caractérisées par un changement de rythme autour d'un évènement qui en marque l'apogée : c'est ce qu'Andrew Abbott appel un « turning point » (Abbott, 2001), notion qu'il a lui-même reprise de Hughes (Hughes, 1997). D'autres auteurs le qualifieront de moment critique (Thomson et al., 2002) ou encore de crise (Bidart, 2006). Si le turning point est une notion similaire à celle de bifurcation, il revêt en revanche moins d'imprévisibilité que celle-ci (Grossetti, 2006).

2.5.2. - Bifurcation et turning point : une histoire de focale

Les notions de bifurcation et de turning point partagent toutes deux le fait qu'elles sont le pivot du changement d'orientation nécessairement radical du processus (Bidart & Brochier, 2010) et suivi d'un « nouveau régime » [et non d'une] « banale ondulation » (Abbott, 2009). Pour pouvoir être établies comme telles, elles doivent être mises au regard d'un état antérieur et postérieur, positionnés tous deux à distance du moment où le changement s'opère. La bifurcation et le turning point ne peuvent donc être établis comme tels que rétrospectivement. Ces notions ont ensuite en commun la complexité des situations, prise en compte notamment par l'interdépendance des éléments de ses situations ayant engendré le changement plutôt que par des facteurs pris isolément comme le propose, dans la majorité des cas, le modèle causal standard critiqué par Abbott (même si certaines interactions de facteurs sont parfois repérées (Abbott, 2009, p. 188)).

Là où la bifurcation pourrait éventuellement se démarquer du turning point (Abbott ne dit rien sur ce point), c'est au regard l'attention portée à tous les changements amont et aval au changement. La bifurcation connait un changement de rythme important dans son environnement temporel immédiat et son analyse s'attache à les observer avec précision : des ingrédients apparaissent, disparaissent, s'agencent différemment et ce, de manière particulièrement visible et rapide puisque « ce moment est plus chargé de changement que la séquence qui le précède et que celle qui lui succède » (Bidart & Brochier, 2010, p. 171). La bifurcation s'attache également à observer avec attention les temporalités immédiates en amont et aval de sa survenue, notamment au regard des changements qu'elle va engendrer sur la suite du processus et qui lui semblent directement imputables. Au regard de l'hypothèse selon laquelle le « temps court » peut influer sur le « temps long » (Grossetti, 2006), le turning point constitue finalement le temps court représentant le point culminant, l'évènement autour duquel la bifurcation prend forme et dont les répercussions s'inscrivent dans le temps long. Le turning point serait ainsi le point autour duquel tout bascule tandis que la bifurcation serait plus large et prendrait en considération une période plus étendue du parcours, mais observée avec précision.

Le turning point ou la bifurcation sont en tout état de cause concomitants à une période de crise où les tensions s'accumulent, que celles-ci proviennent de la même sphère que dans laquelle le changement intervient ou alors d'interactions entre plusieurs éléments de différentes sphères. Le turning point ou l'évènement sont alors suivis d'une période de résolution de cette crise au cours de laquelle deux ou plusieurs alternatives émergent. Ces dernières sont plus ou moins accessibles à l'entité sociale qui connaît le turning point ou la bifurcation et ce, en fonction des ressources (entendues au sens large) et des degrés de contraintes qui pèsent sur elle. Afin qu'une option puisse être suivie parmi toutes celles

envisageables, un choix doit être effectué, de manière plus ou moins consciente, plus ou moins réflexive. S'il s'agit bien d'une bifurcation et non d'une inflexion mineure du processus, les implications se répercuteront sur d'autres domaines que celui dans lequel l'évènement a initialement eu lieu et parfois même, perdureront après la disparition de l'agencement d'ingrédients dont elles sont issues.

2.5.3. - Les deux formes de temporalités de la bifurcation : imprévisibilité et irréversibilité

Au-delà du changement d'orientation que la bifurcation engendrera et qui la fera reconnaître comme telle, elle doit être appréhendée à travers deux temporalités : celle de l'évènement dont elle est à l'origine et celle du temps lors duquel les conséquences de l'évènement se feront plus ou moins fortement ressentir. Il s'agit de l'hypothèse selon laquelle le temps court peut influer sur le temps long (Grossetti, 2006). La bifurcation est en effet caractérisée par une certaine forme d'imprévisibilité, tant dans son apparition que dans les issues possibles (Bidart, 2006; Bidart & Brochier, 2010; Grossetti, 2004, 2006). Mais si l'on admet que le changement peut survenir à tout moment, il s'effectue à des coûts plus ou moins élevés (Grossetti, 2006). La bifurcation est enfin suivie d'une forme d'irréversibilité plus ou moins relative (Grossetti, 2004), c'est-à-dire de changements qui vont s'inscrire dans une plus ou moins longue durée. En d'autres termes et bien qu'il existe différents degrés selon lesquels elles peuvent s'exprimer, son imprévisibilité signifie qu'elle n'était que peu envisageable avant de se produire et de ce fait, ne peut pas être prédite ; tandis que son irréversibilité implique des changements durables et un difficile retour à la situation antérieure puisque son avènement laissera toujours des traces dans le déroulement de l'histoire ou du processus. Que ce soit le turning point ou la bifurcation, la délimitation de leur commencement et de leur fin reste toutefois difficile à établir avec précision.

2.5.4. - L'origine de la rupture

La bifurcation désigne dans tous les cas un changement radical au niveau des ingrédients à l'œuvre dans le processus (apparition, disparition ou changement dans leur agencement) qui se produit autour d'un évènement particulier, voire exceptionnel et autour duquel un changement de rythme et d'orientation s'opère. Elle vient marquer une rupture dans le récit et est chargé d'une forte signification. En fonction de la temporalité du changement de rythme qu'engage la bifurcation, deux types d'évènements sont possibles : soit « résolutifs », soit « déclencheurs » (Bidart & Brochier, 2010; Bidart & Mendez, 2016).

Lorsque le changement de rythme survient en amont de l'évènement, ce dernier sera caractérisé de « *résolutif* » : il viendra mettre fin, ou du moins permettre la remise en cohérence des différents ingrédients et moteurs qui ne s'accordaient plus. Désigné dans la terminologie d'Andrew Abbott comme un « turning point convergent » (Abbott, 2009), il donne une direction et une orientation à une trajectoire précédemment aléatoire ou chaotique. L'imprévisibilité ne se situe non pas tant sur le moment d'apparition de l'évènement, puisque les tensions qui se sont accumulées en amont laissaient présager de son apparition, mais sur l'issue que peut prendre l'évènement qui, elle, est plus incertaine et imprévisible. La question est de savoir laquelle de ces alternatives possibles sera choisie afin de

résoudre les tensions ? Ce choix nécessite une mise en suspens, une latence (relativement courte) du temps afin que l'orientation et la décision puissent être prises et mises en œuvre.

Lorsque le changement de rythme survient en aval de l'évènement, celui-ci est alors qualifié de « *déclencheur* » car c'est précisément lui qui entraîne les modifications à venir, qu'elles concernent les ingrédients ou leur agencement. Andrew Abbott utilise le terme de « turning point aléatoire » (Abbott, 2009) pour désigner la transformation d'une trajectoire stable vers plus d'incertitude. Dans ce cas, l'imprévisibilité dans le moment d'apparition de l'évènement déclencheur est particulièrement prégnante puisque rien ne le laissait présager. L'imprévisibilité de son issue est elle aussi très grande du fait de la soudaineté de son apparition et de l'impossibilité de son anticipation. De ce fait, la mise en suspens du temps nécessaire à la remise en cohérence des différents ingrédients de l'action et de leur agencement sera plus longue que dans le cas d'un évènement de type résolutif.

Andrew Abbott évoque également un troisième type : le turning point « contingent » à la séquence elle-même où l'imprévisibilité de sa survenue comme de son issue est très forte. Dans les trois cas, la bifurcation ou le turning point peuvent être engendrés par une opportunité ou une contrainte, un évènement désiré ou redouté qui ouvrira des voies choisies ou subies. Aucun des trois cas énoncés n'exclut ces possibilités. Dans les deux types d'évènements majoritaires – résolutif/convergent et déclencheur/aléatoire -, l'irréversibilité est alors particulièrement forte. La notion d'irréversibilité « implique la référence à la dimension historique ou dynamique des phénomènes » et fait référence à ce qui, dans une situation présente, survit d'un évènement ou d'une situation passée (Grossetti, 2004). A la suite d'un évènement bifurcatif, les décisions et les orientations prises engagent effectivement une nouvelle direction dans le processus, *a priori* non compatible avec celle suivie précédemment. Ces irréversibilités touchent différents types d'entités sociales impliquées dans le processus : les caractéristiques, attributs ou valeurs des acteurs (ou tout autre forme sociale, de la plus individuelle à la plus collective) ; la disponibilité des contraintes et ressources (incluant les relations sociales) ou encore les modèles, projections et enjeux futurs (Grossetti, 2004).

2.5.5. - Une place pour les changements graduels

Penser le turning point ou la bifurcation en termes de changement progressif semble difficilement possible : les notions impliquent toutes deux un changement rapide et brutal (Abbott, 2009; Bidart & Brochier, 2010). Comment aborder alors les changements plus graduels ? Nous pourrions imaginer que la latence qui entoure le turning point (Négroni, 2009) puisse faire naître une dissociation temporelle entre les dispositions cognitives préalables au turning point et sa survenue effective. Cette dissociation temporelle rendrait alors probable la progressivité du changement. Un turning point pourrait alors s'amorcer d'un point de vue cognitif et subjectif et ne prendre forme dans une trajectoire observable et objective que dans un temps bien ultérieur. Abbott indique lui-même qu'un nombre important de variations mineures peuvent affecter une trajectoire sans que celle-ci connaisse de changements majeurs (Abbott, 2009). Si l'effet de sédimentation (Grossetti, 2009) semble à terme permettre le changement, ce dernier advient sur un temps plus long : on sort alors du cadre de la bifurcation. Le changement produit par sédimentation se produit en effet lorsqu'on observe une hétérogénéité faible – mais existante – des séquences (les variations mineures) de la trajectoire mais qui finit par engendrer,

précisément par l'effet de sédimentation, l'avènement d'un changement. Cela ouvre ainsi la brèche temporelle dans la conception du changement. Si il semblerait que « la possibilité doi[ve] émerger avant l'action » (Abbott, 2009), le changement peu alors se penser en deux temps (ou plus) : un temps où la possibilité d'un changement est envisagé et un temps où l'action et ce changement sont mis en œuvre. Dans le cas d'une dissociation temporelle importante entre les éléments cognitifs (la possibilité du changement) et objectifs (la mise en œuvre du changement), le recours aux notions de turning point ou de bifurcation n'est plus adéquat (ces dernières sont rapides et brutales) et la notion de transition semble plus appropriée.

La transition est en effet une notion plus souple et moins radicale que le turning point ou la bifurcation. L'origine des ingrédients engendrant le changement ne se situent pas nécessairement dans l'environnement immédiat mais peuvent être d'ordre culturel ou institutionnel, bref, plus structurel et éloigné de l'individu. Les changements dans les ingrédients (apparition, disparition et réagencement) à ses abords sont plus graduels et de moins grande ampleur : le changement de rythme ainsi que la radicalité de la réorientation s'en trouvent alors atténués. Ce n'est pas à proprement parler une période de crise mais de redéfinition ; les tensions préalables sont moins fortes et les répercussions sur les autres domaines de la vie sont plus limités bien que possibles. La transition peut être plus prévisible : elle est parfois planifiée socialement comme lors des carrefours biographiques (comme la fin des études). La transition est également plus réversible que la bifurcation car elle engage moins l'individu qui peut alors, à moindre coût, « défaire » la transition préalablement franchie (comme les jeunes adultes qui retournent habiter avec leurs parents).

Les transitions ne sont pas pour autant des évènements sociaux dénués de significations et de conséquences. Elles peuvent en marquer des changements dans plusieurs domaines : les statuts et l'identité, le privilège et l'influence, les comportements (Glaser & Strauss, 2012). Comme les rites de passage, elles mettent en scène différents acteurs au premier rang desquels se trouve l'individu en transition (le passant) mais également un groupe qu'il quitte ainsi qu'un autre qu'il intègre. Finalement, la transition, ici statutaire, se conçoit plutôt au regard de la position dans la structure sociale alors que la bifurcation est appréhendée du point de vue de la trajectoire et du parcours individuels.

L'analyse processuelle nous donne ainsi un cadre à la fois théorique et méthodologique grâce auquel nous pouvons appréhender le changement (ou son absence, ce qui est plus rare) et de manière plus large, la façon dont le temps est susceptible de faire évoluer des phénomènes sociaux. Combinée au cadre de penser de la sociologie des parcours de vie, la vision de ce qu'il faut observer et la manière de l'observer s'éclaircissent. Nous proposons d'exposer comment nous avons opérationnalisé ce cadre de penser sur notre terrain et le dispositif d'enquête qui en a résulté. Nous en profiterons également pour porter une réflexion sur notre posture au regard de la proximité entretenue avec les enquêtés.

Chapitre 3 - : Terrain d'enquête, approche analytique et posture épistémologique

1 - Terrain d'enquête et dispositif qualitatif longitudinal

La sociologie est une science sociale empirique qui cherche à comprendre et expliquer la forme et le sens des liens entre les diverses entités qui composent le monde social. Pour cela, elle s'appuie sur un matériau d'enquête recueilli sur un terrain, soigneusement choisi en raison de sa capacité à apporter des réponses aux questions de recherche identifiées. Ici, nous cherchons à comprendre comment se construisent, évoluent et se mettent en œuvre les projets et les parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs. Dès lors, auprès de quelle population effectuer le recueil de données ?

1.1. - Terrain, dispositif et caractéristiques de la population d'enquête

1.1.1. - Terrain et champ de la population d'enquête (place des abandons qui s'est rétractée, quel degré de biais engendré)

Comme nous avons bénéficié d'un contrat doctoral financé par la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur intéressée par la compréhension du devenir des jeunes adultes inscrits en doctorat sur son territoire, le choix de la population à enquêter s'est porté sur les docteurs ayant été inscrits dans un seul des établissements de la région. L'éventuelle comparaison du devenir des doctorants et docteurs entre les établissements de la région ne nous a pas paru pertinente du fait de l'extrême diversité des tailles d'établissements (près de 80.000 étudiants inscrits à Aix-Marseille Université, 2 fois moins à Nice, 8 fois moins à Toulon et 10 fois moins à Avignon), offrant des conditions de réalisation des thèses et des perspectives d'emplois au sein de l'établissement d'inscription trop variées pour espérer pouvoir contrôler l'effet « établissement » sur les projets et les parcours[14]. La comparaison avec des établissements situés en dehors de la région n'a pas été retenue pour les mêmes raisons, auxquelles viennent s'ajouter les caractéristiques socioéconomiques différenciées des bassins d'emplois locaux, brouillant les analyses en termes de mobilité pour la recherche d'emploi. Le choix d'interroger des docteurs ayant été inscrits dans une seule université nous a permis de réduire les différences qu'introduirait une interrogation d'enquêtés issus de plusieurs établissements de formation et de « contrôler » autant que possible la probabilité de recrutement local et les conditions socio-économiques locales dans le cas d'une recherche d'emploi en région[15].

[14] La mobilité géographique des diplômés de doctorat est schématiquement polarisée entre l'obtention de leur premier emploi dans leur établissement de formation ou à l'étranger (Giret et al., 2003).

[15] L'enquête de terrain que nous avons menée a montré que même en prenant soin de contrôler l'établissement d'inscription en doctorat, les lieux de réalisation des thèses n'étaient pas nécessairement situés en région PACA.

Une fois défini l'établissement d'origine des docteurs enquêtés, s'est posée la question de la ou les spécialité(s) disciplinaire(s), celle-ci ayant un effet déterminant sur les conditions de réalisation des thèses ainsi que sur les parcours professionnels à l'issue du doctorat (Béret et al., 2004; Bonnal & Giret, 2009; Calmand et al., 2017; Jaoul-Grammare & Macaire, 2016). Nous avons choisi de nous focaliser sur deux groupes de spécialités disciplinaires, la comparaison entre eux visant à faciliter l'émergence de leurs caractéristiques spécifiques et clivantes. Après avoir écarté les disciplines de santé (médecine, pharmacie, odontologie) qui proposent des doctorats d'exercice et non de recherche, ainsi que la sociologie qui présentait le risque d'engendrer une trop grande connivence ou des sous-entendus avec les enquêtés[16], l'éventail des possibilités restait encore large. Nous avons finalement choisi les Sciences de l'ingénieur ainsi que les Sciences juridiques et politiques pour des raisons à la fois méthodologiques et théoriques. Le groupe de disciplines des Sciences de l'ingénieur se compose de plusieurs spécialités disciplinaires : mécanique et physique des fluides, micro et nanoélectronique, énergétique, acoustique et mécanique des solides. Le groupe de disciplines des Sciences juridiques et politiques comporte lui aussi plusieurs spécialités disciplinaires : droit public, droit privé, histoire du droit et sciences politiques. Dans la suite de ce travail, il sera fait mention de ces deux groupes de spécialités disciplinaires sous les dénominations « Sciences de l'ingénieur » et « Sciences juridiques et politiques ». Ces dénominations ont vocation à spécifier le groupe disciplinaire des enquêtés dont il est question comparativement à l'autre groupe étudié et n'ont en aucun la prétention d'avoir une portée généralisante à l'ensemble des spécialités disciplinaires en tout temps et en tout lieu. Ces dénominations font en effet référence au terrain étudié, c'est-à-dire aux jeunes docteurs que nous avons interrogés et qui sont diplômés de ces spécialités disciplinaires.

Le raisonnement nous ayant conduit à choisir ces deux groupes de spécialités disciplinaires a d'abord été guidé par notre conviction du pouvoir heuristique de la comparaison : choisir deux groupes permettait de faire ressortir les différences disciplinaires. Au regard de l'importance, déjà mentionnée précédemment, de la discipline dans la détermination des conditions de réalisation des thèses et du devenir des docteurs, il fallait que ce choix soit clivant. Il s'est donc orienté d'un côté vers les Sciences exactes, expérimentales et du vivant et de l'autre, les Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales. Ensuite, les spécialités disciplinaires choisies ne devaient pas comporter d'agrégation de l'enseignement secondaire, celles-ci comportant des profils d'inscrits différents de celles où ce diplôme ne fait pas partie du cursus. En lettres ou langues par exemple, environ 10% des inscrits en doctorat sont titulaires d'un CAPES ou d'une agrégation, ce qui peut entraîner pour eux une expérience significative dans l'enseignement secondaire. Ce n'est pas le cas dans les Sciences juridiques et politiques et les Sciences de l'ingénieur, même si un des enquêtés issu des Sciences de l'ingénieur est agrégé de l'enseignement secondaire en mathématiques[17]. Par ailleurs, les deux secteurs disciplinaires

[16] Même en prenant soin d'écarter les possibles accointances induites par le partage d'une même spécialité disciplinaire, notre statut de doctorante a fait largement écho à celui que les jeunes docteurs que j'interrogeais venait de quitter. Cette proximité expériencielle et statutaire a en effet conduit à d'autres implicites auxquels il a fallu être attentive et qu'il a fallu déjouer. Ils seront développés un peu plus loin dans ce chapitre.

[17] Nous avons toutefois choisi de le maintenir dans la population d'enquête du fait qu'il n'ait jamais exercé en tant qu'enseignant agrégé avant le début de sa thèse. Le récit qu'il livre de son parcours d'études dans laquelle

devaient offrir des perspectives d'emploi à bac+5 stables et qualifiées afin de mieux cerner les ressorts de l'inscription en thèse. Le vivier de recrutement pour le doctorat en Sciences de l'ingénieur est constitué notamment des écoles d'ingénieurs qui délivrent le titre d'ingénieur, protégé par la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur) et dont l'insertion est jugée bonne par les responsables de ces écoles[18]. Les conditions d'emploi sont également bonnes, voire très bonnes pour les diplômés issus des cursus universitaires dans ces spécialités. Du côté des Sciences juridiques et politiques, le cursus de l'Institut d'Études Politiques, principal vivier de recrutement des doctorants en Sciences politiques, bénéficie d'une bonne notoriété et les masters de droit ouvrent la porte aux postes de juristes plutôt reconnus et recherchés par nombre de structures publiques et privées. Interroger des jeunes docteurs issus des Sciences de l'ingénieur d'un côté et des Sciences juridiques et politiques de l'autre remplissait donc ces trois principaux critères. Nous avons enfin cherché à interviewer autant de personnes dans chacune des deux disciplines : 11 pour la première, 12 pour la deuxième.

1.1.2. - Dispositif d'enquête

Nous avons choisi un dispositif d'enquête longitudinale puisque le devenir des docteurs est un phénomène inscrit dans le temps et que nous voulions aborder de manière processuelle. Ce choix s'explique aussi par les intérêts méthodologiques du dispositif longitudinal lui-même puisqu'il diminue les effets de reconstruction *a posteriori*, contrairement au dispositif d'enquête rétrospectif qui est généralement moins fiable sur ce point. Les enquêtes statistiques menées par les observatoires universitaires locaux ou comme les enquêtes Génération du Céreq (dont une extension porte spécifiquement sur un échantillon représentatif de sortants de doctorat), peinent en effet à rendre compte des différences de trajectoires à formation égale (Nicole-Drancourt, 1994). Le recours à l'entretien qualitatif est en outre plus pertinent pour saisir le sens des pratiques sociales, les systèmes de valeurs et les repères normatifs régissant les représentations et activités sociales, ainsi que le contexte expérienciel dans lequel se déroule l'action (Blanchet & Gotman, 2010). A de rares exceptions près (Bernela & Bertrand, 2015), la recherche sociologique ne dispose que de peu de résultats de ce type concernant les projets et parcours professionnels des doctorants et docteurs.

Combiner une approche qualitative et longitudinale pour appréhender le devenir des doctorants et des docteurs nous mettait cependant face au défi d'observer un phénomène temporel plus long que celui de notre propre thèse : comment faire tenir une approche longitudinale dans le temps imparti pour la réalisation de notre doctorat ? Et quelles temporalités d'interrogation choisir ? Initialement, nous avions envisagé d'interroger des doctorants en fin de doctorat pour la première vague

l'agrégation a une importante centrale dans le cursus, a effectivement confirmé que ce diplôme est étroitement associé à la diffusion d'une culture scientifique et de recherche auprès des étudiants à qui l'établissement inculque l'idée d'une vocation académique.

[18] Les diplômés des écoles d'ingénieurs sont interrogés par un dispositif d'enquête émanent de la Conférence des Grandes Écoles (qui regroupe notamment les écoles d'ingénieurs, de commerce, d'architecture…) et dont les résultats sont disponibles sur leur site : https://www.cge.asso.fr/publications/ (thème de document : « insertion »)

d'entretiens ; la seconde vague devant intervenir à l'issue de la soutenance. J'aurais alors disposé de deux moments d'interrogations sous chacun des deux statuts qui nous intéressaient (doctorant et docteur). Mais les doctorants en fin de thèse et en période de rédaction étaient très difficilement mobilisables pour un entretien de plusieurs heures, nous contraignant à revoir les temporalités d'interrogations envisagées. J'ai alors opté pour effectuer la première vague d'entretiens rapidement après la soutenance, en espérant que les jeunes docteurs soient plus disponibles que les doctorants en fin de thèse. Cette nouvelle « cible » d'enquête a été en effet bien plus disposée à accepter nos sollicitations et à revenir sur l'expérience de doctorat. Plusieurs ont même fait part de leur (grand) enthousiasme face à la thématique de cette recherche. Le « timing » de la première vague d'entretiens semblait donc possible à ce moment du parcours.

Le « spacing », soit l'intervalle de temps entre les deux moments d'interrogation, restait à définir. S'il eût été intéressant d'étirer autant que possible le temps de latence entre les deux vagues d'entretiens pour saisir au mieux les conditions dans lesquelles se déroule la longue période de stabilisation de certains diplômés de doctorat (en particulier ceux qui visent l'accès à un emploi académique stable), le temps nécessairement restreint de la durée de notre propre doctorat rendait cet objectif impossible à tenir temporellement et financièrement. Le « compromis acceptable » trouvé fut celui consistant à positionner la seconde vague d'entretiens une bonne douzaine de mois, voire une quinzaine de mois après la première interrogation. *In fine*, la seconde vague d'entretiens a donc eu lieu environ un an et demi après la soutenance. Cette fenêtre d'observation[19] offre un temps d'analyse et de rédaction suffisamment conséquent pour mettre en perspective les deux vagues d'entretiens.

Si un dispositif d'enquête longitudinale a vocation à limiter les effets de reconstruction *a posteriori* de la trajectoire antérieure, notre objet de recherche - en tant qu'objet temporel - méritait toutefois d'être replacé dans les temporalités passées, présentes et futures de la vie des enquêtés. Chacune des vagues d'entretiens comporte donc une phase rétrospective où le passé est convoqué pour resituer l'état du projet professionnel d'alors dans le contexte et les circonstances qui lui étaient contemporaines ; le présent est également exploré afin de comprendre comment l'environnement au moment des deux interrogations modèle et façonne le projet professionnel ; les deux vagues d'entretiens se terminaient par un exercice de projection dans le futur afin de recueillir les différentes dimensions et variations que le projet professionnel était susceptible de prendre à l'avenir.

Dispositif longitudinal, attrition et saturation

Afin de limiter l'attrition de la population entre les deux vagues, nous avions envisagé d'interroger une trentaine de personnes lors de la première vague afin de parvenir à une vingtaine de doubles entretiens (V1 + V2) dans la seconde (soit la perte d'une dizaine de personnes entre les deux vagues). Mais le nombre de diplômés de doctorat des spécialités disciplinaires choisies n'a pas été aussi important que ce que nous avion anticipé. Il nous a en effet fallu « attendre » que de nouveaux doctorants (notamment issus des Sciences de l'ingénieur où le nombre de soutenances par an est plus

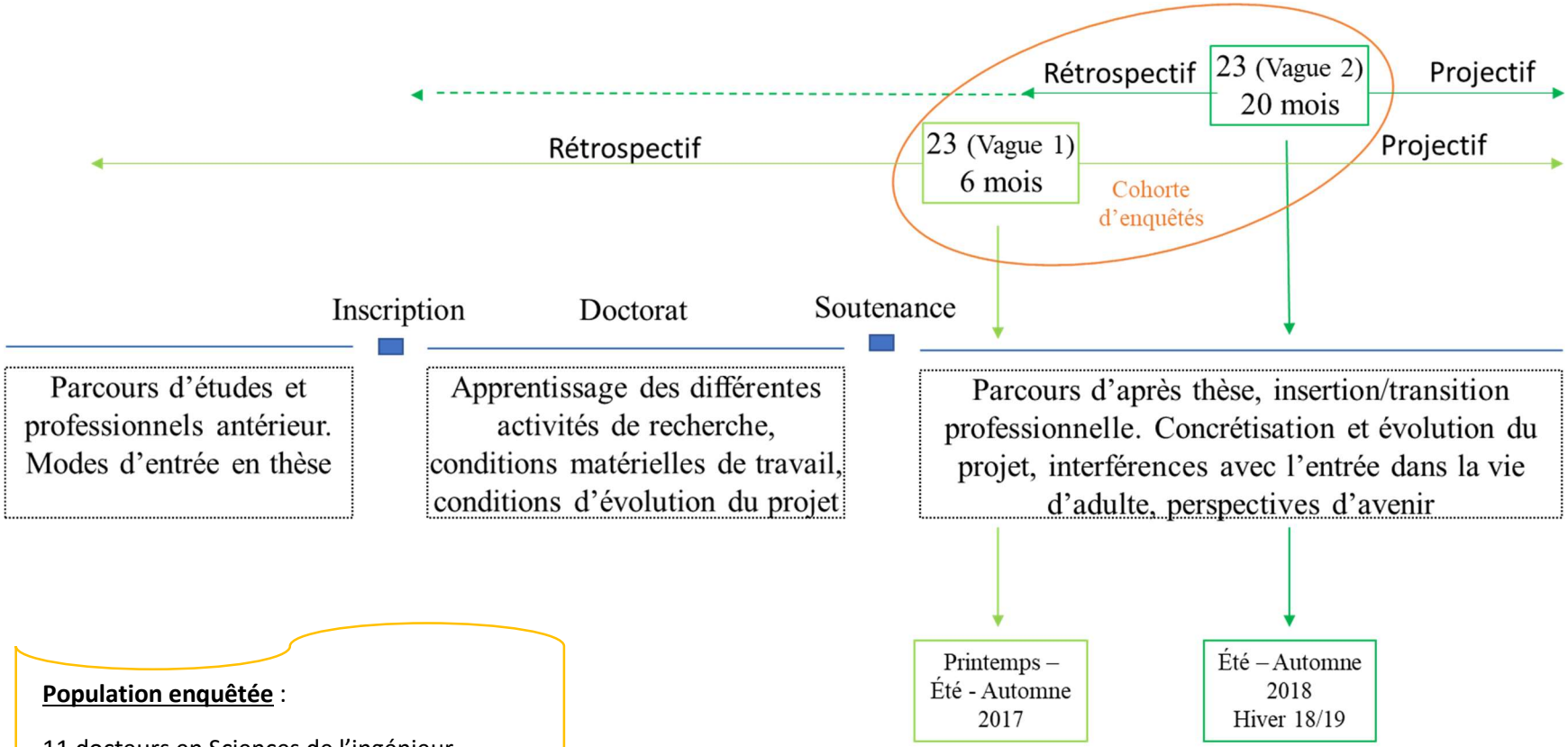
[19] Peut-être que l'évolution de notre propre projet et parcours professionnel nous donnera l'occasion de poursuivre le travail engagé durant ce doctorat et d'étendre la période d'observation sur un temps plus long.

faible qu'en Sciences juridiques et politiques) soutiennent leur thèse et entrent dans le champ retenu de la population enquêtée (c'est-à-dire être diplômé depuis quelques mois) pour pouvoir les solliciter pour notre recherche. La première vague s'est donc étendue sur une période plus longue que prévue (elle devait se clôturer à l'été 2017 mais s'est prolongée jusqu'à l'automne de la même année). Par conséquent, la deuxième vague d'entretiens s'en retrouvait allongée d'autant, afin de maintenir l'intervalle de 12 - 15 mois entre les deux vagues d'entretiens. Cette deuxième vague d'entretiens a donc eu lieu entre la fin du printemps 2018 et l'hiver 2018/2019. A l'issue de la seconde vague, nous comptabilisions 23 doubles entretiens. Grâce à la proximité de nos expériences doctorales respectives, doublée du bon accueil réservé à notre démarche auprès des enquêtés, nous n'avons connu aucun phénomène d'attrition : tous les enquêtés de la première vague ont répondu positivement lors de la seconde vague d'entretiens[20]. La « saturation du terrain » - entendue comme le moment où la conduite de nouveaux entretiens n'offre plus la découverte de situations radicalement nouvelles et n'apprend plus grand-chose à l'enquêteur - était palpable. Sous l'apparente singularité de chaque situation individuelle, plusieurs entretiens se faisaient effectivement largement écho ; la diversité des parcours et des types d'évolution des projets professionnels n'augmentait plus. Quelques entretiens supplémentaires auraient éventuellement pu venir renforcer et confirmer que le terrain saturait sur un plus grand nombre d'entretiens et aurait permis une généralisation plus assumée des résultats.

Afin de resituer les temporalités des interrogations dans le parcours ainsi que les grands thèmes abordés dans les entretiens, le dispositif d'enquête qualitative et longitudinale peut être schématisé de manière suivante :

[20] Qu'ils soient, ici encore, une nouvelle fois remerciés de leur implication et de leur engagement ! Un seul entretien avec un diplômé de Sciences de l'ingénieur lors de la première vague n'a pas pu être mené à termes. Malgré mes sollicitations pour poursuivre ce premier entretien que nous avions été contraints d'écourter, je n'ai pas pu le terminer et ainsi avoir une part strictement égale des deux spécialités disciplinaires. Le faible nombre de diplômés en Sciences de l'ingénieur ne m'a malheureusement pas permis de combler ce léger décalage par la suite.

Schéma du dispositif d'enquête qualitative et longitudinale



Population enquêtée :

11 docteurs en Sciences de l'ingénieur

12 docteurs en Sciences juridiques et politiques

Nous avons eu accès aux profils des doctorants et docteurs de l'établissement grâce à l'annuaire des doctorants et docteurs mis à disposition par l'Université. Précisément, les fiches de profil contenaient des informations permettant d'identifier les individus entrant dans le champ d'enquête (spécialité de doctorat et date de soutenance notamment), ainsi qu'un formulaire de contact modéré par un des services de l'université ; certains diplômés avaient renseigné leur adresse mail personnelle que nous avons alors également utilisée. A l'aide d'un fichier de suivi individuel des profils identifiés, nous avons adressé un mail d'invitation - parfois suivi d'un mail de relance lorsque ce premier restait sans réponse - à participer à cette recherche[21]. Lorsque ces mails d'invitation et de relance n'aboutissaient pas, nous avons cherché à entrer en contact avec eux sur les réseaux sociaux (notamment LinkedIn) ; nous avons exploité aussi la piste de leurs anciens directeurs ou directrices de thèse (le nom du directeur ou de la directrice de thèse de chaque diplômé figurait également dans les profils individuels de l'annuaire) afin de recueillir leurs coordonnées actualisées. Progressivement, nous avons ainsi pu constituer notre population d'enquête.

Certaines réactions à cette première prise de contact - encore sous la forme d'une sollicitation à participer à la recherche à ce stade - offraient déjà un premier matériau intéressant. À la suite du mail d'invitation, un des enquêtés nous a ainsi répondu :

> « *C'est avec grand plaisir que je participerai à votre étude. Ceci-dit, je suis néanmoins dans une situation assez particulière (pour faire bref, sans grand rapport avec mon doctorat). Il sera probablement plus simple d'en parler de vive voix. Vous pouvez m'appeler à votre convenance pour que nous en discutions.* »

Avant même l'entretien à proprement parler, l'injonction à une certaine forme d'adéquation formation - emploi s'est fait ressentir. Cette réaction nous a ainsi rapidement mise sur la piste de l'hypothèse d'attendus sociaux forts et prégnants concernant le devenir des docteurs.

1.1.3. - Caractéristiques sociodémographiques de la population d'enquête

Dans une approche méthodologique qualitative, la population enquêtée doit être diversifiée pour saisir toutes les variations possibles du phénomène étudié, et non par souci de représentativité statistique. Or, l'évolution des projets et des parcours professionnels pourrait se décliner différemment selon les caractéristiques sociodémographiques des enquêtés ; nous avons donc cherché à faire varier sexe et origine sociale. Alors que les femmes sont globalement plus nombreuses dans les niveaux de diplômes de Licence et de Master (respectivement 56% et 58%), leur part diminue parmi les inscrits en doctorat : elles représentent 48% des effectifs inscrit en doctorat en 2016[22] et 43% des diplômés sur la période 2009-2014 (Inan & Vourc'h, 2017). Par ailleurs, la part qu'elles représentent au sein de chaque spécialité disciplinaire varie considérablement. En portant notre attention sur les Sciences de l'ingénieur qui sont particulièrement masculinisées, la part que représentent les hommes dans notre population d'enquête est légèrement supérieure (61%) à la part des diplômés qu'ils représentent, toutes disciplines confondues

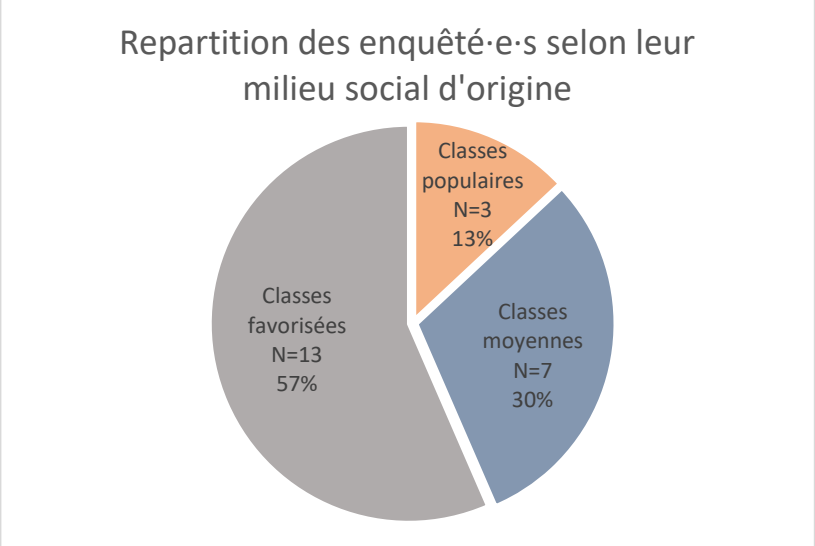
[21] Les messages de sollicitations (invitations, relances, contacts sur les réseaux sociaux, coordonnées demandées aux anciens directeurs et directrices de thèse) envoyés aux jeunes docteurs sont visibles en annexes du manuscrit.

[22] Source : Repères et références statistiques, 2016. http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/97/5/depp_rers_2016_614975.pdf

(57%). *In fine*, notre population d'enquête est composée de 14 hommes et 9 femmes (soit respectivement 61% et 39%).

Au sein de chacune des spécialités disciplinaires étudiées, la répartition de notre population d'enquête selon le sexe tend à être plus équilibrée en Sciences juridiques et politiques (8 femmes, 4 hommes) qu'en Sciences de l'ingénieur (10 hommes pour une seule femme) :

La composition de la population d'enquête au regard de la classe sociale d'origine s'effectue de la sorte :



Suivant le postulat que le rapport à l'école et aux études se construit selon un ordre plus culturel et symbolique qu'économique, nous avons recueilli durant les entretiens des informations relatives au métier et aux diplômes des parents. Le milieu social d'origine a été codé en trois catégories : classes populaires, moyennes ou favorisées[23]. Le rapport à l'école et aux études construit par les enfants étant étroitement corrélé au niveau d'études des parents, prendre en compte le niveau d'études en plus de la position occupée dans l'espace social permet de parer aux éventuelles mobilités sociales individuelles ascendantes (promotions) ou descendantes (déclassements) qui pourraient fausser la détermination du niveau culturel de ces derniers. Enfin, la classe sociale a été déterminée en prenant en compte la situation professionnelle et le niveau d'études des deux parents, et non d'un seul. La « moyennisation » d'informations qualitatives étant impossible, les petits effectifs de notre population d'enquête nous ont

[23] Lorsqu'un (ou les deux) parent était en retraite ou inactif, l'information concernant le dernier métier exercé a été récoltée afin de pouvoir servir de base à la recatégorisation. La catégorie socio-professionnelle de « retraités » informe seulement sur la fin de la participation au marché du travail (et une probable baisse de revenus) et non pas sur la place occupée au sein de celui-ci (et à laquelle est rattachée un ensemble de normes, valeurs et pratiques sociales, notamment en matière d'éducation). De plus, les effets de la socialisation primaire lors de l'enfance et l'adolescence se font dans un temps où la majorité des parents sont actifs sur le marché du travail ; ces derniers ne s'en retirent que plus tard dans leur cycle de vie, à une période où les rapports entre les générations deviennent moins déterminants dans la construction du rapport aux études et à l'emploi des enfants, qui sont à ce stade plus ou moins déjà autonomisés. La prise en compte de la catégorie socio-professionnelle des retraités pour la détermination de l'origine sociale de doctorants et jeunes docteurs nous parait ainsi anachronique -à l'échelle du cycle de vie- avec la construction du rapport de leurs enfants à l'éducation de manière générale.

permis de catégoriser au cas par cas ; l'homogamie sociale nous facilitant parfois la tâche[24]. Lorsque l'établissement de la classe sociale d'origine s'est avéré encore trop fragile à ce stade, des informations complémentaires recueillies au cours des deux vagues d'entretiens ont permis de l'affiner, consolidant alors la détermination de la catégorisation dans une classe sociale plutôt qu'une autre. *In fine*, notre échantillon est composé à 13% de diplômés issus des classes populaires, de 30% d'enquêtés issus des classes moyennes et 57% de personnes issus des classes favorisées. Malgré des méthodologies différentes, ces chiffres n'entrent pas en complète contradiction avec des études statistiques représentatives de la population générale des doctorants ou docteurs (Calmand, 2015; Inan & Vourc'h, 2017).

Parmi la population d'enquête, seules trois personnes sont entrées en doctorat plusieurs années après l'obtention de leur bac+5 ; elles ont travaillé entre 6 et 10 ans. Les vingt autres enquêtés ont entamé leur doctorat dans la continuité de leurs études supérieures (ou avec un an de décalage pour l'une d'entre elles).

1.2. - Grilles et conduite d'entretien

1.2.1. - Élaboration de la grille d'entretien

L'élaboration de la grille d'entretien a été guidée par les résultats d'enquêtes statistiques démontrant que les conditions de réalisation des thèses influencent les parcours professionnels à l'issue de la thèse, la corrélation entre les deux étant démontrée (Bonnal & Giret, 2009; Calmand et al., 2017; Giret et al., 2007). Cette enquête, par sa méthodologie qualitative et son approche biographique auprès des docteurs, vise donc à comprendre comment opère ce lien statistique et à déterminer le type d'influence que les conditions de réalisation des thèses exercent sur le parcours professionnel des jeunes docteurs une fois leur doctorat terminé[25]. Les conditions d'entrée en doctorat ainsi que les conditions dans lesquelles celui-ci s'est déroulé ont donc fait l'objet de multiples questions et relances. La dimension évolutive du projet professionnel (à la fois dans ses aspects de conceptualisation et de concrétisation) constituait par ailleurs un angle mort des recherches menées auprès des doctorants et docteurs : elle est également intégrée dans les grilles d'entretien des première et seconde vagues d'entretiens[26] ; les contextes dans lesquels le projet a pris forme et évolué ont également fait l'objet d'une attention particulière. De manière plus ou moins directe, le projet professionnel des enquêtés a donc été questionné tout du long des entretiens afin d'en saisir les moindres variations. Si la formulation des questions a évité le plus possible d'inférer des éléments de réponses et de disperser les « allant-de-soi » qu'elles pourraient éventuellement comporter

[24] Le tableau récapitulatif des métiers et niveau d'études de chacun des deux parents des enquêtés ayant permis la détermination de leur classe sociale est présenté en annexe de la thèse.

[25] Le travail d'analyse m'a conduite à affiner ce postulat de départ en introduisant l'intermédiation du projet professionnel dans la construction des parcours professionnels. De plus, le lien de corrélation établit statistiquement par ces études s'est révélé plus complexe que celui d'une « simple » causalité (les facteurs influençant le projet professionnel sont multiples et leurs effets sont variables en intensité et direction), plus étendu temporellement (les conditions d'entrée en thèse elle-même commence déjà à dessiner une configuration engageant l'orientation du projet et du parcours professionnels) et modelés par une ensemble de normes, valeurs et relations sociales au pouvoir très structurant.

[26] Les grilles d'entretiens sont présentées en annexes.

(Blanchet & Gotman, 2010), nous avons jugé utile de préciser aux enquêtés qu'ils pouvaient se sentir autorisés à rompre avec l'injonction sociale à rendre cohérente la narration de leur récit de vie et de leur parcours ainsi que la linéarité éventuelle de l'évolution de leur projet professionnel si ce n'était pas le cas puisque c'était là un élément auquel nous nous intéressions précisément et que nous souhaitions mieux comprendre. Les échanges introductifs en début d'entretien insistaient en effet sur la recherche des permanences mais surtout, des changements dans les projets et parcours professionnel.

Afin de réduire le plus possible le risque de l'illusion biographique (Bourdieu, 1986) dans la partie rétrospective de l'entretien, la construction de la grille s'est organisée selon l'idée d'un déroulé chronologique du parcours des enquêtés, depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur jusqu'à la projection dans un avenir professionnel à l'échéance d'un an et de cinq-six ans environ pour le premier entretien, et pour le second, depuis leur soutenance jusqu'à la projection de leur projet professionnel à une échéance d'un an et cinq ans. La similarité de l'ordonnancement chronologique du déroulé de l'entretien et de leur parcours avait pour objectif d'aider les enquêtés à se remémorer l'environnement social dans lequel ils se situaient à chaque instant rétrospectif abordé afin d'être en mesure de contextualiser et ainsi mieux restituer leur cheminement et l'état de leurs pensées du moment. L'avancée progressive de l'entretien épousait alors le déroulement de leur parcours et de leurs projets ; l'identification des petites inflexions ou changements devenait ainsi plus aisée, aussi bien pour eux que pour nous qui pouvions alors effectuer des relances afin d'obtenir plus de précisions si nécessaire, afin de « comprendre les raisons, susciter des justifications et explorer les significations » (Demazière & Dubar, 1997a) de la forme et du sens de leurs projets et parcours ainsi narrés.

La grille d'entretien de la première vague commençait ainsi par des questions retraçant le parcours d'études dans l'enseignement supérieur avant d'aborder les raisons et motifs de l'inscription en doctorat[27] avec un point d'attention sur le métier visé à son issue. Les diverses expériences professionnelles antérieures (stages ou contrats de travail) ont été passées en revue. Une série de questions sur les différentes dimensions de la vie quotidienne et personnelle au moment de l'entrée en doctorat visait à en dresser un panorama. Les modalités par lesquelles la transition vers le doctorat s'est effectuée clôturaient le premier temps de la grille. Le deuxième temps concernait la période de doctorat. Nous avons cherché à recueillir des informations relatives à l'organisation du travail, aux évènements scientifiques, aux formations doctorales, aux missions complémentaires, au ressenti sur les activités doctorales, au positionnement du doctorant (normes scientifiques), aux relations avec les encadrants de thèse, à l'unité de recherche et à l'école doctorale. Le temps de la thèse a également fait l'objet de questions sur la vie quotidienne et personnelle des doctorants, pour explorer si et comment la non-étanchéité des différentes sphères de la vie s'observait et quelles sont les interférences possibles entre la vie professionnelle et personnelle. Le troisième temps de la grille d'entretien abordait la période d'après-thèse, pour savoir quels moyens étaient employés pour s'informer sur les possibilités d'après-thèse et quels étaient le sens et la forme de ces projets ainsi nourris et éventuellement en cours de concrétisation. Ce troisième temps

[27] Les raisons et motifs principaux ont été listés (ils apparaissent en gras et italique dans la grille d'entretien) mais n'ont pas été proposés/mentionnés aux enquêtés. Ils avaient vocation à m'aider à poser des questions supplémentaires en fonction de ce qui était évoqué.

comportait également des questions projectives aux échéances d'un an et cinq ans. L'entretien se terminait enfin par le bilan qu'ils tiraient de leur expérience doctorale.

La grille d'entretien de la seconde vague débutait quant à elle par une question ouverte sur les évènements importants qui avaient structuré la période écoulée depuis la soutenance afin de repérer les changements et les permanences dans le parcours. Cette question permettait de dresser les grandes lignes du calendrier professionnel pour mieux identifier chacune des séquences objectives qui le composaient (notamment les séquences d'emploi et de recherche d'emploi). Ces séquences étaient ensuite approfondies dans des blocs de questions visant à retracer le choix et l'évolution éventuelle des critères des périodes de recherche d'emploi ainsi qu'à recueillir le contour des postes occupés et les points d'(in)satisfaction dans l'emploi (missions, tâches, conditions de travail, relations avec tes collègues, relations hiérarchiques, correspondance avec le projet professionnel, liens avec les activités doctorales, évolution dans l'emploi). De manière similaire à la première vague d'entretiens, une série de questions a porté sur la vie quotidienne et personnelle au moment de cette deuxième vague afin de recueillir des informations sur les situations résidentielles, conjugales, familiales des enquêtés. Bien sûr, il aurait pu être intéressant de recueillir également des informations permettant l'analyse de l'ensemble des changements sociaux individuels en cours durant cette période (associatifs, politiques, religieux entre autres) mais nous avons décidé de ne retenir que ceux dont la socialisation est la plus généralisée à l'ensemble des individus grâce au contact prolongé avec les institutions de formation, du travail et de la famille et pour circonscrire le sujet et limiter la durée de l'entretien. La deuxième grille d'entretien comportait également une série de questions sur les dimensions du projet professionnel et personnel à l'échéance d'un an et cinq ans. Elle se terminait enfin par quelques questions directes qui portaient sur le rapport au travail et qui visaient à dresser un bilan du parcours doctoral et professionnel.

1.2.2. - La conduite d'entretien : entre entretien compréhensif et récits de vie

La grille d'entretien a donc été formalisée pour recueillir des données similaires d'un enquêté à l'autre afin de pouvoir comparer les conditions d'entrée, de réalisation, et de sortie du doctorat ainsi que le déroulement du processus d'évolution des projets professionnels sur l'ensemble de cette période. Pour autant, il fallait garder une certaine souplesse afin de donner la possibilité à des éléments laissés de côté de premier abord et qui pourraient s'avérer être pertinents, de trouver un espace d'expression. Cette ouverture aux retours du terrain s'est traduite par le fait que nous avons rarement coupé la parole aux enquêtés lorsqu'ils se lançaient dans de longs développements qui s'éloignaient à première vue de la question posée : nous avons effectivement considéré en tant qu'enquêtrice, que nos enquêtés en savaient plus que nous sur la thématique traitée et que si leur discours se dirigeait dans une direction qui nous paraissait étrange à première vue, c'est parce que nous n'en avions pas (encore) saisi le lien ou la raison ; mais ils existaient forcément et c'était à nous de les découvrir, par des relances ou l'analyse ultérieure. Pour mieux expliciter les choix, raisons, justifications ou significations de ce qui s'était effectivement produit pour les enquêtés, une technique de relances particulièrement féconde consistait à proposer ou inciter à imaginer les alternatives possibles à ce qui était énoncé ; l'explicitation leur était alors plus aisée à formuler ; le contexte et les ingrédients apparaissaient alors clairement. Au fil des premiers entretiens réalisés, la grille d'entretien a fait l'objet de réajustements, notamment des rajouts de questions, des reformulations d'autres, des suppressions de certaines, de changements dans leur ordonnancement afin

de fluidifier le déroulé de l'entretien et d'être certaine de recueillir un matériau de suffisamment bonne qualité pour pouvoir le confronter aux hypothèses émergentes.

Dans le temps de l'interaction avec les enquêtés, nous avons décidé d'aborder la question de l'enregistrement du discours dès la première minute d'échange (après les formalités usuelles introductives de salutations et remerciements du temps accordé). Une fois l'accord pour l'enregistrement obtenu, nous reprenions la parole pour présenter notre recherche, ses objectifs, le déroulé de l'entretien, espérant faire rapidement oublier le dictaphone qui gardait la trace de nos échanges pour favoriser un échange libre et non censuré - ce à quoi nous appelions également dans les messages introductifs en début des entretiens[28]. Ces informations préalables à l'entretien lui-même avaient pour fonction de donner le cadre communicationnel de nos échanges en soulignant que le témoignage et le récit recueillis étaient convoqués dans l'intention de produire de nouvelles connaissances dans le cadre d'une recherche doctorale.

La première vague d'entretiens nous a fait découvrir les enquêtés dans toute leur singularité et leur complexité. Nous avons exploré ensemble les méandres de 8, voire 10 ou même parfois 15 ans de leur vie étudiante et professionnelle. Si la masse et la qualité des informations recueillies dès les premiers entretiens nous réjouissaient et promettaient la possibilité d'analyses fines, le recueil de ce matériau riche et dense constituait un exercice sociologique exigeant : garder en tête les informations à recueillir, réussir à reconstituer le parcours et l'évolution du projet au fil du récit, s'assurer que les ellipses ne soient pas trop nombreuses, creuser l'implicite, reconstruire le réseau de personnalités importantes tout en faisant preuve d'une posture bienveillante, non jugeante et d'ouverture pendant plusieurs heures d'affilée. Le plus long entretien mené d'un seul tenant a duré plus de 6h30 ; le plus long entretien réalisé - en plusieurs fois - cumule 9h d'entretien pour la seule première vague. La première vague est ainsi constituée de 118h d'entretiens pour une moyenne de 5h10 d'entretien par enquêté (au nombre de 23).

La seconde vague d'entretiens a demandé un exercice d'un autre type : il s'agissait cette fois de mettre en perspective les éléments nouveaux avec ceux qui nous avaient été rapportés un peu plus d'un an auparavant. Avant de démarrer l'entretien de la seconde vague, nous nous plongions ainsi systématiquement dans nos notes synthétisant chaque entretien de la première vague pour nous remémorer le déroulé du parcours, l'évolution du projet professionnel, les acteurs marquants, les zones d'ombre persistantes dans la période d'après-thèse et les réponses précédemment données aux questions communes aux deux vagues afin de mieux relancer sur les conditions ayant entraîné les changements éventuellement survenus. Dans nos relances, nous avons toujours évité de souligner ou formuler un changement ou une évolution que nous étions la seule à avoir repérés afin de prévenir l'interprétation de nos questions comme des demandes de justifications ayant valeur de mise en défaut de la parole présente ou passée des enquêtés ; dans la mesure du possible, nos questions visaient à retracer le cheminement par lequel les enquêtés en étaient arrivés à penser ou faire ce qu'ils énonçaient. Suivant le principe selon lequel l'enquêté fait don de sa parole au chercheur en échange de son écoute (Demazière & Dubar, 1997a), nous espérions que l'attention que nous avions portée au récit des enquêtés lors du premier entretien et qui transparaissait dans le second par des relances ou références appropriées favoriserait une parole libre

[28] Les échanges introductifs aux entretiens des deux vagues sont consultables en annexes.

et sincère, car écoutée et entendue. La deuxième vague d'entretiens comprend près de 76h d'enregistrement. La durée moyenne de ce second entretien a été moins longue puisqu'elle s'établit autour de 3h20. Le plus long entretien de la seconde vague a duré 5h10 et le plus court s'est clôturé en 1h30.

1.2.3. - L'entretien comme moment de co-production de sens social

La situation d'entretien est un moment de production, plus qu'un « simple » moment de transmission du sens que les enquêtés accordent à leurs pratiques sociales. L'enquêteur crée en effet les conditions sociales et suscite les questions grâce auxquelles l'enquêté va pouvoir donner sens et faire part à l'enquêteur du sens qu'il accorde aux situations sociales qu'il rencontre ; ceci fait donc de la situation d'entretien un moment de co-production de significations sociales. Ce sont en effet les interactions entre l'enquêteur et l'enquêté qui participent à donner sens au social ; en ce sens, « l'entretien de recherche a une fonction maïeutique » (Demazière & Dubar, 1997a, p. 104).

L'entretien permet à l'enquêté de (re)prendre du temps pour penser son monde ; l'expression qu'il en formalise à ce moment-là peut participer à l'interrogation rétrospective de ses choix et trajectoires passés. L'entretien devient alors une situation expérimentale qui se fait « chambre d'échos de la situation ordinaire de fabrication de l'identité » (Kaufmann, 2016, p. 60), un moment propice, à la fois par nature et par l'insistance (aussi diplomatique que possible !) de l'enquêteur, à une certaine réflexivité de l'enquêté sur l'objet de l'entretien dans lequel il se raconte lui-même, forgeant ainsi les contours de son identité : « dès lors qu'il s'agit de reconstituer un itinéraire professionnel, l'identité de l'enquêté est mise en jeu. La reconstitution des parcours d'insertion représente un moment de production de l'identité narrative » ((Ricœur, 1985) cité par (Couppié & Demazière, 1995)).

Ces effets réflexifs et producteurs de sens social de la situation d'entretien ont été manifestes à plusieurs reprises au cours des deux interrogations. Beaucoup d'entretiens, notamment ceux de la première vague, ont dû être menés en plusieurs fois ; lors de la deuxième ou troisième session d'entretien, les enquêtés faisaient parfois clairement et fréquemment référence à l'incitation réflexive à laquelle les avait poussés la situation d'entretien, celle-ci venant éclairer d'un nouveau jour le sens qui est accordé aux thématiques abordées. Lorsque nous rencontrons Élise pour la deuxième fois afin de terminer l'entretien de la première vague, elle revient par exemple sur la session de la veille qui semble avoir modifié le regard qu'elle portait jusque-là sur sa période de doctorat :

> « *Maintenant que j'ai du recul, c'est comme toute épreuve difficile dans la vie, sur le moment, on en chie et quand on regarde après, bon, c'était dur mais il y avait des bons moments quand même. C'est un peu dans cette optique que je suis maintenant.* ***Et le fait de remettre un peu tout ça en exergue en en parlant avec toi depuis hier****, je me dis qu'en fait, les 1ères années, ça allait, c'est juste la fin qui a été dure. Ce n'était pas 4 ans d'enfer. On a tendance à oublier, et à rester focalisé sur le négatif. Mais* ***si on remet tout en perspective****, c'est quand même du positif.* » Élise, V1.

Le travail réflexif qu'engage la situation d'entretien se prolonge même au-delà de ce moment délimité temporellement à l'échange instantané entre l'enquêteur et l'enquêté. Les questions abordées dans l'entretien semblent effectivement déclencher une réflexion qui se poursuit au-delà de la situation

d'entretien et de la première réaction et réponse qui y sont apportées. Avant même que nous reprenions la deuxième session et relancions le cours du premier entretien que nous avions suspendu, Paul a par exemple tenu à apporter des précisions immédiatement et sur deux éléments que nous avions abordés :

> « *Deux points me sont revenus **après coup**.* […] *L'excuse de l'entretien, c'est de **faire le bilan avec moi-même**. J'y ai **repensé après** à tout ce que je t'avais dit.* » Paul, V1.

Le laps de temps entre les deux sessions d'entretien de la première vague a été investi d'un travail réflexif qui, pour le coup, échappe pour partie à l'enquêteur. Les différents éléments soulevés dans l'entretien se rappellent ainsi à la mémoire de l'enquêté qui va éventuellement pouvoir faire du lien entre eux alors qu'ils avaient été jusque-là considérés comme indépendants. A ce titre, la mémoire n'est donc pas préconstituée ni immanente : la convocation d'évènements passés contribue toujours à les reconstruire puisque « se souvenir, c'est réinventer son passé » (Couppié & Demazière, 1995). Selon Maurice Halbwachs, la mémoire n'est effectivement pas une reconstitution historique du passé mais une actualisation du passé en fonction du présent. Se remémorer son passé ne consiste donc pas à faire appel à un ensemble de souvenirs inertes et figés dans la mémoire comme lieu de stockage du passé, il s'agit d'une action dynamique initiée dans le moment présent et dont les conditions sociales de mobilisation de cette mémoire en modifient la substance et la structure. Ces changements appellent ainsi à un nouveau traitement du passé au regard des nouveaux liens créés dans le moment présent de l'action de remémoration.

La réception de la situation d'entretien de recherche sociologique peut par ailleurs et à certains moments, être interprétée par les enquêtés comme un entretien de type thérapeutique. En analysant les situations où les enquêtés nous ont fait part explicitement de ce sentiment, il nous semble qu'elles relèvent néanmoins toujours d'un moment de coproduction de sens de type sociologique. En effet, les questions de l'entretien ne visent pas tant à régler un problème à la demande du patient comme c'est le cas dans l'entretien thérapeutique mais cherchent à replacer, à la demande de l'enquêteur, les choix (d'études dans les exemples ci-dessous) effectués au regard d'une trajectoire sociale et familiale. Les questions de l'entretien s'inscrivent donc bien dans une démarche sociologique ; elles incitent les enquêtés à interroger leur parcours antérieur selon cette nouvelle perspective sociologique. Ce sont bien les enquêtés qui produisent ce sens, en réaction aux questions posées. L'interprétation qu'ils livrent de leur parcours à la lumière des questions de recherche qui leur sont adressées contribue à une meilleure connaissance d'eux-mêmes, non pas tant sur le plan psycho-thérapeutique, mais sur le plan sociologique, c'est-à-dire au regard des forces sociales qui les ont incités ou poussés à effectuer ces choix. C'est probablement ce glissement entre connaissance de soi et connaissance des forces sociales qui s'exercent sur eux-mêmes et leur propre parcours qui est à la source du brouillage des frontières entre les deux types d'entretien. Si la situation d'entretien participe à une meilleure connaissance de soi par le regard réflexif porté par l'enquêté sur son propre parcours, le sens produit reste d'ordre sociologique, inscrit dans un contexte social (ici celui de la famille comme instance socialisatrice et de reproduction sociale) :

- *« FLB : C'est quelque chose auquel vous aviez pensé de passer les concours de l'ENA pendant votre cursus ? ça fait plusieurs fois que vous en parlez…*
- *C'était mon rêve à la base du coup quand j'étais jeune. Mais bon…Après… C'est pour ça que je voulais faire Sciences Po au tout début. […] Faire Sciences Po et*

ensuite, passer le concours de l'ENA en sortant. […] J'y ai pensé depuis que j'ai ma thèse. […] J'aurais aimé faire ça : entrer dans la haute fonction publique, dans la diplomatie par exemple, ou être préfet.

- *FLB : Cet attrait pour le monde administratif, vous l'avez depuis toute petite ?*
- *Félicie : Ouais, je pense. Je ne me suis jamais vue travailler dans le privé. Peut-être parce que mes parents travaillent tous les deux dans le public. Mon père dévalorise complètement les métiers du commerce et ce genre de choses. Je pense que j'ai été baignée dans le fait que pour moi, je serai fonctionnaire ou quelque chose de ce genre. C'était inconscient, ce n'était pas formalisé comme ça.*
- *FLB : Vous le formalisez plutôt bien là…*
- *Félicie : Oui, mais **c'est la première fois que je le formalise comme ça**. Je suis en train de me dire que je n'y avais jamais pensé. Mais maintenant que vous me le dites**, je me rends compte que ça s'est passé comme ça.** C'est bien, **je fais une psychanalyse en même temps**. C'est bien du coup ! »* Félicie, V1.

Éléanor réinscrit également son parcours d'études - et particulièrement du choix d'effectuer un doctorat - dans sa trajectoire familiale. Les questions posées par l'entretien viennent alors produire là aussi un sens nouveau pour l'enquêtée. Contrairement à la caractérisation qu'en fait l'enquêtée ici aussi, ce sens n'est pas psycho-thérapeutique mais bien sociologique. Sa famille l'a ainsi plus ou moins incitée à se diriger vers le doctorat et à viser une carrière prestigieuse - à l'image des autres membres de sa famille - mais également à ne pas reculer et se détourner de l'effort intellectuel qui y est valorisé :

- *« Éléanor : J'avais toujours entendu dire que les doctorants - j'avais quelques amis qui étaient passés par là - que c'était très dur. J'avais l'impression qu'ils revenaient tous du Viêt-Nam. J'allais assouvir une curiosité, j'allais me forcer et atteindre une connaissance théorique très très forte sur un sujet qui me tenait très à cœur donc c'est certainement un peu par passion de mon sujet. Mais aussi parce que je m'y sentais bien, que j'avais envie que ça continue. Et aussi parce que j'avais envie de me poser un défi que de faire une thèse. J'avais des choses à prouver.*
- *FLB : À prouver à qui ?*
- *Éléanor : A moi-même, à l'entourage familial où les gens ont tous fait beaucoup d'études ou des carrières bourrées de succès. Oh pétard, **j'ai l'impression d'être chez un thérapeute**, c'est géant. Mais il y avait de ça oui. J'avais envie de m'assumer moi-même mais dans une carrière différente de celle des autres, de ma famille. On a envie de faire bien, de faire fort, de faire haut. Il y avait cet aspect-là. »* Éléanor, V1.

D'autres enquêtés ont par ailleurs manifesté leur intérêt pour le sens co-produit dans les entretiens en nous demandant par exemple de leur transmettre les enregistrements de leur entretien pour les réécouter ultérieurement et partager les réflexions menées à cette occasion avec leur conjoint. Enquêter une population de jeunes docteurs a probablement favorisé cette attitude encline à la réflexivité. La démarche scientifique elle-même nécessite une part de réflexivité pour s'assurer de la pertinence des orientations de recherche, de la qualité du recueil de données, de la justesse des interprétations, de la précision de la

rédaction. La démarche scientifique ne consiste pas seulement à faire, elle doit également s'interroger sur les raisons pour lesquelles les choses sont faites et la manière de les faire au mieux. Comme toute disposition, elle peut se mettre en veille ou se réactiver selon le contexte social (Lahire, 2002). La disposition à la réflexivité nécessaire à la démarche scientifique est parfois transposée chez eux à des domaines plus généraux que le seul travail de recherche doctorale et est appliquée à d'autres dimensions de la vie :

> « *Il se passe plein de choses pendant la thèse. Avant ou après, il y a toujours quelque chose à valoriser. Je suis devenue vraiment adulte pendant les années de thèse, au niveau du développement intellectuel, dans la façon de s'autogérer, j'ai gagné mon propre argent. Il y a plein de choses. C'est un vrai travail sur soi qui n'est pas loin d'être une thérapie.* » Félicie, V2.

Sans que la réflexivité ne constitue le seul apanage des docteurs, cette disposition à la réflexivité, inhérente à la pratique scientifique, s'est probablement activer aussi dans le contexte de ces entretiens et a sûrement contribué à leur grande richesse et à la densité du matériau recueilli.

1.3. - L'analyse ancrée et séquentielle des entretiens

1.3.1. - Une analyse inspirée de la théorie ancrée et de l'analyse structurale des récits d'insertion

1.3.1.a. - Vue d'ensemble

L'analyse de la double série d'entretiens réalisés avec les jeunes docteurs vise à contribuer à la théorisation du processus de construction, d'évolution et de concrétisation des projets professionnels et, par extension, à comprendre comment ces projets professionnels participent à comprendre les chemins particuliers que prennent les parcours doctoraux et professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs. Notre contribution à cette théorisation s'ancre dans l'analyse des données empiriques recueillies dans les entretiens longitudinaux et s'est opérée par allers-retours successifs entre les données et les hypothèses formulées afin d'affiner progressivement ces dernières aux réalités du terrain jusqu'à les consolider et les faire accéder au statut de théorie. En cela, elle s'inspire largement de la théorie ancrée (Glaser & Strauss, 2010) et a donc procédé d'une démarche inductive cours de laquelle la théorie émergente a été immédiatement confrontée et, le cas échéant, validée par les données empiriques. Si elle n'était pas validée, elle a alors fait l'objet de réajustements, d'inflexions, de changements, jusqu'à intégrer l'ensemble des faits observés dans un ensemble cohérent. De ce fait, le résultat produit par théorisation ancrée n'était pas connu d'avance puisque, par nature, il procède d'un « acte de conceptualisation » à partir des données empiriques (Paillé, 1994). Cette démarche d'analyse implique donc un objectif de recherche initial large.

L'adoption d'une démarche longitudinale supposait de prendre en compte les changements ou les persistances dans les projets et les parcours professionnels observés, et donc d'intégrer les questions temporelles à la démarche de la théorisation ancrée. Pour cela, la proposition d'analyse des entretiens biographiques prenant en exemple les récits d'insertion (Demazière & Dubar, 1997a) nous a permis de construire notre propre outil d'analyse temporelle et séquentielle des entretiens. Dans les récits

d'insertion ou autres entretiens biographiques, « l'analyse structurale de récits consiste à articuler des épisodes d'une histoire (des séquences) avec la structure de ses « personnages » (ses actants) pour découvrir la logique du discours tenu à son destinataire (les arguments) » (Demazière & Dubar, 1997a, p. 104). Le principe de temporalisation du récit ainsi proposé et la recherche des facteurs influençant le cours de ce récit pour comprendre les logiques qui le sous-tendent pouvaient largement être transposés à notre terrain d'enquête et au type de matériau recueilli : des entretiens longitudinaux et pour partie rétrospectifs, largement propices à la séquentialisation ; une recherche de facteurs ou ingrédients pouvant donner forme et sens à l'évolution des projets professionnels ; des arguments constitués des justifications et raisons pour lesquelles les projets professionnels étaient tels que les enquêtés nous le racontaient, à tel ou tel moment de leur parcours.

L'articulation de ces deux approches analytiques nous paraissait donc tout à fait féconde pour rendre compte des aspects longitudinaux et tenter d'éclairer d'un nouveau regard les projets et parcours professionnels grâce à la démarche inductive. La première étape de l'analyse a donc consisté à temporaliser les éléments signifiants du récit ainsi qu'à les coder et les catégoriser. Il s'agissait de décrire (coder) mais aussi de désigner les plus petits phénomènes observés dans les extraits d'entretien par une interprétation à visée théorisante (catégoriser). L'analyse s'est poursuivie par la mise en relation des codes de chaque entretien afin de systématiser leurs catégorisations. La comparaison des différents agencements (rapprochement, confrontation, analogies, divergence, opposition etc…) des catégories entre chaque entretien a permis de faire émerger les premières orientations analytiques et théoriques. Leur affinage progressif devait ainsi rendre compte de la cohérence d'ensemble des différentes logiques d'évolution des projets professionnels, mais également, lorsque notre hypothèse émergente s'est progressivement confirmée, l'influence exercée par les institutions à leur égard.

1.3.1.b. - Démarche pratique

De manière plus détaillée, notre démarche d'analyse s'est découpée en plusieurs étapes, faites d'allers-retours successifs entre elles, avec une avancée progressive mais qui accepte des réversibilités. Nous nous sommes d'abord approprié le matériau recueilli, sa densité et sa richesse. Nous avons ensuite codé et catégorisé les entretiens, avant d'interpréter et de faire émerger ce qui a constitué la problématique de cette thèse, pour terminer par la théorisation, c'est-à-dire la thèse défendue.

Appropriation du matériau

Suite à la découverte du parcours et du projet professionnel de chaque enquêté au cours de l'entretien même, la retranscription des échanges a largement contribué à l'appropriation du matériau. Prendre le temps de revenir sur chaque entretien a permis de s'imprégner des modes de pensées de l'enquêté, comprendre intimement les choix effectués, les situations rencontrées. Dans les tous premiers temps, nous avons accepté que notre subjectivité guide les points qui retenaient notre attention : qu'est-ce qui nous surprend ? Qu'est-ce qui ne nous étonne pas ? Pourquoi tel ou tel entretien (ou morceau) fait surgir telle émotion ou sentiment ? Cette première confrontation au matériau a permis de mettre à jour nos propres représentations et de mieux situer notre vécu de doctorante comme un positionnement situé, parmi d'autres. Après avoir accepté le nécessaire détour par l'objectivation de notre rapport à notre terrain et notre objet d'études, nous pouvions ainsi nous replonger dans le matériau en dissociant ce qui

relevait de notre subjectivité personnelle et de notre subjectivité de jeune chercheuse. L'approche adoptée pour aborder le matériau était donc dégagée des premiers *a priori* et pouvait donc se revendiquer inductive. La posture était plus ouverte, prête à découvrir de nouveaux phénomènes et nous laissait la possibilité d'être déstabilisée par les données qui viendraient éventuellement contredire nos représentations ou notre vécu de doctorante.

Considérant que l'enquêté cherchait à défendre une position, une vision du déroulement de son parcours jusqu'au moment de l'entretien, nous avons essayé de répondre aux questions suivantes : « Que veut-il nous montrer via son discours ? » « Quelle est la question générale à laquelle l'entretien répond ? » « Quel message l'enquêté veut-il nous faire passer au sujet du déroulement de sa thèse et de ses premiers mois d'après-thèse ? » « Qu'est-ce que l'enquêté nous apprend de plus comparativement aux autres entretiens ? ». Cette première étape d'appropriation du matériau est celle qui demande le plus de faire preuve d'empathie pour permettre une véritable approche compréhensive, souple et ouverte à la pluralité des modes de pensées et des situations. A l'issue de chaque retranscription et relecture d'entretien, nous identifiions, selon le point de vue de l'enquêté, les points saillants, spécifiques et caractéristiques de son projet et de son parcours tels qu'il nous les avait racontés. Nous prenions acte de manière relativement synthétique de ce qu'il s'était passé concrètement. A ce stade, il n'y avait pas encore d'analyse mais une description du parcours et du vécu, tel qu'il se donne à voir sur le terrain, sans jugement mais avec disponibilité et respect des discours. L'attention a commencé également à se porter sur l'évolution du projet professionnel ; à ce stade, il s'agit d'en repérer les mouvements et la trajectoire, sans nécessairement chercher les conditions, ressources ou contraintes qui donnent lieu à ces mouvements : le projet est-il stable, fait de va-et-vient, connaît des changements, se construit ? Cette première appropriation du matériau a fait l'objet de ce que nous avons appelé une « description-résumé » : face à la longueur des entretiens (la retranscription de beaucoup d'entre-deux approche les 50 pages), il a fallu réduire et résumer le matériau, le condenser pour pouvoir se remémorer leur déroulement lors des phases ultérieures d'analyse, plus rapidement qu'avec les retranscriptions originales toutefois largement mobilisées également.

Catégorisation

La deuxième phase de l'analyse du matériau a consisté en un codage fin des entretiens sur le logiciel N'Vivo[29], permettant de surcroît un approfondissement de l'appropriation du matériau et une imprégnation totale de chacun des entretiens réalisés. Ce codage a consisté à nommer les portions d'entretiens dans lesquels apparaissaient des phénomènes, processus, actions, évènements, contextes, configurations, personnages etc. ayant joué un rôle dans le déroulement du parcours et l'évolution du projet professionnel. Ce premier codage a donné très rapidement un nombre d'items extrêmement important et où chaque code n'avait qu'une ou deux occurrences. Il a donc fallu mettre à plat toutes ces premiers codes ainsi créés et faire du lien entre eux pour les réduire. Nous avons donc cherché les recoupements, les regroupements possibles en essayant de repérer les récurrences dans la structure des différents récits. L'identification de ces dernières a donné lieu aux ingrédients des parcours ; le classement

[29] N'Vivo est un logiciel d'analyse de données qualitatives. Il permet de coder différentes sources de données et propose une visualisation des données en fonction des codages réalisés, croisée avec les sources.

des extraits d'entretiens parmi eux a permis ensuite d'en établir les différentes déclinaisons grâce à la catégorisation à visée conceptualisante du matériau. La dénomination des ingrédients cherchait en effet un arc plus général dans lesquels classer les codes, ouvrant la voie à une désignation plus générique qui englobe les différentes déclinaisons de ces phénomènes, processus, actions, évènements, contextes, configurations, personnages etc émergeants. Les ingrédients identifiés se sont révélées être pertinents (toutefois à des degrés différents) de l'évolution des projets et des parcours professionnels. La dénomination de ces ingrédients se devait être suffisamment générale pour que la catégorisation à visée conceptualisante du matériau puisse faire état des déclinaisons possibles en dépassant la trop grande spécificité des codages initiaux, trop collés au verbatim des enquêtés. Les catégorisations devaient être plus riches conceptuellement que les codes et caractériser les ingrédients repérés. La tenue d'un journal de catégorisation a permis de lister les questions survenant au fur et à mesure de la catégorisation et de la caractérisation des ingrédients. Ces questions concernaient à la fois les questionnements persistants sur la méthodologie mais également les prémisses d'hypothèses émergentes qui se dégageaient au fur et à mesure du codage et de la catégorisation des entretiens. La reprise des notes du journal de catégorisation à intervalles réguliers a permis d'affiner progressivement la méthodologie et d'orienter les éléments à rechercher dans les entretiens ultérieurement soumis à l'analyse afin de confirmer ou d'invalider les hypothèses naissantes.

La plongée au cœur de chaque entretien afin d'en réaliser un codage et une catégorisation minutieuse a parallèlement donné lieu à la mise en forme de leur trame temporelle (Demazière, 2007). Concrètement, il s'agit de reporter et temporaliser - sur un fichier excel en l'occurrence - les différents éléments composants le récit et de les croiser avec les ingrédients structurant les récits afin de donner lieu à une schématisation spécifique pour chaque enquêté[30]. A ce stade, l'attention commençait à être portée au contexte de l'évolution du projet professionnel ; ce dernier apparaissait d'autant plus clairement que la schématisation spécifique offrait une vision temporalisée du déroulement du récit grâce au placement spatio-temporel de la déclinaison spécifique des ingrédients repérés, datés, catégorisés et décrits. A l'issue de ce travail, nous étions alors en mesure de formuler des hypothèses sur le moteur ou la logique sociale de l'entretien.

Tous les quatre ou cinq entretiens environ (tout dépendait des découvertes et des apports de chaque entretien), nous revenions sur cet ensemble pour faire le point et commencer à mettre en lien les entretiens : qu'est-ce que nous avons compris à ce stade de l'évolution des projets professionnels ? Dans quels contextes a été amené à évoluer le projet ? Quels sont les points de convergence et divergence entre les récits ? Quelles questions se posent encore ? Quels phénomènes collectifs émergent et qu'il faudrait essayer de cerner de manière systématique dans les entretiens à suivre ? Est-il possible de poser des premières pistes d'interprétation ? Ces réflexions étaient notées dans le journal de catégorisation également (il a été complété au fur et à mesure de l'avancement de la catégorisation de chaque entretien mais également lors de ces points d'étapes) afin de redéfinir le cap général. Il permet de garder une trace des observations et pistes d'analyses qui se dégagent au fur et à mesure des entretiens. La reprise de ces

[30] Un exemple du résultat de ces « schématisations spécifiques » est proposé en annexes et son mode de construction est développé plus en détail dans la suite de ce chapitre.

pistes et la vérification de leur validité dans les précédents entretiens permet de consolider la théorie, la méthode d'analyse et la construction de l'objet.

Interprétation

Les approximations analytiques et théoriques émergeantes se sont progressivement affinées et fiabilisées avec l'avancée du recueil de données et le traitement systématique de chaque entretien. Les allers-retours entre les phases de catégorisation et d'interprétation ont été les plus nombreuses, mais leurs délimitations respectives souvent floues. Ces deux phases ont constitué dans tous les cas le cœur de la démarche d'analyse et sont celles qui ont demandé le plus de temps. Assez rapidement, le postulat de départ selon lequel les projets professionnels sont évolutifs s'est confirmé. La nouvelle question de recherche a donc cherché à repérer le ou les types d'évolution des projets professionnels. Dans quel ordre les états du projet professionnel changent-ils ? Quels sont les carrefours ou les transitions ? Quelles étaient les alternatives à la voie choisie ? Quels étaient les avantages et les coûts subjectifs de chacune des voies (Bertaux, 1997) ?

La recherche des différents types d'évolution du projet professionnel s'est accompagnée de questions sociologiques subsidiaires puisque cette évolution ne pouvait se faire seule. Le projet étant une projection qui ne connaît pas encore de matérialité, il n'a pas la même densité qu'un fait ou qu'une action qui se sont déjà déroulés et que l'enquêté raconte rétrospectivement. Pour autant, le projet est une pratique sociale dont il est possible d'identifier les causes, les conséquences, les variations et le contexte dans lequel il émerge. En tant que futur anticipé, il s'inscrit dans plusieurs registres de réalité qu'il convient de bien identifier au cours de l'analyse : il se décline en effet selon des réalités possibles, probables, souhaitables. Par ailleurs, l'évolution du projet professionnel de chaque enquêté résultait très probablement d'une configuration sociale spécifique qu'il fallait repérer. L'identification des ingrédients structurant les récits constituait les indices de cette configuration sociale à explorer ; leur déclinaison spécifique dans chacun des cas ainsi que leur temporalisation nous a aidé à identifier, tout au long du processus, ceux qui étaient les plus pertinents lors de telle ou telle séquence.

Nous avons ensuite cherché à confronter le déroulement du parcours avec l'évolution du projet professionnel : l'objectif de l'interprétation des données était de mettre en lien les séquences du parcours avec les séquences d'évolution du projet professionnel. Existait-il des configurations spécifiques qui permettaient de comprendre les inflexions prises par le projet professionnel ? Pouvait-on trouver des configurations de parcours similaires d'un cas à un autre au cours desquelles le projet professionnel évoluait de façon semblable ? Ces questionnements avaient pour vocation à mettre en lien l'analyse verticale de chaque cas avec une analyse transversale entre tous les cas. Pour déceler les liens potentiels entre les catégories, il fallait générer des questionnements de nature relationnelle afin d'en déterminer le type : s'agit-il d'un lien de continuité, causalité, concomitance, coexistence, imbrication, opposition, exclusivité, dévoilement, exposition, révélation, suscitation, interpellation, sollicitation, déclenchement, entraînement, provocation, activation, ranimation, ravivement, alimentation, amplification, accentuation, accélération, précipitation, renforcement, intensification, aggravation, exacerbation, ressemblance, dépendance, fonctionnel, hiérarchique etc… ?

La phase interprétative s'est progressivement détachée du discours tenu par les acteurs pour adopter un angle plus analytique. Le recours à une approche inductive ne devait pas pour autant nous interdire de

convoquer certains modèles théoriques existants s'ils pouvaient venir éclairer certains phénomènes observés (Paillé & Mucchielli, 2013). Mais il fallait trouver un juste équilibre entre le recours à ces cadres théoriques établis et l'ouverture nécessaire à la compréhension et au dévoilement de nouveaux phénomènes. Ici, notre subjectivité de jeune chercheuse était pleinement mobilisée. La progression dans l'analyse nous donnait suffisamment de matériau et de pistes d'analyse pour laisser nos impressions personnelles être remplacées par la convocation de notre bagage sociologique. Les points d'étonnement tout comme ceux qui nous paraissaient évidents devaient alors être explicités et objectivés : à quelle théorie - que nous connaissions déjà plus ou moins - ce (non-)étonnement fait-il référence ? Aller chercher le bagage théorique et conceptuel « caché » derrière les phénomènes observés nous a permis de comprendre et d'expliquer ce que nous renvoyait cette subjectivité de jeune chercheuse.

L'aspect longitudinal du matériau offrait un temps « d'observation »[31] relativement long durant lequel plusieurs phénomènes apparaissaient, faisant appel à plusieurs cadres théoriques déjà existants. L'aspect kaléidoscopique pris par l'analyse à ce stade demandait de questionner ce qui prenait forme sous nos yeux : que se dégageait-il de ces divers éléments ? Que racontait la succession des différentes séquences ? Au-delà de la description des diverses évolutions des projets professionnels, comment pouvait-on la totaliser, lui donner un sens et une explication sociologique qui fasse état et donne une cohérence à cet ensemble ? A l'interprétation successive de chaque entretien a donc suivi l'interprétation et la comparaison des différents entretiens entre eux : qu'il y a-t-il de commun ou de différent (configuration, logique d'action, mécanisme, effets, positionnement…) ? C'est en effet de la confrontation des cas qu'émerge le modèle théorique. Grâce aux schématisations spécifiques établies parallèlement, nous avons cherché à identifier le « schème commun » (Demazière & Dubar, 1997a) à l'ensemble des entretiens.

Théorisation

La dernière phase d'analyse consistait à théoriser les observations, c'est-à-dire « dégager le sens d'un évènement, […] lier dans un schéma explicatif divers éléments d'une situation, […] renouveler la compréhension d'un phénomène en le mettant différemment en lumière » (Paillé, 1994, p. 149). « Théoriser, ce n'est pas, à strictement parler, *faire cela*, c'est d'abord *aller vers* cela » - c'est donc plus un processus qu'un état. Les références théoriques déjà existantes et mobilisées dans l'analyse ont servi de guide, de leviers ; elles n'ont pas constitué l'apport théorique en lui-même (ou marginalement seulement) car elles sont un outil au service de l'élaboration de la nouvelle théorie.

La théorisation visait donc à identifier les ingrédients centraux, les plus influents dans l'évolution des projets professionnels, mais également la manière dont leur agencement participe à donner sens aux parcours et évolutions des projets professionnels observés. La typologie d'évolution des projets professionnels a facilité la mise à jour de quelques agencements spécifiques : le repérage des similarités, récurrences et convergences de chacun des parcours professionnels a permis d'en établir les différents types. A ce stade de l'analyse, la méthode inductive n'est plus aussi importante qu'au début et s'hybride

[31] L'« observation » ne fait ici pas référence à la méthode de recueil de données mais à la période de vie balayée par les entretiens.

avec une forme d'approche déductive : les éléments récurrents prennent valeur d'hypothèses émergentes à vérifier dans les autres cas.

Initialement centrées sur la compréhension de l'influence des conditions de réalisation des thèses sur les parcours professionnels ultérieurs à la soutenance, les analyses menées ont permis de décomposer les différents types d'évolution des projets professionnels. La plupart des ingrédients ayant contribué à ces évolutions convergeaient et résultaient d'une influence institutionnelle plus ou moins directe, à chaque fois sous des formes différentes. L'analyse a effectivement conclut que cette influence institutionnelle se décline différemment dans le temps, mais persiste sous une forme ou une autre. La séquentialisation des différentes formes d'influence institutionnelle au cours du temps a ainsi conduit à la piste du processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels.

La théorisation a donc progressivement pris forme alors que nous explicitions le processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets professionnels. Nous avons pour cela décrit le déroulement habituel du processus, identifié les moments forts de son existence, ses conséquences, ses antécédents, ses propriétés et les autres phénomènes qui lui sont associés (Paillé, 1994), comme l'évolution des projets professionnels déjà repérée par exemple. Nous avons alors pu nous détacher de la singularité des récits pour rechercher les éléments de contextualisation et de compréhension invisibles pour les enquêtés eux-mêmes puisqu'émergeant par la comparaison des cas entre eux.

Les modèles théoriques de phénomènes sociaux sont bien souvent pluridimensionnels mais leur exposé est nécessairement linéaire (Bertaux, 1997). Comment alors trouver l'ordonnancement écrit des arguments qui n'écrase pas trop cette multidimensionnalité ? Nous avons ainsi opté pour présenter d'abord la typologie d'évolution des projets professionnels. Si l'établissement d'une typologie demande la mise en œuvre d'une démarche analytique, le résultat d'une typologie est plutôt descriptif : ici, elle donne ainsi à voir ce qui change ou perdure au cours du temps. La description typologique initiale nous permettait ensuite d'aborder la démarche de recherche qualitative en termes de logiques et de processus sociaux (Paillé & Mucchielli, 2013). Nous avons donc cherché à éclairer, dans les chapitres ultérieurs à la typologie, les conditions sociales dans lesquelles ces différentes évolutions ont pu avoir lieu et comment la succession de ces changements s'inscrit dans un processus sélectif dont l'influence est principalement de nature institutionnelle. Nous avons choisi de privilégier la logique biographique et temporelle pour l'exposé, afin de donner à voir la dimension processuelle de l'évolution des projets professionnels. De surcroît, la logique temporelle et biographique est particulièrement adaptée pour rendre compte des parcours et permet, nous l'espérons, de donner une consistance à l'analyse en s'appuyant sur les vies des enquêtés.

1.3.2. - L'émergence de 24 ingrédients structurant les entretiens

En croisant la littérature sociologique relative à la sociologie des parcours de vie avec les résultats de recherches sur l'insertion professionnelle notamment et le premier codage des données d'entretiens, nous avons repéré les ingrédients structurants et récurrents des récits qui nous étaient rapportés. L'ensemble des ingrédients émergents faisaient référence à plusieurs niveaux d'analyse du social, du plus micro au plus macro, suggérant que les parcours et projets professionnels sont la résultante d'influences multifactorielles et multiscalaires (Bidart, 2006) dont il fallait rendre compte. Les enquêtés replaçaient en

effet leur parcours et l'évolution de leur parcours et de leur projet professionnel dans des contextes macro-sociaux de type culturels, historiques ou institutionnels. Les références à l'influence du niveau méso-social étaient également largement présentes, notamment lorsqu'étaient mentionnés le rôle du contexte et de leur entourage personnel, familial ou amoureux. Enfin, des éléments d'ordre plus micro-social intervenaient également dans leur récit lorsqu'ils faisaient état du vécu de leurs expériences, de leurs préférences ou de leurs caractéristiques personnelles. Ces facteurs et échelles dressaient ainsi à grands traits les ingrédients à considérer.

La première liste de codage a donc été mise à plat pour mieux opérer des fusions ou des regroupements permis par la montée en généralisation. Par allers-retours successifs entre ces codages évolutifs et le nouveau matériau, les différents ingrédients se sont alors stabilisés puisqu'il devenait possible de codifier et catégoriser chaque phrase ou extrait d'entretien, offrant une grille d'analyse commune à tous les entretiens pour faciliter leur comparaison.

Le première double ingrédient structurant les entretiens concerne les éléments de culture partagée, le sens de la vie et les valeurs et fait état des cadres sociohistoriques ainsi que des parcours sociaux institués. Le deuxième double ingrédient fait référence aux contraintes et opportunités des marchés du travail et de l'emploi et de la conjoncture économique. Vient ensuite la reconnaissance et la valorisation des diplômes, c'est-à-dire la valeur accordée au doctorat dans sa dimension professionnelle à la fois par les employeurs potentiels et par les docteurs eux-mêmes mais également dans sa dimension statutaire. Les cadres socioprofessionnels constituent le quatrième ingrédient structurant les récits : il s'agit des conditions et de l'environnement de formation et de travail dans lesquels ont évolué les enquêtés. Ils ont été dissociés des conditions matérielles d'existence individuelle qui relèvent plus de la sphère personnelle et auxquelles étaient associées les articulations et interférences entre la sphère professionnelle et personnelle. Si l'origine sociale et la famille ne constituaient pas un point de focale spécifique, elles ont fait l'objet d'une prise en compte au regard de leurs occurrences relativement fréquentes. Le septième ingrédient a trait aux temporalités, à la fois à l'organisation temporelle des activités pour le versant objectif mais aussi aux rapports aux temps passé, présent et futur dans le versant subjectif. Le huitième ingrédient occupe une place importante et centrale puisqu'il désigne les personnalités ayant eu une influence sur le parcours ou le projet professionnel des enquêtés et dont le lien avec l'enquêté et le type d'influence ont été spécifiés. L'ingrédient suivant indiquait le parcours d'études et socioprofessionnel de l'enquêté, c'est-à-dire la succession de ses statuts socioprofessionnels ainsi que le rapport entretenu à ce parcours. Les projets d'études et professionnels constituent un autre ingrédient des parcours et ont fait l'objet d'une attention particulière puisqu'ils constituent le cœur de l'analyse. Cet ingrédient est ainsi placé entre le parcours effectivement concrétisé et les choix effectués ou les orientations imposées afin de relever ce qui résultait de l'exercice d'une agentivité peu contrainte structurellement. Ce onzième ingrédient recensait également les évènements vécus comme des échecs ou des réussites. Enfin, le dernier ingrédient des récits avait trait aux dispositions et compétences développées lors des expériences socioprofessionnelles vécues, distinguant les jugements ou évaluations par autrui et celles effectués par l'enquêté lui-même.

Tous ces ingrédients ont fait l'objet d'un dédoublement car les premiers codages laissaient apparaître une distinction fondamentale à systématiser et généraliser : pour un même ingrédient identifié, les enquêtés dissociaient fréquemment ses aspects factuels et objectifs de ceux plus valorisés et subjectifs. Cette

distinction se traduit par exemple par la différence effectuée entre une norme établie et leur positionnement individuel par rapport à cette norme, entre les choix effectués et les justifications qu'ils donnent à ces choix, entre les cadres socioprofessionnels dans lesquels ils évoluent et la manière dont ils les détournent ou en prennent leur parti etc… Chaque ingrédient a ainsi été dédoublé pour permettre d'introduire les variations entre ce qu'ils perçoivent de leur monde social et la manière dont ils s'y positionnent. La distinction entre les deux est ténue, souvent indissociable du fait de « l'intériorisation de l'extériorité » et de « l'extériorisation de l'intériorité » (Bourdieu, 1972), mais la possibilité de les distinguer, si possible, nous a parue pertinente au regard de la manière dont leur agentivité s'exerce dans des situations comparables. Les aspects factuels et objectifs étaient ainsi ceux qui se rapportaient à la connaissance et qui ne dépendaient pas de l'enquêté ; tandis que les aspects valorisés et subjectifs étaient au contraire en lien étroit avec lui, vus à travers le prisme de l'enquêté et dépendants de ce dernier.

Les contours de l'objet d'études étaient alors délimités, les ingrédients identifiés et nommés ; il devenait alors possible d'en relever les différentes variations grâce à ce premier axe de nature sociale.

1.3.3. - La construction des schématisations spécifiques

Les deux entretiens abordent une période de la vie étirée sur de nombreuses années : depuis l'entrée dans l'enseignement supérieur jusqu'à plus d'un an et demi après leur soutenance, conjuguée à une projection sur les cinq prochaines années à venir. La catégorisation des phénomènes observés et leur rattachement à l'un des ingrédients structurant les récits ne permettaient pas de prendre en considération le plan temporel d'ordonnancement des évènements. A la caractérisation et la classification selon les différents ingrédients des éléments des récits s'est donc ajoutée leur temporalisation. Pour mieux visualiser les articulations de ces trois plans, une schématisation paraissait appropriée pour mettre en forme et découvrir comment le phénomène est construit (Demazière & Dubar, 1997a), c'est-à-dire comment l'évolution des projets et parcours professionnels s'opère, d'abord selon les différents niveaux sociaux des ingrédients repérés, ensuite en fonction de la configuration qu'ils forment avec d'autres éléments, mais également dans leur composante temporelle. L'aspect longitudinal et processuel nous a donc conduite à reconstituer le déroulé des évènements et les situer temporellement. Cette étape correspond plus ou moins au niveau des fonctions de l'analyse structurale (Demazière & Dubar, 1997a) : il s'agit du déploiement des épisodes du récit.

Chaque ensemble de variations relatives à un cas ou un enquêté a donné naissance à un « schème spécifique » (Demazière & Dubar, 1997a) ou plutôt « schématisation spécifique » dans laquelle les éléments relatifs à chaque ingrédient ont été temporalisés. Nous l'avons rebaptisé « schématisation spécifique » car nous avons conçu des schémas exposant l'évolution de la configuration de la portion de parcours étudiée sans donner directement à voir les logiques et la structure du récit. Un exemple est visible en annexes. Il convient de noter que le temps est « extensible » dans ces modèles de schématisation spécifique. Chaque colonne représente une année mais sa largeur varie non pas en fonction du temps de l'horloge (une année est toujours composée de 365 jours, 52 semaines, 12 mois etc.) mais en fonction du temps social, c'est-à-dire en fonction de la densité des événements qui s'y passent. Pour améliorer la visibilité de la schématisation, nous avons donc été obligée de distordre le temps afin d'y inclure tous les éléments qui entraient en ligne de compte lors de ces périodes. Cette schématisation a ainsi permis de faire apparaître les moments forts et denses du parcours des enquêtés lors desquels survenaient des

changements de configuration susceptibles de modifier les projets professionnels, c'est-à-dire les séquences.

Ces schématisations spécifiques présentent une vision synchronique et diachronique de la manière dont chaque ingrédient a contribué à l'évolution du projet professionnel en désignant sa déclinaison au croisement des axes temporel (en abscisse) et social (en ordonnée). La chronologisation des évènements ainsi mis à plat montre, en un seul coup d'œil pourrait-on dire, les évènements concomitants du contexte de l'action, d'une décision ou d'une orientation à un moment donné alors même qu'ils n'ont pas nécessairement été perçus comme tels par les enquêtés.

Cette temporalisation du récit - et donc de l'évolution des projets et parcours professionnels - devait néanmoins nous inciter à nous méfier d'une causalité séquentielle qui expliquerait ce qu'il s'est passé précédemment au regard d'un évènement situé postérieurement. Pour autant, le projet permet précisément cette action téléologique de par sa nature : il est conceptualisé avant que l'action le concrétise mais il se développe et se précise au cours de l'action même (Bertaux, 1997). Cette action est par ailleurs elle-même située dans un temps et un espace sociohistorique porteur de normes et valeurs qui méritaient d'être explicitées. Si les schématisations spécifiques constituaient un matériau rassemblant les éléments du récit des enquêtés, elles ne devaient pas nous interdire de nous appuyer sur d'autres types de matériau pour donner de la profondeur à l'analyse. Nous nous sommes donc intéressée à l'évolution du paysage de l'enseignement supérieur et des cadres légaux de la formation doctorale en particulier. Ces éléments extérieurs aux récits des enquêtés permettaient de replacer les parcours biographiques des enquêtés dans un contexte plus général pour mieux en faire ressortir l'influence. Pour autant, ce sont bien les récits des enquêtés et leur transposition dans les schématisations spécifiques qui ont permis, grâce à la comparaison de leurs similarités et divergences tout du long du processus, de totaliser le matériau et d'en proposer une théorisation.

La démarche d'analyse par théorie ancré implique donc de démarrer le terrain sans savoir exactement ce qui est recherché. Ce n'est effectivement qu'au cours des analyses progressivement menées que le sociologue voit émerger ce qu'il cherche. Avant d'arriver à cette phase de la recherche, son positionnement scientifique et épistémologique n'est pas très affirmé, ni très stable, d'autant plus lorsque le terrain est familier, comme cela a été le cas pour nous. Nous proposons donc d'exposer comment nous avons construit le nôtre et plus largement, comment la relation avec notre terrain a progressivement évolué.

2 - Entre proximité expériencielle et distance scientifique à instaurer : trouver son positionnement épistémologique et sa posture sociologique

La rupture épistémologique vise à passer d'une connaissance commune de l'objet de recherche à une connaissance scientifique grâce à la mise en place d'un ensemble d'outils, de techniques ou méthodes et de positionnement qui permettent l'objectivation du phénomène social étudié. La proximité avec notre objet d'étude, le milieu social étudié ainsi qu'avec l'expérience sociale au cœur de notre recherche rendait d'autant plus difficile la distanciation nécessaire à la démarche de recherche sociologique. Dans un premier

temps, il nous a fallu accepter d'être impliquée et oublier la posture « extérieure » qui, dans notre cas, nous est apparue dans un premier temps comme un véritable artefact intellectuel. Pour autant, l'histoire de la discipline nous incitait à avoir confiance en la nécessité de la distanciation. Si ce positionnement épistémologique ne s'imposait pas à nous, il fallait donc le construire.

2.1. - Le statut de la parole des enquêtés

L'adoption d'une démarche d'enquête qualitative par entretien amène l'analyste à se questionner sur le statut à accorder à la parole des enquêtés, qui varie entre deux pôles consistant d'un côté à prendre la parole pour argent comptant ou, de l'autre, remettre radicalement leur parole en question et suspecter les enquêtés de mensonge (Mercklé & Octobre, 2015a).

Tout d'abord, il est illusoire de croire que le récit livré reflète fidèlement l'histoire des enquêtés. Ces derniers ne peuvent (et ne veulent) pas non plus tout raconter ; ils choisissent les morceaux qui leur paraissent les plus pertinents, en fonction de la situation d'interaction et d'entretien ainsi qu'en fonction des questions et relances de l'enquêteur. Il y a en fait trois ordres de réalités : le plus englobant est la réalité empirico-historique, c'est-à-dire le parcours biographique tel qu'il est vécu par l'acteur ; vient ensuite la réalité psychique et sémantique, c'est-à-dire le parcours tel qu'il est pensé rétrospectivement par l'individu et enfin, la réalité discursive, c'est-à-dire le parcours tel qu'il est raconté par l'enquêté lors la situation d'entretien (Bertaux, 1997). Chacun de ces ordres de réalité est plus restrictif que le précédent et l'enquêté ne livre à l'enquêteur que la réalité de ce dernier ordre. L'enquêteur ne peut que difficilement établir la fiabilité des données recueillies puisqu'il n'a pas accès aux autres ordres de réalité, uniquement disponibles (plus ou moins largement) au seul enquêté. Néanmoins, la cohérence du récit livré n'est pas toujours complète ; l'analyste peut y déceler des approximations, des erreurs voire des contradictions. Ces incohérences dans les récits ne résultent pas nécessairement d'actes conscients ou volontaires de la part de l'enquêté : elles peuvent être le fruit de processus temporels, sociaux ou cognitifs qui altèrent plus ou moins fortement, plus ou moins profondément, la perception que l'enquêté entretient des évènements passés. Les enquêtés croient (ou veulent croire) au récit qu'ils (se) racontent.

En tant que scientifique, la réflexion sur l'administration de la preuve nous a effectivement conduite à nous interroger sur la fiabilité de notre matériau dont dépendait la qualité et la justesse des analyses qui en seraient issues. Dans la recherche des influences qui s'exercent sur le projet professionnel, comment considérer la parole d'un enquêté qui nous dit « ça, ça a compté dans mon projet » ? Donner notre confiance aux enquêtés sur ce qu'ils nous disent être leur propre réalité nous paraissait être le postulat de départ ; sinon, pourquoi réaliser les entretiens ? L'objet de cette thèse porte effectivement sur leur vécu et l'évolution de leur projet ; il s'agissait donc d'en rendre compte. Pour autant, le sociologue (dans ses rôles d'enquêteur et d'analyste) n'est pas seulement le réceptacle de la parole d'individus à qui il donne une voix en transmettant leur « témoignage ». L'entretien n'est pas un témoignage mais un moment de production et de recueil d'une vision du monde social, située du point de vue de l'enquêté. Face à ce récit, un des rôles du sociologue est de livrer une sorte de « méta-analyse » sur l'analyse effectuée par l'enquêté lui-même afin de donner à voir les conditions sociales qui le conduisent à penser ce qu'il pense et faire ce qu'il fait. Le sociologue ne fait effectivement pas de « découvertes » au sens où il n'invente rien ; il ne fait que dévoiler ce qui existe déjà, non pas à l'état brut, mais en exposant le résultat de ses propres analyses.

Ainsi, l'analyse active des récits des enquêtés nous ouvrait légitimement, en tant que sociologue, la possibilité de porter une analyse qui divergeait de la leur en y portant à la fois un regard critique en croisant les différentes informations livrées dans l'entretien mais aussi un regard comparatiste par la mise en perspective des différents entretiens entre eux mais également longitudinal en confrontant les deux moments de recueil de données pour un même individu.

Certains éléments des entretiens se contredisaient clairement et permettaient de remettre en question les assertions formulées ici, lorsque là, des éléments les rendaient caduques. Dans d'autres cas, la comparaison transversale des entretiens a fait apparaître des ingrédients pertinents dans l'évolution du projet de certains et que d'autres ne mentionnaient pas explicitement mais qui, au détour d'une tournure de phrase ou d'une anecdote, apparaissaient alors même que ces ingrédients restaient invisibles aux yeux de ces derniers. Enfin, l'analyse longitudinale montrait que les enquêtés n'avaient pas forcément conscience des changements survenus depuis la précédente vague d'entretiens.

Mais donner un statut à la parole des enquêtés n'admet pas de réponse claire, tranchée et imparable. Le positionnement est le plus souvent équivoque, s'opère au cas par cas, au fur et à mesure que l'analyse de chaque entretien, mais aussi celle de l'ensemble du corpus, progresse. La détermination du statut de la parole des enquêtés de cette recherche s'est opérée ainsi en trois temps. En première intention, nous avons donné notre confiance à la parole des enquêtés : s'ils nous disent que telle chose a compté dans leur projet, que tel évènement s'est passé de telle manière, nous les croyons. Ce premier postulat nous semble être un prérequis lorsqu'un dispositif d'enquête qualitative par entretiens est mis en œuvre. En revanche, nous avons considéré que le récit qu'ils nous livraient n'était pas forcément exhaustif : ils avaient forcément oublié ou méconnu des choses, ou n'en avaient pas mentionné certaines, pensant qu'elles étaient négligeables ou évidentes. Cette deuxième voie a émergé de l'analyse comparative des entretiens entre eux et grâce au regard dépassant la spécificité des réalités individuelles que pose le sociologue sur son matériau, fait des récits qui lui sont rapportés. La troisième voie de considération du statut de leur parole nous a été donnée par le dispositif longitudinal. Du point de vue des enquêtés, la succession de micro-changements rend manifestement plus difficilement visible l'inflexion de la trajectoire d'une idée ou d'un positionnement. Ayant fixé leur récit lors de la première vague d'entretiens, nous pouvions pleinement prendre la mesure des changements survenus lors de la seconde vague puisque le point de comparaison était clairement établi et objectivait le chemin parcouru.

De fait, notre matériau se fonde bien sûr sur la parole des enquêtés. Mais le traitement et les analyses intermédiaires (les descriptions-résumés ou les schématisations spécifiques par exemple) ont constitué une seconde source de matériau. A partir de leur récit, leur parcours ont été reconstitués et replacés dans un contexte d'analyse sociologique plus large, où les liens ou relations d'influence étaient plus denses que ce à quoi pouvaient procéder les enquêtés eux-mêmes. Nous nous sommes donc réservée la possibilité d'enrichir et de mettre en lien les éléments de leur récit. L'analyse transversale des entretiens affine le regard du sociologue et permet de rechercher les liens invisibles ou cachés dans les entretiens, de mettre à jour l'existence de configurations similaires non explicitées mais qui ont pu jouer un rôle dans l'évolution du projet et du parcours. Ce recul permis par la démarche d'analyse sociologique qui fait se croiser les regards des acteurs est moins accessible pour chaque enquêté et légitime donc le dépassement et l'enrichissement de leur parole. Enfin, le dispositif longitudinal nous offrait une troisième possibilité : celle

de remettre en cause leur parole, notamment celle livrée lors de la seconde vague d'entretiens. L'analyse longitudinale permet en effet une comparaison et une confrontation des données dans le temps qui permet de recouper certains éléments recueillis au cours des différentes vagues d'entretiens et d'apprécier différemment la parole des enquêtés. Il ne s'agit pas d'une remise en cause radicale mais le dispositif permet toutefois de moduler certaines assertions ; lorsqu'un enquêté nous raconte que le travail occupe toujours la même place dans sa vie mais que l'analyse révèle qu'il est passé d'un rapport au travail expressif en première vague à un rapport plus instrumental en seconde vague, le dispositif longitudinal permet dans ce cas de ne pas tenir compte de son assertion et de considérer l'analyse sociologique effectuée comme plus fiable et ayant pu corriger certaines incohérences ou illusions de cet ordre. En ce sens, nous rejoignons l'idée que la validation empirique résulte d'un constructivisme social : elle tente, dans la tension, à la synthèse entre le monde vécu par l'acteur et l'acteur vu sous l'œil critique de l'analyste dans le monde (Paillé & Mucchielli, 2013).

2.2. - L'entrée intermédiée sur un terrain institutionnel : travailler la présentation de soi et analyser les jeux d'acteurs

Le calendrier de nos recherches et de la mission d'expertise associée à notre contrat doctoral a favorisé la prise de distance avec le terrain constitué des doctorants et jeunes docteurs : nous avons débuté notre période doctorale par les entretiens auprès des directions et secrétariats des écoles doctorales. Cette première mission d'expertise visait à établir un diagnostic des pratiques de suivi du devenir des docteurs mises en place par les écoles doctorales de l'université. Pour autant, la position à adopter sur ce terrain ne s'annonçait pas si facile. Alors que la relation d'enquête met généralement en présence un enquêteur et des enquêtés qui ne se connaissent pas, il en était ici autrement. Si nous étions des relatifs « anonymes » les uns pour les autres, nous étions toutefois salariés de la même institution et nos rôles au sein de celle-ci étaient connus de part et d'autre. Par ailleurs, la relation d'entretien se noue généralement sur le principe du volontariat : les sollicitations des enquêtés n'impliquent pas une obligation d'acceptation, ces derniers peuvent décliner. Sur ce point, il en était différemment puisque la mission d'expertise avait été commanditée par le collège doctoral - instance fédérative de l'action des écoles doctorales, qui en mutualise une partie de l'action et en définit la stratégie et la politique à l'échelle de l'université. Là aussi, nous nous trouvions face à une situation d'enquête spécifique où il nous a fallu apprendre à négocier cette relation et à faire valoir certains termes plus que d'autres.

Doctorante depuis quelques semaines à peine, nous avons cherché à prendre rendez-vous avec les directeurs, directrices et secrétariats des écoles doctorales. Alors que certains se sont montrés très vite disposés à convenir d'un rendez-vous, cette première étape s'est avérée plus délicate avec d'autres. Il a fallu l'intervention du collège doctoral, commanditaire de cette mission donc, pour inciter les retardataires à bien vouloir nous trouver un créneau. Si ce relais institutionnel a été payant et a permis de réaliser des entretiens avec l'ensemble des directions et secrétariats des écoles doctorales, ce mode d'entrée en relation n'était pas totalement neutre et révélait potentiellement un caractère injonctif ou coercitif. La difficulté à obtenir des rendez-vous au point qu'il eut fallu une intermédiation à la prise de contact nous a conduite à penser qu'elle reflétait les craintes que pouvait susciter cette mission ; la pertinence ou l'utilité de cette dernière ne devait peut-être pas faire consensus au sein de l'institution. Ces difficultés d'entrée

sur le terrain devaient être interprétées comme un résultat dont il fallait trouver la signification[32] : l'enquête ne se limite effectivement pas au matériau recueilli lors des entretiens mais englobe également les situations d'entretien et d'enquête sur lesquelles le sociologue doit exercer sa réflexivité (Darmon, 2005). De surcroît, cette intermédiation ne facilitait pas non plus notre positionnement « d'experte » qui avait manifestement besoin d'aide, même pour obtenir un rendez-vous. Il nous a donc fallu travailler la « présentation de soi » que nous allions effectuer en début d'entretien.

La première stratégie de « présentation de soi » et de la mission d'expertise de manière plus générale a consister à nous présenter comme une alliée des écoles doctorales : notre mission visait à recueillir leurs pratiques en matière de suivi, identifier les difficultés rencontrées, repérer les besoins afin, non pas d'évaluer et « distribuer les bons et mauvais points », mais de proposer des solutions et un soutien méthodologique visant à leur faciliter la tâche dans le suivi des docteurs qu'elles devaient assurer. La première mission d'expertise est intervenue durant la période de préparation à la venue de l'HCERES et l'évaluation des différentes composantes de l'université : il était important de dissocier les objectifs respectifs de ces deux interventions extérieures. L'objectif de notre mission d'expertise était d'accompagner l'ensemble des écoles doctorales dans la conduite de leurs activités et pratiques communes qu'il fallait faciliter tandis que celle de l'HCERES était d'évaluer chacune d'entre elles quant à l'efficacité, la pertinence ou la cohérence de leurs actions comparativement aux objectifs généraux définis légalement ou contractuellement. L'enjeu de cette présentation de soi consistait également à éloigner autant que possible le sentiment d'imposition hiérarchique que pouvait susciter notre mission et notre venue, commanditée par le collège doctoral mais dont l'action ne se déroulait pas en son sein mais précisément auprès des écoles doctorales. La mission d'expertise ne devait pas être perçue comme une tentative d'ingérence, mais au contraire comme l'allocation de moyens supplémentaires dans la conduite de leurs activités.

La deuxième stratégie de « présentation de soi » visait à réaffirmer une certaine autonomie professionnelle auprès du personnel des écoles doctorales. Afin de justifier ce qui pouvait être perçu comme l'intrusion d'une jeune doctorante dans les « affaires » des écoles doctorales de l'université, nous avons mis en avant dans la présentation de notre profil et de notre parcours en début d'entretien, notre expérience de 6 ans en tant que chargée d'études dans des observatoires universitaires traitant des questions d'insertion professionnelle notamment dans d'autres régions. L'objectif était ainsi de faire passer notre statut de doctorante au deuxième plan et souligner que nous possédions les compétences techniques et thématiques nécessaires à la réalisation de la mission d'expertise qui nous était attribuée afin de susciter la confiance. De plus, la mise en avant de cette position extérieure au collège et aux écoles doctorales visait à souligner que nous ne prenions pas parti dans l'histoire de leurs relations ; notre rattachement à une unité de recherche spécialisée sur les questions du travail pouvait par ailleurs nous offrir un gage de crédibilité et légitimité supplémentaire.

[32] Nous avons compris plus tard que certaines résistances étaient dues au positionnement des écoles doctorales face aux politiques doctorales ministérielles d'harmonisation de la formation doctorale auxquelles certaines écoles doctorales n'adhéraient pas. D'autres étaient d'ordre plus matériel et relevaient d'emploi du temps chargé ; elles constituaient également un élément de résultat indiquant des moyens probablement trop faibles pour assurer l'étendue des missions confiées.

Pour autant, l'intervention sur un terrain fait immanquablement naître des intentions chez les acteurs voire des tentatives d'instrumentalisation de la présence du sociologue : signification d'une défiance à son égard, recherche de légitimation de leur propre position ou recherche de l'adhésion du sociologue à leur point de vue afin que ce dernier la défende auprès d'autres acteurs, justification de l'image du bon élève ou de l'élève créatif… Cette mission ne devait pas servir de « caution scientifique » pour imposer des orientations qui n'étaient de toute façon pas dans nos attributions ; elle devait plutôt servir à faire dialoguer et se rencontrer deux univers professionnels : celui de l'ingénierie de l'enquête en sciences humaines et sociales et celui du devenir professionnel des docteurs. Nous avions l'expérience professionnelle relative au premier et notre sujet de thèse portait sur le second : nous étions au centre des deux et nous nous sommes donc vue comme un intermédiaire de la rencontre de ces deux espaces professionnels.

L'accueil et les premiers échanges avec le personnel des écoles doctorales ont toutefois fait apparaître quelques signes qui ont éveillé notre questionnement : certains étaient très enthousiastes, d'autres ont manifesté de la réticence, ou encore une certaine circonspection quant aux effets attendus de cette mission. Nous avons ainsi pris acte de ces différentes réactions sans savoir précisément ce que nous pourrions en faire dans le cadre de la mission d'expertise. C'est lors de l'analyse ultérieure des entretiens, réinvestis dans le cadre de la thèse, que ces réactions ont pris sens : nous nous sommes intéressée aux différences de pratiques mais cette fois en essayant de comprendre en quoi elles sont le produit de représentations particulières et le fruit d'un contexte spécifique préexistant. L'évolution du paysage de l'enseignement supérieur impulsée par le processus de Bologne et les modes de gouvernance ou d'évaluation des institutions publiques mobilisant de plus en plus d'indicateurs quantitatifs fournissaient les motifs de résistance et défiance de certaines écoles doctorales face aux orientations des politiques publiques relatives au doctorat et face à cette mission qui étaient associées dans certaines représentations.

2.3. - L'infinité des reflets constitués des miroirs qu'étaient notre sujet de thèse et notre propre parcours : une mise en abîme vertigineuse

La prise en main de notre sujet via le détour par cette mission d'expertise a favorisé le décentrement de notre regard de jeune doctorante en nous forçant à comprendre le point de vue de l'institution universitaire au sujet de la question du devenir des docteurs. La multiplication des points de vue de différents acteurs était ainsi le point de départ du processus d'objectivation qu'il fallait mettre en œuvre. La distanciation, prise de recul ou autre objectivation tant prônées dans les manuels de méthodologie de sciences sociales ne se décrètent effectivement pas, elles se construisent progressivement.

La mise en perspective de notre propre parcours avec notre sujet de thèse nous a effectivement rapidement donné le tournis, parfois fait perdre pied : nous ne savions plus si ce que nous lisions ou entendions allait nous servir à mieux appréhender notre sujet de thèse et faire avancer notre recherche ou si cela éclairait notre expérience de doctorante - une mise en abîme vertigineuse. Ceci a nécessité un travail réflexif intense sur notre positionnement.

Nous avons mis cette réflexivité au service du travail de distanciation et de rupture avec notre objet et les prénotions que nous pouvions entretenir à son égard. Mais comment faire pour prendre ce recul et arriver

à appréhender son sujet avec toute la distance nécessaire ? Était-ce seulement possible ? Nous avons d'abord pensé que la distanciation était impossible : nous la vivions cette thèse tous les jours, en permanence, y compris dans nos rêves. Elle nous obsédait[33], comme beaucoup de doctorants. Comment pouvions-nous alors avoir le recul nécessaire sur cette expérience si intense, intime et transformatrice alors même que nous étions en train de la vivre ? Est-ce vraiment raisonnable de croire que nous pouvions y arriver ? Était-ce vraiment raisonnable de croire que nous allions y arriver, à la fois à instaurer cette distance mais aussi à réaliser un travail de qualité et qui aboutirait, nous l'espérions, à une soutenance ? Dans un premier temps, il nous a semblé que mettre en place un processus de dissociation était plus réaliste qu'une distanciation. Il ne semblait pas y avoir de recettes toutes faites ; et les traces que nous en trouvions en décrivaient le résultat, pas le processus. Il fallait que créer la nôtre.

Il fallait effectivement mettre un peu d'ordre entre les frontières brouillées de notre sujet et de notre expérience, dans une visée tout autant scientifique que personnelle. La question nous permettant de dissocier les deux et qui nous a donc accompagnée pendant des mois a été la suivante : cela (une lecture, une analyse, une réflexion etc…) sert-il notre thèse ou notre expérience personnelle ? Si la réponse concluait à un apport personnel, nous nous laissions la liberté de l'examiner pour nous afin de trouver certaines réponses personnelles puis réajustions l'angle d'approche afin de répondre aux questions scientifiques. Nous ne pouvions effectivement pas mettre à distance cette expérience personnelle que nous avions besoin de vivre ; nous ne pouvions pas renier son existence ou ne pas lui accorder de l'importance. Progressivement, la distinction entre ces deux types de questions - personnelles ou scientifiques - s'est éclaircie et nous rassurait dans notre capacité à distinguer et dissocier les aspects scientifiques et personnels. Lorsque nos questions personnelles avaient trouvé leurs réponses et cessaient de nous obséder, les questions scientifiques retrouvaient toute leur place et notre travail avançait à grand pas. De temps à autres, de nouvelles questions personnelles refaisaient surface, nous ralentissaient et brouillaient à nouveau les frontières. Nous reprenions alors notre question et notre raisonnement fétiches : cela sert-il notre thèse ou notre expérience personnelle ? Nous essayions d'y répondre sur les aspects personnels puis reprenions le cours du raisonnement scientifique. Les détours par ces questionnements personnels se sont toujours faits plus courts que précédemment. S'ils étaient la manifestation indéniable de notre subjectivité, ils nous paraissaient avoir le droit de cité. Il nous paraissait en effet nécessaire de laisser de la place à cette subjectivité pour s'exprimer afin de mieux la connaître, la comprendre et arriver ainsi à l'apprivoiser puisque ce faisant, nous arrivions alors à la maintenir à distance lors des avancées scientifiques.

2.4. - La similarité des expériences doctorales recueillies et personnelle : un atout ou pas ?

La proximité de l'expérience passée des enquêtés avec celle que nous vivions sur le moment présent était évidente : ils avaient fait un doctorat ; nous faisions actuellement un doctorat. Ce partage, certes

[33] Et encore toujours à l'heure où nous écrivons ces lignes, quelques jours avant de clôturer la rédaction ! Mais cette obsession n'est plus centrée sur notre propre expérience de thèse, elle est devenue scientifique.

désynchronisé, d'une même expérience engendre une relative complicité et une compréhension mutuelle de l'exercice doctoral, lui-même au cœur et objet de la recherche.

Le fait d'occuper le statut de doctorante que les enquêtés occupaient eux-mêmes peu de temps avant le premier entretien nous donnait *a priori* des références communes, une connaissance plus ou moins partagée de l'institution, une même expérimentation des difficultés inhérentes à l'activité de recherche doctorale. Cette proximité expérientielle a probablement dû contribuer au bon accueil de notre recherche auprès des enquêtés, mais elle posait un défi dans les entretiens : celui de dépasser les connivences et les sous-entendus de la proximité de nos expériences. Pour que les données recueillies soient valides et exploitables, il était nécessaire que les enquêtés explicitent les allants-de-soi connus de tous les doctorants que nous étions ou avions été. En tant qu'enquêtrice, il nous fallait donc repérer ces évidences et nous assurer que ce que nous comprenions de leur récit provenait d'éléments explicités et non pas inférés par notre propre expérience doctorale. Afin de réduire le risque d'une trop grande connivence, les échanges introductifs aux entretiens[34] soulignaient que la proximité de nos expériences ne devait pas empêcher les enquêtés de tout nous expliquer. Nous insistions pour cela sur les fonctionnements probablement différents de nos spécialités disciplinaires pour favoriser de plus amples explicitations.

Un autre biais que pouvait provoquer la proximité de nos expériences était celui, pour les enquêtés, de révéler leur projet professionnel, au moins dans les cas et le sens où le partage d'informations sur les stratégies d'accès aux carrières académiques pouvait nous servir, non pas pour notre recherche, mais pour notre propre poursuite de carrière académique si tel était le cas. Ici, le choix d'enquêter auprès de disciplines relativement différentes de la sociologie maintenait au moins pour partie ce risque à distance puisque nous n'étions pas en compétition sur les mêmes segments du marché de l'emploi académique.

Enfin, le moment de l'analyse n'a pas été exempt de questionnements sur l'objectivité - ou du moins l'objectivation en tant que processus - des résultats émergents. Comment nous assurer que nous ne projetions pas notre propre regard, subjectif et situé, dans notre démarche ? L'appropriation du matériau des premiers entretiens menés a été difficile sur ce point : la seule résonnance avec laquelle ils entraient était celle de notre propre expérience. Or, nous étions en plein cœur de l'activité de recherche doctorale, accompagnée de son lot de doutes, de remises en question et parfois, de découragements. L'écart entre la manière dont nous vivions cette expérience et le récit que nous en faisaient les enquêtés était tel que la déstabilisation a été forte : ils nous apparaissaient d'autant plus comme des héros que nous étions perdue. Si notre expérience doctorale, et particulièrement notre expérience de terrain, nous a fragilisée, c'est aussi elle, par le développement et la poursuite de l'analyse des données, notre imprégnation de la démarche processuelle et la réflexivité sur cette déstabilisation qui nous a permis de dépasser cet inconfort. Travailler le temps et les processus a ainsi favorisé la prise de distance avec l'expérience racontée par les enquêtés : la temporalité de leur récit et celle que nous étions en mesure de fournir à ce même instant n'étaient pas les mêmes puisque nous étions en doctorat et eux l'avaient obtenu. Les comparaisons n'avaient donc pas lieu d'être. Ensuite, la plongée dans l'analyse faisait de notre propre expérience doctorale (du moins celle que nous en avions jusqu'alors) un cas parmi d'autres, qui plus est non fixé ou figé par entretien : y faire référence nous apparaissait donc de plus en plus illégitime. Au fur

[34] Les échanges introductifs aux entretiens sont visibles en annexes.

et à mesure de la passation des entretiens et de leur analyse, nous accumulions enfin les données, soigneusement construites et recueillies et c'est la mise en perspective de ces « vraies » et « véritables » données de terrain (en excluant désormais la nôtre) qui créait la richesse des analyses et nous laissait entrevoir que notre travail pouvait être digne d'intérêt et que peut-être, nous pourrions comme nos enquêtés, nous aussi en être fière un jour.

Finalement, nous avons donc joué de cette proximité expérientielle ou insisté au contraire sur les spécificités de nos expériences respectives en fonction des besoins de chaque stade de la recherche. Si nous n'avions pas anticipé que notre proximité expérientielle aurait constitué de tels obstacles à la démarche scientifique, c'est aussi cette dernière qui nous a donné les outils pour reprendre la maîtrise de la relation avec notre objet de recherche, objectiver son fonctionnement, et finalement le désacraliser.

2.5. - De la mise à distance progressive de notre point de vue à la comparaison des leurs : un détournement de la demande d'engagement et de proximité

L'entretien compréhensif demande l'engagement de l'enquêteur et de l'enquêté dans l'interaction pour donner du relief aux propos recueillis (Kaufmann, 2016). La teneur de ce conseil ne nous est pas immédiatement apparue clairement. Alors que nous étions en effet persuadée qu'il fallait que nous ne prenions pas position face aux discours que nous livraient les enquêtés durant l'entretien, nous avons l'objet de demandes de positionnement formulées plus ou moins explicitement de la part des enquêtés au regard de leurs ressentis et expériences. Nous nous sommes trouvée face à l'impossibilité de tenir cette ligne de conduite et ce, dès le premier entretien ; nous avons alors esquivé autant que possible ce type de demande mais malheureusement, ce choix n'a pas été judicieux car la proximité qui semblait s'être instaurée au départ a conduit progressivement l'enquêté à utiliser plus fréquemment le vouvoiement au fur et à mesure de l'avancée de l'entretien alors même que la suggestion du tutoiement venait de sa part (nous n'en avons jamais été à l'initiative). Nous avons interprété ce passage du tutoiement au vouvoiement comme une marque de la distance qu'il instaurait à notre égard, en réponse à la neutralité que nous essayions de garder vis-à-vis de ses propos pour ne pas l'influencer dans un sens ou dans l'autre. Lorsque nous en sommes venus à aborder en particulier la vie institutionnelle au cours de son doctorat, l'enquêté nous a effectivement fait part de sa vision très critique de l'université, tant au niveau du fonctionnement de la recherche que de l'enseignement. Il l'estimait particulièrement peu avantageuse et respectueuse de la valeur du travail effectué par les doctorants et par là même, portant peu de considération aux doctorants eux-mêmes. Face à la prégnance manifeste de ce regard qui semblait conditionner pour une large part ses perspectives professionnelles, nous avons donc essayé, par des relances sous forme de reformulation, de le faire développer le sujet et accéder à quelques exemples de situation. Après quelques tentatives plutôt fructueuses, les réponses se sont faites de plus en plus courtes. Cette situation d'entretien révèle probablement la nécessité de l'engagement de chacun des interlocuteurs dans l'entretien évoquée par Jean-Claude Kaufmann : la posture d'ouverture ou de fermeture des enquêtés s'établit en miroir avec celle adoptée par l'enquêteur. Alors qu'il (se) livrait (à) un positionnement tranché et une vision peu élogieuse du contexte de son expérience, il attendait certainement de nous plus qu'une simple prise d'acte de son discours, que nous y réagissions, soit en faisant preuve de compassion, en acquiesçant, voire en validant sociologiquement son discours…ce à quoi

nous n'avons pas répondu clairement. Cette réaction a probablement contribué à l'accélération de la fin de l'entretien et aux réponses bien moins développées par la suite, teintées de surcroît de ce que nous avons perçu comme une forme d'agacement. Nous avons donc appris un peu à nos dépens que la conduite de l'entretien diffère en cela de l'analyse qui elle, doit porter un regard plus neutre et moins engagé. Mais la situation de communication interactionnelle que constitue l'entretien ne peut pas maintenir une telle distance. Après que nos relances aient suscité des développements très intéressants de sa part, nous aurions probablement dû exprimer plus d'empathie, faire part de plus de bienveillance et de compréhension afin de gagner sa confiance plutôt que de garder notre étonnement et notre stupéfaction de peur de lui signifier qu'effectivement, nous ne partagions pas non plus le mode de fonctionnement ayant cours dans son unité de recherche. Dans le cadre d'un entretien, cette empathie et compréhension n'ont pas tant vocation à faire part à l'enquêté de notre propre point de vue de chercheur, mais à lui signifier que sa parole est entendue et comprise. Ce premier entretien nous a permis de comprendre cette différence, subtile, mais d'importance. L'enquêteur doit réussir à créer une certaine proximité avec son enquêté pour favoriser la confidence de ce dernier, l'expression en toute confiance de ses opinions, pensées ou actions, car l'enquêteur est à son écoute, dans une posture d'accueil de sa parole et d'ouverture, dépourvue de tout jugement moral. Nous voyions donc désormais clairement les conséquences du non-engagement et de la non-implication dans la situation d'entretien, sans forcément savoir encore concrètement quelle forme nous pouvions lui donner.

Les entretiens suivants nous ont moins posé de questions d'ordre méthodologique ou épistémologique. L'expérience doctorale des enquêtés était manifestement moins critique vis-à-vis de l'institution universitaire, moins douloureuse quant au devenir de leur projet professionnel et source de moins grande illusion au regard de la représentation qu'ils en entretenaient avant leur entrée en thèse. Certaines interpellations à notre égard ont toutefois eu lieu, mais de manière plus discrète. Là aussi, la similarité des expériences vécues entre enquêteur et enquêtés posait des défis à la conduite d'une démarche sociologique. Face à la manière dont s'était déroulé le premier entretien, nous devions trouver une « parade » pour répondre à ces interpellations tout en ne nous engageant pas personnellement, mais scientifiquement, dans le récit. La réponse ne s'imposait pas, jusqu'à ce que le nombre d'entretiens soit tel que nous commencions à connaître une diversité non négligeable de situations recueillies grâce aux entretiens. La solution se fit alors jour : l'accumulation d'entretiens nous aidait non seulement à remettre en perspective notre propre vécu face à la multitude des manières de vivre son doctorat mais elle nous permettait aussi de faire entrer en résonnance les interpellations à notre égard non pas avec notre propre expérience mais avec celles de précédents enquêtés. D'un seul tenant, nous nous maintenions personnellement en dehors d'une prise de position en tant qu'enquêtrice et offrions aux enquêtés le miroir qu'ils demandaient en répondant par des références congruentes ou divergentes avec leur propre récit[35].

[35] Il est évident qu'une part certaine de subjectivité de notre part, en tant qu'enquêtrice, entrait en jeu dans les exemples et récits que nous choisissions de mobiliser lorsque les enquêtés nous interpellaient. D'abord, l'anonymat des individus dont nous mentionnions le récit était bien sûr respectée ; nous restions ensuite assez vague sur les détails de ce récit, mentionnant le minimum qui puisse toutefois satisfaire cette demande de mise en perspective ; enfin, le choix de nous référer à tel récit plutôt qu'un autre dépendait de notre analyse immédiate de la situation d'entretien et des liens que nous arrivions à établir avec d'autres récits précédents.

2.6. - Repenser les tenants des positions objectives - subjectives et savant - indigène dans la relation enquêteur – enquêté ?

La relation d'entretien n'est pas une relation naturelle mais construite, principalement par l'enquêteur qui en propose le cadre et les objectifs. Elle ne se déroule cependant pas toujours comme prévu. Dans la majorité des situations d'entretiens, le statut de l'enquêteur et de l'enquêté sont différents[36] et l'enquêteur doit alors réduire subjectivement les écarts sociaux de statuts afin de ne pas dominer, ni se voir imposer le déroulement de l'entretien ; l'enquêteur doit *a minima* proposer les thématiques abordées dans l'entretien sans se faire imposer la définition de son sujet par l'enquêté. Cette « convention d'égalité » garantit la réciprocité et la symétrie de la relation d'enquête et évite la condescendance intellectuelle (Platt, 1981). Si la plupart des entretiens se sont déroulés sur ce mode égalitaire, d'autres s'en sont éloignés. Nous prendrons les deux cas extrêmes où les conditions et objectifs de la relation d'entretien se sont progressivement modifiés au cours de son déroulement.

Le premier cas concerne l'enquêté, mentionné précédemment, qui nous avait plusieurs fois interpellée sur les dysfonctionnements qu'il percevait à l'université. Il nous avait demandé de nous positionner vis-à-vis de ceux-ci, ce que nous avions soigneusement - et à tort - évité de faire, provoquant ainsi son désengagement progressif dans la relation d'enquête lors de la fin du premier entretien, illustré par des réponses toujours plus courtes et succinctes. Lors de la seconde vague d'enquête plus d'un an après, des réminiscences de la distance qui s'était instaurée demeuraient et s'étaient manifestement transformées en une remise en cause de la légitimité d'un des thèmes abordés au cours de l'entretien. Lorsque nous avons abordé les éléments de la vie quotidienne et notamment ceux de sa vie amoureuse, il a commencé par y répondre brièvement avant de couper court à cette partie de l'entretien :

« *FLB* : *- Elle fait quoi comme travail ?*

Enquêté : - Elle est élève-avocate.

FLB : - Vous habitez ensemble depuis la soutenance ?

Enquêté : - Non, depuis après.

FLB : - Depuis quand ? ça correspond à quelle période de ton parcours ?

Enquêté : - C'est plus ma vie personnelle ça. Ça ne rentre pas trop dans tes recherches.

FLB : - Quand je pose ces questions, ce n'est pas pour être indiscrète. Je concède que ce soit délicat mais quand on aborde le travail et la mise en place d'une

Nous essayions également de saisir, avec toute notre sensibilité, le besoin sous-jacent de l'enquêté plus ou moins formulé à travers cette interpellation : cherchait-il à être rassuré ? être contredit ? se positionner dans un ensemble plus vaste d'enquêtés ? se sentir légitimé ? Avec autant de bienveillance que possible, nous avons cherché à répondre à ce besoin (ils répondaient bien à notre besoin d'enquête et de données !) mais sans les surprotéger pour autant.

[36] L'enquête sociologique engage divers types rapports sociaux (de genre, de classe, d'âge etc…) et la relation de domination de l'un sur l'autre ne s'établit pas toujours dans le sens d'une supposée « supériorité » de l'enquêteur sur l'enquêté.

carrière professionnelle, surtout en début de vie active, c'est souvent des choses qui ont une importance. Donc je l'aborde pour voir dans quelle mesure et dans quelles conditions ça peut ou pas impacter les choix que tu fais, les rendre plus faciles ou plus difficiles… ça dépend justement de comment ça se passe pour toi.

Enquêté : - Je vois bien comment ça peut être impacté, d'autant plus au moment du flottement de la période d'après-soutenance. Par contre, je n'ai pas forcément envie de raconter. »

Après l'avoir rassuré sur le fait qu'il ne devait pas obligatoirement répondre à toutes les questions, nous avons alors tenté d'aborder les interférences entre les sphères professionnelles et personnelles de manière moins personnelle en le questionnant sur les conséquences que leur choix de carrière respectif avait sur les choix de carrière de l'autre :

« FLB : *- Tu peux tout à fait ne pas vouloir le raconter, il n'y a pas de problème. Alors je pose une question d'une autre manière mais si elle te pose problèmes, on passe à la suite, il n'y a pas de souci. Est-ce que certains de tes choix professionnels ont eu des répercussions sur les projets de ta partenaire ?*

Enquêté : - Bien sûr qu'il y a un impact. On est obligé d'en parler en permanence, c'est compliqué à gérer. Notre difficulté là est de savoir si ma compagne veut exercer le métier d'avocat [dans telle ville]. Et comme moi je suis sur des stages longs ailleurs, ça complique son insertion professionnelle. Mais ce n'est plus la recherche […]. Ça ne t'intéresse pas. »

Si la première réticence à raconter des éléments de sa vie personnelle peut tout à fait s'entendre et doit être respectée, les interférences entre les différentes sphères de la vie n'en demeurent pas moins un objet de recherche sociologique à part entière, investis par de nombreux sociologues et depuis plusieurs décennies déjà. Sa seconde réticence témoigne quant à elle d'une prise de pouvoir sur la définition de notre objet de recherche. La convention d'égalité entre nos positions s'était rompue puisqu'il pensait pouvoir définir pour nous quel était les points d'intérêts de la recherche que nous menions. La suite de l'entretien a été une suite de braquages face à certaines de nos questions, de tentatives de décrédibilisation de notre démarche et des potentielles analyses trop simplistes que nous pourrions porter sur ses propos, de réponses auxquelles il ne souhaitait pas apporter plus d'explications parce que « c'est trop compliqué » ou « ça dépend » jusqu'à ce qu'il nous demande clairement s'il nous restait beaucoup de questions à poser, nous signifiant probablement par là qu'il aimerait prendre congé. Nous ciblons alors les dernières questions qui nous paraissent incontournables. Lorsque l'entretien se termine « officiellement », nous expérimentons alors une autre relation : puisqu'il juge de la légitimité de notre méthode et de nos angles d'analyses, nous livrons quelques bribes de notre cuisine interne et les pistes d'analyse qui émergent. Finalement, il semble réceptif à nos arguments qu'il entend et, face à ce qu'il semble avoir perçu comme une forme d'engagement notre part (qui avait de surcroît manqué lors du premier entretien), nous offre en retour un condensé du « message » distillé au cours des deux entretiens, clair et limpide. L'engagement et l'implication depuis la position d'enquêteur sont encore soulignés ici. Tout au long de la démarche d'enquête en sciences sociales et notamment lorsqu'une approche inductive

est mobilisée, il semblerait que livrer des éléments pour déconstruire les intentions que les enquêtés prêtent à l'enquêteur soit efficace. Il ne s'agit pas d'engager pour autant un débat vif, mais de donner à voir, plus que convaincre, les positions susceptibles d'être prises dans la recherche.

Dans le deuxième cas, le caractère impersonnel et instrumental de l'entretien dans le cadre de la recherche menée par l'enquêtrice s'est effacé au profit d'une relation plus personnalisée. Nous devons reconnaître que la personne avec qui cet entretien s'est déroulé nous a inspiré rapidement une assez forte sympathie. Certains éléments de son parcours scolaire ont trouvé un écho chez nous ; elle parlait de son sujet dans des termes très positifs et nous croyons que nous avions envie d'entretenir, comme elle, un rapport si enthousiaste avec notre thèse. Nous avons tenté autant que possible de ne pas manifester nos impressions mais elles nous ont probablement échappé, au moins en partie. Au cours de l'entretien, nous sentons l'enquêtée également à l'aise dans cette relation avec nous ; elle nous dira effectivement à l'issue des deux entretiens : « *Tu apportes du confort aussi. Tu devrais faire agent secret !* ». Elle nous prend parfois à partie, nous demande notre avis. Forte du tout premier entretien mené et lors duquel nous avions perdu en partie le lien et la confiance de l'enquêté faute d'implication, nous nous engageons dans l'entretien, non pas personnellement mais en tant qu'enquêtrice-chercheuse, c'est-à-dire donnant de la profondeur à certains de ses énoncés en les mettant en lien avec les quelques entretiens réalisés précédemment. À la retranscription de l'entretien, nous nous rendons compte qu'un malentendu a eu lieu et elle pense que nous lui faisons part de notre propre expérience. Cela participe sans doute, de son côté cette fois-ci, si ce n'est à une forme d'identification, à une certaine proximité. Ce sentiment de proximité et la personnalisation de la relation d'entretien se confirment lorsqu'elle nous donne des conseils :

> « *Si je peux me permettre un conseil, tiens tête à ton directeur de thèse car souvent, tu en sais plus que lui. Pas sur tout, notamment la méthodo où c'est un mastodonte. Notamment sur ton sujet, si tu veux l'étendre, tu sens que tu touches mieux la matière que lui. Des fois, laisse-lui croire que tu stoppes la recherche là où il veut mais continue. C'est la rébellion qui fait que tu écris une meilleure thèse. Faut pas être bêtement rebelle, mais il faut se laisser un petit pré-carré.* »

Si nous endossons le rôle de chercheuse dans cette enquête et possédons *a priori* une meilleure connaissance du phénomène étudié, le nombre d'entretiens que nous avions réalisé jusque-là est encore faible, et notre connaissance sociologique de l'évolution des projets professionnels et de l'expérience doctorale, est encore limitée. Par ailleurs, il apparaît clairement à ce moment de notre enquête que nous n'avons pas vécu personnellement l'expérience doctorale jusqu'à son terme ; nous n'en avons donc une connaissance intime moins complète. Nos enquêtés en savent bien plus que nous, tout du moins sur les aspects les plus « indigènes » du phénomène, et savent qu'ils en savent plus que nous. Sur le moment, nous ne percevons pas véritablement le renversement de rôle qui s'opère dans l'entretien et l'interprétons plutôt comme une marque de partage, comme des amis peuvent se donner des conseils ou peut-être comme une marque de transmission, à la manière d'un enseignant à son étudiant. Un peu perdue et peu sûre de nous à ce moment-là, nous accueillons ces conseils à bras ouverts. Dès lors, il s'agit clairement de nos expériences personnelles et non plus de l'objet de recherche dont il est question. Lors de la troisième reprise de l'entretien, elle nous fait également part de détails assez intimes de sa vie personnelle que nous n'avions pas osé questionner au vu de la thématique centrale des projets et parcours. Elle finira enfin par

nous dire de ne pas hésiter à l'appeler lorsque nous serons dans des phases de doutes au cours de notre thèse, qu'elle est passée par là et saura donc nous écouter, nous comprendre et nous remotiver. Ce que nous acceptons volontiers sur le moment…sans avoir jamais sauté le pas par la suite. Si son ouverture et sa proposition de soutien nous ont personnellement touchée, notre posture professionnelle sociologique avait déjà suffisamment vacillé et pris quelques libertés avec le positionnement orthodoxe. Malgré cela, l'entretien a été extrêmement dense, approfondi et riche de confidences. Finalement, la consigne suggérant le maintien d'une distance relativement impersonnelle avec les enquêtés viserait peut-être plus à protéger l'enquêteur d'une identification et du risque de manque de distance avec son objet. Du point de vue de l'enquêté, cette proximité n'a, au contraire, pas semblé être un obstacle et a même contribué à fournir un des entretiens les plus riches de tous.

En conclusion, il ne nous semble pas y avoir de recettes toutes faites pour instaurer la distanciation épistémologique nécessaire à l'étude de son objet, particulièrement au début de la recherche. Cette distanciation se construit progressivement, par l'accumulation du matériau et l'analyse qui émerge au fur et à mesure et modifiant alors le regard que nous y portons. Nos représentations préalables finissent alors par se fissurer pour laisser place à une connaissance scientifique. Cette distanciation épistémologique ne doit pas pour autant être confondue avec une distanciation relationnelle, particulièrement dans la relation d'entretien. Une certaine proximité relationnelle doit être introduite, faite de signes d'empathie et d'écoute pour favoriser précisément l'expression du point de vue situé de l'enquêté. Si le sociologue maîtrise *a priori* les différentes formes et sens des relations sociales qui sont précisément son objet, il ne s'agit là qu'un idéal vers lequel il peut tendre, jamais une réalité. Ce n'est que par le travail et la réflexion sur les diverses relations existantes qu'il peut, peut-être, s'en approcher.

Chapitre 4 - Typologie d'évolution des projets professionnels des doctorants devenus docteurs

Les dix dimensions des projets

Afin de pouvoir appréhender puis comparer les projets professionnels rapportés au cours des deux vagues d'entretiens, il est nécessaire de définir plus précisément leurs dimensions. Qu'est-ce qu'un projet professionnel ? De quoi est-il constitué ? Afin de dépasser la vision monolithique qui se concentrerait uniquement sur leur contenu, notre réflexion initiale s'appuie sur la proposition d'une sociologue américaine (Mische, 2009) au sujet de la notion de projection. Il est tout à fait possible de se référer à la notion de projection lorsqu'on s'intéresse à celle de projet professionnel puisqu'à notre sens, ce dernier est un type de projection spécifique comparativement à la notion de projection qui relève d'une conception plus générale et théorique pouvant se décliner dans de multiples domaines. L'autrice y décrit ainsi les neuf dimensions dans lesquelles les caractéristiques d'une projection se déclinent[37] :

- La *portée* ou *l'échéance* : il s'agit de la profondeur temporelle de la projection. Elle peut se décliner typiquement sur le court, moyen ou long terme.
- La *largeur* ou le *spectre* : il s'agit de la gamme des possibilités de projection. Elle peut prendre la forme d'une possibilité unique, accepter des déclinaisons ou au contraire être multiple. Dans le cas de projections multiples, ces dernières peuvent viser des directions plus ou moins variées.
- La *clarté* : il s'agit du degré de détails de la projection. Elle peut être envisagée avec différents niveaux de précisions.
- L'*incertitude* : exprimée sur un continuum, il s'agit de la probabilité de voir la projection se réaliser ou non, du degré de vraisemblance de sa concrétisation. L'enjeu de la détermination du niveau d'incertitude réside dans l'évaluation du niveau de contingence de l'action au regard des circonstances contextuelles qui peuvent plus ou moins être favorables à la concrétisation d'une projection préalablement élaborée. Pour autant, une forte contingence ne diminue pas nécessairement la probabilité de réalisation ; pas plus qu'une faible contingence n'augmenterait la probabilité de réalisation de la projection.
- L'*extensibilité* : il s'agit du prisme à partir duquel est envisagée la projection. Elle peut être le résultat d'une ouverture du champ des possibles ou au contraire d'une restriction des possibilités envisageables.
- La *volition* : il s'agit de la relation de mouvement ou d'influence entre l'individu et son avenir. Elle se décline selon le degré avec lequel l'individu perçoit sa capacité d'action sur l'avenir. Une attitude passive et réceptive à l'égard d'un avenir qui s'impose et sur lequel l'individu a peu de contrôle

[37] La présentation des dimensions relève d'une lecture, interprétation et traduction personnelles. Toute erreur ou approximation éventuelles nous sont imputables. Pour une compréhension au plus proche des intentions de l'autrice de l'article, nous invitons les lecteurs à consulter la version originale.

s'oppose à une position proactive et volontaire au regard d'un avenir choisi vers lequel l'individu œuvre et se dirige.

- La *socialité* : il s'agit du degré avec lequel la projection interagit avec les actions et réactions d'autres individus.
- La *connectivité* : il s'agit de la logique d'enchaînement des éléments temporels séparant le moment de la projection et le moment de sa concrétisation. Elle peut être planifiée et constituée d'étapes identifiées mais peut tout aussi bien être vague et laisser place à l'improvisation.
- Le *genre discursif* : il s'agit du type de discours à travers lequel s'exprime la projection et qui reflète la manière dont est envisagé le changement social. La projection à venir est-elle envisagée sur un registre narratif qui relève de la comédie, de la tragédie, du mélodrame, de l'utopie ? S'exprime-t-elle de manière pragmatique, instrumentale, oppositionnelle ? Il s'agit du rapport relationnel et affectif entretenu avec la projection.

Parmi ces neuf dimensions et au regard de l'approche longitudinale développée ici, il manque en revanche une dimension temporelle et qui traduirait le caractère évolutif du projet. L'enquête a en effet montré qu'un projet exprimé à un instant T est rarement fixé une bonne fois pour toutes : il connaît des évolutions au cours du temps. Le rajout d'une dixième dimension[38] permettrait alors d'appréhender la dynamique du projet au cours du temps : la *muabilité*. Il s'agit du caractère potentiellement changeant du projet, sa propension à évoluer dans le temps. Le projet peut en effet faire l'objet d'ajustements plus ou moins importants au fur et à mesure du temps qui s'écoule. Ces transformations du projet peuvent être relatives au contenu de ce projet bien sûr – ce sont les plus immédiatement perceptibles – mais elles peuvent également concerner les autres dimensions exposées plus haut : ainsi, un projet peut par exemple être reporté, décliné, s'obscurcir, devenir plus incertain, moins libre, plus attentiste, plus dépendant d'autrui, moins planifié, moins utopique.

La démarche typologique mise en place, en appui sur une approche longitudinale

Ces différentes dimensions permettant l'expression d'une projection constituent la grille d'analyse à partir de laquelle l'évolution des projets socioprofessionnels des enquêtés sont analysés. Rendre compte d'un matériau biographique, et de surcroît longitudinal, est toujours un exercice sociologique difficile à travers lequel il s'agit de donner du sens à l'ensemble du corpus, par-delà la singularité et la particularité de chaque récit rapporté afin de procéder à une première réduction de la complexité de réel (Demazière & Dubar, 1997b). Pour cela, la typologie est « une des opérations les plus courantes et les plus pratiquées » (Demazière & Dubar, 1997a, p. 274) dont l'objectif vise à « combiner intelligibilité et complexité [et dont l'enjeu consiste alors à] atteindre la première sans sacrifier la seconde et, […] préserver la seconde sans compromettre la première » (Demazière, 2013, p. 334-335). La typologie présentée ici ambitionne donc de donner à voir la diversité de l'évolution des représentations de l'avenir professionnel des doctorants devenus jeunes docteurs.

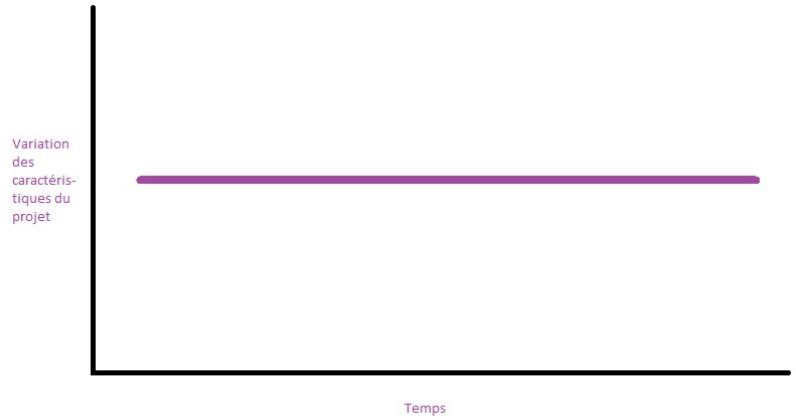
[38] Dans la suite de la thèse, les mentions de ces dix dimensions du projet professionnel seront typographiées *en italique* afin de faciliter leur repérage et les évolutions qu'elles connaissent.

Mais ce ne sont pas les enquêtés qui font l'objet de cette typologie, ni même leurs projets. Il s'agit d'une typologie des *évolutions* de leur projets professionnels, c'est-à-dire à la fois les manières avec lesquelles ils projettent leur avenir professionnel mais aussi, et surtout, la manière dont ces projets évoluent dans le temps. Baser cette typologie sur les évolutions de projets plutôt que les individus qui les portent permet d'entrer immédiatement dans le cœur de l'objet de cette thèse et d'approcher les différents fonctionnements des projets professionnels à travers une approche descriptive fine. Quelques ingrédients à l'origine de l'évolution des projets apparaissent, mais il ne s'agit à ce stade que d'éléments d'ancrage de ces projets dans les vies des enquêtés afin de rendre la saisie de leur évolution plus palpable et vivante ; ils seront repris, développés et analysés plus en profondeur dans les chapitres ultérieurs puisque ce chapitre est consacré à la description typologique des projets professionnels. Baser cette typologie sur les évolutions des projets plutôt que sur les individus qui les nourrissent permet également de mettre en avant le fait que l'adoption d'un type de projet plutôt qu'un autre ne relève pas d'une sorte d'« essence individuelle » propre à chacun. Ces projets sont en effet largement dépendants de conditions sociales et de configurations environnementales spécifiques ; c'est là l'indice qu'ils ne sont pas rattachés ad vitam aeternam aux individus qui les nourrissent mais relèvent plutôt d'un rapport au monde vécu, forgeant ainsi l'expérience sociale dans toutes ses dimensions. Le choix de baser notre typologie sur les *évolutions* des projets plutôt que sur les projets eux-mêmes permet quant à lui de mettre particulièrement bien l'accent sur leur dimension temporelle. Par ses interrogations répétées et espacées dans le temps, l'approche longitudinale favorise en effet la saisie et la mise à jour des évolutions et des transformations, ici celles relatives aux projections professionnelles au moment où les jeunes diplômés terminent leur doctorat et se mettent en quête d'un nouvel emploi en tant que jeunes docteurs et qu'ils envisagent puis expérimentent la suite de leur parcours professionnel. En effet, notre objectif est véritablement de mettre en œuvre une pensée dynamique temporellement dans l'analyse de notre matériau.

Malgré l'approche longitudinale adoptée dans cette recherche, nous ne sommes pas à l'abri d'une rationalisation *a posteriori* du processus biographique que nous rapportent les enquêtés. Les consignes de début d'entretien insistaient bien sur la recherche des évolutions et variations dans les projets professionnels : ici donc, pas d'injonction à la cohérence, nous avons fait appel à une parole libre et sincère, où l'enquêteur ne cherche pas à juger mais à comprendre et où l'absence des proches de l'enquêté lors de la situation d'entretien est soulignée afin de minimiser leur influence sur l'élaboration du discours. Ces précisions ne constituent très probablement pas la garantie du maintien à distance de l'« illusion biographique » (Bourdieu, 1986) mais, doublées des relances adéquates, espérons qu'elles ont permis aux enquêtés de se sentir autorisés à rendre compte des évolutions, hésitations ou contradictions dans leurs projets et ainsi, éviter toute forme d'auto-censure, d'aplatissement ou de déformation des propos recueillis. La méthode utilisée dans les entretiens est chronologique : le parcours et les projets ont été décrits et abordés dans l'ordre dans lequel ils se sont déroulés. Les configurations sociales dans lesquelles ils ont pris forme sont donc abordées successivement et il est possible pour les enquêtés de s'y replonger et de faire état progressivement des changements intervenus. L'analyse fine de chacun des récits de vie qui nous ont été rapportés nous a permis de nous imprégner de ces histoires et d'envisager une typologie descriptive. Cette dernière a permis de faire émerger cinq types d'évolution de projets qui constitueront autant de sections à ce chapitre. Il s'agit des projets « constants », projets « fluctuants », projets « réorientés », projets « itératifs » et projets « en poursuite ».

1 - Les projets professionnels « constants »

Le premier type de projet professionnel rencontré est probablement celui qui s'appréhende le plus facilement. Sa conceptualisation n'a connu que très peu voire pas d'évolution au cours du temps et son atteinte[39] a été rapide. En effet, le mouvement qui sépare le moment effectif de mise en œuvre du projet conceptualisé et celui de son aboutissement fait état d'un temps de réalisation particulièrement court. En effet, la mise en œuvre des projets formulés avant la soutenance fait l'objet d'une concrétisation rapide et correspond à ce qui était envisagé. L'adéquation entre le projet anticipé et la position professionnelle effectivement occupée par la suite semble parfaite et ce, dès la première vague d'enquête ayant eu lieu quelques mois après la soutenance seulement. Leur atteinte ne semble donc pas un artefact de l'enquête. En deuxième vague, le « travail » sur le projet professionnel ne s'est pas arrêté pour autant : les enquêtés opèrent de nouveaux développements qui se situent dans la linéarité de leur projet et de leur trajectoire antérieure. Les enquêtés qui connaissent ce type de projet professionnel sont au nombre de quatre : il s'agit de Laure, Hippolyte, Daphné et Jean. L'évolution de leur projet professionnel pourrait se schématiser ainsi :



Titre : L'évolution des projets professionnels du premier type : constance et linéarité

[39] Le terme « atteinte » est ici synonyme d'accès et fait référence à « l'atteinte d'un but », ou dans notre cas, « l'atteinte d'un projet ». Le terme d' « atteinte » nous paraît particulièrement pertinent en ce qu'il met l'accent simultanément sur trois dimensions : la distance entre l'état initial et final, sur le mouvement nécessaire à la réduction de cet écart ainsi que le temps au cours duquel ce mouvement se produit. D'autres alternatives terminologiques existent mais nous semblent moins adéquates : le terme de « réalisation » se concentre sur le mouvement seulement, le terme d' « aboutissement » met en avant le temps nécessaire au mouvement seulement, la « réussite » fait référence quant à elle à la congruence entre l'état initial et final du projet seulement avec une insistance particulière sur la qualité satisfaisante de l'état final. « Atteinte » ne fait en aucun cas ici référence à la notion de préjudice ou d'altération.

1.1. - Des projets professionnels aux contours précis et clairs, élaborés de longue date

Les contours des projets professionnels évoqués dans ce premier type sont précis et clairs. Au moment de leur soutenance, Laure veut devenir maîtresse de conférences en droit privé ; Hippolyte recherche un poste d'ingénieur en recherche et développement dans le secteur aéronautique ou énergétique dont les missions techniques portent soit sur la mise en place d'essais, soit sur du calcul scientifique ; Daphné est intéressée par le secteur aéronautique également et recherche quant à elle un poste ayant trait aux problématiques de la combustion ; Jean vise, si ce n'est l'accession à un poste d'ingénieur de recherche, l'exercice des missions afférentes à la mise en place ou participation à des activités de recherche relevant des méthodes numériques cinétiques et du calcul scientifique. Il s'agit de métiers bien identifiés dont le secteur d'emploi et la spécialité se définissent avec de plus en plus de précisions.

La temporalité de l'émergence des projets professionnels poursuivis est, pour trois d'entre eux, antérieure à leur entrée en thèse. Hippolyte et Daphné ont tous les deux fait une école d'ingénieur et leur souhait de travailler dans le secteur industriel remonte à cette période. Alors qu'ils pourraient intégrer une entreprise en tant qu'ingénieurs, ils se dirigent vers le doctorat pour l'avantage distinctif qu'il procure sur un secteur d'emploi fortement concurrentiel et principalement investi par leurs anciens camarades. Pour le premier, le diplôme de doctorat représente un atout pour internationaliser sa carrière alors que pour la seconde, il augmente ses chances de trouver un emploi dans la spécialité visée, c'est-à-dire en combustion ou à minima, en énergétique. Même s'ils réalisent tous les deux leur doctorat en CIFRE[40] et que leur projet de recherche répond à un besoin de l'entreprise, il n'en demeure pas moins régi par des exigences académiques relatives au diplôme universitaire qu'ils préparent. L'hybridation de leur expérience de doctorat entre université et secteur industriel renforcera leur souhait d'intégrer le secteur industriel et ce, tout du long de leur parcours. Daphné sera plus intéressée par les applications de la recherche industrielle alors qu'Hippolyte est plus en phase et sensible aux temporalités de court et moyen termes du secteur industriel comparativement à la vision de trop long terme à son goût de la recherche académique.

Jean occupe un poste d'ingénieur d'études au CNRS[41] pour lequel il est affecté dans une unité mixte de recherche (sous la double tutelle d'une université et du CNRS) depuis huit ans lorsque débute son doctorat. Il commence à s'intéresser à certains projets de recherche depuis quatre ans déjà et c'est au cours de cette période que naît le projet de doctorat afin de pouvoir s'investir plus intensément et de manière plus autonome sur des thématiques de recherche qui l'intéressent et ainsi, acquérir la légitimité dont il dit

[40] Il s'agit du sigle désignant une Convention Industrielle de Formation et de Recherche. Il s'agit d'un type de financement doctoral tripartite entre un doctorat, un laboratoire de recherche académique et un organisme du monde socioéconomique (entreprise, association, établissement public).

[41] Sigle qui désigne le Centre National de la Recherche Scientifique. Il s'agit d'un établissement public de recherche dont plus d'un millier de laboratoires de recherche sont répartis sur le territoire national. Il couvre l'ensemble des disciplines et domaines de la connaissance et est composé de chercheurs mais également d'ingénieurs, de techniciens et d'adjoints techniques contribuant à ses activités. Ses missions principales consistent à produire, valoriser, partager et former à la recherche scientifique.

manquer. Les collaborations qu'il engage durant son doctorat lui permettent d'apprendre et d'évoluer en autonomie, ce qu'il apprécie fortement.

Laure connaît une temporalité d'émergence de son projet professionnel plus tardive. Alors qu'elle souhaitait suivre les pas de sa mère avocate, sa réussite universitaire pousse un de ses encadrants à l'inciter à faire une thèse. Il la soutiendra pour l'obtention d'un financement, à condition qu'elle renonce à entrer à l'école des avocats et vise une carrière académique en tant qu'enseignante-chercheuse. Au cours des premiers mois de doctorat, elle apprécie les activités d'enseignement et de recherche qu'elle découvre et finit ainsi par adhérer et adopter ce projet professionnel.

1.2. - Le doctorat comme outil de réduction des *incertitude*s d'accès aux activités visées

Même si les projets de ce type ne connaissent que peu d'évolutions, les *incertitudes* qui pèsent sur leur potentielle réalisation ne sont pas pour autant inexistantes. Les contraintes de recrutement dans les secteurs visés pour Laure, Hippolyte et Daphné ainsi que les conditions d'emploi que connaît Jean pourraient peser sur l'issue favorable de leur projet professionnel.

Alors que les recrutements dans le laboratoire étaient jusque-là régis par un certain localisme[42], le départ du directeur du laboratoire au cours de la troisième année de thèse de Laure introduit du flou et de l'*incertitude* sur les règles qui seront adoptées à l'avenir en la matière. Laure se fera-t-elle recruter dans son laboratoire où elle a effectué son doctorat, ainsi qu'il lui était jusque-là permis de le croire ?

Hippolyte et Daphné sont confrontés à la faiblesse du nombre d'offres d'emploi dans le secteur aéronautique et à la forte attractivité dont il jouit auprès des jeunes diplômés. L'enjeu pour eux est donc double : trouver une offre d'emploi qui corresponde à leur spécialisation et ensuite, se démarquer de la concurrence afin de se faire recruter sur le poste en question.

La participation de Jean à des projets de recherche n'entre pas dans sa fiche de poste. En revanche, la direction actuelle de son laboratoire lui permet toutefois de disposer du temps de travail qu'il parvient à dégager une fois ses missions remplies pour s'impliquer dans des projets de recherche. Mais la direction d'un laboratoire de recherche étant potentiellement amenée à changer tous les cinq ans, Jean n'a pas de garantie que la prochaine direction de laboratoire, si elle change, lui permettra de continuer d'organiser son temps de travail de la même manière.

1.3. - La consolidation du projet professionnel au cours de l'expérience doctorale

Au cours de leur parcours universitaire et professionnel, la volonté d'accéder au projet formulé se fait de plus en plus forte. Le projet poursuivi est renforcé par des actions qui visent son atteinte, ce qui démontre un positionnement proactif au regard de l'objectif fixé. Que ce soit l'implication de Jean sur différents

[42] Le localisme peut se définir comme la plus forte propension des candidats locaux à être recrutés dans un laboratoire de recherche, comparativement à des candidats externes.

projets de recherche, le changement de sujet de thèse de Laure, l'anticipation de la recherche d'emploi et les démarches d'accompagnement à la transition professionnelle menées par Hippolyte et Daphné, l'ensemble des enquêtés de ce type engagent ainsi des actions concrètes durant leur période de doctorat afin de favoriser la réalisation de leur projet professionnel.

Leur ressenti d'expériences et leur rapport à l'activité de recherche sur la période confirment également, chacun à leur manière, leur orientation dans la direction choisie. La pression intense que Laure ressent à l'accomplissement de l'exercice de la thèse est fortement corrélée à son attente de résultats : sa thèse doit lui permettre de devenir enseignante-chercheuse ; Jean est particulièrement attentif à ses conditions de travail et aux directives de sa hiérarchie : il veut garder la possibilité d'utiliser le temps de travail qu'il dégage une fois ses missions statutaires remplies comme il le souhaite, c'est-à-dire en s'investissant sur des projets de recherche ; Hippolyte et Daphné voudraient se sentir plus intégrés au projet de leur entreprise d'accueil en travaillant sur les études de faisabilité technique de court terme plutôt que sur la compréhension générale d'un phénomène amont et dont les applications sont à long terme. Actions et vécus confirment et convergent vers le projet professionnel initialement formulé.

1.4. - Des actions anticipatrices en vue d'une mise en œuvre rapide du projet professionnel

L'*échéance* à laquelle ils espèrent voir leur projet professionnel se réaliser est immédiatement consécutive à l'obtention de leur doctorat. Pour cela, ils anticipent tous la fin de leur thèse et préparent en amont la phase de transition qui leur permettra de voir leur projet professionnel se concrétiser le plus rapidement possible.

Déjà en poste, Jean participe à plusieurs projets de recherche au sein de son laboratoire, qu'ils relèvent directement de son travail de thèse ou qu'il s'agisse de travaux des équipes de son unité de recherche. Dans les faits, son projet est déjà en œuvre avant même sa soutenance et il se situe en cela plus dans une continuité d'expérience. Les trois autres enquêtés relevant de ce type devancent également la fin de leur thèse pour préparer leur transition professionnelle. Hippolyte commence à rechercher un emploi plus d'un an avant la fin prévue de son doctorat. Sa fréquentation du milieu industriel le conforte dans sa perception d'une concurrence forte et de possibilités d'emploi peu nombreuses, ce qui joue contre des conditions d'emploi favorables. Très attentif aux offres publiées dans les secteurs identifiés, il trouve finalement une offre d'emploi qui le satisfait entièrement ; il est recruté sur le poste qui se situe même au-delà de ses espérances. Ayant terminé ses expérimentations et étant dans la phase finale de rédaction, il met alors fin prématurément à sa CIFRE afin de pouvoir commencer son nouveau contrat tout en terminant sa thèse et les derniers préparatifs relatifs à sa soutenance.

Daphné commence elle aussi à regarder les publications d'offres d'emploi un an avant le terme de sa CIFRE et commence à postuler six mois avant la fin de son contrat. Comme Hippolyte, elle est confortée dans sa stratégie d'anticipation au regard du peu d'offres publiées dans le secteur qu'elle a identifié. Quatre mois avant la fin de son doctorat, elle trouve sa « fiche de poste rêvée », postule, et est retenue pour occuper le poste dès qu'elle aura soutenu sa thèse.

Dans leur phase de recherche d'emploi, concomitante à la fin de leur thèse, ils ont tous les deux bénéficié d'accompagnements à l'insertion professionnelle : Hippolyte a sollicité le réseau d'anciens de son école d'ingénieur alors que Daphné s'est tournée vers l'Association Bernard Gregory et l'Association Pour l'Emploi des Cadres.

Laure a pu obtenir un appui similaire, bien que moins institutionnalisé peut-être : durant son doctorat, elle suit des formations de préparation à la qualification par des membres du CNU[43] en poste à la faculté de droit de son université et est conseillée par des anciens candidats à la qualification. En amont de l'échéance, elle prépare son dossier de qualification qu'elle est en mesure de déposer quelques jours seulement après sa soutenance. Quelques semaines plus tard, elle sera qualifiée et pourra alors présenter sa candidature sur les postes ouverts dans sa section (droit privé et sciences criminelles). Elle effectue de nombreuses candidatures et sera finalement recrutée dans l'université où elle a effectué son dernier aterat[44].

Au final et malgré des *incertitudes* principalement relatives aux modes de recrutement dans les secteurs visés, l'anticipation de leur recherche d'emploi et l'appui dont ils ont pu bénéficier afin d'affiner leur stratégie de positionnement sur le marché du travail visé semble leur avoir permis d'atteindre les objectifs professionnels qu'ils se sont donnés. Dès la première vague, ils déclarent tous les quatre occuper exactement l'emploi qu'ils espéraient : ils n'ont opéré aucun renoncement en acceptant le poste : ni sur le contenu, ni sur le secteur, ni sur les missions, ni sur la localisation.

1.5. - Une suite pour le projet professionnel, dans la linéarité du projet et du parcours antérieurs

Si leur projet professionnel pour l'après-thèse a été atteint et ce, dans des délais relativement courts puisqu'ils sont atteints dès la première vague d'enquête, cette situation ne signifie pas pour autant une absence de projection concernant la suite de la carrière. Dans l'intervalle de temps écoulé entre la première et la deuxième vague d'entretiens, l'évolution des projets professionnels se poursuit par la prolongation de leur projet initial à travers la formulation de nouveaux objectifs qui succèdent à la première étape qu'ils viennent de franchir. Ayant récemment pris leurs fonctions, ils n'ont pas l'intention

[43] Conseil National des Universités : il s'agit de l'instance nationale devant laquelle les candidats aux fonctions de maîtres de conférences et de professeurs des universités doivent se présenter afin d'obtenir la qualification aux fonctions de maître de conférences et éventuellement plus tard dans la carrière, aux fonctions de professeur des universités. Organisée par disciplines universitaires ou « sections », ces dernières sont composées de représentants de deux corps. L'obtention de la « qualification » est une étape préalable à la candidature sur les postes en question ouverts dans les universités ou établissements assimilés.

[44] Il s'agit du sigle lexicalisé désignant le contrat de travail auquel sont adossées les fonctions spécifiques occupées par les « ATER », c'est-à-dire les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche. Ces fonctions s'exercent dans le cadre d'un contrat de travail d'un an à temps plein (apparaissent aussi des aterats à mi-temps sur un an, ou à temps plein sur six mois) et mêlent activités d'enseignement et de recherche. Il est destiné aux doctorants en fin de thèse ou aux jeunes docteurs.

de se satisfaire à moyen terme des contours de leur poste mais souhaitent poursuivre la trajectoire entamée en se spécialisant et continuant d'évoluer professionnellement via une montée en compétences.

Laure ambitionne ainsi de devenir professeure des universités, grade auquel la réussite au concours d'agrégation du supérieur lui permettra de prétendre. En droit, l'agrégation du supérieur alterne, tous les deux ans, les spécialités de droit public et droit privé. Ce calendrier lui a permis, durant sa première année en tant que maîtresse de conférences, de dispenser son service d'enseignements et d'anticiper la préparation de ce concours qui se déroule durant la deuxième année qui suit sa prise de fonction. Tout comme la qualification aux fonctions de maîtres de conférences et le recrutement, l'issue de l'agrégation du supérieur reste largement incertaine[45]. Une réussite à la première tentative est rare et plusieurs présentations sont nécessaires pour espérer être lauréat, sans pour autant que de multiples candidatures garantissent l'obtention du statut d'agrégé du supérieur. Elle prépare donc ce concours, participe à des entraînements collectifs proposés dans trois universités disséminées sur tout le territoire français. Elle se présentera donc à l'agrégation l'année suivante ; en cas d'échec, elle envisage de s'y présenter une seconde fois. Si elle connaît à nouveau une issue malheureuse, elle songera à accéder au statut de professeure des universités par la voie du CNU. Sinon, elle se verrait bien prendre des responsabilités pédagogiques comme la direction d'une licence ou d'un master en tant que maîtresse de conférences.

Dans l'industrie aéronautique, Hippolyte aimerait connaître une évolution professionnelle qui tende à lui octroyer une vision transversale des différents projets en cours dans l'entreprise. Pour cela, il hésite encore entre une carrière d'expertise et la voie managériale dans laquelle il prendrait des responsabilités de projets de taille moyenne pour ensuite coordonner des programmes de recherche de plus grande envergure.

Daphné a quant à elle choisi son orientation : c'est véritablement vers l'expertise qu'elle souhaite orienter la suite de son parcours professionnel. Hippolyte et Daphné sont tous les deux optimistes sur la probabilité de voir la prolongation de leur projet professionnel se réaliser dans l'entreprise qui les a recrutés.

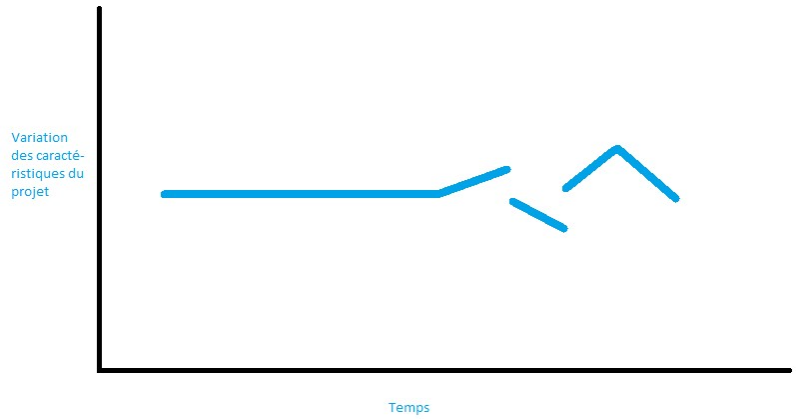
Jean souhaite boucler les projets de recherche entamés dans le cadre de sa thèse et les valoriser par des publications. Si sa direction de laboratoire lui permet de continuer d'utiliser son temps libre comme il l'entend, il entamera de nouveaux projets de recherche. Si jamais son temps de travail est entièrement contraint par des missions techniques, il songera alors à passer les concours d'ingénieur de recherche[46] que lui facilite l'obtention du diplôme de doctorat afin de poursuivre son activité de recherche.

[45] A titre indicatif, les candidats autorisés à se présenter au concours d'agrégation du supérieur en droit privé et sciences criminelles en 2018/2019 étaient au nombre de 162 pour 22 postes offerts : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22721/les-concours-nationaux-d-agregation.html

[46] Le métier d'ingénieur d'études et d'ingénieur de recherche sont des corps de catégorie A de la fonction publique. Schématiquement, les ingénieurs d'études concourent aux activités scientifiques alors que les ingénieurs de recherche les mettent en œuvrent et coordonnent les activités de recherche. Les concours d'ingénieur d'études sont accessibles sous conditions d'obtention d'un diplôme de niveau licence tandis que les concours d'ingénieur de recherche sont accessibles aux docteurs, agrégés et diplômés d'écoles d'ingénieurs.

2 - Les projets professionnels « fluctuants »

La principale caractéristique du deuxième type de notre typologie réside dans le fait que le projet initialement formulé a connu quelques fluctuations au cours de sa phase de conceptualisation et/ou a finalement fait l'objet d'un léger déplacement sur d'autres marchés du travail pour s'opérationnaliser et se mettre en œuvre. Pour autant, les variations qui ont été envisagées au cours de son élaboration n'ont pas toujours été retenues et les changements dont il a fait l'objet dans sa phase de mise en œuvre restent marginaux. Plutôt qu'un véritable changement ou transformation du projet professionnel, il s'agit d'un « pas de côté » auquel nous assistons. En effet, le projet n'est pas fondamentalement modifié dans ses grands axes structurants, aussi bien durant sa phase de conception que dans sa phase de mise en œuvre. Au contraire du précédent type, il n'est pas aussi rectiligne ; sa mise en œuvre n'est pas autant en adéquation avec ce qui a été pensé en amont. Pour autant, nos enquêtés restent globalement, mais globalement seulement, sur la ligne directrice qu'ils ont initialement formulée. Les enquêtés concernés par ce type d'évolution de projet professionnel sont Lucas, Pacôme, Christophe et Massamba, qui ont tous les quatre obtenu leur doctorat en Sciences de l'ingénieur et dont l'évolution du projet professionnel pourrait se schématiser ainsi :



Titre : L'évolution des projets professionnels du deuxième type : fluctuations et déports

2.1. - Des projets professionnels qui visent des segments de secteurs d'emplois ou de métiers

Les fluctuations des projets professionnels observées au cours du temps sont probablement permises par le fait que les enquêtés de ce type ont tout d'abord élaboré un projet dont les contours sont un peu plus larges que ceux des projets professionnels « constants ». L'objectif définitif ou l'état final auquel le projet doit conduire n'est pas aussi précis et défini. Plutôt qu'un métier identifié, il s'agit souvent de secteur d'activités ou de groupes de métiers qui sont envisagés.

Lorsqu'il est en école d'ingénieur, Lucas vise par exemple le secteur d'activité de l'aéronautique, puis nourrit lors de son doctorat l'envie de travailler dans l'incendie qui est la spécialité de sa thèse ; Massamba vise également un secteur d'activités : il souhaite mettre sa spécialisation en électronique au service du secteur industriel. Pour Christophe, son projet professionnel s'exprime plutôt à travers un ensemble de

métiers qu'il nomme lui-même « les métiers de la recherche ». L'expression de ce type de projets professionnels laisse apparaître un *spectre* plus large dans ses contours et peut donc se traduire à travers un certain degré de variations possibles, qu'ils concernent des groupes de métiers ou des secteurs d'activités identifiés. Pour Pacôme en revanche, le *spectre* avec lequel il évoque son projet professionnel est un peu plus réduit que ses camarades : il veut devenir enseignant de mathématiques. Ce projet est déterminé probablement en partie du fait des objectifs de formation de l'École Normale Supérieure dont il a suivi le cursus et qui visent principalement les métiers relatifs à l'enseignement secondaire ou supérieur et à la recherche. Le secteur d'emploi paraît ici plus réduit puisqu'il concerne l'éducation nationale (l'enseignement secondaire) et que le cœur de métier est clairement défini par l'activité d'enseignement, et plus précisément celle des mathématiques.

La temporalité de l'émergence du projet professionnel ne connaît pas ici de régularité parmi les quatre cas concernés. Les projets nourris remontent aussi bien à la période de lycée qu'à des moments plus récents comme la thèse. Pour Pacôme et Christophe, l'émergence de leur projet professionnel est ancienne et remonte à leurs débuts de parcours dans l'enseignement supérieur. Christophe vise en effet les « métiers de la recherche » depuis la classe de terminale ; Pacôme commence à nourrir le projet de devenir enseignant de mathématiques au cours de sa classe préparatoire aux grandes écoles. Pour Massamba, son projet de travailler dans le secteur industriel s'est confirmé lors de son stage de fin d'études d'ingénieur. Le souhait de Lucas de travailler dans le secteur de l'incendie est consécutif à la spécialisation de sa thèse qu'il a effectuée dans ce domaine précisément. Lorsqu'est venu le temps de chercher l'emploi pour la période d'après-thèse, Lucas décide de rester dans ce domaine plutôt qu'un retour éventuel vers l'aéronautique, spécialité de son école d'ingénieur.

2.2. - Des projets professionnels qui semblaient accessibles mais reportés par l'entrée en doctorat

Il est intéressant de noter que la *portée* de leur projet professionnel est reportée alors que la possibilité d'une mise en œuvre à l'issue de l'obtention de leur bac+5 semble possible et ce, particulièrement pour Massamba, Pacôme et Lucas.

Le DUT et l'école d'ingénieur de Massamba étaient déjà spécialisés en électronique et télécom, Pacôme avait obtenu l'agrégation de mathématiques et Lucas était arrivé à la fin de l'école d'aéronautique pour laquelle il avait redoublé sa CPGE afin de pouvoir obtenir le concours d'entrée car c'est le premier secteur dans lequel il souhaitait travailler. Les secteurs d'emploi ou métiers visés par nos trois enquêtés semblent alors accessibles au regard de leur parcours de formation et du projet qu'ils formulaient à cette époque. Pour autant, leur projet professionnel n'est pas mis en œuvre à ce moment-là et ils décident de débuter un doctorat.

Cette décision est plus ou moins assumée comme un moyen de repousser une entrée sur le marché du travail qu'ils jugent peu enviable dans l'immédiat et pour laquelle ils ne se sentent pas prêts. Pour Pacôme par exemple, l'enjeu que représente l'enseignement des mathématiques à des terminales scientifiques alors qu'il n'a aucune expérience d'enseignement est une responsabilité qu'il refuse pour le moment et repousse à une *échéance* plus lointaine ; pour Lucas, le moment de « se ranger » et « chercher un boulot dans [une entreprise] où il est censé faire carrière » n'est pas venu non plus. Cette décision s'accompagne

de raisons dont il est peut-être plus facile d'argumenter la légitimité comme le défi personnel, la compréhension de phénomènes physiques, l'envie de continuer d'apprendre. Pour Christophe en revanche, l'accession aux « métiers de la recherche » nécessite peut-être plus fortement de faire un doctorat que pour ses camarades.

2.3. - La période doctorale : expérimenter pour spécifier

Le déroulement de leur doctorat ne va pas changer fondamentalement leur projet professionnel mais la période va leur permettre de le renforcer et/ou de le spécifier au fur et à mesure que l'échéance de la fin du doctorat se rapproche, à travers des choix d'orientations spécifiques qui progressivement, vont restreindre les possibilités professionnelles envisageables ou souhaitables.

Lucas se passionne véritablement pour l'incendie et décide dès lors de travailler dans ce secteur et de délaisser l'aéronautique. Au début de sa thèse, il songe à une carrière académique dans le domaine de l'incendie mais il finit par y renoncer car il estime qu'il n'a pas « le nez creux du chercheur » qu'il définit comme la confiance en soi et l'aisance à choisir les orientations de travail.

La maîtrise de conférences attire également Massamba qui découvre l'enseignement lors de son aterat mais il abandonne l'idée à cause du processus de recrutement qu'il juge trop lourd pour se recentrer sur l'électronique industrielle.

Christophe confirme également son intérêt pour les thématiques relatives à l'optique : la démarche de recherche lui plait mais il hésite encore à choisir le secteur public ou privé ; il choisira l'industrie au regard de l'offre de travail plus importante et mieux rémunérée.

Un processus de validation s'opère également pour Pacôme. Il apprécie certaines phases d'avancées significatives particulièrement en fin de thèse, qui lui font envisager l'éventualité d'un post-doctorat avec un spécialiste de son domaine en acoustique musicale (mais avec lui seulement), sur son instrument de prédilection. Mais les contraintes financières ne rendront pas le post-doctorat possible. Pacôme ne peut pas envisager de travailler avec quelqu'un d'autre et sur un autre instrument : pour garder une motivation suffisante, un fort intérêt pour le sujet et un environnement de travail bienveillant, franc et ouvert à la discussion sont nécessaires mais non suffisants. La nécessité d'avoir des échéances à court terme et une évolution visible et relativement rapide est une meilleure garantie du maintien de son intérêt pour son activité, ce qui est trop difficilement compatible avec l'activité de recherche. Sa mission complémentaire d'enseignement lui procure plus de plaisir et moins d'angoisses que l'activité de recherche. L'enseignement secondaire comme projet professionnel semble de son point de vue mieux lui convenir.

La période de doctorat constitue donc une phase de découverte, d'expérimentation d'autres activités, dans un cadre de travail spécifique, et permet d'envisager de nouvelles possibilités. Mais ces dernières sont observées, évaluées et souvent rejetées au profit de leur projet initial, tel que nous le suggère le moteur « évolutionniste » de l'analyse processuelle.

2.4. - Une entrée sur le marché du travail qui engendre une déviation du projet professionnel

Ils devancent tous les quatre la fin de leur doctorat en anticipant leur devenir respectif trois à quatre mois avant son issue. Leur projet professionnel qui semble pourtant s'être affiné va connaître néanmoins et une nouvelle fois, certaines modifications somme toute marginales et relatives.

Après avoir renoncé aux carrières académiques, Lucas dirige sa recherche d'emploi vers le secteur privé mais craint la « course à la productivité » des activités de conseils ou de sécurité incendie qu'il veut éviter : il pense plutôt aux bureaux d'études incendie. Face à la faiblesse des offres, il se dirige alors vers le secteur public : il se présente au concours d'ingénieur d'études au sein de la fonction publique d'état et candidate dans des établissements publics où il espère pouvoir se « poser pour réfléchir » aux problématiques de l'incendie. Il est classé 2ème au concours, ce qui ne lui permettra pas d'être recruté. Après plusieurs candidatures dans des organisations assurant des missions de service public, il intègre le service de désenfumage et incendie d'un établissement public dans lequel il accède à un régime spécial d'emploi à durée indéterminée.

Massamba a suffisamment anticipé sa recherche d'emploi et, au moment de sa soutenance, sait déjà où il travaillera. Pour cela, il lui a toutefois fallu faire des concessions, notamment en termes de caractéristiques d'emploi. L'obtention d'un contrat à durée indéterminée est le critère le plus important de sa recherche d'emploi, juste devant le contenu de ses missions qui doivent avoir trait à l'électronique. Il est également attaché à sa ville d'inscription en doctorat où il aimerait rester travailler. C'est sur la localité qu'il a finalement concédé : il trouve un contrat à durée indéterminée dans l'électronique, mais en région parisienne.

Le processus de recherche d'emploi de Christophe est similaire : souhaitant accéder aux « métiers de la recherche » dans le secteur privé, Christophe recherche en priorité un emploi à durée indéterminée, la continuité de la thématique de son doctorat avec celle de son emploi est recherchée aussi, tout comme une localisation « dans le sud ». Mais il a rencontré plus de difficultés à trouver un emploi que ses camarades et les renoncements aux critères de localisation et continuité de thématiques de recherche ont été plus importants du fait de la durée de sa recherche d'emploi relativement longue (une dizaine de mois). Il a certes trouvé un emploi à durée indéterminée mais dans un domaine différent de sa thèse et en région parisienne. Bien que leur contrat de travail soit à durée indéterminée, Massamba et Christophe auraient tous les deux souhaité être recrutés en direct et en interne dans une entreprise mais ils travaillent pour une société de prestations de services. La stabilité de leur contrat de travail est garantie mais ils auraient tous les deux préféré connaître également la stabilité de leur mission de travail et s'installer sur le moyen terme dans une entreprise. La prestation de services ne le leur permet pas pour le moment car la durée de leur mission chez leur « client » est renouvelée constamment.

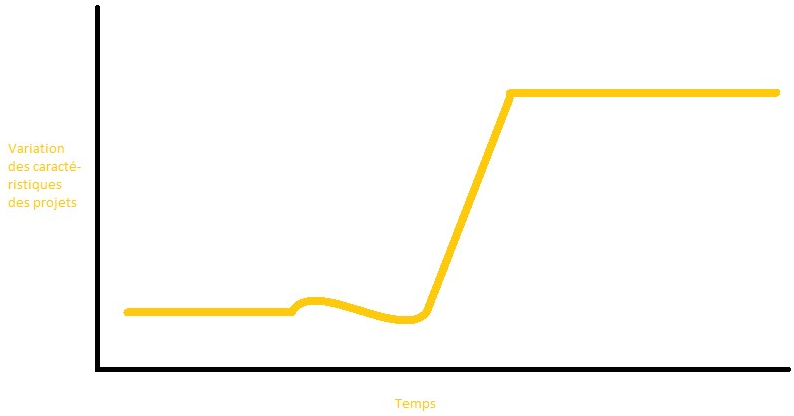
Pacôme anticipe également son après-thèse car il a l'intention d'aller vivre aux États-Unis. Il cherche alors un moyen d'y travailler en tant qu'enseignant de mathématiques et envisage d'entrer en contact avec les écoles d'immersion où l'enseignement primaire est effectué dans une autre langue que l'anglais. Il espère pouvoir y trouver un poste d'assistant voire d'enseignant. Le projet d'enseignement n'est donc pas

fondamentalement modifié là non plus mais trouve d'autres marchés du travail dans lesquels il peut se réaliser.

Au final, les projets professionnels poursuivis dans ce deuxième type de la typologie observent un certain degré de *muabilité*, tout du long du processus de construction du projet mais également au cours de sa mise en œuvre. Le projet professionnel de Lucas porte sur la thématique de l'incendie et devait se déployer dans les bureaux d'études mais il prendra finalement forme dans le service incendie d'un établissement public ; celui visé par Christophe s'organise autour des métiers de la recherche de l'optique mais relèvera en fait de la recherche et développement en aéronautique ; Massamba visait l'électronique marseillaise, ce sera finalement l'électronique parisienne ; le projet d'enseignement de Pacôme était voué à prendre place au sein de l'éducation nationale française mais il émigre aux États-Unis et prend forme dans un établissement d'enseignement étranger. Cette *muabilité* relève de la fluctuation de faible amplitude : un projet est progressivement élaboré via des options envisagées, puis retenues ou abandonnées et il connaît des écarts au moment de sa mise en œuvre, sans que ces derniers soient très éloignés de ce qui était précédemment envisagé.

3 - Les projets professionnels « réorientés »

Le troisième type d'évolution des projets professionnels se distingue des deux précédents par la réorientation marquée dont il fait l'objet au cours du temps. L'évolution de ce type de projet connaît trois séquences successives. Il est tout d'abord conceptualisé et les enquêtés le gardent comme objectif pendant un temps. Cette première séquence laisse place à une deuxième phase où les enquêtés émettent de plus en plus de doutes sur la pertinence de poursuivre ce projet. Ils prennent conscience que la représentation qu'ils se faisaient du métier, de son accession ou du milieu professionnel dans lequel il s'exerce n'est peut-être pas aussi fidèle que ce que leur expérience leur fait découvrir. Alors que la distance entre leur projet initial et ce qu'ils en perçoivent à ce moment-là est trop importante, des alternatives apparaissent. S'ouvre alors une troisième séquence où le projet vacille intensément et bascule finalement (mais peut-être pas définitivement) sous l'influence de nouveaux ingrédients. A l'aune de ces derniers, les enquêtés réévaluent en effet et à la baisse la possibilité de voir leur projet initial aboutir, soit parce qu'il est finalement devenu trop peu désirable et que ces nouveaux ingrédients viennent ouvrir des nouvelles possibilités (déclencheur), soit parce que ses chances de concrétisation sont trop faibles pour maintenir cette conception de leur avenir professionnel en l'état (résolutif). Au cours de la troisième séquence, les projets « nouvelle version » sont en voie de concrétisation dans un autre contexte professionnel que ce qui avait été projeté au départ et l'on pourrait, dans une certaine mesure, parler de bifurcation. Pour autant, il persiste une certaine continuité entre les anciens et les nouveaux projets, probablement mus par les mêmes moteurs. En effet, les axes initiaux autour desquels ils se structurent - ou du moins une part - perdurent dans cette « nouvelle version » de leurs projets professionnels respectifs. Les axes qui structuraient le premier projet ont en effet été retravaillés et réinvestis pour faire l'objet d'une transposition et d'une déclinaison sous cette nouvelle forme, revisitée (Boutinet & Heslon, 2010). Pour ce troisième type de projet, il nous manque peut-être un peu de profondeur temporelle et méthodologique pour mieux saisir l'appropriation que les enquêtés effectuent des différentes composantes de cette réorientation. Les projets des enquêtés concernés par ce cas de figure sont ceux de Clémence, Antoine, Jacques et Richard et peuvent être schématisés ainsi :



Titre : L'évolution des projets professionnels du troisième type : détournement et réorientation

3.1. - La première séquence : conceptualisation et axes structurants du projet initial

3.1.1. - Un contenu de projet professionnel homogène

Les métiers visés par les quatre enquêtés relèvent tous des carrières académiques : ils nourrissent tous le projet de devenir enseignant-chercheur ou chercheur. Pour Clémence, la temporalité d'émergence du projet professionnel de devenir enseignante-chercheuse émerge tôt dans son parcours d'études : c'est au cours de sa Licence 3 qu'elle se projette dans « l'aventure de la thèse » afin d'enseigner et de faire de la recherche sur l'histoire du droit. La projection de Richard dans la maîtrise de conférences est un peu plus tardive. Alors qu'il effectue son stage de fin d'études d'ingénieur dans un laboratoire de recherche, il fréquente des enseignants-chercheurs auprès de qui il recueille des informations sur leur métier qui lui apparaît alors suffisamment intéressant pour s'engager dans une thèse et poursuivre l'objectif de devenir enseignant-chercheur à son tour. Alors qu'Antoine a suivi un cursus d'un institut d'études politiques, son projet de devenir enseignant-chercheur émerge lors du master 2 recherche qu'il effectue dans le but d'acquérir les connaissances juridiques qui lui ont manqué lors de sa candidature à certains concours administratifs (attaché territorial) ou d'entrée en formation professionnelle préalable à la prise de fonction des agents titulaires de l'État (Instituts Régionaux d'Administration et École Nationale de la Magistrature). C'est au contact d'étudiants de master et de doctorants ainsi que d'enseignants-chercheurs qu'il apprend à connaître plus en détail le métier d'enseignant-chercheur : celui-ci représente une voie qui l'attire et décide d'en constituer le contenu de son projet professionnel l'année qui précède immédiatement le début de son doctorat, le conduisant ainsi à s'y inscrire à la rentrée suivante. Enfin, Jacques envisage les carrières académiques plus tard encore que ses camarades : ce projet émerge au cours du doctorat lui-même, précisément lorsqu'il obtient un financement au cours de sa deuxième année, ce qui lui permet en outre d'améliorer ses conditions de vie. Il le perçoit alors comme une incitation à poursuivre dans la voie de la recherche.

3.1.2. - Rapport entretenu au projet professionnel initial : l'installation d'un moteur structurant

Au-delà de l'homogénéité que révèle la désignation par un même terme des métiers relatifs à l'enseignement et à la recherche, les enquêtés entretiennent des représentations et des rapports différents avec les carrières académiques au moment où ce projet professionnel émerge chez eux. En effet, les éléments révélateurs du moteur propre à chacun permettent de saisir en quoi la « nouvelle version » du projet professionnel suivi lors de la troisième séquence reprend pour partie des éléments du moteur initial.

Pour Clémence, étudiante en histoire du droit, devenir enseignante-chercheuse est synonyme d'accession aux élites intellectuelles. Elle tient en effet la profession très haut dans son estime : c'est un statut reflétant pour elle intelligence, culture, passion, transmission. La recherche possède à ses yeux une utilité sociale et l'enseignement et la recherche constituent aussi un des « piliers de l'État ». Au-delà d'un statut social prestigieux, être enseignante-chercheuse offre la possibilité de continuer d'apprendre, de bénéficier d'une grande liberté de travail, d'organisation et de penser.

Alors qu'Antoine se dirigeait précédemment vers les concours d'administration de l'État, il se familiarise lors de son master 2 avec un sujet qui le passionne très rapidement : la criminalité transnationale. Il se spécialise sur une forme de criminalité internationale au cours de sa thèse et son projet professionnel visant la maîtrise de conférences est guidé par la volonté de faire connaître son sujet et les résultats de ses recherches. Son projet étant vécu sur le registre de la « mission », il se sent investi d'un devoir de diffusion des connaissances en la matière, il souhaite ardemment travailler pour le service public, l'intérêt général et les questions de société importantes. Comme pour Clémence, les conditions de travail dans lesquelles il lui est possible d'effectuer cette activité lui conviennent totalement, qu'elles concernent la liberté de s'organiser, le choix de ses lectures ou de ses angles d'attaque.

Nous retrouvons également chez Jacques cet attrait pour les activités intellectuelles auxquelles il associe la recherche. Depuis la fin de sa formation initiale en institut d'études politiques, il expérimente durant sept ans diverses activités professionnelles dans l'aire culturelle qu'il a étudié, entre facilitateur d'affaires et interprète, chargé de mission au développement économique et romancier, auto-entrepreneur en formation interculturelle et linguistique. Celles-ci lui permettent d'affiner progressivement les axes autour desquels son projet professionnel doit s'organiser pour le satisfaire : il recherche un projet intellectuel stimulant ayant trait aux sciences sociales et à la pratique des langues (il en parle six), prenant place dans un cadre institutionnel qui ne soit pas excessivement contraint hiérarchiquement, qui lui permette de continuer d'évoluer intellectuellement et grâce auquel il puisse se dégager un salaire dans la mesure du possible. Ce dernier critère relève plus de la variable d'ajustement puisque son importance est celle qui varie le plus au cours du temps. Lorsqu'il s'engage en doctorat, il n'est alors pas financé mais les autres axes de son projet professionnel en construction semblent remplis puisqu'il vit à l'étranger où, de ce fait, la distance avec ses institutions françaises de rattachement universitaire lui laisse une certaine marge de manœuvre. C'est également la région géographique et culturelle où il effectue son terrain, dans une approche pluridisciplinaire. Lorsqu'il obtiendra un financement au cours de sa deuxième année de doctorat, l'ensemble de ces critères sera rempli : outre l'incitation que cela représente à ses yeux à

continuer dans la voie de la recherche, il y entrevoit alors la possibilité de combiner la poursuite d'un projet intellectuel et l'accession à des conditions de vie et matérielles décentes.

Lorsque Richard oriente son projet professionnel vers la maîtrise de conférences, il souhaite participer à la production de connaissances scientifiques, il est guidé par des valeurs liées au progrès, par l'attrait que représente la possibilité de faire des découvertes et d'inventer des produits ou des services. La science doit ainsi être au service de l'amélioration de la condition humaine, qu'elle concerne ses connaissances pures ou les moyens techniques dont elle dispose. Au-delà de la contribution de la recherche à cette forme d'utilité sociale tournée vers l'Autre, des motifs plus personnels sont évoqués : les nombreux débouchés offerts par sa spécialité en bioingénierie, la liberté de choix de thématiques de recherche à explorer, de la possibilité de moduler son temps de travail mais aussi de « bricoler avec la tête et pas avec les mains ».

Que ce soit au travers de leur thèse ou de l'accession aux carrières académiques, le projet professionnel poursuivi par les enquêtés ne concerne pas uniquement une logique de placement ou d'intégration sur un marché du travail dont les conditions de travail sont satisfaisantes. Au moment où leur projet professionnel émerge et se confirme dans les premiers mois qui suivent le début du doctorat, il porte en lui une forte dimension idéelle, rattachée à des valeurs morales, de contribution à une vie collective, esquisse les éléments d'une identité socioprofessionnelle marquée d'affects. Clémence l'exprime en termes de « rêve » auquel elle espère accéder ; elle y croit d'autant plus fortement que ses directeurs de thèse la soutiennent et l'encouragent à se présenter à la qualification qu'ils estiment à sa portée lors de sa première candidature. Le registre au travers duquel Antoine parle de son projet de devenir enseignant-chercheur est celui de la passion pour ses recherches et de la révélation qu'a constituée la découverte des activités d'enseignement. Jacques entretient quant à lui une proximité presque fusionnelle avec son terrain que le chercheur doit comprendre et analyser afin d'en exposer les mécanismes de fonctionnement. Richard voit l'exercice de l'enseignement et de la recherche comme des activités dans lesquelles il peut grandir et s'accomplir en tant qu'individu, tout en « rendant service » à la communauté scientifique et la société de manière plus générale.

3.2. - La deuxième séquence : l'émergence et le renforcement des doutes préalables à l'apparition d'alternatives

Or, au fur et à mesure qu'ils découvrent les rouages du fonctionnement universitaire et scientifique, leur projet professionnel d'accession aux carrières académiques n'apparaît déjà plus aussi fermement. Il s'agit de la deuxième séquence d'évolution de leur projet professionnel, lors de laquelle les doutes s'installent à propos de la forme concrète à travers laquelle ils avaient envisagé sa déclinaison. L'ampleur des doutes se renforce sous l'influence de nouveaux ingrédients qui empêchent sa poursuite en l'état : se manifeste alors une forme de dissonance projective. Ici, cette dissonance projective se traduit par un décalage entre le projet professionnel envisagé et les probabilités de voir celui-ci se réaliser. Encore à l'état d'hypothèses, les enquêtés envisagent d'autres voies professionnelles possibles mais qui se présentent à eux encore sous forme d'alternatives, c'est-à-dire sans ordre de préférence ou hiérarchie entre ces possibilités. La forme du projet est alors nouvelle et amorce ainsi son remodelage.

Les doutes de Clémence et Antoine à propos de leur projet professionnel ont commencé dès la fin de leur deuxième année de thèse et n'ont fait que s'accentuer au fil du temps. Ils apprennent à découvrir un

fonctionnement universitaire qui ne correspond pas à la vision idéalisée qu'ils s'en faisaient. Clémence est particulièrement affectée par le fait que les valeurs d'égalité, d'humilité et de solidarité soient trop peu présentes dans les rapports sociaux. Antoine est plus sensible aux dysfonctionnements institutionnels : désorganisation dans le fonctionnement de l'enseignement, absence de dimension collective de la recherche en droit, manque d'intérêt de l'État pour les thématiques de recherche développées, solitude excessive du doctorant et surtout en période de rédaction, difficultés d'obtenir des soutiens notamment financiers pour les missions de terrain. Il déplore également les codes sociaux de conduite implicites et pourtant importants à respecter comme la déférence d'un « autre temps » avec laquelle s'adresser au personnel universitaire jouissant d'un autre statut que celui du doctorant, témoignant ainsi d'une hiérarchie sociale entre les différentes catégories de personnels. Alors qu'Antoine et Clémence voyaient, comme Jacques, le financement doctoral et/ou leurs aterats comme le signe de la qualité reconnue de leur travail, un encouragement à poursuivre et peut-être même la promesse d'un recrutement à venir, ils connaissent tous les deux un fort sentiment de délaissement de la part de l'université après leur soutenance. A partir de ce moment, l'ingrédient constitué du sentiment de délaissement de la part de l'université, doublé de celui de la critique qu'ils formulent à son égard, renforcent la remise en cause de leur projet professionnel qui est devenue suffisamment importante pour laisser apparaître des alternatives. Même si ce sentiment de délaissement perdure, leur attachement à leur projet académique est encore suffisamment fort pour qu'ils persistent dans cette voie quelques mois encore. Mais le *spectre* de leur projet professionnel s'est élargi : tout en préparant un dossier de qualification aux fonctions de maîtresse de conférences pour la prochaine session annuelle, Clémence envisage d'intégrer éventuellement l'école des avocats, postule en tant que consultante à l'Organisation des Nations Unies. Antoine prépare quant à lui un dossier de candidature à l'École Nationale de la Magistrature et il se présentera aux trois auditions d'étapes d'instruction du dossier tout en se présentant parallèlement aux auditions de recrutement sur des postes de maître de conférences, puisqu'il a été qualifié.

La deuxième séquence d'évolution du projet professionnel de Richard a également commencé au cours de sa deuxième année de thèse. Les doutes sur sa volonté de poursuivre l'objectif de devenir enseignant-chercheur se fondent également sur une critique de l'environnement qu'il découvre mais dont l'objet concerne plus précisément le mode de production scientifique. Il regrette que la subjectivité interfère avec la recherche, à la fois en amont de sa production en « survendant » les projets pour obtenir des financements mais aussi en aval en « embellissant les résultats » pour les faire publier plus facilement, que le système de publications scientifiques engendre une connivence des réseaux interpersonnels et que le mode de financement sur projet soit trop chronophage et promeuve une vision utilitariste et économiste de la recherche orientée vers le développement d'applications, au détriment d'une recherche plus fondamentale. Parallèlement à sa thèse, Richard fait une rencontre amoureuse déterminante pour la suite de son parcours. Avec sa compagne, il échange beaucoup à propos de l'assignation des rôles sociaux et professionnels ; ils partagent aussi des lectures sur les manières de contribuer à une société dans laquelle vivre mieux et avec moins, en harmonie avec la nature et respectueuse de l'environnement et permettant diverses formes d'autonomie (intellectuelle, écologique, alimentaire, salariale). Apparaissant simultanément à l'ingrédient de critique du mode de production scientifique, l'ingrédient constitué de ses réflexions socio-écologiques est celui qui a finalement le plus d'influence sur son parcours à venir, bien qu'il se cumule avec le premier : l'attraction pour les problématiques sociales et environnementales est

plus forte que le rejet que pourrait lui inspirer la critique de son expérience du monde de la recherche. Ces réflexions conduisent Richard à choisir une voie pour l'après-thèse qui s'écarte radicalement de l'enseignement et de la recherche académique mais sans pour autant que cette réorientation ait encore de contours bien définis. Richard et sa compagne entreprennent, quelques semaines à peine après sa soutenance, un voyage en Amérique Centrale. L'objectif est de découvrir d'autres modes de vie et de penser, plus proches de la nature et respectueux de l'environnement et desquels ils aimeraient se rapprocher. Même s'ils présentent dans un premier temps ce projet de voyage à leur entourage comme une expérience de découverte, Richard est intimement convaincu qu'il ne signifie pas une mise en suspens de son objectif de devenir enseignant-chercheur, mais bien un renoncement au profit d'un avenir encore à construire. Les déclinaisons que pourrait prendre son avenir professionnel sont en effet encore incertaines : il s'intéresse à l'économie collaborative, à la production énergétique verte, à l'éducation populaire mais plus encore à l'agroécologie et la permaculture. Ces alternatives s'affinent entre la première et la deuxième vague d'enquête lors de laquelle Richard et sa conjointe effectuent un second voyage, en Nouvelle-Zélande. Ils visitent beaucoup de fermes pratiquant la permaculture mais se rendent compte que la mise en place d'un tel type d'agriculture peut être rapide mais que les effets bénéfiques sont extrêmement longs à se concrétiser. Pour autant, ils apprennent beaucoup de choses sur le sujet et les bonnes pratiques en la matière. Mais Richard réalise que les contraintes de recours aux moyens de télécommunications pour faire connaître les pratiques agroécologiques, de la dépendance au pétrole pour les déplacements même les plus minimes ou aux industries émettrices de pollutions diverses pour ne citer qu'elles, sont difficilement dépassables pour adopter un mode de vie personnel et professionnel qui soit écologiquement responsable. Même si Richard « déchante », ces contraintes n'entachent cependant pas sa motivation à réduire le degré de dépendance à ce mode de production et consommation, sources de fortes pollutions. Au-delà de la découverte de la permaculture, il poursuit sa réflexion sur son propre impact écologique et plus largement sur la relation de l'Homme à la Nature. Lors de ce voyage, il fait aussi de multiples rencontres, dont une qui le marquera pour la suite : il fait la connaissance d'un luthier spécialiste des ukulélés dont la qualité est reconnue internationalement. Musicien, Richard est curieux de connaître la technique de fabrication et passe alors deux semaines chez lui afin de s'essayer à cette activité du travail du bois et fabriquer son propre instrument. Il sera très satisfait du résultat qu'il trouve extrêmement gratifiant. Il est sensible au soin et à la qualité apportée à ce mode de fabrication artisanale qui donne à l'instrument non seulement une valeur marchande mais aussi une valeur humaine possédant un « supplément d'âme » comparativement aux productions instrumentales industrialisées. Avec l'accord du luthier, il songe à réutiliser cette technique à son compte un jour.

La deuxième séquence de l'évolution du projet de Jacques commence plus tardivement, à la suite de sa soutenance : les doutes sur sa volonté s'accroissent et la possibilité d'accéder à un poste d'enseignant chercheur est remise en question par l'expérience laborieuse qu'il fait de la recherche d'un post-doctorat et de financements pour la poursuite de ses activités de recherche. N'ayant pas enseigné durant sa thèse, il pense alors que la qualification sera difficile à obtenir. Mais celle-ci ne l'attire que moyennement : trop faiblement valorisée en termes salariaux à son goût, il pense que les premières années en tant que maître de conférences le contraindraient de surcroît à enseigner probablement des cours généraux pour lesquels il n'a aucune attirance et estime qu'il a « mieux à faire » au regard de sa double spécialisation culturelle et linguistique. Lorsque l'*incertitude* qui portait jusque-là sur le versant professionnel de son propre avenir

commence à peser sur les aspects plus matériels et économiques de sa vie et celle de sa famille (il est marié et père d'un enfant alors âgé de trois ans), la remise en cause de son projet professionnel de chercheur se fait plus forte. Depuis la fin de son contrat doctoral, il perçoit les allocations de retour à l'emploi mais celles-ci ne constituent pas une source de revenus suffisante. Il s'interroge beaucoup sur le tournant qu'il pourrait donner à sa carrière professionnelle, comment rendre ses expériences précédentes cohérentes entre elles sans se dévaloriser. Alors que sa situation professionnelle qui combine chômage et recherche personnelle soutenue par des financements ponctuels dure depuis près d'un an, il se dit qu'il sera peut-être nécessaire de trouver une activité professionnelle plus rémunératrice et stable financièrement comme le consulting ou un recrutement dans une organisation européenne, ministérielle ou non gouvernementale. Ce sont des possibilités qu'il explore, comme ses pairs, simultanément.

3.3. - La troisième séquence : point de rupture et consolidation du nouveau projet

Lors de la seconde vague d'entretiens, ils entament tous les quatre la troisième séquence d'évolution de leur projet professionnel. Après qu'une ou plusieurs alternatives aient été ouvertes, de nouveaux ingrédients apparaissent et font ainsi pencher la balance pour une voie plutôt qu'une autre : c'est le moment du point de rupture (le turning point). La nouvelle forme du projet professionnel est alors engagée et est en voie de consolidation. C'est à ce moment que le sens et le rapport entretenu à ce projet professionnel « nouvelle version » trouvent des résonances avec le projet professionnel initial.

Chez Clémence, les nouveaux ingrédients avec lesquels elle recompose son projet sont constitués de sa prise de connaissance de la faiblesse du nombre de postes publiés en histoire du droit l'année de sa soutenance et celle qui suit, doublée par la prise de conscience récente de son souhait de rester vivre dans la région sud (anciennement Provence-Alpes-Côte d'Azur). La faiblesse des opportunités du marché du travail académique se fait d'autant plus contrainte qu'elle s'accompagne d'une localisation géographique délimitée. La perception subjective de ses chances d'être recrutée sur un poste de maîtresse de conférences en histoire du droit dans le sud de la France est alors très réduite : c'est le moment du point de rupture. S'ensuit alors une période très douloureuse pour Clémence lors de laquelle elle fait son « deuil » d'une carrière universitaire et voit son rêve « s'éteindre », « complètement désillusionnée ». Cette période est d'autant plus difficile qu'elle prend conscience du manque de reconnaissance du doctorat en dehors du milieu académique, voire de l'image négative dont il peut faire l'objet, ainsi que de ceux qui l'ont obtenu. Mais elle refuse d'écouter ces discours qui tendraient à lui faire « avoir honte de son diplôme » et de cette période de sa vie qu'elle a pourtant énormément appréciée. La passerelle offerte aux docteurs en droit dispensés du concours d'entrée à l'école des avocats constitue alors un moyen de faire valoir ce diplôme, de lui voir octroyer un minimum de reconnaissance. Bien que cette passerelle ne soit pas toujours vue comme légitime aux yeux des élèves avocats non-docteurs qui ont passé le concours d'entrée réputé difficile ou de certains professionnels, elle constitue pour Clémence une incontestable reconnaissance institutionnelle dont elle a besoin. Alors qu'au moment de cette décision, elle a peur que ce soit un choix « par défaut », le métier d'avocat spécialisé en droit public est finalement une révélation. Elle y découvre certaines valeurs qu'elle n'a pas trouvées dans le milieu universitaire comme une « confraternité » et un « soutien de corps ». Certains aspects concrets du métier d'avocat font par ailleurs

fortement écho avec le métier d'enseignant-chercheur : transposition d'un problème commun en un questionnement théorique et pratique, recherches documentaires, réflexion et organisation de la pensée, nécessité d'arriver à une démonstration, importance de l'oralité et de la clarté du propos soutenu, autonomie et indépendance. Le métier d'avocat constitue, tout comme le métier d'enseignant-chercheur l'a été en un temps chez elle, une profession qu'elle associe aux élites intellectuelles. Il représente à ses yeux une « figure iconique du monde juridique » qui demande des connaissances étendues, une capacité de raisonnement, un engagement personnel et intellectuel dans l'activité professionnelle. La nouvelle forme de son projet professionnel porte là aussi sur un « pilier de l'État » : il ne s'agit plus cette fois de l'éducation et de la recherche, mais de la justice. Il ne s'agit donc pas tant d'un nouveau projet que d'une transformation de sa déclinaison concrète autour d'axes structurants qui relèvent d'une similitude certaine avec son projet initial. Clémence ne voit pas de raisons qui l'empêcheraient de mener sa formation à son terme : elle s'imagine donc rapidement être avocate. Le défi de réussir à se dégager des revenus suffisants en tant que profession libérale reste entier mais elle a confiance en sa capacité de travail et d'engagement. Sinon, elle se salariera dans un cabinet d'avocats ou une entreprise. Elle se laisse également la possibilité de devenir juge d'ici une dizaine d'années.

Les éléments qui contribuent à ce qu'Antoine se dirige, en troisième séquence, vers la magistrature plutôt que la maîtrise de conférences relèvent du même processus de compensation des manques et défaillances perçus de son expérience du milieu universitaire. Pour cela et au préalable, de nouveaux ingrédients viennent achever la décision de se détourner du recrutement statutaire en tant qu'enseignant-chercheur. Alors que son dossier de candidature à l'École Nationale de la Magistrature est en cours d'instruction, Antoine se présente aux auditions de recrutement aux postes de maître de conférences. Occupant cette année universitaire là un poste d'ATER[47] en Polynésie, il fait le déplacement jusqu'en métropole pour entamer le « tour de France des auditions ». Les quatre auditions auxquelles il a été retenu sont réparties sur l'ensemble du territoire à travers lequel il doit se déplacer très rapidement car les dates des entretiens sont très rapprochées, voire se superposent dans certains cas. Ainsi, il ne pourra pas se rendre à l'ensemble des auditions auxquelles il a été convoqué, faute de compatibilité temporelle : il est impossible de se rendre de l'une à l'autre dans les temps octroyés entre deux convocations. Il ne pourra participer qu'à deux d'entre elles. Alors que la qualité de son travail de recherche est soulignée par les jurys d'auditions, il ne sera finalement pas classé dans un cas, et pas assez bien pour obtenir le poste dans l'autre. Faute de justifications ou explications, l'expérience lui est difficile à vivre. Il s'est investi personnellement et intellectuellement dans ses recherches et dans ses enseignements, matériellement et financièrement dans les déplacements pour les auditions. Sans nécessairement s'attendre à voir ces efforts « récompensés » par un recrutement, il espérait au minimum une forme de respect et de considération qu'il estime ne pas avoir eue. Au final, il ressent l'expérience des auditions et l'absence de justification des classements auxquels elle donne lieu comme étant « à la limite de la bienséance », voire relevant de la maltraitance après « tant d'années de sacrifices ». Cette expérience est donc assimilée à une « perte de temps et d'énergie » et, associée à la faiblesse des postes ouverts en droit pénal, le découragement. Il occupe alors un travail alimentaire peu qualifié, faute de réussir à faire valoir son doctorat pour décrocher un emploi en

[47] Il s'agit du sigle pour Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

rapport avec sa spécialité et/ou son niveau de diplôme. Quelques mois plus tard et alors qu'il apprend qu'il a été retenu en tant que contractuel sur un poste de maître de conférences publié « au fil de l'eau »[48], l'École Nationale de la Magistrature lui signifie que sa candidature a été acceptée. La possibilité qui lui est alors ouverte d'entamer une carrière de magistrat constitue le point de rupture du projet d'Antoine : après réflexion, il choisit en effet la magistrature et décline l'offre contractuelle universitaire et renonce à ce moment et pour le plus long terme, à accéder à l'enseignement et à la recherche, tout du moins dans sa composante statutaire. En effet, il ne veut pas revivre l'expérience des auditions une deuxième fois et refuse de continuer de participer à « ce jeu de massacre absurde dans lequel on brise moralement les jeunes docteurs ». Lors de la deuxième vague d'entretiens, il a intégré la formation depuis quelques mois et y trouve, comme Clémence envers l'avocature, les conditions sociales et institutionnelles qu'il recherchait à l'université mais qu'il n'a pas trouvées. Antoine porte un regard très positif sur le fonctionnement de sa nouvelle institution de formation qui attache de l'importance aux apports potentiels des différents profils sélectionnés au fonctionnement de la justice, où les stages en juridictions à effectuer en plus des enseignements de l'école sont organisés et facilités par l'institution, et surtout, où un poste est promis à chaque élève-fonctionnaire qui y rentre. Il éprouve enfin la satisfaction de recevoir une forme de reconnaissance. Au regard de l'université, ce sont donc bien ces dimensions institutionnelles de fonctionnement et de recrutement des enseignants-chercheurs contre lesquelles Antoine s'insurge, et non pas sur les fonctions d'enseignement et de recherche elles-mêmes qu'il continue d'apprécier. Parmi les différentes possibilités de la magistrature, Antoine espère obtenir un poste de juge d'instruction à Marseille et envisage, lorsqu'il sera en poste, d'étudier les possibilités pour enseigner à l'université en tant que professeur associé si cela lui est possible. La voie de la magistrature, désormais principale dans son projet professionnel, revêt un sens qui résonne avec la maîtrise de conférences statutaire qu'il visait précédemment : elle procède d'un moteur similaire, empreint d'un fort engagement moral. En effet, la vision du métier de magistrat qu'exprime Antoine repose sur le principe d'une « décision fondée en droit », où les jugements doivent être rendus « avec des considérations d'équité et de justice » puisque ces derniers consistent à « trancher dans des situations délicates et qui ont des impacts importants voire majeurs sur la vie des gens ». Ce projet « nouvelle version » laisse également transparaître un moteur marqué d'un fort sens des responsabilités qu'Antoine exprimait déjà à propos de sa recherche lorsqu'il disait vouloir œuvrer pour l'intérêt général et le service public. Que ce soit au sujet de l'enseignement et de la recherche ou de la justice, Antoine se saisit des enjeux moraux des professions qu'il vise et dont il mesure la portée et les conséquences de la tâche confiée : qu'elles concernent la formation des générations futures et la diffusion des dernières avancées de la recherche dans l'objectif de nourrir les débats sociaux et politiques ou qu'elles consistent à rendre une justice juste et équitable, il est prêt à en assumer pleinement la charge et œuvrer dans cette direction.

[48] Le recrutement des maîtres de conférences se fait selon deux procédures. La première et la plus courante à ce jour est celle de la « campagne annuelle » : toutes les universités qui ouvrent ou ont des postes à pourvoir publient les profils de postes de manière synchronisée et centralisée ; la procédure et le calendrier est unique. La procédure de recrutement dite « au fil de l'eau » s'étale tout le long de l'année, selon les besoins et stratégies de chaque université au regard de la gestion de sa masse salariale.

La troisième séquence de l'évolution du projet de Jacques débute avec le nouvel ingrédient constitué par les discussions familiales, notamment avec son père et ses frères, et qui engendreront une distanciation avec son objectif initial d'intégrer le CNRS. « L'attente » avant l'accession à la stabilisation engendrée par la rareté des postes ne correspond pas à l'état d'esprit familial prôné par ses membres dont beaucoup exercent une profession libérale. Les conseils donnés par sa famille, centrés autour de la proactivité et du pragmatisme (peut-être déjà présents précédemment), prennent alors sens à ce moment-là et sont résumés ainsi par Jacques : « bouge-toi les fesses toi-même et n'attends pas qu'on vienne te servir la soupe ». Dix ans auparavant, un de ses frères également spécialiste d'une aire culturelle, a été lassé d'« attendre une place » et s'est détourné des sciences sociales pour devenir capitaine de marine marchande ; Jacques retrouve peut-être là les mêmes craintes et la nécessité de se réorienter à son tour. Les discussions avec sa femme vont également dans ce sens : elle lui fait comprendre qu'il faut qu'il « aille chercher un job, quel qu'il soit ». Jacques ressent alors, comme Antoine et Clémence, un sentiment d'autonomie forcée de la part de l'université et il comprend désormais qu'« il faut qu['il] trouve un job sans attendre personne » et une solution viable à court terme : il s'agit là d'un premier point de rupture. A partir de ce moment, son rapport au travail s'en trouve modifié : son activité professionnelle ne doit plus seulement lui permettre d'assouvir une passion intellectuelle, elle doit aussi et peut-être tout d'abord lui octroyer une source de revenus pour lui et sa famille. Après s'être détourné du projet de devenir chercheur CNRS, avoir abandonné les possibilités des organisations ministérielles, européennes et non gouvernementales qui ne le convainquent guère, Jacques démarche alors des écoles de commerce dans lesquelles il a des contacts afin de leur proposer des modules d'enseignements. Il s'agit ici d'une première phase seulement de réorientation de son projet et qui concerne la recherche d'une source immédiate de revenus qu'il s'agit de concrétiser rapidement. Cette première distanciation de son parcours effectif avec son projet initial de devenir chercheur n'est pas totale : elle semble en réalité masquer celle de devenir enseignant-chercheur. En effet, il prépare parallèlement son dossier de qualification. Alors qu'il commence ses enseignements en tant que vacataire, il apprend qu'il est qualifié. Il fait valoir sa qualification pour augmenter le volume et la diversité de ses enseignements en démarchant d'autres écoles, propose d'autres cours à celles avec qui il est en contact, accepte de coordonner un programme d'accueil d'étudiants étrangers pour l'une d'entre-elles. A cette époque, il candidate à un poste de chargé d'enseignement et de recherche en géopolitique à l'École Navale, établissement militaire d'enseignement supérieur de formation des officiers de la Marine Nationale, située dans le Finistère. A sa grande déception, il sera classé deuxième et manquera l'opportunité, faute d'un profil que la commission de recrutement ne juge pas assez adapté à un contexte militaire et surtout naval. Il postule également sur cinq postes de maîtres de conférences. Les candidatures qu'il effectue dans des universités situées trop loin du littoral atlantique lui font presque immédiatement regretter sa démarche : sa volonté de vivre dans l'Ouest de la France est renforcée. Mais il n'est finalement retenu sur aucun des postes. Les retours d'expériences sur ces auditions lui signifient un manque de publications scientifiques. Il se désole de ces critères qu'il estime trop étroits. Grâce à ces contacts dans les universités publiques, il se fait une idée de l'environnement de travail qu'il juge mauvais voire délétère : « les restrictions budgétaires, les burn-out des maîtres de conférences, la difficulté à trouver un poste, ParcourSup […] ce n'est pas une ambiance de travail qui [lui, l'] attire ». La nécessité pragmatique de trouver un emploi, sa volonté de vivre dans l'ouest, le manque de publications scientifiques, le manque de valorisation des compétences acquises et en termes salariaux, l'environnement

de travail dans les universités publiques constituent donc la série d'ingrédients objectifs qui le freineront dans son souhait d'accession au statut de maître de conférences, auquel vient s'ajouter un ingrédient plus subjectif, le tout constituant le deuxième acte du point de rupture. A l'occasion d'échanges de mails sur une liste de diffusion associative et universitaire, il intervient pour témoigner des conditions de rémunération favorables dont il bénéficie en tant que vacataire dans l'enseignement catholique et privé comparativement à celles dans l'enseignement public qui peuvent connaître de plus faibles niveaux et des retards de paiement. Il se fait alors violemment critiquer par certains pour ce qui apparaît à leurs yeux comme un manque de loyauté vis-à-vis de l'institution qui lui a délivré son doctorat. Jacques justifie son choix de s'orienter vers l'enseignement privé en raison du fait que celui-ci lui apparaît moins précaire que l'enseignement public, l'ambiance et les conditions de travail lui semblent par ailleurs bien meilleures. Ce qui pourrait n'être considéré que comme une anecdote semble constituer en réalité un marqueur symbolique de son positionnement de carrière à venir : à travers ces discussions, il se rend alors compte du décalage existant entre son propre mode de pensée et celui de ses interlocuteurs ; il juge alors qu'il n'a « pas l'état d'esprit qu'il faut pour rentrer dans le public ». Aux yeux d'autrui et pour lui-même, ces interactions l'« enracine[nt] » en effet dans sa démarche qu'il assume alors plus fermement. A la rentrée suivante, il poursuivra son activité indépendante en tant qu'enseignant vacataire. Son emploi du temps s'est rempli avec plusieurs modules de cours différents ; il envisage également de mettre en place une activité de coaching en management interculturel et relatif à l'expatriation sous forme de prestations de services auprès d'entreprises. Au travers de ses activités d'enseignements (dont certains en anglais) et de coaching à venir, Jacques répond à ses besoins d'un projet professionnel intellectuel alliant sciences sociales et la pratique des langues (bien qu'il n'utilise que l'anglais actuellement). Menées en tant qu'indépendant, ces activités sont réalisées avec une autonomie assez importante et correspondent ainsi à son souhait de ne pas être soumis à des contraintes hiérarchiques fortes. Bien que représentant encore un nombre d'heures à étoffer, ses vacations d'enseignements lui permettent de commencer à dégager un salaire qu'il espère voir croître grâce à la mise en place du coaching à destination des entreprises. La mise en œuvre de ce projet professionnel « nouvelle version » souligne bien le moteur adopté par Jacques et constitué d'une recherche d'autonomie intellectuelle, hiérarchique et financière.

La troisième séquence d'évolution du projet professionnel de Richard a lieu à la fin de leur voyage en Nouvelle-Zélande. Après huit mois de voyage à travers le pays, lui et sa compagne sont fatigués de vivre dans des conditions sommaires et commencent à avoir envie de monter leur propre projet, de s'ancrer dans un territoire et un réseau social stable. Un ami rencontré lors de leur séjour en Amérique Centrale les recontacte et leur propose de prendre en charge la partie relative à l'agriculture et à l'alimentation d'un projet d'auberge qu'il monte au Portugal, à proximité d'un lieu prisé par les surfeurs. Ils sont intéressés par la proposition et cette opportunité est l'occasion de mettre fin à leur voyage en Nouvelle Zélande et de rentrer en Europe. Mais le projet ne verra finalement pas le jour, faute d'une équipe de permanents suffisante au démarrage. La compagne de Richard accepte alors un poste de chargée d'évènementiel dans un espace de coworking, ce qui les conduit à s'installer en Suisse, dans un chalet à la montagne. Participant à un chantier de rénovation d'une grande demeure, Richard ne renouvelle pas son contrat : il est plus intéressé par l'habitat durable que par la maçonnerie. Il se lance alors dans un projet plus personnel et indépendant où ses différentes expériences précédentes sont articulées afin de lui permettre de répondre à ses besoins alimentaires et de satisfaire à ses centres d'intérêts. Au moment de la deuxième vague

d'entretiens, Richard met en place un potager biologique afin de produire sa propre nourriture. Il transforme également le garage de son chalet pour en faire un atelier : il y construira des instruments de musique et très probablement des planches de surf en bois qu'il destine à la vente afin d'en constituer une première source de rémunération. Il est passionné de surf et la pratique de ce sport, pourtant proche de la nature en apparence, entre en contradiction avec ses valeurs de défense de l'environnement puisque, outre l'empreinte écologique des déplacements - parfois à l'échelle mondiale - pour se rendre dans les meilleurs « spots de surf », les matériaux de construction de planches sont dépendants du pétrole (polyuréthane, polystyrène, polyester et époxy notamment) et non renouvelables. Il souhaite ainsi proposer une solution alternative et durable de production de ce matériel sportif. Son atelier sera également le lieu dans lequel il contribuera au « low-tech lab ». Il s'agit d'un projet collaboratif et de partage d'innovations techniques nécessitant peu de matériel et dont la documentation est fournie en ligne et la réalisation est simple et accessible. Enfin, il aimerait cultiver des arbres et plus précisément des paulownias pour son activité de travail du bois (instruments et surfs) et de mises au point d'innovations techniques (low tech lab) ; le surplus de bois et le feuillage fertilisant pourraient être revendus pour générer une source de rémunération supplémentaire. Le moteur structurant le projet initial de Richard se trouve ainsi transposé dans d'autres domaines que l'enseignement et la recherche auquel il avait pensé initialement. Les attraits que représentaient ce domaine d'activité au moment où son projet initial émerge peuvent largement être transposés à ce nouveau contexte de travail. Le moteur de son projet était constitué de valeurs relatives tout d'abord au progrès scientifique et technique qui se trouve décliné aujourd'hui dans son versant plus social et environnemental à travers la prise en compte de la centralité de la dimension écologique dans sa vie professionnelle et personnelle. Son projet était également mû par l'intérêt intellectuel et pratique que représente l'invention de produits ou services : il est désormais transposé non plus dans un contexte de recherche académique mais dans la participation au low-tech lab ainsi que dans la fabrication d'instruments de musique et de matériel sportif. Enfin, la visée d'amélioration des moyens techniques au service de la société se retrouve dans la libre diffusion des solutions mises au point au sein du low-tech lab. L'ensemble de ces projets est en cours de concrétisation et Richard ne se donne pas d'*échéance* pour y parvenir : il y travaille à son rythme. Cette transposition de son projet professionnel à d'autres domaines d'activités et sous un statut autonome (mais encore non déterminé juridiquement) lui permet de garder la possibilité d'adapter son temps de travail et de choisir l'objet de ses activités professionnelles. Il nous est alors peut-être permis de croire que, comme la recherche académique le fut un temps pour lui, cette nouvelle manière d'envisager son avenir lui permettra de « grandir et de s'accomplir en tant qu'individu ».

En conclusion, les continuités que laissent apparaître les projets « réorientés » ne doivent pas faire oublier qu'ils sont majoritairement l'objet de transformations importantes dans le temps. Le contenu de leur projet professionnel change bien sûr, mais il n'est finalement que la résultante d'une série de changements qui l'ont précédé : ils concernent en premier lieu le regard porté sur l'institution universitaire qui fait systématiquement l'objet d'une critique plus ou moins forte, à laquelle est parfois associée une prise de distance comme dans les cas de Clémence et Richard. Les changements concernent également leur vie amoureuse et familiale qui vient modifier les équilibres entre les sphères personnelle et professionnelle. Jacques se marie et devient père au cours de sa thèse : il ne peut ni ne veut recommencer à vivre « *comme*

un moine »[49] (V1) tel qu'il le vivait au cours de ses voyages pendant lesquels il a écrit ses romans ; il adopte un rapport au travail plus instrumental lui permettant d'assurer des revenus et un niveau de vie confortable à sa famille. Richard s'est ouvert, suite à une rencontre amoureuse, à d'autres modes de vie et de pensées qui sont venus remettre en question le projet qu'il avait nourri jusque-là et ce, d'autant plus fortement que sa compagne traversait les mêmes interrogations simultanément : leurs vies deviennent alors étroitement reliées, non seulement par la proximité d'expériences qui les encouragent, ensemble, à sortir des voies tracées pour eux mais également par leurs sentiments respectifs qui les lient jusque dans leurs prises de décisions pour leur avenir commun. D'autres changements plus macrosociaux enfin concernent l'ajustement de la place qu'ils souhaitent occuper dans le monde au regard de leurs valeurs et des possibilités qui leur sont offertes sur le marché du travail. Clémence, Jacques et Antoine prennent conscience de la faiblesse du nombre de postes académiques disponibles alors que Richard pousse à son paroxysme la mise en cohérence de ses actes quotidiens avec ses valeurs politiques socio-écologiques. L'ensemble de ces changements dans le cours de leur vie viennent alors modifier en profondeur les différentes dimensions de leur projet professionnel : toutes les *échéances* des projets se trouvent alors reportées ; le *spectre* du projet de Clémence s'est déplacé vers l'avocature, celui d'Antoine et de Jacques s'est élargi (enseignement et recherche ainsi que magistrature pour Antoine, enseignement et recherche et/ou enseignant-consultant pour Jacques), celui de Richard s'est extrêmement ouvert (formes alternatives et non-salariée de travail collaboratif) ; la *clarté* du projet de Clémence et d'Antoine s'est maintenue alors que celle de Richard s'est floutée tandis que celle de Jacques semble s'être doublée ; ils déclarent tous que *l'incertitude* de leur projet professionnel est désormais levée ; son *extensibilité* est désormais expansive, notamment pour Clémence et Antoine pour qui elle s'est au préalable contractée (fermeture des possibilités académiques) ; la *volition* face à la nouvelle forme de leur projet est de plus en plus active, au fur et à mesure qu'ils se l'approprient ; la *socialité* des projets de Jacques et Richard est désormais extrêmement forte et reliée à leur vie amoureuse tandis que celle d'Antoine est contrainte par l'organisation institutionnelle de sa formation et que celle de Clémence est plus libre depuis qu'elle est à nouveau célibataire ; la *connectivité* des projets d'Antoine et Clémence s'est renouvelée du fait de leur inscription dans un nouvel établissement de formation qui en balise précisément les étapes, les séparant de leur prise de fonction professionnelle alors que les étapes séparant Jacques et Richard se réalisent avec un plus fort degré d'improvisation que précédemment ; le *genre discursif* du projet de Clémence est, après une phase d'appropriation de son projet, toujours aussi passionné, celui avec lequel Antoine évoque la carrière académique est empreint de colère mais la magistrature l'enthousiasme, Jacques laisse poindre une part de déception mais ne semble pas pour autant résigné à voir s'échapper l'intérêt d'une activité professionnelle intellectuelle et celui sur lequel Richard exprime son projet est résolument engagé.

4 - Les projets professionnels « itératifs »

Le type de projet abordé ici ne se laisse pas facilement appréhender. L'éclatement apparent de la multiplicité qu'il prend au fil du temps - ou parfois simultanément - laisse néanmoins apparaître une

[49] Il faut comprendre là un mode de vie ascétique fait de nourriture intellectuelle (lecture et écriture) et éloigné de toute opulence matérielle. Il vivait alors de son épargne, du RSA et d'aides familiales.

certaine régularité qu'il est possible de comprendre si elle est questionnée sous l'angle d'une démarche itérative suivant une logique opportuniste ou adaptative. La démarche itérative désigne la procédure par laquelle les enquêtés interrogent, à de (très) fréquents intervalles temporels, l'orientation de leur parcours en cours avec d'autres possibilités professionnelles envisageables et qui pourraient alors se constituer en projets professionnels. La logique opportuniste mobilisée dans cette démarche n'a aucunement un sens péjoratif et n'est pas non plus empreinte d'un quelconque jugement de valeur. Elle reflète plutôt la ligne de conduite adoptée par les enquêtés et à travers laquelle leur projet et leur parcours professionnel évoluent, au gré des circonstances dans lesquelles ils souhaitent voir leur vie professionnelle et personnelle prendre place, dans l'immédiat ou un futur anticipé, nécessitant ainsi certaines adaptations. Ainsi, ils sont amenés à se saisir de certaines occasions - ou opportunités - professionnelles qui se présentent à eux : leur projet professionnel se confond alors souvent avec un champ des possibles professionnels identifié duquel va émerger une opportunité qu'ils vont saisir et qui va leur permettre de préciser leur projet. Dans d'autres cas, c'est l'impossibilité de saisir une opportunité qui les conduira à en envisager de nouvelles. Le *spectre* des opportunités envisagées par un même individu au cours de la période d'observation peut ainsi être assez large et viser des directions relativement variées, des métiers ou emplois plutôt différents les uns des autres.

Même si les questionnements sur les contours de leur projet et l'orientation de leur parcours démarrent souvent antérieurement aux carrefours biographiques, les réévaluations effectuées ou les arbitrages auxquels ils procèdent se saisissent particulièrement bien lors de ces moments où un choix leur est ouvertement possible. A ce moment-là, le champ des possibles professionnels possède des contours plus ou moins larges et connaît des variations par rapport au projet initial : il peut revêtir un caractère extrêmement ouvert ou au contraire se limiter à des projections qui se situeraient dans une perspective adéquationniste avec leur formation universitaire. L'évolution du projet professionnel ne s'effectue pour autant pas ex nihilo et tous azimuts mais est le résultat de l'intersection du champ des possibles avec le champ du souhaité, relatifs tous deux au contexte personnel et professionnel dans lequel l'individu se situe, dans l'immédiat ou un futur plus ou moins proche.

La démarche itérative qui engendre l'évolution de leur projet professionnel suit toujours la même séquentialité et ce, chez l'ensemble des enquêtés dont l'évolution du projet professionnel est de type « itératif ». Un même cycle se répète en effet de nombreuses fois au cours de la période observée. Ce cycle est composé lui-même de plusieurs phases, au nombre de quatre. Dans sa première phase, un projet dont les contours sont plus ou moins définis avec précision est élaboré, les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées.

Les enquêtés se retrouvent dans un second temps face à une ou plusieurs opportunité(s) qui s'offre(nt) à eux dont certaine(s) diffère(nt) de leur projet initial. Ces opportunités professionnelles viennent mettre en exergue la forme de dissonance projective évoquée précédemment, c'est-à-dire la dissonance projective entre le présent et le futur, c'est-à-dire relative aux faibles probabilités de concrétisation du projet professionnel envisagé. Mais ces opportunités peuvent également souligner la difficulté à se satisfaire d'une situation universitaire ou professionnelle vécue. Il s'agit là d'une nouvelle forme de dissonance projective, cette fois entre le présent et le passé, et qui met l'accent sur le décalage entre le projet préalablement nourri et la situation présente qui ne répond pas aux attentes. La saisie d'une opportunité

peut ainsi réduire la dissonance projective (présent-futur ou présent-passé) éventuellement apparue. Les opportunités qui se présentent ne se limitent pas pour autant à la résolution de difficultés ou à la réduction d'une dissonance projective. Elles peuvent aussi venir ouvrir de nouvelles perspectives, ou raviver d'anciennes voies qui ont été écartées ou laissées dans l'ombre ; celles-ci sont alors réévaluées. Dans tous les cas, ces opportunités viennent ouvrir le champ des possibles.

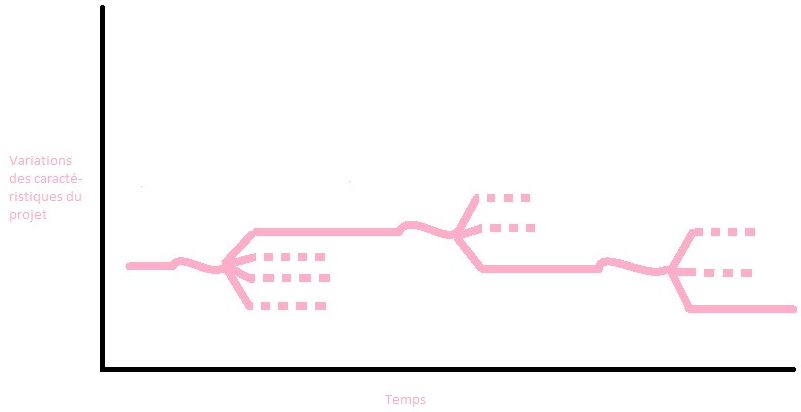
Dans la troisième phase du cycle et grâce au fait que leur projet professionnel ne soit pas enfermé dans un carcan qui se voudrait trop rigide, les opportunités sont examinées et évaluées comme étant autant de potentielles nouvelles orientations à donner à leur projet professionnel. La logique opportuniste s'exprime alors pleinement puisque le projet professionnel s'ouvre sur d'autres possibilités que celles initialement envisagées. Malgré les nombreux cycles itératifs, la logique opportuniste qu'exprime l'évolution du projet professionnel de chaque individu reste majoritairement cohérente pour chacun d'entre eux et ce, tout du long du parcours ; c'est elle qui guide les choix, c'est elle qui est le moteur des évolutions que connaissent les projets professionnels. Les enquêtés peuvent alors faire sortir leur projet professionnel du risque d'une trop forte dépendance de sentier[50] et d'une poursuite « coûte que coûte » de celui-ci vers son atteinte. Le projet professionnel peut ainsi évoluer. Le projet professionnel « itératif » fait en effet preuve d'une grande adaptation aux contextes professionnels, personnels ou économiques dans lesquels les individus sont situés et se meuvent.

La quatrième phase du cycle peut prendre deux déclinaisons possibles, non exclusives l'une de l'autre : d'un côté et si une opportunité a été évaluée favorablement, elle est alors expérimentée, suivie et appropriée en tant que projet professionnel actualisé. De l'autre côté, cette évaluation favorable n'est toutefois pas toujours suivie d'une concrétisation effective ; elle peut aussi, et dans certains cas, être ultérieurement réévaluée, mais négativement cette fois : elle est alors et dans ces deux derniers cas « empêchée », contraignant alors l'enquêté à la recherche d'autres opportunités. Peu importe la déclinaison que prend cette quatrième phase du cycle (opportunité saisie puis appropriée ou alors empêchée), son issue conduit à nouveau à la première phase du cycle qui redémarre alors et où les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées.

Le cycle se répète ainsi plusieurs fois au cours des récits qui nous ont été rapportés et suit toujours le même schéma : un projet dont les contours sont plus ou moins définis avec précision est élaboré (1 = *les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*). Venant éventuellement marquer une potentielle dissonance projective, de nouvelles et multiples opportunités se présentent alors aux enquêtés dans un second temps (2 = *ouverture du champ des possibles*), venant ainsi réinterroger les multiples choix de parcours qui se présentent à eux, avant qu'ils procèdent à un arbitrage et un examen de cette (ou des) possibilité(s) professionnelle(s) (3 = *évaluation des opportunités*) et que la nouvelle option envisagée soit choisie (4 = *opportunité saisie*) et que le nouveau projet professionnel soit approprié ou au contraire, que la nouvelle option envisagée soit contrariée ou contrecarrée (4bis = *opportunité empêchée*).

[50] Tel que mentionné dans la première section du deuxième chapitre (l'analyse processuelle), la dépendance de sentier exprime le poids de choix antérieurs sur les choix présents.

Les enquêtés qui connaissent ce type d'évolution de projets professionnels sont au nombre de quatre : il s'agit de Stéphane, Maryam, Éléanor et Élise. En effet, l'évolution de leur projet professionnel emprunte dans ces quatre cas une démarche itérative et suit les différentes phases du cycle itératif décrites précédemment (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées, ouverture du champ des possibles, évaluation des opportunités, opportunité saisie/empêchée*). Schématiquement, l'évolution de leur projet pourrait prendre cette forme :



Titre : L'évolution des projets professionnels du quatrième type : itération et opportunité

L'examen de la logique avec laquelle ces projets professionnels « itératifs » sont menés a permis d'identifier trois grands modes distincts de fonctionnement possible de cette logique opportuniste. Ils ne sont probablement pas exhaustifs mais permettent de mieux saisir en quoi consiste la logique opportuniste et offrent dans tous les cas une première approche de ce type de projet professionnel « itératif ». L'exposition de chacune des différentes logiques opportunistes ayant contribué à l'évolution du projet professionnel nous permettra donc de mettre à jour, au fur et à mesure de son avancée, la séquentialité commune à ce type de projet « itératif » grâce à la précision (*entre parenthèses et en italique*) de la phase du cycle itératif dont il est question. Les nombreuses répétitions du cycle ainsi que l'enchaînement de ses différentes phases sera alors souligné et permettra d'être plus facilement observé, alors même que le nombre de séquences/d'itérations du cycle diffère d'un individu à l'autre (au sein de la population de cette enquête, le cycle qui compose cette démarche itérative se répète jusqu'à quatorze fois et au minimum six fois selon les individus).

4.1. - Face à l'impossibilité de suivre la voie souhaitée, l'expérimentation successive de différentes options du champ des possibles

Le cycle itératif permettant l'évolution du projet professionnel de Stéphane s'observe six fois au cours de la période de vie passée en revue au cours des deux entretiens longitudinaux. La logique opportuniste régissant l'évaluation des différentes opportunités est celle d'une recherche de valorisation de l'expérience professionnelle précédemment acquise, à la fois symboliquement en accédant à des fonctions et à un milieu professionnel prestigieux ; cette expérience professionnelle précédemment acquise doit aussi être valorisée financièrement afin de lui garantir un certain confort de vie.

Après un DESS[51] en droit, Stéphane s'inscrit dans une université étrangère dans laquelle il suit une formation - toujours dans la même spécialité - dans l'objectif de mieux connaître les enjeux de la problématique dans ce pays pour éventuellement y travailler par la suite (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). Alors qu'un de ses enseignants monte un observatoire (*ouverture du champ des possibles*), c'est l'occasion pour Stéphane de travailler à ses côtés, de mettre en application les nouvelles connaissances acquises localement et d'exercer un droit de regard, voire un certain pouvoir, sur les projets plutôt que de rentrer en France (*évaluation des opportunités*). Il y est alors recruté (*opportunité saisie*). Après qu'il y ait fait une rencontre amoureuse, le jeune couple décide de venir s'installer en France. Stéphane trouve alors un CDD d'un an à l'ordre des architectes puis un CDI à l'ordre des géomètres-experts où il se créé un réseau et « fréquente du beau monde : professeurs de droit, directeurs d'administration, représentants d'autres professions voisines » avec lesquels il fait « des sorties, des séminaires d'entreprises, des bons restos » permettant de « passer du bon temps sans se tuer au travail » (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). Au fil des années, une question de recherche portant sur la division foncière émerge. Le grade de docteur que confère l'obtention d'un doctorat lui permettrait en outre d'acquérir une légitimité et crédibilité dont il dit manquer dans son milieu professionnel afin de se voir confier des dossiers intéressants et des responsabilités (*ouverture du champ des possibles*). Alors que sa femme décroche un emploi dans son pays d'origine pour lequel elle doit donc quitter la France (dissonance projective « présent-futur *»)*, Stéphane souhaite de son côté pouvoir être libre de vivre et travailler aux côtés de sa femme (*évaluation des opportunités*). L'évènement constitue le déclencheur pour que Stéphane quitte son travail et commence sa thèse (*opportunité saisie*). En complémentarité du bon salaire de sa femme, Stéphane veille à maintenir une source de revenus : il effectue des consultations, est engagé sur des missions ponctuelles pour l'observatoire dans lequel il a précédemment travaillé, donne des cours.

Alors que sa fin de thèse approche et comme prévu initialement, il recherche un poste de docteur-juriste en entreprise (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). Mais il rencontre des difficultés à trouver des offres d'emploi qui répondent à ses attentes et au niveau d'expertise qu'il vise (dissonance projective présent-futur). Suivant les conseils de quelques-unes des personnes rencontrées au cours de sa thèse (le directeur scientifique d'un groupement de recherche thématique qu'il fréquente, la directrice d'un institut de formation d'une grande école dans laquelle il a enseigné et qu'il connaissait via ses précédentes activités professionnelles), il présente un dossier de qualification au CNU. Cette période est également celle où il peut encore s'inscrire à l'école des avocats dont les docteurs en droit sont dispensés du concours d'entrée (*ouverture du champ des possibles*). Il est soucieux de valoriser socialement son diplôme de doctorat et le métier d'enseignant chercheur correspond à cette exigence du projet de Stéphane tandis que le métier d'avocat représente pour lui une possibilité de valorisation financière (*évaluation des opportunités*). Sans attendre le résultat de la qualification, il démarre la formation d'élève-avocat (*opportunité saisie*) et sera informé, quelques semaines après, du refus de sa candidature par le CNU (*opportunité empêchée*). Après la première période de cours, les stages pratiques de l'école des

[51] Il s'agit du Diplôme Supérieur d'Études Spécialisées, remplacé depuis la réforme dite LMD (pour les trois cycles de Licence-Master-Doctorat visant l'harmonisation des diplômes européens à partir de 2003) par le Master professionnel.

avocats démarrent. C'est à ce moment qu'a lieu la première vague d'entretiens ; Stéphane souscrit totalement à ce nouveau projet professionnel de devenir avocat et se voit déjà prêter serment à la fin de la formation (*appropriation du nouveau projet professionnel dont les grandes lignes sont posées*). Mais, lors des stages qui suivront, Stéphane est déçu du manque de valorisation financière qu'il attendait de son diplôme de doctorat : il est rémunéré selon la grille réservée aux élèves avocats, son doctorat ne change rien au montant qu'il perçoit. Il vit difficilement le fait d'avoir sept ou huit ans de plus que les autres stagiaires et que, malgré l'expérience acquise, il ne soit pas mieux considéré. Les dossiers qui lui sont confiés ne relèvent pas d'un grand intérêt (accumulation d'éléments de dissonance projective « présent-passé ») mais Stéphane met en pratique les méthodes relatives à l'exercice du travail d'avocat. Il s'inscrit en parallèle sur des plateformes de recrutement en ligne. Alors que les deux organismes d'accueil de stage lui proposent un emploi une fois l'école des avocats terminée, il est contacté par une chasseuse de tête qui lui fait plusieurs propositions d'emploi attractives (*ouverture du champ des possibles*). C'est par ce biais qu'il accepte un poste à l'interface de la recherche académique et des préoccupations des professionnels du droit de l'immobilier plutôt que l'avocature où son expérience doctorale n'est que trop peu reconnue, symboliquement et financièrement parlant (*évaluation des opportunités*). Quelques temps avant la deuxième vague d'entretiens, il accepte ainsi un emploi de responsable de documentation et de recherche dans une étude notariale spécialisée dans l'immobilier d'entreprises et le notariat d'affaires (*opportunité saisie*). Stéphane est extrêmement satisfait de ce poste taillé « sur mesure » pour son profil positionné entre le secteur privé et académique et renonce alors à l'exercice des fonctions d'avocat mais veut toutefois terminer sa formation d'avocat. Il faut voir la volonté de terminer sa formation comme l'anticipation de l'ouverture d'un futur champ des possibles permise par le Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat qui permettrait à une éventuelle opportunité future d'être saisie.

Le projet professionnel d'Éléanor connaît lui aussi ce mode d'évolution itératif et opportuniste. La logique opportuniste avec laquelle Éléanor mène son projet professionnel est assez proche de celle de Stéphane : comme lui, Éléanor rencontre des difficultés pour accéder rapidement au type d'emploi qu'elle souhaite ; ce qui la conduit alors à considérer de multiples voies d'intégration au marché du travail, à condition toutefois qu'elles revêtent un certain prestige et une source de revenus notable et qu'elles soient compatibles avec la localisation de sa vie conjugale. Après sa soutenance, Éléanor cherche en effet à exploiter successivement de multiples voies professionnelles, dans des secteurs d'activités variés. Faute de pouvoir concrétiser celle choisie sur le moment, elle est contrainte d'en exploiter une nouvelle ; et le cycle se répète jusque sept fois avant de déboucher sur la signature d'un contrat. Les nombreuses possibilités qu'elle envisage les unes après les autres relèvent donc bien d'une démarche itérative et ceci, toujours selon une logique opportuniste même si lesdites opportunités identifiées ne sont pas toujours saisissables, c'est-à-dire évaluées suffisamment positivement pour être adoptées ou permises par le marché du travail via le biais des recruteurs potentiels. Éléanor en abandonnera effectivement certaines qui se révèleront peu compatibles avec son mode de vie ou ses aspirations, elle se verra refuser la possibilité d'autres opportunités, tandis que la dernière réunira les conditions suffisantes pour être saisie.

Le projet professionnel d'Éléanor connaît donc sept cycles itératifs. Durant son master 1, elle travaille sur les fondations culturelles qui la passionnent et dans lesquelles elle se verrait bien travailler plus tard en tant qu'administratrice d'institutions culturelles (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). En master 2, sa réussite à son mémoire de recherche couplée aux encouragements d'enseignants

l'inciteront à songer à la possibilité d'un doctorat (*ouverture du champ des possibles*). Malgré l'absence de financement doctoral pérenne, la forte symbolique qu'elle associe au doctorat (« intelligence », « prestige », « élégance » et « rareté ») renforce sa détermination à convaincre un enseignant-chercheur de l'encadrer (*opportunité saisie*). Durant son doctorat en droit, Éléanor a effectué des vacations d'enseignement et a occupé deux postes d'Ater qui l'ont véritablement passionnée et pour lesquels elle s'est beaucoup investie. Même si l'activité de recherche semble l'avoir moins enthousiasmée, elle l'a suffisamment appréciée pour vouloir faire de l'enseignement et de la recherche son métier ; elle envisage en effet et très rapidement après le début de sa thèse de devenir enseignante-chercheuse (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). Au moment de sa soutenance et depuis plus d'un an déjà, son conjoint et elle habitent dans un pays d'Europe de l'ouest d'où il est originaire et où il a déjà trouvé du travail. Une fois sa thèse soutenue, elle cherche donc à exercer en tant qu'enseignante-chercheuse au sein d'une des chaires de droit que comporte la ville (*ouverture du champ des possibles*) dans laquelle ils sont installés. Mais les retours de ses candidatures lui font comprendre que les postes permettant d'enseigner le droit français à l'étranger sont bien trop rares et convoités pour qu'elle puisse penser y accéder rapidement (*opportunité empêchée*). Éléanor cherche alors à enseigner en France (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*), dans les universités rapidement accessibles depuis son lieu de résidence. Des opportunités de vacations se présentent (*ouverture du champ des possibles*) mais les contraintes financières et logistiques l'obligent finalement à renoncer à aller y enseigner : il n'est pas envisageable qu'elle vive séparément de son conjoint qui deviendra son mari dans les mois qui suivent (*opportunité empêchée*). La possibilité d'intégrer une école d'avocats en France (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*) est permise par la passerelle ouverte aux docteurs en droit ainsi dispensés du concours d'entrée à cette formation (*ouverture du champ des possibles*). Mais cette opportunité est écartée pour les mêmes raisons que précédemment : elle refuse une séparation géographique (*opportunité empêchée*). Les contraintes de la localité dans laquelle elle a décidé de mener sa vie limitent donc ici fortement le champ des possibles qu'elle accepte d'envisager.

« [S]on côté hussarde de la république » la conduit ensuite à se diriger vers les institutions françaises de la ville : institut français, consulat, ambassade (*les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*). Elle crée un profil sur la plateforme des Français à l'étranger et postule aux offres d'emplois comme aux offres de stage (*ouverture du champ des possibles*). Elle est prête à accepter d'être déclassée ou mal payée si cela lui permet de « servir la France à l'étranger » et de s'intégrer dans le marché du travail local. Elle essuie plusieurs refus qui la font alors réaliser que ces opportunités, certes ratées, ne sont de toute façon pas à la hauteur de ses ambitions intellectuelles ou salariales (*opportunités empêchées*).

Revoyant ses exigences à la hausse, elle suit sa passion pour son sujet et décide d'exploiter la spécialité juridique de sa thèse qui trouve un fort écho dans le pays dans lequel elle vit (*les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*). Elle mobilise son réseau personnel et professionnel de manière intensive pour entrer en contact avec des professionnels exerçant dans ce domaine et met en œuvre son « savoir-faire [relationnel] pour faire savoir » qu'elle est disponible. Elle est conseillée, encouragée et au fil des entretiens qu'elle passe, comprend « que c'était la piste qui allait marcher » (*ouverture du champ des possibles*). En échange de quelques conseils juridiques, un membre de son réseau lui propose de se socialiser avec les « rituels d'entreprises » du pays (*évaluation des opportunités*) en intégrant bénévolement une petite start'up qui l'accueille deux fois par semaine (*opportunité saisie*). Afin de trouver un emploi rémunérateur

dans cette branche pour la suite (*les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*), elle « monte cette expérience en épingle sur [s]on CV » et effectue de nombreuses candidatures en valorisant l'expérience acquise dans la start'up (*ouverture du champ des possibles*). Au terme d'un ajustement de son projet professionnel avec sa connaissance du marché du travail local, elle finit par intégrer non pas un service d'entreprise dédié à cette activité relative à sa spécialité juridique mais une organisation dont c'est la mission principale (*opportunité saisie*).

4.2. - La multiplication des expériences professionnelles simultanées

L'évolution du projet professionnel de Maryam adopte également cette démarche itérative constituée de six cycles successifs, suivant une logique opportuniste et selon laquelle elle cherche la meilleure manière de combiner ses préoccupations personnelles et familiales avec l'optimisation de son intérêt pour son exercice professionnel. Suivant les traces de son père qu'elle admire, elle effectue des études de droit et passe le Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat en Afrique du Nord (*les grandes lignes du projet sont posées*). Alors qu'elle pourrait exercer en tant qu'avocate, elle postule dans un master recherche en France dans l'objectif d'effectuer un doctorat, nécessaire pour devenir enseignante-chercheuse, fonction que son père exerce en parallèle de son activité de magistrat ; elle candidate également pour intégrer l'école de la magistrature de son pays (*ouverture du champ des possibles*). Voies professionnelles que Maryam envisage selon l'exercice d'une logique de reproduction sociale certaine, ce sont là deux opportunités qu'elle a identifiées et qu'elle aimerait saisir. Cette même année, son père est radié de la magistrature de son pays en raison de problèmes politiques et demande asile à la France. Évènement engendrant alors une dissonance projective « présent-futur » chez Maryam (*évaluation des opportunités*), elle n'intègre pas l'école de la magistrature en signe de respect à son père (*opportunité empêchée*) et choisit de venir en France poursuivre son cursus universitaire (*opportunité saisie*). Le choix d'opter pour cette opportunité plutôt qu'une autre est donc régi ici par des raisons familiales.

Lors de son master 2 de recherche à l'issue duquel elle souhaite donc débuter un doctorat et se diriger vers l'enseignement et la recherche (*les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*), elle souhaite se familiariser avec l'enseignement. Grâce au fait qu'elle réponde aux exigences de diplôme requises dans certains instituts privés (*ouverture du champ des possibles*), elle dispense en parallèle de son cursus de master ses premiers enseignements (*opportunité saisie*) ; ces derniers la renforcent dans son envie de devenir enseignante-chercheuse en ce que le métier lui permet d'échanger avec des personnes de différents milieux, cultures ou pays (*appropriation du projet professionnel dont les grandes lignes sont posées*). Elle sollicite donc un directeur de thèse pour l'encadrer en thèse et débute son doctorat afin de remplir les conditions de diplôme requises à l'exercice du métier d'enseignante-chercheuse. Sans financement dédié, Maryam est aidée par ses parents. Plutôt que de rester concentrée sur son travail de thèse qui la fatigue plus que ce qu'elle avait imaginé (dissonance projective « présent-passé »), elle mobilise son parcours d'études, ses diplômes juridiques ainsi que ses contacts avec les cabinets d'avocats de son pays (*ouverture du champ des possibles*) afin de varier son approche juridique, de confronter ses idées au terrain mais également de compléter ses revenus (*évaluation des opportunités*). Elle exerce alors comme juriste d'entreprise ; avocate, elle acceptera également de sous-traiter quelques dossiers qui seront l'occasion de revenir pour des périodes plus ou moins longues dans son pays d'origine (*opportunités saisies*). Plutôt que de rester focalisée sur un seul objectif, Maryam multiplie simultanément les

expériences professionnelles. Les projets « itératifs » sont en effet assez sensibles au fonctionnement du marché du travail local et la connaissance fine de ce dernier permet, si ce n'est de provoquer, au moins de permettre et d'envisager l'émergence d'opportunités professionnelles divergentes des projets professionnels initiaux.

Alors que l'échéance de la fin de thèse est éprouvante et l'empêche de définir avec beaucoup de précisions la forme de son exercice professionnel juridique, (*les grandes lignes du projet professionnel sont - plus ou moins - posées*), une amie lui fait parvenir une offre d'emploi : il s'agit d'un projet européen qui porte sur les réformes de la justice de son pays d'origine, qui a également été le sujet de sa thèse (*ouverture du champ des possibles*). Après son mariage puis la naissance de son fils deux ans avant la fin de sa thèse, les projets familiaux sont encore incertains et ne permettent pas de savoir si la famille habitera en Afrique du Nord ou en France dans un futur proche, l'acceptation de cette opportunité professionnelle dont le contrat dure trois ans laisse le temps de réfléchir et d'éclaircir les possibilités d'organisation de sa vie personnelle (*évaluation des opportunités*). Sur le plan professionnel, sa collaboration sur ce projet européen permet de surcroît d'atténuer la dissonance projective « présent-futur » relative à l'impossibilité immédiate d'être enseignante-chercheuse. Cette opportunité de collaboration est une solution temporaire de travail durant laquelle elle pourra entamer les démarches administratives et de recrutement nécessaires pour exercer au sein d'une université de son pays. En effet, il lui faut d'abord obtenir l'équivalence de diplôme dans son pays d'origine puisque son doctorat français est un diplôme étranger (*opportunité empêchée*), puis entamer la phase de recrutement d'une durée de six mois environ. Au moment de la première vague d'entretiens, Maryam travaille donc sous un statut d'auto-entrepreneuse de droit français en contrat de prestations de services pour ce projet européen (*opportunité saisie*) et dont l'exercice est localisé en Afrique du Nord. Si cette opportunité ne s'était pas présentée ou qu'elle n'avait pas abouti, Maryam aurait d'abord pris de longues vacances et envisageait ensuite de postuler au sein d'organisations internationales ou d'entreprises, éventuellement d'ouvrir son cabinet d'avocats. Là encore, on voit que les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées mais que celui-ci n'est pas rigide et ouvert aux alternatives. Les opportunités qui se présentent sont examinées et parfois saisies comme ce contrat sur un projet européen dont l'exercice se déroule sur un autre continent : Maryam n'en soupçonnait jusque-là pas l'existence mais saisit cette opportunité.

Ses projections d'avenir sont également extrêmement ouvertes. En première vague et pour l'année suivante, si elle et son mari restent en Afrique du nord, Maryam envisage d'être enseignante-chercheuse dans une université de son pays (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*) - si toutefois elle est recrutée - et de cesser de travailler pour le projet européen qui ne la satisfait déjà pas entièrement (dissonance projective « présent-passé »). La charge de travail universitaire serait alors compatible avec la proposition qu'elle a reçue d'une maison d'éditions pour faire des manuels de procédures, guides pratiques et commentaires d'arrêts (*ouverture du champ des possibles*). S'ils habitent en France, elle se verrait exercer comme avocate (*les grandes lignes du projet professionnel -ici doublé- sont posées*). La troisième phase du cycle itératif et qui consiste en l'évaluation des opportunités n'a pas encore eu lieu, le moment n'étant pas encore venu lors de cette première vague d'entretiens (à ce moment-là, elle n'a pas encore obtenu l'équivalence de son doctorat français pour candidater sur des postes d'enseignante-chercheuse dans son pays et son mari est lui aussi en train de préparer les concours pour obtenir l'équivalence française de son diplôme nord-africain). Ces opportunités sont pour Maryam autant de moyens d'exercer

professionnellement sur les différents aspects des professions juridiques dont les avantages et inconvénients de chacune ne constituent jamais des options uniques ou rédhibitoires et s'adaptent à son contexte de vie familiale.

En deuxième vague, Maryam a obtenu l'équivalence de son diplôme de doctorat français dans son pays (*ouverture du champ des possibles*) et a pu candidater sur un poste d'enseignante-chercheuse. Elle estime que cette activité universitaire est compatible avec la prestation de services effectuée dans le cadre du projet européen (*évaluation des opportunités*) ; elle accepte alors le poste universitaire (*opportunité saisie*). Mais l'éloignement géographique de son domicile avec son université de rattachement complique l'exercice simultané des deux activités et l'amène à démissionner de son poste à l'université, d'autant plus dans le contexte social instable dans lequel se trouve l'établissement (*absence d'appropriation du projet*).

Contrairement à ce qu'elle avait envisagé en vague 1, Maryam délaisse l'activité universitaire et continue en effet de travailler sur le projet européen (*les grandes lignes du projet sont à nouveau posées*). La poursuite de ce projet européen est prévue pour encore au moins deux ans et c'est un travail pour lequel elle est bien payée. Elle choisit donc de quitter l'université, située à plus de 100km de son domicile et envisage de postuler à l'avenir dans un établissement plus à proximité de chez elle[52] (*ouverture du champ des possibles à l'avenir*). Elle n'a pas abandonné le projet de devenir enseignante-chercheuse : l'appropriation et la satisfaction qu'aurait pu entraîner sa réalisation de ce projet ont été empêchées par des conditions de travail relatives au poste et non par rapport aux fonctions en tant que telles. Parallèlement, le mari de Maryam s'apprête à quitter son emploi de médecin pour se concentrer sur la préparation de l'examen permettant d'obtenir l'équivalence afin d'exercer en France. Le bon salaire que perçoit Maryam pour le projet européen sur lequel elle collabore permet ainsi à la famille de vivre correctement en attendant que les possibilités s'éclaircissent après les résultats de l'examen de son mari (*évaluation des opportunités*). Face à cet avenir familial incertain tant géographiquement que professionnellement, Maryam garde cet emploi rémunérateur et qui offre un horizon temporel de plusieurs années (*opportunité saisie & les grandes lignes du projet professionnel sont posées*) en attendant que les options professionnelles de son mari s'éclaircissent. Mais Maryam a reçu une nouvelle sollicitation à laquelle elle réfléchit et qui consisterait à participer à la numérisation et mise en ligne de documents juridiques nationaux dont la disponibilité sur internet est encore très faible. Pour le moment, elle préfèrerait obtenir un poste d'enseignante-chercheuse dans une université de son pays ou éventuellement dans un des pays du golfe qui, à ses yeux, lui permettrait d'offrir une meilleure qualité de vie et d'enseignement à son fils. A une *échéance* de cinq ans, elle aimerait avoir monté son activité libérale d'avocate qu'elle exercerait parallèlement à ses activités d'enseignement et de recherche et dont la localisation pourrait être en France (*ouverture du champ des possibles à venir*). Elle résume ainsi l'état d'esprit avec lequel elle aborde sa vie professionnelle : « *J'ai un principe dans la vie qui dit qu'il ne faut jamais dire non, je ne vais pas faire ça, ce n'est pas intéressant. Je suis toujours ouverte à des propositions.* »

[52] Le système de la qualification tel qu'il existe en France n'existe pas ici : sa démission est relative à son poste de travail et ne concerne pas la fonction publique. Elle peut alors postuler sur un autre poste universitaire.

4.3. - La recherche d'une diversification des compétences, mais dépendante au sentier

Le projet professionnel d'Élise connaît également ce mode itératif d'évolution puisque quatorze répétitions du cycle ont été repérées. L'évolution de son projet professionnel suit, comme tous les autres projets professionnels « itératifs », une logique opportuniste. Mais contrairement aux autres projets professionnels « itératifs », le sien connaît une forme de dépendance de sentier plus marquée et ce, à plusieurs moments de son parcours. Ce phénomène de dépendance de sentier est perceptible dans l'analyse des opportunités qu'elle saisit comparativement au champ des possibles qui s'offre à elle. En effet, elle privilégie toujours le choix qui lui permet de maintenir la plus grande continuité comparativement aux options plus nouvelles ou marquant une plus grande rupture dans son parcours. La logique opportuniste qui guide l'orientation de son projet professionnel jusqu'alors est clairement marquée par la recherche d'une diversification de ses compétences professionnelles. Il faudra attendre un moment de crise intense entre la première et la seconde vague d'entretiens pour voir cette logique mise à mal et faire sortir son projet professionnel de cette forte dépendance au sentier… avant de la (ré)adopter à nouveau au moment de la seconde vague, même si la période semble préparer, peut-être, une nouvelle voie.

Le premier cycle itératif observé dans l'évolution du projet professionnel d'Élise concerne son orientation universitaire et son projet professionnel en cours d'élaboration au début de ses études supérieures. Son baccalauréat scientifique option sciences de la vie et de la terre en poche (*les grandes lignes d'un projet professionnel semblent posées*), Élise se retrouve face « à toute une panoplie de possibilités [d'études] devant [elle] » (*ouverture du champ des possibles*). Plusieurs opportunités s'offrent en effet à elle et entre lesquelles elle est invitée à choisir. Elle se présente alors au concours d'entrée en institut d'études politiques (*évaluation des opportunités*). A défaut d'avoir été acceptée (*opportunité empêchée*), elle se saisit d'une autre option préalablement écartée et s'inscrit en droit (*opportunité saisie*), discipline qu'elle juge la plus proche de son projet initial en science politique (*le nouveau projet est approprié, les grandes lignes de ce projet professionnel sont posées*). Alors que ce premier cycle d'études de Licence marque une réorientation des sciences de la vie vers les sciences politiques et juridiques (*les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*), la suite de son parcours universitaire se révèle être dépendante au sentier, tel que témoigne le second cycle itératif qui démarre alors. En effet, la biologie manque à Élise qui s'ennuie : la réalité d'aujourd'hui ne correspond pas à l'idée qu'elle se faisait des projets formulés hier et est source d'insatisfaction (dissonance projective « présent-passé »). Alors qu'elle se questionne sur les possibilités de se réorienter en biologie (*ouverture du champ des possibles*), elle majore chaque année du cycle de Licence. Le manque d'information sur la manière d'obtenir une quelconque équivalence, la perception potentiellement négative que constituerait ce changement de discipline, ainsi que ses bons résultats l'incitent à poursuivre le cursus de droit (*évaluation des opportunités*) qui ne représente pas de difficultés pour elle (*opportunité saisie*, dépendante au sentier, c'est-à-dire dépendante de son précédent choix de suivre un cursus juridique). Élise est alors engagée dans un parcours qu'elle veut garder cohérent en restant inscrite en droit (*appropriation du projet et les grandes lignes d'un projet professionnel - juridique – sont posées*). Malgré la spécialisation en droit public qui lui plait, elle pense toujours à se réorienter en biologie à la fin de sa Licence (dissonance projective « présent-passé »). La spécialisation disciplinaire à laquelle appelle le choix d'un master est alors la bienvenue pour Élise (*ouverture du champ des possibles*). Elle

repère deux spécialisations qui l'attirent plus particulièrement (*évaluation des opportunités*). Elle choisit alors de faire du droit international et humanitaire (*opportunité saisie*) mais elle craint la difficile conciliation de sa vie personnelle et professionnelle dans cette voie (dissonance projective « présent-futur » & *opportunité empêchée*) qui risque de la tenir éloignée géographiquement de son conjoint. Cette option ne la satisfera donc finalement pas (*absence d'appropriation*). Ayant la possibilité de changer de spécialisation pour le master 2 (*ouverture du champ des possibles*) et souhaitant renouer avec son intérêt pour la biologie (*évaluation des opportunités*) elle se dirige vers un master 2 en droit de l'environnement (*opportunité saisie*) qui la satisfera (*appropriation du projet, les grandes lignes du nouveau projet professionnel sont posées*).

Les cycles itératifs d'évolution de son projet professionnel qui vont suivre durant son parcours verront l'évaluation des opportunités s'effectuer au profit d'une dépendance de sentier de plus en plus forte, même si cette dernière change d'objet au cours du temps (passant d'une dépendance de sentier envers le cursus juridique à une dépendance de sentier envers l'établissement public dans lequel elle a d'abord fait son stage puis dans lequel elle a prolongé ses expériences professionnelles). Le cinquième cycle itératif concerne ainsi son devenir professionnel à l'issue de son master. Ce cinquième cycle itératif débute durant son stage de fin d'études de master lors duquel elle développe un intérêt pour les fonctions de chargé de missions environnementales qu'elle envisage sérieusement (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). Elle souhaite en effet sortir de sa formation juridique et diversifier ses compétences qu'elle juge trop limitantes au regard de ses intérêts pour les thématiques environnementales. Alors qu'elle songe à entamer une formation plus technique et naturaliste, l'établissement public qui l'a accueillie en stage lui propose un contrat court (*ouverture du champ des possibles*). Au regard de la totale adhésion d'Élise aux objectifs de l'établissement et de sa volonté de continuer à travailler dans ce milieu professionnel (*évaluation des opportunités*), elle accepte le contrat (*opportunité saisie*, dépendante au sentier, c'est-à-dire dépendante de son attachement à cet établissement). Néanmoins, les missions sont essentiellement juridiques et la faible durée de son contrat est source d'angoisses sur ce qu'elle peut faire professionnellement par la suite (dissonance projective « présent-futur »). Elle pense alors à se stabiliser en passant des concours de la fonction publique territoriale (*les grandes lignes d'un projet professionnel sont posées*). Parallèlement, elle monte un projet de recherche doctorale avec l'établissement public qui l'a accueillie en stage et où elle a effectué ce premier contrat. Le financement est prévu via une CIFRE ; sa validation arrive quelques semaines après sa réussite aux concours (*nouvelle ouverture du champ des possibles*). Elle ne postulera sur aucun des postes que lui ouvre sa réussite au concours en raison de leur éloignement avec les problématiques environnementales qui lui tiennent à cœur (*évaluation des opportunités*) et débutera un doctorat en droit de l'environnement dans cet établissement qu'elle affectionne particulièrement (*opportunité saisie* et dépendante au sentier c'est-à-dire que l'opportunité est dans la continuité de ses précédentes expériences de stage et de travail, précisément réalisées au sein de cet établissement).

Un septième cycle itératif, cette fois relatif à l'accumulation et l'orientation de ses expériences professionnelles dans la direction souhaitée, voit le jour au cours de son doctorat en CIFRE et au moment de la fin de ce financement. Durant sa CIFRE et en parallèle de son travail de recherche, il est prévu qu'Élise effectue de nombreuses missions de coordination et de terrain pour l'établissement d'accueil. Ces missions viennent plus ou moins alimenter sa thèse : elle veille alors à ce qu'elles lui permettent de diversifier ses

compétences en dehors du cadre juridique afin de pouvoir prétendre à une palette plus large d'emplois une fois sa thèse terminée, pour viser notamment le métier de chargé de missions environnementales qui l'intéresse toujours (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*). Si à l'avenir, elle éprouvera des difficultés à trouver un emploi et poursuivre dans ce milieu professionnel faute d'expériences (dissonance projective « présent-futur »), elle se dit qu'« au pire », elle pourra entrer à l'école des avocats, passerelle permise pour les docteurs en droit (*1ère ouverture du champ des possibles*). Alors qu'Élise termine sa CIFRE mais que sa thèse nécessite encore du travail pour pouvoir être soutenue, elle n'a pas de contrat de travail auquel sont associées des missions à travers lesquelles elle pourrait continuer d'apprendre et « faire le plein de concret » et ainsi, justifier de ce temps sur son CV pour la suite de son parcours. Alors qu'elle est au chômage depuis quelques semaines à peine, l'établissement d'accueil lui propose un nouveau contrat de deux mois (*2ème ouverture du champ des possibles*). L'arbitrage entre le chômage associé à la rédaction de thèse et la possibilité de travailler pour cet établissement et ainsi, garder un pied dans ce milieu professionnel en éloignant du même coup l'option de l'avocature, semble aisé pour Élise (*évaluation des opportunités*) qui accepte alors le contrat (*opportunité saisie*). Lors de ce septième cycle itératif, son attachement affectif et contractuel à l'établissement se renforce, exprimant ainsi une plus forte dépendance de sentier qui va perdurer.

A la suite de ce contrat, et dans la même recherche d'accumulation et d'orientation de ses expériences, la démarche itérative suivant une logique opportuniste se répète pour la huitième fois, toujours avec une certaine dépendance à cet établissement dont elle semble avoir du mal à s'éloigner professionnellement. A l'approche de l'échéance du contrat en cours, Élise réfléchit à l'orientation qu'elle souhaiterait donner à son parcours : si elle ne prend pas une année sabbatique après la thèse, lors de laquelle elle voyagera, expérimentera l'agriculture ou se « convertir[a] dans le social », elle souhaiterait faire un post-doctorat en Norvège (cette fois, *les grandes lignes du projet professionnel peinent à être posées*). Avant qu'elle ne parvienne à définir les grandes lignes du projet professionnel sur le moment, l'établissement lui fait parvenir une offre d'emploi d'un de ses partenaires (*ouverture du champ des possibles*). Toujours dans une logique opportuniste lui permettant d'élargir le spectre de ses compétences (*évaluation des opportunités*), elle accepte de coordonner le programme environnemental d'une organisation internationale (*opportunité saisie*), en parallèle de la fin de la rédaction de sa thèse. Sous statut d'auto-entrepreneuse, une continuité d'hébergement au sein de l'établissement au contact duquel elle souhaite continuer d'évoluer professionnellement et qu'elle fréquente maintenant depuis près de quatre ans est prévue et ce, pour les vingt mois supplémentaires de la mission. Elle est extrêmement satisfaite de travailler pour cette organisation internationale qu'elle pensait inaccessible (*appropriation du projet*). Même si elle travaille désormais pour cette organisation internationale qui est son donneur d'ordre, la dépendance de sentier s'exprime à travers le fait qu'elle reste attachée et rattachée à l'établissement public l'ayant accueillie en stage, en vacation et en CIFRE et au sein duquel elle a un bureau. La nature partenariale du travail qu'elle effectue pour l'organisation internationale (il s'agit de mettre en synergie différents acteurs) l'amène à élargir le réseau de professionnels avec qui elle est en contact. Une fois sa thèse soutenue et à l'approche de la fin de sa mission pour cette organisation internationale, certains partenaires lui font des propositions d'emploi, tout comme son établissement public d'origine (*ouverture du champ des possibles*). En raison du changement d'échelon territorial des projets dont elle aura la charge (*évaluation des opportunités*), elle

choisit finalement, pour ce neuvième cycle itératif, la proposition d'emploi de l'établissement public d'origine (*opportunité saisie*), perpétuant néanmoins la dépendance de sentier déjà observée.

Malgré des choix qui semblent se répéter à la faveur de l'établissement public d'origine, le dixième cycle itératif voit apparaître une rupture dans la logique avec laquelle Élise effectue les choix et projets qui orientent son parcours, c'est-à-dire une rupture dans la logique à travers laquelle elle cherche à diversifier ses compétences professionnelles. Alors qu'elle débute son nouveau contrat avec son établissement d'origine (*les grandes lignes du projet professionnel sont posées*), sa précédente mission pour l'organisation internationale a été prolongée et se superpose ainsi avec le contrat qu'elle vient de signer. Pendant plusieurs mois, elle va occuper ces deux emplois simultanément jusqu'à une période de deux semaines extrêmement intensives et stressantes (dissonance projective « présent-passé »). Élise raconte que ses conditions de travail ont changé durant cette période de superposition d'emplois qui a duré plus quatre mois : l'intensité du travail demandé du fait de la concomitance des deux missions, l'impossibilité d'effectuer correctement les missions à cause de la densification des échéances, la lourdeur de la responsabilité qui pèse sur ses épaules tant concernant la recherche de financements que des suivis de projets, rendent la période difficile. D'autant qu'en parallèle, elle déchante au sujet du mode de fonctionnement de ces projets internationaux et multi partenariaux : des activités qu'elle juge trop « hors sol », l'incohérence que représente à ses yeux la recherche de financements qui précède les projets et les besoins identifiés, la difficulté à maintenir une dynamique entre les acteurs afin de faire perdurer un projet qui a demandé beaucoup d'investissement humain et financier entre autres. Pour toutes ces raisons, elle se questionne sur l'utilité et la pertinence que revêt son travail, si ce n'est pour l'intérêt public et commun, au moins pour sa qualité de vie et son équilibre personnel *(le projet ne peut pas être approprié*). Alors que la fin du contrat avec l'établissement public approche, les échéances convenues semblent difficilement tenables et rendent Élise littéralement malade sous l'effet de la pression. Complètement surmenée, elle est sujette à des crises d'angoisses et s'évanouit au travail à chaque nouvelle charge de travail qu'elle accepte. La dissonance projective « présent-passé » entre ce qu'elle avait imaginé et ce qu'elle vit est alors extrêmement forte. L'accumulation simultanée de contrats avec la rédaction de thèse puis la superposition de ces deux missions n'ont pas permis à Élise d'échapper à sa conscience professionnelle et l'ont conduite à travailler tard le soir et le week-end depuis près de deux ans ; elle est épuisée. Après plusieurs jours à essayer de terminer les rapports alors que son contrat est terminé, l'obtention d'un nouveau financement par l'établissement offre la perspective de terminer le rapport sous un prochain contrat, quatre mois plus tard (*ouverture des possibilités* qui lui offre une voie de sortie). Afin de se ménager (*évaluation des opportunités*), elle met fin à la succession de contrats qu'elle a enchaînés voire superposés (*opportunité saisie*), sans avoir eu le temps de faire un de ces points qu'elle fait régulièrement pour identifier les possibilités professionnelles et voir ce qui lui conviendrait peut-être mieux.

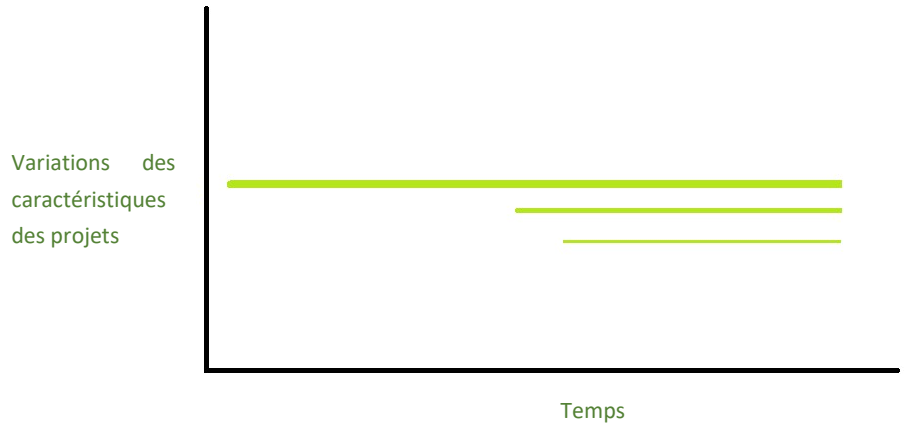
Cette rupture dans l'évaluation des opportunités qui se présentent à elle dégage Élise de la logique opportuniste selon laquelle elle cherche à développer ses compétences professionnelles et lui offre alors du « temps libre » durant quatre mois. S'il y a rupture dans la logique opportuniste, le cycle itératif demeure. C'est l'occasion de mettre en œuvre son souhait plusieurs fois reporté de voyager (*les grandes lignes du projet sont posées*), ce qui lui permettra en outre de prendre de la distance au regard de ces dernières expériences professionnelles. Lors des trois mois de voyage prévus, elle commence par se porter volontaire au sein d'une association d'accueil de femmes réfugiées à Athènes dans laquelle elle est une

« volontaire basique » s'occupant de l'accueil, du ménage, de la cuisine et veillant au bon fonctionnement du lieu. Alors qu'elle avait planifié de visiter l'archipel des Cyclades (*ouverture du champ des possibles*), retrouver le goût du travail concret au sein de cette association et qui soit directement utile à d'autres (*évaluation des opportunités*) la décide à prolonger son volontariat d'une semaine (*opportunité saisie*). Elle souhaite également profiter de ces quelques mois pour voyager au long court, seule (*ouverture du champ des possibles*). Elle part alors en Nouvelle-Zélande (*opportunité saisie*) mais se trouve en décalage par rapport aux autres voyageurs qu'elle rencontre (dissonance projective « présent-passé »). Sans véritables contraintes temporelles, organisationnelles ou financières (*ouverture du champ des possibles*), elle revient alors à Athènes pour être à nouveau volontaire dans cette association d'accueil de femmes réfugiées (*opportunité saisie*). Après avoir rédigé un guide pratique pour les demandes de subventions européennes pour l'association, elle y fait cette fois du reporting afin d'alimenter les dossiers de subventions. Élise retourne ensuite en France pour prendre la suite du projet entamé lors de son précédent contrat *(les grandes lignes du projet professionnel sont posées*) et débute alors le quatorzième cycle itératif. C'est précisément à ce moment qu'a lieu la deuxième vague d'entretiens et Élise nous fait part de sa déception : elle retrouve très rapidement les inconvénients et critiques qu'elle entretenait précédemment à l'égard de ce type d'emploi. Mais elle projette déjà autre chose (*le champ des possibles se réouvre à nouveau*) : elle aimerait retourner dans l'association athénienne pour y travailler en étant rémunérée. Ou peut-être pour y apprendre son fonctionnement et monter une association d'accueil de mineurs isolés à Marseille. A moins qu'elle ne recherche un post-doc ? Ou fasse des consultations juridiques pour son ancienne directrice de thèse ou effectue des missions ponctuelles pour le programme environnemental de l'organisation internationale avec qui elle est restée en contact ? En seconde vague d'entretiens, elle explore les possibilités de son avenir professionnel et, même si elles semblent préparer une bifurcation, l'évolution de son projet professionnel relève toujours pour le moment d'une démarche itérative suivant une logique opportuniste faisant état des multiples options qui se présentent à elle et parmi lesquelles elle choisit, dans la majorité des cas, celles qui lui permettront de développer ses compétences professionnelles.

5 - Les projets professionnels « en poursuite »

Ce cinquième type de projets professionnels de notre typologie s'organise autour de deux caractéristiques principales. Tout d'abord, la conception du projet s'est arrêtée autour d'un métier spécifique (ou d'un groupe de métiers très homogène) mais sa mise en œuvre tarde à se faire en raison de conditions d'accès à ce projet que les enquêtés ne remplissent pas pour le moment. Mais la potentielle concrétisation de ce projet professionnel primaire à moyen terme est relativement longue et incertaine. Face à cette *incertitude* et au regard de l'*échéance* lointaine d'une potentielle concrétisation, des projets d'attente sont formulés. Ces projets d'attente sont ainsi la deuxième caractéristique des projets « en poursuite » et visent à favoriser l'atteinte du projet professionnel primaire, tout en permettant l'exercice d'une activité professionnelle. Les perspectives temporelles de ce type de projets professionnels sont donc étalées sur l'espace-temps : le projet primaire est projeté sur un terme trop long pour qu'il puisse connaître une réalité dans le temps présent. En revanche, le temps présent permet justement d'œuvrer à l'atteinte du projet primaire à plus long terme et de faire en sorte de s'y diriger, de remplir les conditions qui en permettent l'accès et ainsi, de favoriser sa concrétisation dans un avenir dont l'*échéance* reste cependant encore

inconnue. Si notre enquête ne nous permet pas de connaître l'issue de ces projets poursuivis par ces enquêtés, il ne s'agit pas pour autant d'un effet de troncature. Comparativement aux autres types de projets, la spécificité des projets « en poursuite » réside précisément dans le fait qu'ils soient « poursuivis » pendant une durée plus importante car leur atteinte n'est pas immédiate. Depuis leur soutenance, le contenu des projets « en poursuite » évolue peu et les enquêtés œuvrent depuis ce temps à leur atteinte, sans y être encore parvenus. Les enquêtés concernés par ce type de projets sont au nombre de sept : il s'agit de Josselin, Félicie, Audrey, Louise, Paul, Marceau et Fabien et la schématisation de l'évolution de leur projet pourrait prendre cette forme :



Titre : L'évolution des projets professionnels du cinquième type : projets primaires, d'attente et de secours

5.1. - Un projet professionnel primaire de moyen terme

5.1.1. - Des projets majoritairement tournés vers les carrières académiques

Le contenu du projet professionnel de ce type se concentre principalement autour des fonctions de chercheur, d'enseignant-chercheur ou d'ingénieur de recherche[53]. A moyen terme, les six premiers envisagent en effet une carrière académique. Alors qu'Audrey et Félicie visent clairement la maîtrise de conférences, Paul et Marceau aimeraient accéder préférentiellement à un poste de chercheur ou d'ingénieur de recherche. Pour Josselin et Louise, la préférence pour l'une ou l'autre des carrières académiques varie au gré du déroulement de doctorat et d'après-thèse : la hiérarchie entre ces trois possibilités est fréquemment redéfinie en fonction des informations dont ils disposent sur les aspects concrets et spécifiques de chacune de ces fonctions, de leur attrait et goût pour leurs caractéristiques ou de la probabilité subjective d'y arriver. Quant à Fabien, il nourrit un projet dont le contenu diffère radicalement. Il n'en reste pas moins organisé selon les deux *échéances* temporelles évoquées : un projet professionnel sur le moyen terme qu'un projet professionnel à plus court terme vient préparer. A moyen terme, Fabien envisage de monter une micro-ferme afin de produire sa propre nourriture. Mais pour

[53] Par la suite, nous qualifierons cet ensemble de fonctions d'« académiques ». Lorsque ce type de carrières « académiques » est visé, nous parlerons de projet professionnel « académique ».

l'instant, il ne dispose pas de l'apport financier nécessaire afin de pouvoir acheter une maison, un terrain et le matériel nécessaire.

5.1.2. - Une temporalité d'émergence située majoritairement en début de thèse

La temporalité d'émergence du projet académique que poursuivent les six premiers enquêtés se situe pour la majorité d'entre eux dans les premiers mois qui suivent leur entrée en thèse. Seules Audrey et Louise nourrissent ce projet depuis leur parcours d'études antérieures : ce projet a émergé pour elles trois ans avant leur entrée en doctorat. Les quatre autres enquêtés vont délaisser leur précédent projet professionnel pour un projet professionnel académique très rapidement après leur entrée en thèse : le projet de devenir avocat pénaliste n'est plus l'objectif premier de Josselin, Félicie abandonne celui de devenir conseillère (juge) au tribunal administratif. Le projet professionnel de Paul oscillait entre les fonctions d'ingénieur manager et d'entrepreneur avant l'entrée en thèse mais, très rapidement également après son entrée en doctorat, ces voies sont écartées au profit d'une carrière académique. Alors que Marceau envisage une carrière industrielle, la socialisation au milieu universitaire le fera adopter préférentiellement un projet académique. Quant à Fabien, il aborde son devenir professionnel d'après-thèse plus tardivement que ses camarades puisque son projet de micro-ferme n'émerge qu'au cours de sa dernière année de doctorat.

5.2. - L'*incertitude* de la possibilité et de l'*échéance* de concrétisation du projet professionnel primaire

Lorsque nous les interrogeons, le trait commun à chacun des enquêtés est donc la *portée* relativement longue soit à laquelle ils espèrent voir leur projet se concrétiser, soit à laquelle celui-ci est à nouveau repoussé malgré leurs tentatives. Après avoir longuement hésité entre la maîtrise de conférences et la recherche, Josselin et Louise préfèreraient finalement accéder aux fonctions de chargé de recherche que permet la réussite au concours du CNRS (ou ses équivalents étrangers dans le cas de Louise). Avec Paul et Marceau, ils ont tous les quatre clairement conscience que leurs chances d'accéder rapidement à un poste de recherche stable sont faibles. Ainsi, l'*échéance* à laquelle la concrétisation d'un projet académique est espérée n'est pas envisagée dans l'immédiat. Mais quand alors ? Là, réside toute l'*incertitude* de la concrétisation de leur projet professionnel académique, si toutefois il peut se réaliser.

En première vague, ils espèrent ainsi que sa réalisation sera effective d'ici quelques années. Lors de la deuxième vague d'entretiens, l'*échéance* à laquelle ils espèrent accéder à des fonctions de recherche stables s'est floutée et sa concrétisation est parfois même remise en question. Alors que Josselin avait été auditionné lors de sa première candidature au concours du CNRS par exemple, il ne l'a pas été la deuxième fois. En revanche, il a obtenu plusieurs qualifications qui lui ont permis de postuler sur des postes de maître de conférences, sans succès ; il postule également à l'étranger sur un poste stable, est auditionné mais pas retenu. Très rapidement après la première vague d'entretiens, Louise élargit également les contours de son projet professionnel au métier d'enseignante-chercheuse : elle postule d'abord à deux postes d'enseignante-chercheuse dans son pays de résidence mais n'est pas auditionnée. Elle prépare ensuite la qualification à la maîtrise de conférences et l'obtient. Elle peut ainsi postuler l'année suivante sur des postes de maîtresse de conférences en France. Elle cible alors trois postes correspondant à son profil mais

ne postule que sur l'un d'entre eux : celui qui est rapidement accessible depuis son lieu de résidence à l'étranger et situé dans l'université dans laquelle elle a effectué son aterat. L'emploi que Paul occupe à ce moment-là lui ouvre d'éventuelles opportunités dans son nouveau pays de résidence par renouvellement de contrat au sein de son laboratoire de recherche. Mais ces possibilités restent, même en deuxième vague, aussi incertaines et à durée déterminée que celles qu'il envisage en France. Marceau est quant à lui sur le point de commencer un contrat de deux ans à l'étranger : la projection au-delà de ces deux années est difficile au regard de ce qu'il peut se passer d'ici la fin de son contrat. Hormis Josselin dont la volonté d'exercer des fonctions de recherche s'est renforcée entre les deux vagues d'entretiens, la force avec laquelle s'exprime le souhait (voire leur croyance en la possibilité) de ses camarades d'accéder à ce type de métier semble être moins palpable, la projection sur le moyen terme semble être affectée et perturbée par les conditions d'emploi présentes auxquelles ils doivent immédiatement faire face.

Félicie et Audrey visent toutes les deux et exclusivement la maîtrise de conférence et s'imaginent, lors de la première vague, y accéder plus rapidement que leurs camarades qui visent les fonctions de recherche uniquement. Bien que cela semble difficile, il n'est pas impossible à leurs yeux qu'elles occupent un poste de maîtresse de conférences à la rentrée qui suivra leur soutenance. Pour autant, elles ne sont pas qualifiées aux fonctions de maîtresses de conférences lors de leur première présentation devant le Conseil National des Universités. L'*échéance* à laquelle elles projettent d'occuper un poste stable d'enseignante-chercheuse est alors repoussée. En deuxième vague, Audrey a été qualifiée mais n'a pas pu postuler car aucun profil dans sa spécialisation n'a été publié cette année-là. Félicie connaît quant à elle un nouvel échec à la qualification. L'*échéance* à laquelle elles espèrent occuper le poste qu'elles visent est, encore une nouvelle fois, reportée.

Quant à Fabien, le démarrage effectif de son projet de micro-ferme se fera lorsqu'il aura récolté les fonds suffisants ; le délai auquel cet apport sera suffisant n'a pas changé entre la première et la deuxième vague : il estime qu'il lui faudra entre cinq et dix ans pour cela.

Au final, l'*échéance* à laquelle la concrétisation d'un projet académique centré uniquement sur la recherche diffère ainsi de celle qui concerne les projets académiques mêlant enseignement et recherche : alors que les aspirants chercheurs portent ce terme, quelques mois après leur soutenance, à un intervalle de deux à cinq ans mais qui a tendance à s'obscurcir avec le temps, les aspirants enseignants-chercheurs espèrent le devenir dans l'année qui suit leur soutenance… mais le chemin semble comporter plus d'obstacles que ce qui a été imaginé.

5.3. - Des obstacles d'ordre scientifiques, structurels et personnels

Dans tous les cas, l'*échéance* lointaine de concrétisation du projet est contrainte par des obstacles sur lesquels les enquêtés n'ont qu'un contrôle limité. S'il leur en était donné la possibilité, la concrétisation immédiate de ce projet serait choisie. Le projet probable s'écarte ainsi du projet souhaité et provoque donc cette dissociation temporelle entre les court et moyen termes. Les contraintes à la concrétisation d'un projet professionnel académique stable relèvent dans la majorité des cas du niveau élevé d'exigences qu'ils perçoivent ou expérimentent sur le marché du travail académique au regard de la raréfaction des postes statutaires ouverts au recrutement. Les paramètres qu'ils peuvent plus ou moins maîtriser, c'est-à-dire s'inscrire dans les « bons réseaux », publier des ouvrages, de « bons papiers » dans les « bonnes revues »,

diriger des numéros spéciaux de revues, s'impliquer dans des projets collectifs, enseigner des cours spécialisés mais diversifiés lorsque la maîtrise de conférences est visée, bref, « cocher les cases » qui feront la différence avec la concurrence accrue lors du processus de recrutement, doivent se coordonner et trouver écho à travers l'ouverture de postes correspondant à leur profil scientifique. Ils prennent alors progressivement conscience que la détention d'un doctorat, aussi bonne la thèse soit-elle, ne suffit pas à être recruté immédiatement sur un poste académique stable.

Hormis Fabien, ils sont tous particulièrement attentifs à la consolidation de leur CV scientifique qui leur permettrait de voir augmenter leur probabilité d'être recrutés sur un poste académique stable. Mais étoffer son profil scientifique est une condition nécessaire mais non suffisante pour l'accession à une stabilité académique. Les obstacles sont en effet multiples : ils portent tout d'abord sur la concordance nécessaire entre l'orientation qu'ils donnent à leur profil scientifique et les thématiques que souhaite développer l'organisation de recherche et/ou d'enseignement qui recrute ; ils concernent ensuite l'acceptabilité de l'ensemble des conditions d'emploi proposées au regard de ce qu'ils visent ; ils concernent enfin les moyens à leur disposition qui leur permettront de se distinguer de la concurrence en amont et au moment du processus de recrutement.

Les conditions de recrutement permettant l'accès à un poste académique stable ne sont pour autant pas les seuls éléments avec lesquels les enquêtés doivent composer leurs projets professionnels à venir : ces derniers doivent également être compatibles avec des choix de vie plus personnels. Félicie par exemple aimerait occuper un poste localisé en outre-mer. Marceau choisit de privilégier le bien-être de sa famille plutôt que la poursuite coûte que coûte d'une carrière académique. Pour autant, il visait une expérience de travail à l'étranger après ses études ; le post-doctorat peut donc s'inscrire dans cette perspective… à condition que sa famille apprécie l'expatriation. Louise se questionne sur la compatibilité de sa carrière académique avec celle de sa compagne, en fin de doctorat : comment concilier leurs vies professionnelles respectives avec une future vie de famille ?

Pour Fabien, l'obstacle principal à son projet primaire est de nature financière : une installation de type agricole nécessite d'avoir des fonds à investir qui sont pour le moment insuffisants. D'ici là, il cherche à privilégier un cadre de vie au plus proche de la nature.

5.4. - Face à l'*incertitude* du projet professionnel primaire, la nécessité du projet professionnel d'attente

Face à la concrétisation d'un projet professionnel dont l'*échéance* est lointaine voire repoussée, que faire ? Quelle direction donner à son parcours d'ici là ? Les enquêtés de ce type adoptent un projet d'attente qui porte plus sur le court terme, un projet intermédiaire à celui visé sur le moyen terme. Pour les sept enquêtés de ce type, ce projet intermédiaire relève de fonctions relatives à l'enseignement et/ou de la recherche, mais ces dernières sont envisagées sous un statut d'emploi de contractuel, voire de vacataire. L'ensemble des enquêtés connaissent ainsi des parcours marqués par des périodes d'emploi et de recherche d'emploi successives. Lors des périodes d'emploi, certains peuvent bénéficier des allocations retour à l'emploi et maintenir ainsi un niveau minimal de ressources. Mais ce n'est pas le cas de tous : Josselin par exemple a réalisé sa thèse sans source de financement dédié et les « petits boulots » qu'il a occupés rendent ses ressources financières faibles et fragiles. Il vise ainsi l'obtention d'un post-doctorat

qu'il espère occuper le plus rapidement possible après sa soutenance. Alors qu'il revient juste d'un séjour de recherche à l'étranger, le post-doctorat débute : les dates concordent avec ses souhaits et sa disponibilité. Mais ce post-doctorat ne dure qu'un an. Au moment de la première vague et alors qu'il est en poste depuis à peine trois mois, il pense déjà à en trouver un second pour l'année d'après.

Paul et Louise visent également l'obtention d'un post-doctorat que les six mois d'aterat qui ont suivi leur soutenance leur a permis d'anticiper. Ils trouvent tous les deux un post-doctorat d'une durée respective de deux et trois ans mais Paul trouve plus rapidement que Louise qui a fait plusieurs tentatives infructueuses entre temps et a connu une période de chômage de neuf mois.

Marceau et Fabien ont pu bénéficier du soutien de leur laboratoire de recherche pour mettre en place le montage financier d'un contrat de recherche qui permettra leur embauche directement après leur soutenance. Marceau parvient à enchainer un premier post-doc d'une quinzaine de mois avec un deuxième post-doc de deux ans à l'étranger grâce à un contact noué lors d'une conférence, répondant ainsi à son souhait de vivre une expérience de travail à l'étranger. Fabien, dont le premier contrat de recherche après la thèse n'a duré que quelques mois, connaitra quelques mois de chômage avant de trouver lui-aussi un post-doctorat mais d'un an, renouvelable une fois.

Au moment de la première vague, Félicie espère vivement être recrutée à nouveau sur un poste d'ATER en outre-mer après un an de chômage, dont la moitié après sa soutenance : c'est la seule solution d'attente qui a émergé après son échec à la qualification. Lors de la deuxième vague, elle nous confirmera qu'elle a effectivement été recrutée en tant qu'ATER en outre-mer ; mais la durée de son contrat n'étant que d'un an, elle recherche rapidement un nouvel emploi qui lui permette de rester en outre-mer, quitte à revoir ses exigences à la baisse. Mais grâce à un désistement, elle est embauchée sur un post-doctorat pour 18 mois, toujours en outre-mer. Elle compte se présenter à nouveau aux deux sessions de qualification à venir afin d'espérer, enfin, être recrutée en tant que maîtresse de conférences, si possible en outre-mer également où elle apprécie vivre et souhaite s'installer pour quelques années au moins. Audrey s'installe en tant qu'auto-entrepreneuse et sollicite les universités à proximité de chez sa mère chez qui elle est retournée vivre, afin de donner un maximum de vacations. Après 30 000 km et 400h de cours dispensés la première année universitaire qui suit sa soutenance, elle prépare lors de la deuxième vague d'entretiens une seconde rentrée en tant que vacataire, en espérant qu'elle effectuera la prochaine en tant que maîtresse de conférences.

En conclusion, l'ensemble de ces projets d'attente sont empreints d'une grande précarité temporelle, financière et matérielle. A l'*incertitude* de voir le projet professionnel académique se réaliser dans un avenir plus ou moins proche s'ajoute la difficulté sans cesse renouvelée de trouver un emploi dans le temps présent. D'autant que l'objectif de ce dernier n'est pas une fin en soi : il doit permettre de préparer et favoriser la réalisation du projet académique. La variation des positions d'emploi, des statuts d'emploi, des lieux d'habitation et de travail (parfois différents), les fluctuations des sources de revenus, la compatibilité des calendriers personnels avec ceux des offres d'emplois disponibles sont autant de défis auxquels les aspirants académiques doivent faire face dans la poursuite de leur projet professionnel.

5.5. - Face à la précarité des projets professionnels d'attente, l'évocation d'un projet professionnel « de secours »

Les projets professionnels académiques étant *incertains* et *lointains* et les projets d'attente étant précaires, bon nombre d'enquêtés élaborent, face à cette *incertitude* et ces potentielles impasses, des projets « de secours ». Ces projets ne sont clairement pas privilégiés et leur mise en œuvre ne se fera que lorsqu'ils auront renoncé à l'espoir d'accéder aux carrières académiques et que les projets d'attente auront été épuisés et ne pourront plus se renouveler.

Dans cette optique, Marceau évoque dès la première vague la possibilité de se diriger vers l'industrie si la carrière académique est trop difficile d'accès ; Paul envisage une carrière de musicien, d'agriculteur ou d'animateur scientifique ; Fabien quitterait la recherche pour un autre emploi salarié qui lui offre du temps libre et la possibilité de ne pas habiter en ville. Cet éventuel renoncement au projet professionnel primaire, académique et stable semble moins difficile pour eux que pour certains de leurs camarades. Si les voies évoquées pour leurs projets de secours étaient des projets professionnels qu'ils nourrissaient avant d'envisager prioritairement la carrière académique, l'antériorité de ce projet ne semble pas être le facteur qui explique l'apparence d'une plus grande facilité d'un renoncement éventuel. Josselin par exemple envisage, depuis longtemps déjà, l'avocature ou un poste de juriste en entreprise. Ces voies professionnelles pourraient alors répondre au besoin de stabilité de revenus qui se pose avec une acuité particulière chez Josselin. Mais cette possibilité plus rémunératrice est reléguée progressivement en projet de secours et est de moins en moins satisfaisante à ses yeux. En effet, alors que les démarches administratives pour finaliser le démarrage de son deuxième post-doctorat durent et se compliquent (demande de permis de travail, visa, visites sur place), sa crainte de voir ce post-doctorat ne pas aboutir, l'absence d'alternatives d'emploi et de revenus à court terme ainsi que son angoisse face au manque de postes académiques stables sur le moyen terme le conduisent à s'inscrire à l'école des avocats. Il lui faut alors moins d'un mois pour comprendre qu'il ne peut se résoudre à embrasser la carrière d'avocat et renoncer à la recherche. Il se désinscrit de l'école… et les démarches administratives relatives à son post-doctorat connaissent finalement une issue heureuse. Félicie teste également son projet de secours, peu avant la deuxième vague d'entretiens. Les qualificatifs utilisés pour marquer son investissement dans chacun de ces projets indiquent bien la hiérarchie entre eux : elle postule « en dilettante » auprès de collectivités territoriales où le déclassement subjectif sera compensé par la possibilité de rester en outre-mer. Mais lorsqu'elle trouve l'offre de post-doctorat, elle « soigne [s]on dossier de candidature » y concentrera tous ses efforts qui seront alors récompensés. Pour Audrey, c'est seulement à partir de la deuxième vague que ses projets de secours apparaissent : c'est à ce moment qu'Audrey envisagerait, à contre cœur, d'entrer à l'école des avocats. Mais pour elle, cette possibilité reste encore éloignée. En revanche, Louise reste focalisée sur son projet d'attente et n'a pas élaboré de projet de secours différent de la perpétuation de son projet d'attente. Si les trois ans de post-doctorat ne lui suffisent pas pour accéder à un poste académique stable, elle cherchera un nouveau post-doctorat ou, à défaut, postulera à des bourses et financements de recherche en son nom propre. L'absence de projet de secours de Louise ainsi que le dépit avec lequel Josselin, Félicie et Audrey envisagent ces « solutions de repli » témoignent de la force et de la volonté avec laquelle ils poursuivent ce projet professionnel académique, pris en étau avec la probabilité d'y accéder.

Conclusion de chapitre

Synthèse des cinq types d'évolution de projet professionnel dégagés

Cette typologie d'évolution des projets professionnels met en évidence cinq types spécifiques d'évolution de projets professionnels. Le premier est qualifié de projets « constants » et est celui dont le caractère et les dimensions sont les moins muables. Sa *portée* vise le court terme, la *gamme* des possibilités envisagées est restreinte et souvent réduite à une seule fonction ou métier bien identifié mais dont le choix est pleinement assumé et donc perçu comme non restrictif. La volonté d'y parvenir est extrêmement forte et, même s'il persiste toujours une certaine *incertitude*, la tenue à distance voire l'absence de « plan B » laisse à penser que les chances perçues d'y arriver sont bonnes. Une anticipation des actions à mettre en œuvre pour concrétiser le projet professionnel est souvent planifiée et implique de nombreuses personnes du milieu professionnel qui constitueront autant de ressources pour atteindre l'objectif visé. Le *genre discursif* de ce type d'évolution de projet se veut instrumental en ce que les actions, relations, positions visent l'atteinte d'un objectif bien identifié.

Le deuxième type d'évolution de projets professionnels est qualifié de projets « fluctuants » et connait quant à lui une légère *muabilité*. La *gamme* des possibilités du projet professionnel admet de petites variations, confinées cependant à un secteur d'activité ou type de fonctions. Bien que déjà assez nette, sa *clarté* n'est pas pleinement établie. Sa *portée* se trouve alors repoussée à une *échéance* plus lointaine afin que le contenu puisse être spécifié en expérimentant certaines options qui vont être retenues ou écartées afin de n'en garder que celles qui conviennent le mieux. La volonté avec laquelle les enquêtés s'attachent à la concrétisation de leur projet professionnel est prise en tension entre l'anticipation de la période de recherche d'emploi – néanmoins moindre que dans le précédent type – et l'absence de recours aux dispositifs institutionnels d'accompagnement vers l'emploi ou de soutiens relationnels. L'*incertitude* sur leur vie professionnelle ne concerne pas tant la concrétisation du projet professionnel en lui-même que l'orientation à venir de leur carrière professionnelle qui reste ouverte aux changements, en réduisant éventuellement les écarts créés avec les conditions d'emploi initialement visées. Le registre discursif sur lequel repose l'évolution de ces projets professionnels est le pragmatisme en ce qu'il s'appuie sur une action qui vise l'optimisation des possibilités offertes par le marché du travail, tout en étant capable de compromis lorsque ces possibilités se ferment.

Le troisième type d'évolution de projets professionnels est qualifié de projets « réorientés » et connaît une *muabilité* certaine en deux temps, formant ainsi trois séquences. La *clarté* du contenu du projet professionnel en première séquence est généralement limpide et sa concrétisation est ardemment souhaitée. Mais en raison du degré d'*incertitude* qui grandit et finit par peser plus fortement sur la probabilité de sa concrétisation devenue trop réduite, celui-ci est amené à évoluer. Cette évolution peut également être due à un désenchantement ou un décalage entre le projet professionnel projeté et vécu. Dans tous les cas, ce changement s'effectue au prix d'un certain renoncement, d'une nécessité d'adaptation ou de maintien de la cohérence des valeurs portées. Cette première manifestation de la *muabilité* engendre donc la deuxième séquence qui voit ainsi apparaitre des alternatives venant rouvrir le champ des possibles, celles-ci restant toutefois encore à clarifier. Une orientation spécifique sera alors choisie et engendrera la deuxième manifestation de cette *muabilité*, ouvrant alors la troisième séquence

lors de laquelle le projet sera approprié. Si l'évolution du projet paraît suivre des étapes bien identifiées, elles ne sont pas anticipées comme telles par les enquêtés qui improvisent au fur et à mesure de leur parcours et des étapes franchies. La *gamme* des possibilités des projets « réorientés » est restreinte si elle est abordée en amont de la réorientation, mais est plus étendue si elle est observée dans la période transitoire ou prise dans sa version diachronique où les projets professionnels poursuivis avant et après la réorientation sont comparés. La *portée* des projets professionnels poursuivis dans le cadre de ce troisième type d'évolution est ainsi fréquemment redéfinie, au gré des transformations que son contenu implique. Les transformations majeures dont fait l'objet le projet professionnel au cours du temps engendrent d'autant plus le report de l'*échéance* à laquelle celui-ci peut se voir concrétisé que sa mise en place et préparation (formation, installation, prise de contact) est longue. Le registre discursif de ce type d'évolution de projets professionnels change au cours du temps : oscillant d'abord entre idéalisme et utopisme, le projet professionnel initialement formulé s'inscrit autour de valeurs morales fortes à travers lesquelles les enquêtés pensent pouvoir se réaliser socioprofessionnellement et qui correspond ainsi à une conception du monde et de leur avenir à laquelle les enquêtés aspirent. Mais le registre évolue ensuite pour la majorité d'entre eux vers un genre plus tragique au regard de la fin funeste[54] que connaît leur projet professionnel initial. Dans la dernière séquence, le registre est finalement plus lyrique : y sont parfois évoqués les sentiments de colère ou de frustration vis-à-vis d'un projet professionnel qui n'a pas pu se réaliser mais également et plus majoritairement de joie et d'enthousiasme face à l'avenir professionnel qui se (re)dessine.

Le quatrième type d'évolution de projets professionnels est qualifié de projets « itératifs » en raison de la démarche cyclique à laquelle procèdent les enquêtés face aux opportunités qui se présentent régulièrement à eux. Si les grandes lignes d'un projet professionnel à un instant précis sont posées, celui-ci n'est pas toujours réalisable s'il est à l'état de but à atteindre (dissonance « présent-futur »), ni satisfaisant au regard de ce qui avait été imaginé préalablement si celui-ci est en phase de réalisation (dissonance « présent-passé »). Face à cette dissonance projective, les enquêtés adoptent une posture d'ouverture face aux possibilités et opportunités qui se présentent à eux. Ces opportunités viennent alors modifier leur projet professionnel et en constituer autant de possibilités. La capacité de ces opportunités à être réalisables ou satisfaisantes est alors interrogée. Si elles sont évaluées positivement, alors elles sont saisies. Si ces opportunités ne sont pas réalisables ou satisfaisantes, les nouvelles opportunités se présentant sont alors évaluées à leur tour : le cycle redémarre alors. La *portée* de ce type de projet professionnel est donc initialement de court terme mais elle peut être modifiée en fonction de la nature des opportunités qui se présentent. Ces dernières opportunités engendrent donc un élargissement de la *gamme* de la projection puisque les projets « itératifs » sont constitués successivement et de fait, d'une multitude de possibilités professionnelles. En revanche, cette multiplicité peut être abordée successivement ou simultanément. La *muabilité* de ce type de projets professionnels est donc la plus importante comparativement aux autres types. L'*incertitude* porte ici sur les conditions d'emploi mais tous les enquêtés sont confiants dans leurs capacités à trouver un travail même si la *clarté* de celui-ci n'est pas avérée : ils savent se saisir des opportunités et s'adapter. De ce fait, leur avenir professionnel est constitué

[54] Le deuil est un terme effectivement employé par Clémence tandis qu'Antoine parle de sacrifices par exemple.

de possibilités sans cesse renouvelées, permises par une attitude pro-active. Dans une perspective temporelle plus large et de moyen terme, le projet professionnel ne se caractérise alors plus tant par le fait qu'il soit un but à atteindre mais par le fait qu'il soit en renouvellement constant. Les enquêtés « placent leurs pions », jaugent, jugent, évaluent, arbitrent à intervalles réguliers : l'enchaînement et la tournure des évènements est donc difficile à prévoir. Le registre sur lequel s'exprime l'évolution de ce type de projet professionnel pourrait se rapprocher de l'épopée : l'individu rencontre de nombreuses péripéties, rapporte des pièges et impasses dont il parvient à s'extirper, explore de nouvelles voies, provoquant – pas nécessairement de manière intentionnelle - l'admiration ou l'enthousiasme de ceux qui prennent connaissance de l'évolution de leur projet et parcours.

Enfin, le cinquième type d'évolution de projets professionnels mis à jour par la typologie est qualifié de projets « en poursuite ». Leur principale caractéristique réside dans la double perspective temporelle dans laquelle ils s'inscrivent. En effet, un projet primaire, clairement et précisément conceptualisé et dont la *portée* est de moyen terme est doublé par un projet d'attente qui lui, porte sur le plus court terme mais dont la *gamme* des projections est plus large et les probabilités d'emplois sont meilleures, bien que largement non garanties. Le projet primaire est incertain et comporte des obstacles empêchant ainsi sa réalisation immédiate. Dans « l'attente » de le voir se réaliser, les enquêtés développent donc ces projets d'attente, relevant eux aussi d'une certaine *incertitude* face à l'avenir professionnel. Ces projets d'attente sont exposés au risque d'une dégradation de leur situation professionnelle soit du fait de l'instabilité engendrée par la succession des emplois temporaires visés et entre lesquels viennent parfois s'intercaler des situations de chômage, soit du fait de statut d'emploi indépendant ne garantissant que peu de protections sociales. Ces situations d'attente témoignent alors d'une forme de précarisation (Bresson, 2007) se déclinant sur les plans temporel, financier et matériel. Ces projets d'attente ont en revanche l'objectif d'augmenter la probabilité de réalisation du projet primaire, sans nécessairement en apporter la garantie. Cette double *incertitude* portant sur les projets primaires et d'attente restreignent donc fortement le champ des possibles. Lorsque la pression face à un avenir professionnel qui semble se défiler est trop forte, des projets de secours sont alors formulés, venant cette fois ouvrir le champ des possibles projections professionnelles. Cette manière d'envisager l'avenir témoigne donc majoritairement d'une logique stratégique de préparation de l'avenir où les étapes du projet primaire sont identifiées ; tandis que les projets d'attente et de secours s'inscrivent dans une logique de priorisation où leur place est secondaire comparativement au projet primaire qui reste l'objectif principal. La *muabilité* de ce type de projet professionnel concerne plutôt les projets d'attente qui peuvent revêtir différentes formes successives ainsi que les projets de secours dont la probabilité d'exécution augmente et remonte dans la hiérarchie des probables lors des périodes de doutes au sujet de l'aboutissement des projets primaires et la réalisation des projets d'attente. Le registre discursif au travers duquel s'exprime l'évolution de ce type de projet professionnel est dramatique et didactique : les nombreux événements et interrogations se succèdent au cours du récit et maintiennent ainsi l'intrigue concernant la concrétisation ou non du projet primaire mais également sur l'évolution du projet d'attente et sa capacité à faire vivre et rapprocher les enquêtés de leur objectif professionnel.

Des cas-limites riches d'enseignements

Les différents types d'évolution des projets professionnels présentés ne sont pas pour autant étanches. Notre population d'enquête comporte en effet certains cas-limites dont la catégorisation dans un type plutôt qu'un autre pourrait faire l'objet de débat, venant ainsi interroger les limites de chacun des types ayant émergé. Dans une recherche privilégiant l'approche temporelle et longitudinale comme la nôtre, les effets de la temporalité même des éléments observés sur leur catégorisation méritent d'être questionnés. Si l'intervalle temporel entre les deux vagues d'entretiens avait été plus important, aurions-nous pu obtenir des résultats différents ? Si nous avions interrogé nos enquêtés plus tôt ou plus tard dans leur parcours, aurions-nous abouti à une autre typologie ? *In fine*, la vitesse d'évolution des projets est-elle un facteur exerçant une influence sur leur catégorisation typologique ?

Le cas d'Élise par exemple invite en effet à penser que les temporalités de l'enquête influent sur le résultat de la typologie. Elle connaît un projet professionnel majoritairement « itératif » mais, à la suite de son voyage effectué entre la première et la deuxième vague d'entretiens, pense sérieusement à donner une nouvelle orientation à son projet professionnel à venir. Perspective laissée dans l'ombre depuis son master 1, elle s'était intéressée à l'époque au droit international humanitaire. Expérimenté à Athènes, l'accompagnement de femmes réfugiées et son implication dans un projet à forte dimension sociale est une option qu'elle pourrait envisager à nouveau, pourquoi pas cette fois auprès de mineurs isolés. Le passage du droit de l'environnement au droit humanitaire pourrait alors se rapprocher d'une bifurcation et faire alors de son projet, un projet « réorienté » : d'un projet à dominante itérative jusque-là, une alternative suffisamment différente de celles qui se sont présentées précédemment pourrait ainsi faire changer de type la catégorisation de son projet professionnel. L'évolution récente de son projet professionnel remplit en effet certaines conditions qui permettrait de justifier ce changement de catégorie. Le moteur qui structure son projet professionnel s'organise autour d'axes suffisamment généraux pour pouvoir s'opérationnaliser dans un autre contexte que celui dans lequel elle a jusque-là évolué. Élise est en effet en quête du sens que peut revêtir son travail. Elle a « envie de savoir pourquoi [elle] travaille et avoir une utilité […] aller au fond des choses ». Sa plus grande crainte professionnelle est d'effectuer des missions « hors sol », déconnectées des personnes ou des territoires. Elle a besoin « d'être fière de ce qu['elle] fai[t] », de « faire avancer les gens et les choses, qu'il y ait du progrès », de travailler « pour une cause qui lui tient à cœur » et qui l'intéresse sur le plan professionnel. Lors de la dernière séquence de travail (avant son voyage), un décalage s'est créé entre ce moteur qui la guide dans son activité professionnelle et la réalité des missions qui lui étaient alors confiées, d'autant que la période a été difficile en termes de pression, de charge de travail et d'équilibre personnel. Cette période pourrait alors correspondre à la deuxième séquence d'évolution des projets « réorientés » lors de laquelle une dissonance projective apparaît. Alors que la dissonance projective observée jusque-là dans les projets « réorientés » concerne la forme « présent-futur » (c'est-à-dire l'anticipation subjective d'une faible probabilité de concrétisation), celle d'Élise relèverait plutôt de la forme « présent-passé » (c'est-à-dire une insatisfaction présente du projet préalablement formulé). Pour autant, il serait tout à fait envisageable théoriquement que la réorientation des projets ne se fasse pas uniquement par anticipation dans laquelle un futur imaginé apparaîtrait trop peu réalisable (c'est-à-dire les cas de dissonance projective « présent-futur ») : les projets peuvent avoir besoin d'être concrétisés et expérimentés afin de produire une insatisfaction qui engendra alors une réorientation (c'est-à-dire les cas où se produira une dissonance projective « présent-passé »). Dans le cas d'Élise, les doutes qui émergent sur la pertinence de poursuivre

le projet professionnel initial en l'état ne concernent pas la faible probabilité de le voir se concrétiser (dissonance projective « présent-futur ») mais du manque de capacité du projet professionnel préalablement établi à la satisfaire dans le temps présent (dissonance projective « présent-passé »). Or, impossible encore de dire si Élise a entamé la troisième séquence des projets « réorientés » lors de la deuxième vague d'entretiens. Le point de rupture pourrait être son voyage mais la réorientation et la consolidation du projet en aval n'a pas (encore ?) eu lieu. En effet, elle travaille à nouveau pour son établissement public d'origine sur les projets européens qu'elle connaît déjà. Ce travail s'inscrit dans la continuité de celui qu'elle occupait avant son départ en voyage. En revanche, le récit qu'elle nous livre des missions et tâches qui lui sont confiées laissent clairement transparaître un manque d'enthousiasme et la crainte de connaître à nouveau la surcharge de travail et l'éloignement avec les problématiques concrètes de terrain avec lequel elle cherche à être plus en prise. Occupant un emploi à durée déterminée dont la fin est proche au moment de la deuxième vague, elle explore les multiples options qui se présentent à elle pour la suite : retour à Athènes, post-doc, consultations juridiques, missions ponctuelles pour l'organisation internationale… le choix reste à ce stade encore largement ouvert. Mais la faveur semble se diriger vers Athènes et un travail associatif à un échelon plus local, dans l'objectif d'en connaître les rouages de fonctionnement et ainsi, être en mesure de monter une association d'accueil de mineurs isolés à Marseille. Si c'est le projet professionnel qui retient son intention et qu'elle poursuit, alors et à ce moment-là seulement, nous pourrons penser à une classification en tant que projet « réorienté » où les considérations environnementales laisseront place à des considérations plus sociales et humanitaires dans sa recherche d'utilité et de contribution à la société. Mais en deuxième vague d'entretiens, rien n'est encore décidé. Si cette deuxième vague d'entretiens avait été reportée de six mois, peut-être que la réorientation aurait eu lieu ?

L'évolution du projet professionnel de Marceau constitue également un cas-limite de classification dans le type des projets « en poursuite » et qui, à certains égards, pourrait se rapprocher d'un projet « constant ». Avant de poursuivre le projet d'une carrière académique, Marceau souhaitait de longue date avoir une expérience de vie et de travail à l'étranger, telle qu'il a eu l'occasion de l'expérimenter avec ses parents durant son enfance. Après leur bac+5, sa conjointe veut effectuer un doctorat ; il en débute un également afin notamment de synchroniser leur calendrier mais aussi pour pouvoir prétendre aux post-doctorats. Ainsi, la palette des emplois qu'il lui est possible d'occuper à l'étranger sera plus large que ceux auxquels peut prétendre un ingénieur non-docteur. Il maintiendra son souhait de travailler à l'étranger tout au long de son parcours ; ce projet trouvera une place certaine dans celui à l'*échéance* plus lointaine et qui vise l'accession à une carrière académique, née au contact du monde de la recherche. Son projet « constant » (vivre et travailler à l'étranger) s'est finalement retrouvé englobé par la poursuite du projet d'accéder à une carrière académique stable.

L'évolution du projet professionnel de Jacques constitue aussi un cas-limite de classification, cette fois dans le type des projets « réorientés ». Ses transformations comportent en effet quelques caractéristiques des projets « en poursuite », voire des projets « itératifs ». Durant la majeure partie de son doctorat ainsi que durant les premiers mois qui ont suivi sa soutenance Jacques ambitionne d'accéder au poste de chargé de recherche au CNRS en sciences politiques. Alors qu'il peine à trouver un post-doctorat et des financements pour effectuer sa recherche une fois sa thèse soutenue, il cherche alors une autre source de revenus, immédiatement rémunératrice. Le renoncement au post-doctorat et aux financements de

recherche qu'il opère à ce moment-là pour s'installer en tant qu'auto-entrepreneur, dans un premier temps à la recherche de vacations d'enseignement puis de coaching sous formes de prestations de services auprès d'entreprises, semble bien indiquer une réorientation et donc l'inscription de son projet dans le type « réorientés » ; c'est l'interprétation que nous avons choisie de retenir. Cette interprétation se justifie en outre par le récit qu'il nous rapporte de ce virage et l'impression subjective d'un éloignement avec le milieu académique public. Pour autant, le projet et le parcours qu'il construit alors n'est peut-être qu'une solution transitoire et d'attente qui pourrait relever des projets professionnels « en poursuite » : Jacques entame en effet une activité de recherche, non rémunérée, peu compatible avec la conception du projet professionnel qu'il poursuit alors et pour lequel son rapport au travail est devenu plus instrumental (l'activité professionnelle doit d'abord être une source de revenus). S'inscrivant dans l'axe de son projet relatif à l'évolution intellectuelle et d'apprentissage continu, cette activité de recherche pourrait ainsi relever de cette autre stratégie professionnelle et personnelle. Centré sur les politiques publiques maritimes, son projet de recherche est en accord avec son souhait de vivre à proximité de la mer. De plus et au regard des programmes de recherche des universités proches du littoral qui privilégient plus fréquemment cette thématique en comparaison avec celles éloignées des côtes, cette activité spécifique nous indique qu'il n'a peut-être pas totalement renoncé à accéder à un poste d'enseignant-chercheur dans une université publique, à conditions que celle-ci soit située à proximité de la mer. En effet, Jacques n'exclut pas de postuler éventuellement et à nouveau à un poste de maître de conférences, d'autant plus au regard de sa qualification qui le lui permet statutairement. Son activité en tant qu'autoentrepreneur pourrait alors relever du projet d'attente ; cette attente correspondrait alors à celle d'accéder à un poste d'enseignant-chercheur. De la sorte, Jacques maintient ainsi deux options ouvertes, celle d'une activité libérale et celle de la maîtrise de conférences. La phase d'évaluation et l'arbitrage - spécifique aux projets « itératifs » - entre ces deux possibilités professionnelles ne semble pas pour autant avoir abouti. À une échelle temporelle plus grande, le projet professionnel de Jacques pourrait en effet s'inscrire dans ce type « itératif » : Jacques a poursuivi de nombreux projets au cours de sa vie professionnelle antérieure à son entrée en thèse. Il a été facilitateur d'affaires et interprète, a travaillé à la mission économique d'une ambassade, a repris des études, a écrit plusieurs romans en voyage, a monté des plateformes d'enseignement. Sur les sept années de sa vie professionnelle à l'issue de sa formation initiale, l'évolution de son projet professionnel relève d'une démarche itérative. Mais sur une échelle temporelle plus restreinte débutant l'année avant son entrée en doctorat, avancer une telle affirmation serait abusif puisque le cycle itératif ne s'est pas reproduit de multiples fois. La « fenêtre temporelle » sur laquelle porte l'analyse de l'évolution des projets professionnels, située entre l'année qui précède l'entrée en thèse jusque-là deuxième vague d'entretiens, ne permet peut-être pas une classification ferme dans l'un des types : peut-être est-ce encore prématuré.

L'évolution du projet professionnel de Lucas constitue également un cas-limite de sa classification dans le type des projets « fluctuants ». De manière synthétique, les trois types constitués des projets « fluctuants », projets « réorientés » et projets « itératifs » se positionnent les uns par rapport aux autres en fonction de l'amplitude et de la fréquence des transformations que connaît le projet professionnel sur la période temporelle considérée. La question réside donc dans la détermination de l'amplitude et de la fréquence des transformations à partir de laquelle la classification de l'évolution des projets professionnels dans l'un ou l'autre des types peut se faire. Des transformations dont les amplitudes sont moyennes et les

fréquences régulières relèvent des projets « itératifs » ; une forte amplitude à fréquence unique relève des projets « réorientés » ; de faibles amplitudes dont les fréquences sont éparses relèvent des projets « fluctuants ». Une fois cet étalon théorique posé, la classification du matériau empirique n'en reste pas moins délicate. Elle résulte d'une activité interprétative dans laquelle la subjectivité du chercheur doit être confrontée à l'interprétation, elle-même subjective, de l'enquêté. L'amplitude de la fluctuation du projet professionnel de Lucas, passant du secteur de l'aéronautique à celui de l'incendie n'est pas considérée par lui-même comme étant importante et s'inscrit plutôt dans une continuité d'apprentissage. Selon nous, elle relève en effet plus de la saisie de l'opportunité de se spécialiser dans un « secteur de niche » en plein essor scientifique, venant ainsi augmenter les chances d'insertion professionnelle optimales du fait du faible nombre de formés hautement qualifiés comparativement aux jeunes ingénieurs spécialisés en aéronautique plus nombreux. La fréquence des fluctuations que son projet connaît lors de sa recherche d'emploi pour l'après-thèse est également importante : il délaisse l'enseignement et la recherche pour envisager de rechercher un emploi dans le secteur privé, puis dans le secteur public, puis se dirige vers la fonction publique d'état avant de postuler dans des établissements publics. Si la fréquence de ces fluctuations est importante, chacune de ses amplitudes est néanmoins toujours plus faible que la précédente. L'évolution du projet professionnel de Lucas se situe donc à l'intersection des projets « fluctuants » en ce que les amplitudes des variations restent modérées voire très modérées mais se rapproche des projets « itératifs » en ce que la fréquence des variations observées et des choix opérés se répète souvent.

L'évolution du projet professionnel de Fabien est également à l'intersection de deux, voire trois types. Il s'inscrit dans le type des projets « en poursuite » du fait de son souhait de monter une micro-ferme à moyen terme et son occupation, à plus court terme, de postes en recherche qui augmentent ses chances de réalisation grâce à l'épargne qu'il pourra accumuler avant de lancer son activité. Mais à la différence de ses camarades relevant des projets « en poursuite » et qui s'inscrivent dans une continuité de projets dans le temps, il y a une rupture marquée entre son projet d'attente (post-doctorat) et son projet primaire (micro-ferme) et dont l'analyse pourrait alors indiquer un changement de classification à la faveur des projets « réorientés ». Pour autant, son projet de micro-ferme n'est encore qu'au stade de la conceptualisation. Nous avons posé en préalable introductif à ce chapitre qu'un projet se compose de deux phases : une première lors de laquelle il est conceptualisé puis une seconde lors de laquelle il est mis en œuvre. Or, Fabien n'en est encore qu'au stade de conceptualisation de son projet de micro-ferme : il se renseigne sur le rapport de productivité des surfaces et activités agricoles avec le temps de travail annuel nécessaire, sa répartition saisonnière, l'investissement financier de départ, et, en fonction de ses facteurs, de la capacité de ce projet à générer des revenus. A la différence de ses camarades dont les projets primaires ont fait l'objet de tentative de concrétisation, Fabien n'a pas (encore) tenté de mettre en place sa micro-ferme : pour le moment, il « poursuit » donc ce projet au stade de sa conceptualisation. Pour que son projet soit classé parmi les projets « réorientés », il faudrait que les étapes concrètes de sa mise en œuvre voient le jour. Mais dans ce cas, une autre limite à sa classification dans le type des projets « réorientés » apparait : Fabien sait, dès le départ, que son activité professionnelle actuelle (la recherche dans le cadre de post-doctorats) n'est que temporaire et qu'elle est amenée à changer (pour une activité agricole). La potentielle bifurcation à venir n'est donc pas aussi imprévisible que celle survenue dans chacun des projets « réorientés » (ce n'est peut-être pas une bifurcation dans ce cas), mais elle est au

contraire planifiée, anticipée stratégiquement : son activité de recherche d'aujourd'hui lui sert à accumuler l'investissement nécessaire demain au démarrage de son activité agricole. Les priorités sont donc établies. Finalement, le maintien de l'évolution de son projet dans le type des projets « en poursuite » paraît justifié puisque la logique avec laquelle il mène son projet professionnel se rapproche alors plus de celle des autres projets « en poursuite » que celle d'un autre type. Même si ce cas vient interroger l'intégration des projets primaires en rupture avec les projets d'attente au sein des projets « en poursuite » puisque ses camarades s'inscrivent tous dans une continuité de projets primaires et d'attente, cette seule caractéristique ne nous semble pas suffisamment importante pour créer un nouveau type de projet (qui serait de toute évidence et à ce stade trop proche des projets « en poursuite » et dont il serait le seul représentant).

Enfin, l'évolution du projet professionnel de Richard se situe quant à lui au croisement des types « réorientés » et « itératifs ». La bifurcation et la réorientation auxquelles il a d'abord opéré dans son projet professionnel sont encore en deuxième vague d'entretiens dans une phase de stabilisation où il explore, dans une démarche itérative cette fois, différentes opportunités d'activités professionnelles pour le temps présent et à venir et qui pourraient lui correspondre sur le plan des valeurs écologiques qu'il porte. Il se situe clairement dans une logique de subjectivation, c'est-à-dire de critique et d'affirmation de soi (Dubet, 1994) à travers la prise de distance avec le monde universitaire et capitaliste et son adhésion à un mode de vie autonome dans laquelle il affine progressivement la place qu'il pourrait alors adopter.

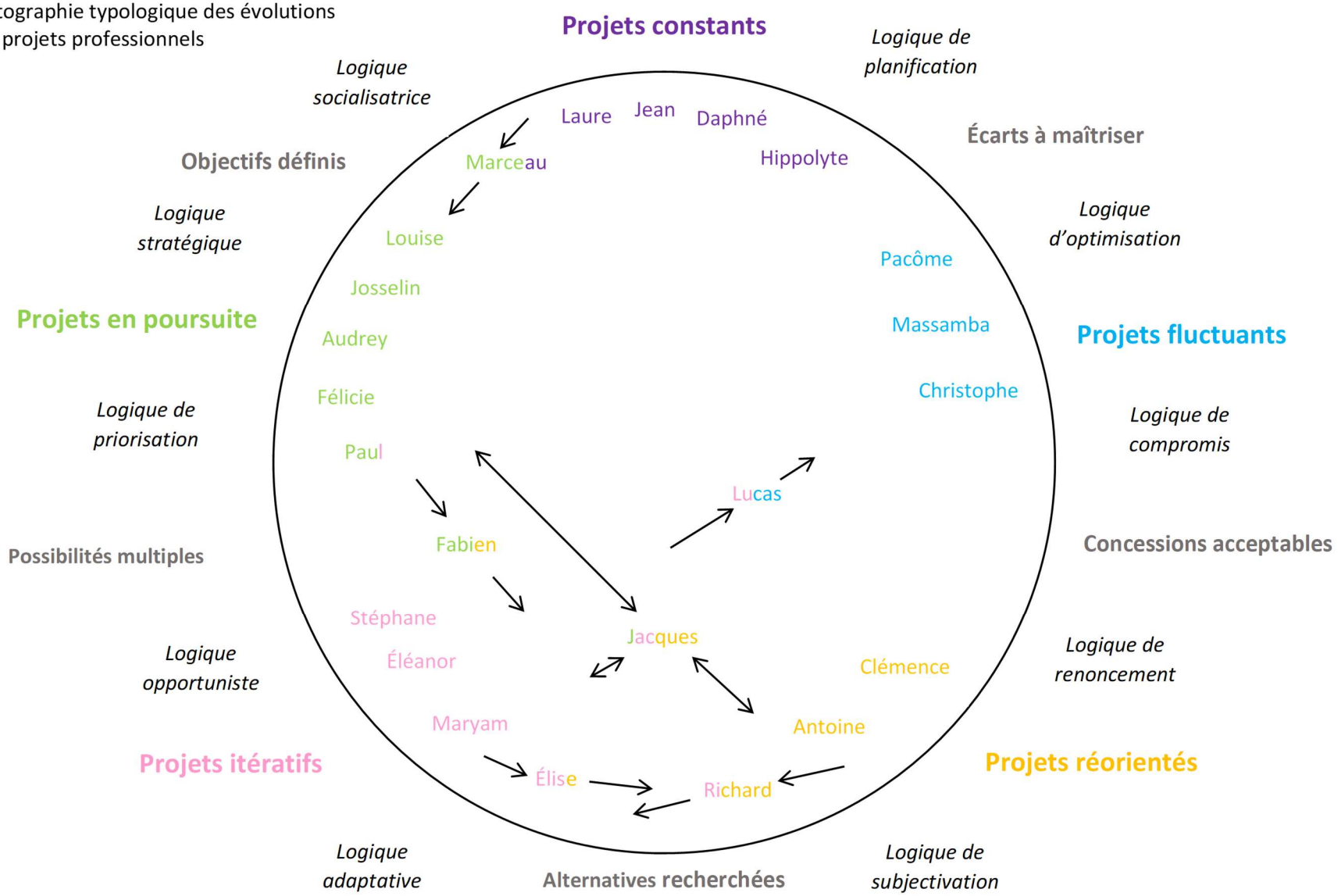
Ces six cas-limites sont riches d'enseignements méthodologiques et théoriques. Le cas de Lucas nous apprend finalement que la classification dans l'un ou l'autre type est éminemment interprétative et soumise à discussion : l'appréciation et la qualification de la fréquence et de l'amplitude des variations dans son projet professionnel vont avoir une incidence directe sur sa classification dans un type plutôt qu'un autre. Le cas de Jacques nous apprend quant à lui que la question de l'échelle est centrale : les bornes temporelles entre lesquelles l'évolution du projet professionnel est observée conditionnent également la classification dans un type plutôt qu'un autre. Le cas de Marceau nous indique que la classification dépend de l'endroit où l'analyse porte la focale afin d'en apprécier l'évolution : est-ce la durée d'inscription dans un type qui détermine sa classification ? Est-ce le type le plus récent observé ? Le plus ancien ? Quant aux cas de Fabien et Élise, ils font état de la dynamique perpétuelle dans laquelle l'évolution des projets est prise : leur classification à un instant n'est que provisoire. De plus, ils soulignent l'importance du moment d'interrogation choisie par la méthodologie d'enquête longitudinale puisque celui-ci va déterminer directement le matériau récolté et donc les résultats qui en seront retirés. Le cas de Richard, qui s'est détourné de la carrière académique et cherche la (les) déclinaison(s) d'un projet professionnel empreint de valeurs fortement politiques (écologie, autonomie alimentaire, énergétique, salariale…) nous incite à augmenter l'intervalle entre les deux vagues d'interrogations afin que les projets professionnels les plus politiques et reliés à l'identité sociale puissent avoir le temps de trouver une voie de réalisation.

Vers une cartographie typologique

Le statut épistémologique de ces cas-limites ne nous semble pas révéler les limites de la typologie qui a émergé. Au contraire, ils nous permettent de l'enrichir en pensant les liens existants entre les types. Afin de mettre en relation les différents types de projets (en couleurs), les caractéristiques des objets sur

lesquels ils portent (en gris et gras) et les logiques avec lesquelles ils sont menés (en noir et italique), nous proposons un schéma reliant ces éléments sous forme de carte.

Cartographie typologique des évolutions
des projets professionnels



Cette cartographie typologique nous permet en effet de penser les variations et la porosité de chaque type d'évolution de projets professionnels et d'appréhender leurs différences et points de convergence au sein d'un espace structuré et continu (Demazière, 2013) faisant alors émerger des proximités. Dans le cadre d'une approche longitudinale, la représentation spatiale permet également de concevoir les déplacements possibles au sein de cet espace dans le temps. Nous sommes alors en mesure de positionner chaque cas-typique tout comme situer les cas-limites en indiquant le mouvement que connaît l'évolution de leur projet professionnel au cours de la période observée parmi les différents types dégagés.

Face à la *muabilité* que connaissent les quatre derniers types de projets professionnels, la question de leur unité dans le temps se pose. Comment définir une continuité, une cohérence dans le projet professionnel et par là même, dans l'identité, lorsque des changements mineurs et successifs viennent transformer la morphologie et le sens revêtu par ces derniers, alors en constante évolution ? Les changements et transformations que connaît le projet professionnel d'un individu dans le temps nécessitent-t-ils que l'on utilise le pluriel pour en parler ? Ou le fait que ces changements graduels, garantissant l'aménagement nécessaire du projet professionnel aux ressources et contraintes de l'environnement, ne traduisent finalement que la permanence et la constance de la dialectique entre les représentations du passé, du présent et de l'avenir et donc de la « reconnaissance du même » à travers les transformations qu'il connaît ? Nous penchons plutôt pour l'hypothèse du changement dans la continuité : à travers ses évolutions dans le temps, le projet professionnel est, finalement, toujours l'aboutissement d'une (ré)appropriation de l'expérience de la trajectoire passée, (ré)interprétée au regard de la situation présente et intégrant les potentialités offertes par la projection sans cesse renouvelée de l'avenir.

Introduction aux quatre séquences du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels

L'individu et l'institution

Le choix d'entrer en doctorat à l'issue de l'obtention d'un bac+5 ou de débuter une formation doctorale après s'être inséré depuis plus ou moins longtemps sur le marché du travail est un projet – que nous appellerons par la suite « projet de doctorat »[55] - qui ne dépend pas uniquement de l'individu qui le porte. Les orientations du parcours universitaire et professionnel d'un individu résultent en effet, et pour partie, d'un processus institutionnel favorisant ou rendant la poursuite de certains projets universitaires et/ou professionnels plus difficiles que d'autres. De même, l'orientation vers un type de carrière professionnelle ou secteur d'activité plutôt qu'un autre n'émane pas uniquement de préférences personnelles pour tel ou tel type d'activité. Les institutions de formation et institutions de production (les établissements de formation, les organisations du monde socioéconomique telles les entreprises, administrations…) fréquentées par l'individu durant son parcours lui donnent à voir un ensemble de possibilités professionnelles parmi lesquelles il est invité à se positionner et à se projeter. Mais en retour, ces dernières exercent, dans un mouvement de rétroaction perpétuelle, un effet sur les aspirations qu'il nourrit et ce, à travers un ensemble d'étapes, d'instruments, d'épreuves et d'outils auxquels l'individu va être plus ou moins consciemment confronté et qui vont lui ouvrir ou au contraire lui fermer des portes et des perspectives. Ce processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets et des parcours professionnels est précisément l'objet de cette thèse.

Les institutions de formation et de production sont ici entendues comme les organisations accueillant des étudiants et doctorants dans le cadre de leur formation mais également les organisations dans lesquelles les doctorants ou jeunes docteurs, durant leur formation ou à son issue, produisent un travail. Il s'agit par exemple de l'institution universitaire qui détient, dans le cadre de cette recherche et à ce titre, un double statut : elle est à la fois une institution de formation puisque c'est auprès d'elle que les doctorants s'inscrivent en vue de préparer leur diplôme de doctorat ; mais elle est également une institution de production puisque les doctorants y produisent, précisément via leur travail de recherche doctorale, un travail scientifique universitaire participant à l'accroissement des connaissances. De plus, elle constitue également une des institutions parmi lesquelles les doctorants devenus jeunes docteurs peuvent se faire embaucher dans le cadre d'un contrat de travail pour poursuivre ce travail de production de connaissances. L'institution universitaire n'est pas la seule organisation qui, au regard du doctorat, peut être considérée comme une institution à double finalité (de formation et de production) : les organismes publics, associations ou entreprises peuvent également se voir attribuer ce double statut. Dans les cas de partenariats ou de financements doctoraux mixtes, ces organisations constituent un lieu d'accueil (plus ou moins partagé) du doctorant et grâce auquel ce dernier pourra avoir accès à des données, un terrain, des outils et du matériel technique, des ressources documentaires ou humaines, une certaine transmission d'un savoir et de connaissances utiles à l'élaboration de son travail doctoral ; elles constituent également des organisations dans lesquelles les doctorants devenus jeunes docteurs pourront candidater et éventuellement être recrutés une fois leur doctorat obtenu. Les institutions de formation et de production constituent donc les cadres

[55] c'est-à-dire qui vise une entrée en doctorat

sociaux dans lesquels les projets professionnels des doctorants devenus docteurs vont, pour partie, émerger, évoluer et éventuellement se concrétiser (d'une manière ou d'une autre et dans une version plus ou moins distante de la conception initiale).

Néanmoins, l'émergence, l'évolution et la concrétisation des projets professionnels nourris par les doctorants devenus docteurs ne se font pas complètement au hasard, elles ne sont pas non plus seulement mues par la seule volonté de ces derniers. Elles sont, pour partie, la résultante de la mise à l'épreuve des candidats au doctorat, des doctorants et des jeunes docteurs, à travers un phénomène de (s)élection par les institutions de formation et de production, qu'on nomme (s)élection institutionnelle. Celle-ci s'effectue à travers un ensemble d'épreuves jalonnant le parcours doctoral et professionnel, constituant autant d'étapes du processus et mises en œuvre par des instruments et outils institutionnels ayant précisément pour fonction de différencier et distinguer ceux qui y font face. Il s'agit à la fois d'un phénomène de « sélection » car il s'agit de faire émerger et retenir, parmi un ensemble plus vaste, les candidats que l'institution juge les plus à même de mener à bien les missions qu'elle poursuit[56] et ce, au détriment des autres candidats (potentiels ou avérés) qu'elle laisse de côté ; et à la fois un phénomène d'« élection » car il s'agit de faire intérioriser à l'individu la mission institutionnelle qu'elle se donne et ainsi, faire en sorte que ce dernier, déjà prédisposé, se sente élu lorsqu'il sort victorieux des épreuves auxquelles elle le soumet, et l'aide ainsi dans son œuvre et concourt à ses missions[57].

Objectif de la démonstration

L'objet de cette thèse est de démontrer que les projets professionnels sont largement construits, modelés, par les institutions de formation et de production à travers un processus de sélection à l'œuvre au fil du parcours doctoral et professionnel. Le processus de sélection prend forme à travers un ensemble d'étapes, d'instruments, d'épreuves et d'outils institutionnels. Ces quatre termes font référence aux moyens institutionnels mobilisés pour fabriquer le processus de sélection institutionnelle mais l'usage différencié de la terminologie met l'accent sur une dimension particulière de l'analyse : le recours au terme d'étape insiste sur la dimension temporelle du processus ; le terme d'instrument pointe la dimension constructiviste mise en œuvre par l'institution dans la production et la création d'individus susceptibles de concourir aux fins

[56] Ses missions peuvent être variées et non exclusives (voire éventuellement concurrentielles entre elles) : les missions de l'institution universitaire concernent par exemple autant la formation des étudiants (donc leur réussite et l'obtention d'un diplôme universitaire), la recherche (la production académique et scientifique des doctorants et des enseignants-chercheurs) que l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants. Les institutions de production ont quant à elles pour mission de développer un produit, un bien ou un service. Mais ces institutions peuvent de manière plus générale viser l'accumulation de capital, assurer un service public, la reproduction sociale de leur corps professionnel, minimiser leur coût de fonctionnement etc. et privilégier certaines de leurs missions au détriment des autres.

[57] Afin de fluidifier la lecture, nous écrirons « processus de sélection » plutôt que « processus de (s)élection ». Ce choix typographique met ainsi l'accent sur le rôle des institutions sur les projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs en pointant précisément le processus de sélection qu'elles mettent en place. Ce choix typographique ne devra pas faire oublier que ce processus de sélection institutionnelle engendre simultanément, du point de vue des individus, un processus d'élection lors duquel les signes de leur destinée professionnelle leur sont transmis et leur apparaissent. Ce processus d'élection a vocation à faire intérioriser aux élus qu'ils ont été sélectionnés parmi d'autres individus pour accomplir les missions institutionnelles.

qu'elle s'est fixées ; le terme d'épreuve renvoie à l'expérience produite par l'institution chez l'individu ; le terme d'outil fait référence aux moyens par lesquels les institutions finalisent la transformation des produits (c'est-à-dire les jeunes docteurs) qu'elles ont contribué à repérer, créer, orienter et qu'elles doivent alors insérer et intégrer. Ce processus de sélection institutionnelle prend corps à travers un ensemble de mécanismes successifs visant à faire émerger (par initiation), construire (par socialisation), canaliser (par étiquetage) et concrétiser (par régulation) les projets professionnels des doctorants et docteurs. Ces mécanismes ont pour effet de prescrire ou proscrire, de suggérer ou déconseiller, inciter ou décourager les individus de s'engager dans certaines des voies ou parcours professionnels et à ce titre, exercent un pouvoir d'influence sur leurs projets professionnels.

Certaines de ces épreuves sélectives se présentent à l'individu comme des enjeux décisifs vis-à-vis de leur parcours à venir et, par-là-même, pour la pérennité de leur projet scolaire ou professionnel ; c'est le cas notamment des épreuves explicites et planifiées de sélection scolaire du type des concours ou des examens partiels ou finaux. Mis en place par l'institution de formation et organisées à un moment prévisible, l'issue de ceux-ci est relativement prévisible (Grossetti, 2006) : une réussite va contribuer à la concrétisation (ou du moins au rapprochement de la concrétisation) du projet professionnel alors qu'un échec nécessitera une transformation du projet scolaire, voire professionnel. L'individu devra alors passer l'examen une seconde fois, ou trouver un cursus alternatif proche vers lequel s'orienter, ou encore se diriger vers une voie radicalement différente. D'autres épreuves sélectives ont également lieu mais dont la clarté du moment d'apparition ou de l'issue possible ne sont pas aussi prévisibles et limpides. L'enjeu de cette thèse est donc d'expliciter et d'objectiver les instruments institutionnels plus ou moins implicites de sélection et d'élection jalonnant le parcours doctoral et professionnel. Ils permettront ainsi de révéler les mécanismes sélectifs constitutifs de chaque séquence du processus et ce, afin de comprendre le rôle joué par les institutions de formation et de production dans la construction et l'évolution des projets professionnels des doctorants devenus docteurs.

D'une manière similaire à l'imposition de la vocation sacerdotale chez les futurs séminaristes (Suaud, 1975), les institutions de formation et de production cultivent en effet la vocation académique ou scientifique[58] comme une vocation auprès des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs. Les façons de faire, de dire, d'être et de devenir académique ou scientifique associées à la carrière et à la vocation académique ou scientifique sont suggérées et transmises de façon plus ou moins implicite aux (futurs) doctorants préalablement repérés et sélectionnés pour assurer la qualité d'une partie de la production académique et scientifique qu'ils réalisent d'un côté et, de l'autre, constituer un vivier pour la reproduction du corps professionnel respectif de ces institutions en sélectionnant certains d'entre eux en doctorat et éventuellement, à la carrière académique ou scientifique par la suite. La force des mécanismes institutionnels d'initiation et de socialisation professionnelle font ainsi de l'entrée mais surtout de la période de doctorat le moment d'intériorisation d'un projet professionnel voire d'une vocation académique ou scientifique pour la quasi-totalité des doctorants, alors même qu'ils n'en cultivaient pas tous le projet professionnel avant leur

[58] Afin de favoriser la commodité de la distinction, la vocation académique désigne ici le rapport entretenu aux métiers de la recherche académique (dans une unité de recherche rattachée à l'université et/ou un institut de recherche) ; la vocation scientifique désigne le rapport entretenu aux métiers de la recherche exercés dans le secteur privé.

entrée en thèse. Si beaucoup entament alors leur conversion à l'idée d'une carrière académique ou scientifique, les encouragements et soutiens institutionnels en ce sens ne sont pas systématiques et n'enracinent donc pas toujours le projet ou la vocation académique ou scientifique chez l'individu, contraignant alors la réussite de la conversion totale pour ce type de carrière ou de vocation. Les projets professionnels peuvent alors connaître des variations de plus ou moins grande ampleur (voire des reconversions), poursuivant ainsi l'œuvre de sélection, s'intériorisant dès lors comme une non-élection, une éviction ; pour ceux qui reçoivent des encouragements et des formes de soutien envers le type de projets, de carrière ou de vocation professionnelle qu'ils nourrissent, le sentiment d'élection s'ancre fortement et incite à poursuivre dans cette voie. En dernière instance, les institutions de production (universitaires ou privées) restent maîtresses des devenirs des profils individuels dont elles autorisent l'accès aux carrières professionnelles possibles en leur sein, exerçant ainsi leur contrôle sur la production et la reproduction des corps professionnels qui les composent. En tant que service public d'enseignement, l'institution universitaire se doit cependant, en tant qu'institution de formation, de garantir un destin professionnel à tous les doctorants et jeunes docteurs, y compris ceux n'ayant pas été élus ni sélectionnés à la carrière académique possible en son sein ou ne s'y s'étant jamais sentis prédestinés. Les politiques de diversification des débouchés professionnels du doctorat ont ainsi l'ambition de finaliser le travail d'orientation et de tri des aspirations professionnelles que l'institution universitaire a le pouvoir de faire advenir et concrétiser rapidement en son sein, de maintenir dans l'incertitude dans l'attente d'une confirmation ultérieure, de contraindre et d'empêcher, ou encore de favoriser et de préparer pour une intégration en dehors du secteur académique.

La vocation en sociologie

Initialement associé au registre religieux, la notion de vocation fait son apparition dans le champ sociologique où elle est mobilisée dans l'analyse de certains professions artistiques et sportives notamment. La vocation désigne alors un sentiment, une force ou une inclinaison intérieure vis-à-vis d'une fonction, d'une activité ou d'une mission (Lahire, 2018). Elle peut également renvoyer à un parcours d'accès à une pratique professionnelle qui peut être aléatoire, coûteuse en énergie et en souffrances et pour laquelle « avoir la vocation » participe à la persévérance nécessaire pour surmonter les épreuves rencontrées. Sa mobilisation comme concept sociologique appelle à analyser les conditions institutionnelles et sociales dans lesquelles cette vocation est susceptible d'apparaître (Suaud, 2018) et dépasser la convocation des motivations subjectives pour l'expliquer. Les différents travaux sociologiques sur la vocation montrent ainsi qu'elle est le résultat de l'intériorisation d'un destin par la force socialisatrice d'une institution et tend alors à faire croire aux individus que ce destin s'impose à eux, comme par évidence, car il correspond à leur nature profonde. L'ancrage de cette croyance repose néanmoins sur le travail institutionnel préalable d'inculcation de la vocation auprès de ces individus, consistant en la transmission d'un ensemble de dispositions et de références culturelles. Elle est donc socialement construite et engendre des effets sur les manières d'envisager le devenir : elle engage l'individu qui a intériorisé cette vocation vers un destin idéalisé pour lequel il consacre une grande partie de ses ressources cognitives, mentales, sociales ou émotionnelles. Cet investissement dans le travail visant la réalisation de la vocation n'est pas ressenti par les appelés comme contraint ou forcé mais comme résultant de leur libre choix individuel ; cet engagement n'en reste pas moins fabriqué socialement par des conditions de formation qui participent à l'intériorisation de la vocation et la renforce

progressivement. La vocation n'est qu'une contrainte objective puissamment intériorisée : « pour avoir le sentiment d' « être fait pour ça », encore faut-il, en effet, « avoir été fait (au sens de fabriqué) pour ça » » (Lahire, 2018, p. 146).

La vocation est l'outil symbolique de la sélection dont la hiérarchie entend exercer l'entier contrôle selon le principe de l'appel émanent de cette hiérarchie ((Suaud, 2018). Suite à un premier marquage et repérage des dispositions plus ou moins conformes à celles exigées par la vocation, les « élus » sont sélectionnés pour entrer dans l'institution de formation qui travaille ensuite à l'intériorisation de cette vocation et à la socialisation des individus à la culture associée. La formation est assimilable en cela à une conversion qui, si elle parvient à son terme, est consacrée symboliquement. Cette conversion à la vocation institutionnelle conduit alors le converti à désirer intimement une carrière interne à celle-ci car il estime précisément qu'elle correspond à ses aspirations, ses compétences ou ses valeurs (plus ou moins transmises par l'institution au cours de la formation mais également intériorisées au cours d'une socialisation antérieure ou simultanée à d'autres instances - la famille ou les amis par exemple – plus ou moins concordantes).

Le transfert de la responsabilité de la production et de la transmission des connaissances depuis l'institution religieuse à l'institution universitaire s'est ainsi accompagné du transfert de la notion de vocation entre les deux univers. Initialement mobilisée dans le champ religieux, la vocation fait référence à un attirance et attraction peu rationalisable (la traduction de « l'appel de Dieu » finalement) pour « des activités relativement rares, impliquant l'idée de mission, de service à la collectivité, de don de soi et de désintéressement. [Elles] requiert une forme d'ascèse, un investissement total dans l'activité considérée comme fin en soi, sans recherche de profit temporel » (Sapiro, 2007, p. 5). Cette conception de la vocation relève néanmoins du sens commun et ne résiste pas à l'analyse sociologique et sa mise en évidence des conditions sociales dans lesquelles cette vocation est rendue possible. Elle fait en effet l'objet d'une socialisation intensive par l'institution de formation, non pas religieuse comme le petit séminaire (Suaud, 1975), mais ici universitaire. La première condition sociale par laquelle la vocation se manifeste est la reconnaissance sociale d'une profession comme étant une profession à vocation. La reconnaissance d'une profession vocationnelle est l'aboutissement du processus selon lequel une croyance est établie et partagée et selon laquelle cette profession nécessite un don de soi entier, sans concession envers la sauvegarde d'un temps libre, de la recherche de conditions de vie confortable ou d'une forme plus ou moins équilibrée de la vie familiale et professionnelle. Cette prise de risque envers une sécurité personnelle, matérielle ou familiale est vu comme un sacrifice à effectuer en échange d'une reconnaissance. La seconde condition serait celle d'une adhésion individuelle à cette croyance (Sapiro, 2007). De la même manière que la vocation religieuse naît du travail d'inculcation spécifique de l'institution religieuse sur l'enfant confié par la famille, la vocation académique est le produit du travail de socialisation professionnelle exercée par l'institution universitaire sur les doctorants, voire même sur les étudiants des cycles précédents. L'apparition de la vocation académique apparait relativement tardivement mais peut être nourrie par la transmission familiale d'un capital culturel favorisant un rapport positif aux études longues.

La vocation ne désigne pas seulement les modes d'accès à des types particuliers de métiers, qui seraient précisément vocationnels mais plutôt le rapport qu'entretiennent les individus au métier visé, façonné par les institutions et l'environnement social dans lequel ils ont évolué, et dans lequel une réalisation professionnelle et personnelle est espérée (Dubois, 2013). Les métiers vocationnels sont souvent des métiers

attractifs sur le plan symbolique et social mais ce n'est pas ce qui fonde la vocation : c'est le fait de trouver tel ou tel métier attractif qui participe à la naissance de la vocation, c'est le rapport entretenu à l'activité et au métier, plus que l'activité ou le métier en lui-même qui importe. De ce fait le rapport vocationnel au projet professionnel n'est pas nécessairement pérenne : en fonction des conditions de vie, des informations et des expériences vécues relatives au métier vocationnel, ce rapport peut s'atténuer, se rationnaliser, s'étioler ou se défaire du fait d'un désajustement entre les dispositions et la situation objective (Lahire, 2018).

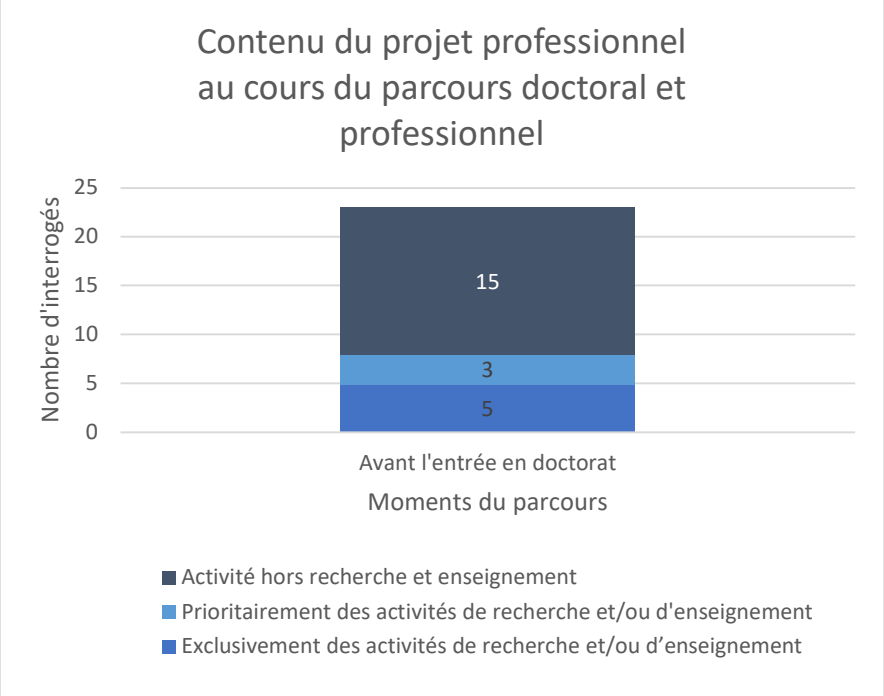
L'objectif de la démonstration réside donc dans la mise à jour du processus par lequel les projets professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs sont fabriqués et construits socialement par les institutions de formation et de production. Les opérations successives de sélection auxquelles elles opèrent contribuent ainsi à modeler les projets professionnels nourris par la population étudiée. La temporalité longue au cours de laquelle s'effectuent ces opérations de sélection (en amont, au cours et en aval du doctorat) en fait donc un processus sélectif. Malgré le caractère peu explicite de ce processus sélectif, les régularités qu'il produit en termes d'évolution de projets et de parcours professionnels ont permis de le faire émerger : l'évolution des projets professionnels des candidats au doctorat, des doctorants et de jeunes docteurs est la résultante d'un processus au caractère éminemment social puisqu'il s'ancre dans un ensemble d'interactions sociales entre la population étudiée et les institutions de formation et de production qui jouent auprès d'elle un rôle de filtre, de tri et d'aiguillage. Cette thèse propose ainsi de rendre visible l'imbrication des trois phénomènes sociaux observés formant ce processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels : la contribution des institutions à la fabrique institutionnelle des projets professionnels, le processus sélectif au travers duquel elles procèdent au tri des candidats au doctorat, des candidats au titre de docteur et des candidats aux différents types de débouchés professionnels et enfin, la manière dont ces institutions participent à l'évolution des projets et parcours professionnels à chaque opération de sélection qu'elles mettent en place. La démonstration apportera donc la preuve de l'existence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, des doctorants et des jeunes docteurs et permettra d'en comprendre le fonctionnement dans sa dimension longitudinale.

Cette démonstration se fera en quatre temps ; ces quatre temps représentant eux-mêmes les quatre séquences du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels. Le premier temps est celui de la construction de l'engagement en doctorat à travers le mécanisme d'initiation. Il fait état des trois étapes sélectives (information, légitimation et contractualisation) auxquelles sont soumis les candidats au doctorat par les institutions de formation et de production et au terme desquelles ces institutions ont la capacité de transformer le statut des candidats au doctorat en celui de doctorant selon des statuts et reconnaissances différenciés. La seconde séquence est celle de la construction de la professionnalité des doctorants. A travers le mécanisme de socialisation professionnelle, les doctorants intériorisent et s'approprient les modes d'organisation du travail de recherche scientifique et doctorale et particulièrement ceux relatifs à leur spécialisation disciplinaire, ainsi que l'habitus scientifique. Les conditions de réalisation des thèses constituent autant de conditions spécifiques dans lesquelles se déroulent leur socialisation professionnelle, contribuant ainsi à construire des professionnalités singulières. La troisième séquence est celle de la cristallisation des aspirations professionnelles. Au regard des contours de leur

professionnalité émergente et du système de normes institutionnelles relatives à la formation doctorale ainsi que la norme d'emploi-typique et les modèles institutionnels d'insertion professionnelle, leur identification à un groupe professionnel et leur reconnaissance par celui-ci s'effectuent au travers du mécanisme d'étiquetage et participent à leur double transaction identitaire. Enfin, la quatrième séquence est celle de la construction de l'accès aux emplois et aux places. Le mécanisme de régulation institutionnelle de cette quatrième séquence opère à travers des outils de régulation institutionnelle spécifiques à chaque type d'évolution de projets professionnels et permet de révéler des stratégies professionnelles mises en place par les enquêtés.

Chapitre 5 - La première séquence : la fabrique de l'engagement en doctorat en 3 étapes sélectives

Partant du constat que la majorité des interrogés entretenaient des projets professionnels sans rapport avec les activités d'enseignement et/ou de recherche avant leur entrée en doctorat, pourquoi s'y sont-ils inscrits ? Qu'est-ce qui a conduit ces individus à s'inscrire en doctorat ? Quel est le rôle des institutions de formation et de production dans le cheminement qui conduit à l'inscription en doctorat ?



Ce chapitre met en lumière les trois étapes successives de sélection institutionnelle constituant la première séquence du processus de fabrique des projets et parcours professionnels lors de laquelle se construit l'engagement envers le doctorat, formant ainsi les conditions sociales de la naissance et de l'intériorisation des prémisses d'un projet ou d'une vocation académique ou scientifique. À travers ces diverses étapes, les institutions (et en particulier l'institution universitaire en tant qu'institution de formation) initient, c'est-à-dire sélectionnent et élisent les candidats qu'elles autorisent à s'inscrire en doctorat. Pour cela, elles ont recours à trois grands types d'instruments institutionnels visant à établir la sélection par l'information, la sélection par la légitimation et enfin la sélection par contractualisation. Ces instruments institutionnels consolident en effet l'engagement des enquêtés candidats au doctorat entretenant ce projet depuis souvent plusieurs années ; ces mêmes instruments institutionnels ont également la capacité de construire de toute pièce ce projet de doctorat chez les enquêtés qui ne le nourrissaient pas jusque-là. C'est pour cette raison qu'il convient de dissocier le « projet de doctorat » du « projet professionnel » ; les implications de cette différenciation seront débattues en conclusion de ce chapitre. À ce stade, la sélection institutionnelle produit l'engagement en doctorat, mais dans le sens où celui-ci est synonyme d'amorçage, d'initiation et de démarrage (Kaddouri, 2011). Mais au cours de cette première séquence, les institutions de formation et de production faciliteront l'engagement de certains envers le doctorat lorsqu'elles le freineront pour d'autres. L'institution universitaire joue un rôle particulièrement central puisqu'elle a en effet la capacité de

sélectionner et d'élire, c'est-à-dire transformer statutairement un individu en doctorant, comme la capacité de lui refuser l'accès à ce statut. L'institution universitaire n'est pas une entité abstraite ; l'expression désigne l'ensemble des acteurs qui la composent, formant ainsi un tout, toutefois différent de la somme de ses parties. Ces différents acteurs n'entrent pas toujours de manière identique en interaction : l'institution universitaire prend ainsi forme à travers une articulation de différents niveaux organisationnels, allant de la coordination de la politique de formation à l'échelle d'un établissement à travers les collèges doctoraux par exemple ou via les acteurs des écoles doctorales, jusqu'à la relation interpersonnelle avec la direction de thèse en passant par les organismes d'accueil des doctorants (unités de recherche, et éventuellement les entreprises privées, collectivités publiques ou associations en tant qu'institutions de production et partenaires institutionnels du doctorat), sans oublier l'ancrage et la tradition disciplinaire dans lesquels le travail de recherche doctorale s'inscrit ou les politiques publiques qui les encadrent au niveau national. A ce stade du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels, ce sont principalement les enseignants-chercheurs et professionnels susceptibles d'encadrer les futurs doctorants ainsi que les écoles doctorales dans leur rôle d'attribution des financements doctoraux qui constituent les principaux acteurs et producteurs de l'engagement des candidats en doctorat.

1 - Rendre possible les conditions favorables à la réalisation du doctorat : une première forme de sélection par l'information

Ce chapitre s'intéresse à la manière dont les institutions de formation et de production constituent leur vivier de candidats au doctorat et parmi lesquels elles vont opérer la sélection de ceux qu'elles vont inciter et/ou autoriser à s'y inscrire. L'institution universitaire joue un rôle majeur puisque c'est elle qui, *in fine*, a la capacité d'autoriser ou refuser l'inscription en doctorat. Cette première section se penche plus particulièrement sur les dispositifs d'informations et institutionnels constituant la première étape de la première séquence du processus sélectif à laquelle les institutions de formation et de production procèdent. Ils sont en effet la condition première de la naissance de l'engagement en doctorat voire de l'émergence d'une vocation académique ou scientifique. Cette première section de chapitre décrit donc les modalités selon lesquelles cette information est diffusée ou recherchée ainsi que ses destinataires privilégiés. Les arguments ayant fait sens et trouvé écho auprès des candidats au doctorat permettront alors de voir les premiers éléments de discours par lesquels la vocation académique ou scientifique commence à être intériorisée.

1.1. - L'information sur l'existence même du doctorat et de ses modalités d'accès

L'influence des institutions de formation et de production sur les projets et parcours professionnels est manifeste avant même l'entrée en doctorat. L'information est d'abord dispensée par les institutions auprès des futurs candidats potentiels, principalement ceux inscrits en Master recherche. Alors qu'elle pense se présenter au concours d'entrée à l'école des avocats, Laure prend connaissance de la possibilité d'effectuer un doctorat par les responsables de son Master 2 Recherche. Cette information ouvre le *spectre* de son projet professionnel en même temps qu'elle normalise le cheminement de la vocation académique qui commence à se dessiner : le doctorat est envisagé comme la continuité logique du parcours universitaire, le Master recherche constituant l'étape préalable au doctorat :

« *En Master recherche, on nous en a parlé un peu. C'est le débouché normal la thèse pour les masters recherche.* » Laure, V1.

Toutefois, les dispositifs institutionnels d'information sur le doctorat ne prennent pas systématiquement une forme collective, systématique et intervenant relativement tôt au cours de l'année universitaire comme en Master recherche. Dans les Masters à finalité professionnelle, l'information sur le doctorat ne s'adresse généralement qu'à un individu en particulier - pressenti, concerné ou en formulant la demande – et est ainsi susceptible d'être transmise à n'importe quel moment au cours de l'année. Les informations transmises sur le doctorat gardent toutefois leur caractère officiel. La dichotomie entre Master professionnel conduisant *a priori* à une insertion professionnelle immédiate et Master Recherche conduisant *a priori* au doctorat n'est donc pas totalement hermétique. Au cours de la soutenance de son mémoire de Master professionnel, Éléanor a ainsi pu discuter de la possibilité d'effectuer un doctorat avec un des membres du jury :

« *Un de mes profs, Mr X, qui a fait partie de mon jury de soutenance de fin d'études, […] on avait parlé un moment, il avait été très pédagogue.* » Éléanor, V1.

Lorsqu'elle s'adresse à un seul individu, l'information sur les possibilités de réaliser un doctorat peut prendre une forme plus informelle ou provenir d'une personnalité externe à l'institution universitaire. Lors d'une année de césure, Daphné effectue deux longs stages d'exploration des secteurs et spécialités entre lesquelles elle hésite encore à s'orienter lors de sa dernière année d'école d'ingénieur. Au cours d'un de ceux-ci, son maitre de stage (issu donc d'une institution de production plus spécifiquement, mais cette organisation participe également à la formation de stagiaires ou doctorants) aborde le sujet avec elle :

« *Il m'a posé la question que je ne m'étais jamais posée avant : « Est-ce que tu veux faire une thèse après l'école [d'ingénieur] ? » Et pfffff ! j'ai dit « Je sais pas ! ». Et l'idée a fait son chemin. Il m'en a parlé, il me l'a vendue […] Lui, il s'occupait de gens qui faisaient des thèses en CIFRE dans son entreprise. Donc c'est lui qui m'a donné l'idée et ça a fait son chemin*. » Daphné, V1.

L'étudiant peut cependant chercher lui-même l'information lorsque celle-ci ne vient pas à lui. Lucas s'est par exemple renseigné sur les moyens de faire une thèse, car l'école d'ingénieur dans laquelle il suivait son cursus ne proposait pas de dispositifs institutionnels d'information sur le doctorat :

« *A moins qu'on demande spécifiquement, je n'ai pas le souvenir qu'on nous oriente vers une thèse. Après, moi, j'avais quand même fait le Master recherche en dernière année d'école d'ingénieur pour avoir le double diplôme. […] On nous sensibilise un peu plus à la possibilité d'une thèse. Parce qu'en école d'ingénieur, ce n'est pas vraiment le truc qui est mis en avant.* » Lucas, V1.

Lucas est donc passé par un dispositif institutionnel d'informations numériques : il a effectué ses recherches notamment via le site internet de l'Association Bernard Grégory[59] (l'ABG) qui centralise des informations sur le doctorat (témoignages, enquêtes, études), propose divers accompagnements professionnels, diffuse des offres d'emplois et de doctorat de son réseau partenarial. Lucas a également exploré les sites internet des

[59] https://www.abg.asso.fr/fr/

organisations (organismes publics, entreprises ciblées) dont il savait qu'elles étaient susceptibles de publier des offres de thèse :

> « *J'ai commencé à chercher une thèse vers octobre/novembre et je ne trouvais pas beaucoup d'offres. C'est sans doute parce que je ne suis pas forcément passé par les bons réseaux. La thèse que j'ai trouvée, je l'ai trouvée sur le site, par hasard, de l'ABG. Ce n'était pas en passant par un de mes profs de l'[école d'ingénieur]. J'avais essayé par-là, par l'ONERA aussi car je connaissais quelqu'un qui y était en stage. J'avais essayé aussi par [l'entreprise dans laquelle j'ai effectué mon stage de fin d'études] qui propose des thèses CIFRE.* » Lucas, V1.

Le dernier canal d'information est plus informel : il repose sur les doctorants eux-mêmes, qui constituent dans certains cas des « ambassadeurs » du doctorat, notamment auprès d'étudiants de master. Le projet professionnel d'Antoine connaît sa première évolution via ce canal : à l'issue de son cursus en Institut d'Études Politiques[60], il s'est présenté au concours de la magistrature auquel il échoue de peu. Dans l'objectif de renforcer ces connaissances en droit, il s'inscrit en master recherche :

> *« L'idée était de retenter le concours, pas de faire de la recherche ou de faire un doctorat. Je n'en savais pas grand-chose. À Sciences Po, ce n'est pas trop la culture de faire un doctorat par la suite, on n'y est pas encouragé. J'ai découvert ça en discutant avec des collègues qui faisaient des thèses. Ils m'ont expliqué de quoi il s'agissait et ça m'a intéressé. »* Antoine, V1.

Collectifs, individuels, externes, numériques ou informels, les différents dispositifs d'informations sur le mode de fonctionnement régissant l'entrée en doctorat et ses conditions de réalisation engendrent une inégale diffusion de l'information auprès des étudiants de niveau bac+5. Alors que certains attendent plus ou moins passivement que l'information « vienne » à eux, d'autres cherchent au contraire activement quelles démarches ils doivent entreprendre pour s'y inscrire. Ces sources d'informations sont diverses, parfois informelles ou contingentes, faiblement institutionnalisées, car surtout dépendantes de relations interpersonnelles ou des cultures pédagogiques, scientifiques et de recherche des établissements fréquentés par les enquêtés – en particulier les IEP et écoles d'ingénieurs. Les étudiants inscrits en Master à l'université ont plus souvent accès à une information officielle.

Bien qu'Antoine ait effectué un Master à l'université après l'IEP, il estime avoir pâti de son passage par l'IEP, comme un stigmate qui l'empêcherait de faire de lui un « vrai juriste » et potentiellement un « bon » candidat au doctorat de droit. Ces deux institutions de formation véhiculent en effet des conceptions différentes de la culture pédagogique, scientifique et de recherche :

> « *Il y a un esprit Sciences po qui …est assez élitiste et assez dédaigneux d'ailleurs pour l'université […]. Il y a une forme de mépris réciproque. D'ailleurs, je l'ai senti à la fac aussi. Comme je venais de Sciences po, on ne me considérait pas comme un juriste […] Ce sont des préjugés. [A l'IEP, ils considèrent que] si on est à la fac, c'est qu'on a échoué au concours*

[60] Les références à l'Institut d'Études Politiques sera abrégé dans la suite du document par le sigle IEP ; les enquêtés désignent fréquemment l'établissement et/ou le cursus qu'il propose par l'expression « Sciences Po ».

d'entrée à Sciences po. Alors que c'est faux. Et du côté du droit [universitaire], on considère qu'on est le gardien du temple juridique et que tous ceux qui n'ont pas la culture juridique depuis la première année ne sont pas qualifiés pour pouvoir parler et traiter la matière juridique. » Antoine, V1.

La teneur des liens entre les écoles d'ingénieurs et la recherche universitaire contribuent également à une information différenciée des futurs ingénieurs sur les possibilités du doctorat. Marceau se plaint ainsi du manque de dispositifs institutionnels d'information sur le doctorat au sein de son école d'ingénieur. L'incompréhension que suscite son projet de doctorat[61] confirme de surcroît l'existence de cultures d'établissement différenciées :

« *À l'école d'ingénieur, je n'ai pas du tout été soutenu, ni par le personnel enseignant, ni par les collègues. Le doctorat était peu promu. La voie classique, c'est d'aller dans l'entreprise après l'école. J'ai eu aucun support là-dessus. Il y avait les railleries habituelles qui disaient que je n'avais pas envie de m'engager sur la voie du travail et que je voulais rester dans le monde des études […]. Après, il y a une incompréhension à vouloir poursuivre alors qu'on en a déjà bavé pendant les deux ans de prépa et les trois ans d'école d'ingénieur tous ensemble. Ce sont des* a priori *classiques et communs des gens qui ne savent pas ce qu'est un doctorat, un docteur et les conditions de travail qui y sont associées.* » Marceau, V1.

A contrario, certains établissements de formation ont une culture et des liens avec la recherche très étroits et considèrent la poursuite en doctorat comme une évidence. L'échec du travail institutionnel d'inculcation de la vocation académique auprès des normaliens semble ainsi peu probable aux représentants institutionnels :

« *L'ENS, c'est une école qui qui a pour but de former à l'enseignement et la recherche.* […] *À l'ENS à l'époque, ils avaient tendance à être très insistants pour qu'on fasse une thèse et un des directeurs de département nous avait dit qu'on ferait tous une thèse, avec une espèce de faux rire. Ils reconnaissaient sans doute que ça nous choquait un peu, mais ils nous encourageaient à le faire. Avec son air de petit taureau bourru et énervé mais c'était évident pour lui qu'on allait en faire une.* » Pacôme, V1.

En conclusion, les Masters à finalité recherche constituent la principale voie de recrutement des candidats au doctorat du fait de la systématisation de l'information sur le doctorat qui y est diffusée, son caractère collectif s'adressant à l'ensemble de la promotion et la précocité de la sensibilisation au cours de l'année universitaire de Master. Les Masters à finalité professionnelle semblent moins fortement constituer un vivier de recrutement mais leur positionnement institutionnel au sein de l'institution universitaire semble toutefois rendre l'accès à l'information sur le doctorat moins difficile et plus incitative que pour les étudiants inscrits dans d'autres types d'établissements de formation. Les établissements de formation, et à travers eux la finalité des formations dispensées, constituent donc un facteur institutionnel crucial dans la diffusion de

[61] A ce stade, il s'agit bien d'un projet de doctorat dont les liens avec un projet professionnel à plus longue *échéance* sont plus ou moins établis.

l'information concernant les possibilités d'un doctorat. Dans chaque établissement et finalité de formation, l'accès à l'information, à la fois inégal et non homogène, s'effectue par des canaux diversifiés. Surtout, la culture pédagogique, scientifique et de recherche dont ces institutions de formation sont porteuses induit (ou non) la valorisation et la désirabilité de la voie doctorale et, *in fine*, une suggestion voire une imposition différenciée de la vocation académique chez leurs étudiants. L'accès à l'information est déterminant pour la formulation d'un projet de doctorat. Les dispositifs institutionnels d'informations sur le doctorat sont un ingrédient pertinent de l'évolution des projets professionnels puisqu'ils permettent, à ce stade, d'en ouvrir à chaque fois le *spectre*, une des dix dimensions constitutives du projet professionnel tel que défini antérieurement. Sans l'ouverture de la voie doctorale parmi le champ des possibles, les individus ne peuvent pas l'introduire comme éventualité de leur projet professionnel.

1.2. - La désirabilité de la voie doctorale

Pour que l'option doctorale soit considérée comme envisageable en tant que projet universitaire et professionnel, puis choisie parmi celles qui s'offrent aux étudiants de Master, cette option doit être valorisée par les institutions de formation et de production afin de la rendre désirable aux yeux des diplômés de bac+5. Or, toutes les institutions ne la valorisent pas avec la même ampleur ; certains jouent un rôle inhibiteur vis-à-vis du doctorat, d'autres un rôle de promotion. Lorsqu'elles rendent visible l'option doctorale, les institutions de formation et institutions de production valorisent le doctorat en mettant en avant les atouts du diplôme en termes d'insertion professionnelle. Ces institutions viennent ainsi faire évoluer une ou plusieurs dimensions du projet professionnel précédemment élaboré.

La valorisation du diplôme peut ainsi faire évoluer le projet professionnel de deux façons : soit la possibilité de suivre la voie doctorale fait évoluer et transforme le projet professionnel initial, intégrant alors de nouvelles possibilités professionnelles ouvertes par ce diplôme ; soit le projet professionnel est déjà plus ou moins stabilisé vers l'enseignement et la recherche, et la valorisation du doctorat ne le modifie pas fondamentalement, le diplôme apportant seulement une plus-value relative au projet professionnel entretenu jusqu'alors.

Pour Laure, cette valorisation de l'option doctorale se présente comme une nouvelle voie possible mais dont les débouchés professionnels sont aussi incertains que d'autres. L'ouverture du *spectre* de son projet professionnel en direction du doctorat s'accompagne toutefois d'une réduction de *l'incertitude* qui pèse sur la concrétisation du « projet de doctorat » comparativement aux projets professionnels de juriste ou d'avocat :

> « *En droit, quand on a un M2, on n'a pas de métier. C'est difficile de trouver un travail. Ou alors, il faut l'examen d'avocat qui est aléatoire.* » Laure, V1.

Chez Éléanor qui vise l'enseignement, l'institution de formation exerce son influence en validant la pertinence du choix de l'option doctorale. La *connectivité* de son projet professionnel s'établit alors : effectuer d'abord une thèse pour, ensuite, devenir enseignante-chercheuse. L'institution de formation est représentée ici par un chargé de TD avec qui elle a une discussion, puis avec un des membres de son jury de soutenance de mémoire :

> « *Je lui avais dit que je voulais faire de l'enseignement et il m'a dit que la thèse était un marchepied pour l'enseignement.* » Éléanor, V1.

Daphné bénéficie quant à elle d'une information plus personnalisée, émanant d'un professionnel industriel. La valorisation institutionnelle du doctorat repose sur deux arguments : l'approfondissement requis des connaissances dans une spécialité technique d'une part, la nécessité stratégique de se démarquer dans un univers professionnel concurrentiel et attractif auprès des jeunes diplômés d'autre part. Ces conseils résonnent avec l'évolution de trois dimensions particulières de son projet professionnel : la *volition,* la *connectivité*, et *l'incertitude*. Pour concrétiser son projet professionnel entretenu de longue date d'une insertion dans le spatial ou l'aéronautique, Daphné adopte en effet une attitude pro-active à l'égard de son avenir. Suite aux conseils de son encadrant de stage, elle s'approprie, la pertinence d'un projet de doctorat (dimension relative à la *volition* c'est-à-dire relative à sa capacité à agir sur son avenir) afin d'intégrer par la suite, l'industrie spatiale ou aéronautique (dimension relative à la *connectivité*, c'est-à-dire l'enchainement temporel permettant la concrétisation du projet professionnel) et ce, avec moins d'*incertitude* que si elle n'avait pas de doctorat (dimension *d'incertitude*, c'est-à-dire la probabilité de voir la projection se réaliser ou non) :

> « *Mon maitre de stage m'a conseillé de faire une thèse si je voulais continuer à travailler dans ce domaine-là qui est très technique. Et c'est un tout petit monde. C'est à peu près nécessaire de faire une thèse, surtout dans des domaines comme l'aéronautique. […] Tout le monde en a une en fait pour pouvoir se distinguer sur les postes après.* » Daphné, V1.

La désirabilité de la voie doctorale prend forme chez Lucas à travers sa représentation des différents degrés d'institutionnalisation des disciplines scientifiques dans lesquelles il pourrait se spécialiser au cours du doctorat. La structuration et le positionnement relatif des disciplines scientifiques entre elles lui permet en effet de *clarifier* son projet professionnel en choisissant de travailler sur une spécialité disciplinaire émergente plutôt que de rechercher un emploi dans la lignée de son école d'ingénieur en aéronautique :

> « *L'incendie me semblait plus être quelque chose de « niche » que l'aéronautique en fait. Il y avait aussi ça. Les retours que j'avais eus sur la recherche en aéronautique d'amis qui étaient partis en stage recherche, c'est que la mécanique des fluides, c'est quelque chose qu'on étudie depuis 100 ans et les communautés sont énormes. Alors que dans l'incendie, c'est moins le cas, ça fait 10-15 ans que ça existe vraiment la science de l'incendie.* » Lucas, V1.

Les raisons rapportées par Antoine de son inscription en doctorat font référence à certains signes de l'inculcation de la vocation académique. Antoine est tout d'abord prêt à un renforcement de sa dévotion pour l'objet de sa vocation, c'est-à-dire qu'il est prêt à la possibilité offerte par le doctorat d'approfondir son sujet de mémoire de master. Le *genre discursif* avec lequel il évoque le projet de doctorat est ensuite celui de la passion pour son sujet et le développement des connaissances, évoquant ici une vocation spécifiquement académique. À ce stade, cette dernière reste toutefois encore mise en regard d'autres options possibles comme la magistrature. L'option doctorale modifie déjà certaines dimensions de son projet professionnel : le report de *l'échéance* d'accéder à la magistrature - si toutefois la magistrature reste une possibilité – ; son

extensibilité évolue également puisque le champ des possibles s'ouvre en intégrant aussi bien la voie doctorale que la magistrature :

> « *Ça m'intéressait beaucoup de travailler sur un thème qui était proche de ce sur quoi j'avais travaillé. C'était un prolongement. Mener le travail à son terme et me spécialiser en droit parce qu'à Sciences Po, c'était une matière parmi d'autres. C'était une opportunité ce doctorat et n'interdisait pas d'intégrer la magistrature via les concours*. » Antoine, V1.

À travers les dispositifs plus ou moins institutionnalisés d'information sur le doctorat, les institutions de formation et de production contribuent à forger les représentations entretenues par les doctorants au sujet de certains parcours sociaux– et notamment les parcours universitaires et de recherche – en les rendant visibles d'un point de vue structurel et en les faisant exister comme une possibilité envisageable, voire désirable. En s'appuyant sur le registre de l'insertion professionnelle, les institutions valorisent l'accès à un métier et l'émergence à venir d'une professionnalité ; autant d'éléments qui vont permettre de faire évoluer les différentes dimensions du projet professionnel.

Néanmoins, la désirabilité de la formation doctorale chez le potentiel candidat au doctorat s'opère parfois à distance de son engagement dans celui-ci car le projet de doctorat peut se révéler être une option de second choix au regard d'un projet professionnel initial institutionnellement contraint. Au cours de son Master 1, Félicie commence par exemple à nourrir le projet de devenir conseiller (juge) au tribunal administratif. Lorsqu'elle aborde le sujet avec un de ses chargés de TD, la possibilité de la thèse est évoquée mais écartée : le Master professionnel est en effet plus approprié qu'un Master recherche ou qu'un doctorat pour se présenter à ce concours. Le doctorat est ainsi écarté dans un premier temps mais devient néanmoins visible aux yeux de Félicie. En poursuivant ses recherches sur l'accès au métier de conseiller au tribunal administratif, elle découvre qu'elle est trop jeune pour se présenter au concours. Le *spectre* de son projet professionnel se déplace alors (il se réduit du côté du concours de conseiller au tribunal administratif mais s'élargit du côté du doctorat), et le doctorat apparaît comme une occasion de « patienter » d'ici l'*échéance* de ses 25 ans, âge auquel elle se présentera au concours de conseiller au tribunal administratif :

> « *J'ai fait des recherches sur le concours de conseiller au tribunal administratif et j'ai vu que pour les concours du tribunal administratif, il faut 25 ans pour le passer. Ce n'est plus le cas aujourd'hui mais ça l'était à l'époque. Je me suis dit que moi, j'avais que 21 ans donc que j'étais trop jeune et que ça n'allait pas passer, que je ne pourrais pas passer le concours de suite. Donc j'ai fondamentalement changé d'avis. La recherche en M1 m'a plu, donc pourquoi pas faire un M2 recherche, puis thèse en 3 ans. J'aurai alors 25 ans, je serai prête pour passer le concours et j'aurai fait une thèse. Grosso modo, c'était ça le leitmotiv.* » Félicie, V1.

Félicie conserve en effet le projet de se présenter au concours de conseiller au tribunal administratif à moyenne *échéance* ; démarrer un doctorat est une option temporaire, parmi d'autres, que plusieurs évènements auraient d'ailleurs pu empêcher :

> « *L'annonce au dernier moment que la limite d'âge au concours du tribunal administratif était abaissée ou supprimée. Et si je l'avais eu [l'âge], je n'aurais pas fait de thèse. Ou une autre opportunité professionnelle qui vaut le coup. Si une collectivité territoriale comme la*

région, une mairie, un département, m'avait proposé un poste de contractuelle au moins aussi bien payée que le contrat doctoral et pour une durée intéressante, j'aurais dit oui. Une autre opportunité professionnelle que j'aurais saisie aurait pu m'écarter de la thèse. » Félicie, V1.

L'institution universitaire fait donc émerger la possibilité du doctorat chez Félicie et, reconnaissant chez elle certaines des dispositions recherchées chez les candidats au doctorat, lui apporte le soutien symbolique (la légitimation de sa candidature) et financier (l'obtention d'un contrat doctoral lui octroyant un salaire) qui fabriqueront alors son engagement en doctorat et participeront activement à sa conversion à la vocation académique (nous reviendrons sur les soutiens symboliques (la légitimation de la candidature) et financiers (l'obtention d'un contrat doctoral) dans les deuxième et troisième section de ce chapitre).

1.3. - Les dispositifs institutionnels pour la concrétisation du projet de doctorat et/ou professionnel des individus déjà présents sur le marché du travail

Les individus déjà engagés sur le marché du travail sont confrontés à des contraintes institutionnelles que ne rencontrent pas nécessairement les étudiants encore en formation initiale. Leur présence sur le marché du travail les rend plus ou moins dépendants des institutions de production, notamment d'un point de vue financier et temporel. Pour mener à bien un projet de doctorat, ils doivent mobiliser des dispositifs institutionnels relatifs à leur statut, passé ou à venir. Ces dispositifs sont ceux qui leur permettent de s'extraire, pour un temps délimité ou définitif, de leurs obligations vis-à-vis de leur employeur et ainsi, dégager les ressources temporelles et financières nécessaires pour se consacrer au travail de recherche doctorale.

Le dispositif institutionnel qui permet à Pacôme d'obtenir le temps nécessaire à la réalisation de son doctorat est le report d'agrégation ainsi que la mise en disponibilité de la fonction publique. Normalien, il obtient l'agrégation de mathématiques au cours de la troisième année de son cursus à l'École Nationale Supérieure (ENS). Dès lors, il explique que :

« *La voie naturelle des débouchés, c'était soit j'utilisais l'agrégation que je venais d'obtenir car administrativement, c'est ce qui était prévu [c'est-à-dire être affecté dans une académie ou un établissement et enseigner], soit je prenais […] une année pour terminer ma scolarité à l'ENS et j'expliquais à l'éducation nationale qu'il fallait attendre pour me donner un poste d'enseignant car il fallait que je termine ma scolarité à l'ENS.* » Pacôme, V1.

Musicien, Pacôme choisit encore une autre alternative et prend une année sabbatique lors de l'année universitaire suivante afin de se consacrer à sa pratique artistique. Il demande donc à son administration le report de son affectation et de sa période de stage/titularisation couvrant cette année sabbatique, puis une deuxième année de disponibilité afin de prolonger et terminer sa scolarité à l'ENS pour effectuer une année de Master :

« Ce que je fabriquais à l'intérieur de l'ENS ne les [les administrateurs de l'éducation nationale] regardait pas, typiquement l'année sabbatique, ils n'étaient pas censés être au courant d'ailleurs. Je disais à l'éducation nationale de me laisser tranquille pour faire un

report d'agrégation. Je leur ai dit 2 fois de suite que je ne peux pas : pour l'année sabbatique et le Master mais c'était la même chose pour eux, j'étais à l'ENS. » Pacôme, V1.

À l'issue de sa scolarité à l'ENS et alors que le moment du début de son projet de doctorat -qui reste encore à concrétiser- approche, Pacôme a besoin de mobiliser à nouveau les dispositifs institutionnels administratifs existants (en l'occurrence, la mise en disponibilité) pour rendre possible ce projet de doctorat :

> *« Ensuite, je sortais de l'ENS et là, j'étais censé arrêter de reporter et devenir prof agrégé. Et là, je leur ai dit que c'était un report pour études doctorales (rires) ! Ils m'ont donné leur accord pour trois ans. Il y a donc eu un report à nouveau mais qui avait un sens d'un point de vue administratif pour eux. C'était la chose normale à faire si on ne devenait pas prof.* » Pacôme, V1.

Sans l'existence de ce dispositif institutionnel et sans l'accord de l'institution administrative (c'est-à-dire le Ministère de l'Education nationale dont il dépend en tant que professeur agrégé) pour le mobiliser, la concrétisation de son projet de doctorat aurait été difficile, ou du moins aurait dû être envisagée dans d'autres conditions de positionnement administratif. En acceptant sa disponibilité, l'institution ministérielle lui accorde donc la possibilité de mener son projet de doctorat et de prétendre à un financement doctoral.

De son côté, Stéphane n'a pas pu bénéficier d'un dispositif qui lui permette de retrouver son cadre d'emploi à l'issue de son doctorat (ce que permet la mise en disponibilité dans le secteur public). Le dispositif utilisé, la rupture conventionnelle, lui permet cependant de percevoir des indemnités chômage en tant qu'ancien salarié, au contraire de Pacôme pour qui le report de l'agrégation ne garantit pas une source de revenus autre que celle procurée par l'exercice d'une activité professionnelle durant cette période. Surtout, Stéphane est libéré des contraintes géographiques et temporelles qui le lient à son employeur afin d'exercer une activité d'indépendant compatible avec la réalisation de sa thèse et l'organisation de sa vie personnelle :

> « *Je ne pouvais pas garder mon boulot d'avant* […]. *Je l'avais expliqué de manière transparente à mon ancien employeur, d'où la rupture conventionnelle. Je n'ai pas eu à démissionner. Je me suis dit, c'est un signe du destin, une chance de faire la thèse à ce moment-là.* » Stéphane, V1.

Élise s'est également emparée de dispositifs institutionnels afin de concrétiser le montage partenarial de sa thèse dans le cadre d'une CIFRE. Pour cela, elle a dû convaincre chacune des parties prenantes des intérêts que celles-ci pouvaient trouver dans un doctorat. De son point de vue tout d'abord, le dispositif CIFRE était celui qui lui paraissait le plus opportun pour atteindre ses objectifs de développement de compétences, qu'elle souhaitait ancrées dans la thématique environnementale et au plus proche des problématiques de terrain. Au moment du montage de sa thèse CIFRE, Élise effectue depuis plusieurs mois déjà des vacations pour un établissement public, dans lequel elle a par ailleurs effectué son stage de fin d'études de Master. Elle connaît les problématiques et les sujets auxquels s'intéresse l'établissement et fait ainsi le lien avec son ancienne directrice de Master qui a encadré son mémoire de stage et qui pourrait être intéressée par le dispositif et le projet doctoral. Élise décide donc d'aller la voir pour lui exposer ses arguments :

> « *Mais j'étais très pressée par le temps. Il y avait une condition pour commencer une CIFRE : il ne fallait pas avoir passé plus de 9 mois dans la structure qui va t'accueillir. Et moi, j'étais à la limite de ça, je ne pouvais bientôt plus déposer le dossier. Mon sujet, on*

l'avait orienté [sur cette thématique] car ma directrice de Master 2, c'était la seule personne que je pouvais aller voir honnêtement en lui disant « en fait, je dois monter un projet, j'ai un mois pour le faire ». Ça a été hyper précipité et il fallait quelqu'un qui me connaisse déjà pour se dire que j'étais un élément sérieux qui va faire ça sérieusement. Elle, elle bossait sur [cette thématique et ce sujet de recherche]. Elle avait un réseau constitué. C'était intéressant de partir sur cet axe-là par rapport aux partenariats qu'elle pouvait me proposer. Comme ça intéressait [l'établissement public] et qu'elle, c'était son sujet phare, je me suis dit, bah voilà, je pars là-dessus. » Élise, V1.

De plus, cette enseignante-chercheuse possède déjà l'expérience du montage d'une thèse via le dispositif CIFRE et des relations avec l'ANRT[62], ce qu'Élise voit d'un bon œil, d'autant plus que l'usage de ce dispositif est peu usité dans le champ universitaire juridique. Élise se tourne ensuite vers la responsable de l'établissement public implanté sur le territoire régional auprès de qui elle présente le dispositif CIFRE comme une opportunité de prolonger la présence de personnels compétents en son sein, ce que les suppressions de postes dans les établissements publics d'état rendent difficiles. Le responsable adjoint de l'établissement public voit également l'intérêt du montage d'une CIFRE sur le sujet de thèse proposé par Élise puisqu'il viendrait combler un manque de compétences en interne sur la problématique choisie pour la thèse. Élise se rend enfin au siège de l'établissement public qui chapeaute les établissements régionaux pour faire valoir des arguments en faveur d'une approbation institutionnelle en valorisant le rétablissement des liens avec la recherche.

Élise a de nombreux interlocuteurs à convaincre mais arrive à saisir à chaque fois les intérêts de chacun d'entre eux et trouve le moyen de les rallier à son projet doctoral via le dispositif CIFRE. Si son montage s'avère une entreprise stratégique de négociation et de communication qui peut rencontrer des blocages, Élise a su les éviter et mobiliser le dispositif CIFRE afin de concrétiser ce projet de doctorat. Jean a connu plus d'obstacle avant de pouvoir s'inscrire en doctorat. Fonctionnaire dans un laboratoire du CNRS parmi la catégorie professionnelle des ITA (Ingénieurs, Techniciens et Administratifs), la négociation avec la direction du laboratoire a été plus laborieuse :

« *Si le directeur du laboratoire me disait non, il avait la décision formelle de me dire non en tant que supérieur hiérarchique. […] c'est un processus qui a pris quasiment 2 ans.* » Jean, V1.

Finalement, un terrain d'entente a pu être trouvé grâce à l'intermédiaire de chercheurs du laboratoire. Jean a en effet fait valoir son efficacité professionnelle sur son poste de travail en tant qu'argument lui permettant de justifier qu'il était en mesure de disposer d'un temps de travail qu'il pouvait mettre à profit de l'avancement d'une thèse de doctorat :

« *L'inscription, quand on est en poste, c'est plus compliqué car il fallait que j'aie l'autorisation de mon directeur de laboratoire. Il a refusé de m'accorder un jour par*

[62] ANRT est l'Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie. Aux côtés du doctorant et du laboratoire public de recherche, elle est la troisième partie prenante de la convention et examine les dossiers de demande de subventions qui serviront au versement du salaire du doctorant en CIFRE qu'elle contribue à financer.

semaine. Les anciens du labo ont une influence auprès des nouvelles générations. Je m'y suis dirigé et il m'a proposé une solution : il m'a dit de faire la thèse au fil de l'eau, quand j'avais du temps libre dans mon boulot. Je la faisais, et quand j'avais de l'administratif à faire, je laissais tomber la thèse. Le directeur de laboratoire était donc exempté de toute responsabilité donc ça lui allait. » Jean, V1.

Ces différents cas montrent comment les dispositifs institutionnels peuvent favoriser ou au contraire, contraindre les projets professionnels, et les projets de doctorat en particulier. Les institutions de formation et de production fabriquent donc les projets professionnels de deux façons : l'institution peut se montrer coercitive en empêchant structurellement la concrétisation de certains choix de projets ou de parcours, comme elle peut tout aussi bien être « capacitante », c'est-à-dire offrir des ressources permettant de réaliser certains projets. La connaissance (ou la découverte) de ces dispositifs constitue donc des ingrédients pertinents et essentiels, à condition toutefois que les aspirants au doctorat en saisissent tous les enjeux et les subtilités. Un grain de sable – c'est-à-dire un refus, un retard, une absence ou un imprévu administratif aussi minimum soit-il – et c'est toute la machine qui s'enraye, et le projet de doctorat qui risque de ne pas se concrétiser. Chacun à leur manière, les enquêtés démontrent en effet leur capacité à se saisir précisément des dispositifs institutionnels leur permettant l'entrée en doctorat, intériorisent les contraintes imposées par ces dispositifs, se les approprient pour arriver aux objectifs qu'ils se sont fixés. Ils ne reculent ni devant les démarches administratives parfois lourdes, ni devant les risques éventuellement encourus du point de vue du parcours qu'il leur était plus ou moins tracé, ne sont pas à court d'arguments pour convaincre les interlocuteurs de les soutenir dans leurs projets. Ces soutiens à la démarche d'entrée en doctorat font justement l'objet d'un approfondissement dans la prochaine section.

2 - Le soutien des personnalités qualifiées issues de l'institution : une deuxième forme de sélection par la légitimation

Cette deuxième section expose la deuxième étape de la première séquence du processus sélectif construisant l'engagement en doctorat : celle de la légitimation de la candidature. Ici, les institutions de formation et de production interviennent dans la fabrique institutionnelle des projets professionnels (les projets de doctorat à ce stade) à travers certains autruis institutionnels, nommées « personnalités qualifiées ». Issus de l'entourage institutionnel (c'est-à-dire issus des institutions de formation ou des institutions de production) des enquêtés, ils apparaissent légitimes aux yeux de ces derniers pour émettre des avis ou des conseils sur la direction de leur projet professionnel et de doctorat ainsi que sur ses conditions matérielles de réalisation. Ces personnalités qualifiées induisent et/ou légitiment les projets de doctorat et/ou l'idée d'une vocation académique ou scientifique chez les enquêtés en participant ainsi au processus sélectif de fabrique institutionnelle de l'engagement en doctorat. La mise en évidence des moyens par lesquels la légitimation du jugement des premiers concernant la légitimation des prétentions doctorales (plus ou moins inculquées par les institutions de formation et de production) des seconds s'effectue donne à voir la force de l'autorité des personnalités qualifiées, tant au niveau du repérage des candidats auquel elles procèdent que des fondements sur lesquels ce marquage (Suaud, 1975) et cette légitimité reposent. L'octroi d'une légitimité aux candidats au doctorat poursuit ainsi le travail d'inculcation de la vocation académique ou scientifique en

faisant intérioriser aux candidats l'idée que leurs (pré-)dispositions sont autant de signes de leur élection à cette vocation.

2.1. - Les personnalités qualifiées pour légitimer l'orientation en doctorat : les enseignants-chercheurs, intervenants professionnels, collègues ou encadrants de stage

Les personnalités qualifiées pour émettre un avis sur l'orientation vers un projet de doctorat sont principalement issues du monde socio-professionnel : enseignants-chercheurs, intervenants professionnels dans le cadre de la formation, collègues dans un cadre professionnel, encadrants de stage le cas échéant. Le rôle de ces personnalités qualifiées dans le processus sélectif de fabrique institutionnelle de l'engagement en doctorat consiste à inciter un potentiel candidat au doctorat à s'orienter vers le doctorat ou confirmer un projet de doctorat préexistant. Laure est par exemple légitimée dans ce potentiel futur parcours doctoral par son encadrant de mémoire de Master :

> *« On avait un rendez-vous dans l'année pour faire le point sur l'avancement du mémoire. On était 40, il était brillant, on avait quasiment tous fait notre mémoire avec lui. Je lui avais présenté mon plan, je lui avais parlé de mon projet. Il m'a dit que j'avais bien avancé, que j'avais pris ça au sérieux. Il avait pensé que je pouvais candidater. Il m'a dit que c'était une bonne idée et qu'il en parlerait au directeur de Master, que j'étais légitime à le faire.* » Laure, V1.

Parce qu'elle accorde à son encadrant un crédit intellectuel en tant qu'enseignant-chercheur, notamment lorsqu'elle précise qu'« *il était brillant »*, Laure a confiance dans son évaluation et son jugement sur son mémoire. La légitimité accordée au jugement des encadrants repose aussi sur leur position au sein de l'espace institutionnel universitaire et de recherche. Son directeur de Master occupe une position de pouvoir au sein de l'institution universitaire, ce qui renforce sa légitimité professionnelle à ses yeux :

> « *[Mon encadrant de mémoire] était jeune et abordable mais lui [le directeur de Master], c'était un grand prof, qui plus est doyen, il était intimidant. »* Laure, V1.

Cette position de pouvoir institutionnel redouble la probabilité pour Laure d'obtenir un financement :

> « *Il était le directeur d'un gros labo, si je soutenais [mon mémoire], il connaissait le fonctionnement de l'université et n'avait pas trop de doutes sur mon obtention du contrat doctoral, il était rassurant.* » Laure, V1.

En conférant une légitimité aux candidats à l'entrée en doctorat, ces personnalités qualifiées constituent ainsi de véritables « tiers stratégiques » dans le démarrage d'un doctorat et sont susceptibles d'augmenter leurs chances d'obtenir un financement doctoral, ingrédient pertinent et central pour l'engagement en doctorat de la plupart des candidats. La légitimité accordée par Éléanor au membre du jury de sa soutenance de mémoire avec qui elle parle de la possibilité d'un doctorat se fonde quant à elle sur le statut, et plus précisément sur les titres possédés ou fonctions exercées par le membre du jury en question : « *il était avocat, docteur et enseignant »,* comme si la précision de ces trois titres renforçait la crédibilité de sa parole. Les autres

personnalités qualifiées intervenant également dans l'orientation du projet professionnel d'Éléanor vers le doctorat sont dans tous les cas toutes issues des institutions de formation et de production :

> « *Ça ne venait pas vraiment de mes amis, ni de ma famille qui n'est pas vraiment une famille de juristes. Ils ne savaient pas que cette possibilité s'offrait à moi. Donc ça a été vraiment dans la fac, avec les professionnels de mon master. […] J'ai été encouragée par des gens bienveillants et à qui je faisais confiance. Ça compte pas mal ça aussi.* » Éléanor, V1.

Pour Daphné, la personnalité qualifiée est le maître de stage qui l'encadre durant son année de césure au cours de son école d'ingénieur. C'est la première personne avec elle discute sérieusement de la possibilité d'un doctorat. Sa légitimité provient ici d'une connaissance étroite du milieu industriel, et plus particulièrement du secteur spatial et aéronautique dans lequel est implantée son entreprise, et dans lequel Daphné souhaite exercer. Tous les conseils qu'il lui donne apparaissent donc crédibles et ne sont pas remis en cause, qu'il s'agisse de la manière dont le doctorat procure des avantages distinctifs comparativement à un diplôme d'ingénieur, ou des informations sur le dispositif de financement par CIFRE. Chez les futurs doctorants en Sciences de l'ingénieur, l'encadrant du stage fait effectivement souvent office de « passeur » vers le doctorat :

> « *J'ai posé beaucoup de questions à mes encadrants de fin d'études. Ce sont eux qui m'ont motivé, ils voulaient me prendre en doctorat directement mais leur projet ne me faisait pas rêver. Ils me disaient que ça m'allait bien, que j'avais bien mené mon projet de fin d'études. Ils m'ont dit : 'Si tu veux être doctorant, on a de la place pour toi*.' » Richard, V1.

Richard n'entretient pas de projet de doctorat avant que ses maîtres de stage lui insufflent l'idée et fassent naître la vocation chez lui. Les échanges vont même convaincre Richard qu'ils ont raison de penser qu'il serait légitime à candidater. À la différence de plusieurs enquêtés en Sciences de l'ingénieur ayant effectué leur doctorat dans l'organisme qui les a accueillis en stage et où l'encadrant·e de stage devient alors le directeur ou la directrice de thèse, Richard change toutefois d'organisme.

Dans d'autres cas, l'institution de formation a participé à l'émergence de la candidature au doctorat de manière plus indirecte, dans un passé plus lointain. Fabien mentionne ainsi des discussions avec des enseignants du supérieur et parfois du secondaire :

> « *J'en avais parlé avec une prof de 2ème année de l'école d'ingénieurs : je l'appréciais bien. Après que j'ai eu mon accident, je n'étais plus à l'école et elle faisait partie des gens qui demandait de mes nouvelles à mes copains. Ça m'a touché. Les discussions que j'ai eues avec elle sur la thèse m'ont aidé à construire ce projet.* » Fabien, V1.

Les discussions peuvent aussi être moins personnalisées. Elles permettent toutefois aux futurs candidats au doctorat d'avoir un avis sur le métier, ses voies d'accès et de confronter une première fois leur projet professionnel avec une personnalité qualifiée de ce milieu :

> « *Pendant ma 2ème 2ème année de prépa, en discutant avec mon prof de maths, quand je lui disais que je voulais faire son métier, que je voulais être prof de maths, il a insisté pour que*

je ne fasse pas ça. […] Il m'a dit : 'si tu veux enseigner, cherche quelque chose de plus général, par exemple fais une thèse'. » Paul, V1.

Pour Élise, le projet de doctorat émerge alors qu'elle est déjà en poste dans l'organisme où elle a réalisé son stage de Master. C'est seulement lorsqu'elle commence à échanger sur le doctorat et ses liens potentiels avec le monde socioéconomique avec la responsable adjointe de cette organisation qu'Élise lui accorde une légitimité. Professionnellement, cette collègue se positionne en effet à la jonction du monde académique et du monde socio-économique duquel Élise ne souhaite justement pas s'éloigner :

« *Quand j'étais en Master 2, je voulais travailler et faire le plein de concret, de connaissances et de savoirs pratiques, et après, tu seras plus légitime à partir sur une thèse et faire de la recherche parce que justement, tu ne seras pas restée dans le moule universitaire tout le temps.* » Élise, V1

L'avis de la collègue d'Élise lui est par ailleurs d'autant plus légitime que la candidate au doctorat ne dispose que de peu de ressources familiales au sujet du fonctionnement universitaire :

« *En fait, quand je suis arrivée ici [dans l'organisme de stage, CIFRE et CDD ultérieurs], c'étaient des gens qui n'étaient pas du même milieu duquel moi je suis issue. Du coup, ce sont des gens qui ont fait des grandes études. Ils ne viennent pas tous forcément de familles aisées, mais moi, ça m'a donné à rencontrer des gens que je n'aurais pas forcément côtoyés. Et pour eux, une thèse, ça voulait dire quelque chose, ils voyaient à quoi ça correspondait et l'investissement que ça représentait* ». Élise, V1.

Avant même de constituer un projet professionnel, l'émergence ou la consolidation du projet de doctorat passe donc par la légitimation des candidats au doctorat par une personnalité qualifiée, c'est-à-dire un individu dont le statut social, la position institutionnelle, la connaissance du secteur professionnel ou la pratique professionnelle importe aux yeux des candidats au doctorat et qu'ils reconnaissent comme compétents et légitimes eux-mêmes pour porter un jugement et émettre des conseils relatifs à leurs aspirations universitaires et professionnelles. Crédibles quant au fait qu'elles soient issues des institutions de formation et de production, ces personnalités qualifiées participent ainsi à la fabrique institutionnelle des projets professionnels en légitimant la candidature au doctorat des enquêtés : elles contribuent à l'intériorisation de la pertinence de la candidature en doctorat.

2.2. - Les personnalités qualifiées pour légitimer la connaissance des conditions matérielles et organisationnelles requises : les pairs doctorants et ex-doctorants

L'engagement en doctorat passe fréquemment par un éclairage sur les conditions matérielles dans lesquelles celui-ci est susceptible de se réaliser. Pour les renseignements sur le quotidien de l'expérience doctorale, les enquêtés privilégient plutôt les informations qu'ils recueillent auprès de leurs futurs pairs : les doctorants et anciens doctorants. Avant l'entrée en doctorat, les représentations du travail de doctorat ne sont pas toujours très claires, voire peu engageantes. Pacôme s'interroge ainsi sur la difficulté du travail doctoral :

« *La légende urbaine décrivait la thèse comme un gros travail, très ingrat, très incertain, avec beaucoup d'expériences qui mettent du temps à être mises sur pied, qui ne marchent pas, un labeur incessant, avec beaucoup d'échec et à la fin, une période de rédaction longue et éreintante.* » Pacôme, V1.

Les candidats au doctorat cherchent donc à s'assurer de la véracité des représentations véhiculées sur ce parcours universitaire et les pratiques sociales associées :

« *Avec mon ami, on s'était renseigné sur les étapes [pour accéder au métier d'enseignant-chercheur] : financement, CNU, recrutement local…. On entend beaucoup de « on dit » : que ça marche au piston, qu'il faut faire partie d'une famille politique, que ça marche par cooptation.* » Clémence, V1.

Pour lever ces questionnements, les enquêtés sollicitent, lorsqu'ils en ont l'occasion, des doctorants plus « avancés » qu'eux dans le cursus. Laure échange ainsi avec Angèle, une doctorante de 3ème année :

« *Elle n'a pas été l'une de mes chargés de TD, mais elle était sympa et accessible. […] Elle m'a expliqué de manière pragmatique ce que c'était que la thèse avec les TD. C'était une discussion concrète que j'avais eue et en termes assez positifs alors qu'elle a eu une fin de thèse difficile. […] Elle m'a parlé de la thèse de manière positive et ça m'a conforté dans mon choix. J'avais l'occasion de poser des questions sur le concret et le fonctionnement de la thèse.* » Laure, V1.

Les échanges entre masterants et doctorants sont possibles grâce à une proximité spatiale :

« *C'étaient principalement les doctorants [dans ma spécialité juridique]. On avait la chance d'avoir une bibliothèque spécialisée et les masterants et doctorants se retrouvent là et échangent. J'ai parlé beaucoup avec eux.* » Antoine, V1.

Cette proximité et ces échanges permettent ainsi de mettre à mal certaines représentations antérieures qui ne résistent pas aux témoignages recueillis, notamment celle de la « légende urbaine » où le doctorat est vu comme un travail titanesque tel que Pacôme craignait qu'il soit :

« *J'avais côtoyé des étudiants en thèse quand j'étais en stage de Master et ils n'étaient pas écrasés sous le labeur. Même ceux qui faisaient des expériences avaient un bon taux de satisfaction et de réussite.* » Pacôme, V1.

Certains doctorants ou jeunes docteurs livrent au contraire une expérience amère aux plus jeunes, sous une forme qui peut se révéler plus radicale, critique et engagée. Si les mises en garde dont un chargé de TD fait part à Clémence se retrouvent pour partie dans la critique qu'elle porte sur l'institution universitaire particulièrement lors de la deuxième vague d'entretiens, elles semblent n'avoir eu, à l'époque, que peu d'influence sur l'engagement qu'elle s'apprêtait à prendre vers le doctorat :

« *On avait discuté au sortir des TD. Il était engagé en politique, encarté quelque part. […] Il venait de soutenir et avait une haine du milieu de la recherche dans le droit et du milieu académique car il avait été refusé au CNU. Il disait qu'on ne pouvait réussir que quand on était fils ou fille de, que ce ne sont pas les plus intelligents qui percent. […] Il nous disait que c'était un monde détestable et hypocrite, que les docteurs ne sont pas soutenus, sont*

des esclaves. Il a écrit des articles signés par des profs. Il en était vraiment dégouté […] du milieu. » Clémence, V1.

Les échanges avec les doctorants plus avancés sont également l'occasion d'aborder des aspects plus personnels de la thèse et de pointer l'ampleur de l'engagement doctoral, comme les relations amicales :

> « *J'en ai parlé avec ma chargée de TD de L3 […] Elle nous avait dit qu'on saurait qui sont nos amis. On trouvait que c'était irrationnel de ne pas conserver nos amis à cause de la thèse. […] mais elle nous disait qu'on s'éloigne des gens car on n'a pas le temps.* » Clémence, V1.

Les échanges peuvent aussi porter sur les ressources financières nécessaires tout du long du doctorat, la multiplicité des activités qui peut alors subvenir (thèse et emploi alimentaire…) et l'effacement des limites temporelles de chacune d'entre elles. Ces mises en garde ne sont pas toujours prises au sérieux :

> « *Elle n'était pas financée et ça n'a pas toujours été évident. Elle avait plein de cours, des petits boulots : elle était fatiguée, surmenée. Elle devait parfois laisser la thèse de côté. On a ri, on s'est dit qu'elle devait venir de se séparer. Elle se levait au milieu de la nuit car des choses surgissaient au milieu de la nuit.* » Clémence, V1.

Lorsqu'une proximité relationnelle entre un doctorant plus avancé et un candidat au doctorat s'instaure, celle-ci constitue plus qu'un échange ponctuel mais un réel soutien et un appui dans les démarches. Laure raconte ainsi l'accompagnement qu'Angèle lui a offert, la chargée de TD avec qui elle avait discuté. Cette dernière lui donne « les ficelles du métier »[63] de doctorant, notamment en l'initiant aux pratiques et stratégies lui permettant l'obtention d'un financement qui faciliteront précisément son entrée dans la carrière de doctorante :

> « *Elle m'a beaucoup aidée, elle m'a bien suivie et aidée à être recrutée. […] Elle m'a donné les trucs pour avoir le contrat doctoral, ce qu'il fallait faire, comment préparer le dossier.* » Laure, V1.

La légitimité des orientations professionnelles suggérées par les représentants institutionnels et des conseils donnés par les doctorants ou anciens doctorants constitue donc la deuxième catégorie d'ingrédients de la fabrique institutionnelle des projets professionnels. Ces personnalités qualifiées – car légitimées - constituent en cela des « passeurs » (Glaser & Strauss, 2012) qui participent, chacun à leur manière, au changement de statut et de position des étudiants ou travailleurs, devenant alors doctorants[64]. Le travail de passeur procède

[63] Nous empruntons ici le titre de l'ouvrage de H.S. Becker dans lequel celui-ci livre « les ficelles du métier » de chercheurs en sciences sociales (H. S. Becker, 2002).

[64] L'acquisition du statut de doctorant ne fait pas systématiquement perdre les statuts d'étudiant ou de travailleur. D'ailleurs, tous les doctorants possèdent, d'un point de vue administratif, le statut d'étudiant. En revanche, tous les doctorants n'ont pas le statut de travailleur : les doctorants n'exerçant aucune activité professionnelle sous aucun contrat de travail ne sont pas considérés comme travailleurs. La transition vers le statut de doctorant octroie donc obligatoirement à l'individu le statut d'étudiant ; mais la transition vers le statut de doctorant ne s'accompagne pas forcément du statut de travailleur, alors même que le doctorant réalise un travail de recherche doctorale, une production scientifique universitaire. Seuls les doctorants ayant un financement qui leur soit reversé sous la forme d'un contrat de

d'une certaine forme de division sociale de cette activité. Les enseignants-chercheurs, et en particulier les futurs directeurs ou directrices de thèse, constituent les passeurs centraux de la transition statutaire : ils soutiennent et accompagnent institutionnellement le doctorant dans les démarches administratives et scientifiques de sa transition depuis son statut d'étudiant ou de travailleur vers celui de doctorant. Les intervenants professionnels, les collègues et les encadrants de stage constituent eux aussi des passeurs d'importance, bien que moins centraux que les représentants de l'institution de formation universitaire eux-mêmes. Mais ils détiennent une forme de savoir qui repose sur la connaissance du milieu professionnel acquise au fil de leur expérience concrète ou de terrain et dont ils transmettent la désirabilité aux candidats au doctorat. Ce savoir situé leur confère ainsi un certain pouvoir d'influence sur l'évolution des projets professionnels des potentiels candidats au doctorat. Les doctorants et anciens doctorants constituent quant à eux les intermédiaires de la transition statutaire des individus depuis le statut d'étudiant ou de travailleur à celui de doctorant, notamment à travers les échanges sur les conditions de réalisation du doctorat. Si les informations échangées peuvent venir éclairer l'engagement vers le doctorat, l'analyse nous montre cependant que les mises en garde formulées sur les éventuelles difficultés du doctorat ne sont que peu écoutées et que ces pairs semblent donc seulement pouvoir confirmer et appuyer l'engagement, mais pas l'empêcher[65].

2.3. - Les fondements de la légitimité à candidater au doctorat

La légitimité à candidater au doctorat - voire au contrat doctoral - conférée par les personnalités qualifiées mérite d'être questionnée : sur quoi se base cette légitimité ? Quelles sont les fondements qui régissent la transition statutaire faisant passer l'individu à un statut de doctorant ? Quelles sont les caractéristiques des individus et de leur parcours universitaire ou professionnel pour que, aux yeux des représentants institutionnels, ils soient jugés légitimes dans ce projet de doctorat[66] ? La détention de dispositions

travail (contrat doctoral, contrat de travail sous financement mixte ou CIFRE), ceux ayant un contrat de travail sans lien avec leur thèse (salariés des secteurs public ou privé qui se maintiennent dans leur emploi ou exerce un emploi durant le temps de leur doctorat) ou ceux exerçant en tant qu'indépendant à leur compte sont considérés comme travailleurs. Par ailleurs, seuls les doctorants ayant un contrat doctoral sont considérés comme personnel de l'université (cette dernière devient leur employeur) et pouvant, à ce titre, bénéficier des droits et services associés (accès à certains lieux, réunions, participation aux élections, accès à la médecine du travail et du personnel, au service d'action sociale et culturelle…).

[65] Il faut toutefois rappeler que l'un des critères de la constitution de la population interrogée reposait sur l'obtention du doctorat. Étant donné la méthodologie de construction de l'échantillon, les mises en garde sur le doctorat n'ont donc pas été écoutées : il s'agit là d'une limite méthodologique évidente. L'étude plus systématique du rôle des mises en garde serait plus pertinente si elle intégrait les abandons au cours de la procédure d'inscription ou en cours de doctorat. L'hypothèse de l'existence d'un biais de confirmation (relatif au fait que les enquêtés ont eu raison de ne pas écouter les mises en garde puisqu'ils sont ont finalement été diplômés) pourrait aussi être explorée (sans doute plus par les psychologues sociaux). Le dernier chapitre restera dans une approche sociologique mais montrera toutefois que des ressorts autres qu'institutionnels (individuels ou familiaux par exemple) jouent de manière forte dans l'engagement en doctorat et plus largement dans la construction et l'évolution du projet professionnel.

[66] A ce stade, il s'agit bien de la légitimité du candidat à prétendre au projet de doctorat et non de la légitimité de son

académiques est ainsi le critère majeur de cette deuxième étape de sélection institutionnelle au projet de doctorat. La recherche de ces dispositions pouvant donner naissance à une éventuelle vocation académique ou scientifique sont toutefois construites socialement par les institutions de formation puisqu'elles ont précisément formé et informé les candidats au doctorat au cours leurs parcours de formation antérieure. Par ailleurs, l'identification de ces dispositions s'appuie elle aussi sur des ressorts sociaux socialement construits par les représentants institutionnels.

Soutenue par son encadrant de mémoire de Master, Laure rapporte un premier critère de la sélection institutionnelle à candidater en doctorat (les arguments sont en gras) :

> *« On avait un rendez-vous dans l'année pour faire le point sur l'avancement du mémoire. On était 40, il était brillant, on avait quasiment tous fait notre mémoire avec lui. Je lui avais présenté mon plan, je lui avais parlé de mon projet.* ***Il m'a dit que j'avais bien avancé, que j'avais pris ça au sérieux.*** *Il avait pensé que je pouvais candidater [au contrat doctoral]. Il m'a dit que c'était une bonne idée et qu'il en parlerait au directeur de master, que j'étais légitime à le faire.* » Laure, V1.

Selon elle, son encadrant de mémoire la soutient parce qu'il était satisfait de la qualité et de l'avancement de son travail de mémoire. Autrement dit, si l'implication et le sérieux de Laure dans son travail universitaire (mineure) est la raison pour laquelle elle est légitime à postuler en doctorat (conclusion), c'est que le doctorat est un exercice qui nécessite d'être effectué consciencieusement (majeure)[67]. Il lui faut alors intérioriser et faire sienne cette disposition au sérieux et au travail consciencieux afin de justifier son repérage comme candidate légitime au doctorat. Par la suite, Laure prend contact de manière informelle avec le directeur de Master pour aborder avec lui ce projet naissant de doctorat. Au terme de cette rencontre, elle reste en attente de légitimation puisque le responsable du Master reporte le moment de l'évaluation de sa candidature à la période postérieure aux examens :

> *« Il m'avait entendue, il avait vu qui j'étais. Il m'avait convoquée après les résultats d'examens quand il y avait plus de tangible.* » Laure, V1.

Si le regard porté par son encadrant de mémoire sur la qualité de son travail « chemin faisant » semble être suffisant pour qu'il lui accorde la légitimité de postuler au doctorat, il semble qu'il en soit différemment pour le directeur de Master. En tant que représentant de l'institution ayant le pouvoir de soutenir ou non une candidature au contrat doctoral, le directeur du Master indique ici le second critère de sélection institutionnelle au projet de doctorat, constitué du bon niveau scolaire et universitaire : la sanction officielle des résultats d'examens étant ici implicitement corrélée aux dispositions au sérieux ainsi qu'au travail consciencieux qu'elle doit manifester pour candidater. Les candidats au doctorat doivent donc être travailleurs et consciencieux mais bons, voire excellents. Ces dispositions académiques sont identifiées par Laure comme nécessaires à sa légitimité :

---

projet professionnel.

[67] Merci à H.S. Becker et à la « ficelle du métier » consistant à retrouver dans chaque syllogisme, la « majeure » manquante et non explicitée (H. S. Becker, 2002, Chapitre 5).

> « *Il y avait une incertitude, il y avait uniquement les résultats des examens écrits et oraux qui étaient bons et il restait le mémoire. Il y avait une pression supplémentaire pour le mémoire pour confirmer ça, sinon, j'aurai été ridicule. Il fallait que je finisse bien le travail. Si je faisais un mauvais mémoire, on me retirerait peut-être la possibilité de candidater.* » Laure, V1.

Clémence abonde également dans le sens d'une recherche de l'excellence du niveau scolaire et universitaire afin d'être soutenue comme candidate légitime au doctorat[68] :

> « *Quand les résultats ont été établis, ils m'ont proposé le doctorat. Comme j'avais majoré, j'avais le financement [dans mon université].* » Clémence, V1.

Majore de promotion également, Félicie témoigne elle-aussi que la qualité du travail fourni dans le cadre du mémoire est un critère de sélection institutionnelle. La qualité du mémoire de Master 2 est également évaluée à l'aune de ce qu'elle révèle de l'acquisition des bases suffisamment solides en termes de mise en œuvre de la démarche de recherche scientifique pour entamer un travail de recherche doctorale plus conséquent :

> « *J'ai fait mes preuves en rendant un rapport dans la matière qu'elle enseignait. Elle a dû voir que j'avais des capacités en recherche et ça a dû la convaincre.* » Félicie, V1.

Les dispositions au sérieux et au travail consciencieux, le bon, voire excellent niveau scolaire et académique et des bases suffisamment solides en termes de mise en œuvre de démarche scientifique ne semblent pas pour autant suffisantes. Des attitudes à l'égard du travail à réaliser fondent également la légitimité du candidat au doctorat et les critères de cette deuxième étape de sélection institutionnelle. Lors de son master, Laure déclare en effet être très impliquée dans son cursus, aussi bien dans la préparation de ses examens que de son mémoire de recherche. Un savoir-être et des dispositions au regard du travail universitaire régissent le soutien qu'elle reçoit du directeur du master dans sa candidature au doctorat. Au-delà de la capacité à fournir un travail de qualité, il s'agit en effet de faire preuve d'une grande capacité de travail, cette fois en terme quantitatif :

> « *Je m'étais beaucoup investie dans le mémoire, ça a peut-être déclenché la motivation du directeur de master.* » Laure, V1.

Pour Daphné, sa légitimité à candidater a été étayée par l'autonomie dont elle a fait preuve :

> « *Mon maitre de stage est la première personne qui m'en a vraiment parlé. Il trouvait que j'avais une bonne compétence pour faire une thèse. Pendant mon stage, il m'a dit que j'étais très autonome et que ça, c'était une qualité très importante pour faire une thèse.* » Daphné, V1.

Selon Antoine, c'est enfin un « tempérament de chercheur » que son futur directeur de thèse a détecté chez lui. La notion de « tempérament » pourrait renvoyer ici à un ensemble de traits spécifiques, notamment d'ordre psychologique et cognitif. Si ces traits apparaissent comme caractéristiques d'un type de

[68] Certains extraits choisis laissent également apparaître quelques-uns des fondements de la candidature légitime au contrat doctoral ; ils seront développés plus précisément dans la prochaine section de ce chapitre.

« personnalité » compatible avec les exigences du travail de recherche, ils n'en restent pas moins construits socialement et notamment à travers le parcours universitaire antérieur du candidat : la « méthode », « structuration » et « spécialisation » nécessaires à l'activité « de chercheur » auxquelles Antoine fait référence sont bien la résultante d'un apprentissage universitaire qui lui a permis de faire émerger sa vocation académique, et non un don inné qui le *prédisposerait*, comme une *évidence* et *naturellement* au doctorat. Ces qualités n'en sont pas moins requises par l'institution universitaire pour pouvoir prétendre légitimement à candidater au doctorat. La publication de son mémoire de Master 2 prouverait ainsi l'intériorisation de certaines de ces dispositions :

> « *J'avais fait une recherche en M2 qui était publiée à ce moment-là. Donc j'avais un certain tempérament de chercheur. Sans la méthode, sans la structuration nécessaire, sans la spécialisation disciplinaire nécessaire etc… il me manquait, j'avais des défaillances lourdes quand j'ai commencé la recherche en droit mais il avait perçu qu'il y avait quelque chose de possible.* » Antoine, V1.

La dernière partie de l'extrait d'entretien (*« il avait perçu qu'il y avait quelque chose de possible* ») est également typique du registre vocationnel mobilisé par les personnalités qualifiées (ici les enseignants-chercheurs) dans le travail d'inculcation de la vocation auprès des candidats : il s'agit d'insuffler l'idée aux candidats qu'outre des « (pré-)dispositions », ils possèdent également un « potentiel » (Laillier, 2011). Alors que le sens commun associé à la notion de vocation voit ce potentiel comme un stock de ressources innées chez le candidat justifiant ainsi la vocation, l'analyse sociologique révèle au contraire non seulement la construction préalable de ces ressources - ici acquises au cours du parcours scolaire antérieur - mais aussi que ce potentiel ne se développera et ne vaudra rien (ou peu) s'il n'est pas travaillé conjointement par l'institution et le candidat pour le transformer en compétences et dispositions professionnelles fermement acquises.

Pour conclure, l'évolution des projets professionnels des enquêtés est ainsi permise par la légitimité à double sens que s'octroient les candidats au doctorat et les personnalités qualifiées. Leur légitimité respective porte toutefois sur différentes dimensions. La dimension sur laquelle repose la légitimation des personnalités qualifiées représentantes des institutions de formations et de production est celle de leur expérience et de leur carrière professionnelle : elles connaissent le fonctionnement institutionnel (académique ou socioprofessionnel) et elles ont acquis un ensemble de savoirs dans leur domaine scientifique. Cette légitimité les autorise alors à porter un jugement sur les profils des candidats au doctorat afin de sélectionner et d'élire les meilleurs. Comme le résume Christophe, les personnalités qualifiées « *savent de quoi elles parlent* » quand elles évaluent la légitimité des candidats au doctorat. De l'autre côté, les candidats au doctorat se voient également octroyer, par les personnalités qualifiées représentantes des institutions de formation et de production, une forme de légitimité à candidater au doctorat, fondée sur la reconnaissance du niveau universitaire, des dispositions académiques, sociales, voire psychologiques et cognitives que nécessite l'engagement en doctorat. La dénomination de ces *dispositions* et de ce *potentiel* nécessaires à la conduite d'un travail de recherche par les personnalités qualifiées chez les candidats au doctorat participe ainsi à la construction de l'idée d'une vocation académique ou scientifique : les qualités intrinsèques individuelles repérées seraient ainsi une marque d'élection à ce destin vocationnel – ici académique ou scientifique - afin que le candidat se dirige vers ce pour quoi il serait fait. Or, s'il y a inculcation de l'idée de vocation académique

(ou scientifique), elle reste construite socialement par l'institution universitaire (renforcée éventuellement par les institutions de production du secteur privé) à travers la sélection à laquelle elle opère au regard de ces dispositions et de ce potentiel chez les individus qu'elle a préalablement fabriqués et formés. La sélection opérée par le deuxième instrument institutionnel qu'est la légitimation vise en effet à « sélectionner les élus », c'est-à-dire repérer et soutenir ceux qui ont acquis les attributs légitimes durant leur formation pour candidater en doctorat. Sans doute ces attributs ou qualités légitimant le candidat au doctorat dans sa démarche varient-ils en fonction des personnalités qualifiées ; et si un consensus sur la liste de critères ou les contours des qualités recherchées chez les candidats au doctorat arrive à être établi, encore faut-il que les moyens de les repérer et les évaluer soient également partagés. La prochaine section montrera effectivement que les stratégies mises en place entre les différents niveaux institutionnels varient (entre unités de recherche et écoles doctorales).

La légitimité des jugements académiques portés par les personnalités qualifiées en vertu de leur position institutionnelle sur le profil des candidats d'un côté et, de l'autre, l'adéquation du profil scolaire et universitaire des candidats au doctorat avec les exigences académiques relatives à l'exercice doctoral participent donc à la deuxième étape du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels. La question de la légitimité est donc à double sens et procède d'une reconnaissance mutuelle. Dès lors, elle modifie alors certaines dimensions des projets professionnels des candidats au doctorat. Pour Laure par exemple, le *spectre* du projet professionnel ne comporte plus seulement l'école d'avocats et son concours d'entrée mais également la possibilité de se diriger vers un doctorat dont *l'incertitude* de la concrétisation se lève de plus en plus grâce au soutien rassurant du directeur de Master. Chez Daphné, c'est la *connectivité* de son projet professionnel qui est modifiée, celui-ci intégrant une nouvelle étape (le doctorat) qui vise à réduire l'*incertitude* de son projet professionnel puisque selon son maître de stage, le doctorat devrait augmenter ses chances de trouver un emploi dans le spatial ou l'aéronautique. Chez Antoine, Pacôme et Félicie, le *spectre* du projet professionnel est élargi à la possibilité du doctorat tandis que les concours qu'Antoine envisageait, l'exercice en tant que professeur agrégé pour Pacôme et la présentation au concours de conseiller au tribunal administratif pour Félicie sont pour l'instant reportés à une *échéance* plus lointaine. Enfin, la précision du projet professionnel d'Élise gagne en *clarté*, se positionnant entre la recherche universitaire et les acteurs de terrain.

3 - Les inégalités de l'établissement et de la reconnaissance institutionnelle des rôles et statuts du futur doctorant : une troisième forme de sélection par contractualisation

Cette troisième section expose la troisième étape de la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels au cours de laquelle s'établit la contractualisation de l'engagement en doctorat. Si les premières formes de l'engagement et les prémisses de la vocation académique ou scientifique ont pu émerger au cours des étapes d'information et de légitimation, la contractualisation de l'engagement entre les candidats au doctorat et l'institution universitaire (et éventuellement des institutions de production partenaires du doctorat) termine la transformation du statut social des premiers puisqu'ils entreront en doctorat et deviendront alors doctorants. Au terme de cette étape de contractualisation, la première séquence de leur processus de conversion et d'engagement en doctorat

sera ainsi achevée. Tout comme la construction graduelle de l'engagement en doctorat, cette contractualisation se présente elle aussi avec une certaine progressivité : des premières formes de contractualisation préalables à l'engagement en doctorat peuvent revêtir la forme de stages ou de mémoires de recherche comme autant de mises à l'épreuve, de tests amont ou d'initiation au futur travail de recherche doctorale et au milieu professionnel. La forme principale et centrale de la contractualisation reste toutefois l'obtention d'un financement doctoral contractuel couvrant la période de doctorat et assurant à l'impétrant une reconnaissance sociale certaine et un statut institutionnel étendu, notamment au sein de l'institution universitaire. La contractualisation du financement peut nécessiter une négociation du sujet de thèse afin de le positionner sur un segment scientifique stratégique favorisant l'obtention d'un financement. Enfin, la dernière déclinaison de la contractualisation de l'engagement en doctorat prend la forme d'un contrat implicite et/ou moral entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant (auxquels se rajoutent éventuellement les autres parties prenantes) sur les conditions du doctorat et les projets professionnels envisagés, voire imposés, à l'issue du doctorat. C'est au cours de cette dernière étape de contractualisation que l'imposition de la vocation académique peut apparaître la plus forte.

3.1. - Le stage/mémoire de recherche ou de fin d'études comme engagement expérienciel et temporel de pré-recrutement

Avant de contractualiser avec les futurs doctorants l'engagement dans le doctorat lui-même, les institutions de formation mettent à l'épreuve les candidats en les confrontant à la pratique de recherche et à l'environnement académique dans le cadre de leur stage de fin d'études ou de recherche :

> « *Pendant le M2, quand on cherchait un stage, je voulais vérifier qu'il y ait la possibilité de faire une thèse si je voulais ensuite. Le stage, c'est pour découvrir le labo […] et le stage permettait de connaitre l'équipe avant de m'engager et que l'équipe connaisse le candidat. Même si je n'étais pas sûr de vouloir faire une thèse, je voulais avoir le choix encore à la fin du stage.* » Fabien, V1.

Lorsqu'elles débutent un peu plus tôt dans le parcours de formation, les expériences de confrontation avec la pratique de recherche revêtent la même fonction institutionnelle : celle de produire, ou non, les prémisses d'un engagement vers le doctorat voire l'inculcation d'une vocation académique, qui peuvent être confirmées par une nouvelle expérience de recherche en M2 :

> « *L'idée de la thèse est arrivée là, au moment du M1, au cours d'un cours [de spécialité]. Il [le prof] a demandé de faire un exposé sur [un sujet très proche du futur sujet de thèse] : le sujet m'a plu, j'ai eu une bonne note, j'ai fait une bonne présentation devant les camarades. C'était une bonne expérience, mais je ne savais pas encore si ça allait déboucher sur une thèse. C'était une première étincelle. En M2, je me suis encore régalée car là, c'est le développement du sens critique. Tu commences à apprendre, tu n'as plus un entonnoir dans le cerveau avec les connaissances qui rentrent de force. […] Et au-delà de ça, j'avais envie de faire une thèse avec le mémoire de fin d'études. J'ai compris que j'avais une carte à jouer.* » Éléanor, V1.

Les expériences de fin d'études proposées par les institutions de formation permettent également de mettre en balance différentes options possibles. L'expérimentation de deux voies possibles ressemble alors à une forme de « test préalable » servant d'appui et de justification à l'engagement en doctorat :

> « *J'ai fait un M2 professionnel. On avait un stage de professionnalisation et un mémoire de recherche à rendre, les deux en parallèle. J'ai fait mon stage chez un avocat pour confirmer mon projet. Et mon mémoire n'était pas du tout porté sur la pratique […] Le stage m'a déplu. Je n'ai pas apprécié certains aspects du milieu des avocats. […] En même temps, j'ai fait mon stage de recherche : ça m'a beaucoup plu de faire de la recherche sans le côté pratique immédiat.* » Josselin, V1.

En Sciences de l'ingénieur, un engagement temporel envers le doctorat s'ajoute à l'engagement expérienciel du stage et/ou du mémoire de fin d'études et de recherche. Cet engagement temporel envers le doctorat désigne le démarrage du futur travail de recherche doctorale pendant le stage de fin d'études, avant même le début officiel du doctorat. De nombreux enquêtés issus de cette spécialité rapportent en effet que les stages qu'ils ont effectués étaient identifiés, par les institutions de formation et de production dans lesquelles ils avaient lieu, comme pouvant potentiellement déboucher sur une thèse pour le stagiaire qui le décrocherait. Ainsi, le stage devient une période lors de laquelle le futur sujet de thèse peut commencer à être exploré :

> « *J'avais été initié au sujet pendant les mois de stage.* » Marceau, V1.

Cette période de stage est mise à profit pour commencer ce qui relève du travail de recherche doctorale. Les frontières entre stage de fin d'études et thèse se brouillent jusque dans les aspects concrets et matériels qui soulignent la continuité des expériences :

> « *Temporellement, c'était juste à côté, il y a eu juste un peu de vacances entre les deux. Et sur le fond, je n'avais pas de nouveau dossier sur l'ordinateur car c'était le même travail.* » Pacôme, V1.

Le travail entamé durant le stage fonde alors les bases du travail de recherche doctorale à venir tout en permettant de « gagner du temps » et « prendre de l'avance ». Cet engagement temporel est d'autant plus intéressant en Sciences de l'ingénieur que la durée des thèses est plus strictement limitée :

> « *Le projet et le stage de fin d'études ont été déterminants puisque ça a été 6 mois durant lesquels j'ai pu me consacrer au projet de doctorat sans y être. C'était le même sujet en pratique. Ça a permis d'évacuer dès le début la partie biblio avant même le début officiel du contrat.* » Hippolyte, V1.

Les stages de fin d'études permettent aussi aux éventuels candidats au doctorat de se familiariser avec le type d'environnement professionnel auquel ils seront confrontés s'ils s'inscrivent en doctorat et avec le type de pratiques professionnelles qu'ils auront à fournir. Du côté de l'institution, la mise en situation des potentiels candidats au doctorat en son sein permet de les évaluer et de repérer chez eux, les dispositions et attributs qu'elle juge nécessaires pour leur octroyer la légitimité de leur candidature, évoquée à la section précédente. Si ces stages sont effectués à l'extérieur de l'institution de formation, leurs évaluations permettent à l'institution de classer et sélectionner les candidats à l'entrée en doctorat. Les expériences de stages initient

ainsi à la pratique de recherche doctorale tout en contribuant à construire temporellement l'engagement envers le doctorat. Lorsque cette mise en situation de recherche est satisfaisante et donne lieu à des signes de confirmation de la part des deux parties prenantes, l'engagement des candidats envers le doctorat est renforcé.

3.2. - Le surcroît de reconnaissance institutionnelle octroyé par l'obtention d'un financement doctoral contractuel

Le financement de thèse est un instrument clé de la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels, même s'il est inégalement répandu selon les spécialités disciplinaires. Rendre obligatoire le financement de thèse pour tous les doctorants ne fait d'ailleurs pas du tout consensus selon les champs disciplinaires. En Sciences exactes, expérimentales et du vivant par exemple, le financement est largement répandu, voire obligatoire pour l'inscription en thèse, comme en témoignent certains représentants d'écoles doctorales :

> « *Nous [l'école doctorale], on règle les aspects pédagogiques […notamment] qu'il y ait un financement, parce que ça, c'est un point important pour nous. […] Ceux qui n'ont pas de financement, et qui ont un travail et à ce moment-là, il faut qu'ils estiment, eux, qu'ils ont suffisamment de temps et qu'il y ait l'accord de leur employeur pour effectuer une thèse en parallèle. Il y a des gens [de tels ou tels entreprise, établissement ou ministère] qui font ça. Et eux, ils n'ont effectivement pas de financements dédiés pour faire une thèse mais ils ont une décharge en temps pour conduire leurs travaux en plus de leur boulot.* » Secrétariat d'une école doctorale de sciences exactes et expérimentales.

En revanche, le financement est rarement obligatoire dans les écoles doctorales relevant des disciplines des domaines des Arts, lettres, sciences humaines et sociales, malgré l'incitation croissante des politiques publiques en ce sens :

> *« Parce qu'il était question que nous, école doctorale de Sciences Humaines et Sociales, toujours enquiquinées sous la pression des autres, dont les médecins et les scientifiques particulièrement, qui nous disent "pas de thèses sans financement". Mais nous, si demain, il y a un arrêté qui oblige au financement, enfin qui interdit une thèse sans financement, on descend de [tant] à [tant] doctorants [soit une baisse de plus 70% de l'effectif].* » Direction d'une école doctorale de sciences humaines et sociales.

Les établissements ou écoles doctorales relevant du domaine des Arts, lettres, sciences humaines et sociales ont toutefois des politiques différenciées en matière de financement de thèse. C'est notamment ce qui a contribué à déterminer dans quelle institution s'est inscrit Jacques :

> « *En France, pour faire un doctorat sur [cette aire culturelle], il y en a 3-4 : [deux établissements parisiens et deux établissements dans le Sud-Est]. Ceux qui avaient dit ok, c'étaient [les deux autres établissements du Sud-Est]. Mais comme [dans l'autre institution où j'ai été accepté], ils voulaient que j'aie un financement, j'ai pris [la première]. […] Il ne restait que [celle-là]. Ma direction de thèse me soutenait [dans cette première institution], je lui avais présenté les choses. Ça s'est déroulé sans aucun problème, ils m'ont demandé*

comment ça se passait pour mon financement, j'ai dit que j'étais autofinancé et la question s'est arrêtée là. » Jacques, V1.

Après avoir pris connaissance des différents types de financements possibles et avoir candidaté à plusieurs d'entre eux, Jacques postule, sur les conseils d'une enseignante-chercheuse de son institution de rattachement française et avec qui il développe des liens professionnels plus denses qu'avec d'autres, au contrat doctoral qu'il obtient un an après le début de sa thèse. Après avoir contraint Jacques dans le choix de son établissement d'inscription en doctorat, l'institution universitaire lui octroie donc un contrat doctoral qui constitue non seulement une ressource financière, mais que Jacques interprète également comme une reconnaissance institutionnelle du travail déjà effectué durant la première année :

« *Le fait qu'au bout d'un an, j'ai été encouragé par la bourse de thèse, c'était une reconnaissance.* » Jacques, V1.

Le processus d'attribution des contrats doctoraux dits « ministériels » ou « d'établissement » : un processus de reconnaissance institutionnelle des candidats en trois temps

Le financement doctoral le plus largement répandu est le contrat doctoral : il concerne 40% des sortants en 2010 de doctorat (Calmand, 2015). Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminé de trois ans reliant le doctorant à l'institution universitaire qui le recrute. Il remplace les anciennes allocations et bourses ministérielles financées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et inclut aussi d'anciennes formes de financements (notamment celles de collectivités locales), intermédiées désormais par les universités qui reversent ces financements aux doctorants qui en bénéficient sous la forme d'un contrat de travail appelé contrat doctoral. Ce dernier ouvre droit à la protection contre les risques sociaux (chômage, maladie, maternité, vieillesse etc…).

Chaque année, le nombre de contrats doctoraux est défini par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et réparti entre les universités françaises. Ces dernières distribuent à leur tour ces contrats doctoraux communément qualifiés de « ministériels » ou « d'établissement » aux différentes écoles doctorales de l'établissement qui lancent alors un appel à candidatures en direction des unités de recherche (c'est-à-dire les laboratoires et centres de recherche) qui lui sont rattachées. L'usage veut que le nombre de contrats doctoraux dont bénéficie chaque unité de recherche est relativement stable d'une année sur l'autre mais il connait quelques variations, ce qui maintient donc une part d'incertitude. Par la suite, les unités de recherche procèdent à une sélection des candidats à ces contrats doctoraux, notamment via les personnalités qualifiées qui proposent leur(s) candidat(s) et dont le classement interne à l'unité de recherche est établi plus ou moins collectivement en son sein. Les unités de recherche soumettent ensuite ce classement à la commission de l'école doctorale dont elles dépendent, composée d'enseignants-chercheurs issus des disciplines scientifiques et unités de recherche représentées au sein de l'école doctorale, et qui est chargée de délibérer et d'attribuer en dernière instance ces financements aux candidats au contrat doctoral et aux laboratoires associés.

Les trois stades de sélection pour l'attribution des contrats doctoraux auxquels sont soumis les candidats sont constitués tout d'abord de leur repérage sélectif par une personnalité qualifiée ; ensuite vient la sélection effectuée par l'unité de recherche ; le troisième stade est celui de la sélection opérée par la commission de l'école doctorale.

D'un point de vue légal, il n'est donc pas obligatoire d'obtenir un financement doctoral pour s'inscrire en doctorat. Néanmoins, obtenir un financement apporte un surcroît de reconnaissance institutionnelle au doctorant financé - comparativement à celui qui ne l'est pas- sur des fondements qui relèvent de quatre ordres : quantitatif et financier, politique/démocratique, statutaire et scientifique. Ce surcroit de reconnaissance institutionnelle s'inscrit dans le prolongement de la précédente étape de sélection qu'est la légitimation de la candidature par les personnalités qualifiées. Le processus d'attribution des contrats doctoraux s'apparente en effet à celui d'un concours où une première phase faisant office d'« épreuve d'admissibilité » consiste en l'octroi envers les candidats au doctorat d'une légitimité scolaire et dispositionnelle par les enseignants-chercheurs, notamment ceux amenés à constituer leur direction de thèse ; la deuxième phase faisant office d'«épreuve d'admission » dont le succès produit un surcroît de reconnaissance institutionnelle à travers l'obtention du contrat doctoral suite au passage de la sélection des deuxième et troisième stades (par les unités de recherche puis de la commission de l'école doctorale). Cette reconnaissance institutionnelle est cependant contingentée par le nombre de contrats doctoraux dont dispose l'école doctorale. Ainsi, si la légitimité scolaire et dispositionnelle peut théoriquement être attribuée autant de fois qu'il y a de candidats correspondants aux critères de cette deuxième étape de sélection institutionnelle, cette troisième étape de sélection institutionnelle par contractualisation est restreinte au nombre de financements disponibles. Le fondement quantitatif (du fait du contingentement) et financier (du fait de la rémunération octroyée) du surcroît de reconnaissance accordée par l'institution universitaire ne dépend pas uniquement des candidats :

> « *Je n'ai pas l'impression que c'est nous qui prenions une décision, c'est plutôt l'université qui décide de sélectionner, de choisir. Nous, on émet une proposition qui va être choisie ou pas.* » Antoine, V1.

Le deuxième fondement de la reconnaissance est d'ordre politique et démocratique et s'appuie sur le fonctionnement et la constitution de la commission de l'école doctorale. Le caractère collégial des décisions qui y sont prises vient donc souligner la reconnaissance institutionnelle *partagée* et octroyée au doctorant contractuel[69]. Du fait que cette commission soit composée d'un ensemble de spécialistes scientifiques, elle vient valider et reconnaître la légitimité scientifique du candidat au regard de l'institution universitaire, des unités de recherche et des disciplines scientifiques représentées au sein de l'école doctorale. En plus de la reconnaissance institutionnelle octroyée *collégialement* par un ensemble d'enseignants-chercheurs, l'obtention d'un contrat doctoral apporterait également une reconnaissance institutionnelle, établie de manière *représentative* cette fois.

En plus du statut d'étudiant inscrit à l'université pour la préparation du diplôme de doctorat, le doctorant contractuel se voit également conférer le statut de personnel de l'université, au moins le temps du contrat doctoral, auquel est associé un ensemble d'avantages symboliques et de ressources matérielles. Les avantages symboliques de l'obtention d'un contrat doctoral s'étendent aux institutions de production auprès de qui le doctorant contractuel devenu docteur pourra potentiellement se faire embaucher : celles-ci pourront l'interpréter comme un signe supplémentaire de sa qualité et de son potentiel professionnel.

[69] Sont désignés « doctorants contractuels » les doctorants bénéficiant d'un contrat doctoral (de trois ans) au cours de leur doctorat.

Néanmoins, cette interprétation est largement discutable et doit être nuancée. S'il est admis que l'obtention d'un financement doctoral s'établit sur les dispositions socioscolaires et le potentiel du candidat au doctorat, les meilleures conditions de réalisation des thèses offertes par l'obtention d'un financement (dans certaines spécialisations disciplinaires étudiées dans cette thèse ou unités de recherche auxquelles était rattachée une partie de la population enquêtée ici, particulièrement dans le domaines des Sciences juridiques[70]) et notamment les contrats doctoraux, permettent justement de construire et renforcer la qualité du profil initial. Le financement doctoral ne ferait ainsi qu'accroître une faible différence initiale : il s'agirait peut-être là de la première manifestation de l'effet Matthieu (Robert K. Merton, 1968b) selon lequel l'allocation des ressources académiques et scientifiques (depuis les financements, jusqu'à la mise à disposition de moyens matériels ou des modes de valorisation des travaux) bénéficie plus amplement aux chercheurs réputés, accroissant ainsi au cours de la carrière académique et scientifique les différences de productivité et de réputation selon le principe des avantages cumulatifs. En effet, l'obtention d'un financement doctoral – et notamment le contrat doctoral ou les autres formes de contrats juridiques reliant le doctorant à l'université - permet l'accès à des ressources matérielles et donne lieu à une différenciation de l'accès aux ressources de l'unité de recherche comme la participation aux réunions dans lesquelles des informations stratégiques sur l'évolution de la carrière académique circulent, des opportunités de participation à des ouvrages/projets de recherche par exemple sont proposées et qui permettent de fournir et remplir le CV académique, l'accès à un espace de travail et un bureau, des échanges d'informations avec les collègues etc.[71]. L'obtention d'un financement associé à un contrat juridique avec l'institution universitaire ouvre ainsi l'accès à toute une panoplie de ressources matérielles et symboliques qui peuvent modeler les aspirations professionnelles vers un projet professionnel académique alors que, dans certains cas de figure étudiés dans cette recherche, son absence prive a contrario les doctorants non financés de ces avantages et ressources. Les doctorants qui ne bénéficient pas de la forme spécifique du contrat doctoral (ou d'un financement sur des fonds ANR ou sur fonds propres du laboratoire) possèdent « seulement » le statut étudiant au regard de l'institution universitaire. Pour autant, la différenciation des doctorants selon leur statut ne donne pas systématiquement lieu à une distinction dans l'accès aux ressources mises à disposition par leurs unités de recherche d'accueil. Certaines unités de recherche peuvent être attentives à un traitement non différencié statutairement de leurs doctorants. Mais la non-obtention d'un financement oblige bien souvent le doctorant à se tenir à l'écart de son institution en raison du temps accaparé par une activité rémunératrice qui lui permet de subvenir à ses besoins. Par conséquent, il bénéficie dans tous les cas des ressources matérielles de l'unité de recherche d'accueil dans une moindre mesure que ses collègues financés et plus disponibles temporellement.

Les autres formes de financements institutionnels extra-académiques, notamment lorsqu'ils prennent la forme d'un contrat de travail (comme les CIFRE, les financements d'instituts ou d'organismes publics ou privés), confèrent également au doctorant un double statut : celui d'étudiant inscrit à l'université pour la préparation du diplôme de doctorat mais aussi celui de salarié d'une organisation du monde du travail.

[70] La différenciation des conditions de réalisation des thèses selon les spécialisations disciplinaires seront développés plus en détail dans le chapitre suivant.

[71] Les conditions matérielles différenciées selon le statut des doctorants sont développées plus amplement dans le chapitre suivant.

L'hétérogénéité des montages financiers et des modes de recrutements ou d'attribution de ces derniers types de financements divergent largement d'un cas à l'autre et sont trop peu fréquents parmi les personnes interrogées de cette recherche pour tenter une généralisation en termes de reconnaissance institutionnelle à leur égard ; mais leur propension à nourrir des projets professionnels en dehors du secteur académique permet d'émettre l'hypothèse que leur attachement à un organisme autre que ceux des unités de recherche leur octroie un surcroît de reconnaissance par ces institutions extra-académiques et moins de reconnaissance au sein de l'espace académique.

L'ensemble de ces financements (contrats doctoraux, CIFRE, financements privés ou sur fonds propres) témoigne toutefois du fondement scientifique du surcroît de reconnaissance institutionnelle octroyée au doctorant financé : le financement symbolise *a priori* l'intérêt que manifestent les institutions qui financent le travail de recherche doctorale pour les résultats auxquels il pourrait mener ou *a minima* l'intérêt qu'elles accordent à la mission de production de connaissances nouvelles :

> « *Je me suis présenté et ils m'ont sélectionné en pensant que mes orientations de recherche étaient un peu valables sans doute.* » Antoine, V1.

L'attribution d'un financement, et particulièrement ceux pour lesquels il y a une concurrence manifeste entre les candidats (comme pour les contrats doctoraux ou les appels à candidatures pour réaliser un projet de recherche doctorale), est donc un processus de sélection contingentée, au sens où l'adéquation aux critères requis ne garantit pas l'obtention d'un financement mais dépend du positionnement de la concurrence. Le candidat au contrat doctoral ou répondant à l'appel à candidatures doit se positionner dans le classement relativement aux autres candidats, c'est-à-dire être mieux classé que ses concurrents. Dans les domaines des Arts, lettres, sciences humaines et sociales, les doctorants non financés peuvent toutefois s'inscrire en doctorat si un enseignant-chercheur accepte de diriger leur thèse. Dans les domaines des Sciences exactes, expérimentales et du vivant, seuls les candidats ayant obtenu un financement sont généralement autorisés à s'inscrire en doctorat : l'immense majorité des doctorants bénéficient donc de cette reconnaissance institutionnelle associée à leur financement.

Entre les deux groupes de disciplines, le processus sélectif de contractualisation juridique (via le contrat de travail régissant la réalisation du travail de recherche doctorale, qu'il soit un contrat doctoral, une CIFRE, un financement mixte ou sur fonds propres) s'opère donc légèrement différemment. Ces deux modes de sélection impliquent donc une reconnaissance institutionnelle différenciée pour les deux groupes de futurs doctorants : tandis que les doctorants financés des domaines d'Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales jouiront de la reconnaissance institutionnelle associée à leur financement, leurs camarades non financés n'en bénéficieront pas. En Sciences exactes, expérimentales et du vivant, l'ensemble des doctorants obtiennent cette reconnaissance institutionnelle associée au financement du fait de son caractère obligatoire. Finalement, les positionnements des écoles doctorales en matière d'autorisation d'inscription en doctorat au regard du financement mettent en évidence deux cas de figure : celui où l'inscription au doctorat est ouverte au plus grand nombre mais où les statuts des doctorants sont inégalitaires (généralement plus fréquent en Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales) et celui où l'inscription au doctorat est plus restrictive mais où les statuts des doctorants sont plus égalitaires (généralement plus fréquent en Sciences exactes, expérimentales et du vivant).

L'obtention d'un financement et la reconnaissance institutionnelle qui l'accompagne contribuent alors à rendre concret et effectif le projet de doctorat, d'autant plus si l'indépendance financière est recherchée par le candidat au doctorat. Lorsque le contrat doctoral est accompagné d'une mission complémentaire telle qu'une mission d'enseignement[72], il permet au futur doctorant de s'essayer à une part des activités qui constituent le travail des universitaires. Cette expérience professionnelle rémunérée, tournée vers l'enseignement et la recherche, est alors perçue comme moins incertaine qu'un autre projet professionnel précédemment envisagé qui de fait, se trouve relégué :

> « *Ça m'a décidé qu'on me propose un financement pour le faire. Ça concrétisait, les TD. Sinon, j'aurais choisi l'école d'avocat, mais comme ça ne marche toujours du premier coup, j'aurais essayé un deuxième coup.* » Laure, V1.

L'octroi de cette reconnaissance de la part de l'institution universitaire dans laquelle les doctorants étaient anciens étudiants les incite alors à rester dans cet établissement pour réaliser leur doctorat :

> « *Quand les résultats ont été établis, ils m'ont proposé le doctorat. Comme j'avais majoré, j'avais le financement [dans mon université]. J'aurais réfléchi si je n'avais pas eu le financement [dans mon université] mais là, ça s'est imposé.* » Clémence, V1.

L'accompagnement vers le doctorat dont bénéficient les candidats au doctorat et au contrat doctoral participe aussi à l'évolution du projet professionnel. L'accompagnement proposé peut conduire à une forme de remise de soi et de leur projet professionnel à l'institution universitaire qui dispose alors d'un fort pouvoir d'inculcation de la vocation académique auprès des candidats :

> « *Je n'ai jamais envisagé que je pouvais aller ailleurs, c'était dans la continuité. Ils me connaissaient. Je ne savais même pas comment fonctionnait la fac. On me prenait en charge là où j'étais, ça ne m'a pas traversé l'esprit de bouger.* » Laure, V1.

L'agentivité dont peuvent faire preuve les doctorants pour augmenter leurs chances d'obtenir un contrat doctoral ou un financement est dans la plupart des cas limitée. Elle est conditionnée par la connaissance du fonctionnement institutionnel acquise en amont de cette troisième étape de sélection institutionnelle, notamment via les soutiens et conseils des personnalités qualifiées qui initient les candidats au doctorat à ce fonctionnement institutionnel d'attribution des contrats doctoraux. La probabilité d'être financé dépend plus largement des directeurs et des directrices de thèse, dont le rôle dans l'obtention du financement sera explicité dans la prochaine sous-section. La manière dont Clémence et Laure relatent le processus d'attribution des financements laisse effectivement percevoir une forme de passivité ; Antoine l'exprime quant à lui de manière claire :

> « *On nous sollicite pour savoir si on serait intéressé, on formule un projet de thèse. Moi, ce qui m'intéressait, c'était de pouvoir faire de la recherche sur cette thématique-là, c'est tout.*

[72] La mission complémentaire d'enseignement qui peut être associée au contrat doctoral consiste pour le doctorant contractuel à assurer des cours prenant généralement la forme de Travaux Dirigés (TD) pour un équivalent de 64h de TD. Ce volume horaire peut éventuellement donner lieu à une conversion en Cours Magistraux (CM ; 1h de CM = 1,5h de TD) ou en Travaux Pratiques (TP ; 1h de TP = 0,67h de TD).

Le reste, j'étais complètement ignorant ! Comment ça fonctionne l'université, le financement de la recherche […] » Antoine, V1.

Pour conclure, la contractualisation juridique semble donc conférer un surcroît de reconnaissance institutionnelle aux doctorants financés, particulièrement dans le domaine des Arts, lettres, sciences humaines et sociales où le financement n'est pas obligatoire pour s'inscrire en doctorat. Ce surcroît de reconnaissance repose donc tout d'abord sur le contingentement des contrats doctoraux : l'institution universitaire ne disposant pas de financements pour tous les candidats au doctorat, ceux qui se voient en attribuer un jouissent d'un surcroit de reconnaissance institutionnelle, parce qu'ils sont sélectionnés parmi d'autres qui en sont exclus. Ensuite, le surcroit de reconnaissance institutionnelle associé au financement repose sur le caractère supposé collégial et représentatif de la commission chargée de leur attribution. Par ailleurs, l'obtention d'un financement modifie le statut du doctorant qui n'est plus seulement étudiant mais également personnel de l'université ou de l'institution qui le finance. À ce titre, il bénéficie d'un ensemble d'avantages symboliques et matériels que les doctorants non-financés ne se voient pas obligatoirement attribuer. Enfin, l'attribution d'un financement et la reconnaissance associée seraient le signe de l'intérêt institutionnel pour les résultats de recherche attendus et le développement des connaissances espérés à travers le projet de recherche doctorale. Cet intérêt institutionnel pour les travaux de recherche doctorale se manifeste également à l'égard des doctorants financés par d'autres moyens que celui du contrat doctoral, telles les CIFRE, les financements sur fonds propres ou mixtes ; tous les financements bénéficient donc d'une forme de reconnaissance institutionnelle liée à un intérêt scientifique. En revanche, cette reconnaissance est probablement moins forte que celle dont bénéficient les doctorants contractuels, notamment en raison du caractère plus discrétionnaire des modes de recrutements des doctorants sur ces derniers financements. Dans tous les cas, cette reconnaissance institutionnelle contribue à la poursuite de la fabrique des projets de doctorat spécifiquement, et des projets professionnels plus largement, en modifiant plusieurs dimensions du projet professionnel tel qu'il était antérieurement formulé par les enquêtés. Pour Laure par exemple[73], cette reconnaissance institutionnelle modifie le *spectre* de son projet professionnel une nouvelle fois : après s'être ouvert sur la possibilité du doctorat en plus de l'école d'avocat, le *spectre* de son projet professionnel s'est déplacé et refermé pour se situer désormais sur le doctorat uniquement. Sous l'effet du changement de *spectre* du projet professionnel et de la reconnaissance institutionnelle octroyée par l'attribution d'un contrat doctoral, la *clarté* du projet professionnel s'est quant à elle réduite : alors que l'école d'avocats mène à la profession d'avocat de manière certaine, Laure n'est, au stade de la fin de son master et de son entrée en doctorat, que peu sûre du métier qu'elle exercera à l'issue du doctorat. La *socialité* de son projet de doctorat a donc intégré, à travers l'octroi de cette reconnaissance institutionnelle, les actions de son directeur de thèse et des membres de son laboratoire, personnalités précédemment indépendantes à son projet d'avocate.

Une analyse du processus d'attribution des financements doctoraux permet d'en pointer quelques limites. Le pré-repérage de la légitimité permettant au candidat au doctorat de concourir au contrat doctoral prend initialement forme dans une *relation interpersonnelle duale* entre la personnalité qualifiée et le potentiel

[73] Nous ne prendrons qu'un seul cas pour ne pas multiplier les exemples mais la sélection institutionnelle par contractualisation fait évoluer de nombreuses, si ce n'est toutes les 10 dimensions du projet professionnel des autres enquêtés également.

candidat au doctorat, contrastant alors avec la recherche de la formation d'un jugement collectif que les unités de recherche puis les commissions doctorales dans un deuxième et troisième temps cherchent à établir. En tant que premier stade du processus d'attribution des contrats doctoraux, le repérage des candidats est en effet *établi par une seule personnalité qualifiée* avant d'être soumis à un jugement plus collectif. Or, tous les enseignants-chercheurs ne semblent pas être sur un pied d'égalité quant à la possibilité de présenter leur candidat devant la commission doctorale. Leurs parcours professionnels les placent effectivement dans des positions institutionnelles où ils n'ont pas systématiquement accumulé le même prestige scientifique, pouvoir scientifique ou universitaire ; les candidats qu'ils soutiennent n'ont ainsi pas les mêmes chances de pouvoir candidater au contrat doctoral. Passés ce premier filtre relativement informel et interpersonnel, la répartition des financements doctoraux – et particulièrement les contrats doctoraux attribués par les écoles doctorales - est en revanche un instrument participant plus *explicitement, collectivement et formellement* au processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels. La répartition des financements doctoraux par les commissions des écoles doctorales tend en effet à laisser penser que ce processus favorise le débat sur les critères de légitimité d'une candidature (avec toutefois des variations d'une année sur l'autre, notamment en fonction du nombre de financements et des modes de répartitions de ces financements lors des années antérieures) et qu'il fait émerger un consensus au sein de la commission, permettant ainsi de retenir certaines candidatures au regard des critères ainsi établis lors de l'année considérée. Mais les candidats au contrat doctoral se présentant devant la commission doctorale ont déjà passé deux filtres : d'abord la sélection par la personnalité qualifiée qui a ensuite défendu sa candidature devant l'unité de recherche au deuxième stade de sélection pour enfin, présenter leur candidature devant cette instance. Il s'agit donc d'un processus de sélection en entonnoir où l'éviction du processus est possible à chacun des trois stades. Si le processus d'attribution des financements doctoraux « ministériels » ou « d'établissement » s'institutionnalise au fur et à mesure du passage de chacun des trois stades, le premier stade de repérage et de marquage des potentiels candidats effectué par une personnalité qualifiée reste peu formalisé et explicité auprès des candidats au doctorat eux-mêmes. Malgré un premier stade peu institutionnalisé, en dépit des négociations relationnelles et institutionnelles dont les critères de sélection pour l'obtention d'un financement font l'objet tout du long du processus, nonobstant son caractère mouvant d'une année à l'autre, bref, au regard des rapports de forces qui se nouent entre les protagonistes, le processus de sélection pour l'attribution d'un financement doctoral reste l'ingrédient central de l'engagement en doctorat, première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels.

Si le processus d'attribution des financements a vocation à produire l'engagement en doctorat en reconnaissant institutionnellement la qualité des candidatures retenues tout en leur offrant les moyens de subsistance, ce processus reste néanmoins et pour partie également associé à la légitimité scientifique et universitaire de la personnalité du directeur ou de la directrice de thèse au sein de l'institution universitaire. En plus de la légitimité scientifique associée aux directeurs ou directrices de thèse du doctorant financé, ce surcroît de reconnaissance institutionnelle s'opère également par l'intermédiaire du jeu de placements mis en place par ces derniers afin de positionner stratégiquement le sujet de thèse du doctorant qu'ils soutiennent dans le but d'obtenir un financement. La prochaine sous-section expose spécifiquement cet enjeu sélectif de la fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels des candidats au doctorat.

3.3. - Le positionnement et la (re)définition stratégique du sujet de thèse, une fabrication institutionnelle clé de l'accès au financement et de maximisation des chances de réalisation d'un projet de doctorat et d'un projet professionnel académique

L'obtention d'un contrat doctoral nécessite la mise en place d'une « stratégie de placement » des doctorants eux-mêmes et de leur sujet de thèse. Cette stratégie de placement concerne en première instance le doctorant, et plus particulièrement son dossier, d'abord au sein du classement préalable effectué par son unité de recherche, puis du classement de la commission de l'école doctorale. Cette stratégie de placement préalable opérée en vue de l'obtention d'un financement doctoral est d'autant plus décisive pour les unités de recherche des domaines des Sciences exactes, expérimentales et du vivant que les inscriptions en doctorat sans financement (dédié ou salarié) sont généralement refusées. Si la stratégie de placement adoptée ne permet pas l'obtention d'un financement, le candidat au doctorat ne pourra pas s'inscrire, ni effectuer de doctorat. L'obtention d'un financement doctoral (quel qu'il soit) est par ailleurs une opportunité pour l'unité de recherche de développer une recherche sur le sujet de thèse en question.

Afin d'accroître leurs chances d'obtenir un nombre important de financements doctoraux, les unités de recherche ont donc recours à des stratégies collectives de placement, qui ne sont pas sans risque pour les candidats. En raison de son parcours, Pacôme est par exemple en mesure de postuler à un financement de l'ENS, où il a été formé, mais aussi dans son université, institution de rattachement du laboratoire qui l'accueillera en cas de succès de la démarche (peu importe que le financement provienne de l'ENS ou de son université). Le pari qu'effectue l'unité de recherche sur la probabilité que le projet de thèse porté par Pacôme obtienne un financement aurait pu, s'il ne s'était pas avéré gagnant, écarter Pacôme de la possibilité de réaliser un doctorat :

> « *De manière curieuse, notre labo considérait que les doctorants qui étaient susceptibles d'obtenir une autre bourse de thèse par un autre moyen et qui étaient des candidats de bonne qualité, dont moi, étaient donc des gens que le labo allait classer le plus bas possible pour laisser la chance aux doctorants d'AMU. Littéralement, l'école doctorale demandait au labo de classer des plus méritants au moins méritants et le labo faisait l'inverse pour des raisons stratégiques et obtenir à manger des deux côtés. Evidemment et sans grande surprise, ce n'est pas du côté d'AMU que j'ai eu une bourse : on était trop nombreux par rapport à ce que le labo pouvait espérer comme bourses donc je n'en ai pas eu chez eux. C'était agaçant, car j'avais investi pas mal l'idée de faire une thèse et voir que ça commençait à devenir compliqué... L'ENS, au premier round, ne me donnait pas encore de bourse de thèse, ça commençait à devenir un peu vexant. […] Finalement, il y a eu un désistement de quelqu'un à l'ENS pour la bourse, j'ai donc pu commencer ma thèse au premier septembre.* » Pacôme, V1

Deux stratégies s'opposent ici : pour Pacôme, la meilleure chance d'obtenir un financement aurait été d'être positionné dans le haut des deux classements, conformément à la qualité manifestement attestée par son unité de recherche de son projet de thèse, y compris celui visant à obtenir un financement par son université.

Mais la stratégie de son unité de recherche est autre : cette dernière a procédé de manière à obtenir le plus de contrats doctoraux possibles indépendamment de la qualité scientifique différenciée des dossiers, c'est-à-dire en réservant les chances d'obtention d'un financement par l'université aux candidats dont c'était la seule source de financement possible. Ceux qui, comme Pacôme, avait deux sources de financement possibles, sont déclassés auprès de la source de financement la plus sollicitée (l'université) pour concourir à l'obtention d'un financement auprès de la seconde source uniquement, ou du moins y concourir avec des chances probables d'obtention du financement. Entre une stratégie basée sur la qualité scientifique des candidats et une stratégie basée sur le financement de la recherche et des unités de recherche, c'est la seconde stratégie qui a été adoptée ici. La possibilité de concrétiser le projet de doctorat est donc soumise ici à deux niveaux institutionnels : celui de l'unité de recherche puisque cette dernière a le pouvoir de définir ses propres critères de classements de candidats (parfois sur d'autres critères que ceux de la qualité scientifique du candidat) ; et celui de la commission de l'école doctorale puisque l'attribution d'un financement par cette dernière va permettre aux impétrants de s'inscrire en doctorat tandis que le non financement des autres candidats peut entrainer, selon la politique de l'école doctorale, le refus d'inscription. Les interactions entre la stratégie adoptée par l'unité de recherche et celle de la commission de l'école doctorale en charge de l'attribution des contrats doctoraux conditionnent donc l'entrée en doctorat. Par ricochet, elles influencent la potentielle obtention de ce diplôme, diplôme sur lequel pourrait s'appuyer le projet professionnel du candidat. A travers les différents niveaux d'organisation institutionnelle, les institutions de formation fabriquent bien ici les projets professionnels des candidats au doctorat par leur capacité à ouvrir ou fermer la possibilité d'emprunter le parcours doctoral.

Lorsque le financement n'est pas l'objet d'un enjeu corrélé à l'inscription en doctorat comme c'est généralement le cas pour les enquêtés issus des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales et pour ceux des Sciences juridiques et politiques en particulier, la définition du sujet peut être laissée à la libre appréciation et au libre choix du doctorant. Bien qu'Éléanor relate les mises en garde de son directeur de thèse potentiel au sujet des difficultés matérielles et financières liées à l'absence de financement, elle voit surtout l'absence de financement comme l'opportunité de choisir son sujet et d'y travailler librement, sans se voir imposer une direction thématique ou une orientation analytique. L'absence de financement est ici la garantie de sa liberté de recherche, sans avoir à adopter une quelconque stratégie de placement :

> « *Quand [je suis] allée présenter mon sujet à ce potentiel directeur de thèse qui l'est devenu, il m'a dit attention Éléanor, c'est une épreuve difficile, solitaire, financièrement compliquée… est-ce que vous avez de l'aide ? Il a été vraiment paternaliste sur ce sujet-là. Il voulait vraiment s'assurer de ce dans quoi je mettais les pieds. […] Même si ce qu'il m'a dit m'a fait peur, c'est entré par une oreille et sorti par l'autre. J'avais trop envie de rentrer en doctorat en fait. J'ai écouté, entendu, mais pas mesuré. […] J'avais un axe de réflexion très vite dans ma thèse. Personne ne m'imposait mon sujet. J'avais envie de le faire, j'étais déterminée à le faire.* » Éléanor, V1.

Au contraire d'Éléanor, Félicie et sa directrice de thèse ont tenté de décrocher un contrat doctoral. L'origine du processus de définition du sujet de thèse s'inscrit dans une suite de choix initiés par Félicie, qui repose en première instance sur ses affinités pour la discipline enseignée par cette enseignante-chercheuse et pour la personnalité même de celle-ci :

> « *En fait, moi, je ne connaissais rien à « l'appareil universitaire ». J'ai fait un M2, je suis allée voir ma future directrice de thèse en séminaire [de spécialité], le contact est bien passé. Je suis allée la voir et je lui ai dit que j'aimerais bien faire mon mémoire avec elle, elle m'a dit ok. La tradition veut que le directeur de mémoire devienne le directeur de thèse, sauf si ça se passe mal ou que le sujet est hors de sa compétence. J'ai choisi ma directrice de mémoire, puis mon sujet de mémoire, puis mon sujet de thèse. C'est d'abord la personne que j'ai choisie en fait avant de choisir un sujet ou un labo.* » Félicie, V1.

En deuxième instance et au moment de définir le sujet de thèse, Félicie et sa directrice de thèse choisissent, sur le mode de la concertation, la stratégie de placement à adopter : tout en conservant une certaine continuité avec la thématique du mémoire de master 2 recherche de Félicie, elles inscrivent le sujet de thèse dans une actualité sociale ou sectorielle qui se présente comme pertinente pour la discipline universitaire :

> « *J'ai commencé avec la liberté d'enseignement à l'université. Avec la loi LRU à l'époque, c'était un sujet très contextualisé : pour l'attribution des contrats doctoraux, c'est génial. Nous, il y a plein de personnalités : 20 personnes issues de toutes les spécialités du droit, qu'il faut convaincre du bien-fondé de notre sujet. Quand on arrive avec des sujets techniques, ça peut paraitre du chinois pour les non spécialistes. Là, ça avait l'avantage de transcender toutes les spécialités. J'ai intéressé tout le monde avec mon sujet donc je n'ai pas eu de mal à avoir le contrat doctoral. […] On était quasi sûres de l'avoir. […] Le sujet était intéressant pour moi et le jury. Pour le rendre sexy, je l'ai orienté vers la comparaison entre pays.* » Félicie, V1.

Si la stratégie de placement relative à l'inscription du sujet dans une thématique d'actualité a permis l'obtention du financement, Félicie ne s'y retrouve finalement pas, « ne sen[t] pas le sujet » et souhaite, au bout de quelques mois en changer. Elle en parle alors à sa directrice de thèse qui accepte un changement d'orientation très important du sujet (tout en restant dans la spécialisation). Les projets de recherche doctorale peuvent donc manifestement évoluer. Un changement de sujet de thèse peut d'ailleurs entrainer la réorientation du projet professionnel et du parcours à venir, car le sujet de thèse modèle les contours de la spécialité disciplinaire et la thématique de prédilection du futur docteur. Celle-ci ne constitue bien sûr pas la seule compétence à faire valoir lors d'une recherche d'emploi ultérieure mais situe toutefois le diplômé dans un champ scientifique et une spécialité disciplinaire précise. Si la possibilité de changer de sujet au cours de la thèse semble admise, la pertinence de la présentation d'un *sujet de thèse* devant la commission d'attribution des financements doctoraux mérite d'être questionnée : est-ce réellement le sujet de thèse qui est financé ? Les changements de sujets de thèse rapportés laissent à penser que ce ne sont effectivement pas les sujets en tant que tels qui sont financés, mais plutôt les candidats au doctorat eux-mêmes. Félicie confirme en effet que les sujets de thèse sont secondaires dans les critères du classement effectué par son unité de recherche :

> « *Dans mon labo, on [la commission de l'école doctorale] ne donne jamais moins de 2 contrats doctoraux, et on était 2 à se présenter. Parce que mon centre fait une présélection en amont de la commission. Ils [le labo] savent déjà qui ils veulent avoir en contrat doctoral.* » Félicie, V1.

Si la proportion de doctorants concernés par ces réorientations de sujets est faible (deux cas ont été rapportés), ces changements de sujets ne semblent pas tant résulter d'impasses scientifiques que du réajustement de la construction du parcours doctoral au service de la concrétisation d'un projet de doctorat (Félicie) ou d'un projet professionnel (Laure). Ces réorientations des sujets de thèse témoignent ainsi de la latitude possédée par l'institution universitaire (toutefois plus forte manifestement dans les domaines des Sciences juridiques) dans ses incitations ou permissions[74] de modelage des projets et parcours doctoraux et, par extension, dans les projets et parcours professionnels des doctorants et jeunes docteurs.

Lorsque l'obtention d'un contrat doctoral est visée, les stratégies de placement relatives au sujet de thèse peuvent donner lieu à une négociation tendue entre le doctorant, les responsables pédagogiques du Master et le futur directeur ou la future directrice de thèse. Si ces différends ne sont pas surmontés, ils peuvent compromettre le soutien de la direction du Master à la présentation du candidat à la commission de l'école doctorale chargée de l'attribution des contrats doctoraux. Lorsque le financement est estimé indispensable par le doctorant pour s'engager en doctorat, ne pas obtenir le contrat doctoral peut influer sur son projet professionnel et le contraindre à envisager une autre voie :

> « *Mais chez nous, la tradition n'est pas vraiment de choisir son sujet de recherche. Généralement, on va voir la direction du M2 et on lui demande poliment ce sur quoi elle voudrait bien qu'on travaille. Mais moi, ce n'était pas mon cas. Moi, je voulais travailler sur ça et pas sur un autre sujet. Il faut pouvoir croire en ce qu'on fait, enfin j'estime. Et la discussion s'est mal passée et finalement, c'est mon directeur de thèse qui m'a repêché et qui a réussi à ce que je travaille sur le sujet.* […] *J'ai eu un directeur de thèse qui m'a soutenu. S'il n'avait pas été là, je n'aurais même pas été présenté. Ce qui aurait été un scandale ! Le major de promo du M2 recherche […] n'aurait même pas la chance de défendre son projet devant la commission des contrats doctoraux ? […] Sinon, je n'aurais jamais fait de recherche. Ça tient à peu de chose.* » Antoine, V1.

La définition du sujet de thèse ne fait pas toujours l'objet d'une négociation entre les différents protagonistes. Les doctorants ne jouent pas toujours un rôle actif pour faire entendre leur intérêt scientifique au regard des attentes institutionnelles à l'égard de leur sujet. Dans la même logique de remise de soi et de son projet professionnel à l'institution universitaire, Laure s'en remet une nouvelle fois à son directeur de thèse pour la définition de son sujet de thèse, en le laissant définir le projet qu'elle présente à la commission de l'école doctorale et, partant, la thématique sur laquelle elle travaillera durant ses années de doctorat. Elle confie donc le choix de sa thématique à l'institution universitaire, en la personne de son directeur de thèse. La stratégie de placement utilisée consiste à inscrire le sujet de thèse dans une posture épistémologique particulièrement valorisée dans le monde de la recherche du moment. Miser sur l'interdisciplinarité et les ponts entre disciplines universitaires se révèle gagnant pour l'obtention d'un contrat doctoral :

[74] On pourrait théoriquement imaginer que cette latitude aille jusqu'à des refus de changements de sujets ou encore des doctorants qui s'auto-censurent dans leur expression d'une telle demande ; mais ce cas de figure n'a pas été exprimé parmi la population interrogée.

> « *Je n'ai pas du tout choisi mon sujet, mon directeur de thèse a orienté mon choix. Le droit pour le droit me convenait, je lui faisais confiance pour qu'il choisisse un sujet porteur. […] Il me l'avait bien vendu. Mon sujet a changé mais initialement, je travaillais sur l'influence des sciences et techniques sur les notions juridiques.* » Laure, V1.

La difficulté avec laquelle Antoine négocie les contours de son sujet de thèse face aux attentes des représentants institutionnels tout autant que la prise en charge de la définition du sujet de thèse par le directeur de Laure témoignent de l'influence recherchée par l'institution universitaire dans l'établissement des objets de recherche des doctorants de Sciences juridiques. Lorsque le travail de recherche doctorale fait l'objet d'un financement, l'influence observée de l'institution universitaire sur l'orientation des recherches doctorales via les sujets de thèse abonde dans le sens de la fabrique institutionnelle des projets professionnels, notamment en Sciences juridiques.

La préparation des démarches administratives et de l'exposé du sujet de thèse par le doctorant devant la commission de l'école doctorale peut faire l'objet d'une collaboration très étroite avec le directeur de thèse, ce dernier pouvant parfois fournir au doctorant une présentation calibrée par ses soins :

> « *Mon directeur de thèse m'a contactée 2 jours avant de postuler : il m'a envoyé tous les papiers préremplis, avec le projet de thèse. Il ne me restait qu'à mettre mon numéro de sécurité sociale. […] Il me dit : vous allez passer devant 25 personnes et vous allez présenter comment vos recherches ont avancé. « Quoi ? » je lui dis ! « Je ne l'ai pas écrit et je l'ai découvert il y a une semaine ! » Il m'a dit quoi leur dire. Il y a un représentant du centre qui sera là aussi, il m'a donné quelques infos aussi sur quoi dire.* » Audrey, V1.

Dans ce cas de figure, la présentation d'un candidat devant la commission de l'école doctorale élude l'évaluation de sa capacité à structurer un projet de thèse puisque ce dernier a été largement pensé par son directeur de thèse qui lui en a donné les clés. Les directeurs ou directrices de thèse peuvent ainsi jouer un rôle actif dans la préparation des candidats à leur audition devant la commission de l'école doctorale : leur expérience scientifique dans leur champ de recherche et dans la présentation de projets de recherche, leur connaissance des modes de fonctionnement de leur institution universitaire, et en particulier de l'instance qu'est la commission de l'école doctorale, et enfin, leur compréhension et leur analyse des enjeux et problématiques à la croisée de ces deux mondes sociaux (institutionnel et scientifique) sont les atouts grâce auxquels ils ou elles peuvent construire une véritable stratégie de placement mise au service de l'obtention d'un contrat doctoral pour leurs candidats. Ils ou elles participent à la concrétisation du projet de doctorat et plus largement à la fabrique institutionnelle du projet académique des candidats en favorisant les chances de financement et l'obtention d'une source de revenus indispensable à certains doctorants pour s'engager en doctorat.

Le positionnement institutionnel, le réseau universitaire et le pouvoir d'influence sur les commissions de l'école doctorale sont des ressources et moyens symboliques inégalement distribués parmi les enseignants-chercheurs qui dirigent les thèses, offrant des chances inégales de financement à leurs candidats : alors que Laure est quasiment certaine d'obtenir un financement grâce à la position institutionnelle de son directeur de thèse au sein de l'institution universitaire (directeur d'une Unité de Formation et de Recherche, directeur

d'unité de recherche, directeur de master), Josselin n'a non seulement pas obtenu de contrat doctoral, mais n'a même pas obtenu la possibilité d'y postuler :

> « *Le contrat doctoral, je ne l'ai pas eu car je l'ai faite [la thèse] avec un jeune chercheur. Je n'ai même pas pu être candidat car il n'avait pas suffisamment d'influence dans le labo. Ceux qui ont plus d'autorité calent leur doctorant à eux et excluent les autres.* » Josselin, V1.

Au-delà encore de la « jeunesse »[75] de son directeur de thèse et de son manque de réseau et d'influence dans les luttes de pouvoir en cours dans l'attribution des contrats doctoraux, un autre facteur joue sans doute : celui d'un positionnement disciplinaire, méthodologique ou épistémologique dominé au sein de la discipline. Josselin et son directeur de thèse s'inscrivent en effet dans une approche qui diffère de celle habituellement pratiquée au sein des Sciences juridiques :

> « *Le défi, c'est de faire une bonne thèse, mais pas de droit. L'objet est lié au droit, mais pas de thèse de droit positif, ça ne m'intéresse pas intellectuellement. […] Une des conditions dès le départ, c'était que ce ne soit pas une thèse juridique, sinon, ce n'était pas la peine […]. Lui [le directeur de thèse], ça ne lui posait pas de problème. Lui, ne fait pas ça non plus.* » Josselin, V1.

Cette approche scientifique - qui diverge de la pratique juridique classique - pourrait avoir causé leur éviction de la compétition pour l'obtention d'un contrat doctoral. Dans la bataille pour la définition des contours et pratiques rattachées à une discipline universitaire, les personnalités qui détiennent temporairement le pouvoir luttent pour le maintien du courant de pensée et des pratiques qu'ils défendent en disqualifiant des pratiques jugées moins canoniques, voire déviantes. C'est ce que nous laisse entendre Josselin, qui assume malgré tout son positionnement scientifique :

> « *Je n'avais pas les mêmes critères de qualité et légitimité que mes collègues doctorants en droit positif. Ils font des thèses que moi j'appelle exégétiques, c'est-à-dire des commentaires de lois et de jurisprudence. Moi, ça ne me plait pas, je ne voulais pas faire ça, ce n'est pas une source d'ouverture intellectuelle*. » Josselin, V1.

La possibilité même de candidater au contrat doctoral paraît difficile dans les instances universitaires peu enclines à l'hétérodoxie. Le positionnement scientifique du candidat au doctorat, de son projet de thèse et de son directeur de thèse au regard de la pratique majoritaire d'une spécialité disciplinaire plurielle influent donc sur l'obtention d'un financement et la reconnaissance institutionnelle associée, favorisant ou freinant ainsi l'engagement en doctorat.

Les doctorants de Sciences exactes, expérimentales et du vivant bénéficiant d'un contrat doctoral ne connaissent pas la même stratégie de placement de leur sujet de thèse que celle de leurs homologues de Sciences juridiques et politiques. Ils sont généralement moins impliqués dans la définition amont des sujets

[75] La « jeunesse » évoquée ici ne fait pas référence à l'âge du directeur de thèse mais souligne plutôt que celui-ci exerce la profession depuis moins longtemps que d'autres de ces collègues : il est « jeune dans la profession d'enseignant-chercheur ».

de thèse puisque ce sont les chercheurs ou enseignants-chercheurs eux-mêmes qui le définissent, les doctorants postulent sur les sujets de thèse dans un second temps :

> « *Les thèses sont des annonces : un chercheur a une thématique de recherche et il publie un sujet de thèse qu'il a écrit lui-même. Les étudiants postulent auprès du chercheur et ensuite, le chercheur et l'étudiant se présentent pour l'attribution du financement. […] c'est compliqué d'inventer un sujet de thèse ou de recherche. C'est pour ça qu'on rentre en thèse sur proposition d'un chercheur avec bibliographie etc. et qui sait que ça n'a pas été fait avant et que ça représente un intérêt à exploiter, une piste qui mérite intérêt.* » Richard, V1.

L'entrée des candidats au doctorat dans le processus stratégique de placement du sujet de thèse intervient donc plus tardivement que chez leurs homologues des Sciences juridiques et politiques, (c'est-à-dire après la définition du sujet mais, dans les deux spécialités disciplinaires, avant l'attribution du financement). En revanche, les liens entre le travail de recherche doctorale envisagé et le travail de recherche de l'enseignant-chercheur connait des liens plus étroits. La stratégie la plus fréquemment usitée consiste à intégrer le sujet de thèse dans les axes de recherche du laboratoire, dans un projet de recherche de plus grande envergure, voire à un projet de recherche porté directement par la directrice de thèse, comme ce fut le cas pour Richard :

> « *Mon projet était partie intégrante à son projet de recherche à elle. […] Moi, j'étais encadré par elle, à 100% sur son projet. Comme moi je bossais dessus, elle bossait à travers mes travaux.* » Richard, V1.

En Sciences de l'ingénieur, la stratégie de placement des sujets de thèse est à l'initiative des directeurs ou directrices de thèse uniquement et se concentre plus fortement sur la proximité des liens entre leur propre travail de recherche (ou dans le prolongement des travaux menés au sein de l'unité de recherche) et le sujet de thèse du doctorant ; en Sciences juridiques et politiques, la définition et la stratégie de placement du sujet de thèse peuvent également être imposées aux candidats mais ces derniers semblent toutefois disposer d'une plus grande marge de manœuvre dans la négociation de ses contours. La stratégie de placement du sujet de thèse adoptée en Sciences juridiques et politiques repose préférentiellement sur l'intérêt scientifique d'un nouveau sujet émergeant sur lequel le doctorant travaillera sous la supervision d'un directeur ou d'une directrice de thèse.

La stratégie de placement des sujets de thèse sous financements Cifre – peu importe le domaine disciplinaire - revêtent deux formes différentes, directement liées à la manière de monter scientifiquement et financièrement le projet. Dans la première, l'ensemble des parties prenantes de la CIFRE (doctorant – unité de recherche – partenaire industriel ou socioéconomique) se concentrent sur la stabilisation d'un sujet. Lorsque le sujet de thèse a fait l'objet d'un consensus entre les parties prenantes sur son positionnement stratégique au croisement des intérêts de chacun, il fait ensuite l'objet d'une demande de financement auprès de l'ANRT, comme ce fut le cas pour Christophe (et Élise en Sciences juridiques et politiques). Ce mode d'engagement implique plus fortement le doctorant dans le projet doctoral qu'il contribue à monter, avec une implication plus ou moins étendue :

> « *Pour ma recherche de thèse, j'ai fait plusieurs candidatures et plusieurs entretiens avant de trouver cette thèse-là. Je l'ai trouvée sur Intelli'agence [l'ABG], tu connais peut-être. Le*

site regroupe pas mal d'offres de thèse. Comme c'est une thèse CIFRE, j'ai d'abord rencontré le directeur de thèse [au laboratoire] puis j'ai eu un entretien dans l'entreprise avec le RH, puis le directeur technique. Et ensuite, on a monté un dossier puis on a obtenu le financement. » Christophe, V1.

Cette stratégie de placement du sujet de thèse assure au doctorant de travailler sur un sujet qu'il aura plus ou moins amplement contribué à élaborer et pour lequel il se sera impliqué pour l'obtention d'un financement. Mais si la demande de financement auprès de l'ANRT n'aboutit pas, il est alors peut-être plus difficile de rebondir et chercher et/ou monter immédiatement un autre projet de recherche doctorale. Il peut toutefois se reporter sur des offres de thèse déjà montées scientifiquement et financièrement. La deuxième forme de placement stratégique du sujet de thèse des doctorants CIFRE exclut en effet les doctorants de la définition de son contour : le sujet est d'abord défini par les deux partenaires institutionnels (l'unité de recherche et l'acteur industriel ou socioéconomique) selon leurs intérêts scientifiques respectifs. Leur projet est ensuite soumis à l'ANRT, sa validation octroyant le financement. Le reversement du financement au doctorant sous forme de rémunération associée au contrat de travail intervient donc à l'issue d'un processus de recrutement pour lequel les institutions recherchent le candidat idéal pour la réalisation de leur projet de recherche doctorale « clé en main ». Hippolyte a connu cette chronologie de montage scientifique et financier :

« *Dans mon cas, le CNRS [le labo] a fait sa présélection, ça a servi de 1er et 2ème filtre et l'industriel a départagé les finalistes dans leur vrai processus de recrutement : on est allé passer les entretiens comme un vrai emploi normal. Et c'est le cas puisqu'on est employé comme ingénieur de recherche R&D pendant la thèse.* » Hippolyte, V1.

Dans cette deuxième façon de monter scientifiquement et financièrement une CIFRE, le doctorant n'a pas de rôle actif dans la définition du sujet de thèse sur lequel il va travailler. En revanche, il peut postuler sur plusieurs offres de thèse montées de cette manière et ainsi, espérer qu'au moins l'une d'entre elles aboutisse.

« Homo academicus », la structuration des différents types de pouvoir au sein de l'institution universitaire

« Homo academicus » est le titre d'un livre de Pierre Bourdieu paru en 1984 dans lequel l'auteur analyse les positions occupées par les acteurs universitaires dans le champ académique et desquelles découlent des luttes de pouvoir et d'influence. Bourdieu reprend à son compte la réflexion menée par Emmanuel Kant dans « Le conflit des facultés » (1798) et selon laquelle les spécialités disciplinaires (les « facultés ») sont positionnées dans un espace social dont l'axe principal oppose le pouvoir et le savoir et auxquels seraient respectivement associées la théologie, le droit et la médecine d'un côté et, de l'autre, les disciplines scientifiques, de sciences humaines et dans une moindre mesure, les disciplines littéraires. Le premier groupe de spécialités disciplinaires (théologie, droit, médecine) est ainsi « capable de procurer du pouvoir et de l'influence sur le peuple » à travers leur « caractère normatif et prescriptif » du fait des compétences « théoriques, techniques et sociales » interreliées et agissant comme autant de « moyens et signes de pouvoir ». Le second groupe de spécialités disciplinaires (sciences, sciences sociales et moins fortement les lettres et langues) est un ensemble de « savoirs purs », de « savoirs désintéressés », « abandonnés à la raison du peuple savant » qui jouit ainsi de la « liberté d'examiner et d'objecter », à condition toutefois qu'il soit

capable de mettre en œuvre la « nécessaire distanciation par rapport aux normes culturelles dominantes ». Le deuxième axe structurant cet espace social est celui du degré de réussite universitaire des universitaires eux-mêmes (selon que cette réussite est forte ou faible) avec les indicateurs de différentes formes de reconnaissance scientifique et universitaire.

Cette représentation de l'espace social académique s'inscrit largement dans l'approche structuraliste bourdieusienne selon laquelle le monde social serait constitué d'espaces sociaux encastrés les uns dans les autres mais dont la logique de segmentation et de polarisation serait récurrente : les individus se répartissent dans n'importe quelle échelle de l'espace social selon deux axes : économique et culturel. Ainsi, la classe dominante par exemple s'organise d'un côté entre une fraction économiquement dominante et culturellement dominée (les patrons industriels et du commerce) et, de l'autre côté, une fraction économiquement dominée mais culturellement dominante (les écrivains et les artistes). Au sein de la classe dominante, les universitaires sont proches du pôle dominant culturellement et proches du pôle dominé économiquement (ils ont moins de pouvoir économique que les patrons industriels et du commerce mais l'institutionnalisation de leur profession rend leur source de revenus plus stable que celle des artistes ou écrivains par exemple). L'espace social académique, en tant que sous-espace de la classe dominante, s'organise lui-même entre ces deux oppositions également : d'un côté, les spécialités disciplinaires de théologie, droit et médecine sont économiquement dominantes (proche du pouvoir) mais culturellement dominées tandis que les spécialités disciplinaires des sciences, sciences humaines et les lettres et langues sont économiquement dominées mais culturellement dominantes (proches du savoir).

La combinaison de ces deux axes conduit ainsi à la polarisation du monde académique selon les pôles mondain et scientifique. Le pôle mondain est ainsi lié au pouvoir économique et politique et de reproduction du corps professionnel tandis que le pôle scientifique concerne la production de connaissances. Le positionnement de chacune des spécialités disciplinaires s'établit sur la base d'un ensemble d'indicateurs sociaux et scientifiques : la proportion des diverses origines sociales (incluant le capital culturel, économique et social hérité) et des différents types de parcours scolaires (établissements fréquentés et titres obtenus) varie ainsi selon les groupes de spécialités disciplinaires ; ensuite, les activités scientifiques positionnent les universitaires entre ces pôles mondains et scientifiques, en fonction de la teneur respective de leur capital de prestige scientifique (direction scientifique, traductions des travaux, colloques internationaux), de leur capital de pouvoir scientifique (direction d'un organisme de recherche, d'une revue scientifique, enseignement dans une institution d'enseignement et de recherche), de leur capital de pouvoir universitaire (siège dans les instances de direction universitaire locale et nationale, responsabilité dans les grands concours), de leur capital de notoriété intellectuelle (apparition médiatique, collaboration journalistique, vulgarisation scientifique, participation à des comités de rédaction de revues intellectuelles) et enfin, de leur capital politique (appartenance à des cabinets ministériels, consultations, enseignement dans les écoles de pouvoir, décorations).

La diffraction de ces différentes formes de capitaux académiques s'observe également au sein de chaque spécialité disciplinaire : les chercheurs et enseignants-chercheurs investissent leur « budget-temps » professionnel différemment pour l'acquisition de ces différentes formes de capitaux selon le type de pouvoir visé et selon le type de carrière académique souhaitée. Pour les chercheurs et enseignants-chercheurs susceptibles d'encadrer un futur doctorant, la détention de capitaux relatifs au prestige scientifique ainsi

qu'au pouvoir d'action universitaire sont ainsi fondamentaux pour la direction de thèse et l'obtention d'un financement doctoral. La réunion de ces types de capitaux académiques permet ainsi au doctorant de bénéficier des meilleures conditions scientifiques et institutionnelles de réalisation de thèse.

L'analyse bourdieusienne de la répartition du pouvoir au sein du champ académique offre un cadre d'analyse et d'interprétation très éclairant pour la compréhension du processus d'attribution des financements doctoraux. L'analyse sociologique des récits des interrogés sur le déroulement de l'entrée en doctorat et de leur obtention éventuelle d'un financement doctoral (en Sciences juridiques et politiques) révèle en effet que l'objet de la sélection sur lequel porte la contractualisation juridique de l'engagement en doctorat se montre complexe et composite. L'objet de la sélection semble en effet être constitué de plusieurs caractéristiques dont l'importance varie d'un cas de figure à l'autre : elles peuvent être rattachées au profil du candidat (dispositions socioscolaires), à son projet de thèse (qualité scientifique) et au placement stratégique du sujet de thèse (originalité et positionnement scientifique, couplée à la connaissance du fonctionnement institutionnel du processus d'attribution des financements doctoraux). Or, la construction, la prise en considération et la capacité à défendre chacune de ces caractéristiques pour l'obtention d'un financement doctoral s'opèrent à chaque fois par l'intermédiaire des personnalités qualifiées constituées des directeurs ou directrices de thèse : ils ou elles repèrent les candidats, co-construisent ou imposent le sujet de thèse et définissent assez largement le positionnement à défendre pour l'obtention d'un financement doctoral. C'est à ce moment de la réflexion que les théories développées par Bourdieu dans *Homo academicus* se montrent particulièrement éclairantes : en tant qu'universitaires, les directeurs et directrices de thèse se positionnent dans l'espace social académique différemment selon leur propre parcours professionnel. Ils accumulent ainsi différentes formes de capitaux académiques qui participent de manière inégale à l'influence qu'ils peuvent exercer sur les probabilités d'obtention d'un financement doctoral pour les candidats au doctorat qu'ils et elles soutiennent. Les deux formes de capital académique susceptibles de jouer dans la probabilité de diriger une thèse financée sont ainsi le prestige scientifique (reconnaissance de la qualité de leurs travaux) et le pouvoir d'action universitaire (leur connaissance voire leur capacité d'action sur les instances décisionnelles universitaires). La mobilisation de la théorie bourdieusienne relative à la structuration du champ académique enrichit l'analyse proposée précédemment au sujet des critères sur lesquels repose le processus d'attribution des financements doctoraux : si les caractéristiques des candidats au doctorat et au financement, de leur projet de thèse et du placement stratégique du sujet contribuent à définir les chances d'obtention d'un financement, ces dernières restent surplombées par le positionnement institutionnel des directeurs ou directrices de thèse au sein du champ académique et par leur capacité à mobiliser et exploiter les différentes formes de capitaux académiques qu'ils·elles ont précédemment accumulées. *In fine*, l'objet de la sélection du processus d'attribution des financements doctoraux repose donc sur les capitaux académiques détenus par le duo doctorant et directeur ou directrice de thèse. Ces capitaux académiques vont ainsi leur permettre de se créer de plus ou moins grandes marges de manœuvre et d'appropriation possible du processus d'attribution des financements doctoraux. Ces capitaux sont eux-mêmes le produit d'une double fabrique institutionnelle des parcours et des projets professionnels : celle des candidats au doctorat et à laquelle se combine celle de leur directeur ou directrice de thèse.

Dans une temporalité plus longue que celle du processus d'entrée en doctorat, les contours du sujet de thèse restent également un élément stratégique pour le projet et le parcours professionnel du doctorant. Laure par

exemple, fait part de ses réflexions sur la définition du sujet de thèse en termes d'insertion professionnelle future. Un sujet de thèse doit, selon elle, être soigneusement choisi – et particulièrement dans les cas de doctorants souhaitant avoir une carrière académique – afin qu'il puisse révéler toutes les qualités académiques des doctorants :

> « *La plupart des sujets en droit, c'est une façon de faire ses preuves, de montrer qu'on peut produire un résultat et qui est la condition pour intégrer le milieu universitaire. Ma thèse, il n'y a pas vraiment d'avancées concrètes, elle ne va pas intéresser grand monde sauf quelques autres doctorants, c'est un travail pour moi, et [pour montrer] qu'on remplit les conditions pour accéder à l'étape suivante [c'est-à-dire la qualification par le CNU pour pouvoir postuler et accéder à un poste de maîtresse de conférences].* » Laure, V1.

Le changement de sujet de Laure vise donc la maximisation des chances de concrétiser un projet professionnel académique futur pour lequel les contours du sujet constituent un enjeu stratégique :

> « *On avait mis en place dans le labo que, une fois par mois, les doctorants présentent leurs travaux avec une discussion et des remarques devant les membres du labo. Je l'ai fait une fois aussi, au milieu de la 3ème année, j'avais encore l'ancien sujet. [Mon directeur de thèse] était là, ça s'est bien passé. Il n'a pas fait de remarques. Mais il a dit à [ma co-directrice de thèse] qu'il fallait me faire changer de sujet. Il avait détecté que j'allais me retrouver coincée avec ce sujet et il avait raison. Il s'en est aperçu à ce moment-là, que j'aurai du mal à faire une thèse correcte avec ce sujet-là, il ne me l'a pas dit mais il l'a dit à [ma co-directrice de thèse] pour redéfinir le sujet si je voulais avoir une thèse qualifiable.* » Laure, V1.

La définition d'un sujet de thèse en Sciences juridiques et politiques ne se révèle donc pas seulement être stratégique en vue d'obtenir un contrat doctoral mais également pour préparer et anticiper le parcours professionnel envisagé à travers le projet professionnel, notamment lorsque celui-ci vise la maîtrise de conférences[76]. Le sujet de thèse peut ainsi être proposé voire imposé aux doctorants de Sciences juridiques et politiques par leur directeur ou directrice de thèse qui le calibrent afin que le sujet soit en mesure de construire un profil scientifique répondant aux exigences de la qualification :

> « *Être financé, le défaut, c'est que ce sont des sujets ciblés. Le but, c'est qu'on devienne enseignant-chercheur et qu'on soit qualifié. Le sujet est élaboré avec le directeur de thèse, ils ont vu l'intérêt scientifique.* » Clémence, V1.

La définition des sujets de thèse se révèle donc stratégique à plus d'un titre : accès à un financement doctoral qui permet l'embauche d'un doctorant au sein de l'unité de recherche d'accueil, rémunération pour le doctorant, surcroît de reconnaissance institutionnelle qui donnera accès à des conditions de réalisation de thèse plus ou moins favorables, positionnement du doctorant dans un champ ou segment scientifique qui est susceptible d'orienter la suite de sa carrière académique… Dans la majorité des cas observés, l'origine de la

[76] Le chapitre suivant montrera que la définition du sujet de thèse est stratégique pour la poursuite de la carrière académique des docteurs en Sciences juridiques et politiques seulement. Les deux groupes de spécialités disciplinaires ont en effet des « pratiques temporelles de recherche » différenciées ; celles-ci y seront exposées.

(re)définition du sujet de thèse émane des directeurs et directrices de thèse (et éventuellement des partenaires socioéconomiques) et vient ainsi renforcer la thèse d'une fabrique institutionnelle des projets professionnels puisqu'ils et elles contribuent largement à définir le sujet de thèse. Ainsi, la confiance accordée par les doctorants dans le positionnement stratégique du sujet de thèse par le directeur ou la directrice de thèse influe sur diverses dimensions du projet professionnel, notamment lorsqu'il est académique : réduction de *l'incertitude* de la concrétisation du projet professionnel, précision de la *clarté* de la projection via la thématique du sujet traité, accroissement de la *socialité* du projet professionnel puisque le directeur ou la directrice de thèse y joue un rôle important.

En conclusion, les modes de définition des sujets de thèse diffèrent entre les spécialités disciplinires mais aussi en fonction des modes de financement associés. En Sciences juridiques et politiques, les sujets de thèse semblent pouvoir faire l'objet d'une plus grande négociation de leur définition entre les différentes parties prenantes. L'issue de cette négociation repose sur l'importance que chacune des parties accorde à l'intérêt que représente le sujet de thèse pour elle, sur l'inscription de ce sujet dans une actualité scientifique susceptible d'octroyer un financement par ailleurs source de revenus, de consécration maximale du temps de travail pour le doctorat et surcroît de reconnaissance institutionnelle à l'égard du futur doctorant, mais à travers lui, à son directeur ou sa directrice de thèse et l'unité de recherche qui l'accueillera. L'issue de la négociation du sujet de thèse repose également sur la capacité de ce sujet à faciliter la concrétisation du projet de doctorat ou projet professionnel porté par le candidat/doctorant. Ces négociations entre chaque candidat et son directeur ou sa directrice de thèse peuvent être parfois tendues car elles sont le reflet des jeux de légitimation et de reconnaissance institutionnelle pour les différentes parties prenantes, ainsi que l'objet de stratégies de placement du doctorant, du sujet, du directeur ou directrice de thèse et de l'unité de recherche d'accueil qui peuvent être concurrentielles. Les sujets de thèse dans les domaines des Sciences de l'ingénieur sont au contraire plus arrêtés et plus précisément définis. Du fait de financements plus souvent partenariaux, les sujets de thèse intègrent alors plus largement les objectifs institutionnels des différentes parties prenantes ; les évolutions de sujet de thèse après obtention d'un financement semblent être plus difficilement envisageables. Lorsqu'ils donnent lieu à des contrats doctoraux, ces sujets de thèse viennent alors souvent alimenter et s'inscrire dans des projets collectifs portés par d'autres membres du laboratoire[77]. Dans l'une ou l'autre des spécialités disciplinaires, ces stratégies de définition et de placement des sujets sont d'autant plus complexes à élaborer et mettre en œuvre qu'elles s'inscrivent en outre dans un ensemble plus vaste et composé d'un côté des autres candidats au doctorat, doctorants et docteurs et, de l'autre, des autres directeurs et directrices de thèse et unités de recherche, susceptibles d'adopter d'autres tactiques de placement et auxquelles se rajoutent les logiques de soutien propres de la commission de l'école doctorale. A la suite de ce moment concurrentiel et stratégique d'obtention de financement doctoral, des changements de sujets ont parfois lieu -notamment en Sciences juridiques-, questionnant ainsi l'objet de la sélection sur lequel repose l'attribution du financement. Le changement de stratégie dans le positionnement du sujet de thèse au cours du doctorat suggère ainsi que ce n'est pas tant le sujet ou le doctorant qui est financé mais l'ensemble des capitaux académiques accumulés par le doctorant et son directeur ou sa directrice, gageant

[77] Ces premières esquisses de pratiques et modes d'organisation de recherche différenciées seront développées dans le prochain chapitre.

ainsi la confiance témoignée par la commission doctorale dans l'aboutissement du projet de recherche doctorale. *In fine*, l'enjeu de la définition d'un sujet dépasse celui de l'intérêt que peut éprouver un doctorant à l'égard de la thématique. Les contours du sujet s'inscrivent effectivement dans des débats scientifiques disciplinaires au sein de jeux de luttes institutionnelles à l'intérieur même des unités de recherche ou entre les unités de recherche à l'échelle d'une université, dépendent de la temporalité de la rencontre des parties prenantes du doctorat, influencent les chances d'obtention d'un financement doctoral, d'octroi d'une reconnaissance institutionnelle du doctorant et les conditions de réalisation de thèse (revenus et disponibilité temporelle), et peuvent enfin contribuer à révéler ou masquer l'étendue des qualités scientifiques du doctorant et la valorisation de sa thèse pour la suite de son parcours professionnel et donc la réalisation d'un projet professionnel.

Suite à la définition des contours du sujet de thèse, le doctorant accepte de réaliser ce travail de recherche doctorale, éventuellement en se liant juridiquement aux institutions de formation et de production par un contrat de travail. Ce lien juridique n'est pas le seul existant entre les différentes parties prenantes du doctorat : des liens, voire des contrats implicites et moraux s'établissent entre les doctorants et les institutions de formation et de production. La sous-section qui suit se propose de les exposer.

3.4. - Du contrat juridique au contrat implicite et moral : les incitations institutionnelles à l'égard du projet professionnel et doctoral des (futurs) doctorants

La dernière forme de contractualisation de l'engagement en doctorat est constituée des contrats implicites et moraux qui se lient entre les protagonistes du doctorat. L'ensemble des différentes étapes (information, légitimation et contractualisation) construisant progressivement l'engagement en doctorat ne se présentent pas forcément de manière consciente aux individus comme étant constitutives du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels. Pour autant, l'analyse présentée dans cette sous-section démontrera que cette dernière forme de contractualisation implicite et morale renforce, objective et acte l'engagement en doctorat. À son terme, la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels produisant l'engagement en doctorat peut se clôturer.

Le passage de chacune des étapes de cette première séquence sépare toujours un peu plus le candidat au doctorat / futur doctorant des autres individus qui ne peuvent y prétendre (c'est-à-dire : les non-initiés) et rapproche à chaque fois un peu plus le candidat au doctorat de l'entrée en thèse, construisant ainsi progressivement la cohérence de la ligne de conduite et du projet professionnel et/ou du projet de doctorat que l'engagé va précisément chercher à maintenir de la sorte (H. S. Becker, 2006). A travers chacune des étapes de cette première séquence, le candidat au doctorat investit toujours un peu plus l'idée de débuter un doctorat et s'implique dans des démarches qui visent à concrétiser le projet de doctorat. Le passage victorieux de ces différentes étapes de sélection débouche en dernière instance sur l'acte d'inscription en doctorat. Ce dernier constitue, pour la suite du parcours doctoral, le premier acte fort de l'engagement en doctorat : l'inscription en doctorat se présente ainsi comme un rite de séparation entre le doctorant et les non-initiés et constitue également un rite d'agrégation (Van Gennep, 1981) du doctorant aux autres doctorants. C'est au regard de cet acte et ce rite fort que le doctorant cherchera à maintenir sa ligne de

conduite dans la suite de son parcours doctoral : tous les entretiens ou presque contiennent effectivement un verbatim du type « quand je commence quelque chose, je le finis » en réponse à la question sur ce qui les a poussés à aller jusqu'au bout du doctorat. L'inscription en doctorat semble donc constituer le pari subsidiaire (H. S. Becker, 2006), la marque de la « mise en gage » d'une partie de soi (énergie, temps, dispositions, savoirs…) pour obtenir en échange un bien, en l'occurrence immatériel par le diplôme, et éventuellement un bien matériel, ici constitué du salaire (De Ketele, 2013) qu'octroie l'obtention d'un financement doctoral. L'inscription en doctorat marque donc l'orientation de la ligne de conduite à tenir, c'est-à-dire l'engagement à poursuivre et terminer le doctorat. En tant que pari subsidiaire, l'inscription en doctorat implique, dans la suite du parcours doctoral, d'autres enjeux que ceux identifiés au départ (c'est-à-dire la mise en gage de soi contre l'obtention de biens matériels ou immatériels) : il s'instaure en effet un contrat implicite entre les doctorants et l'institution universitaire concernant les projets professionnels à privilégier et/ou un contrat moral entre le doctorant et d'autres parties prenantes *a priori* non impliquées dans l'acte d'inscription, participant à renforcer l'engagement du doctorant et la difficulté de s'en dégager. Ce contrat moral entre le doctorant et les parties prenantes de son doctorat n'est découvert qu'*a posteriori* de l'acte d'inscription. L'instauration du contrat moral est l'un des instruments permettant au doctorant d'intérioriser ce que Becker nomme « l'attente culturelle généralisée » : dans le cadre de l'inscription en doctorat, cette attente culturelle généralisée est la représentation partagée de la nécessité de l'effort de travail et de la persévérance requises pour l'aboutissement du travail de recherche doctorale. Afin que cette attente culturelle soit précisément généralisée, « des sanctions contre ceux qui les transgressent » sont prévues, et notamment en termes de réputation de chacune des parties prenantes au doctorat. L'engagement dans le doctorat, c'est-à-dire l'adoption de la ligne de conduite cohérente visant à poursuivre et faire aboutir le doctorat devient alors synonyme d'obligation sociale (Kaddouri, 2011) : son arrêt avant terme équivaut à la rupture de la ligne de conduite cohérente exposant alors le doctorant au risque de « perdre la face » (Goffman & Kihm, 1974), notamment par la perte des gains de biens matériels (salaire éventuel) et immatériels visés (la possibilité d'obtenir à terme le diplôme), le renoncement aux implications du contrat implicite (les modifications survenues dans certaines dimensions du projet professionnel, notamment la possibilité d'accès à des fonctions d'enseignements et/ou de recherche auxquelles ouvre l'obtention d'un doctorat) et aux sanctions sociales (la perte d'employabilité) consécutives à la rupture du contrat moral (les attentes relatives à la production des résultats de recherche).

Au-delà de la charte du doctorat qui désigne les parties prenantes du doctorat (direction de thèse, unité de recherche et doctorant) et leurs droits et devoirs respectifs, un contrat implicite s'établit également entre ces protagonistes (Stephan & Levin, 1997; Vincent Mangematin et al., 1998), que les doctorants soient d'ailleurs liés ou non par un contrat juridique à leur institution universitaire ou une autre institution de production. Ce contrat implicite concerne principalement les doctorants et leur directeur ou directrice de thèse (et éventuellement un codirecteur ou une codirectrice) ; il peut éventuellement inclure également d'autres membres de l'unité de recherche ou des partenaires socioéconomiques et institutionnels du doctorat. Ce contrat implicite désigne le soutien apporté au doctorant à l'issue de sa thèse par ces personnalités dans sa recherche d'un poste académique, et ce, en échange de la qualité du travail fourni pendant son doctorat. Toutefois, les auteurs de cette théorie indiquent que ce contrat implicite s'est rompu. En Sciences juridiques et politiques, le contrat implicite tend effectivement à inciter les doctorants à adopter un projet professionnel académique (voire à leur imposer la vocation académique), mais sans que les personnalités de l'institution

académique ne soient en mesure de leur en garantir l'accès et la concrétisation du fait de la raréfaction des postes[78]. En Sciences de l'Ingénieur, il apparaît que ce contrat implicite ait plutôt changé de nature : il ne vise pas nécessairement l'implication assidue du doctorant dans la production scientifique en échange d'un accompagnement vers un poste académique stable, l'accès à ce dernier étant là aussi de plus en plus difficile. Cet accompagnement se fait surtout pour faciliter l'accès aux premiers emplois académiques temporaires après la soutenance. Ce contrat implicite peut par ailleurs s'accompagner ou être substitué par un contrat moral qui encourage les doctorants à mener leur doctorat à terme afin de contribuer à la production de connaissances menée par leur directeur ou directrice de thèse, en échange d'un accroissement de leur spécialisation technique et scientifique valorisable en termes d'employabilité dans les secteurs publics comme privés. Cette sous-section s'attache ainsi à décrire les attentes et incitations institutionnelles relatives à ces contrats implicites et moraux à l'égard des doctorants, de leur projet de doctorat et de leur projet professionnel en particulier[79].

L'expression la plus manifeste d'incitation institutionnelle à l'égard du projet professionnel est rapportée par Laure. Cette incitation institutionnelle fait même état, dans ce cas précis, d'une très forte imposition du projet professionnel académique puisqu'il prend une forme écrite[80]. Dotée de ses résultats d'examens, Laure aborde son projet de doctorat avec le directeur de son Master, qui s'empresse de remodeler et réorienter son projet professionnel. Celui qui deviendra son directeur de thèse lui indique en effet que si elle souhaite candidater au contrat doctoral et qu'elle l'obtient, elle devra effectuer le doctorat dans la perspective de suivre un parcours universitaire, c'est-à-dire viser l'accès à la maîtrise de conférences et renoncer à l'avocature qu'elle envisageait encore jusque-là. Elle devra aussi s'investir dans le fonctionnement de l'université, c'est-à-dire dans l'unité de recherche dans laquelle elle sera accueillie :

> « *On avait discuté des métiers que j'aimais bien et de ce que je voulais faire plus tard. Il avait été échaudé par des candidats précédents qui avaient laissé tomber en cours de route. Il fallait que je fasse la thèse dans une perspective universitaire. J'ai signé un engagement écrit à ne pas passer l'examen d'avocat et me concentrer sur la thèse. Ça me convenait tout à fait car si j'avais le contrat doctoral, je laissais tomber l'école d'avocat. […] Pour lui, si on a un contrat doctoral, c'est un gros investissement de l'université, et il nous consacre plus de temps qu'à d'autres. […] Il fallait s'investir à la fac si on avait un contrat doctoral.* » Laure, V1.

Félicie rapporte une incitation institutionnelle similaire, bien que moins explicitement formulée et imposée de la part de sa directrice de thèse ; elle n'en relève pas moins d'un contrat implicite où l'institution

[78] La raréfaction des postes académiques fait l'objet d'un développement à part entière dans le chapitre portant sur la quatrième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels : la régulation de l'accès aux emplois et aux places.

[79] Les attentes des doctorants envers leurs institutions seront développées plus tard dans les troisième et quatrième séquence.

[80] Le contrat implicite devient donc clairement explicite dans ce cas précis. Le cas de Laure, exceptionnel à cet égard, est toutefois exposé en première instance pour sa capacité à clarifier les termes de ce contrat implicite.

universitaire cherche à inculquer la vocation académique auprès des doctorants contractuels. Pour rappel, Félicie envisageait la thèse comme une solution d'attente avant d'atteindre l'âge requis pour passer le concours de conseiller au tribunal administratif. Au début de son doctorat, elle envisage d'effectuer sa thèse en trois ans puisque c'est la durée qui la sépare de l'âge minimal à partir duquel elle peut présenter le concours. Lors de l'échange avec sa directrice de thèse qui lui marque son soutien, son avenir professionnel est abordé. Avec le recul, Félicie réinterprète les enjeux de la discussion au regard du contrat implicite dont elle a pris connaissance plus tard, une fois la thèse démarrée :

> « *Elle a dû me demander si j'avais envie de faire une thèse. J'ai dit bien sûr, j'ai dû lui sortir que je voulais aller au tribunal administratif. Mais heureusement, elle n'a pas dû imprimer parce que moi, à cette époque, je ne savais pas qu'il ne fallait pas le dire. Enfin, qu'il fallait dire qu'on voulait être enseignant chercheur.* » Félicie, V1.

Si Félicie ne se souvient pas avec précision avoir dit ou non à sa directrice de thèse qu'elle souhaitait devenir conseillère au tribunal administratif à l'issue de sa thèse, elle sait en tout cas qu'elle n'avait pas conscience du contrat implicite auquel incite l'institution universitaire à l'égard de ceux qui bénéficient d'un financement doctoral et qu'elle formule ainsi :

> « *C'est un grand paradoxe du monde universitaire en droit. On considère que faire une thèse, dans sa vision la plus noble, c'est pour devenir maître de conférences, et le Graal absolu : professeur agrégé*[81]*. Parce qu'en droit, il faut avoir fait une thèse pour être agrégé. Beaucoup de gens font des thèses pour éviter de passer le concours d'accès à l'école d'avocat, donc ils font des thèses rapides pour y entrer. On considère que le contrat doctoral est trop « noble » pour être donné à quelqu'un qui ne se destine pas à ça. Moi, c'est ce qu'on m'a laissé entendre, je ne dis pas que c'est bien. [Dans mon université], c'est tellement élitiste dans mon laboratoire que sans contrat doctoral, on n'a pas de chance d'être qualifié au CNU et être maitre de conférences. Autant les réserver à ceux qui veulent être qualifiés. Si on peut accéder à notre voie professionnelle sans thèse ou sans contrat doctoral, on ne va pas prendre un contrat doctoral et prendre la place de ceux qui veulent faire ça. Il y a même des profs qui ne veulent pas perdre du temps à encadrer quelqu'un qui ne veut pas faire maître de conférences et qui s'en fout de la thèse. On m'a fait comprendre qu'il ne fallait pas le dire alors j'ai fait comme tout le monde : celle qui voulait faire de l'enseignement et de la recherche. Les choses se font naturellement parce qu'il y en a beaucoup qui demandent un contrat doctoral pour devenir enseignant-chercheur. Donc la question ne se pose pas vraiment. Les gens qui postulent, c'est ce qu'ils veulent faire. Dans mon centre, c'est comme ça en tout cas. Si on postule [au contrat doctoral], c'est pour être prof plus tard.* » Félicie, V1.

Félicie a « risqué de se faire prendre au piège » du contrat implicite qu'elle n'a pas immédiatement décodé et dont le refus des termes aurait pu l'empêcher d'obtenir un contrat doctoral, alors même qu'une source de

[81] Il s'agit ici de l'agrégation de l'enseignement supérieur, différente de l'agrégation de l'enseignement secondaire où le doctorat n'est pas nécessaire pour s'y présenter.

revenus était indispensable à son engagement en doctorat. Mais d'un autre côté, le caractère implicite de ce contrat lui a profité puisqu'il est probable que les représentants institutionnels aient supposé que sa candidature au contrat doctoral signifiait que son projet professionnel était justement celui de devenir enseignante-chercheuse. Si le caractère implicite de ce contrat semble évident du côté des enseignants-chercheurs en Sciences juridiques, la perception de ce caractère sous-entendu par les candidats au doctorat ne va manifestement pas de soi. Le caractère implicite du contrat peut donc finalement se révéler être aussi bien un obstacle qu'une ressource pour l'engagement en doctorat, notamment en Sciences juridiques.

L'influence institutionnelle qu'exerce le contrat implicite sur la fabrique du projet professionnel du doctorant se retrouve aussi dans les domaines des Sciences de l'ingénieur. Paul interprète effectivement son obtention du contrat doctoral comme « une préparation à la carrière académique ». Pour autant, l'incitation à suivre cette voie n'est pas si coercitive que celle dont Félicie et Laure ont fait l'objet :

> « *C'est que pour moi, en acceptant la bourse et le poste de doctorant, j'ai pris ça comme un engagement à fournir un certain travail. Je voulais respecter mon engagement et aller jusqu'au bout. Même si au final, je voulais faire autre chose [à la fin du doctorat], ce n'est pas grave, j'irais jusqu'au bout. Et plutôt que de prendre ça comme une préparation à la carrière académique, c'était un boulot de trois ans.* » Paul, V1.

Le contrat implicite qui s'instaure entre le directeur ou la directrice de thèse et les doctorants à l'entrée en doctorat prend donc régulièrement le sens d'une incitation à un projet professionnel académique ; il peut toutefois prendre le sens d'une incitation à un projet professionnel tourné vers le secteur privé. Ces orientations différenciées contribuent dans tous les cas au processus sélectif (vers le public ou le privé) de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels. Inscrite en doctorat de droit, Éléanor est ainsi incitée par son directeur de thèse à effectuer une thèse courte et à destination du monde professionnel. Mais la doctorante a saisi l'enjeu du type de thèse produite et l'influence de celle-ci sur la suite de la vie professionnelle. Aimant enseigner et projetant de devenir enseignante-chercheuse, Éléanor joue alors avec les implicites du contrat établi par son directeur de thèse envers la production d'une thèse professionnalisante à destination du secteur privé, feint son adhésion mais entretient une toute autre idée sur le type de thèse qu'elle souhaite produire (c'est-à-dire une thèse dite « universitaire », c'est-à-dire potentiellement qualifiable) et l'avenir qu'elle imagine pour elle-même :

> « *Au départ, il [le directeur de thèse] m'a dit que je ferai une thèse professionnalisante. C'est donc arrivé dès le début. Mais moi je voulais être enseignante donc je vais plutôt faire une thèse universitaire. Moi, je ne voulais pas faire une thèse en trois ans pour aller au barreau. Je l'ai laissé dire mais j'avais une petite voix qui me disait que j'aimais enseigner : donc ce serait bête de pas en faire et j'ai fait ce que je voulais. Je le laissais croire que. Ça a été une fausse diplomatie !* » Éléanor, V1.

Si Éléanor fait preuve d'agentivité en ne se laissant pas imposer la production d'un certain type de thèse ou un projet professionnel qu'elle n'est pas certaine de souhaiter, les incitations de son directeur de thèse à cet égard demeurent malgré tout. Difficile de savoir si les incitations de son directeur de thèse envers le type de carrière qu'il envisage pour elle (c'est-à-dire en dehors de l'institution universitaire) sont du fait de l'absence de financement ou de son passage par un master professionnel. Dans la même situation qu'Éléanor sur ces

deux aspects, Josselin ne connait quant à lui pas d'incitation à suivre une carrière vers le secteur privé mais au contraire, est encouragé par son directeur de thèse à se diriger vers une carrière académique[82].

Les formes de contractualisation entre les parties prenantes de la thèse peuvent prendre un autre sens encore que celui d'une orientation directe des institutions sur le projet professionnel du doctorant vers une carrière académique ou scientifique : plus souvent observée en Sciences de l'ingénieur, la forme de cette contractualisation est celle d'un contrat moral dont la signification incite les doctorants à terminer leur doctorat et à faire aboutir leur travail de recherche doctorale. La signification de ce contrat moral peut être renforcée par l'obtention d'un financement doctoral (sous toutes ses formes) puisque ce dernier est alors interprété comme une forme d'investissement par les institutions sur les doctorants, desquels elles attendent la mise à disposition du fruit de leurs recherches en échange du coût scientifique et financier qu'elles ont supporté durant le temps du contrat de travail dont fait l'objet le financement. L'investissement institutionnel que constitue le financement doctoral reste un « pari sur l'avenir » mais dont l'issue et l'aboutissement sont jugés *a priori* favorables par les financeurs. Pour rappel, les financements doctoraux tendent à prendre la forme de contrats de travail, aux dépens des anciennes bourses de thèse ou allocations doctorales. Le contrat doctoral est par exemple régi (entre autres) par le décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. L'investissement institutionnel concernant le financement doctoral est donc un « pari sur l'avenir » puisque les parties prenantes au contrat doctoral (dont le doctorant) ont la possibilité d'y mettre fin avant son terme, et donc avant que le doctorant ne remette la totalité et surtout, l'aboutissement des travaux de recherche doctorale effectués à son employeur. Si le départ anticipé est à l'initiative du doctorat, le financeur a investi sans bénéficier du retour sur investissement que constitue la remise des résultats finaux. Si cette possibilité est offerte juridiquement, elle semble toutefois contrevenir aux termes du contrat moral instauré notamment par le financement et/ou l'implication des parties prenantes du doctorat dans le travail de recherche doctorale. Ce contrat moral s'établit donc entre l'institution et le doctorant et constitue un encouragement institutionnel envers le doctorant à persévérer et terminer le doctorat entamé :

> « *J'avais commencé à étudier un sujet, je voulais arriver à une bonne compréhension et une bonne présentation de ce que j'avais compris. C'est le contrat dès le départ. Il fallait arriver à rédiger sa thèse.* » Jacques, V1.

La même volonté de produire et mettre en forme les résultats de ses recherches se retrouve en Sciences de l'ingénieur, encore plus largement qu'en Sciences juridiques et politiques :

> « *J'avais une mission, c'était ma thèse et il y avait des gens qui attendaient des résultats. Ouais, c'était de ne pas décevoir les gens par rapport à la confiance qu'ils avaient placée en moi et ce qu'ils attendaient de mes travaux.* » Daphné, V1.

L'instauration d'un contrat moral s'établit ainsi entre les doctorants et, non pas tant les institutions qui financent le doctorat, mais les représentants qui les incarnent. Les relations de travail entre les parties

[82] Plusieurs hypothèses sur les explications possibles du positionnement des directeurs et directrices de thèse quant à leur conception de leur formation doctorale seront explorées dans la première section de la troisième séquence.

prenantes peuvent prendre une tournure plus personnelle et, lorsqu'elles donnent lieu à des affinités réciproques, peuvent renforcer la persévérance du doctorant à fournir un travail de qualité :

> « *Je n'aime pas décevoir les autres. Et mon directeur de thèse surtout que j'aimais bien, que je n'avais pas envie de décevoir donc ça m'a poussé à aller jusqu'au bout et à bien faire les choses.* » Fabien, V1.

Sans nécessairement développer des relations personnelles et affinitaires, l'inscription du doctorant dans un collectif de travail - qui lui-même s'implique dans les diverses étapes du travail de recherche doctorale - peut également constituer un facteur favorisant la persévérance dans le travail de recherche doctorale entamé :

> « *Il y a le fait que les gens ont des attentes sur le fait qu'on finisse la thèse et qu'on fasse une bonne thèse, en particulier mon encadrant ou mes directeurs de thèses ou les autres ingénieurs, les collègues [de l'organisation d'accueil]. […] Les gens placent beaucoup d'espoir dans le travail qu'on fait.* » Lucas, V1.

Richard perçoit quant à lui l'incitation à finir le doctorat comme une sauvegarde de la réputation de chacune des parties prenantes de la thèse :

> « *Par correction par rapport au labo et mon encadrante, je voulais finir. S'arrêter, c'est mauvais signe pour tout le monde.* » Richard, V1.

Un arrêt du doctorat pourrait être interprété comme le « signe » d'une responsabilité individuelle ou collective telle que l'inaptitude ou le manque de motivation du doctorant, un recrutement manquant de perspicacité de la part du directeur ou de la directrice de thèse, éventuellement même de l'unité de recherche, d'un défaut d'encadrement de la thèse, une dépense financière inutile puisque sans résultat… Autant d'interprétations hâtives qui mériteraient d'être contextualisées mais qui pourtant, peuvent peser sur les parties prenantes et transparaitre jusque dans les évaluations des structures et personnels de recherche. Pour le doctorant ayant arrêté prématurément son doctorat, le risque de ternir son employabilité est envisagé, tout comme le risque du déclassement relatif et de l'inopérabilité ou de la valorisation impossible de cette expérience doctorale avortée :

> « *Si on n'est pas allé jusqu'au bout, comment on justifie ces 3-4 ans dans la carrière et le CV, pour retomber au niveau où on était avant ? Un doctorant contractuel veut se garder de ça.* » Antoine, V1.

Comme l'explique Pacôme, l'engagement à terminer le doctorat sous-entendu par le contrat moral a parfois besoin d'être objectivé et déconstruit pour pouvoir être accepté plus facilement et avec moins de pression que si l'implicite était resté non formulé[83] :

> « *Je tenais à le lui dire [au directeur de thèse] et qu'il comprenne que j'étais angoissé à l'idée de péter un câble pendant la thèse et susceptible de m'en aller. Je ne savais pas comment gérer cette angoisse d'un départ prématuré. Il a tout de suite répondu que ce n'était pas un problème ni une nouveauté. Il avait eu le cas qui s'était présenté avec une*

[83] Pacôme ayant un emploi de professeur agrégé garanti au sein de l'éducation nationale, les implications de l'arrêt de son contrat doctoral sont néanmoins moindres en termes d'employabilité future.

étudiante « qui avait rencontré Dieu » et elle a arrêté, tu ne peux pas lutter. Elle avait eu une révélation divine et elle est entrée dans les ordres. Pour toute sorte de raisons personnelles, on peut être amené à arrêter une thèse, on peut arrêter. Ça lui était déjà arrivé. Avec ces évènements trop rares dans nos carrières, on a des ouï-dire, des légendes urbaines. On ne sait pas si on peut prendre ces anecdotes pour argent comptant. Ma direction de thèse m'a dit que ça arrive. Il n'y a pas forcément de coupable. C'est la seule chose qui me faisait reculer : l'abandon. Finalement, ça m'a donné la situation paradoxale suivante : si on m'avait dit que je n'avais pas le droit de quitter, je n'y serais jamais rentré mais par contre, le simple fait de savoir que j'avais la possibilité d'en sortir, je voulais bien m'y enfermer volontairement. J'étais toujours libre et qu'il ne m'en voudrait pas et à partir de là, j'étais rassuré. […] Il me restait à […] ne pas rester abattu trop longtemps si ça ne marchait pas. » Pacôme, V1.

En conclusion, l'instauration d'un contrat implicite et moral entre les institutions partenaires du doctorat et le doctorant lui-même peut prendre des formes variées selon la spécialité disciplinaire. Alors que les termes du contrat implicite en Sciences juridiques et politiques portent plus fréquemment et fortement sur l'orientation du projet professionnel vers la carrière académique et l'inculcation de cette vocation ; le contrat moral auquel sont soumis les doctorants des Sciences de l'ingénieur consiste à mener les travaux de recherche et le doctorat à son terme, l'orientation du projet professionnel vers les carrières académiques ne faisant pas systématiquement partie des termes de ce contrat au sein de cette spécialité disciplinaire. L'institution universitaire exerce donc ici une double influence sur les projets et parcours professionnels des candidats au doctorat et jeunes doctorants : d'un côté, le contrat implicite par lequel elle cherche à imposer un projet professionnel académique fait évoluer le *spectre* du projet professionnel vers ce type de carrière qui n'était pas systématiquement envisagé avant l'entrée en doctorat ; de l'autre côté, le contrat moral qui se noue entre les protagonistes du doctorat et que vient consolider l'attribution d'un financement doctoral renforce la persévérance des doctorants à faire aboutir leur travail de recherche doctorale. Déjà avant l'entrée en doctorat, l'influence différenciée exercée par l'institution universitaire sur les projets et parcours professionnels dessinent des liens avec des régularités statistiques observées dans d'autres études : le contrat implicite visant l'imposition de la vocation académique en échange d'un financement doctoral que connaissent plus souvent les interrogés issus des Sciences juridiques vient par exemple corroborer le fait que les docteurs des arts, lettres, sciences humaines et sociales s'insèrent plus fréquemment dans un emploi académique que leur homologues des Sciences exactes, expérimentales et du vivant (Calmand, 2017). Par ailleurs, le contrat moral plus fréquemment évoqué par les interrogés issus des Sciences de l'ingénieur les invitant à faire aboutir leur travail de recherche doctorale fait écho au taux d'abandon moins important que connaissent les spécialités disciplinaires des Sciences exactes, expérimentales et du vivant (Moguérou et al., 2003) ; également, la moindre imposition d'un projet professionnel académique en Sciences de l'Ingénieur est également concordant avec leur insertion plus fréquente en dehors de la recherche publique (Calmand, 2017).

Conclusion de chapitre

Les institutions de formation et de production sélectionnent les candidats à l'entrée en doctorat à travers la mobilisation successive d'instruments institutionnels : l'information sur les possibilités d'un parcours

doctoral, la légitimation d'une candidature doctorale par les personnalités qualifiées et la contractualisation juridique, implicite et morale de leur engagement en doctorat. Ces instruments sélectifs initient de manière graduelle les potentiels candidats à l'univers de la recherche doctorale et produisent ainsi chez eux, au gré de leur passage à travers chacune de ces étapes, l'engagement nécessaire à leur inscription en doctorat et une part de l'engagement à le conduire à son terme. De manière combinatoire ou non, l'information sur les possibilités et conditions dans lesquelles effectuer un doctorat, la légitimation de leur candidature par les personnalités qualifiées au regard de leurs dispositions socioscolaires, la reconnaissance institutionnelle dont ils bénéficient par la contractualisation juridique du financement et leur changement de statut afférent le cas échéant, le positionnement stratégique de leur sujet de thèse au regard des thématiques de recherche et du mode d'attribution institutionnel des financements et enfin, leur prise à partie dans le contrat implicite et moral qui les relie aux institutions partenaires et leur direction de thèse en particulier, constituent l'ensemble des épreuves auxquelles les candidats au doctorat sont confrontés. Elles constituent ainsi la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels qui produit l'engagement en et envers le doctorat.

Bien que l'aspect sélectif du processus de fabrique institutionnelle construisant l'engagement en doctorat consiste à repérer les candidats les plus à mêmes de s'y engager et à en écarter les autres, les premiers ne forment pas pour autant un tout homogène. Ces épreuves sociales de sélection à l'entrée en doctorant produisent elles-mêmes une différenciation, voire une hiérarchisation sociale au sein de ceux qui s'apprêtent à devenir doctorants. Trois exemples peuvent être retenus. Si la diffusion de l'information sur le doctorat vise à sélectionner les potentiels candidats au doctorat au détriment des autres, ce repérage institutionnel s'opère tout d'abord de manière différenciée. A cet égard, le rapprochement des dispositifs institutionnels d'information sur le doctorat dont ont bénéficié les enquêtés au regard de leur parcours de formation pointe en effet une différenciation dans les modes de repérage des éventuels viviers de recrutement des candidats potentiels au doctorat opérés par l'institution universitaire. La première différenciation ou hiérarchisation entre les candidats au doctorat s'effectuerait alors entre les établissements qu'ils fréquentent, le type de formation qu'ils poursuivent ou la finalité des diplômes qu'ils préparent ou ont obtenu : par une sorte de confusion entre le contenant (le parcours de formation) et le contenu (l'étudiant), certains sembleraient plus destinés que d'autres à se diriger vers le doctorat, voire plus légitimes à y prétendre. Plus la distance avec l'institution universitaire et une finalité de formation « recherche » est grande, plus les dispositifs d'informations à l'attention des étudiants qui composent les effectifs des formations de ces établissements semblent partiels et informels, réduisant ainsi leurs chances et possibilités d'être repérés, incités et sélectionnés pour entrer en doctorat.

Le deuxième aspect sélectif du processus de fabrique institutionnelle produisant l'engagement en doctorat consiste à légitimer la candidature de ceux qui peuvent prétendre à y entrer et à exclure ceux qui ne correspondraient pas aux critères institutionnellement recherchés. Or, la deuxième différenciation entre les potentiels candidats au doctorat repose sur les ressources différenciées dont ces derniers disposent pour transformer la possibilité de s'orienter en doctorat en un projet universitaire ou professionnel légitime. Si l'institution universitaire délivre certains des codes sociaux à respecter pour y prétendre et dont le niveau scolaire et universitaire est le plus explicite, la capacité à développer et acquérir certaines dispositions spécifiques à la pratique de recherche chez les candidats constitue l'un des critères de sélection moins explicite, objectif, quantifiable ou mesurable. Les ressources sociorelationnelles à disposition des candidats

au doctorat (les possibilités de communiquer avec des doctorants plus avancés, des camarades ayant recueilli des informations à ce sujet, les responsables de formation) diffèrent d'un candidat à l'autre alors que ces ressources sociorelationnelles permettent précisément aux candidats d'être initiés à ces codes, de les repérer, de les rendre visibles et de les mettre en avant afin d'être sélectionnés par les représentants institutionnels (les directeurs et directrices de thèse) et/ou les instances institutionnelles qui constituent les passeurs de la transition statutaire vers le statut de doctorant.

Le troisième aspect sélectif du processus de fabrique institutionnelle construisant l'engagement en doctorat consiste à choisir les doctorants auxquels attribuer des financements doctoraux. Les implications de l'obtention ou non d'un financement doctoral ne sont pas les mêmes en fonction de la politique de l'école doctorale en matière d'inscription en doctorat : alors qu'en Sciences de l'ingénieur, l'absence de financement doctoral ne permettra pas l'inscription, celle-ci sera possible en Sciences juridiques et politiques. Or, l'obtention d'un financement doctoral dépend de l'implication du directeur ou de la directrice de thèse dans la définition et le positionnement du sujet et/ou de sa position institutionnelle dans le champ académique. D'un cas à l'autre, la direction de thèse pèse en effet différemment dans la probabilité d'obtention d'un financement, lui-même entraînant la reconnaissance institutionnelle du doctorant. Cette troisième différenciation ou hiérarchisation, matérialisée par l'obtention du financement, s'effectuerait donc sur la reconnaissance institutionnelle octroyée au doctorant, et à travers elle, celle de son directeur ou de sa directrice de thèse. Ce même financement, auquel est rattaché un statut spécifique, n'est pas sans conséquence sur les conditions de réalisation des thèses, particulièrement en Sciences juridiques et politiques où il n'est pas systématique : au-delà de l'accès qu'il ouvre ou ferme à certaines ressources institutionnelles (bureau, charges de cours, temps d'encadrement plus important), il constitue également une source de revenus dont l'absence entraine une dégradation des conditions de vie matérielle du doctorant et de sa disponibilité temporelle nécessaire à la réalisation d'un travail de recherche doctorale.

Cette première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels produit donc progressivement l'engagement en doctorat à travers les différentes épreuves successives auxquelles sont confrontés les candidats au doctorat. Dès lors, les projets professionnels entretenus jusqu'alors vont rapidement évoluer. Afin de mieux saisir la teneur et l'ampleur de cette évolution, il convient encore une fois de dissocier à ce stade le projet professionnel et le projet de doctorat. L'implication de cette dissociation permet en effet de comprendre comment le processus sélectif de fabrique institutionnelle produisant l'engagement dans le projet de doctorat fait d'abord vaciller certaines dimensions des projets professionnels entretenus antérieurement ; puis, comment, dans un second temps, l'acte d'engagement dans le doctorat (c'est-à-dire l'inscription) fait évoluer les projets professionnels de façon plus manifeste encore. Seuls certains candidats entretenaient déjà, dans les quelques mois qui précèdent leur engagement dans le doctorat, le projet professionnel d'une carrière académique ou scientifique. La grande majorité des candidats au doctorat envisageait effectivement des métiers en dehors de l'enseignement et/ou de la recherche publique ou privée et pour lesquels le doctorat ne représente *a priori* aucun intérêt ou avantage distinctif en termes d'insertion professionnelle. Pour ceux-ci en particulier, les institutions de formation et de production érigent donc, au cours de la première étape et à travers le processus sélectif de fabrique institutionnelle produisant l'engagement en doctorat, la voie du parcours doctoral en un projet possible, souhaitable, voire probable, bref, insufflent aux potentiels candidats au doctorat l'idée d'une vocation académique ou scientifique en donnant une existence à cette vocation (l'information sur le parcours doctoral) et en fournissant aux

doctorants certains de ces codes culturels (sa désirabilité) et d'accès (les dispositifs institutionnels). Dans un second temps, les institutions légitiment la candidature de certains individus à y prétendre, donnant alors à l'idée de la vocation académique ou scientifique précédemment insufflée ses justifications (les dispositions socioscolaires) qui contribueront à son intériorisation et au sentiment d'élection des doctorants par les personnalités qualifiées issues de ces institutions ; au cours de la troisième étape, les institutions accordent enfin aux doctorants une reconnaissance institutionnelle, certes à géométrie variable, par voie de contractualisation juridique, implicite ou morale, offrant ainsi l'ultime étape de l'appropriation du projet de doctorat, voire de l'appropriation de l'idée d'une vocation académique ou scientifique. Ces étapes sélectives de la fabrique de l'engagement en doctorat aboutissent alors à l'acte d'inscription en doctorat et constituent donc la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels, permettant de rendre possible l'émergence ou le renforcement d'une vocation académique ou scientifique se traduisant par l'engagement en doctorat. Cette première séquence du processus sélectif de fabrique des projets professionnels est donc elle-même un processus constitué de trois étapes pour lesquelles nous avons décrit les conditions sociales de production de l'engagement en doctorat et identifié les premiers instruments institutionnels d'inculcation de la vocation académique ou scientifique transformant les projets professionnels précédemment entretenus.

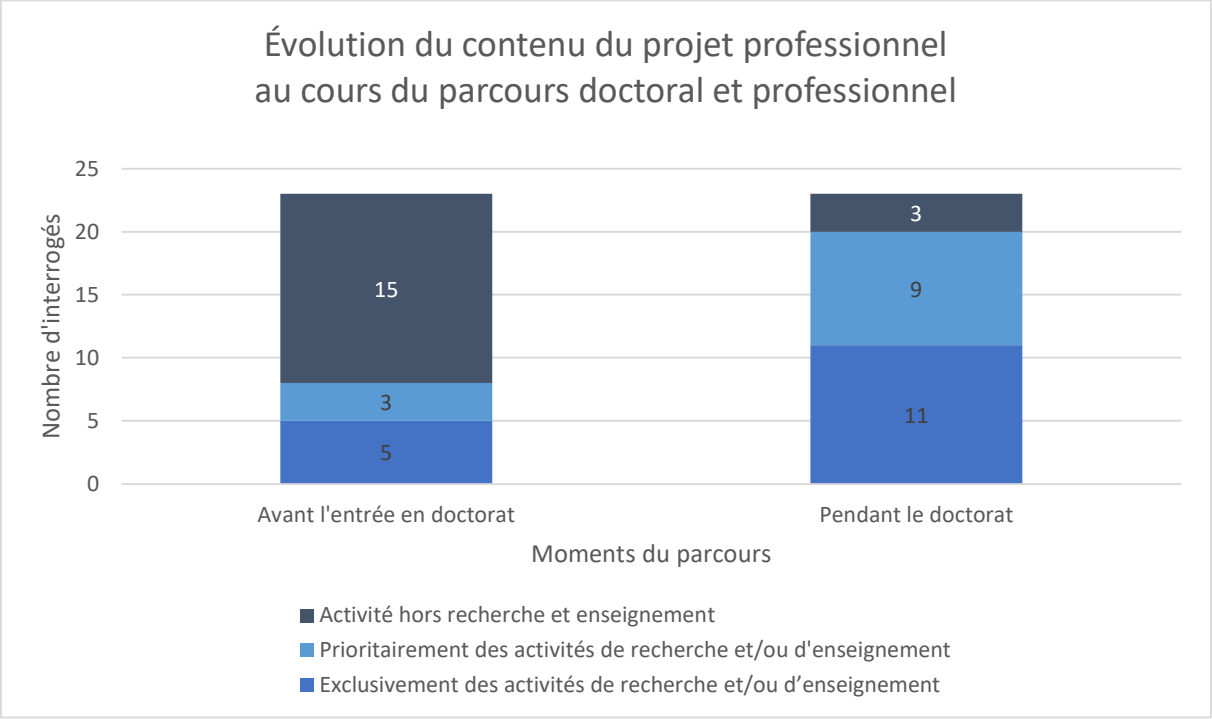
La fabrique institutionnelle de l'engagement en doctorat contribue en effet à l'évolution des projets professionnels en faisant du parcours doctoral une forme de projet professionnel, bien que provisoire et limité dans le temps. Les voies professionnelles ouvertes par l'engagement en doctorat modifient substantiellement certaines dimensions du projet professionnel antérieur : *l'échéance* des métiers précédemment envisagés est reportée, le *spectre* des métiers envisageables s'élargit à ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche, *l'incertitude* quant au métier qui sera exercé augmente lorsque le projet de doctorat est adopté etc… Pour ceux qui avaient déjà le projet d'une carrière académique ou scientifique, les institutions de formations et de production offrent aux candidats au doctorat la possibilité de s'y engager et leur permettent ainsi de se rapprocher de l'objectif professionnel visé en renforçant l'engagement en direction de ce projet professionnel qui devient plus palpable. Il le devient grâce à une *connectivité* identifiée et dont l'enchainement prend effet (pour faire de la recherche, le doctorat est requis ; donc le fait d'y être inscrit en constitue bien l'étape préalable), *l'incertitude* quant à la possibilité d'exercer un métier relatif à l'enseignement et/ou à la recherche diminue partiellement du fait de cet engagement en doctorat puisqu'il constitue le diplôme requis pour accéder au statut d'enseignant-chercheur ou chercheur ; il est un diplôme distinctif dans la recherche et développement du secteur privé…

Grâce au mécanisme d'initiation, la première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels produit donc l'engagement vers et en doctorat à travers l'information, la légitimation et la contractualisation. La fabrique de l'engagement en doctorat modifie certaines dimensions des projets professionnels en venant ouvrir les perspectives professionnelles associées au doctorat et nécessitant, le cas échéant, un début de requalification des projets professionnels précédemment entretenus. L'acte d'inscription, acte fondateur de l'engagement du candidat en doctorat ouvre ainsi la voie à la seconde séquence du processus : celle de la fabrique de la professionnalité du doctorant, notamment abordée à travers le mécanisme de socialisation professionnelle. Ce mécanisme s'opérationnalise à travers d'autres instruments institutionnels permettant aux institutions de poursuivre le travail institutionnel engagé sur les candidats au doctorat devenus doctorants : après avoir inculqué la vocation ou la possibilité d'un projet

professionnel académique ou scientifique, la socialisation professionnelle participe au travail de conversion et à l'intériorisation de ces devenirs professionnels auprès des doctorants à travers la construction d'une professionnalité qui s'y rapporte. C'est ce que propose d'analyser le prochain chapitre.

Chapitre 6 - La deuxième séquence : la construction de la professionnalité à travers les instruments de socialisation professionnelle

Les institutions ont sélectionné progressivement les individus chez lesquels ce processus sélectif a fabriqué leur engagement en doctorat et engendré des évolutions dans certaines dimensions de leur projet professionnel. Une part non négligeable d'entre eux a pu expérimenter le travail de recherche et l'environnement de travail d'une unité de recherche au cours d'un mémoire et/ou d'un stage de recherche ou de fin d'études qui a préfiguré les bases de leur travail de recherche doctorale et pu leur offrir une première approche du monde de la recherche et de ses activités. La familiarisation avec les façons de faire et l'organisation du travail de recherche a ainsi pu commencer précédemment et participer de leur engagement en doctorat. Mais l'acte d'inscription marque le début officiel de leur doctorat puisqu'il signifie leur entrée pour plusieurs années dans l'exercice de leurs activités doctorales et leur rattachement administratif à une unité de recherche ; les candidats au doctorat acquièrent alors leur statut de doctorant et entament officiellement leur doctorat. Le processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels ne s'arrête pas pour autant à l'entrée en doctorat. La période doctorale à proprement parler s'ouvre et les jeunes doctorants vont alors, durant la majorité de leur temps au cours cette période, apprendre à faire de la recherche, en faisant de la recherche et ce, au cœur même de ces institutions de recherche. Alors que seulement un tiers (8 sur 23) de nos enquêtés nourrissait un projet professionnel en lien avec l'enseignement ou la recherche avant leur entrée en doctorat, la proportion de ceux qui envisagent, au moins un temps, un projet professionnel académique au cours du doctorat est multipliée par 2,5 : 20 enquêtés sur 23 envisagent les activités de recherche et d'enseignement comme contenu de leur projet professionnel alors qu'ils sont précisément en doctorat.



Ce chapitre vise donc à identifier et comprendre les mécanismes à l'origine de l'ampleur de l'évolution des projets professionnels chez une large majorité d'enquêtés. Notre hypothèse est que les projets professionnels évoluent durant la période de doctorat sous l'effet du mécanisme de la socialisation professionnelle. Nous étudierons les conditions d'accueil des doctorants dans les institutions de formation et de production dans lesquelles ils réalisent leur travail de recherche doctorale afin de comprendre précisément les effets de cette immersion institutionnelle sur l'évolution de leur projet professionnel. A travers le processus de socialisation professionnelle à l'œuvre au cours du doctorat, le doctorant se confronte effectivement et pleinement aux normes, valeurs et pratiques promues par la ou les institutions dans lesquelles il évolue. Cet ensemble de normes, valeurs et pratiques est-il homogène et commun à tous les doctorants ou connaît-il des variations ? L'enjeu de ce chapitre est donc de mettre en lumière ce qui s'apprend et la manière dont cet apprentissage se met en pratique au sein de ces institutions de formation et de production afin d'observer les effets de la socialisation professionnelle sur l'évolution des projets professionnels.

La socialisation professionnelle s'intensifie en effet avec l'entrée en doctorat, qui marque le début de la deuxième séquence du processus de fabrique institutionnelle des projets professionnels : les nouvelles activités doctorales font évoluer les pratiques studieuses et laborieuses et l'environnement institutionnel et relationnel du doctorant. Nous montrerons aussi comment les institutions travaillent à l'incorporation, chez le doctorant, des manières de faire, d'être et de penser qui régissent leur fonctionnement et qui vont ainsi participer à construire la professionnalité de ces derniers. Cette professionnalité émergente est entendue comme le processus continu au cours duquel les individus – ici les doctorants-, se confrontent à une culture professionnelle spécifique au contact de laquelle ils apprennent à mettre en œuvre un ensemble d'actes, de compétences, de positionnements professionnels de moins en moins tâtonnants, témoignant ainsi de l'émergence de cette professionnalité (Jorro, 2013). Dans cette deuxième séquence, les institutions sélectionnent et élisent à nouveau les doctorants les plus à même de se conformer à leurs propres modes d'organisation et schèmes de pensées que le processus de socialisation a vocation à leur faire intérioriser.

Le concept de socialisation

Initialement développé par Durkheim au début du 20ème siècle, le concept de socialisation désigne alors l'action que la société exerce sur les individus afin de leur donner à voir et leur faire assimiler les normes, valeurs et comportements sociaux associés au modèle culturel dans lequel ils grandissent et vivent. Cette socialisation prendrait donc la forme d'un modelage social et institutionnel s'exerçant sur les individus, et particulièrement les plus jeunes : il s'agit de la socialisation primaire, c'est-à-dire celle qui s'exerce durant l'enfance particulièrement et qui vise à faire d'eux des êtres sociaux intégrés dans leur environnement social et culturel. Dans le courant du 20ème siècle, la définition de la socialisation évolue et admet une conception plus interactive : les individus sont également acteurs de leur socialisation, notamment à travers les manières dont ils réceptionnent le modèle culturel régissant la vie sociale qui les entoure. Les effets de la socialisation ne se font pas sentir uniformément auprès de tous les individus : chacun d'entre eux s'approprie à sa manière les codes sociaux qui lui sont transmis. Le concept de socialisation continue d'évoluer dans la seconde moitié du 20ème siècle en ne se limitant plus seulement à la période de l'enfance mais se prolongeant tout au long de la vie (Berger & Luckmann, 1966). Cette socialisation secondaire se fait au contact des amis, des conjoints, au cours des activités de loisirs, associatives ou politiques mais également à travers le de travail, instance de socialisation secondaire centrale. La socialisation est alors conçue comme le processus par lequel s'acquièrent

les différentes formes identitaires (Dubar, 1995) de la vie sociale d'un individu, prises dans leur dimension synchronique et diachronique. Le processus de socialisation primaire participe ainsi à la construction identitaire de l'enfant notamment à travers les instances de la famille offrant une première assise, mais également par l'école venant en complément ou opposition à la socialisation familiale. La socialisation secondaire permet de poursuivre ou de transformer cette construction identitaire première à travers la vie sociale d'adulte et les différents rôles sociaux endossés par l'individu au cours du temps. Dans ce travail de thèse, la focale porte sur les instances de socialisation de l'école et du travail, le doctorat étant, considéré simultanément comme une période d'apprentissage mais également de mise en pratique de cet apprentissage : le concept de socialisation nous permet donc d'éclairer la construction du versant professionnel de l'identité des individus qui s'y joue, c'est-à-dire la construction de leur professionnalité.

La construction de la professionnalité des doctorants est ainsi le produit de leur socialisation professionnelle, définie non seulement comme une initiation, c'est-à-dire comme l'accès privilégié à une culture professionnelle spécifique, mais elle est également conçue comme une conversion, c'est-à-dire comme un processus engendrant une nouvelle conception de soi, une transformation de l'identité (Hughes, 1958). La socialisation étant un processus perpétuel, sa contribution à la construction de la professionnalité ne prend jamais réellement fin. A ce titre, les caractéristiques de la professionnalité d'un groupe professionnel (comme celui des professions académiques par exemple) ne sont pas non plus figées une fois pour toute puisque cette professionnalité évolue au fil du temps et des espaces dans lesquels elle prend place ; l'objectif d'une formation professionnelle (comme le doctorat par exemple) ne peut donc pas consister non plus en l'acquisition de l'ensemble des caractéristiques composant la professionnalité visée, puisqu'elle est elle-même évolutive. Le processus par lequel la professionnalité émerge comprend une première phase d'élaboration, puis connaît des réajustements, des modifications, des transformations de plus ou moins grande ampleur, voire des déconstructions radicales au cours de la vie professionnelle d'un individu. Si l'individu possède, grâce à une socialisation anticipatrice[84], une représentation et quelques caractéristiques de la professionnalité du groupe professionnel auquel il souhaite appartenir, sa vision de cette professionnalité va progressivement évoluer au fil de l'apprentissage et de la mise en pratique de l'activité par le contact fréquent et prolongé avec les professionnels et les institutions dans lesquelles son activité professionnelle prend place. L'immersion de l'individu dans le milieu professionnel et le degré de fréquentation des personnalités qui peuvent faire office de figures de transmission (de manière plus ou moins explicite et volontaire) participent donc de sa socialisation, entre affinement progressif de la représentation des contours de cette professionnalité et ajustement continu de la mise en pratique de ses dimensions caractéristiques. Mais la construction des représentations et pratiques associées à cette professionnalité intègre aussi une part d'agentivité individuelle à travers laquelle le professionnel débutant s'approprie les modèles qui lui sont proposés, les transforme, les fait évoluer. Cette agentivité se veut également collective : les réappropriations individuelles des contours de la professionnalité transmises amènent des transformations collectives dans les manières de concevoir et d'exercer une activité professionnelle. La

[84] La socialisation anticipatrice est une notion conceptualisée par Merton qui « désigne le processus par lequel un individu apprend et intériorise els valeurs d'un groupe de référence auquel il désire appartenir. Cette socialisation l'aide à se hisser dans ce groupe et devrait en faciliter son adaptation » (Dubar, 1995; Robert King Merton, 1997).

socialisation est donc un double processus qui désigne à la fois la « façon dont la société forme et transforme les individus » (Darmon, 2017) mais également la manière dont ces formations et transformations permettent de créer des liens entre des individus devenant alors un collectif, voire constituant une société.

Le chapitre se divise en deux sections, qui correspondent aux deux instruments principaux à disposition des institutions pour fabriquer cette professionnalité et constituent les deux instruments du mécanisme de socialisation à l'œuvre au cours de cette deuxième séquence : un premier instrument, organisationnel, structure les modes d'organisation et les pratiques institutionnelles des deux groupes disciplinaires étudiés, un deuxième instrument, plus culturel, vise la promotion et la transmission de l'habitus scientifique.

Battant en brèche l'idée du consensus et de l'uniformité des pratiques scientifiques, ce chapitre montre que les façons de concevoir la science, de l'organiser et de la pratiquer diffèrent, notamment entre les Sciences de l'ingénieur et les Sciences juridiques et politiques. Malgré des traits semblables et caractéristiques communes, des cultures disciplinaires se différencient par des pratiques et modes d'organisation spécifiques, mises à jour au cours de la socialisation des chercheurs novices par les chercheurs accomplis (Gingras, 1991) . Pour analyser ces différences, nous mobiliserons le concept de matrices disciplinaires (Millet, 2003, 2010).

La deuxième section de ce chapitre se concentrera plus particulièrement sur le deuxième versant du mécanisme de socialisation, moins organisationnel et plus culturel, permettant l'incorporation de l'habitus scientifique. Cette deuxième section se penche ainsi sur les dimensions de l'habitus scientifique relatives aux manières de faire, manières de penser et manières d'être dans le monde scientifique. Certaines manières de devenir apparaitront en filigrane bien sûr mais seront développées plus en détail dans le chapitre suivant.

1 - Les modes d'organisation du travail de recherche scientifique et doctorale : les effets socialisateurs différenciés des matrices disciplinaires

Cette première section s'intéresse aux cadres sociaux de la formation doctorale, entendus comme « la mise en œuvre d'un ensemble de conditions qui participent à la réussite des études et au développement de l'autonomie intellectuelle, scientifique et professionnelle. Ces conditions sont autant scientifiques et interpersonnelles que techniques, financières, administratives et institutionnelles. » (Jutras et al., 2010, p. 3). Cette section observe ainsi ces conditions de réalisation des thèses, et particulièrement les différents modes d'organisation du travail de recherche scientifique et doctorale qui se distinguent principalement selon les spécialités disciplinaires et la culture de recherche qu'elles véhiculent. Ces différents modes d'organisation du travail de recherche scientifique et doctorale sont appréhendés à travers le concept de « matrice disciplinaire »(Millet, 2003, 2010) : il désigne la « force socialisatrice de l'Université » qui, au travers des spécialités disciplinaires enseignées, organise et structure les pratiques étudiantes de manières différenciées. L'auteur ne nie pas les effets de l'origine sociale dans les rapports aux études et aux savoirs (accentués par la massification scolaire), mais il montre que ces rapports aux études tout comme les pratiques étudiantes varient également en fonction de la discipline d'inscription. Ainsi, la filiarisation de l'université favorise des pratiques propres à chaque spécialité disciplinaire : « l'homogénéité par les filières prime et, de loin, les hétérogénéités liées à l'origine sociale » (Baudelot et al., 1981, p. 106-107). *In fine*, les matrices disciplinaires contribuent à une forme de socialisation secondaire et fonctionnent comme un cadre de contraintes et d'exigences auquel va se socialiser l'étudiant et qu'il va, en retour, tenter de s'approprier. Nous faisons

l'hypothèse que la structuration disciplinaire des représentations et pratiques d'études se prolonge jusqu'au niveau doctorat, et différencie aussi les pratiques de recherche. Bien que la terminologie couramment usitée évoque LE doctorat comme un ensemble homogène, la formation doctorale se montre en effet plurielle. Les articulations et combinaisons possibles des niveaux et acteurs institutionnels produisent des cadres sociaux de formation multiples et différents, dans lesquels les doctorants vont réaliser leur travail de recherche. Le doctorant est ainsi plongé dans un environnement socioprofessionnel où le mécanisme de socialisation secondaire opère en participant à la construction de sa professionnalité.

1.1. - L'environnement institutionnel du travail de recherche doctorale : entre segmentation et hiérarchisation

L'entrée en doctorat immerge les doctorants dans les institutions universitaires et de production et leur mode de fonctionnement administratif, organisationnel et de relations de travail dont ils doivent apprendre à décoder les modes de fonctionnement. Alors que les individus n'étaient jusque-là que des usagers des institutions scolaires (en tant qu'étudiants des cycles d'études précédents), ils deviennent à leur entrée en doctorat des acteurs productifs de l'institution universitaire puisqu'ils participent à la mission institutionnelle de recherche et de production de connaissances nouvelles - voire aussi de formation ou de valorisation des résultats de la recherche – et ce, peu importe leur mode de financement (financements dédiés divers ou autofinancement). Les doctorants accueillis à l'extérieur des institutions universitaires sont eux-aussi plongés dans un nouvel environnement de travail et sont supposés favoriser la poursuite des missions générales de leur organisme d'accueil. Ces environnements de travail institutionnels participent ainsi à la définition des conditions de travail dans lesquelles les activités doctorales – et le travail de recherche doctorale en particulier – va se dérouler. L'environnement de travail constitue à la fois un cadre matériel puisqu'il offre (ou non) un espace de travail assorti du matériel nécessaire à la réalisation du travail demandé ; c'est aussi un cadre relationnel puisqu'il définit les contacts entre les individus et encadre les relations professionnelles ; enfin, il constitue un cadre organisationnel puisqu'il structure les rôles et les moyens attribués à chacun dans la poursuite des objectifs institutionnels. Cette sous-section explore successivement ces dimensions de l'environnement de travail et la manière dont les doctorants y prennent place. Nous montrons la diversité des environnements de travail des doctorants interrogés, et l'extrême variété des formes d''intégration de ces derniers– ce qui a nécessairement des effets sur la socialisation professionnelle des enquêtés.

1.1.1. - Une socialisation institutionnelle nécessaire pour contrer la perte de repères initiale

Les doctorants – en particulier contractuels – découvrent un fonctionnement administratif relatif à leur contrat de travail. Les rouages et les liens entre les différentes instances ou services administratifs ne s'imposent pas à eux de manière claire :

> « *Quand je suis entré en thèse, je n'avais pas compris ce que c'était une école doctorale. Je ne comprenais rien, c'était une organisation bordélique. On vous engage dans un labo par un chercheur mais en fait, c'est l'état au travers de l'université, mais le labo n'a rien à voir avec l'université car c'est une unité du CNRS : je ne comprends pas pourquoi les gens qui m'emploient ne sont pas ceux chez qui je bosse. C'est un tour de magie. Et l'entité abstraite*

de l'école doctorale, c'est en fait 2 gens, le directeur et le secrétaire, sans profs. […] Pour l'inscription, j'avais fait appel à mon labo et l'université : il fallait que je fasse signer par l'école doctorale, je pensais que c'était l'université. Mais non, ce n'était pas la même chose. […] Pourquoi ce n'est pas la même personne ? Je n'ai pas compris l'organisation. Ça m'a posé problème car j'oubliais tout le temps des gens dans les signatures. […] En tant que doctorant, c'est du travail pour comprendre comment c'est organisé et ensuite, beaucoup de frustration pour se dire que c'est mal organisé. » Richard, V1.

Ces difficultés de compréhension du fonctionnement administratif participent à la perte de repères rencontrée par les jeunes doctorants. Pour les doctorants non financés et effectuant des vacations, cette difficulté peut se doubler de dysfonctionnements – notamment dans les délais de paiements de vacations -, entraînant alors un surcroît de difficultés, matérielles cette fois :

« *Tu entends des bruits de couloir mais tu n'es pas informé de cette galère. Je ne connaissais pas beaucoup de chercheurs. Mais quand tu es dans une fac de droit et que tu enseignes du droit social toute la journée et qu'il faut être clean…Mais là, ton employeur, l'État, ne te donne pas ce qu'il te doit. C'est complètement en contradiction avec les usages juridiques, avec la loi. C'est choquant. […] C'était ahurissant. J'ai pris des cours là-dessus pendant des semaines et là, ton employeur c'est l'État et l'État représente le summum de ce qui est moral, de ce qui doit être fait mais il ne nous protège pas, il ne nous paye pas alors qu'on a fait un travail honnête*. » Éléanor, V1.

À une échelle institutionnelle plus réduite, le rattachement administratif des doctorants à la même unité de recherche que celle de leur directeur ou directrice de thèse peut ne pas correspondre au positionnement de leur thématique de thèse. Ce positionnement institutionnel freine alors la socialisation professionnelle des doctorants, au moins du point de vue des connaissances théoriques de leur objet de recherche (ou des objets connexes) ainsi que des approches. Avec le temps, une meilleure appréhension du positionnement scientifique des unités de recherches et de leurs axes de recherche spécifiques s'opère et permet aux doctorants dans cette situation de savoir vers qui se tourner pour des questions en rapport avec leur sujet de thèse. Pour autant, l'identification de personnes ressources ne garantit pas leur nécessaire mobilisation :

« *J'ai fait une thèse dans une spécialité qui n'est pas trop dans celle des labos que j'ai eus. Je ne m'inscris pas en faux mais mon domaine de recherche ne colle pas trop ni [au labo de mon université d'origine], ni [au labo de l'autre ville de métropole]. J'ai fait une thèse [dans une spécialité juridique] mais j'étais dans un labo [d'une autre spécialité juridique]. Mais si j'avais eu à demander, je n'aurais peut-être pas demandé à des profs de mon labo mais à d'autres. Mais j'aurais su à qui demander.* » Félicie, V1.

L'entrée en doctorat immerge pleinement le doctorant au sein d'un environnement institutionnel qu'il doit découvrir afin de s'y mouvoir. Que ce soit pour effectuer des démarches administratives relatives à son inscription, gérer la relation salariale qui le lie à son employeur ou trouver des ressources sociales et scientifiques au sein ou en dehors de son unité de recherche, un temps de socialisation institutionnelle s'avère nécessaire afin de saisir non seulement le mode de fonctionnement et d'organisation de la recherche elle-même, mais également le mode de fonctionnement et d'organisation de l'institution universitaire. Si la

socialisation institutionnelle est imbriquée au sein même de la socialisation professionnelle, la socialisation institutionnelle est entendue ici comme le processus au cours duquel le doctorant, par confrontation aux modes d'organisation du travail et de gouvernance de l'institution universitaire ou de production dans lequel il effectue son travail de recherche doctorale, intériorise les procédures, les logiques institutionnelles (parfois contradictoires) à l'œuvre, les rapports sociaux entre les agents et instances composant l'institution et qui lui permettront de se positionner symboliquement au sein de l'institution. Comme toute forme de socialisation, celle-ci est interactive : l'individu n'est pas seulement le réceptacle inerte des normes et valeurs institutionnelles, il joue au contraire un rôle actif dans la réception, c'est-à-dire l'acceptation ou le rejet, et ainsi la perpétuation ou la transformation de ces normes et valeurs institutionnelles. Ce sont donc les interactions entre les modes d'organisation du travail ayant lieu au sein de l'institution d'un côté, et de l'autre, leur réception par les individus, qui permettent d'entrevoir l'ensemble du processus de socialisation institutionnelle. Cette dernière conditionne alors pour partie les ressources ou contraintes institutionnelles avec lesquelles les doctorants composent dans l'exercice de leur travail de recherche doctorale et face auxquelles leur projet professionnel est susceptible d'évoluer. La perception par les doctorants de la mission que se donne l'institution dans laquelle ils effectuent leur thèse et les moyens que celle-ci leur donne pour y arriver sont une composante majeure de l'influence institutionnelle sur les projets professionnels nourris par les doctorants.

1.1.2. - Les lieux d'exercice du travail de recherche doctorale : de l'espace institutionnel à l'espace privé

Les lieux de travail dans lesquels les doctorants réalisent leur travail de recherche doctorale sont variés. Face à l'importance de la proximité directe dans l'apprentissage du métier de chercheur (Gemme & Gingras, 2006), s'intéresser aux lieux de réalisation de la thèse permet de mieux se figurer la variation des opportunités relationnelles que la diversité des environnements de travail offre aux doctorants.

1.1.2.a. - La nécessité d'une localisation du travail dans le laboratoire pour l'accès au matériel de recherche

Les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur exercent tous dans des environnements institutionnels de travail. Lorsqu'ils ont obtenu un contrat doctoral, leur lieu de travail est celui de l'unité de recherche académique qui les accueille :

> *« C'était mon lieu exclusif de travail, j'y étais tout le temps. Quand je n'y étais pas, c'est parce que j'étais en congés, en conférences ou en cours. J'ai travaillé un peu depuis chez moi quand je me suis cassé la cheville pour des raisons pratiques mais sinon, j'y étais tout le temps. C'est obligatoire statutairement pour des questions d'assurance. »* Paul, V1.

Au-delà des aspects légaux de l'organisation du travail, des aspects plus pratiques entrent également en compte dans la localisation du lieu de travail. Les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur ont tous besoin d'avoir accès à du matériel spécifique afin de faire leurs expérimentations, manipulations ou simulations. Sauf dans de rares cas, ce matériel n'est pas mobile, ou non empruntable et souvent partagé avec d'autres chercheurs de l'unité de recherche. L'accès et l'utilisation de ce matériel de recherche contraint donc les doctorants de ces spécialités disciplinaires à faire de leur unité de recherche leur lieu de travail principal.

Cette habitude d'exercice au sein de leur unité de recherche semble être suffisamment ancrée pour que, une fois les besoins d'utilisation de ce matériel terminés, les doctorants continuent de la fréquenter :

> *« J'y suis allé tous les jours pendant 4 ans. Comme c'est un travail expérimental, le matériel nécessaire pour réaliser les manipulations est sur place, il n'y a pas la possibilité de faire du télétravail, sauf pendant les phases de rédaction. Mais je préférais venir au labo pour être dans un environnement de travail. Pendant la phase de rédaction, j'ai passé quelques jours chez moi mais dans l'ensemble, ça me permettait de voir des gens et d'avoir quelques interactions sociales en dehors du manuscrit de thèse, de pouvoir discuter avec mon directeur de thèse si besoin était, sur tel ou tel point vu qu'il était à côté. J'ai privilégié l'environnement du labo. »* Marceau, V1.

1.1.2.b. - Le travail en unité de recherche pour privilégier les contacts professionnels

Les doctorants inscrits en Sciences juridiques et politiques connaissent des lieux de travail plus variés que leurs homologues des Sciences de l'ingénieur. Contrairement à ces derniers, les juristes et les politistes ne sont pas contraints matériellement à une présence au sein de leur unité de recherche pour les besoins matériels relatifs à leur travail de recherche doctorale puisque l'accès aux ressources bibliographiques et aux bases de données, qui constituent un élément crucial pour leur travail, peut en effet se faire à distance de leur unité de recherche. C'est donc plutôt la recherche de contacts humains et d'échanges professionnels qui motive fréquemment la localisation du travail de recherche doctorale au sein des unités de recherche. Le partage d'un lieu de travail avec d'autres chercheurs permet par exemple aux doctorants de recevoir des conseils ou de constituer un réseau professionnel :

> *« J'étais à la fac tous les jours, pas forcément au labo, j'allais dans un autre bâtiment. Mais j'allais dire bonjour au labo, je faisais les TD, pour voir les profs et avoir leurs consignes. J'y allais 2-3 fois par semaine. Je les croisais à la cafétéria ou à la BU. […] J'y allais régulièrement pour me faire connaitre, dès la première année. »* Laure, V1.

La possibilité de fréquenter régulièrement une unité de recherche est liée à l'obtention d'un financement. Après une première année de doctorat en autofinancement, Jacques obtient par exemple un contrat doctoral : il est alors dégagé de l'obligation de trouver un moyen de subsistance en parallèle de son travail de recherche doctorale et en profite donc pour fréquenter tous les jours l'institut qui l'accueille dans le pays où il réside et se situe son terrain :

> *« Quand j'ai eu le contrat doctoral, j'y allais tous les matins à l'[institut E], comme un fonctionnaire au travail. Après, ça dépendait si j'avais des entretiens. J'y allais tous les matins et j'en partais vers 17h. »* Jacques, V1.

La fréquentation d'une unité de recherche par les doctorants est également l'opportunité de créer un environnement de travail favorable à l'avancement des travaux, d'autant plus lors des périodes de rédaction lors desquelles les doctorants se soutiennent et se motivent mutuellement :

> *« En 3ème année, j'y suis allée tout l'été : à partir de mai quand les cours s'arrêtent, et en juin, juillet, août et septembre avant mon déménagement [pour l'aterat dans une autre*

ville] ; il faisait chaud et il fallait que j'avance. Il fallait que je me booste. Ce bureau était très calme, avec un doctorant dans ses derniers 6 mois et il était au taquet et moi aussi j'avais envie d'être au taquet. Ça m'a vraiment guidée. Il a forcé mon inspiration, il m'a inspirée à ce moment-là. J'avais envie de le suivre car je savais qu'il allait finir. Et on avait la clim ! C'était une bénédiction. J'ai des souvenirs de paninis-mozza-tomates à l'indigo café où on fumait trop mais on travaillait comme des brutes et on avait la clim. Avec [un autre doctorant] aussi : à nous trois, on avait une super logistique. On se donnait rdv : « 8h demain ». Et on n'avait pas d'autres choix. Créer une dynamique était nécessaire. » Éléanor, V1.

La fréquentation des unités de recherche par les doctorants se fait donc en raison de contraintes techniques et matérielles en Sciences de l'ingénieur alors que les doctorants en Sciences juridiques et politiques y voient plus l'opportunité d'y trouver un cadre collectif de travail et des contacts professionnels. La proximité avec des chercheurs plus confirmés participe dans tous les cas à la socialisation professionnelle des doctorants : l'immersion de ces derniers au sein de leur unité de recherche représente une opportunité pour observer, écouter et interagir de manière formelle ou informelle avec les universitaires qui y travaillent (Austin, 2002) et obtenir du soutien, de l'aide et de la compréhension de la part des autres doctorants confrontés aux mêmes obstacles ou difficultés.

1.1.2.c. - Les organismes d'accueil des CIFRE et extra-académiques comme lieux institutionnels de travail privilégié

La définition des lieux et temps de travail des doctorants bénéficiant d'un financement CIFRE montre moins de régularité. La répartition des temps et lieux de travail (entre l'unité de recherche et l'organisme d'accueil issu du monde socio-économique) est laissée à la libre appréciation des parties prenantes de la CIFRE et procède d'arrangements particuliers. Pour Hippolyte, la majeure partie du temps en début de doctorat est consacrée aux travaux théoriques et de modélisation dans l'unité de recherche, tandis que la fin de thèse se déroule au sein de l'entreprise dans laquelle les applications ont été développées. Chez Daphné, la répartition s'opère largement à la faveur de l'entreprise d'accueil, notamment en raison de son éloignement géographique avec l'unité de recherche de rattachement. Pour autant, de courts séjours de travail ont pu être planifiés avec son directeur de thèse :

« J'ai très peu…je suis venue 5-6 fois au labo sur des périodes d'une journée ou d'une demi-journée comme pour la journée des doctorants de l'école doctorale ou du labo. C'étaient des petits moments. Et souvent, je restais une journée [dans la ville de mon université d'inscription en doctorat] pour travailler avec mon directeur de thèse. Et il y a eu ces deux périodes longues [un mois en 2ème année et 15 jours en 3ème année]. » Daphné, V1.

La négociation du temps de travail effectuée par Élise pour son établissement d'accueil d'un côté et son travail de recherche doctorale de l'autre, a aboutie à une répartition égale du temps ; les dossiers traités devant alimenter sa thèse d'une manière ou d'une autre. Mais dans les faits, elle consacre plus de temps au traitement de dossiers pour son établissement d'accueil en début de thèse avant d'inverser progressivement la tendance au fur et à mesure de l'écoulement du temps de la CIFRE :

> *« Ce n'était pas du 50-50, mais plus du 80-20, voire 90-10 sur la première année et sur des trucs qui n'avaient rien à voir. En 2ème année, j'avais réussi à me donner un peu plus de temps pour la thèse. En 3ème année, on a réussi à faire du 50-50 et on a même basculé dans l'autre sens et les 4-5 derniers mois, il fallait que je sois à 100% sur ma thèse. »* Élise, V1.

Lorsqu'elle se consacre à son travail de thèse, la définition de son lieu de travail est en revanche plus libre que celle que connaissent Hippolyte et Daphné. Élise teste différentes possibilités : le travail à domicile lui posait des difficultés de concentration, le travail au sein de son unité de recherche manquait de continuité, elle choisit donc rapidement de travailler toute la semaine au sein de son organisme d'accueil. Mais la définition d'un temps de travail dédié à chacune des activités (celle effectuée pour l'établissement et celle effectuée pour son travail de recherche doctorale) sans distinction physique des lieux de travail semble avoir été difficile à mettre en place, malgré l'instauration de quelques tentatives stratégiques :

> *« Le mercredi après-midi, je me suis dit que je mettrais une espèce petite pancarte sur mon bureau où je marquerais « En thèse, merci de me laisser travailler. ». […] Par contre, le fait, d'être toujours ici [dans l'organisme d'accueil de la CIFRE] ne m'a pas rendu service car je me suis laissée bouffer, ce que je craignais. Et très rapidement. Quand le téléphone sonnait, je prenais le standard, quand le facteur arrivait, j'allais distribuer le courrier. J'ai fait un nombre de tâches périphériques assez hallucinantes. Je faisais donc aussi le suivi des contentieux, le conseil juridique, j'ai refait le commissionnement des gardes pendant un temps, j'ai été référente dans les comités de police locaux, j'ai fait une stratégie de politique pénale à monter avec les procureurs… Voilà, il y a eu des milliards de choses à faire. »* Élise, V1.

A l'inverse, Christophe n'a eu que très peu de contacts avec l'entreprise partenaire de la CIFRE :

> *« On n'en a pas trop entendu parler [de l'entreprise d'accueil de la CIFRE]. C'est censé être une collaboration entre l'entreprise et le laboratoire mais en 3 ans, on a eu 3 réunions : une réunion par an. Il n'y avait pas un grand suivi. […] J'étais toujours en labo, pas en entreprise. »* Christophe, V1.

Si la socialisation institutionnelle à son entreprise semble avoir été minime, Christophe a pour autant apprécié de travailler sur une problématique scientifique du secteur industriel :

> *« La CIFRE m'a permis d'avoir un pied dans l'académique et dans le monde industriel. »* Christophe, V1

La fréquentation des lieux de travail universitaires et extra-universitaires offre ainsi aux doctorants une meilleure connaissance des spécificités organisationnelle et institutionnelle de chacun des milieux. Même pour Christophe qui n'a pas pu développer de contacts physiques ou scientifiques très forts avec l'entreprise, tous ont orienté leur projet professionnel en dehors de l'université à la suite de l'obtention de leur doctorat.

1.1.2.d. - La recherche de liens avec un environnement institutionnel lorsque la sphère privée est le lieu de travail de recherche doctorale

Seuls deux doctorants ont établi leur principal lieu de travail à leur domicile. Bien qu'aucun des deux ne bénéficie de financement dédié pour son doctorat, d'autres justifications à la non-fréquentation de leur unité de recherche sont invoquées. Josselin évoque de son côté sa « bifurcation disciplinaire » et son éloignement avec l'approche majoritaire des membres de son unité de recherche – ceux-ci ayant recours au droit positif dont il veut s'écarter :

> *« Je n'y suis quasiment jamais allé [au labo], sauf quand je n'avais pas le choix. Je n'ai pas trop eu d'échanges avec les doctorants ou les profs car on ne travaille pas sur les mêmes thèmes et on n'utilise pas les mêmes méthodes. On n'a pas d'intérêts réciproques ; je n'avais pas de raisons d'y aller, sauf une réunion qui me concernait ou mes TD, ou quand je voyais mon directeur de thèse au labo. […] Je travaillais depuis chez moi surtout. Et j'habite [dans une autre ville]. Donc aller [dans la ville où est mon université] pour travailler à la bibliothèque, ce n'est pas très productif. C'était plus simple que je travaille chez moi, ça ne me dérange pas. Et du fait que je visais une durée courte de ma thèse, ça ne me posait pas de souci pour travailler depuis chez moi. »* Josselin, V1.

Maryam ne bénéficie pas non plus de financement dédié pour son doctorat. Elle n'y vient que rarement, travaille de temps en temps à la bibliothèque universitaire mais majoritairement depuis chez elle. Sa situation familiale entraîne des déménagements qui l'éloignent de son université et laboratoire puisqu'elle habite dans d'autres villes françaises au cours de sa thèse mais également sur la rive sud de la Méditerranée lors de certaines périodes :

> *« Les 3 premières années, comme ce n'était pas une thèse financée, je n'étais pas obligée de travailler au laboratoire. Les 3 premières années, je venais rarement au laboratoire. J'avais accès à la documentation en ligne donc je n'avais pas besoin d'aller sur place dans le labo. Je prévoyais parfois un mois ou deux de travail documentaire sur place. Je préparais bien à l'avance : est-ce que j'ai besoin de documentation qui n'existe que [dans les bibliothèques de mon université] ? Si oui, je venais. Les seuls déplacements au labo étaient pour voir le directeur de recherche. Au début, c'était simple car j'habitais [dans la même ville que celle de mon université], ça m'a aidée d'être sur place pour travailler à la BU. Quand j'ai déménagé, c'était plus difficile. Les deux dernières années aussi, j'organisais 2-3 semaines de travail au laboratoire mais c'était le travail documentaire que je faisais essentiellement au labo. »* Maryam, V1.

Si l'unité de recherche à laquelle ces deux doctorants sont rattachés ne constituent pas leurs lieux de travail privilégié, ils ont toutefois été amenés, selon la période de leur thèse, à fréquenter d'autres institutions qui contribuent à leur socialisation institutionnelle et professionnelle. Josselin fait alors preuve d'agentivité pratico-évaluative : face à une situation emprunte d'instabilité et d'incertitude puisqu'identifiée comme problématique quant au développement de la professionnalité, il enclenche la recherche d'alternatives plus satisfaisantes. Après délibération sur ces différentes options avec son directeur de thèse, Josselin choisit d'intégrer un contexte institutionnel similaire à celui dans lequel il aimerait exercer et se projette

professionnellement. L'exécution de la décision mène ainsi à trois séjours de recherche en Amérique du Nord (près de 8 mois au total) auprès de chercheurs spécialisés dans le domaine et le sujet de sa thèse et auprès de qui il a pu continuer sa socialisation au modèle de recherche qu'il tient en référence :

> *« J'ai beaucoup progressé en discutant avec d'autres personnes et en présentant mes recherches. J'ai fait des présentations en anglais, l'obligation était de rigueur. C'est à ce moment-là que j'ai commencé à être mieux formé en fréquentant des chercheurs. L'exemple principal que j'avais jusque-là, c'était mon directeur de thèse et c'était le seul exemple. Et à la fac, il n'y avait que des chercheurs en droit positif avec des critères de qualité et légitimité spécifiques au droit positif, pas du tout les mêmes qu'en sciences sociales. Je ne pouvais pas voir et apprendre de mon milieu puisqu'il n'avait pas les critères de qualité du domaine dans lequel moi, je voulais m'imposer, c'est-à-dire [dans la nouvelle discipline]. Je ne pouvais pas m'inspirer de ce que je voyais autour de moi, mis à part mon directeur de thèse, pour progresser. [En Amérique du Nord], comme il n'y avait pas que des juristes, j'ai pu apprendre par observation d'autant que ce sont des chercheurs d'une université de réputation mondiale : j'avais la crème de la crème à observer pour apprendre d'eux. Ça a complété l'éducation que j'ai pu voir avec mon directeur de thèse. »* Josselin, V1.

Si la socialisation institutionnelle à proprement parler de Josselin est limitée dans le temps du fait d'une durée de séjour en Amérique du Nord relativement courte, son séjour lui permet toutefois de construire une représentation d'autres formes d'organisation et de réalisation du travail de recherche que celle qui ayant cours dans son unité de recherche.

Une autre forme de socialisation institutionnelle a également cours lors du doctorat de Maryam, qui ne se déroule pas uniquement dans le milieu académique. Maryam a travaillé pour des cabinets d'avocats et en tant que juriste d'entreprise. Par intermittence tout du long de sa thèse, elle a ainsi fréquenté plusieurs types d'institutions et d'environnements de travail : depuis le cabinet libéral jusqu'aux grandes entreprises, en passant par des enseignements dans des écoles de commerce privées :

> *« Pendant la thèse, j'ai exercé car j'étais en contact avec plusieurs bureaux d'avocats [dans mon pays d'origine] donc je venais ici [dans mon pays d'origine] pour un mois ou deux. […] Bien avant mon départ de [mon pays], j'avais toujours ces relations professionnelles avec eux. Parfois, ils ont besoin de consultations. Ce n'est pas vraiment dans le travail d'un nouveau cas ou pour une plaidoirie. Ce sont des notes de consultations, des notes sur des questions juridiques ou des choses bien précises dont ils ont besoin, des orientations vers une procédure. […] Parfois je travaillais un mois, parfois moins. Ce n'était pas très stable aussi. Ça dépend aussi des dossiers : il fallait travailler 6 mois, parfois un an sur le même dossier [notamment pour une entreprise pharmaceutique]. C'était une sorte de sous-traitance en quelque sorte. C'étaient leurs propres clients et ils me sous traitent certains dossiers. […] Sans compter les formations dans le privé. [Dans une école de commerce], je faisais 4 semaines tous les mois d'avril. Une autre école qui me demandait 8 semaines par an. Les autres écoles étaient parfois d'une ou deux semaines. »* Maryam, V1.

Cette socialisation institutionnelle fait ainsi écho aux projets professionnels poursuivis par les doctorants non financés devenus jeunes docteurs : Josselin, socialisé au monde académique, poursuit le projet professionnel d'accéder à un poste de chargé de recherche au CNRS, éventuellement un poste de maître de conférences. Maryam quant à elle connaît un projet professionnel de type « itératif », à l'image de son parcours doctoral : selon les périodes et les contextes, elle envisage de devenir enseignante-chercheuse, sans toutefois renoncer à une pratique d'avocate libérale à moyen terme et se laisse également d'autres possibilités ouvertes pour exercer en tant que juriste d'entreprise. Si l'unité de recherche ne constitue pas ou ne peut pas constituer le lieu de socialisation institutionnelle, les doctorants recherchent bien souvent un cadre institutionnel de travail dans lequel s'insérer et au contact duquel se socialiser.

De manière générale, les principaux lieux dans lesquels les doctorants travaillent à leur thèse confirment ceux d'autres enquêtes menées localement (Erlich, 2000; Vilter, 2008) ainsi que ce qui s'observe plus largement au niveau national et dans une approche statistique (Vourc'h, 2010)[85].

1.1.3. - Diversité des espaces institutionnels de travail de recherche doctorale : des ressources et contraintes pour le développement de la professionnalité

Si les doctorants interrogés dans cette recherche étaient tous inscrits dans la même université pour la préparation de leur doctorat, l'environnement institutionnel dans lequel ils ont effectué leur travail de recherche doctorale est extrêmement variable, notamment en fonction de leur spécialité disciplinaire. L'unité de recherche est l'échelon organisationnel ayant la plus grande réalité concrète et matérielle de l'environnement universitaire pour les doctorants. Pour autant, les modes d'organisation et les relations qui s'y tissent prennent des formes différenciées d'une unité de recherche à l'autre, et seront exposées dans ce qui suit. Par ailleurs, nombre de doctorants ont fréquenté d'autres lieux institutionnels que leur établissement d'inscription : d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche - que ce soit du fait de leur financement partenarial ou dans le cadre de séjours de recherche ou d'aterats par exemple -, des entreprises privées, des établissements publics, des organisations internationales. Les environnements institutionnels dans lesquels prend place le travail de recherche doctorale sont ainsi non seulement diversifiés au cours du doctorat d'un même individu mais introduisent également une forte hétérogénéité des contextes institutionnels entre les doctorants eux-mêmes. Cette double diversité des environnements institutionnels (au cours d'un même parcours doctoral et entre les parcours doctoraux d'une même cohorte) offre ainsi aux doctorants des espaces singuliers dans lesquels se situer : par la socialisation institutionnelle et professionnelle qui s'y déroule, la fréquentation de ces espaces physiques et environnements institutionnels offrent autant de conditions de travail relationnelles, matérielles et financières contribuant à construire la professionnalité et position de jeunes chercheurs au sein du monde de la recherche.

[85] A partir des enquêtes « Conditions de vie » de l'Observatoire National de la Vie Étudiante (OVE) menées en 2003 et 2006, les résultats de cette recherche indiquent que 22% les doctorants de Droit (et Économie, les deux disciplines étant associées dans la restitution des résultats) travaillent souvent dans leur établissement contre 66,9% des doctorants en Sciences.

1.1.3.a. - Prestige et pouvoir au cœur des espaces institutionnels de travail en Sciences juridiques

La réputation de l'Unité de Formation et de Recherche de droit de l'université où s'est déroulée l'enquête (l'ancienne appellation des Unités de Formation et de Recherche demeure bien souvent sous la terminologie « faculté » - ou en abrégé « fac ») attire certains candidats au doctorat en Sciences juridiques en raison de sa tradition historique de longue date et de la qualité supposée meilleure de l'enseignement et des directions de thèse par des enseignants-chercheurs influents au sein de la discipline juridique :

> *« Un doctorat de la fac [de cette ville], ouais, parce qu'un doctorat de la fac [de cette ville], ça ne compterait pas pour du beurre. »* Éléanor, V1.

La réputation de l'enseignement et de la recherche en Sciences juridiques de cette ville était inconnue de Félicie lorsque celle-ci y est venue pour le master. Grâce à l'aterat qu'elle effectue dans une autre ville de métropole (son premier aterat était en Outre-Mer), Félicie est en mesure de brosser un portrait contrasté des deux milieux universitaires métropolitains qu'elle a fréquentés, l'un lors de son contrat doctoral, l'autre lors de son deuxième aterat :

> *« [Dans mon université d'inscription en doctorat], c'est très conservateur, très à droite, les doctorants viennent de milieux aisés. On a une très forte conscience de ce qu'on vaut, à tort ou a raison. On vit dans le passé glorieux de la création du labo. [Dans l'autre ville de métropole], les gens viennent de partout, parfois de milieux modestes. C'est moins excluant. […] Donc [dans l'autre ville de métropole], […] c'est plutôt une fac de gauche. C'est très différent, en mode baba cool, même dans la façon de se vêtir. Je suis contente de voir qu'il n'y a pas un modèle particulier. Le modèle [de mon université d'inscription en doctorat] correspond à ce que j'aurai pu me faire du cliché de la fac de droit mais voilà, je suis contente de voir qu'autres choses existent. »* Félicie, V1.

Éléanor accorde une bonne réputation à la faculté de droit de l'université enquêtée. Pour autant, la place qui lui est accordée en tant que doctorante non financée et vacataire fait état d'un accompagnement des doctorants dans le développement de leur professionnalité – sa professionnalité d'enseignante dans le cas d'Éléanor - décevant voire inacceptable à ses yeux. Son regard sur cette expérience devient d'autant plus critique après l'obtention d'un aterat dans une université d'une autre ville où le contexte semble plus porteur :

> *« [Dans mon université d'inscription en doctorat], on est tellement nombreux, la fac est tellement prestigieuse, qu'on était un petit poisson dans un grand bocal alors que [dans l'autre ville], le bocal est plus petit donc tu es devenu un gros poisson. C'était l'inverse. C'est très narcissique, je sais. Mais j'avais besoin de reconnaissance. [Dans mon université d'inscription en doctorat], j'ai bossé comme une folle mais je n'étais pas payée. Je n'avais pas été mise en valeur comme je l'avais mérité : une nana a eu le poste [l'aterat] pour des raisons pas très catholiques. On était quelques-uns à être frustrés. Tout ça parce que la fac avait plus de prestige, ils étaient un peu prétentieux. Il y a beaucoup de népotisme aussi. Si tu es la fille ou le neveu de quelqu'un de connu, tu as plus d'aide. Je me suis faite doubler à cause de ça. C'est vexant à la longue. Tu t'en prends plein la poire. [Dans l'autre ville], tu es recrutée pour tes qualités, tes enseignements multiples, on m'a fait une place. [Dans*

mon université d'inscription en doctorat], j'étais un pion. [Dans l'autre ville], on était moins nombreux, j'étais plus respectée et plus respectable. Et j'ai été intégrée rapidement dans l'équipe pédagogique. » Éléanor, V1.

Il est possible qu'au-delà de la diversité sociale des espaces institutionnels d'exercice de recherche doctorale, le développement de la professionnalité des doctorants prenne des formes différenciées en fonction de leur statut au sein même de l'institution, à l'image d'Éléanor qui fut doctorante vacataire non financée dans son université d'inscription en doctorat avant d'être ATER dans l'autre ville[86]. Mais le statut de doctorante contractuelle de Félicie ne l'a pas empêchée de rencontrer des obstacles dans le développement de sa professionnalité au sein même de son unité de recherche :

« L'épreuve[87] dans la crise du labo m'a renforcée aussi, même si elle m'a fait beaucoup de mal pendant plusieurs années. Le fait de quitter un milieu où j'étais rabaissée par plusieurs personnes [c'est-à-dire du laboratoire de rattachement], ça m'a permis de me rendre compte que je dégageais une image vachement plus positive que ce que je croyais. Je m'en suis rendue compte [en Outre-Mer]. Je me suis dit, [Félicie], tu n'es pas une serpillère, ce n'est pas toi qui causes les soucis dans le centre. Tu vaux quelque chose, même intellectuellement. Car on a sali mon travail. C'était dur. [En Outre-Mer], ça s'est bien passé avec tout le monde. […] [Dans l'autre ville de métropole pour l'aterat], […] une fois que les gens ont accepté de m'ouvrir leur porte, ça a été génial. Je me suis rendue compte que je n'étais pas le vilain petit canard de mon centre comme quelqu'un a essayé de me faire penser. Le changement, il est vraiment dû au fait que je sois partie. Je n'avais pas à douter de ma possible intégration sociale d'une part et de mes capacités intellectuelles d'autre part. Dans la mesure du raisonnable bien sûr. Mais voilà, je n'étais pas une moins que rien, c'est ça l'histoire. » Félicie, V1.

Des relations conflictuelles au sein de l'unité de recherche peuvent conduire, comme dans le cas de Félicie, le doctorant à remettre en question sa capacité de mener son projet doctoral à terme. Au-delà du mal-être et de la détresse psychologique, ce type de conflits représente un risque manifeste pour la confiance du doctorant dans le développement de ses compétences et savoir-faire professionnels, altérant ainsi la construction de sa professionnalité. D'autres conflits généralisés à l'ensemble d'une unité de recherche laissent émerger des relations tendues entre les membres. Laure décrit ainsi ce qui s'apparente à une « guerre de succession » pour la direction de l'unité de recherche : ce conflit engendre l'apparition de « clans » entre lesquels les membres du laboratoire se répartissent. L'unité de recherche perd son unité et les relations de travail entre les membres – enseignants-chercheurs ou doctorants - y sont manifestement extrêmement

[86] La prise en compte des effets du statut dans le développement de la professionnalité des doctorants sera abordée plus en profondeur dans le prochain paragraphe : « Statuts, hiérarchisation et place dans les environnements de travail de recherche doctorale ».

[87] Félicie dénomme « l'épreuve » ce qui semble avoir été du harcèlement moral et dont elle a été victime, particulièrement par une doctorante de son unité de recherche, à laquelle se sont ralliées d'autres personnes. Après en avoir fait mention auprès d'enseignants-chercheurs, Félicie n'a pas été prise au sérieux, ni été soutenue : les membres du laboratoire à qui elle s'est adressée ayant manifestement minimisé l'ampleur du problème.

tendues, dégradent l'ambiance de travail durant cette période menaçant ainsi la coopération entre les membres et entravant le développement de la professionnalité des doctorants :

> *« Avec le départ [du directeur du laboratoire], […] les titulaires du centre ont fait des recours les uns contre les autres, c'était sanglant. Et ça se reproduisait parmi les doctorants. L'ambiance était pourrie à tous les niveaux du labo. […] Quand il y avait [le directeur du laboratoire], c'était le pape qui régnait et il avait autorité. Quand il est parti, les membres du labo se sont lâchés et l'ambiance n'est jamais revenue telle qu'elle était. Ceux qui ont gagné ont pris le pouvoir, les autres sont partis et ont quitté le labo. [Ma co-directrice] faisait partie de ceux qui ont perdu et a fait de la résistance interne, la guérilla. Et même encore maintenant, il y a deux clans très nets au sein du labo : les majoritaires ont gagné et ceux qui sont restés… […] On a toujours été sympa avec nous [c'est-à-dire les doctorants] : ceux qui ont pris le pouvoir nous ont dit qu'on ne paierait pas le fait que nos directeurs de thèse aient été dans le camp opposé, mais je ne sais pas si c'est vrai. […] La fac, on ne s'y attend pas mais ça peut être âpre. [Mon directeur de thèse] était directeur du labo depuis des années, dirigeait presque toutes les thèses donc ça a beaucoup désorganisé le labo quand il est parti. »* Laure, V1.

La fréquentation d'autres établissements d'enseignements supérieurs et de recherche que celui d'inscription doctorale constitue la première source de variation des environnements de travail des doctorants issus des Sciences juridiques. Lorsque le travail de recherche doctorale est constitué d'un ou plusieurs terrains sur lequel des données sont recueillies (ce qui est plus souvent le cas des doctorants en Sciences politiques, mais également le cas de quelques doctorants de Sciences juridiques), les institutions internationales constituent un deuxième type d'espace institutionnel :

> *« J'ai travaillé avec un juge d'instruction pendant plusieurs mois, j'ai travaillé à la banque mondiale sur les questions de développement, j'ai travaillé au conseil de l'Europe avant la thèse, sur les questions [liées à la problématique de thèse]. Je fais partie du groupe d'experts à la commission européenne sur [c]es questions, j'étais chargé d'évaluer le dispositif français. »* Antoine, V1.

Le contact avec ces institutions permet à Antoine de construire sa professionnalité, à la fois relative à la maîtrise de la problématique qu'il traite dans sa thèse, mais également une professionnalité de chercheur qui lui est propre comparativement aux pratiques de sa discipline puisqu'il cherche à confronter ses analyses théoriques avec des observations de terrains.

Au sein de leur unité de recherche de Sciences juridiques, beaucoup de doctorants font donc état de relations institutionnelles de travail régies majoritairement par le prestige et le pouvoir. A l'affirmation d'une distinction entre les différents établissements ou « facultés » de Sciences juridiques selon leur prestige s'ajoute l'intégration différenciée des doctorants en leur sein en fonction du pouvoir dont ils disposent à travers leur directeur ou directrice de thèse. Ces pouvoirs ne sont pas les mêmes bien sûr : il peut s'agit d'un pouvoir symbolique au regard de la position institutionnelle de son directeur ou directrice de thèse, d'un (manque de) pouvoir relationnel pour imposer ou faire respecter un mode de relation entre les membres, d'un pouvoir de mise en relation pour effectuer des séjours de recherche à l'étranger, ou d'un pouvoir de s'opposer à des

pratiques de recherche plus traditionnelles. En tout état de cause, les enquêtés exposent des luttes de pouvoir fréquentes, parfois virulentes, au sein du champ juridique (peut-être moins en Sciences politiques). Les doctorants de ces domaines disciplinaires se trouvent ainsi placés au cœur de jeux de domination dans lesquels ils doivent apprendre à se mouvoir : il s'agit d'un aspect central de leur socialisation institutionnelle contribuant au développement de leur professionnalité relationnelle.

1.1.3.b. - Des dynamiques institutionnelles de travail coopératif en Sciences de l'ingénieur

Les doctorants de Sciences de l'ingénieur font moins fréquemment part de difficultés relationnelles au sein de leur unité de recherche. La grande majorité fait plutôt état de bonnes, voire très bonnes relations de travail, que certaines décisions de gouvernance ternissent parfois un peu :

> *« Le labo, l'ensemble des gens du labo, ça m'a permis d'assouvir ma curiosité sur plein de choses. Avec mon équipe restreinte, c'était génial. Je travaillais avec eux et c'était génial. Ce sont des relations humaines de travail qui m'ont apporté beaucoup, que j'ai beaucoup appréciées. Mais le labo, la structure m'a plus emmerdé qu'autre chose. La direction prend parfois des décisions pas très populaires, qui ne satisfont pas tout le monde. »* Richard, V1.

Ces bonnes relations de travail se traduisent parfois par des échanges plus personnels liés aux difficultés relatives au travail de recherche doctorale qu'ils peuvent exprimer et être écoutées :

> *« Si on parle des habitants du labo, les soutiens techniques au café, le soutien moral et psychologique, pour tenir le coup quand ça ne va pas très bien, pour discuter avec des jeunes chercheurs qui savaient encore bien ce qu'était la thèse, ça a été essentiel. J'ai quelques personnes en tête, ça a été un des points essentiels de la thèse. En apparence, j'aurais pu faire la thèse depuis chez moi mais c'est complètement faux. C'est pour ça, en partie, que j'allais religieusement au labo tous les jours. Impossible de faire la thèse sans le cercle social des chercheurs et doctorants. »* Pacôme, V1.

Les doctorants ayant réalisé tout ou partie de leur thèse en entreprise regrettent les moindres possibilités d'échanges avec les salariés, contrairement aux possibilités ouvertes par la présence au sein d'un laboratoire :

> *« C'est moins dans une relation humaine qu'au labo, c'est plus procédural, déshumanisé. »* Hippolyte, V1.

Le travail des doctorants accueillis à temps plein dans des organismes socio-économiques semble moins orienté vers la recherche fondamentale que celui mené par leurs homologues en unités de recherche académique. Les échanges des premiers avec leurs collègues des organismes socioéconomiques d'accueil leur semblent plus limités que ce dont ils auraient pu bénéficier en travaillant plus régulièrement au contact des membres de leur unité de recherche :

> *« Je n'avais jamais rencontré les doctorants [du laboratoire], sauf les 4 de mon directeur de thèse. Je n'ai jamais fait de journée de doctorants [du laboratoire], ni même rencontré le directeur de laboratoire. […] Ça aurait pu me donner des interlocuteurs pour aller poser des questions sur des parties du sujet et j'aurais orienté ma thèse différemment. Sachant*

qu'il y avait des gens qui savaient faire certaines choses. Ça m'aurait apporté une ouverture d'esprit, des perspectives que je ne pouvais pas avoir tout seul. » Lucas, V1.

Finalement, le cadre de l'unité de recherche est considéré comme lieu de travail de recherche privilégié en Sciences de l'ingénieur (même si la réalité du lieu de travail est autre), tant par sa configuration spatiale, ses relations sociales que l'ambiance de travail qui y règne :

« Il donne les moyens de travailler et le cadre quelque part. C'est un peu le QG [Quartier Général] de l'activité de recherche. Dans une entreprise, même en R&D, ce n'est pas propice à l'activité de recherche : il y a du bruit. Le labo, c'est un écrin, c'est fait pour. Tous les gens dedans font des activités de recherche, ça offre vraiment le cadre nécessaire pour prendre du recul sur son travail. Je trouve ça important. Ça m'aurait fait perdre du temps de ne pas y avoir accès. » Hippolyte, V1.

1.1.3.c. - Entre abondance et pénurie : le large spectre des conditions matérielles et financières des environnements institutionnels de travail de recherche doctorale

La diversité sociale des espaces institutionnels du travail de recherche doctorale s'exprime aussi à travers la matérialité même des contextes institutionnels, qui se traduit dans les moyens financiers à disposition des différentes institutions universitaires, et notamment dans leurs capacités de financements des contrats doctoraux pour les candidats :

« [Dans mon université d'inscription en doctorat], il y a 19 financements par an en moyenne. C'est pas mal par rapport à [l'université dans laquelle j'étais jusqu'en M1] où la fac de droit est mangée dans l'université. […] Ça reste plus avantageux qu'à [l'université dans laquelle j'étais jusqu'en M1]. Il y a 2 contrats doctoraux à [l'université dans laquelle j'étais jusqu'en M1] en droit, toutes spécialités confondues. » Audrey, V1.

Cette capacité différenciée des universités à financer des thèses influe donc sur les conditions dans lesquelles les doctorants vont pouvoir réaliser leur thèse : l'obtention d'un contrat doctoral, dispensant les (futurs) doctorants d'occuper un emploi alimentaire pour subvenir à leurs besoins matériels durant le temps de leur thèse, libère d'autant plus de temps pour le travail de recherche doctorale. Les conditions matérielles offertes par les contextes institutionnels dans lesquels évoluent les doctorants s'expriment également dans les moyens matériels mis à disposition de chaque personnel, comme un espace de travail individuel ainsi que du mobilier (table ou bureau, chaise…) auxquels tous n'ont pas accès. Elles s'expriment également dans les moyens mis à disposition du collectif de travail :

« [En Outre-Mer], le labo c'est… En fait, j'ai fait le grand écart absolu. [Dans mon université d'inscription en doctorat], c'est le labo le mieux doté financièrement et moderne presque de métropole. [En Outre-Mer], bon… quand il faut photocopier, il faut amener son papier quoi. Quand j'ai vu ça, je me suis dit « ah oui, ce n'est pas pareil ». Il y a un seul labo pour tous les doctorants de droit, de toutes les spécialités. Il n'y a pas de matérialisation du labo. Il y a une espèce de petite bibliothèque, il y a une salle des ATER à un autre étage, les bureaux des profs ne sont pas centralisés. Ça ne donne pas de cohérence en terme de lieu. J'allais à la fac, pas au labo. » Félicie, V1.

De l'existence d'un bureau personnel pour travailler à l'éclatement physique des (pseudo) espaces de rencontres, l'agencement physique et architectural des lieux de travail favorise ou contraint la capacité de travail individuelle et collective des doctorants et est ainsi susceptible d'influer sur le développement de leur professionnalité. Les conditions matérielles moins confortables rencontrées par Félicie en Outre-Mer par exemple peuvent néanmoins être « compensées » par des liens sociaux forts entre les doctorants eux-mêmes et les enseignants-chercheurs. Lors de séjours dans son université française d'inscription en doctorat, Louise abonde dans le sens de liens forts entre doctorants dans un contexte institutionnel peu propice à offrir des conditions matérielles de travail confortables (les doctorants ont pu, au terme d'une négociation collective avec leur institution, obtenir une salle commune dans laquelle les doctorants peuvent travailler) :

> *« [Dans mon université française d'inscription en doctorat], il y a une solidarité entre les doctorants. »* Louise, V1.

L'absence de véritables espaces de travail dédiés pour les doctorants ne les empêchent pas de se rencontrer dans le cadre plus large de l'institution fréquentée ; cette interconnaissance, associée à la quasi-inexistence de moyens alloués, favorise probablement l'entraide. Les conditions matérielles dans lesquelles exercent les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur sont plus homogènes. L'accent est largement porté sur leur satisfaction à l'égard des moyens techniques, matériels et de l'accompagnement scientifique dont ils ont pu bénéficier :

> *« Le suivi de la thèse, le bon déroulement, le matériel, les ressources nécessaires pour faire la thèse pour faire les mesures et les équipements, l'accompagnement, un bureau pour pouvoir s'installer, un ordinateur… J'avais tous les éléments nécessaires pour faire une thèse en fait. »* Massamba, V1.

Les variations du contexte institutionnel dans lequel les doctorants évoluent se traduisent également par un soutien financier différencié de la part de leur unité de recherche dans les déplacements nécessaires aux travaux de recherche doctorale. Les doctorants de Sciences politiques sont plus fréquemment en déplacement, notamment pour recueillir des données sur leur terrain lorsque ce dernier se situe loin de leur domicile. Pour cela, ils sont ponctuellement soutenus financièrement par les unités de recherche auxquelles ils sont rattachés :

> *« [L'institut E à l'étranger] m'a payé un billet pour la conférence doctorale et quelques entretiens finaux quand j'étais en [résidence dans le pays d'origine de ma femme]. Et il y a 8 jours, j'ai eu un billet pour aller présenter la thèse finie et ils m'ont payé le billet en échange. Ils m'ont payé deux billets. »* Jacques, V1.

L'intervention dans des conférences, colloques ou congrès participe à la socialisation professionnelle des doctorants[88]. Malgré les effets socialisateurs de ces manifestations, le soutien financier des doctorants de Sciences juridiques à ces évènements scientifiques n'est pas systématique, probablement du fait que dans cette spécialité disciplinaire, la participation des doctorants y est peu promue :

[88] Les effets socialisateurs de ces évènements scientifiques sont développés dans le point 1.4. de ce chapitre.

> *« Nous, notre centre n'est pas capable de nous payer des déplacements. Quand j'allais faire des conférences à Paris, c'était à mes frais, y compris pour y intervenir. »* Antoine, V1.

Le soutien financier dont bénéficient les doctorants de Sciences de l'ingénieur est ici aussi, plus homogène. Tous déclarent en effet que leur unité de recherche a pris en charge leur participation pour intervenir dans des évènements scientifiques :

> *« La possibilité de partir en congrès avec la structure administrative, [c'est elle] qui permet tout ça. »* Marceau, V1.

Par ailleurs, les doctorants ayant effectué tout ou partie de leur recherche doctorale en dehors d'une unité de recherche académique rapportent également l'existence d'un soutien financier pour les activités relatives à leur thèse :

> *« Ils ont également payé pour mon dépôt de brevet. Ça coûte cher donc c'était sympa de leur part. C'était donc essentiellement la mise à disposition de moyens financiers. »* Hippolyte, V1.

Les espaces institutionnels dans lesquels les doctorants réalisent leur travail de recherche doctorale sont ainsi diversifiés du point de vue des lieux d'exercice, des relations de travail et des conditions matérielles et financières. Les différents contextes institutionnels fréquentés par les doctorants constituent autant de lieux d'observation, d'apprentissage et de développement de leur professionnalité : les différents modes d'organisation de ces contextes institutionnels imprègnent, voire déterminent les pratiques professionnelles en cours de construction. Ces pratiques professionnelles induites par ces modes d'organisation peuvent être adoptées, rejetées, modulées ; elles font dans tous les cas l'objet d'une appropriation et d'un positionnement, participant ainsi à la construction de la professionnalité des doctorants eux-mêmes. Les conditions matérielles de travail des doctorants participent également au développement de leur professionnalité. Différemment dotées et/ou gouvernées sur le plan financier ou du bâti, les unités de recherche offrent aux doctorants des conditions matérielles de travail plus ou moins favorables au bon déroulement de leur travail et à leur socialisation scientifique. Une piste à explorer sur l'origine des tensions rapportées au sein de certaines unités de recherche en Sciences juridiques serait la lutte pour accaparer des ressources, du pouvoir et du prestige et, par extension, des opportunités professionnelles.

Homo academicus. Vers l'hypothèse d'une « dé-disciplinarisation » au profit d'une territorialisation de la structuration du champ académique ?

Le paysage de l'enseignement supérieur connaît de profondes transformations depuis une cinquantaine d'années et plus particulièrement depuis la fin des années 2000. La loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (dite « loi LRU ») poursuit en 2008 les modifications de la gouvernance des universités entamées précédemment : alors que l'autonomie administrative et pédagogique étaient érigées en principe de l'organisation universitaire par la loi Faure (1968), la loi Savary (1984) introduit des personnalités extérieures dans les conseils centraux universitaires et dont le poids dans la représentation sera augmenté avec la loi LRU (2008). Cette dernière loi accorde également leur autonomie budgétaire aux universités, y compris celle de la masse salariale : l'ouverture ou la fermeture de postes paraissent moins centralisées puisque la décision leur revient, toute en restant dépendantes des moyens alloués. Parallèlement, une

territorialisation des établissements de l'enseignement supérieur s'opère sous l'injonction d'une politique « de sites » incitant au regroupement d'établissements dans les Pôles Régionaux de l'Enseignement Supérieur (PRES) par la Loi d'Orientation et de Programmation pour la Recherche et l'Innovation (2006) puis en le rendant obligatoire au sein des Communautés d'Universités et d'Etablissements (COMUE) par la loi relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, dite « loi Fioraso » (2013). Les universités et leurs regroupements apparaissent donc aux côtés des grandes écoles et des classes préparatoires comme autant de structures différentes dans le paysage de l'enseignement supérieur français. Ces changements structurels s'accompagnent d'une transformation dans les modes de financements de l'enseignement supérieur : aux crédits récurrents basés sur les besoins des universités s'est substitué un financement à la performance et par projets. Les Programmes d'Investissement pour l'Avenir (PIA) successifs (2010, 2015 et 2017) à destination de l'enseignement supérieur et de la recherche s'inscrivent dans la logique d'une différenciation des financements en fonction de la performance des établissements (et souvent de leur regroupement) et de leurs propositions et orientations en matière de développement de la recherche, de structuration de sites et de politiques de formation (avec le PIA 3), participant ainsi à la concentration des moyens financiers dans certains établissements au détriment des autres[89].

Cette série de transformations du paysage de l'enseignement supérieur français invite ainsi à s'interroger sur la pérennité de la théorie de la structuration du champ académique tel que définie dans *Homo academicus* (Bourdieu, 1984), ou plus précisément sur l'immuabilité de la spécialité disciplinaire comme variable centrale de la structuration du champ académique. L'encadré du chapitre précédent énonçait comment les disciplines se placent dans cet espace social selon leur rapport avec le savoir et le pouvoir ainsi que selon le degré de réussite universitaire. Mais les transformations de l'enseignement supérieur décrites ci-dessus soulèvent l'hypothèse que les changements dans la gouvernance, les restructurations de site ainsi que les nouveaux modes de financements affectent les rapports de forces entre les disciplines et que ce rapport de forces puisse se situer désormais dans une dimension plus territorialisée. En effet, l'implication et le poids des personnalités extérieures aux établissements, la plus grande autonomie dans la gouvernance des universités, les stratégies de regroupements des établissements ainsi que les moyens en leur possession pour capter de nouvelles ressources financières (non extensives) supplanteraient les anciens clivages disciplinaires par une nouvelle distinction entre les établissements se fondant et s'adaptant à ce nouveau modèle de concentration des ressources aux dépends de ceux risquant de se retrouver hors course. Ainsi, une même spécialisation disciplinaire présente sur plusieurs territoires pourrait être positionnée de manière différente sur l'axe savoir - pouvoir : en fonction des orientations stratégiques adoptées par l'établissement universitaire auquel elle est intégrée, elle est susceptible d'avoir des moyens d'action académique et d'influence sociale ou économique différenciés.

Cette mise en concurrence des universités pourrait ainsi constituer une piste de recherche à explorer pour affirmer ou infirmer l'hypothèse d'un éclatement du paradigme structurant *Homo academicus.* La singularisation des rapprochements entre, non plus les facultés ou spécialités disciplinaires, mais les établissements universitaires et les pôles du pouvoir économique et politique, sont peut-être susceptibles de

[89] Ces éléments de l'évolution de l'enseignement supérieur sont issus d'une conférence donnée par Corine Eyraud, « *L'Université française. Éléments d'analyse sociologique* », donnée à Marseille le 21 mars 2018 et à Aix-en-Provence le 27 mars 2018.

fonder des environnements institutionnels différenciés selon le territoire d'implantation universitaire (et non plus selon la spécialité disciplinaire ou les facultés).

Finalement, la diversité des espaces institutionnels façonne la professionnalité des doctorants, en les immergeant dans un contexte de socialisation, ainsi que des conditions matérielles de travail qui faciliteront ou non leur travail de recherche doctorale. Si l'influence de ces contextes institutionnels sur leur projet professionnel est donc plutôt indirecte, le regard qu'ils portent sur ce contexte institutionnel, ses freins ou ressources matérielles ou symboliques restent pour autant des ingrédients de leurs projections professionnelles, notamment concernant leur souhait ou non de poursuivre une carrière dans un ou les espace(s) institutionnel(s) fréquenté(s) durant leur doctorat.

1.1.4. - Statuts, hiérarchisation et place dans les environnements de travail de recherche doctorale

1.1.4.a. - Une hiérarchie des régimes statutaires multiples pour les doctorants de Sciences juridiques, elle-même hiérarchisée avec celle des enseignants-chercheurs

Dans toutes les unités de recherche auxquelles sont rattachés les doctorants de Sciences juridiques enquêtés, le type de financement doctoral fonde un régime statutaire différencié entre les doctorants, qui implique bien souvent des droits et des obligations spécifiques en termes d'accès à un espace de travail, de participation à la vie collective de l'unité de recherche et de charge d'enseignements – certains étant réservés ou obligatoires pour les doctorants contractuels :

> *« Il y a deux régimes au sein du labo : ceux qui ont des contrats et l'auto-financement. On n'a pas le même statut. Les autres avaient un espace aménagé et avaient le droit de préparer les séminaires. Pour nous, sans financement, ce n'était pas les mêmes obligations, ce n'était pas le même régime. […] Ils étaient obligés, ça fait partie de leur contrat. Si c'est leur directeur de thèse qui prépare le séminaire, ils travaillent en collaboration avec leur doctorant. Eux, ils avaient un poste et un bureau dans le labo. C'est différent par rapport à nous. Nous, on avait juste une inscription administrative, on n'avait pas de droits, pas de vie réelle au labo. Eux assuraient des TD mais pas nous, c'est différent. »* Maryam, V1.

Ce régime statutaire différencié est confirmé par Félicie, qui indique toutefois que ce fonctionnement est une spécificité de son université d'inscription en doctorat par rapport à ce qu'elle a connu dans l'autre université de métropole où elle a effectué son aterat puisque la salle des doctorants et l'unité de recherche étaient ouverts à tous, sans distinction de statut. L'unité de recherche à laquelle Antoine est rattaché pratique aussi cette distinction entre les régimes statutaires et ce, de manière plus fine encore puisqu'elle s'établit non seulement en fonction du mode de financement du doctorant, mais également en fonction de la contribution ou non à la mission universitaire d'enseignement :

> *« Si vous n'êtes pas doctorants contractuels, le centre de recherche existe encore moins. Vous n'existez pas en fait. [Le doctorant contractuel], lui, ils savent qu'il existe. Les autres, non. A la rigueur, parfois, ceux qui donnent des cours, les vacataires. Mais si vous êtes*

simplement doctorants [c'est-à-dire sans financement et non vacataire], alors là… » Antoine, V1.

Éléanor, sans contrat doctoral mais vacataire au sein de la faculté de droit abonde également dans le sens de cette distinction statutaire. C'est seulement grâce à une opportunité, des doctorants contractuels ayant libéré des espaces de travail après leur soutenance, qu'elle a pu obtenir un bureau auprès de son unité de recherche, non sans insistance et affirmation de soi. Or, la présence des doctorants au sein des unités de recherche facilite les échanges avec les membres qui les composent, du fait de la proximité spatiale et physique d'un même lieu de travail partagé. Ces échanges sont de différentes natures : ils peuvent concerner la vie institutionnelle, l'actualité scientifique ou des formes de sociabilité quotidienne. De ce fait, la fréquentation d'une unité de recherche par un doctorant contribue à sa socialisation professionnelle qui prend forme à travers les relations professionnelles qu'il y tisse :

« Dans les interactions sociales et les réseaux, quand tu es doctorant contractuel, tu participes aux réunions du labo, tu es plus en contact avec les gens à la tête du labo. Il n'y a pas de traitement de faveur mais au départ, par leur position, les doctorants contractuels ont plus de contacts et de relations avec les gens qui peuvent le soutenir le moment venu [au moment d'une candidature ou d'un recrutement académique par exemple]. […] Ils ont des obligations d'enseignement, ils se voient plus. Moi, je n'y étais pas souvent. » Josselin, V1.

La hiérarchisation entre les différents statuts au sein des unités de recherche de Sciences juridiques ne s'applique pas seulement aux doctorants : elle existe également entre les doctorants et les chercheurs et enseignants-chercheurs. Les statuts et fonctions de ces derniers donnent également lieu à une hiérarchisation interne à ce groupe. Cette double hiérarchisation impose un mode de communication mais aussi des relations sociales et scientifiques à travers lesquelles les doctorants doivent manifester une certaine déférence à l'égard de certains interlocuteurs soucieux de marquer et de voir respecter leur statut universitaire. Le non-respect de cette règle risque en effet de compromettre les initiatives du doctorant qui pourraient contribuer au développement de sa professionnalité :

« La connaissance des savoir-être et savoir-faire spécifiques au champ de la recherche en droit est un univers avec ses règles à part entière, avec toutes les hiérarchies implicites. On va avoir un impact négatif si on met un prof agrégé en copie plutôt qu'en destinataire principal. Il faut le comprendre de toi-même car personne ne te l'explique. Il faut cirer les pompes de ceux qui sont tout en haut. Certains le comprennent très bien et ils organisent des choses uniquement pour valoriser ces professeurs-là. Là, les initiatives sont sur des rails, on a les budgets de suite. Quand on ne fait pas ça, c'est l'inverse, on nous met des bâtons dans les roues. C'est sans doute lié au fait qu'on ne les a pas associés, ou pas en temps voulu, pas suivant les formes exigées. Mais le droit est un milieu très conservateur, très de droite […]. Le droit était l'une des premières disciplines enseignées et elle a gardé son traditionalisme. Il y a des gens qui ne m'adressent pas la parole à l'université car ils n'étaient pas bien placés dans un e-mail ou parce que je ne leur ai pas proposé d'intervenir en premier dans un colloque que j'organisais. C'est disproportionné ou hors sujet par

rapport au thème. Mais parce qu'[untel occupe telle fonction], il estime qu'il doit avoir la préséance obligatoire. C'est bizarre. » Antoine, V1.

1.1.4.b. - Les régimes statutaires en Sciences juridiques : base de la délégation du « sale boulot »[90] ou de la participation aux activités socialisatrices ?

Le travail demandé par l'unité de recherche aux doctorants contractuels durant le temps de leur contrat doctoral est un autre élément marqueur des régimes statutaires différenciés des doctorants :

> *« Au centre, on faisait des permanences dégressives en fonction des années : 2 jours en première année, 2 jours en deuxième année aussi puis 1 jour en dernière année. Ils nous donnaient du boulot pour eux ou pour le centre. On les aidait sur des recherches, participait à des projets de recherches pour le centre. Ça pouvait être de l'aide à la constitution de dossier de financements, des corrections d'articles, d'ouvrages, de l'administration, du secrétariat, de la surveillance d'examens. »* Clémence, V1.

Les régimes de justification de cette pratique mise en place par certaines unités de recherche de Sciences juridiques envers les doctorants contractuels sont doubles. Cette pratique repose sur le statut des doctorants contractuels en vertu duquel ces derniers seraient tout d'abord redevables d'un travail supplémentaire à celui de la production de la thèse elle-même « en échange » du contrat doctoral et des revenus associés qu'ils perçoivent. La première dimension du régime de justification repose donc sur l'argument selon lequel la production du travail de recherche doctorale par le doctorant ne semblerait pas constituer, pour ces unités de recherches, une réciprocité suffisante au contrat doctoral ouvrant droit à rémunération. Ces unités de recherche contraignent donc les doctorants à fournir un travail supplémentaire à leur thèse, se traduisant par ces permanences. Ces dernières s'effectuent au profit des unités de recherche qui tirent parti de la multiplicité des parties prenantes impliquées dans l'établissement du contrat doctoral puisque le surcroît de travail demandé ne s'effectue pas envers leur financeur (c'est-à-dire le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche d'où les enveloppes budgétaires des contrats doctoraux proviennent en grande majorité) ni envers l'employeur du doctorant contractuel (c'est-à-dire l'université puisque c'est elle qui établit le contrat de travail doctoral avec le doctorant) mais envers l'unité de recherche dans laquelle les doctorants sont accueillis :

> *« Mais je me suis étonnée en 1ère année du régime différencié entre contractuels et autres. Mais non, pour avoir entendu les profs en parler, ils ne veulent pas faire peser de charges sur les vacataires car le centre ne leur offre rien, même pas des enseignements. Ce sont des heures de travail sans rémunération. Nous, même si on n'est pas payé directement par le centre, on l'est par le ministère. On travaille pour lui, c'est notre boss car on est financé par le ministère. Donc ils ne veulent pas imposer ce type de travail aux jeunes qui ne sont pas contractuels. »* Clémence, V1.

La deuxième dimension du régime de justification de la pratique de permanences repose quant à elle sur les effets socialisateurs (réels ou supposés) des activités supplémentaires qui sont demandées aux doctorants dans le cadre de ces permanences. Alors que cette forme de travail est imposée aux doctorants par leur

[90] L'expression est empruntée à Everett C. Hughes (1962) dans son article « Good people and dirty work ».

institution, elle leur fournit les arguments pour leur permettre de « retourner le stigmate » positivement. Ce travail effectué pour leur unité de recherche paraît en effet être apprécié par Clémence qui se sent privilégiée de pouvoir en découvrir le fonctionnement interne, comparativement à d'autres statuts de doctorants qui ne peuvent pas autant en bénéficier :

> *« On est leurs poulains, ils nous drivent, nous font découvrir la vie de centre sympa. Les vacataires ont moins cette proximité avec les chercheurs du centre. »* Clémence, V1.

Cette pratique est répandue dans plusieurs unités de recherche de Sciences juridiques, mais les contours de ces permanences varient d'une unité de recherche à l'autre, dépassant parfois le strict cadre des activités académiques ou collectives :

> *« En fait, les gens de permanence sont à disposition du centre : si un prof a besoin de faire des recherches : ils peuvent s'adresser à nous. Il y a un téléphone qui peut sonner n'importe quand et le prof nous demande d'aller chercher tels articles, faire des recherches biblio, faire des photocopies. Ce genre de trucs. Mais des fois, c'est à des fins privées comme sur les divorces ! Je veux bien mais c'est un peu du népotisme. Ça consistait à aller chercher les profs à la gare ou l'aéroport lors des colloques, préparer les pauses à 10h et 16h : aller installer le café et les mignardises. C'étaient aussi des relectures des épreuves avant impression que le centre publie. […] Pareil pour l'Annuaire [d'une jurisprudence spécifique], il faut faire l'index, ou pour des bouquins de profs, […] corriger des copies de matières que je ne connais même pas, que je n'ai jamais enseignées. […] C'est un peu de l'exploitation. Il faut distinguer le travail pour le labo et le travail pour les profs, ce sont deux choses très différentes. »* Félicie, V1.

Au-delà du fait que ce travail supplémentaire demandé aux doctorants contractuels peut empiéter sur le temps des autres activités menées dans le cadre de leur doctorat, les effets socialisateurs du travail effectué pour le compte de l'unité de recherche dépendent largement des activités dont sont constituées ces « permanences ». Les missions confiées aux doctorants ne jouent en effet pas toutes le même rôle dans leur processus de socialisation professionnelle (Austin, 2002). Certaines activités mentionnées par Félicie et Clémence relèvent ici d'un travail de « petites mains », de travail gratuit (Simonet, 2018) ou d'une forme de travail invisible (Losego, 2004) qui ne concerne pas directement leur propre travail de recherche doctorale et dont les effets socialisateurs peuvent s'avérer limités (comme s'occuper des transferts des personnalités invitées ou du service de restauration en colloques). Assurées majoritairement par les chercheurs et enseignants-chercheurs eux-mêmes ou par le personnel d'appui aux activités de recherche (personnel universitaire BIATSS -des Bibliothèques, Ingénieurs, Assistants, Techniciens et des services Sociaux et de Santé - ou personnel du CNRS ITA – Ingénieurs, Techniciens et Assistants) lorsque ils sont suffisamment nombreux, ces formes de travail font partie de l'ensemble des activités de recherche, ou en tout cas, du versant administratif, logistique et d'édition de la recherche. Mais il s'agit de la forme la moins valorisée, la moins reconnue et la moins prestigieuse de la recherche et la plus éloignée du cœur de métier relatif à l'enseignement et la recherche et elle fait à ce titre l'objet d'une division sociale du travail scientifique. La délégation de ce « sale boulot » (Hughes, 1962) peu valorisé au sein de l'espace des hiérarchies universitaires s'effectue, dans les unités de recherche où ces permanences doctorales sont instaurées, depuis les chercheurs et enseignants-chercheurs vers les doctorants contractuels, la position de ces derniers dans la hiérarchie

universitaire de l'unité de recherche étant également peu valorisée. La hiérarchie des statuts des différents types de personnels et la hiérarchie de prestige des différentes activités relatives au travail de recherche se recoupent donc : plus une activité est prestigieuse, plus un individu au statut élevé dans la hiérarchie des professions cherchera à la conserver comme prérogative ; et inversement, moins l'activité est considérée comme valorisée, plus l'individu au statut socialement valorisé cherchera à la déléguer à ceux qui jouissent d'une moindre reconnaissance socioprofessionnelle. Les liens entre la hiérarchie des statuts et des activités sont d'autant plus forts ici que la division sociale du travail scientifique par délégation du « sale boulot » aux doctorants contractuels se tient dans les unités de recherche où les hiérarchies statutaires semblent les plus marquées.

Ce travail supplémentaire n'est toutefois pas signalé dans toutes les unités de recherche de Sciences juridiques ; certaines offrent un cadre de travail où ces hiérarchies statutaires et relatives à la division sociale du travail scientifique sont moins pesantes. Les doctorants sont plus intégrés à la vie de l'unité de recherche et le développement de leur professionnalité s'effectue sur un périmètre d'activités moins étendu et plus resserré sur leurs activités doctorales. En dehors des périodes de conflits intenses qui perturbent le fonctionnement de l'unité de recherche et réduit les opportunités de socialisation professionnelle, Laure décrit un contexte institutionnel relativement porteur et intégrateur :

> *« Je me suis toujours sentie à l'aise. J'ai été déçue de ne pas avoir pu y être recrutée. Il y avait toujours une présence avec le secrétariat. J'ai fait des TD pour des enseignants du centre avec qui ça s'est bien passé. Il y avait pas mal de doctorants. Il y a eu des conflits bien sûr mais il y a des doctorants qui sont devenus des amis. Au moment du départ [du directeur du laboratoire], il y a eu la guerre, il y a eu des problèmes entre doctorants. Mais tout le monde a toujours été plutôt gentil avec moi. On était préservé par rapport à d'autres labos où ils étaient sollicités pour faire des mises à jour et du travail pour le labo mais nous, on était dans un cadre favorable, avec quelques surveillances d'examens mais c'est tout. »* Laure, V1.

1.1.4.c. - L'intégration institutionnelle des doctorants de Sciences de l'ingénieur : une intégration statutaire formelle en unités de recherche mais une marginalité relative au sein des organismes extra-académiques

Les environnements institutionnels dans lesquels les doctorants issus des Sciences de l'ingénieur effectuent leur travail de recherche doctorale sont les unités de recherche académiques mais aussi les organismes publics ou d'accueil des CIFRE. Les différents statuts de leurs membres ne donnent pas lieu à une hiérarchisation sociale manifeste au point d'être rapportée par les doctorants interrogés. Les doctorants de Sciences de l'ingénieur accueillis au sein de l'institution universitaire ne mentionnent pas de distinction sociale entre les membres des laboratoires. L'intégration de type égalitariste dont ils bénéficient favorise le développement d'interactions sociales et, partant, leur socialisation professionnelle, et participe pleinement à la construction de leur professionnalité. La dimension collective de la recherche en Sciences de l'ingénieur facilite par ailleurs les échanges et la transmission entre les chercheurs expérimentés et les jeunes chercheurs doctorants, sans que cette différence d'expérience n'implique une forme de domination du « plus sachant » sur le « moins sachant ».

La position du doctorant inscrit en Sciences de l'ingénieur dans les entreprises d'accueil des CIFRE se différencie quant à elle des autres salariés de l'entreprise, mais elle s'inscrit moins bas dans la hiérarchisée sociale des statuts professionnels de l'organisation que dans les unités de recherche de Sciences juridiques par exemple :

> *« J'ai été embauché dans un service, donc j'apparaissais dans l'organigramme, avec une fiche de poste. Je participais aux entretiens de performance et de développement. J'étais intégré comme un employé normal. J'apparaissais même comme un employé en CDI dans leurs ressources humaines. Ils faisaient une distinction entre contrat court et long. Mais les doctorants étaient comptabilisés comme des CDI. J'avais le même statut qu'un ingénieur normal. […] Il n'y a pas de CDD de trois ans. Le seul cadre dans lequel on l'a, c'est la CIFRE. Dans leurs têtes, c'était un CDI. Les CDD ne peuvent pas dépasser de 18 mois. La distinction était entre les CDD, intérimaires, apprentis qui étaient des contrats courts. Le reste, c'étaient des contrats longs. La crédibilité et la reconnaissance sont différentes entre ces deux groupes. Les contrats longs étaient mieux reconnus. »* Hippolyte, V1.

Si la reconnaissance sociale de la forme contractuelle des doctorants en CIFRE au sein de l'entreprise leur offre une intégration relativement favorable au sein de celle-ci, la spécificité de leur travail de recherche doctorale au sein de l'entreprise les positionne toutefois dans une marginalité relative vis-à-vis des activités ordinaires menées par l'entreprise :

> *« C'était en dehors du travail de l'entreprise en elle-même. Ce que j'ai fait, ça va leur servir, mais ce que j'ai fait, ce n'était pas dans les projets qu'ils ont à gérer au quotidien, dans les projets industriels. Ça va leur servir plus tard, c'était très en amont. C'est une situation bizarre d'être dans l'entreprise sans être vraiment dans les problématiques industrielles. C'est une position un peu à part dans l'entreprise. »* Daphné, V1.

De ce fait, les échanges avec les membres du service dans lequel les doctorants en CIFRE sont intégrés sont plus restreints que ce que peuvent connaître les salariés de l'entreprise entre eux puisque ces derniers sont reliés par l'interdépendance de leur contribution à un projet commun :

> *« C'était un service [spécialisé], à petite échelle : on était 7-8. Le travail se faisait en open space, c'est pénible mais on s'y habitue. […] Il y avait une bonne ambiance de travail, c'était vraiment sympa. J'étais à part car je travaillais sur mon sujet de thèse exclusivement. Mais les gens interagissaient beaucoup car ils étaient sur des projets communs. Il y avait une sorte d'effervescence à laquelle moi, je ne participais pas. Ça ne m'excluait pas des relations sociales mais au niveau professionnel, je ne participais pas au projet de l'entreprise lui-même. »* Hippolyte, V1.

En conclusion de cette première sous-section portant sur les cadres matériels, relationnels et organisationnels de la socialisation professionnelle des doctorants, il faut retenir que les inscrits en Sciences juridiques font part de fortes hiérarchies sociales fondées sur les différences de statuts des membres. Dans leur cas, ces hiérarchies de statuts sont à la base d'un système de reconnaissance différenciée conférant une place déterminée à chacun : lorsque les doctorants en auto-financement ne sont que peu considérés, les vacataires doivent se battre et s'imposer pour espérer obtenir un espace de travail et les doctorants

contractuels sont contraints, au détriment de l'avancement de leur propre travail de recherche doctorale, à fournir un travail gratuit et invisible pour leur unité de recherche (voire pour le compte de certains membres) qui leur délèguent le « sale boulot » administratif, logistique ou d'édition de la recherche. L'intégration de type hiérarchisée à laquelle sont soumis les doctorants de Sciences juridiques au sein de leur unité de recherche académique engendre ainsi diverses conditions de socialisation professionnelle : à la distance physique et scientifique imposée aux doctorants en auto-financement avec leur unité de recherche et au sein de laquelle ils pourraient se socialiser, s'oppose une « rétention », tout autant imposée, des doctorants contractuels au sein de leur unité de recherche afin qu'ils effectuent divers travaux de recherche de « petites mains ». La socialisation professionnelle refusée aux doctorants en auto-financement s'oppose donc à la socialisation professionnelle (supposée et) forcée des doctorants contractuels. Dans un cas comme dans l'autre, les possibilités de construction de la professionnalité des doctorants rattachés à ces unités de recherche de Sciences juridiques ne se retrouvent pas tant entre leurs mains qu'entre celles de l'institution universitaire qui régit si et comment cette socialisation professionnelle au sein de l'institution prend forme. Le développement de la professionnalité des doctorants de Sciences juridiques entretient donc une forte dépendance à l'institution universitaire, à ses règles plus ou moins formelles de fonctionnement et parfois discriminantes ainsi qu'au bon vouloir des personnalités qui pourraient s'avérer être des ressources pour leur socialisation professionnelle[91]. Si la pesanteur de la hiérarchie des statuts connaît des variations entre les unités de recherche, un ensemble de codes de bienséance persiste toutefois dans celles où cette hiérarchie est moins forte[92]. Le doctorant doit alors décrypter ces codes et les respecter pour recevoir en retour un soutien institutionnel dans un moment opportun participant de sa socialisation professionnelle (organisation d'évènements scientifiques, candidatures à des financements, postes ou appels à projets, conseils scientifiques…).

L'intégration des doctorants accueillis dans des organismes extra-académiques est plus ambivalente. La revendication d'une intégration entière à l'organisme tranche avec le sentiment de marginalité du travail de recherche doctorale qui y est accompli comparativement aux projets plus appliqués et plus collectifs menés par les autres salariés ; dans le même temps, certains doctorants en CIFRE peuvent se sentir éloignés des manières dont les doctorants exerçant uniquement dans les unités de recherche envisagent le doctorat. Ces doctorants en CIFRE naviguent ainsi entre les problématiques industrielles, techniques ou administratives des entreprises ou établissements publics qui les accueillent mais ne doivent pas perdre le cap des exigences académiques requises pour leur travail de recherche doctorale. Leur thèse doit ainsi trouver sa place au point de rencontre des attentes des deux parties, au risque de positionner son travail dans un entre-deux, ne correspondant ni complètement et uniquement au modèle académique, ni complètement et uniquement au modèle socioéconomique, mais précisément à l'intersection des deux univers. Le doctorant intègre donc théoriquement une double culture professionnelle grâce à sa socialisation aux deux univers professionnels. L'acquisition de cette double culture – académique et socio-économique – est cependant théorique et doit

[91] Entre autres, des propositions de collaborations émanant des doctorants enquêtés ont parfois été refusées par les enseignants-chercheurs statutaires à qui elles s'adressaient ou certaines initiatives d'animations scientifiques proposées par les doctorants n'ont pas pu voir le jour.

[92] Une enquêtée déclare ainsi avoir « appris à tourner [s]a langue 7 fois dans sa bouche avant de parler », à « toujours être respectueuse ». Ces codes de bienséance concernent également la manière de s'adresser aux différents enseignants-chercheurs selon leur statut.

être mise en relation avec les conditions de réalisation concrètes de leur doctorat et l'observation de la répartition du temps de travail entre les deux organismes, avec le type d'accompagnement et de directions de thèse de part et d'autre, avec les interactions sociales professionnelles et de sociabilité quotidienne, avec le spectre des missions confiées, avec la participation ou encore de l'implication du doctorant dans chacun des organismes partenaires de son doctorat. Au contraire de ses homologues en CIFRE ayant concrétisé rapidement leur projet professionnel, la recherche d'un emploi de Christophe dans le secteur privé a nécessité plusieurs mois avant de se concrétiser. Sa socialisation professionnelle au contact de l'entreprise partenaire de la CIFRE n'a été que minime : son lieu de travail a exclusivement été l'unité de recherche académique et il n'a eu qu'un unique contact annuel avec l'entreprise. Les effets socialisateurs du dispositif CIFRE semblent avoir été relativement faibles et expliquent probablement pour partie son insertion plus lente dans un secteur dont il maîtrisait sans doute moins que ses homologues les codes et modes de fonctionnement.

Finalement, les positions sociales et symboliques des doctorants au sein des environnements institutionnels dans lesquels ils effectuent leur travail de recherche doctorale se distinguent fortement, soit en fonction de la nature du type des organismes qui les accueillent, soit en fonction des cultures organisationnelles portées par les spécialités disciplinaires des unités de recherche académiques auxquelles ils sont rattachés.

1.2. - Les relations entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant : d'une distance scientifique et sociale à une proximité relationnelle et de travail

Pour s'inscrire en doctorat, le candidat doit être officiellement encadré par un directeur ou une directrice de thèse, chercheur ou enseignant-chercheur habilité à diriger des recherches[93] c'est-à-dire détenteur du diplôme dit de l'HDR. Au-delà de cet aspect légal, le directeur ou la directrice de thèse est *a priori* l'interlocuteur privilégié du doctorant au cours de son doctorat ; il a pour mission de superviser le travail de recherche doctorale ainsi que participer à la socialisation du doctorant au milieu académique (Gérard, 2013). Le type de relations entretenues entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant influence l'aboutissement du doctorat : une relation fréquente, soutenue et encourageante favorise l'intégration du doctorant au sein du milieu académique et de l'unité de recherche en particulier (Lovitts, 2005). Le directeur ou la directrice de thèse serait donc le point d'entrée privilégié du doctorant dans le monde académique et, accompagnant le doctorant dans les dimensions scientifiques et institutionnelles de la vie universitaire, participerait de manière centrale à la socialisation au « métier de doctorant » (Golde, 1998). Si ce rôle institutionnel a été pleinement assumé par certains directeurs ou directrices de thèse des enquêtés, d'autres semblent avoir pris des libertés avec ces contours.

Le directeur ou la directrice de thèse constitue la figure commune à toutes les thèses, participant à l'organisation et la structuration de la production scientifique doctorale. Les modalités au travers desquelles

[93] L'arrêté du 20 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches (HDR) défini celle-ci, dans son article 1er, comme le diplôme sanctionnant « la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs. »

la relation entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant prend notamment forme sont balisées par une « charte du doctorat[94] » dont la rédaction revient aux écoles doctorales (ou le collège doctoral, instance qui mutualise certaines de leurs attributions communes). La charte du doctorat de l'université étudiée, proposée par son collège doctoral, définit principalement les droits et devoirs de chacune des parties en matière d'implication temporelle nécessaire au bon déroulement du travail de recherche doctorale. Cette charte doit être signée au moment de la première inscription par le doctorant et son (ou ses) directeur(s) de thèse. Les risques d'une relation dyadique (notamment le face-à-face dans lequel peut s'instaurer une relation de domination) sont minimisés par la mobilisation de personnes ou d'instances tierces, qui apportent un regard extérieur, à la fois d'un point de vue scientifique mais également d'un point de vue relationnel afin de prévenir d'éventuels dysfonctionnements (comité de suivi individuel, médiation). Si la possibilité de mobiliser ces personnes ou instances tierces doit être assurée par les écoles doctorales, les modalités de mise en œuvre du comité de suivi (désignation des membres[95], rôles de chacun dans le suivi du doctorant, fréquences des rencontres[96] , déroulement des séances[97], précision du contenu présenté par le doctorant[98]) sont laissées à l'appréciation des membres, du doctorant et de son directeur ou directrice de thèse et les instances de médiation souffrent d'un manque de visibilité. Alors que la qualité de la relation de direction de thèse semble être, outre une voie de socialisation professionnelle aux aspects du métier de chercheur, un des facteurs favorisant les chances de réussite et d'aboutissement du travail de recherche doctorale ainsi que de satisfaction des individus se formant à la recherche (Gemme & Gingras, 2006), cette relation est finalement mise en œuvre avec une certaine liberté.

Quelles formes prend cette relation de direction de thèse pour nos enquêtés ? Cette relation est-elle homogène ou sa mise en œuvre varie-t-elle d'un doctorant à l'autre ? Nous montrons que les relations entre le doctorant et son directeur ou sa directrice de thèse n'échappent pas aux matrices disciplinaires différenciées : les formes de la relation de direction de thèse qu'ont connues les doctorants de Sciences de l'ingénieur d'un côté et, de l'autre, les doctorants issus des Sciences juridiques et politiques comportent des différences notables. De manière globale, les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur bénéficient d'une direction de thèse généralement plus rapprochée que les doctorants inscrits en Sciences juridiques et politiques, dont la direction de thèse est plus relâchée vis-à-vis de leur travail de recherche doctorale. Certains points de convergence émergent toutefois, laissant à penser que les modes de direction de thèse sont peut-être en cours d'évolution. Si nos résultats montrent l'importance du rôle du directeur ou de la directrice de thèse dans la socialisation du doctorant, ils précisent toutefois les variations des contours de ce rôle, notamment en raison des cultures disciplinaires différentes mais également selon le profil professionnel de chacune des parties.

[94] La charte du doctorat relative au terrain d'enquête est consultable en annexes.

[95] L'imposition d'au moins un membre possédant l'HDR est toutefois requise.

[96] Un point annuel est toutefois requis à partir de la fin de la deuxième année et les suivantes.

[97] S'agit-il d'organiser une séance de travail commune ou d'émettre seulement un avis extérieur ?

[98] Présente-t-il les grandes orientations de son travail, ses analyses ou les procédés d'obtention de ses résultats ?

1.2.1. - La fréquence des relations entre les doctorants et leur directeur ou directrice de thèse

1.2.1.a. - Des relations peu fréquentes mais qui s'intensifient en fin de thèse : le mode de direction de thèse typique en Sciences juridiques et politiques et des doctorants distants géographiquement

La direction de thèse varie d'abord selon la fréquence des contacts avec le directeur ou la directrice de thèse. En Sciences juridiques et politiques, le rythme est lent en début de thèse, très espacé dans le temps, à raison d'une à deux fois par an au maximum ; la fréquence des rendez-vous s'intensifie souvent à l'approche de la fin de thèse, et particulièrement lors de la période de rédaction :

> *« Je l'ai vu 3 fois les 3 premières années : une fois par an. Je ne plaisante pas, c'est terrifiant. […] Les 3 premières années, c'était solitude complète. Et puis après, je me suis imposée dans sa vie. »* Éléanor, V1.

Afin de parer à cette relation de direction de thèse trop distanciée, les doctorants concernés usent de stratégies pour resserrer les liens, ou mettent à profit d'autres obligations relatives à leurs activités doctorales pour favoriser les occasions de rencontres et d'échanges, notamment au sein de leur unité de recherche :

> *« En fin de 3ème année, quand je rédigeais la thèse, j'avais maintenu une matinée de permanence, ça m'a permis de les voir souvent. Et après en 4ème année, au second semestre, j'étais souvent au centre, ça me permettait de manger au moins une fois par semaine avec [mon directeur de thèse] et la secrétaire du labo et certains autres profs qui étaient là. Je les ai vus pas mal. L'été ou j'ai travaillé, en fin de thèse, malgré le fait que la fac ferme, j'ai mangé deux fois avec eux pour souffler. »* Clémence, V1.

Les charges d'enseignements, et notamment les TD assurés par les doctorants, sont parfois associés au CM dispensés précisément par leur directeur ou directrice de thèse. Ces contacts d'ordre pédagogique sont alors l'occasion d'orienter la discussion sur les interrogations relatives à la thèse :

> *« Je le voyais régulièrement car je faisais des TD pour lui donc je lui demandais en direct quand j'avais une petite question sur la thèse. »* Audrey, V1.

Lucas, doctorant en Sciences de l'ingénieur, bénéficie d'un financement sur fonds propres provenant de l'organisme public qui l'accueille dans une autre ville. La distance géographique mais également académique (l'organisme qui l'accueille est orienté sur les problématiques de terrain) avec son unité de recherche rend la relation avec ses directeurs de thèse plutôt épisodique. Mais cette dernière est « compensée » par un encadrement resserré du référent issu de l'organisme d'accueil. Lucas sollicite ses directeurs de thèse principalement pour les aspects académiques au moment de la rédaction de la thèse et un aspect technique de sa thèse réalisé au sein de l'unité de recherche :

> *« Le fait qu'ils soient loin, je pense que ça ne les poussait pas à s'impliquer beaucoup dans le déroulement de la thèse. D'autant que [dans l'organisme d'accueil], il y avait mon encadrant qui suivait tous les jours ce que je faisais. Ça leur permettait de déléguer. […] Sur les trois ans, je les ai peut-être vus une fois tous les trois mois pendant les deux*

premières années, enfin on faisait des points ; et un peu plus vers la fin de la thèse. Je me suis tourné vers eux pour tout ce qui est rédaction. A partir du moment où j'y ai été deux mois pour le travail sur la maquette, je les ai plus vus. La dernière année, je les ai vus toutes les deux semaines. » Lucas, V1.

Les occasions spécifiquement dédiées aux échanges concernant le travail de recherche doctorale avec le directeur ou la directrice de thèse se présentent donc plutôt rarement pour les doctorants de Sciences juridiques et politiques mais également pour les doctorants accueillis dans des organismes extra-académiques et pour lesquels la répartition du temps de travail entre les différents lieux (unité de recherche et organisme d'accueil) favorise un temps de présence loin du directeur ou de la directrice de thèse. Pour autant, l'agentivité des doctorants leur permet de créer et multiplier les occasions d'avoir un retour et des conseils sur leur travail de recherche. Cette agentivité peut résulter d'une démarche individuelle grâce à laquelle ils vont saisir les moments où ils croisent leur directeur ou directrice de thèse dans d'autres contextes (enseignement, réunions administratives, séminaires…) pour aborder avec eux certains points de leur travail de recherche doctorale ; elle peut aussi s'appuyer sur des dispositifs institutionnels (ordres de mission avec autorisation d'absence, financements du déplacement et hébergement) qui rendent possible des rencontres en présentiel.

1.2.1.b. - Des relations mensuelles, hebdomadaires voire quotidiennes : proximité et spontanéité de la direction de thèse en Sciences de l'ingénieur

Les relations entre le directeur ou la directrice de thèse et les doctorants sont plus fréquentes en Sciences de l'ingénieur mais s'intensifient aussi à l'approche de la fin de thèse :

« Pendant la rédaction, il y avait plus de présence et pendant la recherche du jury aussi parce que ce sont eux qui ont les contacts pour trouver un jury de thèse. Mais sinon, on se voyait une fois par mois en général. Ça a été le même rythme pendant toute la thèse. » Massamba, V1.

Si la prise de rendez-vous avec le directeur ou la directrice de thèse suscite quelques craintes en début de doctorat, elle paraît moins formelle qu'en Sciences juridiques et politiques. Les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur font effectivement part d'une grande spontanéité dans leur mode de prise contact avec leur directeur ou directrice de thèse :

« Au début, c'est moi qui n'osais pas aller le voir. Mais je pouvais passer le voir quand je voulais. […] En 3ème année, on se voyait plus souvent, toutes les semaines on passait 1h chaque semaine mais pas forcément d'affilée : 5 min + 5 min + 30 min + 10 min. Mais dès que j'avais une question, je pouvais aller frapper à son bureau et ça, c'était pas mal. » Fabien, V1.

Lorsque le projet de thèse est imbriqué dans le projet de recherche de la directrice de thèse par exemple, ou lorsque les deux parties se côtoient plusieurs heures par jour dans des espaces de travail partagés, la relation s'établit sur un rythme quotidien :

« Tous les jours, on bossait presque tous les jours ensemble, sur des aspects différents en parallèle. Nos bureaux sont à côté au labo. A un moment dans la journée, on allait se voir. » Richard, V1.

Certains doctorants issus des Sciences juridiques et politiques voient cependant leur directeur ou directrice de thèse aussi souvent que leurs collègues de Sciences de l'ingénieur : c'est le cas lorsque les enseignants-chercheurs qui dirigent la thèse sont jeunes, renouvelant peut-être par-là les habitudes de direction de thèse promues par la génération précédente d'enseignants-chercheurs. Ces changements culturels au sein des spécialités disciplinaires résultent peut-être des luttes plus générales au sein du champ scientifique, qui conduiraient à imposer aux domaines des Arts, Lettres, Sciences Humaines et Sociales un modèle de la science calqué sur celui des Sciences Exactes, Expérimentales et du Vivant. Dernière hypothèse : les jeunes générations d'enseignants-chercheurs sont peut-être plus disponibles pour leurs doctorants car ils occupent moins de responsabilités administratives à ce stade de leur carrière.

1.2.1.c. - Le périmètre d'activités de l'enseignant-chercheur en direction de thèse : les causes potentielles d'une fréquence de rendez-vous qui s'étiole

L'évolution du temps réservé à la relation entre les doctorants et leur directeur ou directrice de thèse s'explique notamment par le périmètre des activités de ces derniers. Durant les années de thèse du doctorant, la carrière professionnelle du directeur ou de la directrice de thèse évolue elle-aussi, parfois non sans conséquences sur les contours de la relation de direction de thèse. Le directeur de thèse d'Antoine par exemple accepte par exemple une lourde responsabilité administrative au sein de l'université, qui raréfie ses relations avec Antoine :

« Elles [les rencontres] se sont beaucoup espacées au moment où j'en avais le plus besoin, à la fin de ma thèse. Mon directeur de thèse [a pris une grosse responsabilité administrative] et a quasiment disparu de la circulation. Il a quand même corrigé tous les chapitres dans un temps record à l'université et qui m'a permis de soutenir dans les temps donc sur ça, je n'ai rien à lui reprocher, il a fait admirablement bien son travail tout en ayant beaucoup de travail à côté. Elles se sont bien passées [les relations avec lui] mais en se raréfiant. On en attend beaucoup de son directeur de thèse, qu'il soit un mentor mais ce qui ne peut pas se faire quand on le voit une fois tous les 6 mois. Moi, je le voyais à cette fréquence là et c'est beaucoup déjà. » Antoine, V1.

La raréfaction des relations avec le directeur ou la directrice de thèse s'explique parfois par l'évolution du sujet de thèse, lorsqu'il sort de la spécialité, du positionnement méthodologique, théorique ou épistémologique du directeur ou de la directrice de thèse :

« Mon encadrement de thèse[99] était différent de mon directeur de thèse que j'ai vu deux fois par an, du début à la fin. 8 fois en tout pendant 4 ans. Ça tenait au fait que j'étais [à

[99] Du fait de leur divergence scientifique et de leur éloignement géographique, Jacques se constitue un « encadrement de thèse », différent de son directeur de thèse, afin de continuer à bénéficier d'un accompagnement scientifique. Ce point est développé dans un paragraphe de cette sous-sous-section.

l'étranger] et que lui était en France. Quand mon sujet a évolué, on n'était plus en harmonie, il n'avait pas les éléments pour me conseiller. » Jacques, V1.

Un départ à la retraite avant la fin du doctorat peut entraîner la fin de relation avec le directeur ou la directrice de thèse (si les activités scientifiques cessent alors complètement) :

> *« Le directeur de thèse français, vers la fin de ma thèse, il est devenu retraité. Il était moins présent. A la fin de la thèse, il ne voulait pas relire. Le directeur de thèse [étranger] a relu qu'un chapitre. […] Je n'avais plus trop d'encadrement à la fin. C'est arrivé au moment de l'écriture et où ils étaient le moins engagés alors que c'est là que j'en avais le plus besoin. »* Louise, V1.

La fréquence des relations des doctorants avec leur directeur ou directrice de thèse varie donc beaucoup, notamment en fonction des spécialités disciplinaires, de l'avancée du travail de recherche doctorale ou des missions assurées par les directeurs et directrices en plus de cette direction de thèse. Le mode de relation s'instaurant entre les doctorants et leurs directeurs ou directrices de thèse connaît lui aussi de multiples déclinaisons.

1.2.2. - Modes d'accompagnement et de direction de thèse

1.2.2.a. - La direction de thèse autonomisante : un mode de direction de thèse plus spécifique aux doctorants des Sciences juridiques et politiques

Au-delà de la faible fréquence des rendez-vous avec leur directeur ou directrice de thèse évoquée par les doctorants inscrits en Sciences juridiques et politiques, le « style d'encadrement » (Denis & Lison, 2014; Deuchar, 2008) de ces doctorants présente d'autres caractéristiques communes. Dans ces spécialités disciplinaires, la direction de thèse se positionne plus fréquemment sur un mode distancié et autonomisant, relatif à l'autonomie scientifique que les doctorants inscrits en Sciences juridiques et politiques doivent acquérir pour élaborer et avancer dans leur travail de recherche doctorale. Que le développement de l'autonomie scientifique soit contraint du fait d'un manque d'investissement du directeur ou de la directrice de thèse dans le travail de recherche doctorale ou qu'il résulte d'une stratégie délibérée des directeurs ou directrices de thèse favorisant l'affirmation de leur doctorant, cette relation distante nécessite dans tous les cas le développement d'une forte autonomie scientifique. Ici, l'autonomie scientifique désigne la capacité des doctorants à gérer par eux-mêmes leur organisation temporelle, leur démarche, les directions et orientations de leur recherche doctorale. Pour autant, cette autonomie scientifique s'accompagne le plus fréquemment - mais pas systématiquement - d'une disponibilité de la direction de thèse à l'égard du doctorant ; dans la majorité des entretiens, c'est le doctorant qui sollicite son directeur ou sa directrice, l'inverse étant moins souvent rapporté.

Deux doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur ont vécu une relation de direction de thèse autonomisante mais sur de courtes périodes seulement. Lucas a perdu sa proximité avec son directeur quelques mois lorsque celui-ci s'est consacré à la finalisation du manuscrit d'un doctorant plus avancé. Concernant Hippolyte, la raison évoquée tient au désaccord sur l'orientation de la thèse : refusant de valider le changement, les directeurs ont retiré leur soutien, mais uniquement technique.

Pour Élise, la direction de thèse distante concerne particulièrement l'organisation temporelle de la thèse, et l'incite à l'autonomie scientifique :

> *« Elle m'a vraiment laissé faire mon truc, il n'y avait pas vraiment de management. A part cette pression à la fin où elle m'a dit « je pars faire mon voyage, il faut que ce soit rendu là [c'est-à-dire à telle date] ». Elle ne m'a jamais envoyé de mail pour me dire où ça en est. Je lui envoyais mes documents et elle voyait où ça en était. Elle ne m'a pas donné de dead-lines. Elle ne m'a pas pressée ni fixé d'objectifs. En termes d'accompagnement, elle s'est juste rendue disponible quand je l'ai sollicitée. Elle a toujours répondu positivement et trouvé un créneau pour me voir quand j'ai eu besoin. Je ne me suis pas sentie abandonnée quand j'avais une question. »* Élise, V1.

L'autonomie scientifique de Maryam transparaît dans les directions qu'elle souhaite donner à sa thèse (celle-ci portant sur une réforme juridique que Maryam a analysée et critiquée et qui a été sujette à controverses). Son directeur de thèse a été disponible :

> *« Il ne mettait pas de pression mais il m'a laissée libre d'écrire ce que je veux, faire ce que je veux. […] Il a toujours été disponible quand je demandais, jamais de problème de contact […] et réactif. »* Maryam, V1.

Chez les doctorants de Sciences juridiques et politiques bénéficiant de fréquentes discussions avec leur directeurs ou directrices de thèse, l'apprentissage de l'autonomie scientifique reste présent puisque l'orientation des démarches de recherche est laissée à la libre appréciation du doctorant :

> *« C'est moi qui étais compétent pour savoir, en fonction des données, ce que j'avais à expliquer. Il m'aidait sur les questions de méthodes et d'interprétation. Il ne me donnait pas de discours prémâché à transformer en une thèse. »* Josselin, V1.

1.2.2.b. - La recherche de soutiens extérieurs au directeur ou la directrice de thèse, une stratégie palliative ?

Si la direction de thèse autonomisante à laquelle sont confrontés les doctorants de Sciences juridiques et politiques peut être interprétée comme une forme d'apprentissage de l'autonomie scientifique, elle est parfois vécue comme insuffisante ou insatisfaisante par ces jeunes chercheurs. Certains doctorants la considèrent comme trop distanciée pour offrir une réelle plus-value au travail mené et l'interprètent comme un manque d'intérêt pour le sujet de thèse. Cette socialisation à l'autonomie scientifique peut conduire certains doctorants à affirmer leurs propres orientations, leur propre structuration et limitation des contours de leur sujet et de leur propos, en dépit de l'accord entier de leur directeur ou directrice de thèse. Laure a été confrontée à cette situation mais a assumé cette autonomie en étant soutenue par un enseignant-chercheur qu'elle a sollicité :

> *« Avec un autre prof, qui siège au CNU et qui n'encadre pas beaucoup de doctorants mais qui a l'habitude de donner beaucoup de conseils, Fernand, on a redéfini un sujet avec une codirection officieuse. […]. Fernand est atypique à la fac. Il y est tout le temps, il n'est pas marié, vit pour la fac, dîne avec les étudiants ou les doctorants. Il est disponible pour tout le monde. Comme un vieux prof. Il m'a aidé à peaufiner les intitulés à la fin ou le plan. Je*

le voyais à l'extérieur de la fac. Quand j'avais besoin d'une réponse fiable, j'étais rassurée et savais à quoi m'en tenir quand je lui avais parlé. Il fallait le solliciter, il ne me dirigeait pas, mais il répondait présent. » Laure, V1.

Pour Laure, la recherche de soutiens extérieurs à la direction de thèse aide à asseoir une orientation de thèse. Les divergences scientifiques que connaît Jacques le conduisent aussi à trouver ailleurs ce que son directeur de thèse ne peut lui offrir. S'il est administrativement possible de changer de directeur ou directrice de thèse, ce n'est pas toujours l'option qui est choisie. Jacques trouve ainsi du soutien auprès d'une chercheuse post-doctorante et d'une chargée de recherche de « l'institut E » qui l'accueille dans le pays de son terrain et y trouve alors une forme d'accompagnement de thèse officieuse auprès de spécialistes dont il se sent proche scientifiquement, mais également géographiquement (son directeur de thèse officiel résidant en France). Ces appuis externes permettent en outre de parfaire sa formation scientifique générale ou de recueillir des contributions à des démarches administratives.

Les doctorants peu satisfaits de leur relation de direction de thèse sont parfois contraints de chercher dans les relations interpersonnelles, plus informelles et moins encadrées institutionnellement, les ressources nécessaires pour mener leur travail de recherche doctorale dans les meilleures conditions possibles. Louise s'appuie ainsi sur des relations de type amical pour faire face à l'absence et le départ à la retraite d'un de ses directeurs de thèse au moment de la fin de sa thèse :

« J'ai demandé de l'aide à des amis qui étaient en doctorat et qui étaient docteurs. J'ai demandé au couple de chercheurs [avec qui j'ai sympathisé] de me relire. » Louise, V1.

Ces recherches de soutiens extérieurs à la direction de thèse témoignent de la construction progressive par les doctorants de leurs propres ressources relationnelles et scientifiques leur permettant de mener à bien ce qui est, à ce stade, leur projet de doctorat. L'agentivité dont ils font preuve ici démontre une certaine résilience face aux difficultés que peuvent parfois engendrer les relations avec la direction de thèse. Les doctorants concernés par une direction qui s'étiole, voire disparaît, ont en effet majoritairement su faire preuve d'une agentivité de type pratico-évaluatif (c'est-à-dire concernant une situation du temps présent et potentiellement amenée à durer). Face à la dégradation d'une relation de direction de thèse stratégique pour la finalisation de la thèse, ils délibèrent pour envisager et anticiper les solutions plausibles ou souhaitées. L'informalité de certaines de leurs relations professionnelles ou la mobilisation de relations amicales issues du milieu scientifique les conduisent ainsi à solliciter ces personnes pour suppléer la relation de direction de thèse défaillante. L'exécution de cette décision permet de mettre en place le support sur lequel ils pourront alors compter pour la fin de leur thèse et mener à bien leur projet de doctorat. Si l'institution universitaire se révèle paradoxalement être parfois un frein ou une menace à la poursuite du projet professionnel des doctorants, elle peut également constituer un espace dans lequel d'autres possibles peuvent émerger grâce aux marges d'action dont les doctorants se saisissent pour détourner des pratiques instituées telle que la relation de direction de thèse et se les réapproprier en leur donnant une nouvelle forme, plus informelle et favorable à la concrétisation de leur projet de doctorat. La recherche fructueuse de ces ressources extérieures reste toutefois soumise à la disponibilité et au bon vouloir des chercheurs, enseignants-chercheurs, amis doctorants ou docteurs qui sont sollicités pour cet accompagnement officieux de doctorants en mal d'une direction de thèse officielle qui les satisfasse.

1.2.2.c. - Une relation directive : un mode de direction de thèse plus courant en Sciences de l'ingénieur

Les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur connaissent plus fréquemment un mode de direction de thèse plus directif, c'est-à-dire plus resserré et suivi, que leurs homologues de Sciences juridiques et politiques. Les directeurs ou directrices de thèse orientent largement le travail réalisé par les doctorants :

> *« Le plus souvent, c'est lui qui me donnait des conseils sur la marche à suivre même si je lui posais des questions de temps en temps. C'est vrai que mon directeur de thèse est très directif, il donne les directions à prendre. »* Christophe, V1.

Au-delà des orientations que les directeurs ou directrices de thèse peuvent donner aux doctorants au regard du travail de recherche, une relation directive peut par ailleurs s'inscrire dans une proximité de travail au quotidien :

> *« J'ai probablement été encadré plus que la plupart […]. On travaillait vraiment ensemble. Certains doctorants font des comptes rendus, nous, on faisait du travail ensemble. On faisait les expériences ensemble, on analysait les données ensemble. C'était conjoint. Ce n'était pas un encadrement comme il peut y avoir aux États-Unis où il faut montrer des slides avec l'avancement. Je n'ai pas de comptes à rendre vu que le suivi était quotidien et quasi permanent. On n'avait pas la nécessité de faire des points et des réunions pour savoir où j'en étais puisqu'il le savait très bien. »* Marceau, V1.

L'adoption de ce mode proximal de relation de direction de thèse prend souvent forme dans le cadre d'un projet de recherche plus large que celui de la thèse et porté par le directeur ou la directrice de thèse ou l'unité de recherche. Cette configuration institutionnelle peut engendrer une relation de direction de thèse encore plus rapprochée, ce qui n'est pas sans générer de tensions chez les doctorants qui oscillent entre le besoin de soutien et la quête de leur indépendance scientifique :

> *« Il y a beaucoup de fois où ça m'a pesé qu'elle me contrôle autant. Je ne suis plus un enfant. Des fois, ça m'arrangeait ses contacts fréquents pour débloquer ou me remotiver. Des fois, je ne voyais plus le bout, et en 10 min, ça me remet des objectifs clairs et me remotivait. Mais des fois, je voulais qu'on me foute la paix et avancer. Mais elle avait besoin de contrôler et vérifier. Ce n'est pas qu'elle n'avait pas confiance en moi, mais c'était son projet et elle avait peur que ça lui échappe ou que ça parte dans une autre direction. »* Richard, V1.

L'intensité et l'ampleur d'une direction de thèse directive et resserrée varie au cours du doctorat selon les configurations de travail tels que les déplacements, congés, séjours de recherche, direction de thèse de multiples doctorants. En plus de l'augmentation de la fréquence des échanges en fin de thèse, les directeurs ou directrices de thèse participent dans certains cas directement aux travaux de recherche doctorale afin de respecter la durée des trois ans du doctorat, difficilement dépassables en Sciences de l'ingénieur :

> *« En 3ème année, j'ai fait quelques manip' avec lui parce que ça allait plus vite mais c'est surtout moi qui les faisais et les mettais au point. Il me donnait des conseils ou me posait*

des questions pour explorer d'autres pistes […] A la fin, il m'a aidé dans les manip' car on était pressés. » Fabien, V1.

Le mode directif résulte aussi d'attentes institutionnelles vis-à-vis des travaux que réalisent les doctorants. Ces attentes émanent des institutions de formation ou des institutions de production dont les encadrants de thèse se font le relais auprès des doctorants ; en plus du contrat moral qu'elles instaurent (incitation à mener le travail de recherche doctorale à son terme pour le transmettre aux encadrants et à l'institution), ces attentes institutionnelles participent à l'établissement de ce type de relation de thèse directive. En fonction de l'adhésion des doctorants aux propositions d'orientation du travail formulées, les doctorants les intègrent à leurs objectifs de travail ou, au contraire, se créent à cet égard une marge de manœuvre et d'action :

« Mon encadrant [de l'organisation qui m'accueille] avait beaucoup d'attentes sur la thèse. C'était assez difficile de le faire fléchir sur certains trucs qu'il avait prévu de faire. Il avait beaucoup d'ambition pour cette thèse et finalement, ça n'a pas toujours été possible de tout accomplir comme il le voulait. » Lucas, V1.

L'hybridation du doctorat est nettement perceptible dans ces modes différenciés de construction des sujets de thèse et de direction de thèse dans les deux groupes de spécialités disciplinaires. La publication de l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat[100] explicite cette hybridation, puisqu'il définit ce cycle de formation comme « une expérience professionnelle » *et* une « formation par et à la recherche ». L'hybridation de la finalité du doctorat est donc manifeste : le doctorat est un cycle de formation au cours duquel l'étudiant-doctorant acquiert les moyens de mener et produire par lui-même, avec une guidance de sa direction de thèse, une démarche scientifique, de qualité et déontologique. Dans le même temps, le doctorat est une expérience professionnelle au cours de laquelle le professionnel-doctorant contribue à l'avancement d'un projet de recherche de plus ou moins grande envergure, en produisant dans un temps imparti et selon une planification pensée pour lui, des résultats issus d'un travail scientifique, de qualité et déontologique. Finalement, quelle place est accordée à l'apprentissage de la démarche de recherche et quelle place est accordée à la production scientifique ? La « philosophie pédagogique » avec laquelle les différentes spécialités disciplinaires et les directeurs et directrices de thèse envisagent la finalité du doctorat semble pour partie fonder leurs pratiques d'encadrement[101].

1.2.2.d. - Une relation de direction de thèse de type « contractualisée » : une rareté spécifique aux doctorants plus âgés ?

Jusqu'ici, nous avons identifié deux principales relations de direction de thèse – autonomisante et directive - qui se distribuent en fonction de la spécialité disciplinaire (autonomisante en Sciences juridiques et politiques et directive en Sciences de l'ingénieur). Un troisième type de relation de direction de thèse, « contractualisée », est cependant signalé dans la littérature anglo-saxonne (Delamont et al., 2000; Deuchar,

[100] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032587086&categorieLien=id. L'intégralité de l'arrêté est disponible en annexes.

[101] Ces conceptions de la formation doctorale seront abordées plus en détail dans la première section du prochain chapitre.

2008; Grant et al., 2017; Pearson & Brew, 2002; Taylor et al., 2005) . Cette relation, qui résulte d'une négociation entre le doctorant et son directeur ou sa directrice de thèse concernant les dimensions scientifiques et personnelles du doctorat, n'apparaît pas clairement dans nos entretiens. Certains éléments de discours des interrogés sous-entendent certes l'existence de droits et devoirs pour chacune des parties, mais ce registre contractuel est souvent mobilisé pour en dénoncer la défaillance, notamment de la part de leur directeur ou directrice de thèse. Louise évoque par exemple l'écart dans l'attention accordée à son travail par son directeur de thèse français entre le début et la fin de sa thèse. Après que celui-ci soit parti à la retraite, il a été moins présent, notamment dans la finalisation du manuscrit. La référence que fait Louise à son « job » de directeur de thèse évoque en effet une contractualisation, dont l'engagement aurait dû s'étendre à toute la durée de la thèse et qui, dans son cas, a été rompu avant terme :

> *« Il faisait son job en début de thèse. »* Louise, V1.

Stéphane fait aussi allusion à une contractualisation défaillante dans sa relation avec le directeur de thèse, qui ne lui accorde que peu de temps et de place dans son emploi du temps – alors que la direction de thèse est une mission des enseignants-chercheurs. De son point de vue, lui et son travail de recherche doctorale passent après les autres missions de son directeur de thèse :

> *« J'avais l'impression d'être un extra. C'est quelqu'un qui ne dit jamais non donc il dit tout le temps oui quand on le sollicite et qu'effectivement, il était très occupé. Quand il fait les choses parce qu'il dit oui, c'est de manière extra contractuelle. Je n'ai pas l'impression que je faisais partie de ses heures de travail en fait, voilà. […] Je vois d'autres doctorants qui ont des rendez-vous de 4h avec leur directeur de thèse alors qu'avec moi, c'était un peu expéditif. Ce n'était pas 5 minutes, il restait 1h ou 2, mais jamais de grosses séances en semaine l'après-midi par exemple. Je lui parlais toujours entre deux portes pour la métaphore. Comme la fois où il m'avait dit de venir à la formation pour discuter avec moi après le dessert : « on prendra une demi-heure pour discuter ». Il me prenait dans un temps mort. Il ne me consacrait pas du temps ».* Stéphane, V1.

Mais Stéphane fait également mention de « *petits services après-vente* », c'est-à-dire d'un suivi de relation donnant lieu à des conseils de la part de son ancien directeur de thèse, alors même que son doctorat a pris fin. La relation de direction de thèse de type contractuelle semble ici s'étendre au-delà du strict encadrement scientifique de la thèse et comprendre l'accompagnement professionnel lors de la période qui suit la thèse :

> *« Par contre, je l'ai sollicité pour le choix d'un stage d'avocat. Comme il connaissait les deux personnes, je l'ai appelé pour qu'il m'aide à choisir. Mais même plus comme directeur de thèse puisque c'était fini. Il ne me doit rien, je ne lui dois rien car la thèse est finie mais je voulais son avis pour choisir un des deux. Il me l'a donné et m'a expliqué pourquoi. On a pu parler de carrière mais pas beaucoup, on ne le faisait pas tous les 4 matins. Il m'a fait une lettre d'appui pour un stage d'avocat et une demande de subvention pour publier la thèse mais ça n'a pas abouti. Mais bon voilà, sympa le type, des petits services après-vente en plus. »* Stéphane, V1.

Jacques nous parle quant à lui de la dimension contractuelle de la relation avec son directeur de thèse en des termes qui prennent la forme de devoirs d'information envers ce dernier sur les avancées de son travail de recherche doctorale visant à ne pas rompre plus clairement leurs liens déjà ténus :

> *« Les relations avec mon directeur de thèse, c'était pour me couvrir et éviter ses récriminations. Je lui envoyais un papier une fois par an que j'avais écrit dans d'autres circonstances. »* Jacques, V1.

Cette relation de direction de thèse contractuelle s'observe également chez Jean. Chez lui, elle est étendue aux enseignants-chercheurs avec qui il travaille sur les différents projets qui alimentent sa thèse. S'il a un directeur officiel de thèse, il a travaillé avec 6 ou 7 autres enseignants-chercheurs sur des aspects différents de sa thèse qu'il considère tantôt comme des collaborateurs de son « équipe », tantôt comme des encadrants :

> *« Au début, c'était donc plus un projet scientifique, une collaboration plus qu'un encadrement de thèse. […] J'avais des relations personnelles et franches avec mon équipe. Ce n'était pas une thèse classique. On parlait en direct, je demandais du travail à mes collaborateurs, ce qu'un thésard ne peut sans doute pas se permettre. […] J'ai appris beaucoup. […] D'habitude, il y a moins d'intervenants mais j'ai appris sur plusieurs domaines […] C'était un encadrement idéal, sauf la disponibilité. Mais demander une disponibilité totale pendant 3 ans, ce n'est pas possible. » Jean, V1.*

Dans tous les cas, aucun des enquêtés n'a mentionné de moment d'explicitation des termes que ce contrat pouvait prendre[102], suggérant par-là que cette relation contractuelle émane peut-être plus d'une représentation individuelle que d'une représentation partagée par les deux parties. Cette direction de thèse contractuelle ne concerne que 4 des 23 enquêtés. Nous faisons l'hypothèse que cette relation contractualisée concerne plutôt les doctorants plus âgés que la moyenne : puisqu'ils ont entre 2 et 8 ans de plus en moyenne que l'ensemble de la population d'enquête ; ils sont même plus âgés de 4 à 10 ans de plus que l'âge médian.

1.2.2.e. - La co-direction de thèse, un outil de variation des conditions scientifiques, matérielles et personnelles de thèse

La direction de thèse peut être partagée par deux chercheurs ou enseignants-chercheurs encadrant le doctorant, à condition qu'au moins l'une des deux possède une HDR : on parle alors de codirection de thèse. D'un point de vue scientifique, l'instauration de cette codirection peut se justifier par le positionnement du sujet de thèse, se trouvant à l'intersection des champs de spécialités méthodologiques ou théoriques de chacun des membres de la codirection :

[102] Cette relation contractuelle entre doctorant et directeur ou directrice de thèse se distingue de la charte du doctorat qui semble ne pas toujours être suivie des faits. Cette relation contractuelle essaie de venir y pallier, au moins dans la dimension de cette relation. La charte du doctorat de l'université étudiée conseille par exemple de définir les ressources mises à disposition du doctorant, mais sans demander la preuve de leur définition commune ; elle demande à ce que le doctorant soit informé des débouchés professionnels et résultats d'insertion mais nous avons constaté que très peu de docteurs enquêtés ne connaissaient l'existence de ces résultats d'enquêtes ; la charte incite les directeurs à « s'engager à consacrer une part significative de son temps à guider le doctorant » mais nos résultats montrent que ce n'est pas toujours le cas. Si d'autres mentions de la charte du doctorat sont respectées, notamment en raison de leur caractère légal, toutes ne semblent pas systématiquement être appliquées.

> *« La différence entre les deux, c'était surtout au niveau du sujet. L'un m'encadrait sur la machine, les expériences et l'autre sur la partie numérique, sur le traitement et l'analyse, en fonction de leur cœur de métier. »* Paul, V1.

Du point de vue du doctorant, une codirection inscrite dans des courants de pensées différents (particulièrement pour ceux inscrits en Sciences juridiques et politiques) est l'occasion de confronter différentes pistes de recherche grâce à leur positionnement théorique respectif. Le parcours scientifique de chacun des membres de la codirection constitue une source d'enrichissement scientifique pour le doctorant et son travail de recherche doctorale. Leurs parcours scientifiques peuvent également inspirer le doctorant dans la construction et la projection d'une carrière professionnelle :

> *« Ça m'arrangeait [la codirection de thèse]. C'était une manière de faire comme je voulais. Je pouvais dire ce que je voulais à chacun, ça me donnait plus de liberté. […] Ils sont différents, ils n'ont pas les mêmes cultures universitaires […]. J'ai moins eu de relations [avec le directeur de thèse étranger], c'est son parcours que je trouve intéressant. Par rapport à son travail, il est fils d'immigré italien, il était éducateur spécialisé, il a fait une thèse à 40 ans. »* Louise, V1.

D'un point de vue institutionnel cette fois, une codirection de thèse émanant de deux institutions universitaires différentes est l'opportunité de diversifier ou multiplier les ressources matérielles et les contextes scientifiques d'exercice :

> *« Il [le directeur de thèse à l'étranger] m'a permis de faire ma thèse [à l'étranger] et j'avais des meilleures conditions que si j'étais en France. J'ai eu un vrai lieu de travail pendant toute ma thèse, avec un bureau. En France, on travaillait dans une salle de réunion qu'on a transformée en salle des doctorants. Au départ, il n'y avait même pas d'espace qui était fait pour les doctorants. Ça a été une bataille pour avoir cette salle et travailler. »* Louise, V1.

La codirection de thèse permet enfin de bénéficier de modes d'accompagnement personnel variés, notamment lorsque les deux membres de la codirection émanent d'institutions différentes dans lesquelles les futurs docteurs peuvent envisager de travailler. Daphné bénéficie par exemple d'une référente de thèse au sein de l'entreprise qui l'accueille en CIFRE et d'un directeur de thèse académique. Les approches développées par sa référente et son directeur de thèse sont ainsi suffisamment variées pour lui permettre de se familiariser avec les modes de communications des différents univers professionnels. En dehors de quelques sessions de travail au sein de son unité de recherche, elle travaille majoritairement au sein de l'entreprise, contribuant peut-être et pour partie au fait de se sentir finalement plus proche du mode de fonctionnement plus direct de cette institution de production que de l'institution universitaire et ainsi de construire un élément d'argumentation supplémentaire pour justifier l'orientation de son projet professionnel vers le secteur privé :

> *« C'était deux façons différentes de travailler mais peut-être que chez mon encadrante [en entreprise], elle allait plus vite me mettre un coup de pied aux fesses si elle voyait que je procrastinais sur un truc. Un côté, un peu… pas strict mais voilà. Mon directeur de thèse était plus conciliant. Mon encadrante [en entreprise], elle est un peu brute de décoffrage :*

quand tu fais de la merde, elle te dit que c'est de la merde, sans prise de gants. Il faut s'y habituer. Au moins les choses sont dites, mais au début, c'est un peu surprenant. » Daphné, V1.

La codirection de thèse ne semble pas, en tous cas chez nos enquêtés, avoir été à la source de discordances dans la direction à donner au travail de recherche doctorale. Au contraire, les codirections ou encadrements mixtes (académique – organisation socioéconomique d'accueil) ont permis de multiplier les regards et les approches sur le travail en cours et constituent donc plutôt une source d'enrichissement du travail de recherche doctorale, mais également pour le doctorant lui-même.

1.2.2.f. - De la production du travail de recherche doctorale au soutien moral et psychologique du doctorant

Au centre de la direction de thèse, la production du travail de recherche doctorale n'est pourtant pas la seule dimension de cette relation. Le travail de recherche doctorale, tout comme la direction de thèse, est soumis à certaines difficultés inhérentes au travail de recherche. Ainsi, les retours que la direction de thèse sur le travail de recherche du doctorant ou sur la manière dont ce dernier la conduit génèrent pertes ou regains de motivation. Face aux hauts et bas du travail de recherche doctorale, certains doctorants attendent un soutien explicite de leur directeur sur le plan moral et psychologique de l'activité, sans avoir besoin de le déduire ou décoder :

« Là où il aurait pu mieux faire, c'est me dire les points positifs et m'encourager. Je me suis habitué à ce qu'il me dise que ça, je pouvais mieux faire etc… mais mon directeur de thèse ne me disait jamais que c'était super ce que j'avais fait, alors qu'un autre encadrant me le disait souvent. Le fait de le connaitre, ça me permettait de déduire que quand il ne disait rien, ça voulait dire que c'était bien. Un bon manager aurait dit les choses qui allaient bien avant de dire les choses qui ne vont pas. » Fabien, V1.

D'autres doctorants ont bénéficié d'un soutien plus manifeste, peu importent les phases fructueuses ou non de leur travail de recherche doctorale ; ou d'encouragements pour des initiatives telles que l'organisation de manifestations scientifiques. Chez d'autres, la volonté de transparence des échanges sur les dispositions morales et psychologiques du doctorant face à son travail de recherche facilite l'ajustement de l'accompagnement du directeur ou de la directrice de thèse :

« J'avais son soutien indéfectible. Je pouvais arriver en lui disant que je n'avais pas travaillé depuis plusieurs jours, que ça ne m'intéressait pas, il ne m'engueulait jamais, il n'était pas déçu. Il ne me lâchait pas, il était prêt à tout entendre. On pouvait être honnête ensemble. C'est quelque chose que j'ai beaucoup apprécié, beaucoup. Je n'étais pas sur la pointe des pieds avec lui, je pouvais être franc. Ça évite de laisser les problèmes pourrir, de mentir, de cacher des choses. » Pacôme, V1.

Les rendez-vous avec le directeur ou la directrice de thèse sont pour beaucoup d'enquêtés un moment d'échanges, certes parfois trop rares au goût de certains, mais qui apportent de l'énergie pour la suite du travail à fournir :

> *« Après chaque réunion, ça permet au doctorant de retrouver le souffle, d'être rassuré, d'avoir une impulsion. »* Maryam, V1.

Le directeur ou la directrice de thèse peut aussi dédramatiser les difficultés rencontrées et replacer le travail de recherche doctorale parmi l'ensemble des activités qui constituent la vie d'un doctorant, comme Maryam en a bénéficié lorsqu'elle endossait les rôles sociaux d'épouse, expatriée, mère d'un enfant en bas âge né au cours de son doctorat, avocate/consultante juridique en plus de celui de doctorante :

> *« Il y avait une grande complicité : il me disait qu'il n'y a pas que la thèse dans la vie : « ne stressez pas trop ». C'est une relation éternelle, ça restera pour toujours. Je lui en suis reconnaissante pour la vie. »* Maryam, V1.

Finalement, le doctorat est investi d'importants enjeux personnels et professionnels pour un bon nombre de doctorants : considéré comme une expérience professionnelle qui relève d'un « *défi personnel qui consiste à travailler trois ans sur un sujet compliqué* » (Massamba, V1) ou comme une expérience plus personnelle, comparée plutôt à « *une naissance dans la douleur, une renaissance de soi* » (Éléanor, V1), presque tous rencontrent des phases de doutes sur la qualité de leur travail, sur leur capacité à le mener à terme ou leurs résistances face aux difficultés. Certains doctorants attendent de leur directeur ou leur directrice de thèse un rôle d'initiation autre que purement scientifique, afin de précisément permettre que la production de connaissances scientifiques puisse plus facilement advenir une fois les blocages émotionnels ou psychologiques levés.

1.2.2.g. - L'horizontalité des échanges *vs.* la verticalité des statuts

La relation entre le doctorant et son directeur ou sa directrice prend place entre deux individus dont les caractéristiques sociales influencent les rapports sociaux entretenus dans cette relation. Dans leur relation avec leur directeur ou directrice de recherche, les doctorants sont-ils alors perçus comme des étudiants ou comme des professionnels ? S'agit-il d'une relation pédagogique ou d'une relation hiérarchique ? Si la reconnaissance des doctorants au sein des unités de recherche oscille entre celle de « futurs collègues » et celle de « jeunes collègues » (Louvel, 2006), l'ambivalence est aussi au cœur de la relation de direction doctorale. La direction de thèse se situe ainsi entre deux pôles : l'un empreint « d'horizontalité », dans lequel chacune des parties est considérée comme « un pair » dans les échanges ; l'autre exprimant plutôt une « verticalité » où la hiérarchie des statuts prédomine (Collectif TMTC, 2015).

La grande majorité des doctorants inscrits des Sciences de l'ingénieur entretient des échanges avec leur directeur ou directrice de thèse sur un mode plutôt horizontal. La pesanteur hiérarchique ou les distinctions de statuts entre les doctorants et les autres membres du laboratoire est minime voire inexistante. Une des premières formes d'horizontalité à s'instaurer est celle du tutoiement qui se met en place très tôt dans la relation, parfois dès l'entretien du candidat au doctorat avec son potentiel futur directeur de thèse :

> *« On avait déjà échangé par mail et discuté de ce que j'allais faire. Il m'a dit directement que je pouvais le tutoyer et au bout de 2 minutes, il m'a demandé ce que je faisais comme musique (il l'avait vu dans mon CV). […] Ce n'était pas du tout un cadre très formel. »* Paul, V1.

Cette proximité entre les membres de l'unité de recherche se traduit par le partage d'activités de détente lors des moments de pause :

> *« Au début de ma thèse, on faisait des parties de jeux vidéos au labo et il jouait avec nous. C'était une bonne relation, une bonne ambiance, même amicale. »* Paul, V1.

La convivialité de la relation professionnelle trouve également une place en dehors du lieu de travail :

> *« On se faisait des restos entre collègues, comme avec les autres personnes du labo. »* Paul, V1.

Fabien et sa direction de thèse entretiennent quant à eux des relations qui dépassent largement le strict cadre professionnel, notamment lorsqu'ils deviennent quasiment voisins :

> *« Mon directeur de thèse cherchait à acheter une maison avec sa femme et je leur ai dit de venir [dans la ville où nous étions avec ma conjointe] ! ça nous a rapprochés aussi, ils nous ont invité à manger chez eux. On s'entendait bien. Comme il a dit le jour de la soutenance, on est devenu des amis plus que des collègues de travail. »* Fabien, V1.

En Sciences juridiques et politiques, une plus grande formalité régit la majorité des relations entre les doctorants et leur direction de thèse. Le formalisme de la relation entre certains doctorants et leur direction de thèse se traduit dans les manières très courtoises dont ces derniers s'adressent aux doctorants (« *Chère Mademoiselle* », « *Chère Madame* »). Mais cet usage linguistique entre en contradiction avec d'autres ressentis du doctorant. Ces usages formels et protocolaires marquent la distance qu'il convient d'instaurer culturellement dans la relation alors que les sujets de discussions plus informels laissent penser à une relation plus proche qu'il n'y paraît :

> *« Je crois qu'elle se voit en moi il y a quelques années, il y a une espèce de truc filial sans exagérer parce que nos relations sont extrêmement cordiales, elle met beaucoup de distance académique. […] Elle m'a toujours appelée « Chère Mademoiselle », puis le jour où ça a été banni de l'administration, elle m'a appelé « Chère Madame ». Au moment de la soutenance, elle m'a appelé « Chère [Félicie] ». Elle m'a envoyé un texto pour me dire « Chère [Félicie], ne paniquez pas ». Et depuis, on est repassé au « Chère Madame » ! Mais moi, j'étais contente, je me disais qu'on avait franchi un cap, c'est fou ! Quand j'étais [en Outre-Mer], elle est venue pour un colloque. Elle était contente parce que c'était aussi l'occasion pour qu'on se voie dans un cadre moins formaliste justement et à la fin de notre entretien, elle me dit « je vous fais la bise » mais m'a bien dit que « c'est exceptionnel, parce qu'on était dans un cadre particulier, n'y prenez pas l'habitude ». […] Alors que paradoxalement, elle me racontait des trucs personnels sur ses enfants, qu'ils adoraient comment je m'appelais ou qu'elle avait cramé ses lasagnes…C'est pour dire que c'est vraiment paradoxal : elle avait de la distance et de l'affection. »* Félicie, V1.

Le formalisme des procédures et des protocoles participe à la construction d'une distance statutaire entre les doctorants et leur direction de thèse. Cette distance statutaire rend plus difficile l'expression des besoins des doctorants dans le cadre de leur travail de recherche :

« C'est un homme qui était affreusement occupé, mais que j'admirais. Il a renoncé à la recherche pour ses ambitions politiques. Il m'avait prévenue qu'il serait peu présent. Il m'avait prévenue mais je n'avais pas réalisé que ce serait à ce point. Je m'en veux à moi car au début, il m'impressionnait et je n'allais pas vers lui […]. Je ne casse pas du sucre sur son dos : j'ai un immense respect pour le chercheur et l'enseignant-chercheur, mais il est trop occupé par sa vie extérieure et avait peu de temps pour moi. » Éléanor, V1.

Éléanor ne tarit pas d'éloges sur les qualités scientifiques de son directeur de thèse mais regrette son manque de disponibilité. Ce qu'elle décrit comme une admiration pour lui relève probablement plus de l'expression d'une forme de domination scientifique du directeur sur la doctorante. Cette domination scientifique fait alors redouter à Éléanor le jugement qu'il pourra porter sur les étapes intermédiaires et finales de la production de sa thèse et qu'elle lui soumet :

« Il était peu présent mais quand il est là, il est très efficace. Ça me rassure car quand les profs sont agrégés, ils sont bons. Mais leur temps est compté. Il a été agrégé jeune, il est brillant mais accaparé par d'autres activités. C'est une machine de guerre sur le plan, sur l'analyse du concept etc… mais sur le contenu de la thèse, il n'était pas assez présent. Je n'ai jamais su si mes sous-parties étaient intéressantes à ses yeux. […] J'avais peur de me confronter à son regard et lui donner mon travail m'angoissait. Ça t'arrange quand tu es nerveux. C'est moi qui allais le voir, quand je l'avais décidé. […] Quand tu vas le voir, tu as fait un chemin dans ta tête. » Éléanor, V1.

La verticalité des relations entre les doctorants de Sciences juridiques et politiques et leur directeur ou directrice de thèse ne se décline pas seulement selon des rapports de domination statutaire ou scientifique mais également par un rapport de domination de genre ou encore d'âge, tel que le ressent Louise, jeune femme doctorante encadrée par deux enseignants-chercheurs statutaires plus âgés qu'elle. Toutefois, ce rapport de domination d'âge et masculine se manifeste plus largement dans le cadre de ses relations avec son directeur de thèse français plutôt qu'avec son directeur de thèse étranger avec qui, d'une manière qui lui semble généralisée au pays dans lequel elle est en cotutelle, les rapports sont plus horizontaux :

« *FLB : Qu'est-ce que tu as moins aimé dans votre relation ?*

La relation de domination. D'être une fille et d'avoir deux directeurs hommes, plus vieux. Mon directeur de thèse français avait une relation paternaliste. C'était pour ça aussi le choix d'un deuxième directeur. Au centre de recherche, tout était basé sur les relations personnelles qu'il avait avec les doctorantes plutôt que le travail. [Dans le pays où j'étais], les relations hiérarchiques sont moins fortes. Le tutoiement est généralisé. Il y a une reconnaissance du doctorant comme quelqu'un qui travaille, pas comme un étudiant. » Louise, V1.

Comme Louise, Jacques fait l'expérience de la diversité des modes de relations entre les chercheurs d'une même spécialité disciplinaire à travers sa fréquentation de plusieurs instituts de recherche : aux relations horizontales qu'il connaît dans son institut E à l'étranger s'oppose la conception mandarinale des relations, entretenue par son directeur de thèse en France :

> *« [A l'institut E], c'est complètement différent. C'est justement parce que j'avais de bons rapports avec eux, des rapports beaucoup plus horizontaux, francs. Ils me donnaient de bons conseils de gens expérimentés, de gens qui étaient à la pointe dans leur discipline et au fait des évolutions dans leur discipline, des gens à jour [du pays] au prisme des Sciences politiques et sciences sociales. […]. Il y avait deux personnes compétentes à l'IEP, bienveillantes et avec qui la relation était claire, il n'y avait pas d'ascendant. Ils envisageaient la chose comme ça. Mon directeur de thèse a oublié de prendre en compte Mai 68 ! »* Jacques, V1.

Comme le laisse entrevoir Jacques en mentionnant « *les deux personnes compétentes à l'IEP, bienveillantes* […] », des relations et échanges plus horizontaux existent dans certaines relations en Sciences juridiques et politiques. Inscrit en droit, Josselin affirme développer dans sa thèse une approche qui diffère largement de la pratique canonique juridique, et c'est peut-être une de raisons pour lesquelles les relations avec son directeur de thèse diffèrent également de ce qu'ont pu en rapporter les autres doctorants de droit interrogés :

> *« Même dans les épisodes où on n'avait pas de raisons urgentes de se voir, il y avait quand même des contacts. C'est parce qu'on avait une relation presque amicale. On ne se parlait pas pour des raisons exclusivement liées au travail. On est tous les deux très dynamiques, on a toujours quelque chose à se dire. On n'avait pas de calendrier particulier pour se voir, on le faisait au feeling, à l'initiative de l'un ou l'autre. »* Josselin, V1.

La relation de Stéphane avec son directeur de thèse est également assez peu formelle, sans doute en raison de la proximité générationnelle :

> *« Il est très sympa. Parfois, on se réunissait dans un café pour boire une bière ensemble. Il est jeune dans son approche (il a 40 ans). J'étais un vieil étudiant. On ne s'adresse pas à quelqu'un qui a la trentaine de la même façon qu'à quelqu'un qui a 24 ans. On était sur un pied d'égalité, il n'y avait pas de relation maître-élève. Ce n'était pas « Moi, professeur de droit et érudit, je vais t'aider à faire quelque chose de pas mal ». Il ne mettait pas de rapport hiérarchique entre nous. Il n'y avait pas de prof et d'élève, ce n'était pas comme ça. On n'était pas potes non plus, mais c'était une certaine chaleur dans les relations. »* Stéphane, V1.

Par ailleurs, l'originalité de la personnalité incarnée par le directeur ou la directrice de thèse, et précisément le fait que la relation instaurée avec ses doctorants se démarque des pratiques usuelles de la discipline juridique, peut précisément être une qualité appréciée par les doctorants :

> *« J'ai aimé qu'elle sorte du lot, de la caricature qu'on peut avoir du prof de droit un peu austère, qu'on vouvoie. En fait, on peut être proche d'elle, c'est son accessibilité, elle se rend disponible. Elle te met en confiance en plus. Elle te fait voir qu'elle aussi, parfois ne sait pas. Elle parait humaine, elle dit lorsqu'elle ne sait pas. Elle ne joue pas au prof puant qui regarde ses doctorants de haut. Elle nous a traités d'égal à égal. Elle ne se place pas du tout en mentor. »* Élise, V1.

Ce type de relations instaurées par la directrice de thèse d'Élise est généralisé à l'ensemble des doctorants qu'elle encadre. Ayant prévu de partir en voyage au long cours, sa directrice de thèse fait en sorte que tous

les doctorants sous sa direction aient soutenu avant son départ. Dans la logique de cette horizontalité des relations et de la marque d'originalité dont elle fait preuve, la directrice de thèse d'Élise a invité plusieurs fois les doctorants qu'elle encadrait chez elle pour des sessions de travail collectives lors desquelles elle prenait aussi en charge les repas. Cette anecdote montre l'engouement pour des relations égalitaires, conviviales et d'entraide, particulièrement lorsqu'elles interviennent dans le moment critique de la rédaction et de la préparation de la soutenance[103].

En conclusion, les relations entre les doctorants et leur direction de thèse se développent différemment selon la spécialité disciplinaire. La fréquence des échanges sur les travaux de thèse en cours est plus importantes et se fait de manière plus spontanée en Sciences de l'ingénieur. Du fait de la proximité physique de travail existante entre le directeur ou la directrice de thèse et les doctorants, la relation semble plus horizontale, plus égalitaire. En Sciences juridiques et politiques, les doctorants voient généralement moins souvent leur directeur ou directrice de thèse, soit du fait de la tradition disciplinaire et d'une distance sociale accentuant les différences de statuts, soit en raison d'un travail de terrain (surtout en Sciences politiques et quelques exceptions en Sciences juridiques) qui les tient à distance de leur unité de recherche et de leur directeur ou directrice de thèse. Cette verticalité des rapports entre doctorants et directeur ou directrice de thèse n'est cependant pas systématique au sein des Sciences juridiques et politiques alors qu'elle est véritablement absente dans les discours que les enquêtés issus des Sciences de l'ingénieur ont rapportés au cours des entretiens.

Dans le premier cas de proximité relationnelle et scientifique, particulièrement fréquent en Sciences de l'ingénieur, les doctorants sont plus encadrés et suivis. Cette proximité de travail favorise des échanges plus nombreux avec leur directeur ou directrice de thèse et participe ainsi à leur socialisation professionnelle grâce aux rétroactions mutuelles de la fréquence de leur relation. Au-delà encore du renforcement de la démarche scientifique que cette socialisation proximale favorise, cette dernière contribue également à développer une professionnalité de l'échange et de la discussion mais dans une démarche relativement passive : leur directeur ou directrice de thèse les « surveille » et ces doctorants sont moins à l'origine des sollicitations. L'horizontalité des échanges qui semble prévaloir en Sciences de l'ingénieur tranche paradoxalement avec la directivité de leur directeur ou directrice de thèse. Les doctorants de Sciences de l'ingénieur bénéficient en effet de moins de latitude dans l'orientation de leur travail de recherche doctorale dont les grandes directions

[103] Élise raconte ainsi : « *On a fait un truc trop bien, on l'a fait 2 fois. Ma directrice de thèse étant quelqu'un de très convivial, elle nous invitait chez elle avec les autres doctorants. On se mettait sur une table avec les autres doctorants et quand on avait un point de blocage, on l'appelait. On l'avait sous la main. C'était sympa parce que c'était dans son jardin, c'était un cadre de travail serein, c'était chouette. Deux de ses doctorantes préparaient leur soutenance et moi, j'en profitais pour ma rédaction. Je me posais des questions, on avait pu remanier des choses ensemble, des titres. Quand j'allais bientôt déposer, je rédigeais l'intro et la conclu, on s'est réuni avec les autres doctorants et c'était trop bien. Elle nous faisait à manger pendant qu'on travaillait. C'était cool ! Elle est assez iconoclaste. Je ne l'ai pas vu souvent mais c'était très sympa ! […] On se mettait à fond dedans, elle venait nous corriger, on soufflait un peu et on s'y remettait. Le fait d'avoir cet effet de groupe, c'est hyper entrainant : de voir que tout le monde est en train de taffer, de voir que tout le monde est en train de vivre la même chose et d'être soumis aux mêmes pressions, et qu'on se pose les mêmes questions bêtes d'organisation pratique. A la 2ème séance, j'avais déjà entendu les doutes de la séance d'avant. C'est fédérateur et efficace, rassurant, et se fait dans une bonne ambiance. J'y allais avec des questions précises et des choses à présenter. Et je sortais de là avec des réponses, les ingrédients pour pouvoir avancer.* » Élise, V1.

sont fixées par leur directeur ou directrice de thèse, alors même que l'apparence de leurs relations semble les engager dans une relation égalitaire. Le développement passif de cette professionnalité de l'échange et de la discussion par les doctorants en Sciences de l'ingénieur pourrait ainsi être associé à une professionnalité encore relativement dépendante de leur encadrement.

Par contraste, la faible fréquence des relations entre les doctorants de Sciences juridiques et politiques et leur directeur ou directrice de thèse les confronte à un mode de socialisation professionnelle plus solitaire, ou nécessitant la recherche de ressources extérieures à cette relation majoritairement dyadique. Le développement de leur professionnalité s'inscrit ainsi dans une démarche plus active que leurs homologues des Sciences de l'ingénieur. L'imprégnation du formalisme des rares échanges et la prédominance d'une hiérarchie des statuts entre les directeurs ou directrices de thèse avec les doctorants de Sciences juridiques et politiques n'entravent cependant pas le développement d'une professionnalité autonome scientifiquement et ne les n'empêchent pas de s'affranchir de leurs conseils dans certains cas.

Ces différents modes de relation entre les directeurs et directrices de thèse et les doctorants donnent donc lieu à une socialisation professionnelle qui n'engage pas les mêmes apprentissages chez les doctorants des deux groupes de spécialités disciplinaires, ni la même vision des contextes dans lesquels la recherche s'effectue. La socialisation professionnelle du doctorant avec son directeur ou sa directrice de thèse touche aussi bien le fond et le contenu du travail de recherche doctorale (accompagnement dans le travail de recherche : sujet, méthodologie, données, résultats, mise en forme) que la forme de cet exercice (modes de raisonnements, présentations orales et écrites) ou encore le contexte de ce travail (structuration et fonctionnement du champ scientifique, normes et valeurs de la spécialité disciplinaire). La relation entre les doctorants et leur directeur ou directrice de thèse est d'autant plus centrale dans le processus d'apprentissage du travail de recherche doctorale et de construction de la professionnalité du doctorant que l'ensemble de ces façons de faire, façons de dire et façons d'être ne sont que rarement explicites ; le directeur ou la directrice de thèse a ainsi un rôle d'éclairage et de transmission privilégié de ces savoirs spécifiques envers les doctorants. Si cette socialisation professionnelle au contact du directeur ou de la directrice de thèse fait l'objet d'une explicitation à travers des conseils, propositions ou consignes claires, une part non négligeable de cette socialisation professionnelle se fait de manière diffuse, ou silencieuse. Non pas que la socialisation se passe en dehors du langage, mais le dévoilement des pratiques scientifiques valorisées au sein de la spécialité disciplinaire s'opère chez le doctorant à travers ses propres analyses, plus ou moins conscientes, des contextes et interactions observés dans son milieu professionnel. En tant que figure centrale et commune à toutes les thèses, le directeur ou la directrice de thèse se fait le relais et le passeur privilégié de cette culture scientifique disciplinaire. Par mimétisme, ajustement ou opposition à leur directeur ou directrice de thèse, les doctorants créent ainsi leur propre répertoire des « bonnes conduites à tenir » au sein de leur milieu professionnel, tant d'un point de vue scientifique, relationnel qu'institutionnel. Les doctorants gardent un rôle actif dans leur socialisation professionnelle en analysant, se positionnant et agissant au sein même de leur contexte professionnel, et notamment grâce aux interactions antérieures avec leur directeur ou leur directrice de thèse qui les aident, les incitent ou les contraignent à s'y mouvoir d'une façon plutôt qu'une autre. La relation avec le directeur ou la directrice de thèse participe ainsi à la construction de la professionnalité du doctorant à travers le mécanisme de socialisation professionnelle.

1.3. - Les pratiques temporelles de recherche doctorale : durées, projections et (dis)continuités différenciées

1.3.1. - La durée des thèses : fermeté des trois ans en Sciences de l'ingénieur vs. extensibilité des trois ans en Sciences juridiques et politiques

La durée des thèses constitue un clivage temporel des pratiques de recherche doctorale particulièrement objectivable entre les spécialités disciplinaires. L'enquête Génération réalisée auprès des sortants de l'enseignement supérieur en 2010 montre ainsi que 37% des doctorats en Sciences de l'ingénieur ont été réalisés en 3 ans, 55% en 4 ans et 8% en 5 ans et plus lorsque les doctorants de Sciences juridiques (associés dans la présentation des résultats aux doctorants de Sciences Économiques) ont soutenu en 3 ans pour 7%, en 4 ans pour 23% et en 5 ans et plus pour 70% (Calmand, 2015). Notre recherche au sein des deux groupes de spécialités disciplinaires étudiés montre des variations similaires de la durée « normale » : la durée des thèses ne doit pas excéder trois ans en Sciences de l'ingénieur ; en 2015/2016, elle est d'ailleurs de 3 ans et 3 mois[104]. S'il y a un éventuel dépassement, celui se compte en jours ou semaines tout au plus :

> *« Dans mon esprit et dans l'esprit des chercheurs, la durée d'une thèse, c'est trois ans. Éventuellement, un mois de rab si nécessaire mais ça ne durerait pas beaucoup plus longtemps. »* Christophe, V1.

En Sciences juridiques et politiques, le dépassement de ces trois années est au contraire largement répandu ; en 2015/2016, la durée moyenne des thèses dans cette université était de 5,5 ans[105]. Cette durée est même généralement anticipée puisqu'au début de leur thèse, les doctorants envisagent la planification des modes de financement auxquels il est possible d'avoir recours durant la totalité de la durée considérée :

> *« Je savais que la moyenne était de 5-6 ans. Je voulais être dans la moyenne. Je peux avoir 5 ans de financement : 3 ans de contrat doctoral + 2 ans d'ATER donc je la ferai en 5 ans. »* Audrey, V1.

L'arrêté de 2016[106] fixant la durée standard de la thèse à trois ans témoigne de l'imposition du modèle des Sciences Exactes, Expérimentale et du Vivant sur les disciplines des Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales, même s'il reste possible d'obtenir des dérogations jusqu'à 6 ans (au maximum) – et les doctorants des Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales y ont abondamment recours. Sur le marché du travail, la durée des thèses serait parfois analysée comme un signal de qualité ou de productivité mais dont la relation causale n'est pas univoque. Une thèse « longue » peut ainsi apparaître comme l'aboutissement d'un travail de recherche et de production de données approfondi, d'une réflexion qui a pris le temps de mûrir afin de constituer un apport conséquent pour la discipline ; ou au contraire une réflexion qui a trop tardé à émerger, lorsque le doctorant lui-même n'est pas suspecté d'un manque d'organisation ou d'efficacité. Par effet miroir, une thèse « courte » peut être interprétée comme le résultat d'une conduite rigoureuse d'un

[104] Information extraite du dossier d'évaluation HCERES.
[105] Information extraite du dossier d'évaluation HCERES.

[106] Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, 2016 (consultable en annexes).

programme de recherche temporellement respecté où les délais ont été tenus ; ou au contraire, le reflet d'un carriérisme impatient qui viserait l'obtention du diplôme non pas pour les avancées scientifiques qu'il apporte mais pour accélérer l'accès aux emplois auxquels il ouvre. Si les controverses sur les interprétations à donner à la durée des thèses sont étayées par une analyse de leur contenu scientifique par les pairs, elles demeurent toutefois un questionnement qui s'inscrit dans plus d'un siècle d'histoire (Noiriel, 1991).

Dans chacune des matrices disciplinaires de socialisation, la durée des thèses influence donc la *portée* de leur projet professionnel : au début du doctorat, l'*échéance* à laquelle les doctorants de Sciences de l'ingénieur d'un côté ou de Sciences juridiques et politiques de l'autre envisagent de concrétiser leur projet professionnel (par l'accession à un emploi) à la suite de leur doctorat peut ainsi différer de plusieurs années.

Néanmoins, il existe des exceptions à cette longue durée des thèses en Sciences juridiques et politiques ; certains doctorants envisagent des thèses plus courtes pour trois raisons, éventuellement combinées - en creux, celles-ci justifient les raisons des thèses longues dans ces spécialités disciplinaires. La première raison est le projet professionnel du doctorant : lorsque celui-ci n'entretient pas le projet d'une carrière universitaire, une longue thèse n'apparaît pas pertinente car le doctorant n'a alors pas besoin d'accumuler des expériences diverses ni de chercher le surcroît de qualité censé être apporté par le nombre d'années. La deuxième raison est le risque de se retrouver dans une situation financière précaire et instable en fin de doctorat dont la durée s'étire. Une durée de thèse longue mais financée tout du long témoignerait[107] ainsi de l'aptitude du doctorant à mener une recherche autonome financièrement et sa capacité à articuler cette activité de recherche avec d'autres activités professionnelles pour lesquelles il est rémunéré. Enfin, une thèse peut être plus courte lorsque le sujet et les orientations de recherche ont été anticipés, éventuellement lors d'une pratique professionnelle (ou d'un stage) antérieure.

Probablement liées pour partie à la durée des thèses, les pratiques et conceptions de ce qui signe la fin d'un travail de recherche dans chacune des spécialités disciplinaires reposent sur une représentation différente de ce qui doit être fait durant et à l'issue du temps dévolu au doctorat. En Sciences juridiques et politiques, l'aboutissement du travail doctoral et de ce que devrait être une « bonne thèse » est conçu comme le développement et l'approfondissement d'un propos plus ou moins synthétique, oscillant entre 300 et 700 pages, mais surtout, original :

> *« Ce n'est pas une synthèse déjà. C'est une idée qui n'a pas été développée, une idée nouvelle. On en voit beaucoup des thèses sans apport, qui sont une compilation de tout ce qui a été dit à droite à gauche. C'est un fil rouge qu'on va se déplier tout du long. C'est une idée qui n'a pas été traitée, pas déjà énoncée, nouvelle. »* Audrey, V1.

En Sciences de l'ingénieur, le volume des thèses et l'aboutissement du travail doctoral prend une moindre ampleur puisque celui consistera alors à :

[107] Le conditionnel est utilisé ici car il n'est pas certain que l'obtention de divers financements doctoraux successifs au cours de la thèse reflète l'aptitude du doctorat à financer sa recherche. Dans le précédent chapitre, il a été démontré que l'obtention d'un financement doctoral nécessitait d'en connaître le fonctionnement, de mettre en place de stratégies de placement et d'être appuyé par des personnalités qualifiées reconnues institutionnellement. L'hypothèse d'un fonctionnement similaire pour l'obtention d'un aterat ou d'un contrat court au sein d'une unité de recherche n'est pas exclure, même s'il mériterait d'être vérifiée.

« […] résumer trois ans de travail dans un rapport d'une centaine de pages. » Massamba, V1.

Dans les domaines des Sciences de l'ingénieur, l'aboutissement du travail doctoral est le moment où un ensemble de manipulations et expériences ont pu être mises en place ; la rédaction du manuscrit de thèse est ainsi un « instantané », une « photo » de l'avancement des travaux réalisés :

« On pourrait bosser 10 ans et avoir toujours des résultats. Que vous bossiez sur 3 ans ou 3,5 ans, il y a des résultats. Il n'y a pas un objectif fixe et défini à atteindre pour pouvoir soutenir. On travaille 3 ans et on publie les résultats qu'on a. Ça ne peut se passer que comme ça, il n'y a pas l'idée que le sujet est bouclé. On fait un rapport de nos travaux, ce qu'on a trouvé et voilà. » Richard, V1.

Pour autant, la conception de la fin d'un travail de doctorat en Sciences de l'ingénieur suppose la finalisation et l'organisation claire du travail effectué afin que celui-ci puisse être poursuivi par un autre doctorant ou post-doctorant :

« Je voulais déjà avoir l'impression d'avoir terminé, l'impression d'une clôture autre qu'administrative. Je donne un package à mes directeurs de thèse et ils peuvent continuer s'ils veulent, le donner à quelqu'un. » Paul, V1.

1.3.2. - Projet professionnel académique et projections des thématiques de recherche : diversification vs. perpétuation des travaux de recherche doctorale

En Sciences de l'ingénieur, le travail de recherche doctorale est bien souvent repris et prolongé par un autre chercheur, doctorant ou post-doctorant. Ce travail de recherche doctorale est ainsi conçu comme une contribution scientifique dont le sens de la « propriété » est moins marqué qu'en Sciences juridiques et politiques. Dans le cas d'un projet professionnel de type académique, les jeunes docteurs des Sciences de l'ingénieur se détachent plus fréquemment de leur sujet de thèse et cherchent alors à diversifier leur expérience de recherche, en rupture (relative) avec leur sujet de thèse :

« Par rapport à ma thèse, comme je l'ai faite sur un sujet un peu fondamental, il me fallait quelque chose de plus général, plus général et plus percutant pour avoir les deux facettes. […] Je cherchais un post-doc dans quelque chose que je ne savais pas très bien faire. » Paul, V1.

En Sciences juridiques et politiques, le travail doctoral se conçoit différemment : il est le résultat d'un travail individuel sur lequel le jeune chercheur marque son empreinte spécifique. Ce travail de recherche doctorale fait l'objet d'une plus grande appropriation par son auteur qui porte et défend son sujet de thèse, de manière personnelle. Dans le cas d'un projet professionnel de type académique, les jeunes docteurs de cette spécialité cherchent alors à approfondir leur expérience et connaissances sur leur sujet de recherche, dans une logique de continuité avec leur sujet de thèse. Ici, la poursuite de ce travail sera effectuée par le doctorant lui-même, devenu alors docteur, dans le cadre d'une carrière de recherche éventuelle :

> *« J'ai un groupe de copines avec qui on va écrire un bouquin, c'est l'occasion de parler de ce qu'on veut faire. Ecrire le bouquin pour que ce soit plus grand public. […] Le bouquin a plus de sens. […] Le bouquin, ce serait pour défendre une perspective. […] Faire état du travail que j'ai fait : donner un cadre d'analyse. »* Louise, V1.

Cette appropriation différenciée du travail de recherche doctorale engage ainsi des perspectives temporelles du devenir de la thèse différentes selon chaque spécialité disciplinaire. La pérennité et la poursuite éventuelle du travail de recherche doctorale engagé en Sciences de l'ingénieur semblent pouvoir perdurer par d'autres chercheurs que le jeune docteur, grâce à la dimension plus collective de la recherche. En Sciences juridiques et politiques, si le jeune docteur décide de se diriger vers une carrière en dehors de la recherche, cette pérennité du travail de recherche est plus compromise du fait du caractère plus personnel du travail réalisé.

1.3.3. - Les dimensions collective et intégrative vs. individuelle et atomisée de la recherche

Pour comprendre les liens entre l'appropriation du travail de recherche doctorale et les perspectives temporelles de transmissibilité ou perpétuation du travail de thèse tout comme les durées différenciées des thèses, il est nécessaire de replacer les pratiques de recherche doctorale dans les modes d'organisation de la recherche de chaque spécialité disciplinaire où s'opposent schématiquement démarche collective et démarche individuelle.

En Sciences de l'ingénieur, la possibilité d'une continuité et d'une transmissibilité des sujets de recherche et de thèse entre chercheurs est plus facilitée par des interactions plus fréquentes entre les membres (présents ou passés) d'une équipe de recherche[108] qu'en Sciences juridiques et politiques où l'élaboration des sujets de thèse et la pratique de recherche semblent plus souvent relever d'un travail personnel impliquant une démarche de recherche dans laquelle le doctorant est plus isolé. Le travail de socialisation scientifique est ainsi plus long en Sciences juridiques et politiques qu'en Sciences de l'ingénieur. Dans ce dernier groupe, les aides concrètes dont bénéficient les doctorants dans leur travail de recherche doctorale réduisent la durée des thèses grâce à ce travail collectif. Dès le début du parcours de recherche doctorale, les pratiques disciplinaires différenciées inscrivent la pratique professionnelle du doctorant dans un cadre de travail où la dimension collective et le travail d'équipe n'ont effectivement pas la même ampleur :

> *« C'est toujours du travail d'équipe. Même si on travaille sur notre propre sujet, ça fait appel à plein de gens, de disciplines, de compétences, que nous, on n'a pas forcément. Le bon doctorant, c'est celui qui se rend compte qu'il n'est pas bon tout seul. »* Daphné, V1.

[108] La dimension collective de la recherche est d'ailleurs déjà présente dans les tous premiers moments d'initiation à la pratique de recherche. Dès son stage de master 2 mais aussi durant la période du début de sa thèse, Pacôme est en contact direct avec son prédécesseur afin d'effectuer le passage de relais, des recherches complémentaires, mais également dans l'objectif de les formaliser à travers une publication :

> *« J'étais en relation de travail étroite avec un ancien doctorant de mes directeurs de thèse. Il n'était plus dans le labo mais [à l'étranger]. Je travaillais pas mal avec lui, il était co-auteur de ce que j'étais en train de rédiger. Le 1er brouillon a été achevé en janvier. On a fait deux papiers sur ce qu'on avait fait jusque-là, en M2 et début de thèse. » Pacôme, V1.*

Une large majorité des doctorants enquêtés et issus des Sciences de l'ingénieur rapportent une expérience commune de travail avec un ou plusieurs stagiaire(s) qu'ils initient souvent eux-mêmes à leurs travaux de thèse. Ce travail conjoint avec un stagiaire permet d'apporter une plus-value au travail de thèse réalisé :

> *« J'encadrais des stagiaires, environ 2 par an. […] Ça apporte aussi d'autres visions, un autre regard dans la manière dont j'abordais les choses. […] L'intérêt est d'avoir un regard extérieur sur le travail qu'on fait, tout en étant compétent dans le domaine. »* Hippolyte, V1.

La contribution d'une autre personne que le doctorant au travail de recherche doctorale peut par ailleurs être analysé comme une pratique temporelle de recherche « superposée » ou « multipliée », puisque le temps consacré à l'avancement du travail de recherche doctorale se fait grâce à plusieurs individus simultanément. Plusieurs activités temporellement sont ainsi menées de front, notamment lorsque la durée des thèses du domaine est strictement limitée à 3 ans :

> *« Je n'avais pas complètement fini au bout de 2,5 ans et j'ai eu de la chance de pouvoir prendre un stagiaire qui a fini les manipulations pendant que je commençais à rédiger. »* Fabien, V1.

Le personnel technique et de soutien à la recherche des unités de recherche ou des institutions dans lesquelles le doctorant évolue contribue également à l'avancement d'une partie du travail doctoral, augmentant alors la charge de travail - collective - fournie sur la période considérée :

> *« Quand il y a une campagne d'essai qui commence, dans le cadre de ma thèse, ça mobilise les 4 techniciens et moi à fond. »* Lucas, V1.

Les soutiens se matérialisent également par la collaboration d'autres chercheurs au projet de recherche doctorale, répartissant ainsi les différents aspects du travail à réaliser :

> *« Il y a eu un chercheur dans un labo en face du nôtre qui s'occupait plus de la partie théorique, des modèles pour comprendre ce qu'on mesurait expérimentalement. En dernière année de thèse, le labo a recruté un chercheur avec qui on a beaucoup collaboré aussi. »* Marceau, V1.

Le directeur ou la directrice de thèse peuvent eux aussi prendre le relais sur certaines parties de la recherche doctorale lorsque ces dernières sont sources de blocages pour le doctorant :

> *« Cette partie-là précisément me sortait par les yeux. Ce sont mes encadrants qui m'ont poussée à continuer, à réorganiser le travail en prenant la suite de ce sujet-là et moi, j'ai commencé à travailler en parallèle sur une nouvelle thématique. »* Daphné, V1.

La dimension collective de la recherche n'est pas pour autant la règle et ne concerne pas nécessairement des projets de recherche de grande ampleur. Elle se traduit plutôt par une aide mutuelle et des apports croisés entre collaborateurs dans le cadre d'échanges ponctuels, mais manifestement acceptés à chaque fois que sollicités, et toujours de bon cœur :

> *« [Les relations entre les membres du labo sont] très bien, très humaines, chaleureuses, à l'exception d'un ou deux canards boiteux qu'il doit y avoir dans tous les labos. Ce sont des*

gens intéressants. Ils ne sont pas toujours pointus sur notre thématique mais sur des domaines, ils ont des connaissances bien marquées et des compétences qui peuvent être réexploitées pour gagner du temps, des savoir-faire, des méthodes. C'est enrichissant pour tout le monde d'échanger là-dessus. […] On n'est pas assez mis au courant de ce que font les autres mais dès qu'on demande à quelqu'un son aide sur telle ou telle chose, j'ai toujours eu un très bon accueil et les gens sont toujours plein d'entrain pour aider lorsqu'ils sont sollicités. » Marceau, V1.

En Sciences juridiques et politiques, les soutiens institutionnels au travail de thèse du doctorant sont à géométrie variable : ils sont à l'image des pratiques générales de recherche (pas seulement doctorale) ayant cours dans les unités de recherche ; ces soutiens sont également dépendants du statut des doctorants (selon qu'ils soient financés ou non). Grâce à la reconnaissance institutionnelle dont Jacques bénéficie par exemple à la suite de l'obtention d'un contrat doctoral, il est rattaché à deux unités de recherche, dont un institut de recherche dans le pays dans lequel il effectue son terrain. À la suite de son financement et à son rattachement institutionnel à un institut de recherche dans le pays de son terrain, Jacques découvre ainsi le milieu académique. Sa fréquentation quotidienne et la dynamique de travail qu'il y trouve sont manifestement propices à l'avancement de son travail doctoral en Sciences politiques :

« A partir du moment de ma bourse doctorale, j'avais deux soutiens, un en France, [l'institut F], et un à l'étranger [l'institut E]. J'y étais donc pendant 2 ans, c'était très agréable, très stimulant. J'ai eu beaucoup de chance, il y avait des chercheurs de tous âges et toutes disciplines, c'était très émulant, stimulant. C'était très bien, j'ai eu beaucoup de chance, notamment d'être payé pour être là-bas. […] C'était mieux que ce que j'aurais espéré grâce à la bourse doctorale. Pas seulement au plan financier, mais la bourse doctorale, ça amenait à un encadrement et un suivi vraiment utile. » Jacques, V1.

Si d'autres unités de recherche pratiquent une recherche ancrée dans une démarche plus individuelle, elles offrent toutefois des espaces d'échanges à destination des doctorants :

« C'est plutôt individualiste : l'enseignant-chercheur fait ce qu'il veut quand il veut. Mais les infos circulent comme les appels à contribution, des invitations à des colloques. On échangeait sur les travaux lors de réunions qui donnaient lieu à une présentation des travaux de doctorants devant tout le centre. » Audrey, V1.

Dans d'autres unités de recherche de Sciences juridiques, le cadre institutionnel de promotion et d'encouragement à une pratique de recherche collective est parfois complètement absent :

« On est obligé de faire son expérience tout seul alors qu'on devrait pouvoir bénéficier des initiatives collectives du centre de recherche. » Antoine, V1.

Les initiatives pour y pallier ne semblent pas pour autant être accueillies avec enthousiasme, dénotant probablement une pratique de recherche individuelle ancrée, assumée, voire revendiquée par les membres de l'unité de recherche :

« Sur le travail, en droit, les gens écrivent peu collectivement. Les revues de droit, c'est souvent en auteur unique, il y a moins de collaboration interindividuelle. […] J'avais

proposé une collaboration avec une membre et elle avait trouvé ça bizarre. Ça m'avait fait réaliser qu'ils collaborent peu. Quand il y a des colloques ou journées d'études, tu as 5 personnes qui vont parler sur un thème similaire mais il n'y a pas d'échanges et de cotravail. » Josselin, V1.

Lorsque ce cadre institutionnel d'une pratique collective de recherche vient à manquer, certains doctorants se dirigent en dehors de leurs unités de recherche et trouvent dans les associations ou sociétés savantes des interlocuteurs avec qui ils peuvent échanger ponctuellement sur leur travail de recherche. D'autres doctorants pallient l'absence de la dimension collective de la recherche en initiant, en interne à leur unité de recherche, par eux-mêmes et pour eux-mêmes, des activités collaboratives :

« J'ai organisé des séminaires de lectures avec des doctorants. […] On choisit un thème ou un auteur, et on faisait une sélection de texte, on lit un peu, et ensuite on discute et on voit si ça peut nous servir pour analyser notre terrain. C'était […] de manière informelle, sans qu'il y ait de prof. » Louise, V1.

Lorsque les soutiens à la démarche de recherche proviennent de personnalités issues de l'institution elle-même, ces soutiens prennent forme dans le cadre d'une relation interpersonnelle et non dans le cadre de dispositifs ou pratiques institutionnalisés :

« J'ai confié deux chapitres à un autre prof avec qui j'avais quasiment un lien d'amitié. » Éléanor, V1.

En conclusion, les pratiques de recherche doctorale entre les Sciences de l'ingénieur d'un côté et les Sciences juridiques et politiques de l'autre diffèrent notamment dans leur dimension temporelle et interactionnelle. La durée des thèses est probablement l'indicateur temporel le plus manifeste et visible de différenciation entre les spécialités disciplinaires étudiées ici : alors que les doctorats réalisés en Sciences de l'ingénieur dépassent très rarement trois ans, cette durée est très fréquemment supérieure pour les doctorants interrogés et issus des Sciences juridiques et politiques. La variable financement (ses différents modes et proportions entre les deux spécialités disciplinaires) constitue fréquemment un facteur avancé pour expliquer les différences de durée des thèses : l'absence de financement jouerait dans le sens d'un rallongement du temps nécessaire à la finalisation de la thèse en raison de la nécessité d'exercer une activité rémunératrice parallèle et concurrente temporellement (Serre, 2015). Pour autant, le sens du lien n'apparaît pas de manière si claire dans les résultats présentés ici. L'absence d'un financement dédié pourrait au contraire conduire les doctorants non financés à tenter de réduire la durée de leur doctorat afin de limiter le temps durant lequel cette situation instable financièrement perdure.

Plus largement, la variation dans la durée des thèses est intermédiée par l'existence d'une culture disciplinaire spécifique. Sur le terrain relatif aux Sciences de l'ingénieur, il est fréquemment jugé impensable que la durée du doctorat dépasse celle du financement. Cette norme est d'autant plus forte qu'elle s'adosse sur une contrainte administrative : l'inscription en quatrième année est refusée par l'école doctorale des Sciences de l'ingénieur (en l'absence de raisons valables qui doivent être extrêmement argumentées). En Sciences juridiques et politiques, la politique de l'école doctorale est moins contraignante sur ce point, participant de l'acceptabilité d'une durée de thèse plus longue. Les justifications d'une durée différenciée des thèses s'expriment également en termes de signal pour le recrutement (maturation de la réflexion, respect des

délais…) à l'égard des futurs employeurs. Si les vertus du temps long sont promues d'un côté tandis que de l'autre, le temps court est privilégié, ces pratiques temporelles anticipent également la construction différenciée du rapport temporel au sujet de thèse dans le cas de la poursuite de projet professionnel académique : le temps long de la thèse participe à l'appropriation du sujet par les doctorants de Sciences juridiques et politiques et engendre ainsi la perpétuation par eux-mêmes de leurs travaux de recherche tandis que le temps court de la thèse et la démarche collective promue en Sciences de l'ingénieur participe à la poursuite des travaux par d'autres chercheurs et incite le jeune docteur à diversifier ses thématiques de recherche.

Par ailleurs, les modes de construction et de définition des sujets de thèse (évoqués au chapitre précédent) ainsi que l'existence ou la transmission plus fréquente en Sciences de l'ingénieur d'une bibliographie scientifique par le directeur ou la directrice de thèse accélèrent la « vitesse de démarrage » du travail lorsque d'autres doctorants explorent et cadrent seuls leur problématique.

La temporalité de la fin de thèse est également différente entre les deux spécialités disciplinaires : alors qu'en Sciences de l'ingénieur, la fin du travail de recherche doctorale est le moment lors duquel le doctorant fait part de l'état d'avancement de ces travaux à travers la rédaction d'un manuscrit de relatif petit volume, les juristes et politistes considèrent qu'il doit être l'aboutissement d'une réflexion qui ne peut pas (ou difficilement) s'arrêter avant le terme de sa mise en cohérence et sa mise en forme finale à travers la rédaction d'un manuscrit d'un volume plus imposant.

De plus, la dimension plus collective de la pratique de recherche en Sciences de l'ingénieur vient donner un appui concret et direct durant le cours de leur thèse et permet ainsi « d'accélérer » le tempo d'avancement du travail lorsque le temps est limité. Alors que la dimension collective de la recherche en Sciences de l'ingénieur permet au jeune docteur de se détacher de son sujet sans risquer de le voir disparaître (il sera poursuivi par d'autres) et d'envisager un autre sujet d'études, la dimension individuelle de la recherche en Sciences juridiques et politiques associe plus fortement le doctorant et jeune docteur à son sujet, auquel il souhaite donner de la visibilité en continuant d'y travailler. En Sciences de l'ingénieur, les travaux scientifiques existeraient ainsi de manière plus « autonome », plus indépendamment des chercheurs qui les portent) alors qu'en Sciences juridiques et politiques, la science serait plus incarnée, c'est-à-dire dépendante du chercheur qui porte son propre sujet ou thématique de recherche.

Les pratiques sociales de recherche entre les deux groupes de spécialités disciplinaires étudiés ici construisent des cadres cognitifs et temporels distincts chez les doctorants, développant une professionnalité temporelle. Le terme désigne les pratiques sociales professionnelles propres à un segment professionnel, qui construisent un rapport spécifique au temps, dont les déclinaisons établissent des normes particulières de durée, de début ou de fin, de projection professionnelle, de transmission et perpétuation des activités de chacune des spécialités disciplinaires. Cette dimension temporelle des pratiques sociales de recherche est particulièrement importante dans l'étude du projet professionnel qui possède lui-même une forte dimension temporelle, intrinsèque à sa nature même. Le travail de recherche doctorale prend donc place dans une culture disciplinaire porteuse de pratiques sociales et temporelles de recherche qui lui sont propres et qui possèdent un fort pouvoir structurant. Les pratiques sociales et temporelles de la recherche spécifiques aux spécialités disciplinaires transmises et acquises à travers le mécanisme de socialisation professionnelle façonnent non seulement l'exercice du métier (de doctorant à ce stade), mais également la manière dont

cette pratique professionnelle s'inscrit dans un rapport au temps différencié, engendrant ainsi des manières différenciées d'envisager, le cas échéant, l'accession à une carrière académique.

1.4. - La confrontation au champ scientifique à travers les communications ou publications et les conférences, colloques ou congrès

1.4.1. - L'incitation vs. mise à distance des communications et participations aux évènements scientifiques

Au cours de leur doctorat, les doctorants sont incités à faire part de leurs travaux au travers de publications écrites ou de communications orales lors de conférences, colloques ou congrès scientifiques – plus ou moins selon les spécialités disciplinaires. Une fois encore, les matrices disciplinaires déterminent l'intégration ou la mise à distance de ce type d'activités scientifiques parmi l'ensemble des activités doctorales mais également l'usage majoritaire qui en est fait. Dans chaque discipline, les usages sont différents, les publications, communications et participations à des évènements scientifiques variant selon le nombre ou le moment.

En Sciences de l'ingénieur, les incitations à publier au cours du doctorat sont fortes et les attentes institutionnelles en matière de communications élevées : celles-ci doivent être multiples, internationales, souvent en langues étrangères. Elles sont largement encouragées par le directeur ou la directrice de thèse :

> *« Dans certains domaines, en dessous de 10 publications, c'est une mauvaise thèse. Mais en physique, c'est 2 publications le standard, 3, ce n'est pas mal, sans être transcendant. On est encouragé à faire au moins une communication internationale. J'ai eu de la chance car mon directeur de thèse me poussait à communiquer le plus possible. Je suis allée 3 fois aux États-Unis, il m'a envoyé en école d'été en Italie, et quelques congrès en France. J'ai dû faire une dizaine ou une douzaine de communications au cours des trois années de thèse. J'ai conscience d'avoir été assez bien loti. »* Marceau, V1.

En Sciences juridiques et politiques, la participation à des conférences, colloques ou congrès et la production de publications écrites varient selon les spécialisations. Les doctorants inscrits en Sciences politiques participent souvent à des évènements scientifiques, en dehors ou au sein de leur unité de recherche :

> *« J'en ai fait [dans le pays où j'ai réalisé mon terrain], j'en ai fait [dans mon établissement d'inscription en doctorat]. Il y a eu le Congrès de l'association nationale de sciences politiques [dans telle ville]. Je présentais mon papier […] J'ai participé à beaucoup d'ateliers doctoraux, moins [dans mon établissement d'inscription en doctorat] que [dans l'institut E, dans le pays de mon terrain]. […] C'est une compensation de travailler une partie du temps dans son coin et dans sa tête. C'est le côté social et collectif, c'est encourageant. »* Jacques, V1.

En Sciences juridiques, la publication d'articles et les communications restent au contraire anecdotiques durant le doctorat ; ce sont des activités qui interviennent plus tard dans le parcours de recherche :

> *« J'ai juste participé à un colloque dans le labo, entre doctorants. Ce n'est pas courant, on reste au chaud pendant la thèse et on fait ce genre d'activités plus tard. On présentait juste nos thèses entre doctorants. »* Laure, V1.

Durant les doctorats de Sciences juridiques, la priorité est effectivement mise sur la production de la thèse elle-même. La valorisation des résultats de la thèse intervient généralement à l'issue de la soutenance : la publication d'articles est alors envisagée dans le cadre d'un projet professionnel de type académique où la publication d'articles constitue une activité scientifique valorisée par le jury du CNU examinant les dossiers des candidats à la maîtrise de conférences :

> *« J'ai écrit de petits articles dans la revue éditée par mon centre. Ma directrice de thèse, comme j'avais pris du retard, elle n'a pas voulu que je fasse trop d'articles, du coup, je n'ai rien écrit pendant de nombreuses années jusqu'à ce que je reprenne l'article de ce congrès [effectué en 1ère année de thèse] entre le dépôt de ma thèse et la soutenance pour l'envoyer au CNU et dans une revue. »* Félicie, V1.

Les communications et publications sont ainsi un enjeu pour la carrière académique des docteurs en Sciences juridiques ; c'est seulement dans ce cadre qu'elles sont encouragées, valorisables et valorisées.

1.4.2. - L'usage des communications et évènements scientifiques : « connaître et se faire connaitre » ou « maturer le fond et la forme de son propos » ?

L'usage des évènements scientifiques diffère aussi entre les deux groupes de spécialités disciplinaires. En Sciences de l'ingénieur, ces évènements scientifiques construisent la professionnalité par une meilleure connaissance des problématiques et avancées de la recherche :

> « *C'est important de savoir ce que font les autres. Quand tu fais un travail de recherche, c'est important de savoir si ça a déjà été fait, ça ne sert à rien de refaire la même chose. C'est bien de savoir ce qu'il se passe dans les autres labos, ce que les gens font.* » Christophe, V1.

Ces évènements scientifiques sont également l'occasion de se faire connaître comme jeune chercheur, faire connaître ses travaux, susciter des collaborations et éventuellement trouver un poste une fois le doctorat terminé :

> *« C'est là [les évènements scientifiques] pour que les gens parlent entre eux. Si jamais, dans la salle, quelqu'un est intéressé, travaille sur le sujet, est parti sur une autre voie, l'idée, c'est que sur les « social events », on se contacte et monte des collaborations. J'ai des articles co-écrits avec des gens rencontrés à ces colloques-là. Il y a aussi un autre intérêt, c'est que ça sert de gigantesque foire pour trouver un emploi. C'est rigolo car les français sont un peu inhibés : j'ai assisté à des présentations où des américains mettaient sur leur dernière slide qu'ils terminaient leur doctorat à telle date et qu'ils étaient open à toute suggestion pour la suite. Ces conférences servent aussi à ça. […] Si j'avais eu besoin de trouver un poste académique après, je me serais servi de ces évènements-là. Ça dépend peut-être des disciplines parce que c'est très international le marché des doctorants en Sciences de l'ingénieur : si le profil correspond à ce qu'ils recherchent, les pôles d'unités ou de départements peuvent être assez proactifs et on peut être démarché. »* Hippolyte, V1.

Les évènements scientifiques sont aussi l'occasion de prendre connaissance de la structuration scientifique de la spécialité disciplinaire (ses objets, méthodes, résultats etc…) pour mieux s'y positionner. Qu'ils soient

scientifiques ou d'entreprises comme dans le cadre de doctorat en CIFRE, ces séminaires constituent aussi une ouverture scientifique au-delà des contours stricts du sujet ou de la thématique de recherche :

> *« Ça permettait de voir autre chose. […] Et voir d'autres sujets, de façon plus détendue, un peu de culture scientifique, de sa propre entreprise, ce que font les gens. »* Daphné, V1.

Si les communications effectuées lors d'évènements scientifiques sont des occasions d'apprentissage actif de la professionnalité, ces manifestations n'en restent pas moins des lieux où un apprentissage plus passif peut avoir cours également, renversant les rôles d'enseignants/enseignés endossés au cours du doctorat. Clémence use des évènements scientifiques de Sciences juridiques et politiques dans cette perspective :

> *« J'ai assisté aux conférences, je me suis régalée. J'ai adoré les périodes de colloques car j'aimais bien les cours, ça nous rappelle les cours : on ne fait rien, on écoute et on profite du savoir de quelqu'un. En tant que chargée de TD, c'est l'inverse, on profite aussi du savoir des étudiants mais c'est plus eux qui profitent de nous. C'est nous qui faisons la plupart du job. »* Clémence, V1.

Mais l'usage majoritaire de ces évènements scientifiques par les doctorants de Sciences juridiques et politiques participant et présentant eux-mêmes leurs travaux est de se confronter aux regards extérieurs afin de repérer et pallier leurs éventuelles difficultés et mieux asseoir leur démarche de recherche :

> *« Les colloques ont été une école. […] J'ai trouvé ça très utile et profitable à l'avancée de ma thèse. Profitable pour ma thèse, pour renforcer ma démarche, pour corriger le tir. […] Ça permet d'avancer dans la problématisation. Pour moi, c'était l'enjeu, la problématisation. »* Jacques, V1.

Même lorsque les doctorants assistent sans communiquer à des évènements scientifiques, ces expériences restent des opportunités permettant de développer, comme chez Jacques, une professionnalité méthodologique grâce à une familiarisation avec les manières de penser propres à leur champ scientifique :

> *« Les colloques, pareil, même si ce n'est pas lié à notre sujet de recherche, ça permet de voir comment les grands profs posent les problématiques. »* Maryam, V1.

Les doctorants communicants en Sciences juridiques profitent de ces évènements pour spécifier et raffiner le propos qu'ils cherchent à développer dans leur thèse. Il s'agit alors d'une professionnalité plus argumentative :

> *« J'ai organisé des colloques qui m'ont permis de confronter un certain nombre d'idées et d'en débattre. […] Ça m'a permis de consolider les orientations et de confronter des hypothèses, d'enrichir par la discussion mon travail. Un renforcement du contenu scientifique du travail oui. »* Antoine, V1.

L'expérience des communications faite par les doctorants lors d'évènements scientifiques est aussi perçue comme une occasion de développer leur professionnalité oratoire, c'est-à-dire l'aisance à transmettre un discours professionnel exprimé devant un public. Cette professionnalité oratoire peut se décliner dans différents secteurs, par exemple l'avocature vers laquelle se dirige Stéphane lors de la première vague d'entretiens :

> *« Avocat est par définition un métier du verbe et de l'écrit. On rédige des actes, des conclusions, on plaide. On ne plaide pas vraiment en droit public. Mais il faut quand même savoir parler devant ses clients ou dans des réunions. Ça m'a peut-être aidé pour la soutenance [la participation aux colloques]. Quand on fait des interventions en public, ça aide à la soutenance car on s'habitue à parler en public. »* Stéphane, V1.

Les évènements scientifiques sont l'occasion de prendre conscience des qualités et caractéristiques valorisées dans la spécialité disciplinaire, dont précisément la professionnalité oratoire, compétence centrale associée aux métiers juridiques. Lors des évènements scientifiques, les communicants peuvent constituer des exemples vivants et incarnés faisant la démonstration de cette capacité, offrant aux doctorants dans l'assemblée et en quête de leur professionnalité, un modèle professionnel et socialisateur inspirant, vers lequel tendre au cours du doctorat et de la suite du parcours professionnel :

> *« Il y a des gens qu'on regarde parler et qui sont bons, ça donne envie de s'exprimer bien comme eux, de construire notre propre intervention comme eux. C'étaient des modèles, de bons orateurs ou bons enseignants. »* Laure, V1.

Enfin et de manière partagée par les deux groupes de spécialités disciplinaires, la participation à certains évènements scientifiques permet, de découvrir les chercheurs sous un autre aspect que leur seule facette scientifique, notamment dans les espaces et moments informels. De ce fait, ces évènements viennent également développer la professionnalité des doctorants dans une dimension plus relationnelle, humaine et sociale. En Sciences de l'ingénieur, il semble que ces évènements soient l'occasion de faire véritablement tomber les dernières barrières entre les différents statuts de chercheurs au sein des unités de recherches :

> *« La particularité de ce genre de conférences, c'est qu'on se déplace avec le labo. La bordure s'efface entre permanents et doctorants : on était dans le même hôtel, le soir, on allait tous manger ensemble, on prenait un verre. On le faisait de temps en temps [après une journée de travail au labo] mais là, c'est pendant une semaine et c'est vraiment bonne ambiance […], une ambiance familiale. »* Paul, V1.

En Sciences juridiques et politiques au contraire, la convivialité des moments informels ne fait pas oublier les hiérarchies universitaires existantes qui se maintiennent et structurent les rapports sociaux :

> *« Les colloques sont très festifs, ils sont rigolards dans les repas. Le directeur de l'association [de la spécialité juridique], il est professeur émérite, il adore nous concocter des supers colloques, nous trouver de bons endroits où manger… J'ai plus retenu le bon côté de la recherche. Ça fait plaisir parce que ce n'est pas ce que j'avais entendu de manière générale. Ça fait plaisir de côtoyer les profs sous un angle hyper humain. Même s'il y a toujours cette idée de respect car je suis doctorante et ils sont professeurs mais ils sont hyper sympas, accessibles, ouverts aux discussions. J'étais à table avec des Professeurs des Universités. »* Clémence, V1.

La participation à l'organisation d'évènements scientifiques est l'activité privilégiée pour connaître « les dessous » du monde scientifique mais également pour prendre place dans cet univers via la contribution à la vie collective de la spécialité :

> *« Mon second colloque était organisé par l'association [de la spécialité juridique] et qui est dirigée par le centre [de mon université d'inscription en doctorat]. On a été les petites mains du colloque, c'est ça qui m'a marquée. Les profs nous ont remerciés, mais ça n'a pas de connotations péjoratives. J'ai été marquée sur [le document désignant les membres de] l'organisation. Certains profs sont des « princesses » : on connait les dessous des colloques. »* Clémence, V1.

La valorisation des travaux de recherche doctorale au travers des publications ou communications, ou par la participation à des conférences, colloques ou congrès ne s'effectue pas selon la même temporalité ni selon la même ampleur entre les Sciences de l'ingénieur et les Sciences juridiques et politiques. Dans l'ensemble, les premiers voient préférentiellement ces évènements scientifiques comme un moyen de connaître le domaine scientifique et de s'y faire connaître alors que les seconds appréhendent les conférences, colloques et les congrès comme un lieu d'échanges et de réflexions dans lequel ils vont pouvoir affiner la démarche, le propos de leur thèse et leur expression et argumentation scientifiques. Pour autant, il ne s'agit que d'un usage majoritaire, les deux groupes de spécialités disciplinaires ne se confinent ni ne se limitent strictement à l'un ou l'autre des usages. Finalement, les évènements ou les communications scientifiques permettent de développer de nouvelles dimensions de la professionnalité émergente des doctorants : la première forme de professionnalité qui y est développée pourrait être qualifiée de structuro-positionnelle, c'est-à-dire la capacité de se positionner au sein de la structuration de leur champ scientifique. Par ailleurs, les connaissances scientifiques qui s'y échangent et les liens sociaux qui s'y nouent participent au développement d'une professionnalité réticulaire, c'est-à-dire la capacité de se faire identifier au sein de la communauté scientifique tout comme la capacité à identifier les chercheurs travaillant sur les thématiques proches de la sienne afin de tisser un réseau de contacts pour mettre éventuellement en place des collaborations ou envisager un recrutement futur. De plus, les activités de communication scientifique prennent la forme d'exercices pratiques du développement d'une professionnalité argumentative et oratoire, c'est-à-dire concernant la capacité de présentation, d'argumentation et de défense de son propos face à un auditoire. Ces échanges sont ensuite autant de supports à la réflexivité de leur démarche de recherche qu'au débat scientifique et contribuent ainsi au renforcement de leur professionnalité réflexive, méthodologique et analytique relative à la démarche de recherche, c'est-à-dire relative à la capacité de remettre en cause et de porter un regard critique sur les choix méthodologiques et analytiques effectués. Enfin, il n'est pas nécessaire de communiquer lors d'évènements scientifiques pour que ceux-ci contribuent au développement de la professionnalité des doctorants puisque cette socialisation peut procéder par imprégnation, observation et imitation. Par ce biais, ils développent ainsi une forme de professionnalité cognitive, c'est-à-dire une professionnalité relative aux modes de penser et aux formes de logiques dominantes (de type déduction, critique, dialectique, induction). Ils se socialisent par ailleurs aux autres formes de professionnalité évoquées et qui se déroulent sous leurs yeux ; ils sont alors en mesure de les incorporer plus ou moins rapidement et consciemment.

Plus généralement, ces évènements constituent le reflet et la partie émergée de la matrice disciplinaire. Ces évènements scientifiques donnent à voir les actes finaux de la professionnalité du chercheur et que les doctorants cherchent à développer au cours de leur doctorat. Les normes et valeurs régissant la spécialité

disciplinaire universitaire dans laquelle ils se positionnent y apparaissent de manière plus concentrée et plus immédiatement perceptible. Ces évènements scientifiques rendent plus visibles les attentes de l'institution universitaire à l'égard du travail de recherche doctorale et des caractéristiques de la professionnalité des doctorants en tant que jeunes chercheurs et contribuent donc au décodage - et éventuellement à l'intégration - de la matrice disciplinaire.

1.5. - Les activités supplémentaires à la thèse dans le développement de la professionnalité présente et à venir

1.5.1. - L'exemple de l'enseignement[109]

Au cours de leur doctorat, de nombreux doctorants exercent des activités supplémentaires à celle de leur recherche doctorale, qu'il s'agisse d'activités rémunératrices pour subvenir à leurs besoins ou d'activités liées à l'enseignement supérieur et la recherche. Souvent peu visibles et mal connues des acteurs et institutions non académiques qui résument le doctorat à la seule activité de production du manuscrit de thèse, ces activités souffrent d'une invisibilisation (Chabrol et al., 2012) alors qu'elles sont pourtant nombreuses. Nous avons évoqué les publications et participations aux évènements scientifiques, auxquels s'ajoutent l'organisation de journées d'études ou d'ateliers, la participation à d'autres projets de recherche que celui de thèse, la contribution aux instances et à la vie collective ou l'implication dans des associations ou sociétés savantes par exemple. Bien souvent, les enseignements constituent l'activité la plus répandue, même si d'autres activités viennent s'ajouter à l'emploi du temps des doctorants. La quotité de travail que représentent ces différentes activités dans l'emploi du temps des doctorants est variable ; le temps consacré aux enseignements dispensés par les doctorants est probablement le plus important. Cette sous-section analyse le temps consacré aux activités supplémentaires à la thèse – et l'enseignement en particulier – et les effets socialisateurs de celles-ci sur le développement de la professionnalité des doctorants ainsi que les liens entretenus avec leur projet professionnel.

1.5.1.a. - Les activités d'enseignements : entre accaparement temporel et développement multidimensionnel de la professionnalité

Pour les doctorants non financés, les vacations d'enseignement représentent une source de rémunération fortement concurrentielle au travail de recherche doctorale, notamment lors de la première année :

> *« Pour être honnête, la première année, je me suis vraiment donnée à 100% dans les cours. Dans la première année, j'ai fait que de l'enseignement. Il fallait que j'apprenne à enseigner, à corriger les copies. Je n'étais pas au top de mon organisation. J'ai mis la thèse au placard la première année. J'ai commencé à travailler l'été à partir de fin mai, à la fin des cours. L'été, c'était le moment où j'avançais. La première année, je me suis contentée*

[109] Les charges d'enseignements incluent ici les missions complémentaires d'enseignement rattachées aux contrats doctoraux, les vacations et les enseignements effectués dans le cadre des aterats. Nous privilégions les missions d'enseignements, qui ne constituent qu'une seule des trois missions possibles avec la diffusion, valorisation et expertise, car elles sont nettement majoritaires. De plus, les charges d'enseignement dépassent le cadre du seul contrat doctoral et permettent d'embrasser une diversité de statut plus large, en incluant les vacataires et ATERs.

de rassembler des documents mais que je n'ai pas lus, j'ai fait que compiler des documents. » Éléanor, V1.

L'accaparement temporel des enseignements vacataires s'explique par la multiplicité des tâches : outre la préparation et l'exécution des cours, ainsi que les corrections, il faut souvent constituer un volume de cours suffisamment important pour dégager une rémunération suffisante. Cela nécessite la reconnaissance professionnelle des enseignants-chercheurs titulaires pour obtenir la délégation de leurs TD :

« Parce que les vacations comme ça, quand tu n'es pas sous contrat, il faut gagner une bonne réputation : les profs te rappellent que si ça s'est bien passé avec le premier. Alors au début, tu acceptes tout, tous les cours, toutes les disciplines. Et tu peux te permettre d'être capricieux plus tard, quand tous les étudiants disent à ton prof que tu es la meilleure chargée de TD. Moi, je me suis mis la pression pour réussir. » Éléanor, V1.

Constituer un réseau pour accumuler les vacations d'enseignement demande alors aux doctorants de développer une forme de professionnalité entrepreneuriale ; il leur faut montrer un investissement consciencieux et rendre service pour prouver et faire connaître la qualité de leur travail pour ainsi, en assurer la pérennité et le renouvellement. Une fois l'expérience de la préparation des divers cours acquise, l'activité d'enseignement devient plus aisée les années suivantes (s'il ne change pas de charge de cours), sa professionnalité organisationnelle s'amplifie et laisse alors du temps pour le travail de recherche doctorale :

« J'étais plus efficace en 2ème année en tant qu'enseignante, encore plus en 3ème année. J'avais fait mon networking. Les profs me rappelaient pour faire les mêmes cours […]. La première année est fondamentale pour constituer la base de cours, le réseau, une réputation et les techniques d'enseignements. » Éléanor, V1.

A l'issue de leur contrat doctoral ou à l'approche de la fin de leur thèse, les doctorants peuvent candidater à des postes d'ATER. Décroché souvent après plusieurs années de missions d'enseignements sous contrat doctoral, l'aterat accroit la charge d'enseignement (de 64h à 192h). L'engagement contractuel en aterat représente donc une forte charge de travail pour les doctorants en fin de thèse, vient mettre la professionnalité organisationnelle du doctorant à l'épreuve et demande une capacité d'investissement temporel intense :

« Quand j'étais ATER, j'avais 3 fois plus de cours [qu'en contrat doctoral] donc c'était compliqué de gérer la thèse en parallèle. […] C'est dur de finir sa thèse en étant ATER. Ça veut dire travailler tout le temps, tout le temps. J'ai eu l'impression de survivre. C'était très éprouvant. Et je constate que c'est la même chose pour la plupart de mes amis engagés dans des thèses. » Antoine, V1.

Outre le renforcement de cette compétence organisationnelle, l'augmentation de la charge de travail associée à l'aterat développe la persévérance et l'endurance du doctorant en fin de thèse. Toutefois, l'investissement dans les charges d'enseignements dépend de la nature des spécialités disciplinaires enseignées : il requiert plus d'implication en Sciences juridiques et politiques qu'en Sciences de l'ingénieur. Si toutes les spécialités disciplinaires nécessitent le développement d'une professionnalité enseignante (clarté et structuration du discours, pédagogie, interactions), les Sciences juridiques -notamment- demandent un travail constant et

continu de mise à jour face à la multiplication du volume et du nombre des lois et jurisprudences, dénotant ainsi des compétences de veille et d'actualisation des connaissances :

> *« Ça prend énormément de temps pour acquérir les connaissances nécessaires pour enseigner, c'est beaucoup de travail la première année. Je n'ai pas travaillé sur ma thèse la première année. Après, les autres années, on met à jour ce qui a changé. Ça change beaucoup mais ça ne demande pas autant de travail. […] C'est un énorme investissement initial pour l'enseignement, après, on les retravaille, on les réécrit et il suffit d'aller les donner. »* Antoine, V1.

En Sciences de l'ingénieur au contraire, l'évolution, voire la « péremption » des connaissances disciplinaires n'est pas si fréquente :

> *« En physique ou maths, ça n'a pas changé depuis 2 siècles les cours. Quand le doctorant arrive là-dessus, les cours ne changent pas. »* Richard, V1.

Le débordement temporel de l'activité d'enseignement varie aussi en fonction de la charge émotionnelle investie. Lorsque le projet professionnel est l'enseignement (hors recherche) comme pour Pacôme, l'implication est forte et peut retentir sur les autres activités du doctorat, notamment la recherche :

> *« C'était démoralisant. Ça me procurait un sentiment de gâchis : j'étais payé, je venais, mais ça ne servait à rien car les étudiants ne venaient pas. C'était désagréable pour ma fierté personnelle, je me disais que mes cours n'étaient pas suffisamment intéressants pour qu'ils viennent, que je n'étais pas un assez bon enseignant. Je le prenais vraiment très à cœur et m'en servait de prétexte pour ne rien faire après car ça m'atteignait vraiment beaucoup. »* Pacôme, V1.

La charge d'enseignement peut également se révéler une source d'angoisse pour certains doctorants qui ont besoin de les préparer avec beaucoup d'application et donc de temps pour pouvoir aborder cette activité sereinement :

> *« Les TD m'ont pris un temps faramineux. Voilà, il faut le dire. Moi et mes angoisses de TD, ça s'est traduit par le fait que pour m'en sortir, même si je m'en sortais très bien, il fallait que je me prépare beaucoup. Pour pouvoir sauver la face et avoir l'air détendue devant les étudiants comme je suis en train de vous parler, alors qu'en fait, à l'intérieur de moi, c'était Bagdad si je peux me permettre l'expression, il fallait que je maîtrise le sujet sur les bouts des doigts, notamment sur des matières pour lesquelles je n'étais pas spécialiste. En 6 ans de thèse, j'ai fait 8 TD différents et un CM. Ça me prenait un temps fou. Je ne pouvais pas y aller à l'arrache comme certains collègues peuvent le faire. Même pour corriger les copies. C'était maladif et ce, jusqu'à mon deuxième poste d'ATER : je faisais 3 ou 4 corrections pour être sûre de ne pas oublier un demi-point. Moralité : quand j'avais des TD, la thèse n'avançait pas. Il fallait l'oublier. »* Félicie, V1.

Pour certains doctorants, les charges d'enseignements sont difficiles à gérer émotionnellement car elles constituent une dimension centrale du métier visé (enseignant pour Pacôme ou enseignante-chercheuse pour Félicie). Le développement de cette professionnalité enseignante représente en effet un enjeu central

pour leur projet professionnel. Ils s'investissent personnellement et temporellement dans ces activités qu'ils ont à cœur d'honorer de leur plus grande conscience professionnelle.

D'autres doctorants apprécient les périodes d'enseignement et particulièrement la structuration de leur emploi du temps qu'elles procurent pour leur recherche doctorale :

> *« J'étais très dynamique quand j'étais dans les phases d'enseignement qui me structuraient. C'était fatiguant de lire sur l'ordinateur toute la journée (la plupart des ouvrages étaient numérisés) ; c'était une période chouette car moins intense : je passais moins de temps sur la thèse par jour. »* Clémence, V1.

Pour d'autres, l'articulation de la charge d'enseignement avec la recherche doctorale pose parfois des contraintes logistiques :

> *« Ça s'articulait plus ou moins harmonieusement avec ma thèse. […] A chaque fois, c'était pas mal de temps perdu en transports. […] 3 mois pour venir à bout de ces 40h [d'enseignement à la pédagogie] alors qu'on aurait pu le faire en 1 semaine. […] Il fallait intercaler les formations pédagogiques, les TD et le travail au labo. J'étais confus et ça enlevait beaucoup de continuité dans le travail de thèse. Je n'ai pas beaucoup apprécié ce côté haché et inutile. »* Pacôme, V1.

Le développement de cette professionnalité multi-activités, c'est-à-dire concernant la capacité à articuler la charge d'enseignement (ou autres activités doctorales) et le travail de recherche doctorale, est néanmoins délicate et parfois ambiguë. Le doctorant est en effet tiraillé entre la nécessité de s'atteler à l'ensemble des activités doctorales et le délaissement ou la fuite, plus ou moins assumés, du travail de recherche doctorale lui-même :

> *« Si je ne voulais pas travailler sur ma thèse, les TD étaient une distraction officielle autorisée (rires). »* Pacôme, V1.

Si pour certains, la charge d'enseignement se passe relativement bien, sa préparation varie en fonction de l'articulation entre CM pris en charge par les enseignants-chercheurs titulaires et les TD (ou TP) confiés aux doctorants. En Sciences juridiques et politiques, la préparation des TD est bien souvent laissée à la charge des doctorants :

> *« [La gestion du temps] était partagée entre enseignement et recherche : moitié-moitié. J'avais 4 matières différentes pour 5 groupes : ça demandait beaucoup de préparation mais j'arrivais à trouver du temps pour la recherche. »* Audrey, V1.

En Sciences de l'ingénieur a contrario, la préparation amont des TD ou TP semble plus souvent être réalisée par les enseignants-chercheurs qui les transmettent clés en main. Ceci leur permet de découvrir un aspect du métier d'enseignant-chercheur, sans charge de travail et d'investissement trop importants :

> *« J'intervenais en TP. Ça représente assez peu de travail en amont des cours. Les TP sont déjà mis en place par le prof en charge de l'enseignement. J'avais de la chance d'arriver et que tout était déjà en place. […] Moi, j'ai eu de la chance, les copies sont faciles à corriger. Les feuilles de réponses sont préremplies, pour que les étudiants soient actifs sur les manipulations. Tout était bien organisé en amont pour que les corrections soient fluides.*

Et mes cours étaient concentrés sur un court laps de temps. Ça représentait 5% de mon temps de travail de l'année donc c'était bien. […] Ça fait rentrer dans le monde du travail et dans le monde des profs rapidement. » Richard, V1.

1.5.1.b. - Les activités d'enseignements : un investissement pour l'avenir professionnel académique

L'expérience d'enseignement durant le doctorant est unanimement valorisée par les doctorants, d'autant plus lorsqu'ils envisagent de devenir enseignant-chercheur :

« Ça fait une expérience d'enseignement, c'est très valorisable pour le concours de MCF. […] La plupart des gens demandent ça car pour être enseignant-chercheur, c'est une bonne case à cocher dans le CV. » Richard, V1.

Si l'investissement temporel que représentent les activités d'enseignement en Sciences de l'ingénieur reste modeste, l'exigence de diversité et de volume des enseignements en vue d'obtenir la qualification en Sciences juridiques apparaît en revanche comme étant démesurée au regard de l'activité de recherche doctorale à mener en parallèle :

« Elle est indispensable cette expérience d'enseignement pour être qualifié en droit. A moins d'avoir fait une thèse absolument éblouissante mais à mon avis, ça ne suffit pas. Mais même en étant [doctorant] contractuel avec enseignements, puis ATER, c'est nécessaire [d'avoir une expérience d'enseignement] mais pas suffisant [pour être qualifié]. » Antoine, V1.

Les doctorants poursuivant un projet professionnel académique ont bien souvent intégré l'intérêt stratégique que représentent les expériences d'enseignements dans l'accession à la qualification puis la maîtrise de conférences. L'accaparement temporel engendré par ces enseignements, particulièrement en Sciences juridiques et politiques, augmente d'autant la durée de la thèse. Une négociation de l'emploi du temps du doctorant s'ouvre alors avec les représentants institutionnels. À la construction de l'expérience enseignante et du CV du doctorant s'oppose en effet l'exigence institutionnelle de limitation de la durée des thèses :

« Quand j'ai décidé de faire la vacation [dans cette ville], il [un des directeurs de thèse] me disait que ça allait retarder la thèse. C'étaient des discussions par rapport au choix que je faisais. Mais je lui disais que si je ne trouvais pas de travail car je n'avais pas de cours ou pas de publications... Lui, il voulait que je termine la thèse le plus vite possible. Ces projets autres, je les inscrivais dans un projet de professionnalisation et lui me disait toujours qu'il fallait que je finisse vite. C'étaient des contraintes de labo et de plus haut par rapport au ministère et aux dotations. Ce n'était pas pour moi de finir vite. Moi, je n'ai pas d'intérêt de finir vite. » Louise, V1.

Au fil de leur socialisation professionnelle, les doctorants apprennent à articuler les multiples activités doctorales, à mesure aussi que les enjeux et implications pour la suite de leur parcours doctoral et professionnel se font jour. Ils développent ainsi une professionnalité anticipatrice de l'évolution de leur carrière : les différentes dimensions de leur projet professionnel évoluent et s'éclaircissent avec l'avancée du parcours doctoral, leur permettant d'esquisser la meilleure stratégie pour concrétiser ce projet. Cette

aptitude relève des « compétences de carrières », c'est-à-dire de représentations et actions qui permettent d'influencer de manière active le cours de leur carrière professionnelle, notamment en provoquant des opportunités professionnelles (Akkermans et al., 2013). Dès le doctorat, ces compétences reflètent les capacités anticipatoires des doctorants ainsi que la mise en lien de leur projet professionnel avec leur contexte professionnel d'exercice. Les compétences de carrière comportent de multiples dimensions (questionnement sur les valeurs professionnelles, réflexivité sur les forces et faiblesses en contexte professionnel, présentation de soi dans un cadre professionnel) mais la dimension d'orientation de leur propre carrière en contexte professionnel abonde dans le même sens que d'autres résultats de recherche (Skakni, 2016).

En conclusion, les activités d'enseignements confiées aux doctorants par l'institution universitaire, que ce soit dans le cadre de leur contrat doctoral, d'aterats ou de vacations, contribuent à développer diverses formes de professionnalité : assumer une forte charge de travail, l'urgence, l'accaparement et l'investissement temporel, la persévérance ou encore l'articulation des activités. Cette professionnalité organisationnelle en contexte professionnel chargé est délicate à gérer temporellement. Conjugué au présent, le temps dévolu à cette activité d'enseignement concurrence directement le temps consacré au travail doctoral, sans compter les autres temps sociaux simultanés (temps familial, conjugal, sportif, associatif etc…). Au regard des pressions institutionnelles limitant la durée des thèses et de l'investissement temporel requis pour les doctorants en Sciences juridiques et politiques, l'ensemble des activités doctorales à mener de front entraîne une condensation de ces dernières puisque l'espace-temps de la période doctorale doit être compris entre 3 et 6 ans et n'est donc pas extensif. Les doctorants de Sciences juridiques et politiques sont en effet confrontés à une triple concurrence temporelle entre leur activité de recherche doctorale et les autres activités doctorales (et en particulier l'enseignement) : d'abord, la conception et la préparation des TD dont ils assurent la tenue leur reviennent quasiment systématiquement contrairement aux doctorants de Sciences de l'ingénieur (c'est le responsable du CM qui s'en charge) ; ensuite, leur discipline historiquement et socialement située nécessite une mise à jour d'une année sur l'autre alors que les Sciences de l'ingénieur sont moins muables ; enfin les modes de financement des thèses font plus souvent d'eux des vacataires ou ATER pour lesquels la charge d'enseignements est plus conséquente que celle demandée aux doctorants contractuels (respectivement 96h et 192h d'équivalent TD en temps plein contre 64h pour les doctorants contractuels). Dans ces conditions, acquérir une expérience d'enseignement s'avère nettement plus chronophage qu'en Sciences de l'ingénieur. Mais conjugué au futur, le temps consacré à l'activité d'enseignement apporte des gages de professionnalité aux futurs employeurs ou aux membres des jurys des sections CNU notamment. En tant que candidat à la maîtrise de conférences, le jeune docteur a, au cours ou à l'issue de son doctorat, rempli la mission d'enseignement qui incombe à la fonction d'enseignant-chercheur et est donc *a priori* en mesure de continuer de la poursuivre dans le cadre d'un futur recrutement. D'un point de vue statistique, les activités d'enseignement effectuées au cours du doctorat contribuent à faciliter la stabilisation des jeunes docteurs sur le marché de l'emploi académique (Bonnal & Giret, 2009). Le développement de ces compétences de carrières favorise ainsi l'anticipation de l'évolution du parcours dans un contexte professionnel donné. Les projets professionnels entretenus par les doctorants - ou ceux que l'institution leur impose plus ou moins - définissent donc pour partie le spectre de leurs activités doctorales et contribuent à favoriser la concrétisation de leur projet professionnel. Une implication dans les instances institutionnelles corrélés à un projet professionnel académique

Certains doctorants s'impliquent de manière volontaire dans des activités collectives, même lorsqu'elles ne sont pas contraintes par l'unité d'accueil. Ceux-là envisagent un projet professionnel académique avec la *volition* la plus active : ils s'impliquent dans diverses activités de la vie collective académique pour mieux connaître le monde académique. Expérimenter, tester et éprouver le plus large éventail possible d'activités rattachées aux fonctions d'enseignants-chercheurs est une façon d'améliorer la *clarté* de leur projet professionnel et des missions qui sont rattachées à ce métier. Leur participation permet aussi de mieux connaître le fonctionnement institutionnel et les recherches menées au sein de leur unité de recherche par exemple. Audrey a ainsi fait partie du conseil d'administration de son unité de recherche, en tant que représentante des doctorants :

> *« J'avais bien connaissance des différents axes de recherche et thématiques car j'étais représentante des doctorants au conseil d'administration du centre. Ça aidait à savoir ce qu'il se passe. »* Audrey, V1.

Son implication dans le conseil d'administration de son unité de recherche lui a aussi permis de mieux appréhender les rouages de l'institution universitaire à une échelle méso-sociale :

> *« Comment fonctionne le centre et le centre avec les différents acteurs : quelles sont les tensions entre les enseignants-chercheurs, entre le centre et la fac, entre la fac et AMU. Ça m'a permis de voir comment fonctionne l'université, chose dont on n'a pas forcément conscience. »* Audrey, V1.

Audrey s'implique également dans des tâches collectives, mais ici sans y être contrainte comme cela peut être le cas ailleurs :

> *« Je faisais des permanences [dans une] bibliothèque [de droit]. […] J'y venais [dans l'unité de recherche] pour voir les profs, la secrétaire, faire la mise à jour du site internet, tous les trucs annexes que je faisais pour le centre. »* Audrey, V1.

La forte et constante implication d'Audrey dans la vie collective de son unité de recherche semble ainsi corrélée à la force d'un projet professionnel académique nourri depuis la Licence. L'implication de Laure, dont le projet professionnel académique a été induit par l'institution universitaire, semble comparativement de moins grande ampleur :

> *« Pendant un temps, je m'occupais de faire une recension hebdomadaire ou mensuelle des publications des membres du labo. Donc je savais assez précisément ce sur quoi ils travaillaient. »* Laure, V1.

Les tâches confiées et prises en charge par Laure restent néanmoins des activités de support à la recherche plus que des activités collectives ou proches du cœur d'activité du métier d'enseignant-chercheur. Cette implication dans la vie collective du doctorant s'inscrit probablement dans la logique de délégation des activités les moins prestigieuses de la recherche ayant cours dans certaines unités de recherche de Sciences juridiques plutôt que dans une logique d'initiation des futures recrues aux diverses facettes du métier. Richard participe par exemple à l'animation scientifique au sein de son unité de recherche, activité plus centrale du métier d'enseignant chercheur :

> *« La vie au labo, il y a des petites manifestations comme des séminaires, tous les mardis avec un chercheur invité. J'étais la personne en charge, déléguée de l'organisation. Je devais présenter des séminaires et vulgariser pour les non spécialistes. »* Richard, V1.

Richard semble être particulièrement sensible à la diffusion des connaissances, qu'il soit le destinataire ou l'émetteur des actions de communications en ce sens. Son projet professionnel et de vie à l'issue du doctorat consiste en effet en un long voyage afin de creuser ses réflexions et positions écologiques, sociales, politiques ou économiques sur les modes de vie qu'il envisage de partager avec ses proches en réalisant une vidéo dans une démarche pédagogique[110]. Ces dispositions au partage et à la communication des connaissances sont à la base de l'activité d'animation scientifique qu'il a effectuée et se retrouvent dans tous les cas tout du long de son parcours et dans les projets menés à l'issue de la soutenance.

Les liens entre l'implication des doctorants au sein des instances institutionnelles et leur projet professionnel s'observent également pour Hippolyte ; il projette une insertion dans le secteur industriel, sa participation aux activités collectives de la vie institutionnelle reste ainsi minimale :

> *« Parfois, on me demandait de participer à des organisations de colloques par mes directeurs de thèse mais c'était vraiment anecdotique, je me suis concentré sur ma thèse. Ces colloques n'ont pas beaucoup de valeur ajoutée pour moi, j'avais un rôle de petites mains. »* Hippolyte, V1.

Une manifestation d'intérêt pour la vie institutionnelle s'observe chez Marceau en début de thèse, mais il prend finalement ses distances vis-à-vis de ces instances pour se concentrer sur son activité de recherche doctorale :

> *« Je suis allé voir 2 conseils de labo en début de thèse, j'avais envie de savoir comment ça se passait pour savoir si je me présentais en tant que représentant des doctorants ou pas. Mais non, je m'attendais à mieux. Il y avait 90% de personnes qui avaient un doctorat et je m'attendais donc à des discussions un peu plus élevées que celles d'une cour de maternelle. J'étais un peu désappointé. C'était du copinage, des petites disputes internes, un peu futiles. J'en ai fait deux, j'ai vu ce que ça donnait et je n'ai pas posé ma candidature là-dessus, je n'avais pas envie de perdre plus de temps là-dessus. »* Marceau, V1.

Là aussi, la (non) implication est parallèle à l'évolution du projet professionnel car Marceau se lance en doctorat sans grand entrain et son investissement en début de thèse est minime, probablement de manière similaire à son retrait d'une implication éventuelle dans la vie collective.

Les conséquences de la (non) implication des doctorants dans la vie institutionnelle sont différentes pour Antoine, qui déplore vivement le manque de vie collective au sein de son unité de recherche, alors même qu'elle lui paraît essentielle au développement de l'activité de recherche et qu'il est prêt à prendre une part active à son animation. Cette impossibilité de s'impliquer dans une démarche collective minimale le contrarie

[110] Cette attirance pour le partage de connaissance constitue un fil rouge dans la suite de son parcours également puisqu'il entreprend par la suite un nouveau voyage, mais dans lequel il sera plutôt cette fois le destinataire des questionnements et des réflexions d'autres personnes sur les modes de vie socialement et écologiquement responsables, auprès de qui il veut apprendre et se former en permaculture.

fortement : l'absence de vie collective est alors en complète opposition avec le contexte institutionnel dans lequel il espérait évoluer en tant que doctorant et dans lequel il s'imaginait en tant que futur enseignant-chercheur. La difficulté de faire émerger cette vie collective est une des raisons pour lesquelles son projet professionnel se détache progressivement de l'enseignement et la recherche :

> *« [Le labo], c'est censé permettre de faire fructifier tes initiatives, donner des orientations collectives de recherche : on a des axes qu'on définit en commun et sur lesquels il y a un débat et ensuite, on essaie d'inscrire des évènements par rapport à ça. Et ensuite, un lieu d'accueil où le doctorant pourra voir ses initiatives encouragées par les plus anciens, voire encadrées, dirigées et accompagnées par les plus anciens, un lieu de transmission de l'expérience accumulée. »* Antoine, V1.

Une implication possible dans la vie institutionnelle et la confirmation de (ou l'évolution vers) un projet professionnel académique semble souvent aller de pair ; l'impossibilité ou le maintien à distance d'une éventuelle implication dans la vie institutionnelle est une position que les doctorants nourrissant un projet professionnel autre qu'académique adoptent plus souvent.

En conclusion, ces deux matrices disciplinaires marquent ainsi leur empreinte spécifique sur la professionnalité des doctorants qu'elles façonnent. Pour autant, leurs professionnalités disciplinaires s'inscrivent dans le même cadre plus général : celui d'une professionnalité liée aux activités de recherche et scientifiques. Les professionnalités des doctorants de Sciences juridiques et politiques et de Sciences de l'ingénieur partagent en effet certaines conceptions de l'activité de recherche doctorale et de ce qu'est – ou devrait être – la science et la recherche. Ces traits communs se regroupent dans un habitus, scientifique ici, que les doctorants incorporent lors de leur parcours doctoral.

2 - L'incorporation de l'habitus scientifique

Les doctorants ayant pu s'inscrire en doctorat ont été légitimés par les personnalités qualifiées du fait de leur bon, voire excellent, profil scolaire et universitaire ; les institutions les ont éventuellement reconnus en leur attribuant un financement. Or, ces dispositions socioscolaires ne semblent pas suffisantes pour garantir le bon déroulement du doctorat et encore moins son aboutissement (Lovitts, 2005). Troisième cycle d'études universitaire, le doctorat se différencie des cycles de licence et master car l'étudiant doit « passer de *l'acquisition* à la *production de connaissances* » (Gemme & Gingras, 2006, p. 23). La capacité à produire des connaissances nouvelles constitue ainsi le cœur de la professionnalité du doctorant, qui se développe principalement lorsque celui-ci apprend à mettre en œuvre l'activité de recherche. Cette phase d'élaboration de la professionnalité du doctorant est un processus de transformation qui prend appui sur des savoirs théoriques, des savoirs d'actions et sur une réflexion éthique (Jorro, 2013) et qui, appliqués au champ de la recherche doctorale, passent par l'intériorisation de l'habitus scientifique.

L'habitus scientifique

L'habitus scientifique, désigne l'ensemble de représentations et pratiques associées à la professionnalité du doctorant et plus largement du chercheur ou de l'enseignant-chercheur, et s'incorpore par le mécanisme de socialisation. Dans *Le sens pratique*, Bourdieu définit l'habitus comme « systèmes de dispositions durables et

transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations » (Bourdieu, 1980, p. 88). L'habitus est le produit des manières de penser, des manières de faire, des manières d'être et des manières de devenir propres à chaque groupe ou milieu social traversé par l'individu et dont il se sera approprié certains traits. Ces dispositions agissent alors à leur tour en orientant l'action individuelle (la pensée ou la pratique), en fonction précisément de ces schèmes spécifiques construits au cours de l'expérience individuelle passée. Si l'habitus scientifique constitue le support de la professionnalité construite à travers le mécanisme de socialisation professionnelle, ce dernier ne fonctionne jamais complètement et peut venir en opposition à d'autres formes de socialisation (primaire, politique, familiale etc…), empêchant l'acquisition de certaines dimensions de la professionnalité. Si l'interrogation de doctorants ayant abandonné leur doctorat aurait pu fournir des cas manifestes de « socialisation ratée », nous avons néanmoins observé des variations – certes probablement plus minces – dans l'incorporation de l'habitus scientifique des doctorants ayant soutenu. L'habitus est donc à la croisée de la trajectoire individuelle et de l'appartenance successive ou simultanée à ces groupes sociaux porteurs eux-aussi d'une histoire collective. Le concept d'habitus détient donc une portée théorique qui peut s'opérationnaliser sur plusieurs niveaux du social : il peut se décliner à la fois au niveau de l'individu -l'habitus individuel (acquis par la fréquentation d'un ou plusieurs univers sociaux) - mais également au niveau du collectif -l'habitus d'un groupe, dont les individus sont reliés par une activité commune.

2.1. - Démarche de recherche scientifique et socialisation temporelle

L'apprentissage et la mise en œuvre de la démarche scientifique constitue le cœur de l'habitus scientifique. Pour les deux groupes de spécialités disciplinaires étudiées, la démarche scientifique revêt des caractéristiques similaires. Par sa nature même, la démarche scientifique engendre une modification du rapport au temps : le temps de la recherche scientifique n'est pas linéaire et son enjeu consiste en une tentative continue de réduction des incertitudes qui pèse sur son déroulement.

2.1.1. - Structuration de la démarche de recherche scientifique

Dans le domaine des Sciences juridiques et politiques comme des Sciences de l'ingénieur, la démarche de recherche doctorale suit plusieurs étapes similaires : elle commence par une phase bibliographique pour découvrir la thématique et les connaissances déjà établies afin de délimiter le sujet et le problème de recherche au cœur du doctorat. Alors que pour certains, ce travail a pu commencer lors du stage de fin d'études de master, d'autres ne le démarrent qu'après l'inscription effective en doctorat. Mais dans les deux cas, cette revue de lecture immerge peu à peu le doctorant dans son sujet de thèse, mais également dans les modes de raisonnements propres à sa spécialité disciplinaire mais surtout, propres au raisonnement scientifique et académique. Cet apprentissage des nouvelles normes de référence est particulièrement nécessaire chez les diplômés d'écoles d'ingénieurs dont la socialisation professionnelle antérieure ne relevait pas des mêmes objectifs :

> *« En 1ère année, il a fallu comprendre de quoi il en retourne à propos du sujet. Et me familiariser aussi avec le monde de la recherche car comme je venais d'une formation*

> *ingénieur, je n'étais pas du tout familiarisé avec cette manière d'appréhender les choses, de traiter les problèmes. C'est très différent d'avec le monde de l'industrie. Il y a un gros changement de point de vue car je venais d'une communauté d'industriels et d'ingénieurs qui ont tendance à se moquer gentiment des chercheurs. Et après 5 années, je basculais chez les chercheurs qui ont tendance gentiment à se moquer des industriels qui ne comprennent rien à ce qu'ils font. Ce changement, il a fallu le faire aussi, opérer le changement d'un monde à l'autre. »* Marceau, V1.

Dans cette phase de transition, l'immersion dans ce nouveau monde consiste à se défaire des anciens modes de pensées et en adopter de nouveaux, fondés sur la démarche scientifique et les travaux des prédécesseurs. Si l'engouement pour cette première phase varie, le sentiment de perte de repères est souvent partagé :

> *« Dans la phase de biblio, j'étais perdue. Pas péjorativement, mais perdue comme un jeune chien fou. Un pas en avant, deux pas en arrière. Où on va, comment on y va ? Je ne connaissais pas le sujet. […] Je me suis lancée vers l'inconnu : faut y aller. »* Clémence, V1.

La revue de lecture est nécessaire : elle dresse un état des lieux des connaissances sur le sujet de thèse, identifie ce qui est déjà connu et ce qu'il reste à découvrir, inscrivant le travail de recherche dans un patrimoine disciplinaire dont le doctorant doit rendre compte afin de positionner son travail dans un ensemble de connaissances plus large. Pour les doctorants sous contrat CIFRE ou accueillis dans un organisme extra-académique, cette première période d'immersion ne concerne pas seulement le sujet de thèse et l'unité de recherche à laquelle ils sont rattachés, mais également l'organisme partenaire de leur doctorat : elle est une phase de découverte à la fois intellectuelle et organisationnelle.

La deuxième phase de la démarche de recherche se décline différemment selon les spécialités disciplinaires mais consiste dans tous les cas à produire les données de la recherche. Les « modes de production » et ce qui peut être qualifié de « données » diffèrent d'une spécialité disciplinaire à l'autre mais le principe est le même : produire des données en vue de leur analyse. De ce point de vue, les Sciences juridiques et politiques ne sont pas homogènes : les doctorants de Sciences juridiques procèdent à une recherche documentaire conséquente sur leur thématique, qui leur permet de « *rentrer dans le moule* » (Éléanor, V1) cognitif et académique et à partir de laquelle ils proposeront une interprétation juridique. Cette interprétation émerge souvent de leur propre analyse, à laquelle ils confrontent éventuellement le regard et l'analyse d'un nombre variable de spécialistes juridiques du domaine en question afin de consolider leur approche :

> *« Chercher, remettre en question ses hypothèses, essayer de les valider. J'ai eu une phase de rencontres et d'expériences, en France et à l'étranger avec beaucoup d'entretiens, des dizaines. »* Antoine, V1.

La production de données à partir d'entretiens n'est pas une étape indispensable de la démarche de recherche juridique ; si des entretiens sont menés, ils peuvent se dérouler de manière informelle, sans protocole de recherche clairement établi ou méthodologie précise. La majorité du travail de production de données en Sciences juridiques consiste plutôt en une compilation de documents relatifs à la thématique, desquels sont extraits les informations pertinentes pour une première analyse documentaire. Cette phase de production de données est souvent dénommée « phase de recherche » par les doctorants de Sciences juridiques, en références aux *recherches* documentaires sur lesquelles va s'appuyer la rédaction de la thèse

elle-même. Constituant le cœur de la démarche de recherche juridique, c'est la phase la plus longue : la valeur absolue de sa durée varie bien sûr en fonction de la durée des thèses et peut représenter jusqu'aux deux-tiers de la durée totale du doctorat. Cette phase d'analyse, qui prend progressivement forme autour d'un plan de thèse, dessine la production de connaissances qui se formalisera dans la phase suivante de la démarche de recherche juridique.

Pour les doctorants inscrits en Sciences politiques, cette deuxième phase de production de données les conduit à rencontrer de nombreux acteurs au contact de qui s'effectue ce qu'ils dénomment le « travail de terrain ». Il s'agit des acteurs sociaux et politiques qui sont parties prenantes de leur sujet de thèse. Les données produites lors de ce travail de terrain prennent la forme d'observations de type ethnographique ou d'entretiens approfondis. Les données de ce travail de terrain peuvent également être constituées de documents d'archives, de la « littérature grise » notamment celle produite par les organisations supra/infra/gouvernementales, des instances publiques, des administrations etc… :

> *« Les 3 premières années de contrat, j'ai fait beaucoup de terrain […] des conférences. J'ai travaillé avec un projet collectif […] J'ai participé à pas mal de séminaires [dans mon établissement d'inscription en doctorat], avec des doctorants. Je suis partie habiter [à l'étranger, dans le pays de la cotutelle]. C'était vraiment super bien. […] C'était super riche : le terrain, les conférences… j'étais en contact avec beaucoup de gens différents. »* Louise, V1.

En Sciences de l'ingénieur, la phase de production de données donne lieu à des expérimentations, des manipulations ou des simulations selon que la thèse est orientée vers les méthodes dites expérimentales ou numériques. Au regard de la bibliographie et du phénomène étudié, les expérimentations ou simulations numériques nécessitent une préparation préalable passant par une éventuelle prise en main des machines ou instruments par exemple. Ces expérimentations ou simulations donnent lieu à un ensemble de mesures et d'observations ayant vocation à produire des données qui seront ensuite analysées et modélisées. Cette phase de production de données se scinde assez fréquemment en deux parties en Sciences de l'ingénieur. La première vise à effectuer un certain nombre de tests (expérimentaux ou numériques) à partir de modèles simples ou à échelles réduites ou encore avec un nombre de facteurs limités. Lorsque le protocole fonctionne, que la compréhension du phénomène s'est éclaircie et que le rôle des facteurs est mieux déterminé, les tests réalisés montent en puissance : les modèles numériques se complexifient, les expérimentations se font à échelle réelle ou le nombre de facteurs augmente.

> *« La deuxième partie de ma thèse, qui a duré entre 3-6 mois, ça a été de mettre en place, sur des cas très simples, ces différentes possibilités pour les tester et les comparer et choisir la meilleure. On allait ensuite l'implémenter dans un code un peu plus sophistiqué et continuer à développer la méthode. […] On a testé plusieurs méthodes pour choisir la meilleure et ensuite travailler sur [un modèle réduit] et ensuite des vrais cas et à termes, [le phénomène global]. [Ensuite,] on a mis en place la méthode qu'on avait choisie à l'issue de la phase de test. On l'a validée sur un nombre de cas expérimentaux. On ne les a pas faits mais utilisés. On s'est servi ensuite de cette méthode pour étudier des phénomènes qu'on peut très difficilement observer expérimentalement et qui n'étaient pas modélisés avant cette nouvelle méthode mise en place. »* Daphné, V1.

Les thèses réalisées en CIFRE comportent régulièrement une phase supplémentaire à celle de leurs homologues ayant travaillé uniquement en unité de recherche académique. Après la production et l'analyse des données issues des expérimentations ou simulations effectuées (au sein des unités de recherches académiques ou en entreprise), les doctorants en CIFRE mettent fréquemment en œuvre des applications de leur travail de recherche doctorale au sein de l'entreprise, au regard des problématiques particulières de celle-ci.

La dernière phase du travail de recherche doctorale se conclut par la rédaction de la thèse elle-même, dont les formes diffèrent là-aussi entre Sciences juridiques et politiques et Sciences de l'ingénieur. La rédaction s'étend de quelques mois à deux ans en Sciences juridiques et politiques. Les variations dans la durée déclarée de la rédaction dépendent pour partie de la manière dont cette dernière est définie mais surtout préparée, ainsi que de la quotité de temps de travail qui y est consacrée. Tout d'abord, certains doctorants mènent de front l'analyse et la rédaction, ce qui tend à rallonger la phase dite de rédaction (qui comprend de fait et dans ce cas une phase d'analyse également). Certains doctorants de Sciences juridiques et politiques effectuent en effet des analyses préalables et rédigées pour partie lors de la phase de recherche documentaire ou de terrain tandis que d'autres intègrent le temps de l'analyse à celui de la rédaction, temps et phases de travail qui se font dans ce cas simultanément. En Sciences juridiques et politiques, l'aboutissement du travail de rédaction doit permettre d'exposer le déroulé argumentatif d'une thèse (entendu comme argument général ou démonstration) dans la matérialité de la thèse (manuscrit). Les variations dans la durée déclarée de la rédaction trouvent également leur source dans la quotité de temps de travail qui y est accordée : certains doctorants de Sciences juridiques et politiques consacrent la totalité de leur temps de travail à la rédaction lorsque pour d'autres, elle fait partie d'un ensemble d'activités doctorales entre lesquelles il leur faut répartir leur temps de travail avec les autres activités doctorales (communication, enseignement, emploi rémunérateur etc…). Le degré d'avancement des analyses déjà effectuées au moment de la rédaction, couplé au temps quotidien, hebdomadaire ou mensuel consacré à la rédaction de la thèse font ainsi varier considérablement la durée de cette dernière phase.

Dans les domaines des Sciences de l'ingénieur, la phase de rédaction excède rarement 6 mois ; et les temporalités et modes de partition des différentes phases du travail de recherche doctorale semblent d'ailleurs assez homogènes. Les données produites sont en majorité analysées au fil des expérimentations ou simulations effectuées afin de préparer les prochaines. Le temps de rédaction est le moment où le doctorant fait état des expérimentations ou simulations effectuées et analysées, et en globalise les résultats. Le doctorant de Sciences de l'ingénieur rend alors compte de son travail et le manuscrit de thèse en constitue la trace écrite. Quelques doctorants de Sciences de l'ingénieur optent pour la rédaction progressive de leur manuscrit : ils font immédiatement état de chaque grande expérimentation ou simulation par écrit, cumulant ainsi progressivement les différents chapitres qui constitueront leur manuscrit de thèse. La majorité s'attèle néanmoins à la rédaction du manuscrit une fois l'ensemble des expérimentations ou simulations effectuées et analysées.

La rédaction constitue bien souvent, aussi bien en Sciences juridiques et politiques qu'en Sciences de l'ingénieur, une phase de travail difficile, mais ces difficultés sont peu objectivées. Les techniques d'écriture, de la structuration du travail et des résultats de recherche sont en effet des opérations cognitives dont l'apprentissage relève surtout d'une socialisation implicite, par contacts répétés avec d'autres travaux

scientifiques et qui s'effectue majoritairement de manière solitaire. Les ajustements progressifs auxquels donne lieu l'apprentissage de l'écriture scientifique permettent au doctorant d'en acquérir les techniques, voire même le plaisir qu'elle peut finir par procurer :

> *« [Le plus difficile a été] l'écriture, le fait de ne pas savoir comment m'y prendre. Toutes les autres phases, sans forcément avoir de formation pour savoir comment faire, les discussions informelles permettaient de comprendre comment faire des conférences, du terrain. L'écriture, je ne savais pas comment faire et m'y prendre. Je n'avais pas lu beaucoup de thèse. Je ne voyais pas trop à quoi ça devait ressembler. Je n'arrivais pas à circonscrire mon sujet. Ça partait dans tous les sens tout le temps, je ne savais pas où je voulais en venir. J'avais un sentiment de solitude. Jusqu'à l'écriture, j'étais tout le temps au contact de gens, et là, j'étais toute seule face à mon ordinateur, je l'ai mal vécu, surtout en 5ème année. En 7ème année, j'ai apprécié la solitude de l'écriture, je savais comment il fallait faire. »* Louise, V1.

2.1.2. - La plasticité du temps doctoral : imprévisibilité, réversibilité, accélération et rentabilisation

La « socialisation temporelle et l'apprentissage du temps » est la socialisation « la plus générale, la plus structurelle, mais aussi parfois la plus discrète d'entre elles parce qu'elle fait partie de ce qui « s'enseigne tacitement à travers les conditions dans lesquelles s'accomplit l'enseignement » (Bourdieu, 2002) » (cité par Darmon, 2015). Si la maîtrise du temps est l'enjeu majeur de la socialisation en classes préparatoires (Darmon, 2015)[111], les questions de temporalités traversent également l'expérience doctorale de manière prégnante. La socialisation temporelle des doctorants modifie en effet progressivement leur perception du déroulement du temps social, et particulièrement celui de la démarche de recherche scientifique : la mise en œuvre de l'exercice doctoral induit une représentation d'un temps doctoral plastique et malléable.

2.1.2.a. - Le flou des frontières temporelles internes du doctorat : indétermination et imprévisibilité du contenu de la thèse et réversibilité des étapes de la démarche de recherche

En tant que frontières temporelles externes, le début et la fin du doctorat sont cadrés institutionnellement par les formalités réglementaires d'inscription et soutenance. Sous leur apparente successivité temporelle, les étapes composant la démarche de recherche (globalement ordonnées telles que précédemment), ne sont en réalité que rarement linéaires, et leurs frontières internes ne sont pas nettes :

> *« Au début, je faisais plus de biblio, au milieu, plus de simulation numérique et à la fin, plus d'expérimentations. Mais ce sont les grandes tendances, ce qui me prenait le plus de temps*

[111] Muriel Darmon explique que la logique temporelle qui prévaut en classes préparatoires est celle de l'urgence : face à l'imposition institutionnelle d'un rythme de travail élevé du fait d'une charge de travail importante, les préparationnaires doivent prioriser leurs activités d'apprentissage en fonction du plus pressé, du plus urgent.

à la fin, c'était la rédaction. Je faisais des allers-retours entre les trois phases tout au long de la thèse. » Richard, V1.

En fonction des premiers résultats, de l'accessibilité de certains instruments scientifiques ou terrains de recherche, les orientations de la recherche peuvent être revues, ce qui rend moins prévisibles les actes de recherche à effectuer dans un avenir éloigné. Il faut cultiver une certaine souplesse, voire une indétermination de la temporalité des étapes et des détails de la démarche de recherche pour s'adapter :

« Il y a eu de grands bouleversements dans l'organisation, notamment dans le sujet. Mais c'est normal, c'est quasi une constance. Ça n'aurait pas dû m'étonner mais quand c'est arrivé, si. […] Je n'aurais pas pensé que ça se découperait comme ça dans la charge de travail. » Pacôme, V1.

Au cours du travail de recherche doctorale, certaines avancées rendent parfois caduques les anciennes orientations de recherche. Des temps de flottement et d'indétermination s'imposent alors avant de pouvoir les redéfinir et lancer le travail dans une nouvelle direction : le temps semble suspendu, arrêté, au même titre que l'avancée des recherches qui doivent trouver alors une nouvelle assise et un nouvel élan. La réversibilité des différentes étapes de la thèse est en outre extrêmement forte dans certains cas. Pour Jacques, les phases de recueil de données sur « le terrain » et leur analyse et confrontation avec les cadres théoriques ont donné lieu à l'interpénétration du recueil de données et de leur analyse :

« Les terrains étaient [dans deux grandes villes du pays] et ont eu lieu en octobre, novembre, décembre et janvier [de la première année]. Ensuite, j'ai travaillé les questions théoriques. J'ai repris le terrain en avril [de la première année]. Je n'ai pas fait de terrain jusque octobre [de la deuxième année]. J'y suis retourné depuis octobre jusque janvier [de la deuxième année] et aussi en avril [de la deuxième année]. J'ai fait des entretiens mais de moins en moins : j'étais dans la formalisation et réflexion. Je n'ai quasi plus fait d'entretiens après avril [de la deuxième année]. J'ai fait de la rédaction d'articles, des papiers pour des ateliers [dans mon établissement d'inscription en doctorat], ou je faisais le point sur mes avancées et hypothèses, des contributions à des livres. Les derniers entretiens -très rares- étaient en décembre [de la troisième année]. » Jacques, V1.

Finalement, si une observation à large focale permet de dessiner les grandes étapes de la démarche de recherche de manière relativement linéaire, un zoom sur chacune d'entre-elles montre en réalité qu'elles ne sont pas si ordonnées ou si structurées qu'elles y paraissent : la démarche de recherche est un processus itératif dans lequel le temps, bien que globalement linéaire, admet des périodes temporelles cycliques, réversibles et, pour une large part, indéterminées.

2.1.2.b. - Le sentiment d'accélération du temps social doctoral

Le caractère partiellement réversible du temps doctoral n'est pas la seule dimension temporelle contrevenant à la conception commune du temps. Si la durée physique de chaque unité de temps est en principe immuable et déterminée, la perception sociale de ces unités de temps varie au cours du doctorat : le temps social s'accélère. La modernité est en effet entrée dans une phase d'accélération des innovations, des changements sociaux et des rythmes de vie ; les institutions (du travail et familiale notamment) doivent elles aussi intégrer cette accélération dans leur mode de fonctionnement et leur rôle si elles ne veulent pas disparaître (Rosa,

2010). L'imposition récente de la limitation de la durée des thèses est un signe de l'intégration de cette accélération sociale par l'institution universitaire, qui confirme l'hypothèse d'auto-alimentation des différentes dimensions de l'accélération sociale. Ce sentiment social d'accélération du temps social -et du temps doctoral en particulier - est bien sûr dissocié de sa réalité physique[112], mais la fréquence à laquelle ce sentiment est exprimé invite à le prendre au sérieux. Alors que la durée du temps physique et social semble concorder au début du doctorat, ces deux dimensions se dissocient progressivement jusqu'à ce que la dimension sociale prenne le pas et les devants sur la dimension physique du temps :

> *« Mais dans une thèse, tu ne vois pas le temps passer. Au début, tu te dis que ça va aller, que tu as le temps mais à la fin, tu n'as pas fait tout ce que tu voulais faire. […] Au début, je me suis dit que 3 ans, ça va, je vais y aller à mon rythme mais au fur et à mesure que ça avance, tu vois que merde, ça ne suit pas, et il faut accélérer. J'ai été un peu surpris de la vitesse du temps. »* Christophe, V1.

Ce sentiment d'accélération du temps social est pour partie engendré par des instruments institutionnels de mise sous pression sociale du temps physique. Le temps social institutionnel ne possède pas de caractère aussi extensif que le temps physique ; au contraire, il possède un début et une fin, définis précisément. Le bornage temporel du temps social du doctorat est ainsi rappelé par l'institution universitaire au doctorant à travers des marqueurs temporels qui en régulent la durée, notamment en imposant la borne temporelle avale et finale, c'est-à-dire la date dépôt de la thèse et de soutenance :

> *« Le démarrage a été lent. J'étais très accaparée par ma carrière d'enseignante, donc c'était compliqué. J'ai eu la pression avec la pré-soutenance en 3ème année : ça m'a donné un coup de booster. J'ai reçu un courrier [de l'école doctorale] qui dit que tu n'as pas le droit à plus de 6 ans d'inscription (tu le reçois au bout de quatre ans) : les mois sont comptés donc pas de reconduction possible après 6 ans. J'ai donc fait en sorte de finir ric rac. En fin de la thèse, c'est de la folie, il faut aller vite. Parce que quand l'écriture est terminée, il faut faire toutes les finitions. […] j'ai dû donner un coup de collier pour finir car je ne veux pas faire ça toute ma vie. Il faut y mettre un point final. »* Éléanor, V1.

L'augmentation quantitative des activités sociales qu'impose le bornage aval de la temporalité de la thèse par l'institution universitaire se traduit par un sentiment d'accélération du temps social. De plus et à mesure que le doctorant avance dans ses recherches, il gagne en aisance et en compréhension sur son sujet de recherche. Le sentiment d'accélération du temps social se fait également ressentir à travers l'augmentation qualitative de ces mêmes activités sociales. Engendré par l'augmentation du volume et de la quantité des activités sociales réalisées durant une même durée, il s'accompagne d'une augmentation de la productivité et de la qualité de ces activités sociales qui nécessitent alors moins de temps que précédemment pour aboutir à un résultat jugé au moins aussi satisfaisant ; cette augmentation de la productivité et de la qualité des activités sociales permettant alors d'en augmenter à nouveau le volume. Le sentiment d'accélération du temps social s'en retrouve alors décuplé :

[112] Quoi que les théories d'Isaac Newton sur l'universalité d'un temps et d'un espace absolu ont été ébranlées par la théorie de la relativité d'Albert Einstein où le temps et l'espace deviennent relatifs, précisément en fonction du point de vue d'où l'observation est effectuée.

> *« On n'a jamais l'impression d'avoir le temps nécessaire pour faire ce qu'on veut. Au bout de trois ans, on s'est approprié le sujet, on a plein d'idées mais on ne peut pas, on a 36 mois, il faut rédiger 200 pages, il faut communiquer. Je n'ai pas pris des vacances pendant trois ans. Vers la fin, c'est là où on est le plus à l'aise, on maîtrise, on a le plus de bonnes idées mais c'est là qu'on a le moins de temps. Tout se presse, il faut finir, publier. »* Richard, V1.

Paradoxalement, ce gain qualitatif et quantitatif de production de l'activité sociale que constitue le travail de recherche doctorale ne contribue pas à terminer et boucler la thèse plus rapidement. Le travail de recherche en général et le travail de recherche doctorale en particulier est extensif, il pourrait s'étendre quasiment indéfiniment. L'enjeu de la maîtrise temporelle doctorale est alors de resynchroniser le temps social borné temporellement par l'institution universitaire – seulement extensif dans la limite de 6 ans - avec ce temps potentiellement illimité de la recherche. Cette resynchronisation des temporalités institutionnelle et de l'activité de recherche permet de clore le travail de recherche doctorale.

2.1.2.c. - La structuration temporelle du travail : entre contrainte institutionnelle et autodiscipline

Face à l'accélération du temps social doctoral, la majorité des doctorants tentent de structurer leur temps de travail pour mieux le maîtriser et éviter les débordements temporels incontrôlés. Le fonctionnement légal et organisationnel des établissements qui accueillent les doctorants est l'un des modes de structuration temporelle du travail de recherche doctorale – particulièrement pour les doctorants en CIFRE, contraints de respecter des horaires de travail ou une répartition de leur temps de travail entre l'établissement et leur travail de recherche doctorale. Toutefois, cette structuration temporelle encadrée par les institutions de production s'étend parfois en dehors de horaires dédiés, notamment chez les femmes – qui représentent deux des quatre enquêtés en CIFRE - qui ont tendance à s'investir plus fréquemment au-delà du cadre légal fixé par l'institution qui les accueille en CIFRE.

Lorsque le travail de recherche doctorale prend place dans une unité de recherche académique, un autre mode de structuration temporelle du temps de travail conduit les doctorants à planifier leur avancement en fonction des échéances des appels à communications ou à articles susceptibles de les intéresser ou pour lesquels ils ont été retenus. Les doctorants de Sciences juridiques communiquent moins que leurs homologues de Sciences politiques ou de Sciences de l'ingénieur : leur mode de structuration temporelle fait quant à eux largement appel à l'autodiscipline de travail, développée ou renforcée au cours du doctorat. Pour les doctorants de Sciences de l'ingénieur, les rencontres et les points d'étapes fréquents avec leur directeur ou directrice de thèse constituent également un mode de structuration temporelle important. Un encadrement doctoral rapproché et une attention particulière marquée à la durée des thèses ne devant pas excéder trois ans participent ainsi au rythme d'enchaînement plus élevé des périodes de travail de recherche doctorale en Sciences de l'ingénieur.

2.1.2.d. - L'obsession de la recherche de rentabilité temporelle : une tentative de réduction de l'incertitude ?

Le travail de recherche comporte par nature une part d'incertitude quant aux résultats espérés ou attendus : il consiste précisément à explorer des domaines encore inconnus pour repousser les limites de la

connaissance. Comment gérer cette incertitude lorsque le temps est contraint, particulièrement en Sciences de l'ingénieur où la durée du doctorat ne dépasse que rarement trois ans ? Comment la gérer en Sciences juridiques et politiques, lorsque les activités doctorales sont nombreuses et chronophages et doivent pourtant s'articuler avec le travail de recherche doctorale et son avancement ? Les doctorants élaborent des stratégies de gestion du risque au regard de la probabilité d'aboutissement des résultats de recherche, au prix de tensions et tâtonnement pour maximiser la rentabilité temporelle.

Lorsque la recherche est soumise à un enjeu autre que celui de l'avancement des connaissances comme l'obtention d'un diplôme dans le cas du travail de recherche doctorale, les interférences entre enjeux scientifiques et éducatifs peuvent modifier la stratégie de recherche. Dans le cadre du doctorat d'Hippolyte par exemple, ses directeurs de thèse lui ont proposé d'adopter une stratégie de recherche qui maximise l'obtention de résultats probants afin d'assurer la rentabilité temporelle de sa démarche de recherche doctorale. Mais Hippolyte n'est pas très enthousiaste face à cette proposition et choisit de suivre sa propre voie de recherche. Le doctorat est en effet une forme de recherche à double enjeu : il ne s'agit pas seulement de faire avancer l'état des connaissances (enjeu privilégié par ses directeurs de thèse), mais de montrer également que le doctorant est capable de mettre en place une stratégie de recherche efficace (enjeu privilégié par Hippolyte). Au-delà de la démonstration scientifique, le doctorant doit faire la démonstration de sa professionnalité de chercheur.

L'incertitude sur l'avancement du travail de recherche doctorale est également liée au processus d'apprentissage et de socialisation à la recherche elle-même. L'apprentissage et la socialisation sont des phénomènes se déroulant dans le temps. L'inscription temporelle de ces deux processus (de socialisation à la recherche d'un côté et, de l'autre, de production scientifique) qui s'affirment durant le déroulement du doctorat participe probablement du sentiment d'accélération du temps social : plus le processus de socialisation professionnelle à la recherche fait son œuvre, plus elle donne au doctorant les moyens de mettre en œuvre le processus de production scientifique. Par contraste, les débuts du doctorat sont effectivement souvent décrits comme ayant été laborieux ou chaotiques, souvent par manque de repères organisationnels concernant la démarche de recherche à adopter. La recherche de la maîtrise de l'écoulement temporel pose ainsi question dès le début de la thèse ; l'écoulement du temps doit devenir au plus vite synonyme de production, si ce n'est de productivité scientifique, et non d'une « perte de temps » contre laquelle luttent la quasi-totalité des doctorants interrogés. Pour maîtriser l'écoulement temporel, les doctorants élaborent des stratégies de gestion temporelle visant dans la majorité des cas à accroître le temps de travail dans le but d'amortir plus facilement les moments non-productifs. D'autres stratégies de « rassurement temporel » consistent à se fixer des objectifs quotidiens atteignables, fractionner plusieurs objectifs ou encore objectiver l'avancement en notant par exemple le travail réalisé chaque jour, semaine ou mois.

Si la socialisation à la recherche permet progressivement d'accroître la productivité scientifique et les stratégies de rentabilité temporelle, la démarche doit suivre une direction pertinente au regard de la problématique de recherche. L'augmentation de la productivité scientifique ne doit pas donner lieu à des explorations de domaines qui ne serviront pas le propos et la démonstration de la thèse. Cette productivité doit être également synonyme d'aiguisement du regard et des orientations scientifiques du travail de recherche doctorale.

2.1.2.e. - Activités de recherche continue vs. délimitées temporellement

Les stratégies temporelles favorisent majoritairement un investissement intensif dans le travail de recherche doctorale, qui tend à s'accroître au fur et à mesure de l'avancement dans le travail et du rapprochement de l'échéance de fin de thèse. À la plasticité et la non-linéarité du temps doctoral s'ajoute alors l'intensification de l'activité de travail et son caractère extensif ou continu, afin de parvenir avec succès à son terme. Fréquemment, cet investissement intensif (ou l'accroissement de l'investissement) dans le travail de recherche doctorale déborde ainsi temporellement sur les activités non universitaires et apparaissant quasiment ininterrompues :

> *« Comme je travaillais pour moi, je me sentais coupable de ne pas travailler tous les jours. J'avais quand même une vie sociale mais je prenais toujours une heure ou deux pour écrire un paragraphe, lire un article… ça a été 3 ans et quelques sans arrêts, je n'ai pris pratiquement aucune vacance. Même si j'avais voulu, je n'aurais pas pu car j'y pensais constamment. Même quand j'essayais de me changer les idées, je lis beaucoup, des romans aussi, et je me disais que « tiens, la citation est pas mal ». Je n'avais jamais le cerveau en arrêt et je pensais tout le temps à ce que je pouvais faire pour le faire progresser. »* Josselin, V1.

Participant à la distorsion et à la recherche de rentabilité temporelle, la socialisation temporelle des doctorants au cours de leur thèse les prépare ainsi progressivement à la période de rédaction, souvent désignée comme étant la plus intense de toutes. Elle concentre en effet l'ensemble des effets temporels du temps doctoral : rendre compte de l'état d'avancement du travail et de la réflexion dans sa version la plus aboutie possible – sans garantie d'y parvenir au mieux ou au plus juste mais dont la recherche de la rentabilité temporelle vise à s'en rapprocher, intensification du travail du fait de l'imposition institutionnelle de la borne avale de la période de doctorat, accentuant le sentiment d'accélération du temps social doctoral et l'autodiscipline dans l'organisation du temps de travail, retour sur l'ensemble des étapes de la recherche du fait de la nécessaire totalisation des résultats et mise en cohérence de la thèse. Durant la phase de rédaction, le caractère continu des activités de recherche doctorale est le plus manifeste. En plus de la majorité du temps de travail qui y est consacré, la rédaction s'immisce dans tous les interstices flottants laissés dans l'emploi du temps :

> *« Au moment de la rédaction du manuscrit, j'ai passé 2-3 mois à travailler, peut-être pas H24, mais je me levais, je petit-déjeunais et dans les transports en commun, à midi, le soir, je travaillais à rédiger, les week-ends aussi. Ça a été une grosse période de rush pendant la rédaction du manuscrit. »* Marceau, V1.

L'intensité de la période de rédaction ne semble pas avoir empêché certains d'y prendre du plaisir. Ce sentiment reflète probablement les cas de socialisation à l'écriture parmi les plus réussis :

> *« Je me suis éclatée dans l'écriture. Ça ne me dérange pas de rester enfermée pendant 1 semaine, seule à écrire 15h par jour. »* Clémence, V1.

En dehors de la période de rédaction durant laquelle, chez la grande majorité des doctorants, la frontière temporelle du travail de recherche doctorale empiète sur des activités extra-universitaires, certains d'entre eux ont toutefois délimité le temps de travail et le temps personnel :

> *« J'étais au boulot à 40h par semaine. J'aime bien commencer tôt donc je fais 8h-17h ou 18h avec une heure de pause à midi. Et le soir, j'avais du temps pour rentrer, faire à manger, des courses, mes activités et préparer le week-end. »* Fabien, V1.

Finalement, l'investissement temporel des doctorants des Sciences de l'ingénieur dans leur travail de recherche doctorale semble plus souvent faire l'objet d'une délimitation temporelle que chez leurs homologues des Sciences juridiques et politiques pour qui l'investissement dans leur thèse est plus régulièrement continu. Cette (non)-délimitation d'un temps de travail et d'un temps extra-doctoral tient sans doute aux lieux dans lesquels ce travail est effectué : les doctorants de Sciences de l'ingénieur travaillent majoritairement au sein de l'unité de recherche ou de l'entreprise d'accueil de leur CIFRE, les doctorants de Sciences juridiques et politiques travaillent sur des lieux multiples, incluant le domicile personnel où le travail de recherche doctorale peut ainsi plus facilement se poursuivre. En revanche, l'activité de recherche doctorale devient majoritairement continue durant la phase de rédaction pour les deux groupes disciplinaires.

La structuration de la démarche de recherche et la socialisation temporelle sont intrinsèquement liées puisque l'apprentissage et la mise en œuvre de la démarche de recherche modifient les représentations du temps chez les doctorants. La représentation commune de la démarche de recherche ou du temps est effectivement plus rigide que l'expérience qu'en vivent les doctorants : aussi bien la démarche de recherche que l'appréhension du temps qu'elle nécessite sont donc souples, mouvantes et évolutives. Dans chacune des spécialités étudiées, les grandes étapes de la démarche de recherche comportent tout d'abord des similarités évidentes : recherches bibliographiques, mise en place de la production et du recueil de données, analyses et rédaction sont les grandes étapes communes de cette démarche. L'avancement progressif dans les différentes étapes de la démarche de recherche plonge progressivement le doctorant dans son sujet, en améliore sa compréhension et le socialise avec le mode de raisonnement scientifique.

La socialisation temporelle des doctorants les conduit progressivement à l'adoption d'une logique temporelle en apparence paradoxale mais qui reflète finalement les enjeux temporels auxquels elle les confronte : alors que l'idéal de cette logique temporelle tendrait vers une planification et une structuration temporelle de la démarche de recherche, des réajustements s'opèrent nécessairement chemin faisant. La mise en œuvre de la démarche de recherche doctorale passe en effet par des déformations temporelles : le temps initialement long s'accélère sur la fin ; il connaît des boucles temporelles et des réversibilités ; appelle à des réévaluations de son anticipation. Face à la plasticité du temps, la maîtrise du temps doctoral est un idéal inatteignable. L'enjeu de la socialisation scientifique et temporelle des doctorants consiste à apprivoiser un exercice d'équilibriste, c'est-à-dire de limiter les imprévisibilités temporelles et se familiariser avec la part d'indétermination inhérente à la planification de la démarche scientifique et la gestion des incertitudes intellectuelles qui en résultent. Finalement, la recherche de la maîtrise du temps doctoral conduit paradoxalement le doctorant à perdre les repères qui sont susceptibles de la fonder. C'est en modifiant son rapport au temps et à la démarche de recherche, c'est-à-dire en acceptant leur caractère imprévisible, réversible et leurs changements de rythme, que pourront s'instaurer et se consolider les bases temporelles du travail scientifique permettant précisément de mettre en œuvre la démarche du travail scientifique et de produire de nouvelles connaissances.

2.2. - Ce que la socialisation à l'ethos scientifique fait aux doctorants

Si la démarche de recherche et la socialisation temporelle constituent la « manière de faire de la science », qu'elles se transmettent, s'apprennent et s'observent de manière plus ou moins explicite notamment via la mise en œuvre des diverses approches méthodologiques, l'ethos scientifique pourrait être considéré comme la « manière d'être scientifique » et est quant à lui plus implicite : « les normes sont des règles non écrites et donc le plus souvent inobservables dans le cours normal du travail scientifique. Elles s'acquièrent de façon pratique et implicite dans le processus de socialisation qui permet à l'étudiant, apprenti chercheur, de devenir un véritable scientifique au contact quotidien de mentors et de professeurs » (Gingras, 2013).

Comment les normes éthiques sont-elles perçues par les doctorants et jeunes docteurs, nouveaux entrants dans le champ ? Au cours du doctorat, ces derniers sont en effet plongés dans un univers social - le plus souvent académique - au contact duquel ils vont apprendre et développer des qualités professionnelles et des règles éthiques pour mener à bien leur doctorat en répondant aux exigences du travail de recherche doctorale, et éventuellement en préparant leur carrière académique.

Le concept d'ethos et son application au champ scientifique

Le concept d'ethos permet d'appréhender comment l'insertion de l'individu dans un univers social le transforme, notamment à travers les changements dans « les manières d'être ou les habitudes d'une personne » et sa « disposition de l'âme et d'esprit » (Fusulier, 2011a). Ces changements à l'échelle individuelle acquièrent leur statut social dans la répétition. La construction de la professionnalité n'est pas seulement le fruit du modelage institutionnel fondé sur l'acquisition de savoirs scientifiques ou de savoir-faire méthodologiques, la socialisation professionnelle du doctorant vise également l'inculcation d'une dimension éthique associée aux activités de recherche. Cette socialisation professionnelle à l'ethos scientifique contribue ainsi à façonner les « manières d'être scientifique » des doctorants mais engendre également de profondes transformations dans leurs « manières d'être personnelles ».

Robert King Merton a défini l'ethos de la science comme un ensemble complexe de normes et de valeurs, de croyances et de coutumes teintées d'affectivité, supposé contraindre l'action de l'homme de science (Robert K. Merton, 1973). Cet ethos constitue la troisième dimension de la « structure normative » de la science, avec la démarche de recherche permettant de produire la science et les connaissances scientifiques elles-mêmes (Robert K. Merton, 1968a). Cet ethos gouverne l'activité scientifique ; il est composé de prescriptions, proscriptions, préférences et permissions à travers la mise en œuvre des processus de communication, coopération et compétition qui régissent l'organisation sociale et cognitive de la recherche. L'éthos scientifique est ainsi à l'intersection de la vocation culturelle de la science et des règles régissant les conduites individuelles et collectives scientifiques (Saint-Martin, 2013).

Merton a ainsi mis en évidence quatre principes guidant l'ethos scientifique. L'universalisme est le principe qui énonce que seule la pertinence d'un raisonnement scientifique compte, indépendamment des origines de celui qui l'énonce. Le communisme (ou communalisme selon les traductions) est le principe selon lequel tout résultat scientifique doit être publié et accessible à tous en venant enrichir et repousser les limites de la connaissance, constituée en bien commun ; et en échange duquel une reconnaissance socio-scientifique est

accordée à celui qui y contribue. Le désintéressement est le principe selon lequel le chercheur doit être seulement mû par la recherche de la connaissance elle-même, sans tirer de profit personnel des connaissances qu'il produit. Le scepticisme organisé est le principe selon lequel les énoncés scientifiques doivent être soumis à une critique collective objective afin de procéder à la vérification du respect de la démarche de recherche et des règles méthodologiques en particulier, avant d'accéder au statut de résultats scientifiques validés. Ces quatre principes forment un système unifié où chacun des principes renforce les autres.

Néanmoins, le communisme et le désintéressement entrent en tension dans la mesure où la reconnaissance accordée à la personne à l'origine d'une découverte (via le principe de communisme) paraît contradictoire avec la contribution désintéressée à l'avancée des connaissances, c'est-à-dire en dehors de tout profit personnel (le principe du désintéressement). Pour parer aux dérives de la recherche frénétique de la reconnaissance par les pairs à travers l'originalité des résultats de recherche, Merton introduit plus tard la norme d'humilité, ayant précisément vocation à tempérer les ardeurs de fraude ou de plagiat pour gagner l'estime des pairs (Saint-Martin, 2013).

De tradition fonctionnaliste, l'approche développée par Merton vise à éclairer le fonctionnement de la science et à en promouvoir l'autonomie vis-à-vis d'autres secteurs. Ce dernier présupposé est fortement critiqué par d'autres approches qui décryptent différemment le fonctionnement de la science, notamment en recourant au concept bourdieusien de champ. Dans ce cadre, les normes et valeurs du champ scientifique peuvent être appréhendées dans leur dynamique puisque le concept de champ est indissociable de celui de lutte : la science est donc un « champ de lutte » dans lequel les scientifiques tentent d'imposer leur propre conception de ce qu'est une connaissance scientifique, la démarche de recherche, ou l'ethos scientifique qui l'accompagne. Les critiques envers l'approche mertonnienne énoncent que l'ethos scientifique ne serait pas donné préalablement et ne pourrait donc pas justifier l'autonomie de la science. Au contraire, c'est précisément dans la lutte avec d'autres champs sociaux (religion, politique et économie notamment) que l'autonomie de la science a pu se faire (Gingras, 2013). De la même manière, les luttes internes au sein du champ scientifique font évoluer la détention de capital scientifique de ses membres. Ces luttes permanentes permettent à ceux possédant le plus de capital scientifique d'imposer des modes légitimes de fonctionnement, d'approche méthodologique ou de positionnement éthique. Les avancées scientifiques continuelles viennent en effet modifier la détention de capitaux scientifiques[113] des tenants des différentes approches qui, relativement, gagnent ou perdent en légitimité au sein même du champ. A travers cette approche conflictuelle de la détermination des normes scientifiques, les critères de scientificité sont donc susceptibles de changer régulièrement, au gré de l'accumulation des capitaux symboliques (reconnaissance

[113] Les capitaux scientifiques vont référence à la théorie bourdieusienne de la structuration du champ académique exposé dans la première séquence ; il s'agit du capital de prestige scientifique, du capital de pouvoir scientifique, du capital de pouvoir universitaire, du capital de notoriété intellectuelle et du capital politique. Ces capitaux s'acquièrent différemment par les scientifiques au long de leur carrière ; la part de chacun peut varier au cours du temps en fonction du type d'activités scientifiques développées et positionnent singulièrement les individus dans l'espace académique.

sociale accordée par les pairs lors de publications), culturels (les savoirs scientifiques accumulés au cours de la carrière) et sociaux (le réseau mobilisable).

Quels sont les effets de l'insertion dans le monde académique sur la manière d'être scientifique et sur la manière d'être personnelle ? Sont-ils homogènes ? Si non, comment l'appropriation différenciée de l'ethos scientifique agit-elle sur le projet professionnel ? Comment l'appropriation de cet ethos vient-elle modifier la conscience des possibles, la conception du normal et le vécu émotionnel de l'expérience (Remy et al., 1978) doctorale ? Les récits des jeunes docteurs contiennent certaines traces des normes et valeurs identifiées par Merton, et ces derniers se positionnent professionnellement au regard des dimensions de cet ethos scientifique, tel qu'ils peuvent l'observer, mais également tel qu'ils pensent qu'il devrait être. Dans nos entretiens, l'ethos scientifique doctoral repose sur un ensemble de qualités professionnelles et personnelles que les doctorants développent et acquièrent individuellement mais qui sont dans le même temps identifiables collectivement. L'acquisition d'une professionnalité propre et individuelle contribue à faire bouger, même imperceptiblement, les normes et valeurs de la professionnalité scientifique collective. L'ethos scientifique véhiculé par l'institution (de formation mais aussi de production) participe à la construction de l'identité professionnelle du doctorant, qui se retrouve plus ou moins dans cet ethos scientifique institué grâce au processus continu de confrontation de sa propre pratique professionnelle de recherche avec cet ethos. L'intériorisation, l'appropriation, la transformation ou le refus d'adhésion à cet ethos participe ainsi au travail de construction identitaire. Le positionnement spécifique du doctorant face à l'ethos proposé par les institutions de formation fréquentées (qui peuvent devenir les institutions de production dans lesquelles il va éventuellement et ultérieurement exercer) oriente schématiquement le projet professionnel vers cette même institution dans le cas d'une adhésion à l'ethos et participera à le faire bifurquer en cas de divergence.

2.2.1. - Les qualités professionnelles transversales et spécifiques à la science comme socle nécessaire au développement de l'ethos scientifique

La mise en œuvre de la démarche de recherche nécessite une connaissance préalable des savoirs scientifiques établis antérieurement et des bases méthodologiques et techniques. Au cours du doctorat, ces savoirs et savoir-faire s'acquièrent et se renforcent par la production d'un premier travail scientifique. Néanmoins, ces savoirs et savoir-faire ne suffisent pas pour réaliser ce travail ; ils sont associés à d'autres qualités qu'acquièrent ou développent les doctorants pour rendre opérationnels ces savoirs et savoir-faire dans la réalisation de la recherche doctorale. Certaines de ces qualités se retrouvent dans les deux groupes de spécialités disciplinaires quand d'autres n'ont été citées que par les doctorants d'une seule – sans doute sont-elles moins importantes pour l'autre spécialité disciplinaire. Une base commune des qualités nécessaires à la mise en œuvre de la démarche de recherche semble donc objectivable mais laisse toutefois apparaitre là aussi une spécification en fonction des groupes de spécialités disciplinaires étudiés.

La socialisation du doctorant à la recherche implique le développement d'une forme d'ascétisme intellectuel et de travail. Aussi bien en Sciences juridiques et politiques qu'en Sciences de l'ingénieur, l'implication du doctorant dans son travail de recherche doctorale constitue une des qualités majeures développées et requises dans le cadre de l'expérience doctorale. L'autonomie de travail, la capacité d'assumer une charge de travail importante, le maintien d'un rythme régulier et la planification des étapes de travail sont donc autant de déclinaisons de l'organisation du travail de recherche doctorale :

> *« [Le « bon doctorant a] très certainement une capacité de travail sur le long terme et régulière. Une très bonne autonomie, mais ça veut tout dire bosser tout seul pour soi-même. Il faut être bien organisé, se dispatcher le travail, identifier les tâches à faire et les organiser par priorité, respecter les agendas. »* Richard, V1.

Le développement de cette aptitude à l'organisation rigoureuse et autonome du travail durant le doctorat vise l'atteinte d'une autonomie et d'une indépendance scientifique, c'est-à-dire la capacité du doctorant à orienter par lui-même les directions de sa recherche et la capacité à les mettre en œuvre lui-même. Cette autonomie et cette indépendance peuvent également se transposer dans d'autres contextes de travail productif :

> *« [Le doctorat forme] à travailler seule, de manière efficace, à atteindre un but, donne une rigueur dans le travail, et au niveau juridique, ça nous apprend à synthétiser l'information, ça nous apprend à réfléchir. J'ai encore plein de choses à apprendre et à découvrir mais par contre, j'ai appris une méthode de travail personnelle et je peux l'appliquer dans tous les jobs. »* Clémence, V1.

Les capacités d'analyse et de synthèse face à l'étendue des connaissances, les sources de données et les multiples ramifications voire imbrications des problématiques entre elles sont des qualités fréquemment citées par les doctorants de Sciences juridiques et politiques – mais très peu par les doctorants de Sciences de l'ingénieur – pour pouvoir faire face aux exigences du métier de doctorant :

> *« Un doctorat aujourd'hui, c'est gérer la complexité et c'est une compétence absolument essentielle par rapport à toutes les problématiques qui s'ouvrent à nous dans le monde contemporain. Ça n'a jamais été aussi essentiel. »* Antoine, V1.

La démarche de recherche en Sciences de l'ingénieur les conduit plutôt à développer des qualités dans la mise en œuvre des expérimentations (au sens large, que ces expérimentations concernent des simulations numériques ou expérimentales) :

> *« Il faut qu'il y ait une certaine qualité scientifique. Ça demande un peu de chance aussi de tomber sur un sujet où les manip et leurs déroulements se passent bien. On ne peut que difficilement le savoir à l'avance. »* Marceau, V1.

Les capacités d'analyse et de synthèse comme celles d'expérimentation nécessitent le développement d'une rigueur, très fréquemment mentionnée comme enseignement tiré de l'expérience doctorale :

> *« [Le doctorat forme] à la rigueur sur le long terme, à une rigueur de travail et qu'il faut s'y mettre. Ça apprend à savoir chercher, à penser par soi-même, à toujours tout vérifier. On acquiert une rigueur scientifique avec la thèse qu'on n'aurait pas eu autrement. »* Audrey, V1.

Le niveau de rigueur exigé dans l'accomplissement du travail de recherche doctorale semble n'être pour Audrey jamais aussi important que pour ce diplôme spécifique. Elle est ici synonyme d'exactitude et de précision pour accéder à une connaissance fiable et effectuer une démonstration convaincante. Cette rigueur se décline dans toutes les étapes et tout du long de la démarche de recherche :

> *« Ça m'a apporté un surcroît de rigueur dans l'écriture et dans la réflexion, la modélisation, l'analyse sociale et politique. On devient de bons analystes, en tout cas moi, ça m'a fourni des outils d'analyse parce que ça m'a contraint à lire. »* Jacques, V1.

Cette rigueur exigée par le travail de recherche doctorale est complètement intériorisée par le doctorant qui en fait une qualité qui lui devient propre – et non plus relative à son travail. Cette rigueur personnelle et dans le travail est alors réinvestie dans les emplois ultérieurs :

> *« Je suis devenue rigoureuse, j'aime bien que ce soit carré. On est déformé par ça. »* Laure, V1.

L'exactitude et la précision servent à produire une science solide et juste. Les doctorants y sont particulièrement attentifs dans la phase de rédaction de leur thèse, qui doit exposer clairement le travail réalisé durant leur doctorat :

> *« La bonne thèse, ce n'était pas une thèse de synthèse mais où il y a de la nouveauté, qui est personnelle à l'auteur. On est attaché à la forme en droit donc elle doit être bien écrite, avec un joli plan, un raisonnement logique. »* Laure, V1.

L'attention apportée à la rédaction de la thèse vise ainsi à démontrer l'originalité du travail effectué mais également la transmission aussi fidèle que possible des résultats de ce travail :

> *« [Le bon doctorant], c'est quelqu'un […] qui ajoute beaucoup de nouveauté dans un domaine et qui sait le transmettre facilement. »* Jean, V1.

La capacité et la nécessité de transmettre des résultats de recherche, notamment à travers les publications, sont incontournables et centrales, particulièrement pour les doctorants et jeunes docteurs de Sciences de l'ingénieur qui communiquent souvent et le mentionnent donc très fréquemment :

> *« Il faut de très bonnes compétences de communication écrite et orale car le produit de notre travail, la connaissance scientifique, se matérialise par une communication à la fin. Si le produit final est bâclé, on aura bossé pour rien. »* Richard, V1.

Le développement des capacités de communication écrite et orale fait aussi partie intégrante de l'apprentissage des doctorants de Sciences juridiques et politiques, mais il n'est pas systématiquement associé aux publications ou communications lors de conférences. L'acquisition de ces capacités de communication s'effectue plus particulièrement à travers le travail de recherche lui-même (rédaction de la thèse ou de documents intermédiaires, présentation orale lors d'ateliers) ainsi qu'au travers des charges d'enseignements :

> *« Ça apprend à écrire, à mieux exprimer ses idées. J'ai fait beaucoup de progrès par rapport à mon mémoire. Ça apprend à faire des recherches sur le fond. J'ai appris à enseigner, je suis bien plus à l'aise à l'oral. Ça forme, ça structure. »* Laure, V1.

Ces capacités communicationnelles permettent de soumettre la recherche en cours à la discussion collective. L'ouverture à la critique constructive de son propre travail est un état d'esprit que l'on retrouve dans les deux groupes de spécialités disciplinaires, bien que les doctorants et jeunes docteurs issus des Sciences juridiques y aient été moins confrontés que les doctorants en Sciences de l'ingénieur ou que les doctorants de Sciences

politiques. Les doctorants de Sciences juridiques sont néanmoins et *a posteriori* souvent demandeurs de retours critiques sur leur travail de recherche doctorale :

> *« Et en fait, j'ai regretté de ne pas l'avoir fait avant [présenter le travail devant un comité de suivi], de ne pas avoir été confrontée aux universitaires avant. […] Je trouve ça hyper important. Ça m'avait fait tellement de bien [de le faire une fois]. Ça me l'a fait aussi quand je préparais certains colloques [de l'établissement d'accueil de la CIFRE]. Quand je devais intervenir et préparer les power-points : il faut structurer et faire apparaître les points clés. Mine de rien, tu vois ton sujet différemment, tu prends une certaine distance, tu regardes sous un nouvel angle et c'est vraiment hyper hyper important de faire ça. Et j'ai regretté sur la fin de ne pas l'avoir fait plus tôt. »* Élise, V1.

Ces capacités communicationnelles permettent tout autant d'améliorer la qualité de la recherche que de s'ouvrir à d'éventuelles collaborations, particulièrement fréquentes en Sciences de l'ingénieur :

> *« Certains se désintéressaient des colloques et c'est dommage car c'est se couper de l'avis des gens, de la possibilité d'améliorer, ou s'empêchaient de monter des collaborations, c'est dommage. »* Hippolyte, V1.

Du fait de la dimension plus collective de la démarche de recherche en Sciences de l'ingénieur, les jeunes docteurs de ce groupe citent fréquemment des qualités liées à la sociabilité professionnelle, c'est-à-dire la détention de qualités relationnelles permettant de s'inscrire et de collaborer au sein d'un collectif de travail :

> *« Avoir un bon relationnel, c'est important quand on travaille en équipe. […] Avoir confiance en ses résultats, être quelqu'un de fiable, sur qui les autres vont pouvoir s'appuyer. »* Christophe, V1.

Une autre dimension de l'ethos scientifique dont les doctorants et jeunes docteurs issus des Sciences de l'ingénieur font bien plus fréquemment état que leurs collègues issus de Sciences juridiques et politiques a trait aux impératifs financiers et temporels de la recherche dans leur domaine de recherche. L'ethos scientifique doctoral du domaine des Sciences de l'ingénieur semble ainsi plus fortement soumis à l'injonction de productivité comparativement à l'ethos scientifique doctoral du domaine des Sciences juridiques et politiques :

> *« Efficacité et rentabilité, ce sont les mots d'ordre du secteur privé mais qui s'appliquent aussi dans le public. »* Richard, V1.

L'expérience doctorale semble par ailleurs avoir développé pour beaucoup des qualités professionnelles au-delà des « seuls » savoir et savoir-faire relatifs au métier de chercheur. La démarche de recherche étant composée d'activités variées, elle exige du doctorant le développement de savoir, savoir-faire mais aussi savoir-être étendus et approfondis durant son doctorat :

> *« C'est très enrichissant, je suis devenue polyvalente, un vrai couteau suisse. Je suis entrée comme étudiante, je suis sortie comme une vraie femme. »* Félicie, V1.

Ce sentiment de transformation professionnelle dont les effets se font ressentir jusque dans les aspects plus personnels de l'être est également partagé au sein des Sciences de l'ingénieur :

« Je ne pense pas que ce soit seulement une formation, c'est trop limitant. C'est largement plus. Parce que c'est aussi une expérience, pas que professionnelle. » Lucas, V1.

Finalement, le développement progressif de ces qualités professionnelles durant le doctorat constitue un ensemble de dispositions professionnelles nécessaires à la conduite et l'aboutissement du travail de recherche doctorale. Ces dispositions professionnelles, partagées collectivement, forment alors la base sur laquelle l'ethos scientifique doctoral va prendre forme. Imprégnant plus ou moins profondément le système de personnalité (Fusulier, 2011a), l'intériorisation de l'ethos professionnel – ici l'ethos scientifique – transparaît dans les comportements et les pratiques professionnelles des doctorants majoritairement insérés dans l'univers académique. Celui-ci est toutefois pluriel, que ce soit à travers les matrices disciplinaires ou les conditions institutionnelles de réalisation du doctorat. Ces différents contextes et environnements professionnels introduisent autant de variations dans cet ethos, autour d'un socle commun et cohérent. Le partage de ces qualités professionnelles et personnelles par la majeure partie des doctorants contribue ainsi à constituer l'ethos scientifique du métier de doctorant et de chercheur auquel ils sont socialisés.

2.2.2. - Le développement d'un savoir-être scientifique : principes de l'ethos scientifique doctoral

Les qualités professionnelles développées par les doctorants durant leur doctorat s'organisent autour des grandes lignes constituant les principes de l'ethos scientifique. Les récits expriment toutefois de légers déplacements vis-à-vis des contours stricts des principes identifiés de cet ethos. Difficile pour autant de dire si ce décalage est le fait d'une appropriation initiale de cet ethos en tant que jeunes chercheurs ou le signe de son évolution dans la prochaine génération de chercheurs.

2.2.2.a. - Du communisme au rôle social de la recherche

La mise en commun des résultats des recherches effectuées (principe de communisme), recueille l'adhésion - parfois tardive - de nombreux doctorants, même si ceux de Sciences juridiques y font moins fréquemment référence que leurs collègues de Sciences politiques ou de Sciences de l'ingénieur. La mise en commun des résultats des recherches effectuées passe principalement par la publication de ceux-ci :

« [Une bonne thèse] est une thèse qui est lue et qui finit en livre en fait. Sans que ce soit une condition indispensable, une bonne thèse est celle qui est passée par des publications sous forme d'articles qui ont permis d'approfondir la pensée ou l'analyse. » Josselin, V1.

Cette l'étape suit les découvertes et avancées scientifiques elles-mêmes : elle permet de faire profiter un maximum de personnes des résultats du travail réalisé :

« Il y a le fait d'avoir un désir réel de vouloir apporter quelque chose à la discipline […] et la volonté de communiquer sur son travail de recherche. Ça ne sert à rien de faire un vrai travail de recherche si ce n'est pas pour partager. » Hippolyte, V1.

La publication des résultats des recherches apparaît comme un principe de partage des connaissances constitutif de l'ethos scientifique, mais parfois aussi comme la réciprocité au financement (lorsque c'est le cas), souvent majoritairement public, ayant été attribué pour effectuer ce travail :

> *« Je trouve ça scandaleux que des thèses soient financées par de l'argent public et que les gens refusent de les mettre en ligne. Je me demande s'ils n'ont pas peur du jugement parce qu'elle n'est pas si bien. C'est dommage de perdre tout ce savoir. […] même s'il y a des points dont je ne suis pas satisfaite [dans la thèse], tant pis, je trouve ça important que ce soit mis en ligne, même si c'est le gros pavé pas consulté. Au moins, ce n'est pas invisible à dormir dans une bibliothèque universitaire. »* Élise, V1.

Elise soulève ici la question de la reconnaissance sociale par les pairs de la contribution du chercheur doctorant à l'avancement des connaissances, de la tension entre principe de partage des connaissances et crainte d'un jugement (trop) sévère sur ce premier travail de recherche que le principe du scepticisme organisé[114] pourrait faire émerger.

Si les résultats de la recherche sont érigés en bien commun comme le promeut le principe du communisme, bon nombre de doctorants ne considèrent pas nécessairement cette mise en commun comme une fin en soi : elle se présente d'autant plus comme un principe de l'ethos scientifique qu'elle est susceptible de revêtir une utilité sociale. Si l'avancement des connaissances permis par la réalisation et la publication du travail de recherche doctorale peut trouver une utilité sociale en dehors du domaine strict de la recherche, comme en politique pour l'élaboration d'un dispositif juridique ou législatif par exemple, cette mise en commun s'impose avec d'autant plus de force :

> *« Une très bonne thèse, c'est quand ça va changer quelque chose dans ton domaine de compétences. Si on l'utilise pour écrire un texte législatif, ce serait l'apothéose. C'est une thèse publiée, qui vit après toi. »* Éléanor, V1.

Ayant réalisé sa thèse en CIFRE au sein d'un établissement public, Élise estime que son travail de recherche doctorale a vocation à être diffusé auprès des professionnels (de l'établissement lui-même mais également auprès de leurs partenaires) confrontés à la problématique dont elle traite dans sa thèse : elle a utilité sociale.

> *« A partir de ce gros pavé qu'on a rédigé, […] le contenu peut être diffusé dans des articles ou des choses synthétiques et que les acteurs professionnels puissent s'en emparer et présenter les grands axes, ou des fiches synthétiques. »* Élise, V1.

Les doctorants désirent fréquemment conférer aux résultats de leur recherche un rôle social relatif à leur spécialité disciplinaire :

> *« Le rôle du chercheur dans la société, ce n'est pas seulement accroître les connaissances mais donner accès à cette connaissance à l'ensemble de la société pour faire évoluer la question politique. »* Louise, V1.

Le rôle social de la recherche est ici entendu au sens large : si les travaux repoussent les limites de la connaissance, ces doctorants espèrent qu'ils en alimenteront d'autres et éclaireront - et éclaireront seulement - l'action politique ou celle des professionnels de terrain. Les jeunes docteurs interrogés sont relativement proches d'un positionnement en faveur d'une science qui contribue à la compréhension voire l'amélioration du monde dans lequel elle s'inscrit.

[114] Ce principe de l'ethos scientifique sera plus spécifiquement développé plus bas.

La dimension de l'ethos scientifique ayant pour vocation de produire des connaissances nouvelles sur divers phénomènes (physiques, mécaniques, électroniques, juridiques, politiques) sans nécessairement intégrer une application spécifique, opérationnelle ou concrète, est spécifique à l'ethos scientifique académique. S'il semble globalement perçu et identifié par la majorité des doctorants, tous n'y adhèrent pas pour autant ; ou du moins ne s'y retrouvent pas. Le positionnement face à cet ethos scientifique académique est ainsi susceptible d'orienter le projet professionnel des jeunes docteurs vers ou en dehors du milieu professionnel académique. La poursuite de l'accroissement de connaissances trop générales ne convient par exemple pas à Daphné qui déclare avoir besoin d'applications concrètes. Ayant effectué son doctorat en CIFRE, elle a été accueillie à temps complet au sein de l'entreprise et travaillé seulement ponctuellement dans son unité de recherche. Sa socialisation professionnelle à l'ethos scientifique industriel a été plus prégnante et oriente son projet professionnel vers un emploi en recherche et développement dans le secteur privé :

> *« Ça a confirmé quelque chose que je pressentais depuis longtemps : que je ne ferais pas de la recherche pour la recherche. Je ne ferai pas de la recherche académique car j'ai besoin d'avoir une application. La thèse a bien confirmé ça : la recherche, c'est bien, mais moi j'ai besoin que ce soit appliqué à quelque chose de concret et plutôt de moyen terme plutôt que de faire de la recherche qui sera appliquée dans 50 ans. »* Daphné, V1.

Le rôle social de la recherche se décline différemment dans le milieu industriel et le milieu académique. Le rôle social de la recherche industrielle tel que l'entend Daphné est plus impliqué et engagé dans la phase de mise en application des résultats de recherche bruts produits en amont et vise une action de transformation immédiate du monde (ici aéronautique) dans lequel l'activité de recherche prend place ; il se traduit également par le recours aux connaissances scientifiques pour résoudre un problème particulier, spécifiquement industriel. Mais dans les faits, il est bien souvent difficile de catégoriser ethos scientifique académique d'un côté et ethos scientifique industriel de l'autre. Envisager la distinction entre le rôle social de la recherche promu par l'ethos scientifique académique et l'ethos scientifique industriel a probablement plus de sens lorsqu'il est positionné sur un continuum où une recherche purement fondamentale serait le pôle opposé à une recherche extrêmement opérationnelle ou appliquée. Pour autant, recherche fondamentale et recherche appliquée n'entretiendraient pas d'exactes correspondances avec ethos scientifique académique et ethos scientifique industriel ; chacune de ses oppositions se recoupe dans de plus ou moins grandes proportions. Dans tous les cas, chacun de ces ethos et chacune de ces finalités de recherche pose la question des liens entre science et société ainsi que celle du rôle des différents acteurs susceptibles d'être intéressés par les résultats de la recherche pour les buts qu'ils poursuivent.

2.2.2.b. - De l'universalisme à la probité intellectuelle et organisationnelle

La convocation du principe universaliste selon lequel les caractéristiques sociodémographiques du scientifique ne doivent pas entrer en compte dans l'évaluation de la valeur de son travail puisque cette dernière est supposée reposer sur des critères relatifs au travail fourni lui-même comme le raisonnement et la pertinence de sa recherche n'est apparue explicitement qu'une seule fois au cours des entretiens. Lorsque Maryam reçoit ses pré-rapports de soutenance, l'un des deux est négatif : la soutenance n'est pas autorisée :

> *« Je devais passer la soutenance [à telle date]. Deux rapporteurs [du pays sur lequel le travail portait] ont refusé mon travail parce que c'était trop politique. Je me demandais*

ensuite « Pourquoi je me bats ? J'aurais dû ne pas trop critiquer. Dans quel but je défends ces idées ? » […] Je ne m'attendais pas à ces critiques. Il y a des fondements juridiques qui permettent de penser ce qu'on veut. […] Si on veut défendre une idée et qu'on a des appuis, ça ne choque personne. Le premier rapporteur a fait un rapport très défavorable. Ça a été un vrai choc. Mais je ne m'attendais pas à trouver ce genre de problème. Cette personne faisait partie d'un comité de réforme mais moi, je ne le savais pas et moi, j'ai critiqué le travail qui a été fait. Et donc lui n'était pas d'accord. […] Le doyen français qui a fait l'autre pré-rapport [le suivant], était très favorable. Les avis étaient très divergents. C'est une expérience très bouleversante, j'ai du mal à le vivre. » Maryam, V1.

Ce que révèle la situation de Maryam n'est peut-être pas tant une pure discrimination sur des caractéristiques sociales (prétendument l'idéologie dont serait porteuse Maryam) qu'un manque de probité intellectuelle de la part du rapporteur s'étant montré défavorable à la soutenance. Ce dernier accuse Maryam d'un traitement idéologique de la réforme afin de discréditer son travail, alors même que l'accusation qu'il porte est elle-même idéologique puisque le travail de Maryam possède manifestement les exigences de rigueur scientifique et juridique nécessaires à sa validation par le second jury et qu'en outre, ce membre du jury est pris à partie dans la mise en œuvre de cette réforme. La réaction de Maryam face aux raisons qu'elle perçoit de ce refus de soutenance l'effare profondément, ce qui indique donc en creux son adhésion à ce principe d'universalisme : son analyse s'ancre dans la démarche juridique et n'est pas le reflet de son propre jugement de valeur ou idéologique. En termes d'influence sur son projet professionnel, la reconnaissance de la qualité scientifique et juridique du travail de Maryam par le second jury de soutenance lui permet ainsi de garder ouverte la possibilité d'une carrière académique comme possibilité de son projet professionnel d'évolution itérative.

Il est peut-être permis de penser que la non-confrontation des autres doctorants à une telle situation discriminatoire ait empêché l'expression explicite d'une réaction d'adhésion à ce principe d'universalisme. En faisant l'hypothèse que le principe d'universalisme se soit transposé en un principe de probité intellectuelle, la quasi-totalité des enquêtés font état d'une certaine sensibilité à son égard. La probité intellectuelle pourrait être définie comme le positionnement intellectuel reconnaissant les caractéristiques du raisonnement et de la démarche scientifique honnête, aussi bien dans sa phase de production que d'évaluation : positionnement scientifique au regard de la littérature scientifique, problématisation originale d'un phénomène, recueil de données large et pertinent au regard de la problématique, mise au point et mise en œuvre d'une méthode d'analyse rigoureuse, rédaction claire reflétant les résultats. Les étapes de la démarche de recherche préalablement identifiées, tout comme les qualités professionnelles évoquées et permettant de mettre en œuvre cette démarche témoignent de leur attachement à produire une recherche intègre. Toutefois, certains doctorants ont été confrontés aux limites flottantes de cette probité intellectuelle face aux injonctions à la publication et à l'originalité, à la primeur d'un résultat, ou encore à la limitation des nuances et modulations d'un résultat de recherche. En faisant état des dérives qu'engendre l'absence de probité intellectuelle, les doctorants donnent l'occasion de déduire, en creux, ce que devrait être une recherche intègre et la probité intellectuelle constitutive de l'ethos scientifique à leurs yeux :

« Le rapport avec les autres chercheurs, la publication scientifique à tout prix en renonçant à notre honnêteté scientifique et intellectuelle pour que ça passe… j'ai découvert ça au

cours de la thèse. […] Mais il y a toujours un débat qui ne porte pas sur la science, du type « Je n'ai pas eu l'idée avant toi, j'ai les boules, donc je vais t'emmerder pour pas que ton papier passe ». Renoncer [à la publication d'un résultat de recherche] pour ça, je ne peux pas. Si on est radical [dans ses résultats de recherches], on ne peut rien faire. On nous oblige à dire pas tout à fait ce qu'on pense et à dire des choses dont on n'est pas super convaincu. Je suis fier de mon travail de thèse mais malgré tout, il y a trois aspects où j'ai arrondi les choses pour que ce soit mieux vendu. […] Ce n'est pas une grosse erreur, mais les résultats ne sont pas aussi certains que ce qu'on laisse entendre. Et ça, je ne peux pas. Tant que ce sont des études, ça va, mais quand c'est un travail [en tant que chercheur], je ne pourrais pas faire ça. Je serais trop malheureux de tourner autour du pot, arrondir et embellir, je ne peux pas. Mais si tu fais ça [émettre clairement des doutes sur les résultats avancés], ton travail est pourri car comme les autres ne le font pas, ton travail est pourri. Aucun chercheur ne procède comme ça. Quand on discute les résultats, il faut que le papier passe, que ce soit probant sinon, ça ne sert à rien donc…un résultat pas probant, ça fait avancer le monde de la recherche mais ils ne l'acceptent pas : il faut du beau, du grandiose, il faut que ça en jette. » Richard, V1.

Le positionnement critique de Richard à l'égard de ce qu'il perçoit de l'ethos scientifique académique ne correspond pas à l'idéal qu'il s'en fait et l'écart est trop important pour qu'il puisse s'en accommoder dans le cadre d'une pratique professionnelle académique future, contribuant ainsi à la réorientation de son projet professionnel et de vie à l'issue de sa soutenance. Cette probité intellectuelle possède des points communs avec le principe de désintéressement identifié par Merton. Le désintéressement du doctorant ou du chercheur garantirait la probité intellectuelle puisque seul l'avancement des connaissances scientifiques guiderait son travail de recherche ; l'ensemble des chercheurs a donc intérêt à ce que les résultats de recherche publiés reflètent fidèlement le travail réalisé en amont pour pouvoir s'y appuyer en toute confiance. Mais la mise en commun des résultats du travail de recherche à travers la publication prend place dans un écosystème de relations et d'organisation du travail qui entre en tension avec des intérêts personnels ou collectifs. L'obtention d'un diplôme ou d'une équivalence, d'un poste, d'un avancement de carrière, de financements, la domination d'un courant de recherche sur un autre, d'une approche méthodologique sur une autre par exemple peuvent mettre en péril cette probité intellectuelle :

« [Le bon doctorant, c'est] quelqu'un qui fait de la recherche par goût plutôt que par nécessité. J'avais souvent l'image des doctorants en droit qui s'inscrivent pour avoir les passerelles pour avocat et magistrat. Ce sont des concours difficiles donc certains s'inscrivent juste pour avoir l'équivalence. Ça m'a toujours énervé même si je comprends pourquoi ils le font. Donc le bon doctorant fait de la recherche parce qu'il aime ça, pas pour tromper le système. Il n'est pas là par hasard, il le fait avec sérieux et intérêt. » Josselin, V1.

Cette probité ne serait donc pas qu'intellectuelle, mais aussi organisationnelle. Elle pourrait être définie comme le respect de la poursuite des finalités et missions identifiées de l'institution. Comparativement aux quatre principes énoncés par Merton, il s'agit d'une dimension plutôt nouvelle. Les doctorants contribuent à la mission universitaire de recherche visant l'accroissement des connaissances. Mais face à la

bureaucratisation de la recherche l'exposant au risque de dérives de sa finalité (Lenoir et al., 1996), certains doctorants portent un regard critique sur ce que son mode de fonctionnement permet ou contraint en matière de liberté de recherche et de mise en concurrence des chercheurs entre eux. Par rapport à ces risques, le doctorant – et le chercheur plus largement – se doit de garder cette probité organisationnelle à l'égard de l'institution :

> *« Par rapport à l'environnement extérieur, c'est quelqu'un qui reste droit dans ses pompes et que malgré le milieu, il y arrivera ou fera autre chose mais ne tombera pas dans des comportements bas. »* Clémence, V1.

Clémence a en effet pu observer des fonctionnements internes gouvernés par ce qu'elle perçoit comme une certaine avidité de pouvoir et la recherche de satisfaction d'intérêts personnels plutôt que les intérêts de l'institution. Au moment de la première vague d'entretiens, elle se questionne sur la pertinence de poursuivre un projet professionnel académique le milieu universitaire qu'elle pensait être épargné :

> *« On voit de sacrés zinzins dans ce milieu. […] Le milieu de la recherche, j'en ai été très vite choquée : c'est un milieu qui est hypocrite, on se rend compte au fur et à mesure du temps qu'il n'y a aucune place… je pensais tellement à cette utilité sociale, à ce côté partage du savoir, faire progresser les jeunes étudiants etc… La plupart n'en n'ont rien à taper des étudiants et de l'enseignement ! Ils sont là pour l'argent, parce qu'il y en a. Tout ça, c'est très politique. Parfois, j'avais l'impression d'être dans un milieu… C'est Dallas quoi ! Les gens poursuivent des ambitions personnelles, mais comme dans beaucoup de milieux. Mais pour moi, dans un milieu qui relève d'une des branches majeures de l'état, c'est choquant. J'ai été plusieurs fois choquée, vraiment. […] Il y a bien évidemment des gens brillants qui s'en sortent mais c'est beaucoup politique : la qualification, les postes… C'est que du piston. Malheureusement. […] Mais je disais à mon directeur que si je continue dans ce milieu-là, c'est pour faire les choses différemment, pas pour reproduire. […] Ils brisent des carrières sans remords et tout ça parce qu'ils veulent mettre en place une petite magouille. »* Clémence, V1.

Comme Richard, le décalage vécu par Clémence entre les représentations qu'elle entretenait à l'égard de la profession et de l'institution et certaines de ses expériences contrevenant à son idéal et à ce que devraient être les principes d'une recherche éthique contribue également à la réorientation de son projet professionnel (depuis la maîtrise de conférences vers l'avocature). Ces décalages ont toutefois le mérite de venir préciser les attentes à l'égard du fonctionnement organisationnel de ce milieu professionnel et de leur faire se poser la question de la pertinence du milieu universitaire et académique comme environnement de travail dans lequel ils pourraient concrétiser (ou non) leur projet professionnel. La probité intellectuelle et organisationnelle à laquelle aspirent les doctorants et jeunes docteurs apparaît ainsi comme un idéal vers lequel tendre. Cet idéal de probité intellectuelle et organisationnelle provoque ainsi des tensions internes quant à la pertinence du projet professionnel académique : ce dernier s'est fondé initialement sur des pratiques de recherche idéalisées mais dont le repérage par certains doctorants de ce qui leur apparaît comme des glissements ou des dérives de la pratique professionnelle effective amenuise la désirabilité de ce projet professionnel académique.

2.2.2.c. - Du scepticisme organisé à l'égard des résultats de recherche : évaluation de la qualité des doctorants ou accompagnement du développement de leur professionnalité ?

Le scepticisme organisé tel que défini par Merton représente une certaine garantie contre les tentatives d'erreurs ou même de fraudes scientifiques puisqu'il se traduit par l'examen et la critique par les pairs des nouveaux résultats de recherche soumis à la validation collective pour parvenir au statut d'avancées scientifiques. La discussion critique peut également prendre place au cours du processus de recherche lui-même (et pas seulement en fin de processus) afin d'en améliorer la solidité et les directions à explorer. La mise en place institutionnelle des conditions permettant la mise en œuvre du scepticisme organisé favorise ainsi la probité intellectuelle et organisationnelle, généralisée et particulièrement fréquente en Sciences de l'ingénieur :

> *« Tous les mois, on avait une présentation en équipe restreinte, qui connait bien les sujets de recherche. On demande l'avis du public quelque part. On soumet nos travaux à la correction et l'approbation de nos collègues. Ça débloque des points importants et ça montre qu'on n'a pas fait d'aberrations scientifiques. Ceux qui ont 10-20 ans de carrière continuent de le faire car c'est toujours important et constructif d'avoir un regard neuf sur le travail. Ce n'est pas du contrôle, c'est du suivi, c'est un garde-fou pour éviter les erreurs. [..] Personne n'est infaillible. Sinon, c'est comme ça qu'on se retrouve avec des erreurs dans la littérature. Ça fait partie de la charte de bonnes conduites du métier : rester humble et accepter que personne n'est infaillible, soi-même en premier, donc il faut laisser les gens juger nos résultats. »* Richard, V1.

Cette construction et consolidation collective de la démarche et des résultats de la recherche ne s'opèrent pas de la même manière dans toutes les spécialités disciplinaires. Au sein des Sciences juridiques, la pratique de la recherche est plus individuelle, ce qui s'étend jusque dans les modes de publications où les revues à comités de lecture censés valider les résultats proposés dans le cadre du scepticisme organisé sont plutôt rares dans les faits. En l'absence d'examen critique des travaux présentés, le régime d'attribution de la valeur scientifique de ce qui est produit ne reposerait donc pas tant sur le consensus collectif qui en résulterait mais sur une autorité ou un charisme individuel :

> *« C'est plutôt qui publie plutôt que ce qui est publié [qui est important]. La vérité est évaluée en fonction du nom et du statut de la personne plutôt qu'en fonction de l'évaluation. »* Josselin, V1.

Au regard de la faiblesse voire de l'absence de démarche de recherche collective en Sciences juridiques et de la rare participation des doctorants à des colloques ou conférences, ces derniers voient dans la soutenance de thèse le premier véritable regard critique qui sera porté sur leur travail :

> *« Je suis arrivée à ma soutenance de thèse sans savoir ce qu'elle [la thèse] valait. »* Éléanor, V1.

Au cours d'un cheminement plutôt solitaire, leur travail de recherche doctorale doit alors trouver sa voie, entre recherche d'originalité et respect de la démarche scientifique ainsi que du paradigme épistémologique dominant, avec le spectre de la soutenance comme sentence ultime :

> *« Une bonne thèse, c'est une thèse qui s'ancre dans le réel. Qui ose mais reste scientifiquement valable. Mais bon, c'est difficile d'oser car il y a toujours le bâton de la soutenance au-dessus de la tête »* Félicie, V1.

Les doctorants de Sciences politiques ont plus d'occasions de confronter leur travail de recherche doctorale à un regard extérieur à celui de leur direction de thèse. Présenter son travail à la critique lors d'une conférence avant la soutenance est alors un moyen d'en améliorer certains aspects, mais aussi une occasion pour le doctorant de progresser lui-même :

> *« La critique du discutant m'avait stimulée. » Louise, V1.*

Finalement, l'enjeu d'un travail de recherche doctorale se révèle double : à terme, celui-ci doit participer à l'accroissement des connaissances disponibles et permettre de s'approprier l'ensemble des codes et qualités professionnelles relatifs au métier de doctorant – en tant que préparation au métier de chercheur :

> *« Déjà, un doctorant qui soutient, ce n'est pas un mauvais doctorant. Un doctorant qui a réussi à imprimer à sa thèse ses propres avis scientifiques, qui a su s'approprier son sujet, être proactif sur les choix de la thèse, ça c'est un très bon doctorant, qui fera un bon chercheur. »* Lucas, V1.

Au cours de leur doctorat, les doctorants sont pris en étau entre l'exposition de leurs travaux au regard critique de leurs collègues afin d'améliorer et garantir la qualité d'un côté et, de l'autre, la démonstration qu'ils doivent effectuer de leur capacité à s'approprier et mettre en œuvre une démarche scientifique indépendante. La démarche et critique collective serait ainsi plutôt l'apanage des domaines des Sciences de l'ingénieur où les connaissances sont conçues comme interdépendantes ; en Sciences politiques, l'accent est mis sur la critique collective plus que la co-construction de la démarche scientifique ; enfin, les doctorants de Sciences juridiques se trouvent plus souvent seuls face à l'appropriation et la mise en œuvre de leur démarche de recherche, sans bénéficier de beaucoup de retours critiques sur leur travail.

2.2.2.d. - Du désintéressement à la bienveillance

Pour le chercheur, le principe du désintéressement consiste à rechercher la vérité pour elle-même, en dehors de tout intérêt personnel aux travaux menés (Robert K. Merton, 1973). Or, le principe du communisme - selon lequel les avancées scientifiques doivent être partagées le plus largement possible - octroie précisément une reconnaissance sociale aux chercheurs ayant fait et partagé leurs avancées. Le désintéressement semble donc à première vue difficile à atteindre en raison de la reconnaissance sociale accordée au publiant (sous forme de contre-don), à la suite du partage (don) avec les autres scientifiques des connaissances ainsi créées (Hagstrom, 1965). Le principe du scepticisme organisé complète alors le système de la science puisqu'il vise à éviter les erreurs, fraudes et prises d'intérêt partisanes. Mais s'il s'agissait d'une véritable économie symbolique dans laquelle le don de la critique constructive n'aurait pas d'autres objectifs que celui de la contribution à l'accroissement des connaissances, le scepticisme organisé tendrait moins à évoluer vers l'évaluation *des* et *par les* pairs que vers la coopération *entre* pairs. Il s'agit là des deux pôles en tension du scepticisme organisé, dont l'évaluation instituerait un « tiers-juge » tandis que la coopération ferait plutôt émerger un « tiers-associé », c'est-à-dire une sorte de figure médiatrice favorisant l'avènement de la version la plus aboutie des connaissances créées. Dans l'apprentissage de la démarche de recherche doctorale et de

production de connaissances, les doctorants recherchent plutôt un tiers-associé (en coopération) plutôt qu'un tiers-juge (évaluation) :

> *« Les chercheurs sont ouverts, ils ne sont pas là pour juger. Ils sont là pour apprendre et découvrir le travail. Même les questions, ils veulent en savoir plus car ils sont intéressés, pas comme à l'école où c'est pour te piéger. »* Fabien, V1.

La recherche d'une coopération bienveillante s'exprime également dans les relations pédagogiques que les doctorants entretiennent avec leurs étudiants. Pour les doctorants ayant des charges d'enseignement, il ne s'agit pas tant d'être des évaluateurs que des médiateurs du savoir auquel ils vont conduire leurs étudiants :

> *« [Le bon doctorant est] ouvert aux jeunes, aux étudiants, avec des conseils pro et perso. Il est reconnu pour son ouverture aux autres, le respect envers les gens, le respect des fonctions. On est là pour répondre à un pilier de l'état, c'est structurel dans la société : l'éducation et l'enseignement. »* Clémence, V1.

Enfin, le doctorant devient son propre médiateur bienveillant dans son rapport au monde, entre l'ancienne et la nouvelle manière avec laquelle il s'y positionne :

> *« Ça forme à mieux apprendre la vie, à appréhender la vie, avoir une nouvelle vision sur le monde. Ça permet d'avoir une vision sur d'autres cultures, sur d'autres disciplines. C'est une expérience humaine plus que pédagogique aussi. »* Maryam, V1.

2.2.2.e. - De l'humilité à la résilience

Face à la reconnaissance sociale et scientifique dont bénéficie le chercheur publiant auprès de ses pairs, le désintéressement ne peut être garanti, selon Merton, que s'il est articulé à une certaine humilité. Pour le jeune doctorant dont la carrière scientifique commence, l'humilité ne se manifeste peut-être pas tant par la répression éventuelle d'un orgueil qui pourrait naître d'un nombre élevé de publications, elle prend plutôt la forme d'une résilience dans sa socialisation scientifique, aussi bien dans l'apprentissage de la démarche scientifique que dans celui des normes et valeurs régissant les conduites propres au monde académique en général et celles de sa spécialité disciplinaire en particulier. La rupture qu'introduit l'entrée en doctorat dans le mode de fonctionnement du travail personnel, du rapport aux enseignants-chercheurs et à l'institution universitaire peut être vécue avec difficulté et nécessite ainsi cette part de résilience :

> *« Il faut de l'organisation et de la patience. C'est un état d'esprit différent par rapport à ce qu'il faut pour réussir à l'école. […] Quand on a des bonnes notes et qu'on est confronté à la difficulté de la thèse, c'est dur, c'est frustrant que ça ne marche pas aussi bien et aussi rapidement. Il y a d'autres gens plus… et pour qui ça fonctionnait mieux. Il faut de la patience. Mieux vivre la difficulté, l'accepter. La voir comme un challenge et pas râler quand c'est dur. C'est ça oui, mieux accepter la difficulté. »* Laure, V1.

Peu explicitées, l'humilité et la résilience comme principes de l'ethos scientifique auxquels sont socialisés les doctorants contribuent à surmonter les déconvenues de la démarche de recherche et de ses avancées parfois laborieuses. Cette résilience du doctorant ne s'exprime pas seulement face aux changements du mode de fonctionnement spécifique au doctorat ou face à l'adaptation des méthodes de travail personnel qu'exige

l'activité de recherche. La période de doctorat semble également faire appel à la résilience des doctorants dans des dimensions plus transversales et générales que celles de la seule sphère du travail :

> *« [Le bon doctorant] gère bien son temps, gère les difficultés et la pression quotidienne et fait sa thèse quand même. C'est un combat de tous les jours, mais en silence car c'est difficile à expliquer aux gens qui ne font pas de thèse [ce que ça représente,] car on travaille plus. Oui, c'est un combat. »* Maryam, V1.

C'est précisément le développement d'une humilité et d'une résilience au croisement des sphères de l'intime et du travail de recherche doctorale auxquelles le parcours doctoral appelle :

> *« [Le bon doctorant, c'est quelqu'un] qui est humble, qui est capable de s'attaquer à des choses pas importantes, pas réussies, mais qui fait les choses plusieurs fois pour les améliorer. Donc il faut de l'humilité. Mais il faut aussi de l'acharnement, de l'opiniâtreté pour continuer à avancer même quand ce n'est pas ça, quand ça plante. C'est quelqu'un qui peut accepter les regrets et qui est d'accord pour ne pas faire une chose grandiose qui ne va pas régler la faim dans le monde, il faut commercer par plus petit. »* Pacôme, V1

Finalement, si l'humilité est un principe guidant l'ethos scientifique du chercheur expérimenté, elle se décline chez le doctorant plutôt sous la forme de la résilience. Ce principe de l'ethos scientifique auquel le doctorant se socialise comporte ainsi deux versants : le premier consiste en une capacité à *accepter* les échecs, difficultés ou déconvenues qu'il est amené à rencontrer au cours de sa recherche et de son parcours ; le deuxième versant concerne quant à lui la capacité de *surmonter* ces échecs, difficultés ou déconvenues. Le travail d'incorporation de cette résilience ouvre ainsi la voie à l'humilité : accepter les difficultés et trouver les moyens de les surmonter participeraient ainsi à la prise de conscience chez le chercheur de l'ampleur et de l'immensité de la mission d'accroissement des connaissances scientifiques face à laquelle il ne peut que rester humble et contribuer modestement.

2.2.2.f. - Maturation scientifique et personnelle

L'ethos scientifique qui se constitue chez les doctorants s'appuie, comme tout ethos professionnel, sur une réflexivité portée sur le cœur du métier : la démarche scientifique. Le positionnement des jeunes chercheurs enquêtés ajoute une dimension à l'ethos scientifique défini par Merton : celle d'une maturation scientifique et personnelle qui participe à leur transformation professionnelle. L'intériorisation ou l'appropriation de l'ethos scientifique participe effectivement à la construction chez les doctorants d'une professionnalité relative à leur proximité avec le pôle académique ou industriel de la recherche :

> *« La période de la thèse, c'est la période de construction d'une personnalité scientifique donc aller au bout de ses idées, c'est l'accomplissement de cette personnalité, de la faire mûrir. […] Apprendre l'écriture scientifique par exemple, à interroger les choses d'une certaine façon, à porter un regard sur les choses, les présenter d'une certaine manière. »* Louise, V1.

Cette maturation peut également revêtir un caractère collectif grâce au partage des connaissances produites au cours du doctorat, venant alors faire grandir collectivement le savoir disponible :

> *« Si le doctorant se dit qu'à la fin de sa thèse, il a appris des choses, c'est bien déjà. Si en plus, d'autres gens, la communauté scientifique, ont appris des choses, c'est encore mieux. D'abord, il faut que ça ait enrichi le doctorant car c'est la formation par la recherche. Il faut que ça lui ait permis d'évoluer et d'avoir une vision du monde de la recherche dans lequel il était. Tisser des relations, progresser dans sa vie. »* Lucas, V1.

Si la période doctorale est perçue comme un moment de maturation scientifique du doctorant, beaucoup de doctorants devenus jeunes docteurs décrivent leur doctorat comme une période de profonde transformation personnelle, qui dépasse bien souvent le strict cadre de la sphère professionnelle :

> *« Ça forme à être ultra compétent dans un domaine ultra spécialisé. Ça apprend à réfléchir, à questionner, à douter, à aller au fond des choses. […] Ça amène à se questionner, à tout remettre en question : et pourquoi et pourquoi ? On est comme un enfant de 4 ans. C'est comme une seconde naissance et une seconde croissance. »* Stéphane, V1.

L'exercice doctoral exige le développement ou le renforcement de certaines qualités professionnelles et personnelles pour achever la thèse :

> *« Ça forme la personnalité, le fait de ne pas abandonner, d'avoir un certain mental. Ça forme à la patience, de ne pas baisser les bras quand c'est dur. Il faut savoir que dans une thèse, on n'a aucun résultat, il faut aller les chercher. Il faut faire de nouvelles choses et ce n'est pas forcément évident. Pour moi, la thèse, c'est surtout une aventure humaine. »* Massamba, V1.

L'expérience doctorale semble ainsi concourir à la transformation des individus, mais également à la prise de conscience des transformations qu'elle engendre :

> *« C'est formateur et révélateur de soi-même. C'est un peu comme des années de prépa. Ça ne fait pas travailler les mêmes choses mais ça permet de mieux se connaitre à la sortie qu'à l'entrée. »* Marceau, V1.

L'ethos scientifique est donc cet ensemble de normes et valeurs construites collectivement et que l'individu doit adopter et auxquelles il doit adhérer s'il veut servir les causes et finalités défendues par ce groupe professionnel. Mais l'ethos professionnel n'est pas statique ou figé : il évolue au gré de l'évolution du contexte d'exercice de la profession en question ainsi que du renouvellement des générations de professionnels qui se succèdent. Ainsi, les nouveaux doctorants sont socialisés à cet ethos scientifique et certaines dimensions sont intériorisées tout en pouvant faire l'objet de transformations dans certains cas. Si cette appropriation des principes de l'ethos scientifique par les doctorants et jeunes docteurs diffère de l'ethos majoritairement promu par les chercheurs déjà installés, une tension dans l'identité socioprofessionnelle se crée chez le doctorant. Ce décalage – réel ou supposé – entre ce que devrait être à leurs yeux et ce qu'ils perçoivent de l'ethos professionnel peut conduire à réorienter le projet professionnel ou soumettre sa poursuite à des conditions. Clémence, Antoine, Richard et Jacques entretenaient un projet professionnel académique mais ont réorienté leur projet professionnel face à leurs déconvenues sur le mode de fonctionnement universitaire et ce qui leur apparaissaient comme des dérives de l'ethos scientifique. Leur positionnement critique vis-à-vis de l'ethos scientifique rendait effectivement problématique leur intégration au milieu professionnel visé -

ici le milieu académique – car il leur semble devoir compromettre la signification qu'ils accordent au travail ou à leurs valeurs portées individuellement ; ce décalage favorise ainsi l'abandon du projet académique. Si la différence entre la conception de ce que devrait être l'ethos scientifique et la manière dont il prend forme dans le milieu considéré est minime, le doctorant ou jeune docteur peut alors assumer ce décalage, au prix sans doute de quelques concessions qu'il ne considère pas comme étant insurmontables. Dans les cas où le doctorant devenu jeune docteur adhère totalement et sans retenue à l'ethos professionnel du groupe auquel il veut appartenir, cette adhésion peut contribuer à confirmer son projet professionnel.

2.2.3. - Critiques et conversion à l'ethos scientifique : les effets sur l'évolution des projets professionnels

La découverte de l'ethos scientifique et du fonctionnement du monde de la recherche oriente ou détourne les doctorants et jeunes docteurs au regard de ce secteur – même si leur positionnement face à cet ethos n'est pas le seul facteur d'évolution de leur projet professionnel. Inversement, leur adhésion à un, plusieurs ou à la totalité des principes de l'ethos scientifique ne représente pas une probabilité certaine de poursuivre d'un projet académique.

Le projet professionnel de Richard a par exemple été l'objet de nombreux questionnements au cours de son doctorat, avant de se détourner radicalement de l'enseignement et de la recherche pour se diriger dans un premier temps vers la permaculture. Pour autant, Richard adhérait pleinement au principe du scepticisme organisé et plus particulièrement dans la forme prise par la démarche collective de construction et de consolidation des connaissances scientifiques mais celle-ci ne lui semble pas suffisamment sincère. A l'inverse, Félicie abordait le doctorat dans une perspective qui ne correspondait pas forcément à l'ethos scientifique communément partagé. Elle poursuit cependant un projet professionnel académique, notamment du fait de sa conversion au principe de probité intellectuelle et organisationnelle. Son intention initiale d'effectuer une thèse *a minima* en « attendant » d'atteindre l'âge légal lui permettant de se présenter au concours de conseillère au tribunal administratif a été impossible à tenir. Elle accepte d'allonger la durée initialement envisagée pour sa thèse (trois ans) pour fournir un travail de meilleure qualité, conformément à ce principe de probité intellectuelle et organisationnelle mais également pour participer à l'augmentation des connaissances disponibles. Sa socialisation à l'ethos scientifique lui a même fait apprécier l'enseignement qu'elle redoutait initialement :

> *« Je me suis rendue compte que finalement, ça me plaisait tout ça. A force de vouloir persuader que je voulais être MCF, j'y ai cru du coup. On a donc assisté à un renversement des perspectives. Je me suis rendue compte que bâcler une thèse en trois ans, ça ne me correspond pas du tout. Je suis ultra perfectionniste donc je ne peux pas le rendre si c'est nul. Je me suis pris au jeu des TD et prise au jeu de la thèse. Si je veux être utile et me rassurer, il faut accepter de multiplier le temps et renoncer à ces chimères de la thèse en trois ans. »* Félicie, V1.

L'évolution du projet professionnel de Clémence au cours de la deuxième moitié de sa thèse est marquée par l'ambivalence de son positionnement face à certains comportements qui lui semblent contrevenir à ce qu'elle se représente comme étant l'ethos scientifique. Alors qu'elle souhaite intégrer l'université depuis ses années de Licence, elle rencontre durant son doctorat des situations où le manque de probité organisationnelle

observé tend à l'écarter du projet professionnel consistant à devenir enseignante-chercheuse ; elle ne l'envisage seulement s'il lui permet de rester en cohérence avec ce qu'elle estime qu'il devrait être :

> *« Entre doctorants, on se dit souvent que c'est un monde de requins à l'université, les gens ne se rendent pas compte que c'est à un stade avancé ++. […] Et c'est marrant cet effet de rebond. Du coup, le constat du milieu universitaire m'a fait m'ouvrir à d'autres milieux auxquels j'étais moins ouverte car j'avais complètement idéalisé le milieu universitaire et je me suis rendue compte que c'était l'un des pires. […] Des histoires tordues, j'en ai à la pelle. […] J'ai dit à mon directeur de thèse que je ferai tout pour réussir dans ce milieu-là parce que j'aime enseigner, mais je ne trahirais jamais mes valeurs. »* Clémence, V1.

Elle se retrouve et adhère en revanche complètement dans le principe de bienveillance mis en œuvre au sein de son unité de recherche dans laquelle les relations professionnelles lui ont beaucoup apporté :

> *« Il faut honorer les fonctions qu'on a. Le statut du prof est important ! On forme moins de gens que les profs du primaire ou du lycée. Mais ce n'est pas rien. On a tous un de ces profs qui nous a donné un déclic. C'est notre job d'offrir ça. Mon directeur de thèse me disait qu'il espérait avoir appris aux doctorants à être des gens droits, généreux et d'être attentifs aux gens autour. Ce sont les choses qui lui importent. Mes directeurs de thèse ont été généreux. J'ai eu de la chance. Si je peux le faire aussi, je serais pleinement épanouie. »* Clémence, V1.

Ce positionnement face à l'ethos scientifique n'est en effet pas monolithique. Certains doctorants et jeunes docteurs adhèrent complètement à certains principes qui leur paraissent essentiels mais s'érigent vivement contre ce qu'ils perçoivent comme des dérives qu'ont pris d'autres principes de l'ethos scientifique. Chez Antoine par exemple, la liberté de travail qu'octroie le principe d'universalisme, sous condition que la probité intellectuelle soit respectée, est extrêmement apprécié et contribue en grande partie à sa volonté de poursuivre dans le milieu académique :

> *« La liberté me plaît énormément. Elle est quasi totale, on peut organiser son travail comme veut, lire ce qu'on veut, dans l'ordre qu'on veut, citer qui on veut. J'exagère un peu mais il y a la décence universitaire et des règles universitaires évidentes, mais quand on respecte l'esprit de la discipline, on a une grande liberté, c'est exceptionnel. »* Antoine, V1.

Mais le désintéressement du chercheur serait empêché par les dérives d'une institution qui se reproduit elle-même et dans laquelle la probité organisationnelle – et par extension la probité intellectuelle - est impossible en raison des relations de pouvoir qui s'y jouent et qui sont nuisibles à la sincérité du débat scientifique :

> *« Un bon doctorant en droit, c'est quelqu'un qui est très soumis à la hiérarchie et qui fait des courbettes à ses illustres prédécesseurs. Il a fait des études de droit et a commencé à acquérir cette forme de disposition, qui a acquis cette souplesse du dos pendant ces années à l'université et qui continue à faire ça en acceptant tous les types de travail qu'on lui confie sans jamais se plaindre ou en retirer un avantage. Ça garantit une certaine inanité du contenu de la recherche. S'il passe son temps à faire ça, on ne peut plus dire quelque chose d'intéressant, on dit juste quelque chose qui ne va froisser personne. C'est gênant quand même. C'est une forme de conformisme. Il considère que tout ce qu'ont dit ses*

prédécesseurs est formidable et que ceux qui sont dans une position plus élevée, ont raison. A mon avis, c'est complètement antagoniste avec le projet de toute recherche qui par essence, est anticonformiste. Sinon, par définition, on ne trouve rien. C'est nuisible à l'innovation. On a besoin d'un débat. » Antoine, V1.

Ce décalage entre sa conception idéale de l'ethos scientifique et sa perception de la manière dont il se décline au sein de l'institution universitaire fait ainsi vaciller le projet professionnel d'Antoine qui vise l'accession à un poste d'enseignant-chercheur.

En conclusion, l'ethos scientifique doctoral se fabrique dans un double mouvement d'intériorisation et d'appropriation de l'ethos professionnel véhiculé par les institutions fréquentées par les doctorants au cours de leur parcours doctoral. Les institutions de formation accueillant les doctorants sont diverses ; la fabrication de l'ethos scientifique doctoral n'est donc pas homogène et accepte certaines variations. Or, si « l'ethos professionnel est le dénominateur commun à l'ensemble des individus pratiquant une activité similaire qui se reconnaissent et sont reconnus comme membres d'un groupe professionnel […] », alors le groupe des doctorants est stratifié et segmenté (Fusulier, 2011a). Le positionnement des doctorants au regard de l'ethos auquel ils sont confrontés durant leur doctorat participe en effet à les orienter parmi les diverses possibilités professionnelles. En fonction de l'adéquation des qualités développées en cours de doctorat et de leur adhésion ou divergence avec l'éthos scientifique correspondant, le *spectre* de leur projet professionnel peut être amené à évoluer ou la *clarté* de leur projet professionnel peut au contraire s'en trouver renforcée. Troisième possibilité, le positionnement des doctorants face à cet ethos scientifique peut donner lieu à des luttes symboliques professionnelles pour la transformation de celui-ci vers un modèle plus désirable qu'ils souhaitent intégrer. En tant qu'ethos spécifique, l'ethos professionnel et plus particulièrement scientifique est donc une proposition institutionnelle aux jeunes doctorants qu'ils se réapproprient à leur manière. Ces décalages peuvent-ils éventuellement exprimer une modification à venir de l'ethos scientifique par une nouvelle génération de jeunes chercheurs ? Un approfondissement auprès de jeunes chercheurs en poste depuis quelques années dans la recherche pourrait apporter des éléments de réponses plus solides.

2.3. - L'excellence académique : une injonction institutionnelle et normative, construite dans le présent et pour l'avenir

Si l'objectif ultime du doctorat est la production de connaissances nouvelles, sa réalisation passe par la mise en œuvre de la démarche de recherche et le développement de qualités professionnelles et personnelles ainsi qu'une adhésion (au moins partielle durant le doctorant) aux principes de l'ethos scientifique gouvernant la pratique de recherche. Le doctorat se présente donc comme une période de socialisation intense qui porte sur les manières de faire de la science (mettre en œuvre et s'approprier la démarche de recherche), les manières d'être scientifique (se confronter à l'ethos scientifique) mais également sur les manières de devenir scientifique au terme de du parcours doctoral. Dans le but de renouveler son corps professionnel, l'institution universitaire inculque en effet aux doctorants les conditions favorisant un recrutement sur un poste permanent dans le milieu académique : ils doivent pour cela se conformer à l'injonction institutionnelle de l'excellence académique, « norme extrêmement puissante car difficile à contester » (Fusulier, 2016).

Comme la socialisation aux manières de faire de la science ou aux manières d'être scientifique, cette socialisation aux manières de devenir scientifique vise à inculquer aux doctorants les exigences attendues par les différents concours de recrutements menant à la stabilisation dans un emploi académique (c'est-à-dire au concours de recrutement des chargés de recherche des organismes de recherche -CNRS, INED[115], INRA[116], INSERM[117], IRD[118], etc…-, ou celui de la qualification aux fonctions de maître de conférences). Si la socialisation à l'excellence académique est l'apprentissage des critères permettant de devenir scientifique, elle s'étend dans les temporalités présentes et futures. En effet, elle vise un futur recrutement en tant que permanent de la recherche publique ; elle nécessite d'être opérationnalisée dans le temps présent, pour permettre -le cas échéant - au projet professionnel académique futur d'advenir : c'est ce qui fonde son caractère trans-temporel.

La socialisation à l'excellence académique passe par l'objectivation des exigences qui la composent. Leur prise de conscience permet aux doctorants poursuivant un projet professionnel académique de construire leur parcours doctoral en conformité avec les exigences de l'excellence académique afin d'accéder à un emploi académique stable, sans que cela ne représente une garantie pour autant. Le caractère trans-temporel de l'excellence académique permet aux doctorants d'anticiper la construction de ce « capital académique » (Frances, 2017) pour pouvoir le mobiliser et le faire valoir au moment de leur recherche d'emploi. Tous les doctorants ne nourrissent pas le projet professionnel d'accéder à un emploi académique mais beaucoup d'entre eux l'adoptent, au moins à un moment de la période de doctorat ; nombre d'entre eux sont donc sensibles à cette socialisation à l'excellence académique et cherchent à s'y conformer en espérant ainsi lever une petite partie des *incertitudes* qui pèsent sur la réalisation de leur projet professionnel académique.

Dans les cas où les doctorants nourrissent un projet professionnel académique, la période doctorale est aussi consacrée à la préparation de l'après-thèse et des concours de recrutement. Afin de se démarquer des autres candidats, ils vont chercher à faire correspondre leur profil académique au maximum de critères requis par la fonction ou le poste convoité. Pour les doctorants souhaitant se présenter à la qualification aux fonctions de maître de conférences ou aux concours de chargé de recherche, la socialisation aux manières de devenir scientifique sur le long terme consiste donc à identifier les critères de sélection attendus afin de les remplir et ainsi, faire la démonstration de leur aptitude à occuper le poste académique en question et les missions qui y sont rattachées.

En raison de la concurrence s'exerçant entre des diplômés de doctorat toujours plus nombreux[119] (MESRI, 2018, p. 48-49) pour un nombre de postes ouverts aux concours toujours plus faibles depuis une petite dizaine d'années (Beaurenaut & Guerreiro, 2019; Jedlicki & Pudal, 2018), la pression sur les postes académiques entraîne une élévation du niveau de recrutement, couplée à une transformation simultanée du mode de management des ressources humaines au sein des universités, directement issue du « New Public Management »[120]. Le recrutement par la mise en concurrence accrue des candidats se normalise et donne

[115] Institut National d'Études Démographiques
[116] Institut National de la Recherche Agronomique
[117] Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
[118] Institut de Recherche pour le Développement
[119] 13486 doctorats ont été délivrés en 2009 contre 14565 en 2016, soit une hausse de 8%.
[120] Le New Public Management est un concept qui désigne les transformations du mode de gestion du secteur public, se calquant peu à peu sur les principes de gestion du secteur privé : singularisation des règles de gestion de chaque entité

naissance à un recrutement guidé par l'excellence académique, tant du côté des recruteurs que des candidats aux postes académiques. Dans cette logique, viser l'excellence académique est en effet la garantie, pour les recruteurs, de donner les moyens humains à l'institution universitaire ou aux instituts de recherche puisqu'y travailleront les meilleurs candidats ; pour les candidats, viser l'excellence académique est le moyen d'augmenter leurs chances de recrutement dans ce secteur. L'excellence académique est ainsi la norme de qualité d'accès aux postes académiques.

2.3.1. - Les critères de l'excellence académique

Qu'est-ce donc que l'excellence académique ? Sur quels critères cette notion repose-t-elle ? S'agit-il de qualités intrinsèques au chercheur ou relatives à son travail scientifique ? Si les doctorants se représentent les connaissances disciplinaires et le savoir-faire relatif à la mise en place de la démarche de recherche comme un prérequis constituant le cœur de métier de la recherche, ce qu'ils perçoivent de l'excellence académique s'inspire largement de l'ethos scientifique qu'il s'agirait alors de développer et pousser à son paroxysme afin de parvenir à se conformer aux critères de l'excellence académique.

2.3.1.a. - La centralité des publications

Les publications apparaissent comme le signe le plus unanimement partagé de l'excellence académique, mais leurs caractéristiques sont spécifiques aux spécialités disciplinaires dans laquelle les doctorants et jeunes docteurs sont inscrits. En Sciences de l'ingénieur, l'excellence académique relative aux publications est synonyme de productivité scientifique. Plus le nombre de publications est élevé, plus il signale l'excellence académique, améliorant ainsi le « dossier » de candidature à la qualification ou à un poste académique :

> *« Si on écoute mon directeur de thèse, c'est 9 articles en 3 ans ! J'en rigole mais en 1ère année de thèse il m'avait dit que ce serait bien de rédiger 2-3 articles par an pour faire une bonne thèse et avoir un bon dossier. »* Marceau, V1.

La légitimité d'une évaluation quantifiée de la performance est toutefois remise en question :

> *« Les critères objectifs quantifiables comme le nombre de publications, ce n'est pas de bons critères car on peut publier des bêtises mais on peut publier un ou deux papiers clés, hyper pertinents pour le domaine. »* Paul, V1.

Richard questionne lui aussi l'apport des participations à de grands congrès donnant lieu par la suite à des publications dans des revues prestigieuses et classées comparativement aux ateliers (workshops) qui, selon lui, sont beaucoup plus formateurs. Pour lui, si les communications lors des grands évènements scientifiques permettent de multiplier le nombre de publications, le développement des compétences et de la professionnalité du chercheur se joue ailleurs :

ou service au sein même d'une administration, compétition entre les secteurs publics et privés ainsi qu'entre établissements du secteur public lui-même, adoption par le secteur public des pratiques de recrutement et de comptabilité du secteur privé, recherche d'une diminution des coûts de production des services publics, management de carrière reposant sur la prise de responsabilité individuelle et adossé à la pratique d'un pouvoir discrétionnaire, instauration de standards d'évaluations quantifiables en ce qui concerne la performance et la réussite, attention portée sur la production, voire la productivité dans l'attribution des ressources (Hood, 1995).

> *« J'ai fait 3-4 congrès internationaux + 2 workshops, très spécialisés et en petits comités. Là, c'est très intéressant : c'est un regroupement et des échanges sur les problèmes des uns et des autres. On est confronté aux mêmes problèmes, c'est très utile, notamment en manip'. On s'échange des techniques, on se donne des coups de pouce sur la résolution de problèmes. Les congrès internationaux sont moins intéressants. C'est plus pour se montrer et se faire voir qu'apprendre des choses. Quand il y a 4000 personnes et 300 présentations par jours… on ne peut pas assister à tout. Mais il faut les faire car ça fait des papiers dans de belles revues et ça écrit votre nom là où il faut. Mais ce n'est pas ça qui fait progresser. C'est là pour rencontrer les bonnes personnes. Dans les plus petits congrès ou les workshops, les gens savent de quoi on parle, les échanges sont plus constructifs, les échanges portent sur des détails techniques et précis, ça aide dans le travail. Les congrès internationaux, c'est pour rencontrer les pontes, c'est la course au gigantisme. »* Richard, V1.

En Sciences juridiques au contraire, ce n'est pas le critère du nombre qui signale l'excellence chez les postulants aux emplois académiques. Certains directeurs ou directrices de thèse conseillent même à leurs doctorants de ne pas publier durant le temps de la thèse, limitant de fait le nombre de publications effectuées à l'issue de la soutenance. L'activité de publication est réservée pour la période qui suit la fin de la rédaction :

> *« On nous incite d'abord à terminer la thèse et publier plus tard. »* Laure, V1.

Les doctorants et jeunes docteurs de Sciences juridiques estiment ainsi que l'excellence académique est jugée à partir de la capacité du doctorant devenu jeune docteur à publier sur des sujets qui ne sont pas reliés directement à leur thèse. Une certaine polyvalence dans les sujets traités est ainsi plus valorisée qu'une unique spécialisation sur le sujet de thèse :

> *« C'est rare d'être qualifié que sur sa thèse. Le dossier est valorisé quand on est capable de publier en dehors de la thèse ; s'il y a des défauts dans la thèse, ça peut revaloriser le dossier si on a fait un super article. C'est ce que mes directeurs de thèse m'ont dit. Si ce n'est pas pour la qualification, d'autres écrits sont utiles pour le recrutement en fac. On n'est pas recrutés que sur la thèse. »* Clémence, V1.

Chez les doctorants et jeunes docteurs de Sciences politiques, l'excellence académique en matière de publications repose sur une norme proche de celle observée en Sciences de l'ingénieur. Les publications sont en effet valorisées en tant que critère de différenciation favorisant le parcours d'accès à une carrière académique :

> *« Il [le directeur de thèse] me disait que j'avais publié, que je pourrais avoir la qualification après la thèse. »* Louise, V1.

Si « *beaucoup de concurrence se fait sur les publications* » (Louise, V1), les normes explicites ne sont pas chiffrées comme en Sciences de l'ingénieur. En revanche, plus le volume des publications d'un postulant à la carrière académique est important, plus le postulant a de chances d'accéder à un poste de maître de conférences, et surtout de chargé de recherche :

> *« Au départ je connaissais plus la voie du CNU que CNRS. Au fur et à mesure, quand on [le directeur de thèse et Josselin] a vu que mes recherches se passaient bien et que j'avais beaucoup de publications, on a pensé de plus en plus au CNRS. »* Josselin, V1.

Finalement, le rapprochement de cette norme de l'excellence académique avec les principes de l'ethos scientifique pourrait être interprété comme une exacerbation du principe du communisme qui se traduit ici par la multiplication du nombre de publications afin de rendre accessible les connaissances produites, peu importe si celles-ci seront à la base de l'accroissement de nouveaux savoirs théoriques ou si elles trouveront des applications concrètes. La centralité du nombre de publications (particulièrement lorsqu'elles sont soumises à des comités de lecture) dans l'accès à l'emploi académique est par ailleurs confirmée par des modèles économétriques cherchant les facteurs explicatifs de la stabilisation dans l'emploi académique des jeunes docteurs (Bonnal & Giret, 2009).

2.3.1.b. - L'engagement et l'implication dans l'activité de recherche

Un investissement temporel important dans le travail de recherche doctorale est communément admis comme un signe de l'excellence académique parmi les doctorants. Consacrer du temps aux activités de recherche refléterait ainsi une forte implication dans le travail, l'engagement consenti envers la concrétisation du projet de doctorat voire du projet professionnel académique et la centralité qu'une activité de recherche professionnelle exige parmi les différentes sphères de la vie :

> *« Un bon doctorant, c'est quelqu'un qui est prêt à un certain sacrifice, que ça va être intense et que ça va demander de l'investissement temporel et personnel à certaines étapes clés du processus de thèse. »* Marceau, V1.

Cet investissement temporel requis par le doctorat ne semble cependant pas suffisant pour espérer accéder à un emploi académique, particulièrement en Sciences juridiques et politiques. Les doctorants concernés démultiplient leur investissement temporel afin que « *ça passe* », c'est-à-dire afin que leur dossier de candidature passe avec succès les critères de sélection des concours de recrutement à la carrière académique, même si cet investissement se fait au détriment d'autres sphères de la vie :

> *« Soit on fait une thèse à l'économie et ça ne passera jamais, soit on l'a fait vraiment et dans ce cas, on est obligé de tirer un trait sur le reste de la vie. »* Antoine, V1.

Cet engagement entièrement tourné vers le travail de recherche doctorale - ou académique de manière plus générale - devient alors le principe organisateur de l'ensemble de vie professionnelle et personnelle des doctorants visant un projet professionnel académique, parfois jusque dans des proportions entières et totales. Les qualités professionnelles d'ascétisme intellectuel évoquées précédemment nécessitent donc ici une transposition dans une trame temporelle et organisationnelle qui est complètement dédié au travail académique :

> *« J'étais disciplinée dans la gestion de mon temps alors qu'il y en a qui se perdent. J'étais disciplinée et scolaire, j'allais à la bibliothèque, je travaillais jusque tard le soir. Je ne me suis pas éparpillée à dormir ou dans les loisirs. »* Laure, V1.

Sans doute les principes d'humilité et de résilience constituent-ils finalement un terrain propice à l'implication et l'engagement dans le travail. Si l'humilité aide le chercheur à accepter que son travail de recherche ne soit jamais parfait, la résilience lui permet de continuer d'y travailler afin de l'améliorer :

> *« Il faut une bonne part de persévérance, parfois même un peu fanatique. »* Paul, V1.

Selon cet angle, l'excellence académique favoriserait alors la dialectique entre les principes *a priori* contradictoires d'humilité et de résilience de l'ethos scientifique. En tant que moteur de la recherche du dépassement des limites de l'état de la connaissance à un moment donné de l'Histoire, la dialectique entre humilité et résilience ne conduit pas, dans le cadre de l'excellence académique, à accepter la modestie de chaque contribution scientifique mais expose au contraire le chercheur au risque d'un épuisement physique et intellectuel à travers une recherche constante d'amélioration et d'un perfectionnement sans fin des travaux qu'il mène.

2.3.1.c. - Des capacités réflexives individuelles au bénéfice du collectif

La perception de l'excellence académique par les jeunes docteurs se manifeste également par le développement d'une forme de réflexivité individuelle au bénéfice du collectif, notamment dans les cas d'une recherche collective. Cette capacité réflexive se traduit par l'aptitude au questionnement à toutes les étapes de la démarche de recherche, nourrie par la curiosité :

> *« Des expériences que j'en ai, dans presque toutes les disciplines, c'est une certaine curiosité. Elle peut se manifester de plein de manières différentes mais une forme de curiosité pour poser des questions à son directeur de thèse ou à soi. Quand on se pose la bonne question, la plupart du temps, on trouve la réponse. »* Paul, V1

La mise en œuvre de cette capacité réflexive sur le travail de recherche doctorale lui-même permet au doctorant de mieux défendre et assumer son propos mais également de contribuer à de nouveaux projets ou débats scientifiques relatifs à son sujet :

> *« [Aller] au bout de ses idées. Mener son doctorant comme on l'entend, sur le fond et la forme. C'est la perspective théorique dans laquelle on croit, s'impliquer dans les projets qui nous intéressent. »* Louise, V1.

L'appel de l'excellence académique à une capacité réflexive se traduit enfin par les apports, individuels et collectifs, que le travail de recherche doctorale a permis de faire émerger. Si la période de doctorat peut être considérée comme une période de formation du doctorant lui-même, la contribution plus générale de ce travail pour la communauté scientifique, et particulièrement auprès de l'équipe restreinte de recherche, semble constituer un atout :

> *« Je voulais aussi que les gens avec qui j'ai travaillé soient satisfaits de ce que je leur ai apporté et n'aient pas l'impression d'avoir perdu leur temps avec moi. Qu'ils soient contents de m'avoir expliqué et appris des choses, à commencer par mes directeurs de thèse. »* Paul, V1.

Finalement, ce développement d'une capacité réflexive et critique fait écho à la mise en œuvre du scepticisme organisé puisque ce principe de l'ethos scientifique demande une certaine distance face aux propositions et un questionnement perpétuel sur les (fausses) évidences dont il faudrait se méfier. Cette disposition à la

critique et, par effet miroir, la capacité à fournir une argumentation solide sont ainsi les signes qui dessinent une autre dimension de l'excellence académique.

2.3.1.d. - La participation aux activités collectives et administratives, un désintéressement stratégique ?

La participation à des activités collectives ou administratives au cours du doctorat est aussi un signe d'une forme d'excellence académique, car elle reflète l'implication du doctorant dans les instances collectives et la vie démocratique, caractéristiques de la profession des universitaires. Au-delà des activités de recherche, associées éventuellement à celles d'enseignement, le travail universitaire est en effet composé d'un ensemble de tâches dites administratives, participant au fonctionnement des professions académiques, de l'institution universitaire et des différents niveaux organisationnels la composant : responsabilités de direction de départements d'enseignement, de diplômes, d'unités de recherche, d'équipes de recherche ou de participation aux différentes instances représentatives universitaires (conseils centraux, d'UFR, de départements, d'unités de recherche). Dans leur composante « recherche », l'activité des universitaires se compose également d'un ensemble de tâches plus ou moins au cœur de la pratique de recherche, telles que l'organisation administrative et logistique de journées d'études, colloques, séminaires ; les animations scientifiques ; la coordination d'activités diverses de tâches administratives ou de communication d'une équipe de recherche ou d'une unité de recherche etc…. La participation des universitaires aux activités collectives fait ainsi vivre les disciplines par les échanges entre ses membres. Si la participation active des professions académiques à ces activités varie notamment en fonction du nombre de personnels de soutien à la recherche qui en assument une partie, elle n'en constitue pas moins un des volets du métier de chercheur (ou d'enseignant-chercheur), de plus en prégnant d'ailleurs (Becquet & Musselin, 2004). L'implication passée du doctorant ou jeune docteur poursuivant un projet académique dans cette vie collective constitue alors le gage, pour les recruteurs d'une implication future. Elle se rapprocherait en cela d'une forme de désintéressement du chercheur puisque les bénéfices de ces activités sont largement collectifs :

> *« Mon investissement dans le centre : c'était moi qui faisais les forums des M2, la tenue du stand, les plaquettes d'information sur la formation. Je faisais le boulot du directeur de master. Après coup, il n'y a pas forcément de retours mais je ne faisais pas ça pour ça. »*
> Audrey, V1.

Cette implication dans la vie collective de la discipline ou d'un échelon organisationnel ou institutionnel relèverait du principe du désintéressement constitutif de l'ethos académique. Ce dernier est cependant mis à mal pour les doctorants et jeunes docteurs souhaitant accéder à la carrière académique : l'implication dans ces activités collectives est en effet un avantage distinctif vis-à-vis de ceux qui ne s'y sont pas impliqués. Cette implication dans la vie collective n'est donc pas fondamentalement désintéressée puisqu'un « retour » en est implicitement attendu :

> *« J'en ai fait trop pour le centre. Ça m'a pris un nombre d'heures considérable. Les doctorants ne veulent pas s'impliquer autant, surtout quand ils voient ce à quoi ça m'a servi après. Mon directeur de thèse a dit à ma soutenance « elle ne sait pas dire non ». Je me suis donnée à 100% pour le centre pendant 5 ans mais je ne suis pas qualifiée au CNU, je ne peux pas enseigner, je suis au chômage… Je me retrouve dans une situation où il faut*

que j'enseigne à la fac et personne, les profs, ne fait des efforts pour m'aider dans ce sens-là. Vu ce que moi je leur ai donné, il n'y a pas de réciproque. […] Les doctorants disent que quand ils voient qu'il n'y a pas de retours, ils ne voient pas trop pourquoi ils se bougeraient. » Audrey, V1.

En poussant les principes de l'ethos scientifique à leur paroxysme afin de faire preuve d'excellence académique, des tensions avec son esprit initial finissent par apparaître. L'implication dans la vie collective relève-t-elle d'une qualité intrinsèque du postulant à la carrière académique et assimilable au principe du désintéressement ou relève-t-elle plutôt d'une stratégie collective de mise en compétition des postulants à la carrière académique dans laquelle ces derniers œuvrent à leur distinction singulière et individuelle ? La capacité et le degré de coopération entre scientifiques fonde paradoxalement la base de leur mise en concurrence individuelle : une publication d'un chercheur prend nécessairement appui sur les savoirs précédemment partagés mais va lui permettre de se différencier des autres chercheurs ; l'implication d'un chercheur dans la vie collective d'une discipline permet des échanges entre scientifiques mais va lui permettre de développer une forme de *leadership* et de donner la preuve d'un investissement qui peuvent s'avérer distinctifs dans l'avancement de sa propre carrière ; la réponse à un appel à projets se fait généralement sur la base d'une équipe et de collaborations de plusieurs chercheurs mais la visibilité et la reconnaissance profitent plus au porteur du projet qu'aux autres membres de l'équipe ; la direction scientifique d'une revue ou d'un ouvrage ne prend sens que si d'autres chercheurs proposent leurs contributions mais la reconnaissance sociale est inégalement répartie entre les fonctions de contribution et de direction d'un ouvrage, etc... Les différentes formes de don de soi au collectif engendrent ainsi des contre-dons différenciés en matière de reconnaissance sociale et scientifique sur la base desquelles se fondent la compétition et le recrutement scientifique des jeunes docteurs et l'évolution de carrière des chercheurs expérimentés.

2.3.1.e. - Les parcours de mobilité, gage d'adaptation sociale et économique

En Sciences de l'ingénieur, les séjours de recherche à l'étranger durant le doctorat lui-même sont plutôt rares. Ceux réalisés prennent surtout la forme de stages relativement courts dans des laboratoires de recherche afin d'accéder à certains outils ou moyens techniques non disponibles dans l'unité de recherche de rattachement du doctorant. Dans le cas d'un projet professionnel académique en revanche, la mobilité apparaît aux yeux de tous les doctorants comme une étape essentielle du parcours d'accès aux fonctions de maître de conférences ou de chercheur, mais située à l'issue de la soutenance dans le cadre de post-doctorats :

« Le parcours normal pour devenir chercheur chez nous : c'est une thèse, quelques post-doc, avec un juste milieu : s'il n'y en a pas assez, on pourrait nous croire inexpérimenté, mais s'il y en a trop, on passe pour un jusqu'au-boutiste. 4-5 ans de post-doc, c'est bien. Ensuite, concours de maître de conférences ou concours CNRS. » Pacôme, V1.

Chez les doctorants de Sciences politiques, les expériences à l'étranger font fréquemment partie de l'expérience de doctorat. Le meilleur moyen d'accéder à un emploi académique et surtout lorsqu'il concerne la recherche uniquement, consiste à poursuivre cette mobilité, et particulièrement en dehors des institutions et pays déjà fréquentés :

« *FLB : - Comment tu vois les choses s'enchaîner d'ici là [ton recrutement au CNRS] ?*

Louise : - Enchaîner plusieurs post-doc et avoir un séjour à l'étranger. » Louise, V1.

En Sciences juridiques en revanche, l'injonction à la mobilité à laquelle appelle l'excellence académique s'exprime au niveau du territoire national[121]. Laure a par exemple accepté de faire les trajets entre la ville de son université d'inscription en doctorat et une autre ville située à plusieurs centaines de kilomètres et dans laquelle se trouvait une unité de recherche qui proposait un poste d'ATER qu'elle a occupé car un poste de maitre de conférences était susceptible d'y ouvrir à la rentrée suivante. Cette mobilité lui a permis de se faire connaître (humainement et scientifiquement) et de montrer sa capacité à s'intégrer dans l'équipe de recherche locale ; puis, d'y être effectivement recrutée :

> *« Cette année, je suis allée [dans telle ville], les trajets étaient fatigants, mais c'était stratégique pour montrer que je pouvais y être recrutée, aller ailleurs [que dans mon université d'inscription en doctorat]. Ça demandait de l'engagement mais ça a payé. »* Laure, V1.

L'injonction aux parcours de mobilité pour les doctorants et les jeunes docteurs implique de les faire financer ou les financer eux-mêmes. Si de longs trajets entre le domicile et le lieu de travail peuvent faire, dans le meilleur des cas, l'objet d'un dédommagement spécifique de l'employeur, les séjours de recherche à l'étranger durant le doctorat ou les contrats post-doctoraux nécessitent des financements plus importants dont l'obtention est conditionnelle et limitée. Les parcours de mobilité (via des post-doctorats ou des aterats notamment) seraient ainsi en mesure de traduire le succès du doctorant ou jeune docteur à mener une recherche financée. Face à la baisse des crédits récurrents attribués aux unités de recherche et la hausse du financement sur appels à projets, ceci constituerait, pour les recruteurs, le gage de la capacité à se conformer au mode de fonctionnement, et plus spécifiquement aux modes de financements, de la recherche académique puisqu'en mesure d'obtenir des crédits et de remporter des appels d'offre leur permettant précisément cette mobilité.

La maturation scientifique et personnelle étant l'un des fondements de l'ethos scientifique typiquement doctoral, la mobilité dans un cadre d'enseignement ou de recherche serait alors l'occasion pour le doctorant ou le jeune docteur de se confronter à d'autres environnements d'enseignements et de recherche, d'autres chercheurs ou enseignants-chercheurs, d'autres techniques ou façons de procéder, favorisant sa maturation scientifique. Cette expérience de mobilité renforce le bagage scientifique du doctorant ou jeune docteur ainsi que ses capacités d'adaptation à de nouveaux contextes de travail…et d'en faire la preuve objective à travers son CV.

2.3.1.f. - Un parcours d'enseignements diversifiés

Dans le cas des doctorants et jeunes docteurs nourrissant un projet professionnel universitaire, l'excellence académique comporte également plus d'exigences en matière d'enseignements que pour l'accès aux postes de chargé de recherche :

[121] Il faudrait étudier l'hypothèse selon laquelle l'excellence académique, pour les doctorants dont la spécialité de thèse soit celle du droit international ou du droit comparé, inciterait à une mobilité internationale. Mais aucune de ces spécialités juridiques n'est représentée chez les répondants à cette recherche.

> *« J'ai été privé d'enseignements pendant mon contrat doctoral, je n'en ai pas souffert. J'en prends mon parti quand je tente la qualification mais c'est difficile. Mais je me destinais plus à la recherche. »* Jacques, V1.

Alors qu'aucun diplômé de Sciences de l'ingénieur ne candidate à la qualification aux fonctions de maître de conférences l'année de sa soutenance ou l'année suivante, les trois quarts des diplômés (soit 9 diplômés sur les 12) enquêtés en Sciences juridiques et politiques se sont présentés à l'une, l'autre ou aux deux sessions de qualification ayant eu lieu durant le temps de l'enquête. *A priori*, ce sont donc les diplômés issus des Sciences juridiques et politiques qui sont le plus concernés par le volet « enseignement » de l'excellence académique. En matière d'enseignements, les attentes apparaissent très élevées aux candidats à la qualification :

> *« Il faut prouver qu'on a enseigné à toutes les disciplines, à tous les étages. C'est une exigence complètement folle. »* Antoine, V1.

Afin de satisfaire à cette exigence au moment de leur candidature à la qualification, les doctorants et jeunes docteurs sont incités à diversifier les enseignements qu'ils effectuent durant les années qui précèdent. L'excellence académique en matière d'enseignements est elle-aussi trans-temporelle puisqu'elle demande d'anticiper le futur en agissant sur le présent :

> *« Pour les choix des matières de TD, ça se choisit, se travaille, se construit. »* Audrey, V1.

Les charges d'enseignements éventuellement adossées aux contrats doctoraux sont à ce titre une première initiation à l'enseignement universitaire, bien souvent complétée par un, voire deux aterats pour les doctorants de Sciences juridiques et politiques et entre lesquels peuvent éventuellement s'intercaler des vacations d'enseignements. Cette accumulation de charges d'enseignements tout du long du parcours doctoral marque ainsi l'intériorisation des exigences de l'excellence académique concernant ce volet « enseignement ». Ce dernier doit ainsi être diversifié et volumineux, reléguant de ce fait une durée courte de la thèse au second plan des critères d'excellence académique :

> *« Quand il a été question de savoir ce que je ferai après la fin de mon contrat doctoral, dès lors que j'ai pris le poste d'ATER à temps plein et que je pars [en Outre-Mer], c'était clairement pour poursuivre mon cursus universitaire, améliorer mon dossier en vue du CNU. Sinon, à quoi bon être ATER ? J'aurai pu me mettre au chômage après mon contrat doctoral, même si j'avais gagné beaucoup moins d'argent par rapport [à l'Outre-Mer], j'aurais terminé ma thèse au plus vite en ayant que ça à faire. Je l'aurais terminée certainement beaucoup plus tôt. »* Félicie, V1.

Les principes d'universalisme et la probité organisationnelle et intellectuelle de l'ethos scientifique pourraient s'exprimer dans la diversité des enseignements effectués, que cette diversité concerne les niveaux de diplômes ou les spécialisations. Le principe d'universalisme se déclinerait dans la propension du candidat à dispenser des cours de spécialités de niveau avancé comme des cours généralistes aux étudiants de première année ; le principe de probité organisationnelle se manifesterait quant à lui dans la contribution du candidat à l'une des missions fondamentales de l'institution universitaire (c'est-à-dire : l'enseignement et la formation). Si les qualités pédagogiques du candidat restent néanmoins difficiles à évaluer pour les recruteurs, l'effet « petit monde » du secteur académique permet aux recruteurs, généralement en poste depuis plusieurs voire

de nombreuses années, de disposer relativement facilement d'informations sur les postulants via la force des liens faibles reliant les membres de leur réseau professionnel (Granovetter, 1983) afin de se faire une opinion plus précise de la probité organisationnelle du candidat en termes d'implication et de qualités de ces enseignements – ce qu'ils ne peuvent pas nécessairement percevoir lors de l'examen du dossier, de l'audition ou de l'entretien de recrutement (Musselin, 2005).

2.3.2. - La fabrique institutionnelle de l'excellence académique : entre information, incitation et implication

L'excellence académique se présente comme une extension des principes de l'ethos scientifique dont les doctorants et jeunes docteurs doivent faire la preuve pour espérer favoriser leur chance d'un recrutement académique. Face au nombre croissant de diplômés et la réduction du nombre de postes académiques, l'exacerbation des principes de l'ethos scientifique à travers l'excellence académique vise à promouvoir une science de haut niveau à laquelle l'ensemble des doctorants et jeunes docteurs ne peut pas parvenir. L'excellence – peu importe le champ qu'elle concerne – désigne par définition un état « supérieur » par rapport à un autre qui le serait « moins ». L'excellence académique ne relève donc pas tant de caractéristiques propres aux jeunes chercheurs que de leur positionnement relatif au sein d'une hiérarchie concurrentielle où l'objectivation des critères est l'enjeu majeur afin de s'y positionner le plus favorablement possible. Or, l'objectivation des dimensions de l'excellence académique procède elle-aussi d'une socialisation professionnelle et contribue ainsi à faire évoluer le projet professionnel des doctorants et jeunes docteurs, notamment au regard de l'adéquation entre ces critères et leur profil scientifique. Si l'objectivation des critères de l'excellence académique peut relever d'un apprentissage « sur le tas » des doctorants et jeunes docteurs au cours de leur parcours, elle se fait en réalité bien plus souvent par l'intermédiaire de tiers parmi lesquels les directeurs ou directrices de thèse joue un rôle fondamental dans la transmission de ces critères :

> *« Mon directeur de thèse m'a donné les éléments à savoir et poussé à publier dans des revues à comité de lectures. Il m'a inculqué les savoirs indigènes pour réussir dans la recherche et il m'a poussé à me conformer aux critères attendus de qualité et de productivité scientifique. Je n'ai pas deviné de moi-même ce qu'il fallait faire pour réussir. »* Josselin, V1.

En plus des directeurs ou directrices de thèse, les unités de recherche jouent également un rôle dans la fabrique institutionnelle de cette excellence académique : dans les cas où ils visent une carrière académique, les doctorants et jeunes docteurs peuvent se voir proposer des occasions de publications afin de faciliter la réponse à cette injonction et ce critère de l'excellence académique :

> *« Il y avait des ouvrages collectifs auxquels on pouvait participer. Mais on n'était pas trop incité à y participer pendant la thèse, après plutôt. J'ai participé à un ouvrage collectif plus tard. »* Laure, V1.

Pour le doctorant qui vise la qualification aux fonctions de maître de conférences, le directeur ou la directrice de thèse peut guider la préparation du dossier de candidature, de manière conjuguée aux conseils et informations obtenues auprès d'autres personnes qui ont expérimenté la préparation du dossier pour le CNU. Le niveau d'informations de ces derniers et la culture de transmission et de partage de ces informations avec

d'autres candidats constituent ainsi un autre facteur déterminant la fabrique institutionnelle de l'excellence académique :

> *« C'est le directeur de thèse qui m'a guidé mais il n'a pas trop conscience de ce que demande le CNU car c'est un système très complexe. Les profs eux-mêmes ne savent plus trop ce qu'il faut faire ou pas. En grapillant des infos à droite à gauche, on finit par faire sa tambouille comme on peut. J'ai grapillé ça auprès d'autres enseignants du centre, d'autres docteurs, d'anciens doctorants qui se mangent des baffes au CNU. Ce sont leurs propres échecs qui finissent par aider les collègues. Comme mes échecs aident les collègues. Ce sont les baffes des autres qui ajustent les dossiers. Même les profs s'aident de ce qui a été reproché aux précédents pour ajuster pour les suivants en se disant que ce coup-ci, ça va peut-être passer. »* Audrey, V1.

Si la fabrique de l'excellence académique relève comme ici d'une méthode empirique objectivant des critères relativement flous et hasardeux, elle procède dans d'autres cas d'une véritable institutionnalisation de l'accompagnement des doctorants se dirigeant vers la maîtrise de conférences. Certains membres de l'unité de recherche siégeant au CNU explicitent par exemple régulièrement les attendus aux doctorants souhaitant s'y présenter. Cet accompagnement institutionnel n'empêche en rien les conseils obtenus par d'anciens collègues s'y étant présentés. Le jeune docteur dispose alors d'un ensemble d'informations croisées précieux :

> *« A la fac, on a eu pas mal de réunions pour préparer le dossier. Il y a des membres du CNU [et également membres du laboratoire] qui font une réunion une fois par an pour expliquer comment ça se passe, ce qu'il faut faire, s'il faut que l'article soit en rapport avec la thèse ou différent, sur la présentation formelle du dossier, ils donnent aussi pas mal de conseils. On était bien encadré, à la fois par la fac et par l'ED, une aide un peu institutionnelle et puis une aide à la fois d'amis doctorants précédents (plus informelle). Angèle m'avait donné son discours de soutenance par exemple et j'avais demandé le dossier de quelques personnes. »* Laure, V1.

De manière moins spécifiquement interactionnelle, l'obtention d'un contrat doctoral peut être perçue comme une forme d'incitation institutionnelle envers une carrière académique et ce, d'autant plus qu'il s'accompagne d'une mission d'enseignement. Les résultats d'enquêtes statistiques montrent d'ailleurs que les allocataires moniteurs (statut remplacé par celui de doctorant contractuel avec mission d'enseignement depuis 2009 instaurant le contrat doctoral[122]) avaient plus de probabilités d'accéder aux emplois du secteur public et des fonctions de recherche (Giret et al., 2007) que les doctorants jouissant d'un autre statut. Dans le prolongement du chapitre relatif à la fabrique de l'engagement en doctorat, l'attribution d'un contrat doctoral octroie un surcroît de reconnaissance institutionnelle au doctorant qui peut l'engager dans la voie de la recherche au-delà même de la durée de ce contrat :

[122] Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020552499&categorieLien=id

> *« L'issue d'une poursuite dans la recherche semblait évidente avec le contrat doctoral. Les contrats doctoraux sont un encouragement à poursuivre dans le domaine. C'est une sorte de contrat de professionnalisation, c'est comme ça qu'ils ont été conçus, en tout cas je pense. Le handicap, c'est que je n'avais jamais enseigné à l'université. On a régulièrement essayé de résoudre le problème. »* Jacques, V1.

Pour les doctorants contractuels, l'exercice de missions complémentaires semble bien s'inscrire dans une logique stratégique de construction d'un parcours doctoral spécifiquement en lien avec un projet professionnel. Ainsi, les différents types de missions complémentaires visent non seulement à confronter le doctorant aux différents types d'activités en lien avec la pratique de la recherche elle-même, mais leur exercice participe à la construction d'un parcours et d'un CV dont les expériences accumulées favorisent les possibilités de concrétisation d'un certain type de projet professionnel :

> *« On nous demande si on veut faire une mission complémentaire : vulgarisation, expertise ou une mission d'enseignement. La plupart des gens demande ça [la mission d'enseignement] car pour être enseignant-chercheur, c'est une bonne case à cocher dans le CV. »* Richard, V1.

Cette socialisation à l'excellence académique et aux critères permettant aux recruteurs de la déceler chez les candidats aux métiers académiques conduit les doctorants et jeunes docteurs à accumuler les expériences qui permettent de démontrer qu'ils en ont tous les attributs :

> *« Je faisais une thèse universitaire pour devenir enseignante-chercheuse. Il fallait donc faire des articles, des TD, j'ai fait un stage au conseil constitutionnel. J'ai rempli les cases les unes après les autres. J'ai fait ce qu'il fallait pour. »* Audrey, V1.

Que les doctorants et jeunes docteurs les appellent « cases à cocher » ou « indicateurs de réussite », ces dénominations évoquent bien l'aspect cumulatif des critères fondant l'excellence académique. Chaque doctorant et jeune docteur nourrissant un projet professionnel académique tente d'allonger cette liste qui serait la preuve de leur capacité à être recruté sur le poste convoité grâce à leur CV « bodybuildé » (Fusulier, 2016) :

> *« Les indicateurs de réussite, ce sont les publications dans les revues à comité de lecture en français et anglais, les présentations lors de conférences, des séjours de recherche à l'étranger. Il y a quelques mois, j'ai gagné un prix jeune chercheur [d'une] revue. J'ai également gagné un prix de recherche de [plusieurs milliers d'euros] pour aller faire un stage [à l'étranger]. Mais c'est surtout passé par les publications. J'ai un nombre non négligeable de publications dans des revues à comité de lecture. Sur le CV, quand je postule et leur dis ce que j'ai fait, les gens sont intéressés. Ça ouvre des portes, plus que si je n'avais pas tous ces indicateurs sur mon CV. »* Josselin, V1.

Finalement, les critères et dimensions de l'excellence académique sont les premières informations que se doit d'objectiver et de transmettre l'institution souhaitant la promouvoir et favoriser le recrutement de ses (futurs) jeunes docteurs. Cette fabrique institutionnelle de l'excellence académique passe également par la réunion de conditions de travail qui en favorisent l'émergence. Les acteurs institutionnels (écoles doctorales, directions d'unité de recherche, responsables de programmes doctoraux, directeurs ou directrices de thèse

etc…) organisent pour cela un recueil d'informations par divers moyens afin de traduire concrètement ce que signifie cette excellence académique : grâce à la participation aux comités de sélection et de recrutement, l'analyse des critères retenus par les personnes qui y siègent, via des demandes de retours sur les candidatures heureuses ou malheureuses , ils sont en mesure de transmettre ces informations à la prochaine génération de candidats. Dans un second temps, les incitations à se conformer aux critères de l'excellence académique et formulées par les acteurs institutionnels légitimés, participent à la fabrique de cette excellence académique en signalant à une sélection de récipiendaires (certains doctorants et jeunes docteurs) qu'ils ont les moyens de concourir et des chances de parvenir à s'y conformer et ainsi espérer un recrutement académique[123]. Dans un troisième temps, cette fabrique de l'excellence académique ne peut pas se faire sans l'implication du doctorant ou jeune docteur qui en reste un acteur, central mais pas unique : il devient l'artisan chargé de l'assemblage des pièces (le dossier de candidature) qu'il a produites (publications, projet de recherche…) grâce au mode d'emploi (informations, incitations, conseils) plus ou moins complet et à jour (les attendus et exigences connaissent des variations entre spécialités disciplinaires ou d'une année à l'autre) qui lui a été fourni :

> *« C'étaient des conseils ponctuels d'autres chercheurs que mon directeur de thèse, et du labo dans lequel je suis maintenant chercheur associé, des conseils pour le CNRS surtout, des échanges de personne à personne. […] des conseils liés à mon projet CNRS, sur la formulation de projet, la problématique, sur la durée, le plan sur 2-3 ans que je devais suivre pour avoir un poste au CNRS. »* Josselin, V1.

Ici, le statut de chercheur associé est un dispositif institutionnel qui s'acquiert à l'issue de la soutenance et qui favorise les échanges entre le jeune docteur et les membres de l'unité de recherche à laquelle il est précisément associé, notamment pour recueillir des conseils au sujet de sa candidature académique. La mise en œuvre de ce dispositif est laissé à la discrétion de l'unité de recherche ; si le statut de chercheur associé est accepté, il ne garantit en rien que les membres de l'unité de recherche partagent leur expérience avec le nouveau chercheur associé : il s'agit là de volontés individuelles, qui peuvent toutefois être soutenues par une certaine conception de l'ethos scientifique promouvant notamment le communisme (rendre publiques les connaissances, étendues en l'occurrence aux informations et critères prévalant aux concours), la bienveillance (aider la jeune génération à accéder à la stabilité de l'emploi) mais sous la condition d'une probité intellectuelle et organisationnelle (en laissant leur autonomie et leur intégrité intellectuelle aux doctorants et jeunes docteurs et en l'absence de contournement du fonctionnement des institutions).

En raison de la relativité de la notion d'excellence (elle n'est pas absolue), avoir « coché les cases », c'est-à-dire rempli les critères de l'excellence académique, n'est cependant pas nécessairement suffisant pour accéder à un poste académique. L'excellence académique ne possède pas d'effet de seuil : les candidats aux postes académiques remplissant les critères définis ci-dessus n'ont pas la garantie d'être recrutés puisqu'elle s'établit au regard de la concurrence. Afin de départager les candidats entre eux, la notion d'excellence académique devient donc elle-même l'objet d'une quantification par les recruteurs qui cherchent le « plus excellent » des candidats. Cette quantification se traduit de manière manifeste dans l'attention portée

[123] Les interactions entre le doctorant et/ou jeune docteur participant à son identification à un groupe professionnel seront abordées dans la dernière section du prochain chapitre.

au nombre de publications scientifiques, mais elle peut tout à fait s'étendre aux dimensions les plus repérables dans un CV envoyé pour une candidature ou un recrutement : quantification des engagements dans les activités collectives, du nombre de mobilités effectuées ou du nombre d'heures d'enseignement. Les informations, le soutien, les incitations et les opportunités que reçoivent les candidats permettent ainsi de favoriser leur implication dans la construction de cette excellence académique.

Ces ressources informationnelles, sociales, institutionnelles et scientifiques permettent à la candidature de revêtir plus de force et de pertinence au regard des critères de l'excellence académique comparativement à celle d'un candidat qui serait en dehors du réseau académique, transmetteur et facilitateur de la construction de cette excellence académique. De ce fait, l'institution universitaire contribue ici aussi à fabriquer et faire évoluer les projets professionnels des doctorants et jeunes docteurs en leur fournissant les clés pour atteindre l'excellence académique et être en mesure de prétendre à un projet professionnel académique. Elle est assimilable à une *greedy institution*[124] (Coser, 1974) qui exige beaucoup de ses agents en matière d'implication dans leur travail, jusqu'à donner la priorité à la sphère professionnelle et reléguant la sphère familiale au second plan, ou confiant au minimum la gestion des contraintes domestiques par un *carer* (Fusulier, 2016). Si l'institution s'appuie sur les qualités professionnelles développées durant le doctorat et dont elle appelle à la poursuite de leur approfondissement pour atteindre l'excellence académique et espérer l'accession à un poste stable, elle met les doctorants et les jeunes docteurs face au choix de l'articulation entre leur vie professionnelle et personnelle. L'institution universitaire oblige ainsi les aspirants à la carrière académique à se questionner sur les interférences qu'ils sont prêts à accepter pour poursuivre un projet professionnel dont l'issue est incertaine. Dans cette attente, les candidats à la carrière académique sont incités à adhérer à l'ethos scientifique et à en fournir la preuve. Or, cet engagement intense dans le travail se rapproche d'un « ethos professionnel générique à composante masculine » (Fusulier & Carral, 2012). L'injonction à l'excellence académique comme exacerbation de l'ethos scientifique serait moins favorable aux femmes : non pas qu'elles en soient moins capables par « nature » ou par « essence », mais parce que la répartition des rôles sociaux - et notamment domestiques - les placent, plus que leurs homologues masculins, en tension entre ces deux univers de la vie. Le dernier chapitre montrera cependant que si les femmes s'engagent à poursuivre un projet professionnel académique, le coût social et personnel de celui-ci est plus élevé que pour les hommes.

2.4. - Les formations doctorales complémentaires, source d'injonctions paradoxales

Aux côtés de la formation à et par la recherche, les formations complémentaires complètent la formation doctorale. Bien que l'arrêté du 25 mai 2016 redéfinissant le cadre de la formation doctorale ait renforcé la structuration des formations doctorales complémentaires proposées par les écoles doctorales ou les collèges doctoraux, les enquêtés ont effectué leur thèse avant la mise en œuvre de ce décret : leurs doctorats étaient régis par le précédent arrêté (celui du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale) dont les dispositions étaient moins contraignantes et laissaient plus de marges de manœuvre, à la fois aux écoles doctorales dans l'organisation de ces formations complémentaires, mais également aux doctorants qui avaient la possibilité

[124] « Institution gourmande ».

ou non d'y participer, sans que ces formations n'aient de caractère obligatoire. Depuis, ces formations complémentaires tendent à se généraliser via les écoles doctorales qui « *proposent aux doctorants les formations utiles à leur projet de recherche et à leur projet professionnel ainsi que les formations nécessaires à l'acquisition d'une culture scientifique élargie. Ces formations doivent non seulement permettre de préparer les docteurs au métier de chercheur dans le secteur public, l'industrie et les services mais, plus généralement, à tout métier requérant les compétences acquises lors de la formation doctorale* » (article 4 de l'arrêté du 25 mai 2016).

2.4.1. - La politique des formations doctorales complémentaires

Les formations doctorales complémentaires sont le signe d'une « inflation professionnalisante », encore timide au niveau du doctorat, mais dont l'objectif est de « favoriser l'employabilité des diplômés » et « d'améliorer la compétitivité » suite au processus de Bologne en 1999 (Erlich & Verley, 2010)[125]. Le processus de transformation des systèmes d'enseignement s'effectue progressivement, de plus en plus au profit du développement économique et de la compétitivité des espaces nationaux et européens dans une économie mondialisée. La professionnalisation des études, du contenu des formations et des futurs diplômés (doctorants y compris) intervient ainsi pour favoriser les relations entre les systèmes d'enseignement et d'emploi et préparer les diplômés à leur insertion professionnelle sur le marché du travail. Dans cette optique, les contenus théoriques laissent une place à des contenus plus opérationnels, « professionnels ». Les formations doctorales complémentaires proposent précisément ces types de savoirs et de compétences, moins strictement académiques.

La formation doctorale se compose donc de plusieurs volets dont la formation à et par la recherche constitue la part la plus importante, assurée par les unités de recherche et les directeurs et directrices de thèse. Les formations doctorales complémentaires constituent le second volet de la formation doctorale et se déroulent majoritairement à l'extérieur de l'unité de recherche à laquelle le doctorant est rattaché. Ces formations complémentaires visent à élargir le champ de compétences des doctorants grâce auxquelles leur insertion professionnelle serait facilitée. Cette transformation de la formation doctorale est en cours depuis près d'une vingtaine d'années au travers d'injonctions législatives régissant le rôle des écoles doctorales et qui se généralisent progressivement[126]. Les écoles doctorales de l'université enquêtées confirment l'attribution de cette mission de formations complémentaires qui s'est renforcée au fil du temps :

> *« Le boulot d'une école doctorale, c'est de former au doctorat normalement. Et pas de former les gens à trouver un boulot. En même temps, former au doctorat devrait aider les gens à trouver un boulot. Ce n'est qu'un effet indirect. Il y a un infléchissement que je trouve correct qui est à l'échelle de l'école doctorale mais aussi au niveau national, d'accompagnement des doctorants dans la formation autre que les compétences disciplinaires qui vont leur donner une palette de compétences enrichies par rapport à la*

[125] Faisant la promotion d'une « Europe de la Connaissance » comme facteur de développement social et humain, le processus de Bologne met en place l'harmonisation des systèmes d'enseignement supérieur européens.

[126] Si les premières écoles doctorales apparaissent sous une forme expérimentale au cours des années 1980, elles commencent à se développer et se généraliser au cours des années 1990 ; puis leur rôle devient encadré par l'arrêté du 25 avril 2002 et renforcé ultérieurement par l'arrêté du 7 août 2006, puis du 25 mai 2016.

formation disciplinaire. […] C'est aux écoles doctorales, au collège doctoral, à l'université, aux responsables de doctorat, de mettre en place ce dispositif de formation pour aider les doctorants à acquérir ça. » Direction d'une école doctorale d'Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales.

Dans l'université étudiée, ces formations complémentaires à la formation à et par la recherche sont portées par deux niveaux organisationnels au sein de l'institution universitaire : schématiquement, les formations disciplinaires sont portées par les écoles doctorales tandis que les formations professionnalisantes sont gérées par le collège doctoral. Ce dernier est un service administratif de l'université étudiée en charge de la coordination de la politique doctorale à l'échelle de l'établissement et mutualise également certaines missions communes aux écoles doctorales. Des initiatives de formations ou de manifestations émanant des écoles doctorales peuvent toutefois concerner également une visée professionnalisante, d'autant plus lorsqu'elles sont ciblées sur un secteur d'activités en lien avec les thématiques de recherche de l'école doctorale. Ces formations prennent notamment la forme de manifestions et d'animations portant sur la connaissance de l'environnement socioéconomique du secteur privé dans lequel les docteurs sont susceptibles de trouver un emploi. Ces formations complémentaires, manifestations et initiatives professionnalisantes s'inscrivent dans la lignée des orientations impulsées par les politiques publiques à destination du doctorat : elles visent notamment à accroître la diversification des débouchés professionnels vers le secteur privé, incluant désormais également des fonctions non nécessairement académiques dans le secteur public[127]. Ces formations professionnalisantes auraient également vocation à changer le regard des doctorants sur le secteur privé afin de faciliter les projets professionnels qui viseraient une insertion dans ce secteur :

« Elle [l'évolution du suivi de l'insertion professionnelle] nous sert dans le travail que l'on va mener sur les doctorants, leur faire changer leur culture par rapport à l'entreprise. C'est l'intérêt de ces formations avec les entreprises et les rencontres avec les docteurs qui se sont insérés dans le monde industriel, c'est de leur faire comprendre que l'après thèse se prépare très tôt, notamment dans la perception d'une culture d'entreprise. » Direction d'une école doctorale de Sciences Exactes, Expérimentales et du Vivant.

Les formations complémentaires à visée professionnalisante visent également l'identification ou le développement chez les doctorants de compétences spécifiques qu'ils pourront valoriser dans leur recherche d'emploi futur :

« On les incite à participer à tous les dispositifs de formation professionnelle : stage de communication, création d'activités périphériques à leur sujet et discipline. On sait que [un petit pourcentage] seulement trouve un boulot dans l'académique donc [un grand pourcentage] trouve un boulot dans un autre secteur. Ça veut dire qu'il faut qu'ils développent d'autres compétences que les compétences professionnelles spécifiques comme la gestion d'un projet. A travers la thèse, on apprend à gérer un projet.

[127] Lors de la journée nationale du doctorat du 27 mars 2018, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a réaffirmé ces orientations dans son discours de clôture, consultable sur : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128522/journee-nationale-du-doctorat-discours-de-frederique-vidal.html

> *Ce sont des habiletés qui sont utiles dans d'autres secteurs que celui de la thèse. Il est important de mettre en place des habiletés transférables. Ce n'est pas que le rôle de l'école doctorale mais elle doit encourager l'étudiant à se doter des compétences qui sont susceptibles de maximiser ses chances d'insertion professionnelle. »* Direction d'une école doctorale d'Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales.

Dans cette optique, l'appel à des changements de perception dans les rapports entre la recherche et l'ensemble des secteurs d'activités dans lesquels sont susceptibles d'exercer les docteurs ne se fait pas seulement à destination des doctorants et futurs docteurs mais concerne également les encadrants de thèse. Ces derniers sont en effet incités, par les directions des écoles doctorales œuvrant à cette politique de diversification des débouchés professionnels, à accompagner les transformations dans les perspectives d'emploi auprès des doctorants :

> *« Le management du doctorant doit un peu évoluer. On ne fait pas seulement des expériences et la rédaction d'articles. On fait des formations et on voit les possibilités d'insertion. C'est une petite révolution culturelle quand même, dans certains champs je veux dire. »* Direction d'une école doctorale de Sciences Exactes, Expérimentales et du Vivant.

Pour autant, cette transformation de la formation doctorale vers une professionnalisation extra-académique n'est pas accueillie unanimement chez tous les enseignants-chercheurs :

> *« Pour moi, c'est très important car il sort de sa bulle de doctorant. Mais tous mes collègues ne soutiennent pas tous ça. J'ai eu quelques discussions avec les collègues qui me disent que c'est très très lourd 100h. […] Je soutiens très fortement ce dispositif mais cela ne plait pas à tout le monde. […] C'est un dispositif qui est très intéressant, ils [les doctorants] apprennent beaucoup de choses, surtout sur le volet professionnalisation qui nous paraît très important. Parce que ça joue énormément sur l'insertion professionnelle après. Les compétences, comment rédiger un CV, comment présenter quelque chose, c'est vraiment important. »* Direction d'une école doctorale de Sciences Exactes, Expérimentales et du Vivant.

Les transformations de la formation doctorale impulsée par les politiques publiques trouvent écho auprès d'un certain nombre d'écoles doctorales et d'enseignants-chercheurs, bien qu'elles ne fassent pas l'unanimité. En tout état de cause, l'université dans laquelle le terrain de l'enquête s'est déroulé proposait, à l'époque où les enquêtés étaient en cours de doctorat, ce type de formations[128]. La participation des doctorants interrogés à ces formations complémentaires a toutefois été très variable. Le discours qu'ils tiennent à l'égard de ces formations sera mis en regard avec celui de l'institution afin de faire émerger les divergences dans les points de vue des acteurs concernés. L'analyse du récit des doctorants à ce sujet montre en effet que beaucoup d'entre eux s'en sont détournés du fait de la désynchronisation de l'offre de formation comparativement à la temporalité de leurs besoins (notamment les formations à la pédagogie) et d'une

[128] Depuis, ces formations se sont développées, généralisées et le suivi de 100h d'entre elles est obligatoire pour obtenir l'autorisation de soutenance.

qualité et utilité jugées parfois peu satisfaisantes. Les doctorants de Sciences de l'ingénieur sont fortement incités à suivre un certain volume de ces formations complémentaires professionnalisantes, au contraire de leurs homologues des Sciences juridiques et politiques qui étaient, à l'époque, plus libres d'y participer ou non[129]. Des informations contradictoires circulaient toutefois au sujet de leur caractère obligatoire ou non, entre forte incitation institutionnelle et possibles marges de négociation. En revanche, les doctorants contractuels avec mission d'enseignement devaient obligatoirement suivre un volume de formations complémentaires relatives à la pédagogie et à l'enseignement. Les formations complémentaires suivies par les enquêtés s'inscrivent dans une visée professionnalisante et peuvent être classées selon différents types, principalement en fonction de leur contenu et du lien que ces dernières entretiennent avec le projet de thèse du doctorant.

2.4.2. - Les formations à l'enseignement : des problématiques de pertinence, volume et désynchronisation de l'offre de formation

Devant assurer 64h de cours annuels équivalent TD, les doctorants contractuels avec mission d'enseignement doivent suivre des formations d'initiation à la tenue d'un cours, sa structuration, les différentes approches pédagogiques, la didactique, l'évaluation des apprentissages, la gestion des travaux ou la dynamique de groupe, les outils numériques pédagogiques etc… Si l'utilité de formations pour se préparer aux différentes situations d'enseignement que la majorité des doctorants n'a jamais expérimentées jusque-là est plutôt bien accueillie, l'investissement temporel que ces formations représente est souvent jugé disproportionné :

> *« Les formations pour l'enseignement : en 1ère année, j'ai fait 55 ou 60h de formation pour donner 64h de cours. C'est gigantesque. Ce n'est pas énorme mais par rapport au nombre d'heures d'enseignement, ça double le temps consacré à ça. […] Les formations étaient quand même intéressantes. Qu'on passe l'agrégation, le CAPES ou la thèse, il n'y a quasiment pas de formations sur comment enseigner. Mais il y a des personnes qui font de la recherche en didactique et pédagogique, et le consensus, c'est qu'il n'y a pas de manière d'enseigner et pour enseigner correctement, il faut s'adapter. Je peux résumer les 50h de formation à ça. C'était plein d'anecdotes intéressantes. […] Le partage d'expériences était plus intéressant que les conclusions en soi. »* Paul, V1.

Plusieurs doctorants rapportent en effet qu'ils n'ont pas assisté à l'ensemble des formations à l'enseignement prévues par le CIPE (Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation) au vu du nombre d'heures exigées, jugé trop important. D'autres se montrent plus critiques sur le contenu des formations à l'enseignement proposées :

> *« J'ai fait les formations SIES, qui sont devenus CIPE après. C'était tout aussi inutile. […] S'il y a une chose unanimement partagée, c'est l'inutilité des formations CIPE. Ce n'est pas adapté à une formation doctorale. A une formation, on était couchés sur une table pour apprendre à respirer. Les formations sont le gros point noir du doctorat. »* Audrey, V1.

[129] Tous les doctorants s'inscrivant à compter de la rentrée de 2015 doivent obligatoirement suivre 100h de formations complémentaires au cours de leur doctorat. Elles sont proposées par le collège doctoral et les écoles doctorales ; ces dernières gèrent les inscriptions, en assure la validation et le contrôle du volume.

Au-delà même du contenu, une critique fréquente concernant les formations à l'enseignement est la désynchronisation du moment où ces dernières sont proposées avec la période lors de laquelle les doctorants, et particulièrement lorsqu'ils sont en première année, en auraient besoin puisqu'ils font face à leurs propres étudiants :

> *« J'ai abandonné aussi vite que ce que j'ai pu. C'était inintéressant et mal structuré. C'est dommage ! Quand j'avais décidé de faire une formation, je me disais « c'est chouette, tu vas redevenir étudiante et on va t'apprendre ». Mais les formations pour l'enseignement commencent 8 mois après avoir commencé [à donner des cours] ! Merci, mais j'ai appris par moi-même. »* Clémence, V1.

Lorsque les doctorants contractuels assurent des missions d'enseignement, les formations à la pédagogie pourraient consolider le volet « enseignement » de l'excellence académique recherchée pour la maîtrise de conférences. Or, de nombreux doctorants déplorent le trop grand volume de celles-ci, leurs faibles apports, ou leur désynchronisation avec leurs besoins relatifs aux débuts d'exercice d'une pratique enseignante. Si l'accompagnement des doctorants dans cette nouvelle pratique professionnelle enseignante vise à faciliter la prise en charge de leur mission d'enseignement, les bénéfices retirés par les doctorants ne semblent pas être explicitement et consciemment perçus comme tels.

2.4.3. - Les formations au développement des compétences « transversales » : de potentiels outils pour la thèse et au-delà

Les formations complémentaires qui semblent être le plus appréciées par les doctorants sont les formations courtes et techniques, portant sur divers outils utiles au cours du doctorat comme les communications orales scientifiques en langues étrangères. Les formations relatives à l'optimisation des outils numériques comme supports aux enseignements suscitent également l'enthousiasme :

> *« J'en ai fait une qui était intéressante : le power point en amphi. C'est un outil qui pouvait être génial s'il est bien utilisé. »* Audrey, V1.

Lorsque les doctorants réalisent leur doctorat dans un organisme extérieur à leur établissement d'inscription, l'unité de recherche qui les accueille fait fonction de lieu de formations et de transmissions de certains outils :

> *« J'ai fait des petites formations techniques sur Zotero, Excel, sur la prosopographie. […] On faisait des formations horizontales entre doctorants ou avec des chercheurs : on organisait des transferts de savoir-faire. C'étaient des formations pas très formalisées mais très utiles. »* Jacques, V1.

D'autres formations complémentaires, sans doute moins techniques, mais qui n'en restent pas moins des formes d'outils transversaux pour le doctorant, sont également appréciées :

> *« J'ai fait une formation sur la lecture rapide, c'était extraordinaire. Aussi sur la méthodologie de recherche documentaire, la gestion du stress, les débouchés, la prise de parole en public. Ce sont des formations extraordinaires, ça aide beaucoup. »* Maryam, V1.

Ces formations complémentaires relatives aux outils pour la thèse suscitent chez d'autres doctorants des critiques similaires à celles qui portent sur l'enseignement. Ces critiques visent principalement leur

désynchronisation et leur manque de liens avec la temporalité et les situations concrètes dans lesquelles se trouvaient les doctorants :

> *« J'ai suivi des formations généralistes pour tous les doctorants d'AMU pour gérer le stress ou les conflits. C'est un peu une perte de temps. […] C'était long. C'était sympa de voir des doctorants d'autres matières mais inutile pour le droit. […] Gérer le stress, ça ne m'a pas inspiré du tout. C'était déconnecté. La formation sur la gestion des conflits commençait tard, j'avais fini tous mes TD. Elle [la formatrice] ne connaissait pas les situations auxquelles on pouvait être confronté. Elle avait fait un sketch à la maison où on était en conflit avec son copain qui ne voulait pas vider le lave-vaisselle… »* Laure, V1.

2.4.4. - Les formations scientifiques et techniques plébiscitées

Les formations scientifiques en rapport plus ou moins direct avec la thèse sont les formations les plus plébiscitées :

> *« J'ai fait des formations chez [l'entreprise d'accueil de la CIFRE], dans le cadre de leur plan de formation. Elles étaient axées sur [un objet plus large que celui abordé dans la thèse], c'était cool pour se mettre dans le bain, même à titre personnel. J'ai une culture générale personnelle là-dessus aujourd'hui qui est pas mal, même si elle ne concernait pas mon doctorat. »* Hippolyte, V1.

Pour les doctorants peu familiers avec leur thématique de thèse, ces formations scientifiques sont des occasions de pouvoir structurer intellectuellement ce champ de recherche afin de mieux s'y repérer :

> *« Comme je n'avais pas de formation dans [le domaine], cette formation [une école d'été] m'a permis d'avoir une vue globale du phénomène. Ça aurait été bien que je puisse faire cette école d'été durant la 1ère année mais elle n'existait pas. Moi, j'arrivais dans [c]e domaine de [cet objet d'études] en venant d'une école d'aéronautique et je n'y connaissais rien. Tout mon temps de biblio, j'ai dû aussi m'adapter au monde de [cet objet d'études], au vocabulaire, aux notions qu'il fallait connaître, connaître la communauté : je ne savais pas qui était spécialiste en quoi. L'école d'été a permis ça, d'avoir une vue en un coup, sur une semaine, globale et théorique sur les acteurs français. »* Lucas, V1.

Lorsque les formations complémentaires relatives aux outils de la thèse n'attirent pas les doctorants, la possibilité de comptabiliser les heures passées en congrès, colloques ou séminaires comme heures de formations scientifiques est saisie :

> *« En un mot : c'était nul [les formations doctorales suivies] ! On a un nombre d'heures de formation à valider : 100h. J'ai fait passer les congrès dans les heures de formation. On n'a pas le temps, je n'ai pas envie de faire les formations. J'ai fait passer un max les congrès. »* Richard, V1.

Des alternatives à la validation des formations complémentaires sont également envisagées lorsque les terrains de recherche appellent à des déplacements de long terme et une immersion dans un cadre professionnel comme lors de stages :

« J'ai fait 3 mois de stage au conseil constitutionnel que j'ai validé dans le cadre des formations. J'y ai eu accès grâce à la formation doctorale. » Audrey, V1.

Les doctorants réalisant leur doctorat en dehors de leur établissement d'inscription trouvent, lorsqu'ils sont installés dans des grandes villes, des ressources extérieures grâce auxquelles ils continuent à rester en contact avec des professionnels de la thématique et continuent leur formation scientifique :

« Je m'organisais pour aller dans des organismes que je connaissais de manière à ne pas payer. [Dans la spécialité de ma thèse], il y a [tel groupe de recherche] : ils font des conférences, des colloques et des formations et c'est gratuit pour les doctorants. » Stéphane, V1.

Les ressources extérieures en matière de formations scientifiques sont également constituées des cours en ligne, notamment via les MOOC (abréviation pour Massive Open Online Courses c'est-à-dire des cours ouverts en ligne auxquels de nombreux participants peuvent assister simultanément à distance). Ce type de ressources a notamment été privilégié par Josselin afin d'acquérir et perfectionner ses connaissances et méthodes relatives à la nouvelle discipline :

« J'ai suivi des formations en ligne, les MOOC. J'en ai suivi un en théorie [de la nouvelle discipline]. Il y a 1.5 an, j'ai beaucoup lu et je voulais m'assurer de ne pas être passé à côté de choses importantes. Je m'étais forcé à suivre ce cours. J'ai fait [de la méthode d'enquête] aussi avec un MOOC en ligne et plus récemment, je participe à un séminaire de [spécialité] [dans un établissement d'enseignement supérieur]. On discute d'un texte, ça m'a permis d'échanger avec des gens et d'étendre mon domaine. J'ai fait quelques workshops avec chercheurs : ce sont des présentations de bouquins et on en discute. Je n'ai pas de formations comme de vrais cours, hormis les MOOC. […] J'ai toujours eu le souci d'être légitime dans ce que je faisais donc je voulais être sûr que mon apprentissage [dans la nouvelle discipline] ne soit pas carencé dans un domaine ou un autre. » Josselin, V1.

Les formations scientifiques - même lorsqu'elles prennent la forme de colloques, congrès ou séminaires - sont largement appréciées des doctorants qui y participent la plupart du temps volontairement afin de mieux connaître les ramifications de leur thématique de recherche ou accroître leur culture générale scientifique. Cet attrait pour les formations scientifiques et thématiques souligne l'intérêt des doctorants à développer l'aspect proprement scientifique de leur professionnalité. La recherche d'une spécialisation sur leur sujet de thèse et autour des thématiques proches marque leur souhait de développer une approche scientifique, informée et éclairée.

2.4.5. - Les formations visant la diversification des débouchés professionnels du doctorat : prêcher des convaincus ?

Si le doctorat apparaît comme le moment privilégié aux yeux de la plupart des doctorants pour développer l'aspect scientifique de leur professionnalité, certains saisissent l'occasion qui leur est offerte (ou imposée) de sortir d'une approche basée sur la démarche de recherche pour aborder et expérimenter d'autres fonctions associées comme la diffusion de la culture scientifique :

« *J'avais une demi-bourse de la région pour ma thèse et en échange, il fallait que je donne de mon temps pour former des enfants au milieu scientifique. J'avais donc fait une formation pour divulguer la culture scientifique auprès du jeune public. J'avais accompagné une classe de CE1 ou CE2 ou CE2-CM1, j'avais fait un projet scientifique : une après-midi toutes les deux semaines, on construisait un robot solaire avec des engrenages, des panneaux solaires etc. C'était marrant de passer du temps avec les jeunes, ils sont intéressés, posent plein de questions. J'avais bien aimé faire cette mission.* » Fabien, V1.

Les formations complémentaires concernant la diversification des métiers à laquelle peuvent prétendre les diplômés de doctorat sont proposées par le collège doctoral, mais seule Maryam en a fait mention. Cette formation semble toutefois lui avoir permis d'ouvrir le champ des possibilités professionnelles qui s'offrent à elle et dont elle n'avait, jusque-là, pas forcément conscience :

« *Il y avait de grandes campagnes de l'école doctorale pour sensibiliser les doctorants sur les projets et les futurs docteurs. Ils avaient une certaine vision : il n'y a pas que la recherche scientifique, il ne faut pas penser qu'à l'enseignement supérieur, au contraire. A chaque fois, ils faisaient des formations pour sensibiliser qu'il y a le secteur privé ou monter sa propre boîte. L'école doctorale [il s'agit plutôt du collège doctoral] était assez sensible à ce point. Il y avait même à chaque début d'année une sensibilisation pour les doctorants aux métiers qu'on peut faire. […] Ça m'a donné une autre vision, savoir que je peux avoir d'autres opportunités : je peux faire ça ou ça. C'est important d'avoir d'autres idées de ce qu'on peut faire. Même si on ne peut pas les réaliser sur le coup, ça reste une porte ouverte.* » Maryam, V1.

Les formations suivies par Élise au cours de son doctorat témoignent également d'un élargissement des perspectives professionnelles en dehors du monde académique. Or, cette ouverture sur d'autres débouchés professionnels que ceux offerts par un doctorat en droit n'est pas tant la résultante d'une action institutionnelle dans cette direction que le souhait d'Élise, entretenu depuis ses premières années d'études supérieures, de renouer avec la biologie et l'environnement plus précisément, ainsi que la nécessité d'acquérir un vocabulaire et les notions utiles à son intégration dans son établissement d'accueil et permettant des communications sans ambiguïté avec ses collègues non juristes :

« *J'ai fait des formations techniques pour sortir du droit. J'ai fait des formations par exemples sur [la thématique de la thèse] mais plutôt sous l'angle géomorphologie, ingénierie, tous ces thèmes-là. Je l'ai fait au début de thèse et ça m'a aidé à comprendre tout un vocabulaire, à intégrer tout ça dans mon introduction. […] J'ai fait une formation sur la constitution de parties civiles dans les espaces naturels. […] J'avais fait un truc sur le domaine public maritime, sur la naturalité. […] Moi, j'arrivais avec mes petits concepts juridiques et en fait, il fallait faire des liens avec ces autres disciplines où tout le monde travaille ensemble dans la pluridisciplinarité.* » Élise, V1.

Les doctorants ayant participé à des formations complémentaires visant à élargir les perspectives professionnelles pour l'après-thèse semblent être convaincus par cette diversification des débouchés en dehors du secteur académique. Ils adoptent effectivement un projet professionnel plus ouvert (souvent

« itératif » comme Élise et Maryam) ou dans lequel la recherche comme secteur d'activité professionnelle n'est que temporaire avant de changer d'activité (montage d'une micro-ferme pour Fabien). Les expériences de ces trois personnes sont toutefois différentes quant à la transmission et l'appropriation d'outils concrets permettant effectivement d'envisager une diversification des débouchés à la suite du doctorat qui puisse être opérationnelle : Élise participe activement et de nombreuses fois, par l'intermédiaire de l'établissement qui l'accueille en CIFRE, à des formations qui lui permettent l'acquisition d'un bagage technique véritablement différent de son approche juridique et directement utile au travail quotidien effectué dans le cadre de son doctorat ; Fabien de son côté suit une formation à la diffusion de la culture scientifique dispensé par l'université pour honorer la contrepartie de son financement régional ; Maryam participe à quant à elle à une formation complémentaire très ponctuelle, dispensée par l'université, et qui vise plutôt une incitation des doctorants à envisager des projets professionnels en dehors du monde académique, sans apports pratiques manifestes.

2.4.6. - Les formations visant l'anticipation de la recherche d'emploi après le doctorat : un appui à la réflexivité encore marginal ?

Les formations complémentaires visant à envisager l'après-thèse (indépendamment des formations visant à promouvoir une diversification des débouchés professionnels à l'issue du doctorat) font l'objet de propositions institutionnelles diverses qui sont saisies de manière différenciées par les doctorants, en fonction de la *clarté* de leur projet professionnel. Marceau a par exemple suivi une formation complémentaire dont l'objectif était d'engager une discussion réflexive sur le parcours scolaire et professionnel des participants et de projeter un après-thèse au regard de leurs centres d'intérêts et attentes envers le travail. Ce type de formations complémentaires vise donc à inciter le doctorant à entamer un travail de fond sur son projet professionnel, en accord avec les autres sphères de sa vie :

> « *J'avais fait un cours, une séance pour savoir qu'elles étaient les motivations. Pour que les thésards qui avaient des doutes discutent ensemble et voient quel avenir professionnel ils pouvaient avoir. D'ailleurs, c'est assez similaire à ce qu'on fait là. Je me posais des questions et cette formation tombait à pic, c'était très intéressant, très enrichissant. […] On était 6 thésards à échanger et se dévoiler sur nos questionnements et nos doutes : où on se voyait plus tard, pourquoi on avait choisi cette voie-là, quel métier on avait choisi de faire, pourquoi on avait choisi de … pourquoi ne pas suivre d'autres voies… Et cela m'a fait réaliser que comparativement aux 5 autres qui étaient là, ma situation était très bien, j'étais assez en confiance* in fine *sur ma thèse et sur ce que je voulais faire. Et au niveau humain, j'étais en couple, j'allais être papa etc… j'avais à la fin presque de la peine à faire cette formation dans le sens où ma situation était bien mieux que celles de ceux qui étaient là, ils avaient l'air au fond du trou. La thèse n'avait pas l'air de bien se passer. Ça m'a fait reprendre confiance.* » Marceau, V1.

En parallèle à des formations inscrivant sa pratique professionnelle dans une pluridisciplinarité, Élise suit des formations plus spécifiquement juridiques afin de renforcer l'aspect de spécialisation disciplinaire de sa professionnalité. Durant son doctorat, le *spectre* de son projet professionnel vise en effet le domaine de l'environnement ; mais face à l'*incertitude* de pouvoir opérer un déplacement vers ce domaine, le *spectre* de

son projet professionnel conserve toutefois la possibilité d'exercer dans un domaine plus strictement juridique :

> « *Les autres formations n'étaient pas forcément dans l'optique thèse, mais plutôt pour préparer l'après et pour la culture générale. […] Après, les formations vraiment juridiques, je m'en suis servie pour me dire que j'ajoutais de nouvelles cordes à mon arc pour les utiliser plus tard dans d'autres futurs professionnels ; si je suis amenée à travailler avec d'autres gens, il faut que je sache faire ça. Ce n'était pas forcément dans l'optique thèse.* » Élise, V1.

D'autres doctorants ont recherché dans les formations complémentaires un accompagnement à la transition entre le doctorat et l'obtention d'un premier emploi. Si l'université est le premier acteur vers qui Hippolyte s'est tourné pour trouver des ressources facilitatrices de son insertion professionnelle, elle ne lui donne pas satisfaction. Ce sont ainsi d'autres ressources accumulées au cours de son parcours antérieur qu'il mobilisera pour cela :

> « *Les formations proposées par l'université étaient pourries, vraiment lamentables. J'en ai fait quelques-unes pour voir, pour essayer, mais ce n'était vraiment pas à la hauteur. J'ai testé une formation sur les entretiens professionnels et à l'utilisation de Latex [un logiciel de traitement de texte permettant notamment l'inclusion de formules mathématiques complexes]. Les deux étaient totalement inutiles donc je n'ai pas réitéré l'expérience. Je me suis plutôt appuyé sur les formations du réseau d'anciens de mon école d'ingénieur. Une fois qu'on est diplômé, on continue d'avoir accès à tous ces services-là. Je me suis appuyé sur ça pour préparer ma sortie de thèse.* » Hippolyte, V1.

Finalement, les formations doctorales complémentaires visant explicitement à inciter les doctorants des Sciences juridiques et politiques ainsi que des Sciences de l'ingénieur à envisager des projets professionnels extra-académiques semblent assez peu nombreuses, ont une faible capacité d'accueil ou sont de portée très générale : elles n'ont qu'une influence très marginale sur l'évolution des projets professionnels de ces derniers. Certaines formations visant à préparer concrètement l'après-thèse en termes d'acquisitions de compétences ou de savoirs sont en réalité suivies hors des murs universitaires ; celles engageant une réflexion profonde sur leur projet professionnel semblent être peu nombreuses et de faibles capacités d'accueil ; celles visant à accompagner la transition et la recherche d'emploi ne semblent guère susciter de satisfaction. L'enthousiasme des doctorants de ces deux groupes de spécialités disciplinaires pour les formations techniques et scientifiques se distinguent clairement de la satisfaction mitigée des formations à l'enseignement et à la pédagogie et du désintérêt pour les formations complémentaires à propos des débouchés envisageables pour l'après-thèse. Cette réception des différents types de formations proposées contribue à renforcer les projets professionnels académiques ou scientifiques alors même que les politiques publiques à l'égard du doctorat incitent les doctorants et jeunes docteurs à élargir leurs perspectives professionnelles en dehors du monde académique.

Il est possible d'interpréter de plusieurs manières l'écart observé entre les objectifs politiques de la formation doctorale visant la diversification des débouchés professionnels à l'issue du doctorat d'un côté et, de l'autre, la réception et l'effet des actions (notamment de formations complémentaires) par les doctorants enquêtés.

Cet écart peut tout d'abord s'expliquer par la « jeunesse » des dispositifs de formations complémentaires. Si l'objectif institutionnel des écoles doctorales et collèges doctoraux est la diversification des débouchés du doctorat, ces dispositifs devraient encore monter en puissance et en qualité afin de contrer la tendance d'évolution des projets professionnels observés vers les projets professionnels académiques. Une seconde interprétation de cet écart se trouve dans l'inadéquation entre les objectifs institutionnels (de diversification des débouchés du doctorat) et les attentes et besoins des doctorants (leur préparation et leur accompagnement vers l'accès aux carrières académiques pour la part croissante qui l'envisage au cours du doctorat) : alors que l'objectif des politiques publiques est d'orienter plus largement les doctorants et jeunes docteurs vers des projets en dehors du monde académique, leur socialisation professionnelle contribue au contraire à fabriquer des projets professionnels de type académique. Une troisième interprétation est celle de l'existence de conceptions divergentes du rôle de l'université au sein de la société[130], qui engendrent probablement une organisation et des moyens financiers et d'action différenciés. Ces aspects plus organisationnels et managériaux pourraient être explorés avec des collègues de sciences de gestion ou des sociologues des organisations, institutionnalistes ou de l'action publique.

L'hypothèse d'une « institution (universitaire et ministérielle) hybride » (Laforgue, 2009) dans laquelle coexistent plusieurs formes de travail institutionnel à l'égard des doctorants et futurs docteurs est à approfondir : dans leurs manières d'envisager le devenir professionnel des doctorants, les deux institutions universitaire et ministérielle oscillent entre un travail institutionnel *avec* les doctorants en les incitant à se questionner sur les contours de leur projet professionnel d'un côté et, de l'autre, un double travail institutionnel *sur* les doctorants en les incitant à envisager des débouchés professionnels autres qu'académiques alors même que leur socialisation professionnelle les conduit à se tourner vers un projet professionnel académique. Ce paradoxe de la politique et du positionnement institutionnel à l'égard du devenir des docteurs se fonde sur la pluralité des intérêts portés par les parties prenantes : d'un côté, les enseignants-chercheurs et les directeurs ou directrices de thèse en particulier semblent plus enclins à inciter leurs doctorants à poursuivre des carrières universitaires. Au-delà de la division sociale du travail scientifique permise par le recrutement de doctorants, l'inclinaison des enseignants-chercheurs assurant des fonctions de direction de thèse à former des docteurs poursuivant une carrière académique serait liée à l'espoir de l'accroissement de leur visibilité scientifique au sein de la sphère académique à travers le doctorant qu'ils ont formé. Leur visibilité en dehors de la sphère académique leur importerait moins et leur donnerait moins d'avantages professionnels (V Mangematin, 2000). Ils ont donc intérêt à promouvoir les carrières académiques auprès de leurs doctorants. A contrario, les écoles doctorales et collèges doctoraux ont des intérêts différents dans la fabrique institutionnelle des docteurs. Pour ces instances, l'hybridation est de mise : former les docteurs capables d'embrasser une carrière universitaire est un gage de la qualité de la formation doctorale et du niveau de la recherche menée au sein de l'institution universitaire ; mais de l'autre côté et face à un marché de l'emploi académique contraint, ces instances ont intérêt à favoriser l'ouverture et la diversité des débouchés professionnels à l'issue du doctorat afin de montrer que l'institution universitaire ne

[130] Ces conceptions de l'université sont de type « académique », « scientifique » ou « professionnalisante ». Chacune de ses conceptions défend une représentation spécifique du statut du savoir, des formations doctorales, des liens avec le monde socioéconomique ou des débouchés professionnels par exemple. Ces éléments seront approfondis dans la première section du prochain chapitre.

forme pas des chômeurs ou des déclassés mais qu'elle contribue à la construction d'une société de la connaissance en fournissant des diplômés capables de diffuser ce savoir.

Le mandat éducatif que se donnent les institutions de formation peut être conceptualisé comme « l'actualisation permanente de pôles de significations instituées et instituantes en tension » (Laforgue, 2019). Il s'articule autour de plusieurs dimensions qui seraient « plus ou moins identiques d'une institution à l'autre ». A l'un de ses pôles se trouve la conception idéaliste de l'éducation, « le pouvoir d'institution de la relation éducative tient alors à ce qu'un membre change l'autre membre dans le sens d'une identification : l'horizon (normatif) de l'éducation, c'est que l'éduqué tende à devenir le même que l'éducateur, en s'alignant sur des règles impersonnelles derrière lesquelles l'éducateur s'efface d'ailleurs (au sens où il ne fait qu'incarner la règle). » A un autre pôle se trouve la conception analogique de l'éducation : elle « s'enracine dans l'idée instituée d'une éducation comme « mener avec, ensemble vers ». Dans cette modalité, il y a toujours un horizon éducatif (on ne va pas ensemble n'importe où), mais qui reste en partie indéterminé et qui s'actualise dans et par le cheminement de la relation éducative » (Laforgue, 2019). Le rôle de l'éducateur est ici d'aider l'individu en situation de formation à se « trouver par lui-même », grâce à ses propres ressources et ce, au travers des incitations et une guidance qu'il lui promulgue. La diversité des acteurs institutionnels que les doctorants fréquentent lors de leur doctorat, mais peut-être plus encore, l'intensité avec laquelle ils sont au contact de chacun d'entre eux, participe ainsi à l'évolution de leur projet professionnel. L'immersion de la majorité des doctorants au sein des unités de recherche académique composées de chercheurs et d'enseignants-chercheurs participe probablement à une plus grande socialisation aux activités de recherche académique comparativement à leur sensibilisation à d'autres types d'activités professionnelles extra-universitaires.

Conclusion de chapitre

Pour conclure, ce chapitre montre que la socialisation professionnelle des doctorants se réalise selon deux mouvements : d'un côté, un mouvement de distinction s'opère à travers les modes d'organisation différenciés de la recherche dans chacun des deux groupes de spécialités disciplinaires étudiés en modelant spécifiquement le travail quotidien du doctorant ; de l'autre, un mouvement de convergence s'observe dans l'incorporation de l'habitus scientifique qui structure les représentations et les pratiques scientifiques selon des éléments communs aux doctorants des Sciences juridiques et politiques et ceux des Sciences de l'ingénieur. Ces matrices disciplinaires différenciées structurent chacune à leur manière les contextes institutionnels dans lesquels la science s'exerce, qui engendrent eux-mêmes des effets socialisateurs spécifiques. Pour autant, l'institution universitaire inculque aux doctorants un habitus scientifique qui fonde l'esprit de la science et transcende les différences disciplinaires : la similarité de la démarche de recherche, la socialisation à la distorsion temporelle et à la réduction des incertitudes temporelles et scientifiques, les principes éthiques gouvernant une pratique professionnelle de recherche au service de la science et de son apprentissage ou encore l'injonction à l'excellence académique sont autant d'éléments communs aux deux groupes de spécialités disciplinaires étudiés.

Cette deuxième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels opère donc au cours de la période de doctorat, mais pas exactement de la même manière selon ces matrices disciplinaires. L'opération de sélection vise dans tous les cas, à travers leur contexte institutionnel et organisationnel respectif, à faire adhérer les doctorants à leurs propres modes de fonctionnement et à les

faire se conformer à la matrice disciplinaire et à l'habitus scientifique. Les institutions, qu'elles soient de formation ou de production, façonnent les doctorants en fonction de leurs besoins de reproduction sociale, c'est-à-dire qu'elles conçoivent la formation des jeunes professionnels de manière à en faire de potentielles nouvelles recrues appelées à remplacer les travailleurs expérimentés en fin de carrière (ou préparant une réorientation professionnelle). Or, les modes de financements doctoraux ne donnent encore que peu l'occasion aux doctorants de Sciences juridiques et politiques de se socialiser plus intensément au monde extra-académique, contrairement aux doctorants des Sciences de l'ingénieur qui bénéficient plus fréquemment de dispositifs de type CIFRE, propices à une socialisation professionnelle qui ne soit pas uniquement académique. C'est en effet grâce à la proximité physique favorisant les interactions entre le doctorant et l'institution universitaire ou de production que la socialisation à l'univers professionnel en question se révèle être la plus prégnante. A travers l'apprentissage et plus largement la socialisation professionnelle, l'institution est en mesure de façonner l'individu à son image : « *la question de l'apprentissage est au cœur de cette dialectique entre le « faire » et le « être fait » [...] Pour faire, il faut avoir appris à faire, c'est-à-dire qu'il faut avoir été fait : l'apprentissage fait le lien entre l'imposition des normes et des identités et la socialisation, d'une part, l'activité d'autre part […].* » (Darmon, 2008a, p. 87). D'un côté, les unités de recherche sont donc d'autant plus en mesure de fabriquer des projets professionnels académiques qu'elles hébergent les doctorants et, de l'autre, les entreprises privées ont toutes les chances de pouvoir orienter les projets professionnels des doctorants qu'elles accueillent vers leurs propres besoins sociaux ou industriels, en tout cas en dehors du monde académique.

Au-delà même de la nature des organismes au sein desquels opère la socialisation professionnelle des doctorants (unités de recherche publiques ou organismes du monde socioéconomique), les formes de socialisation professionnelle des doctorants sont différenciées d'un organisme de même nature à un autre. Les doctorants les plus intégrés institutionnellement aux unités de recherche académiques par exemple sont probablement ceux qui sont les plus susceptibles de se conformer au modèle institutionnel universitaire dans lequel ils sont immergés. C'est ainsi que "*les programmes de doctorat constituent sans aucun doute la clé du système de reproduction nécessaire à la survie des disciplines* » (Gingras, 1991, p. 46) puisque c'est par ce biais que sont formés, produits, fabriqués les individus possédant *a priori* les connaissances et compétences nécessaires à la production de connaissance ou l'enseignement des dernières avancées dans le domaine. Si les conditions de socialisation professionnelle tendent à façonner les doctorants à l'image des institutions qui les accueillent, l'aboutissement de cette entreprise n'est pas garanti. En tant qu'institution de formation – jusqu'au niveau doctoral – l'institution universitaire ne peut pas remplir un seul mandat éducatif qui serait celui de sa reproduction sociale en formant les prochaines générations de chercheurs et d'enseignants-chercheurs. De la même manière, les organismes du monde socioéconomique ne peuvent garantir à leur doctorant accueilli qu'ils auront une place et un emploi garanti en leur sein. Les mandats des institutions, et particulièrement celui de l'institution universitaire en tant qu'institution de formation, est donc pluriel. Il consiste à la fois à sélectionner, en son sein et pour elle-même, les meilleurs candidats à la carrière académique ; mais au regard de la raréfaction des postes académiques, elle se voit progressivement confier le devoir de garantir une insertion professionnelle convenable à ceux qui n'auraient pas accès à ces carrières académiques. Les formations « professionnalisantes » proposées et la traduction de l'expérience doctorale en compétences transférables à d'autres domaines d'activités font partie de ce mandat pluriel. Le développement des relations avec le monde socioéconomique au niveau institutionnel répond à un besoin

de diversification des sources de financements des universités et de valorisation des résultats de la recherche vers le monde privé. Du côté des doctorants, la multiplication des activités doctorales en dehors de celle du travail de recherche doctorale lui-même est aussi le signe de la pluralité du mandat de l'institution universitaire et de son incapacité à garantir une place en son sein à tous ceux qu'elle forme.

La professionnalité émergeant au sein des institutions ne serait-elle que le fruit de la socialisation anticipatrice des aspirants ? Si l'approche fonctionnaliste aborde la socialisation comme le résultat de l'intériorisation des normes relatives au rôle auquel l'institution prépare et qu'elle l'évalue en termes de conformité, l'approche proposée ici ne s'y réduit pas puisque les projets professionnels académiques ne se concrétisent pas systématiquement, même lorsque les doctorants et jeunes docteurs se conforment aux critères de l'excellence académique : la concurrence exige d'eux d'être meilleurs que les autres prétendants. Les chapitres ultérieurs font la part belle à la dimension relative à l'incertitude de l'avenir (Serre, 2015). Par ailleurs, plutôt que de considérer la dimension étudiante du doctorant et son statut d'entre deux (Garcia & Tiffon, 2009), nous avons mis l'accent sur sa professionnalité émergente, sans qu'elle soit synonyme d'uniformité: le doctorant développe plus en profondeur certaines dimensions que d'autres, notamment en fonction des contextes institutionnels et organisationnels mais également en fonction des expériences doctorales vécues. En tout état de cause, le concept de professionnalité émergente souligne bien plus fortement le processus continu ayant lieu tout au long de la thèse que ne le fait l'approche de la condition doctorale à travers ce double statut. Il rend mieux compte de la progressivité avec laquelle le doctorant quitte la communauté étudiante pour se positionner dans celle des docteurs. De plus, l'immersion des doctorants contractuels avec mission d'enseignement dans la communauté des enseignants-chercheurs leur donne à voir l'environnement institutionnel, relationnel et le contenu des activités du métier d'enseignant-chercheur. Le doctorant y occupe effectivement des fonctions proches de celles de l'enseignant-chercheur, sans en avoir le statut ni l'ensemble des responsabilités. Cette réalité ne lui était précédemment pas accessible et c'est précisément en raison de son changement de statut à la faveur de celui de doctorant et professionnel de la recherche émergent qu'il peut se socialiser avec cet univers professionnel.

Pourtant, le développement d'un discours sur le doctorat comme formation généraliste ouvrant à une pluralité de débouchés est en plein essor. La palette de connaissances, de savoir-faire, de savoir-être acquis en doctorat est si étendue que certains segments de l'expérience doctorale peuvent se transposer dans d'autres secteurs d'activités ou d'autres métiers que celui d'universitaire. Si l'expérience doctorale peut être réinvestie dans d'autres contextes professionnels, la spécificité de la formation doctorale réside dans le fait qu'elle fournit et prépare assez largement au métier d'universitaire. Ce dernier mobilise *l'ensemble* des savoir, savoir-faire et savoir-être qui ont émergé en doctorat et qui continuent de se développer dans une éventuelle carrière académique ultérieure lorsque d'autres types de débouchés professionnels n'en mobilisent probablement qu'une part plus restreinte.

Finalement et malgré des contextes institutionnels de socialisation divergents entre les deux spécialités disciplinaires, l'évolution des projets professionnels au cours de la période de doctorat se fait dans les deux cas à la faveur des projets académiques. Cette apparente contradiction pourrait rendre compte de deux phénomènes : du côté des Sciences de l'ingénieur, la socialisation professionnelle opère au niveau des conditions de travail qui les portent et les soutiennent dans l'achèvement de leur doctorat ; du côté des Sciences juridiques et politiques, les difficultés et les freins à la socialisation nécessitent de la part du

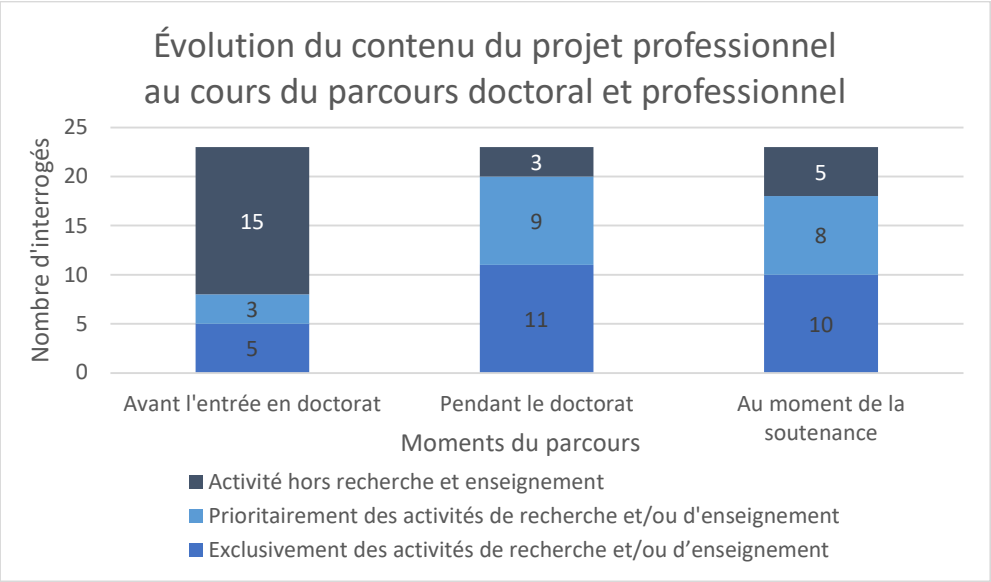
doctorant une forte persévérance pour ne pas abandonner. Mais peut-être plus encore que les difficultés rencontrées par les doctorants en Sciences juridiques et politiques, ce sont les difficultés surmontées qui renforcent leur engagement envers le projet de doctorat. Si ces difficultés sont des épreuves de socialisation, elles constituent également des paris adjacents supplémentaires à l'engagement envers le projet de doctorat et, plus largement, envers un projet professionnel académique.

Toutefois, la temporalité des évolutions des projet professionnels des doctorants des deux groupes de spécialités disciplinaires divergent, notamment en termes de durée et de réversibilité. Les doctorants des Sciences de l'ingénieur n'envisagent un projet professionnel académique que ponctuellement durant leur doctorat. Le *spectre* de leur projet professionnel s'ouvre effectivement sur une carrière académique à un moment ou un autre durant la période mais sa *muabilité* est très forte et beaucoup d'entre eux renoncent finalement à la poursuite de ce projet professionnel académique. La durée durant laquelle la carrière académique est envisagée est donc relativement courte pour certains. Du côté des doctorants de Sciences juridiques et politiques, l'ouverture du *spectre* de leur projet professionnel sur les carrières académiques est plus durable ; elle se referme de surcroît plus souvent sur la carrière académique comme seul et unique contenu du projet professionnel. Ce projet professionnel académique ne connait pas de réversibilité, du moins au cours de la période doctorale. Le prochain chapitre exposera précisément le mécanisme par lequel s'opère la cristallisation des aspirations professionnelles au moment de la soutenance de thèse, et qui prépare ainsi la transition entre le doctorat et les emplois ultérieurs.

Chapitre 7 - La troisième séquence : la construction de l'identification et de la reconnaissance par un groupe professionnel. L'étiquetage comme cristallisation des aspirations professionnelles

Nous avons montré comment, au cours de la deuxième séquence, les doctorants intériorisent et s'approprient les façons de faire, de dire et d'être scientifiques véhiculées par leur environnement de travail. Cette socialisation professionnelle permet aux doctorants de se positionner au sein de cet espace et d'anticiper leur avenir professionnel. Fortement reliée à la deuxième séquence, la troisième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels révèle ainsi le mécanisme d'identification des doctorants et jeunes docteurs à un groupe professionnel et leur reconnaissance par ce dernier. Cette séquence fabrique ainsi la cristallisation de leurs aspirations professionnelles au moment où ils recherchent un emploi à occuper, lorsque le diplôme est ou sera obtenu. Cette troisième séquence n'est effectivement pas associée systématiquement au statut de doctorant ou de docteur et son bornage temporel se montre variable d'un individu à l'autre. Elle débute le plus souvent vers le milieu ou lors de la période de fin du doctorat mais elle peut, lorsque le projet professionnel est « réorienté », « itératif » ou « fluctuant » par exemple, se répéter lors des moments de redéfinition ultérieure du projet professionnel. Dans tous les cas, cette séquence est celle où les enquêtés envisagent la suite à donner à leur parcours professionnel. Comment le projettent-ils ? Comment la professionnalité développée au cours de leur doctorat est-elle investie dans leurs projets professionnels ? Par quel mécanisme les institutions de formation et de production contribuent-elles à la fabrique des projets professionnels des doctorants et jeunes docteurs à ce stade de leur parcours ? Quels modes de sélection instituent-elles dans le processus de projection professionnelle des doctorants et jeunes docteurs ?

Nos entretiens montrent que, comparativement à la période de doctorat, le contenu des projets professionnels n'a connu que des évolutions marginales au moment de la soutenance. Les projets professionnels concernant exclusivement ou prioritairement les activités de recherche et d'enseignement ont toutefois tendance à diminuer au profit d'activités situées en dehors de ce secteur.



La tendance au détournement, à l'abandon ou au délaissement des activités de recherche et d'enseignement, qui émerge à ce stade s'inscrit ensuite dans la durée et se poursuit au-delà de la soutenance[131]. Les principaux ingrédients de cristallisation des aspirations professionnelles lors de cette troisième séquence sont tout d'abord de nature culturelle : il s'agit des trois référentiels institutionnels au travers desquels la relation formation-emploi des docteurs est pensée[132]. Le dernier ingrédient central de la cristallisation des aspirations professionnelles est de nature sociale puisqu'il s'agit des interactions objectivant ces référentiels auprès des doctorants et jeunes docteurs et au sein desquels ils vont se positionner. Ces interactions sociales entrent plus ou moins en résonnance avec leur parcours antérieur et le parcours qu'ils projettent ; elles contribuent à l'orientation de leur projet professionnel. La socialisation professionnelle des doctorants pendant le doctorat leur a en effet permis de faire évoluer et d'affiner leurs aspirations professionnelles, notamment au regard de leur expérience et des caractéristiques du développement de leur professionnalité émergente. La représentation que les doctorants et/ou jeunes docteurs entretiennent des contours de leur professionnalité émergente ainsi que leur positionnement dans les différents référentiels normés et hiérarchiques s'accompagne de l'identification à un groupe professionnel auquel ils souhaitent appartenir. Cette identification, en tant que projection d'avenir en relation avec ce qu'ils perçoivent être la continuité de leur parcours antérieur, est en prise avec la reconnaissance du groupe professionnel en question à leur égard. Ce n'est qu'au terme de ce double processus d'identification et de reconnaissance que les aspirations professionnelles se cristallisent.

L'expérience du doctorat participe en effet à l'émergence de la professionnalité, qui contribue elle-même à construire l'identité socioprofessionnelle. La « trajectoire subjective », c'est-à-dire personnelle et sociale,

[131] Cette tendance se prolongera dans le chapitre suivant, quand feront leur entrée des ingrédients d'une autre nature que ceux de cette troisième séquence, notamment la confrontation au marché du travail, encore relativement absent de cette troisième séquence.

[132] Ces référentiels de la relation formation – emploi sont les conceptions idéal-typiques de la formation doctorale, la norme d'emploi-typique des docteurs et les modèles institutionnels d'insertion professionnelle. Ils font chacun l'objet d'une section dans ce chapitre.

commence à se dessiner en tant que « lecture interprétative du passé et projection anticipatrice de l'avenir » (Dubar, 2015, p. 11). Si l'identité possède un caractère dynamique, elle est encore au début de son développement à ce stade du parcours professionnel mais va se consolider au cours de cette troisième séquence. La construction de l'identité est en effet un processus temporel, mais également spatial. Le recours au concept de double transaction identitaire (Dubar, 1992) nous permet de penser les mécanismes sociaux qui façonnent le processus de construction de l'identité socioprofessionnelle.

Les théories de la transaction identitaire et de l'étiquetage

La transaction identitaire (Dubar, 1992) est un double processus qui s'opère selon un axe temporel et un axe spatial : l'axe temporel concerne la transaction entre l'identité héritée (passée) et l'identité visée (future) tandis que l'axe spatial concerne la transaction entre l'identité attribuée (par autrui) et l'identité incorporée (par soi). L'axe temporel symbolise le processus biographique dont l'enjeu est de définir, subjectivement, une « identité pour soi » qui se manifeste par une volonté ou un souhait d'appartenir à tel ou tel groupe social ou professionnel. Si la transaction entre l'identité héritée et l'identité visée s'opère, alors la transaction biographique est continue, ce qui permet un sentiment d'appartenance et de revendication de cette identité. En revanche, si la transaction entre l'identité héritée et l'identité visée ne s'opère pas, la transaction biographique est rompue, et l'individu doit s'identifier à un nouveau groupe social ou professionnel, et entamer un nouveau processus biographique. L'axe spatial symbolise quant à lui le processus relationnel dont l'enjeu est de faire reconnaître, objectivement, une « identité pour autrui », qui se manifeste par la manière dont autrui attribue à l'individu tel ou tel qualificatif en raison de caractéristiques sociales ou professionnelles congruentes avec celles du groupe associé à ce qualificatif. Si la transaction entre l'identité attribuée par autrui et l'identité incorporée par l'individu s'opère, alors la transaction relationnelle est reconnue, et ce qui permet de se sentir légitime dans l'identité revendiquée/incorporée (l'identité pour soi). En revanche, si la transaction entre l'identité attribuée et l'identité incorporée ne s'opère pas, un conflit -symbolique- émerge entre l'individu et autrui et empêche la transaction relationnelle ; l'individu doit alors modifier ou faire mieux valoir ses caractéristiques sociales pour être reconnu par autrui, ou tenter de se faire reconnaître par un nouvel autrui ou un nouveau groupe social. Il existe néanmoins des zones d'incertitudes dans lesquelles des délibérations, ajustements ou des compromis peuvent s'opérer dans chacune des deux transactions. Mais dans tous les cas, ces deux transactions sont en interaction et interreliées puisque l'aboutissement de l'une dépend de de l'autre : si la transaction biographique consiste à projeter un avenir à partir d'un passé, il importe que cette aspiration soit reconnue comme légitime par autrui pour qu'elle acquiert une réalité sociale ; de la même manière que la reconnaissance par autrui d'un individu comme légitime à faire partie de son groupe professionnel n'aura que des conséquences minimes si l'individu ne s'identifie pas à ce groupe et n'éprouve aucun sentiment d'appartenance à son égard. Ainsi, les deux transactions – biographique et relationnelle - donnent lieu à des ajustements des aspirations subjectives aux chances objectives de leur concrétisation à travers les expériences et les interactions au sein des institutions de formation et de production.

L'approche de la construction des identités développée par Dubar peut être mise en discussion avec la théorie de l'étiquetage (H. S. Becker, 1963). D'inspiration interactionniste, la théorie de l'étiquetage a été développée aux États-Unis, et particulièrement à partir des années 1970 par les héritiers de l'École de Chicago. Mobilisée pour analyser les phénomènes de déviance au-delà de l'aspect légal et de la violation de la loi, cette théorie

psychosociologique considère la déviance comme l'attribution de l'« étiquette » de déviant par la société : c'est précisément l'attribution de cette étiquette de déviant qui crée la déviance au sens sociologique, et non le fait d'enfreindre la loi (un individu peut enfreindre la loi en secret c'est-à-dire sans que l'étiquette de déviant lui soit attribuée, auquel cas il n'est pas reconnu *socialement* comme déviant). Être étiqueté (en tant que déviant ou tout autre qualificatif) peut entraîner l'intériorisation par l'individu des caractéristiques typiques (voire des stéréotypes) associées à l'étiquette qui lui est attribuée, ce qui altère de façon négative la représentation que ce dernier entretient de lui-même : la déviance est un phénomène sanctionné socialement (au-delà même des sanctions juridiques) et les déviants sont stigmatisés pour cela. L'étiquetage d'un individu comme déviant engendre alors un « effet pervers » à travers lequel le stigmate, attribué à tort ou à raison, engendre ce qu'il désigne : « sous l'espèce d'un effet d'attente comportementale, la personne devient ce qu'on a supposé et dit qu'elle était » (Lacaze, 2008). Face aux critiques émises contre la première version de la théorie, ses développements ultérieurs insistent sur le fait que cette attente comportementale est un effet – et non la cause – de l'étiquetage : tout d'abord, c'est parce qu'un individu est étiqueté comme déviant qu'il va être stigmatisé par un autrui qui a le pouvoir de le mettre à l'écart (dans l'emploi, l'habitat, la santé etc…) ; mais c'est également parce qu'un individu est étiqueté comme déviant et que sa représentation préalable de la déviance est négative et stigmatisante que son auto-conception va évoluer défavorablement.

Dans la théorie de l'étiquetage tout comme dans celle de la construction des identités socioprofessionnelles (ou requalifiées sous la dénomination de « formes identitaires » par Dubar lui-même), les liens entre les composantes subjectives et objectives, biographiques et relationnelles sont étroits et leur interdépendance conditionne le déroulement même de ces deux processus sociaux. Les interactions entre leurs deux versants (subjectif – objectif et biographique – relationnel) des processus de construction des identités socioprofessionnelles et d'étiquetage donnent une réalité sociale aux aspirations professionnelles des doctorants et jeunes docteurs. Du côté subjectif et biographique, la théorie de la construction des identités socioprofessionnelles pose que l'identification d'un individu à un groupe social ou professionnel engendre la transaction biographique ; ce processus correspond, dans la théorie de l'étiquetage, à l'intériorisation des caractéristiques sociales associées à la ou les étiquette(s) relative(s) à ce groupe social ou professionnel. Du côté objectif et relationnel, la théorie de la construction des identités socioprofessionnelles énonce que la reconnaissance de l'individu par le groupe social ou professionnel permet la transaction relationnelle ; ce processus correspond, dans la théorie de l'étiquetage, à l'attribution de l'étiquette par autrui. Si les temporalités de ces deux versants semblent différentes[133], ces derniers sont nécessairement imbriqués pour que la construction des identités socioprofessionnelles ou l'étiquetage puissent avoir lieu.

Ces deux théories nous aident à éclairer la cristallisation des aspirations professionnelles au cœur de la troisième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels des doctorants et jeunes docteurs. Ainsi, la cristallisation des aspirations professionnelles s'opère par comparaison entre un parcours doctoral et professionnel et la conception sociale de ce qui relève des caractéristiques du candidat légitime pour la prétention à l'accès au poste auquel il aspire. Si l'adéquation est

[133] Dans la théorie de la construction des identités socioprofessionnelles, l'identification semble première sur la reconnaissance alors que dans la théorie de l'étiquetage, l'attribution de l'étiquette semble première sur l'intériorisation des caractéristiques sociales qui lui sont associées.

avérée, alors ses aspirations professionnelles se cristallisent et le candidat intériorise et se comporte comme un candidat légitime pour le poste qu'il vise. Un individu étiqueté et reconnu légitime pour un poste particulier est ainsi renforcé dans l'orientation professionnelle de son parcours. Le groupe professionnel émet pour cela des signaux positifs, qui sont interprétés par les doctorants et jeunes docteurs comme autant d'encouragements à persévérer dans le projet professionnel d'intégration à ce groupe par l'accès au poste convoité. L'attribution d'une étiquette par autrui est alors analogue à la (non-)reconnaissance du jeune professionnel par un groupe professionnel dont il est (il-)légitime à faire partie. L'étiquette « candidat légitime à un poste académique » est par exemple attribuée par les universitaires, lorsqu'ils reconnaissent la pratique professionnelle du doctorant et/ou jeune docteur comme conforme à la leur ou aux standards consensuels de la spécialité disciplinaire. Parallèlement, l'intériorisation des comportements ou stéréotypes rattachés à l'étiquette attribuée équivaut à l'identification à un groupe de référence. De ce fait, l'attribution de l'étiquette et la (non-)reconnaissance par autrui participe à la transaction relationnelle lorsque l'intériorisation du comportement associé et l'identification à un groupe favorise la transaction biographique.

L'étiquette accolée aux doctorants et aux jeunes docteurs comme (il-)légitimes à un poste ou groupe professionnel n'est pas nécessairement synonyme d'un stigmate négatif ou péjoratif ; elle classe et catégorise les différentes formes de professionnalité développées au cours de l'expérience doctorale. L'étiquetage de ces professionnalités conduit les doctorants et jeunes docteurs à se positionner vis-à-vis des différentes normes. Les cadres sociaux de la formation doctorale reposent en effet sur des conceptions protéiformes du doctorat et de l'université, mais aussi des conceptions divergentes de l'éventail des débouchés professionnels du doctorat. L'identification, la conformité au rôle attendu, l'attribution d'une étiquette et la reconnaissance de la professionnalité des doctorants et jeunes docteurs s'opèrent donc au regard de ces professionnalités normées qui coexistent ou non dans l'institution et face à l'injonction à l'accès à un emploi (très) qualifié.

L'étiquette vise à repérer et sélectionner parmi l'ensemble des doctorants et jeunes docteurs les élus, ceux qui seront sélectionnés comme candidats pour un type de débouché professionnel : carrière académique, carrière en recherche et développement, etc. A ce titre, le processus d'étiquetage est engageant parce qu'il octroie aux doctorants ou aux jeunes docteurs la légitimité de s'orienter vers le type de parcours correspondant à leur professionnalité émergente : il produit une forme de prophétie autoréalisatrice à laquelle contribuent les universitaires. Les doctorants et jeunes docteurs intériorisent ces caractéristiques sociales et se conforment à l'étiquetage effectué par l'institution universitaire en y adaptant leurs comportements : « la personne devient celle qu'elle est décrite » (Tannenbaum, 1938). L'étiquette de candidat légitime à un type de carrière plutôt qu'un autre est en effet une reconnaissance nécessaire à la transaction relationnelle puisqu'un agent social (un enseignant-chercheur ou l'institution universitaire plus largement) reconnaît le type de professionnalité de certains candidats comme congruente avec celle d'un groupe professionnel. Cette reconnaissance participe donc en retour à l'intériorisation des caractéristiques sociales relatives à l'étiquetage, ouvrant ou renforçant ainsi la transaction biographique.

Les normes à partir desquelles s'effectue l'étiquetage, l'identification et la reconnaissance par autrui des contours de la professionnalité des doctorants et jeunes docteurs trouvent leurs sources dans les débats institutionnels sur le rôle et la place des institutions de formation et de production. En tant qu'entités classantes et catégorisantes, les institutions classifient et catégorisent les doctorants et jeunes docteurs (ou leur professionnalité plus exactement) selon leur congruence avec les attentes et exigences relatives à un

type de débouché professionnel spécifique et les orientent ainsi vers un modèle institutionnel d'insertion professionnelle susceptible de répondre à ces attentes, institutionnelles et individuelles.

Ce chapitre décrit la diversité des cadres sociaux et normes de référence à partir desquelles la formation doctorale est pensée, à partir desquelles les débouchés professionnels sont envisagés et donnent naissance à la « norme d'emploi-typique » que l'institution de formation promeut pour les docteurs, et au sein desquels ils sont invités à projeter leur avenir et construire leur projet professionnel. C'est cette même pluralité de normes de formation et d'insertion professionnelle qui, par les interactions quotidiennes, donne naissance à une identification, une reconnaissance et un étiquetage spécifique de la professionnalité des doctorants et jeunes docteurs et oriente alors leur projet professionnel. Nous présentons donc successivement les trois types de normes qui structurent la relation formation - emploi des docteurs, leur évolution au sein du champ scientifique et surtout leur déclinaison en Sciences de l'Ingénieur et en Sciences Juridiques et Politiques. Une fois ce paysage posé, nous étudierons les interactions entre les doctorants et jeunes docteurs avec les institutions de formation et de production qui jouent un rôle décisif dans l'orientation de leur projet professionnel.

1 - La pluralité des conceptions idéal-typiques de la formation doctorale[134] : des référentiels multiples dans lesquels les doctorants sont invités à se projeter

Les idéaux-types[135] des conceptions de la formation doctorale ont été élaborés en analysant les entretiens réalisés avec l'ensemble des responsables des douze écoles doctorales de l'Université enquêtée.

Au sein de l'Université coexistent plusieurs conceptions de l'institution universitaire et de la formation qu'elle dispense (Lessard & Bourdoncle, 2016). Les conceptions de la formation doctorale s'organisent autour de trois variations : la conception académique, scientifique et professionnalisante. Les conceptions idéal-typiques de la formation doctorale divergent en fonction du rôle attribué à l'Université, du statut du savoir, du mode privilégié de direction de thèse des doctorants, du contenu des formations proposées aux doctorants, des liens entre l'Université et les univers sociaux qui lui sont extérieurs (en particulier le monde socioéconomique et le marché du travail de manière générale) et, finalement, de l'usage et de la finalité du

[134] Dans cette section, l'accent est effectivement mis sur la dimension formatrice du doctorat plutôt que sur sa dimension professionnelle. Le doctorat n'en reste pas moins hybride puisqu'il vise à la fois l'acquisition d'un large spectre de savoir, savoir-faire et savoir-être (donc plutôt dans une visée de formation) mais également leur mise en œuvre dans la production d'un travail de recherche scientifique (donc plutôt dans une visée professionnelle).

[135] L'idéal-type est une méthode de conceptualisation et de théorisation sociologique, développée par Max Weber et publié à titre posthume en 1922 dans son ouvrage « Économie et Société », à travers laquelle le sociologue différencie les déclinaisons de certains traits caractéristiques de son objet d'études. Cette opération met en avant de manière intentionnelle, voire accentuée, les variations revêtues par l'objet d'études afin d'en fournir une vision intelligible. Au contraire des résultats que produit la méthode typologique, la méthode idéal-typique est une construction intellectuelle qui, à ce titre, ne connait pas de réalité empirique qui serait l'exact reflet de l'analyse proposée. Son objectif est de dissocier afin donner à voir, sous « une forme stylisée » dit Weber, les différentes logiques qui s'entremêlent dans la réalité sociale. Le résultat produit par la méthode idéal-typique propose ainsi un « tableau de pensées » qui, en retour, offre une grille de lecture permettant de mieux appréhender les variations observées dans les cas concrets d'un terrain.

doctorat lui-même à travers les débouchés professionnels privilégiés auxquels il conduit. Si le matériau sur lequel s'appuie l'analyse et l'élaboration de ces idéaux-types a été recueilli auprès des responsables des écoles doctorales[136], il est probable que ces représentations idéal-typiques ne se restreignent pas à cet espace social spécifique mais se retrouvent auprès des autres acteurs du monde universitaire, car elles sont en effet au cœur des luttes pour la définition du rôle social que l'Université (ou le doctorat) doit jouer au sein de la société[137]. Un autre indice de cette généralisation de différentes conceptions de l'Université et de la formation doctorale au sein de l'institution est qu'un même acteur exerce plusieurs fonctions institutionnelles. Les responsables des écoles doctorales, élus par leurs pairs pour réaliser cette mission, sont par ailleurs chercheurs ou enseignants-chercheurs, et rencontrent et échangent fréquemment avec une multitude d'acteurs (enseignants-chercheurs, chercheurs, personnels de soutien administratif et technique, doctorants et étudiants, personnalités extérieures à l'université…). Les interactions entre l'ensemble de ces acteurs contribuent à forger mais aussi à faire évoluer et diffuser les positions de chacun.

1.1. - La formation doctorale académique

Le premier idéal-type de formation doctorale est qualifié d'académique. La formation doctorale académique est rattachée à une conception de l'université où sont enseignés les « arts libéraux »[138], permettant une formation à la fois intellectuelle et morale, de portée générale et pluridisciplinaire. Les liens entre la formation et l'emploi sont ténus car le rapport au savoir est désintéressé. L'acquisition et la production de connaissances y sont valorisées en tant que telles et n'ont pas d'autres fins qu'elles-mêmes, hormis une motivation intrinsèque, c'est-à-dire associée au plaisir d'acquérir et de produire ces connaissances :

> « *Beaucoup d'entre eux la feront [la thèse] pour la beauté du geste. Ils éprouvent le besoin de la beauté du geste, […] pour le plaisir intellectuel qu'ils y trouvent.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

[136] Les conceptions de la formation doctorale précédemment exposées (dont notamment la dimension relative aux perspectives professionnelles privilégiées) auraient pu être consolidées auprès d'entretiens plus nombreux et approfondis auprès d'un ensemble plus large et diversifié de responsables de formation doctorale ou de directions de thèse par exemple. Mais les entretiens réalisés auprès des écoles doctorales, croisés avec la perception par les jeunes docteurs interrogés permet toutefois de mettre à jour des régularités qui en confirment la robustesse.

[137] La généralisation de ces différentes conceptions de la formation doctorale chez l'ensemble des acteurs du monde universitaire est d'autant plus probable que l'enseignement supérieur est l'objet de réformes face auxquelles émergent des mouvements sociaux de contestation de ces orientations.

[138] Les arts libéraux font référence ici à une conception de l'éducation et de la formation datant de l'Antiquité et qui s'est poursuivie jusqu'au Moyen-Âge. Au nombre de sept, ces arts sont la grammaire, la dialectique, la rhétorique, l'arithmétique, la musique, la géométrie et l'astronomie et auxquels ont parfois été ajoutés la philosophie. Les 7 arts libéraux sont envisagés dans la continuité d'un même cursus unitaire admettant l'acquisition de connaissances aussi bien littéraires que scientifiques (la distinction n'étant pas pertinente à l'époque) ; ils sont également conçus comme des savoirs supérieurs, distincts des techniques et des « arts serviles » ou des « arts mécaniques » travaillant la matière. La matière des arts libéraux est, elle, intangible et libérée de tout usage autre que purement intellectuel.

L'approfondissement des connaissances est recherché en tant qu'aboutissement de la formation personnelle, permis par l'atteinte de la fin d'un parcours d'études universitaires :

> « *Il faut que l'université, […] ait de la place pour des gens qui veulent faire une thèse pour le plaisir intellectuel. […] Ils font la thèse pour finalement, le plaisir intellectuel et satisfaire le sentiment d'achèvement, d'être allé au bout de quelque chose dans la réalisation personnelle.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Dans cette conception de la formation doctorale, la spécificité disciplinaire est revendiquée, tant du point de vue de ses modalités de fonctionnement que des modes de financements de la recherche doctorale. La liberté des chercheurs (doctorants y compris) est une valeur forte qui devrait inciter les instances de gouvernance à ne pas dicter ou imposer trop fortement des règles de fonctionnement. Les injonctions ou les contraintes légales sont critiquées car jugées trop coercitives :

> « *La problématique [dans notre domaine des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales] n'est quand même pas la même qu'au sein des Sciences dites exactes. Je pense que là, il y a des éléments à faire valoir, des spécificités à faire reconnaître. On tend quand même à uniformiser toutes les écoles doctorales. Sous prétexte d'harmonisation, on tend à vouloir nous imposer un modèle qui au départ, n'est pas notre modèle de fonctionnement dans [le domaine des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales]. Donc c'est difficile, il y a des enjeux importants, des enjeux qui sont liés à la liberté des chercheurs, la spontanéité de la recherche, la sérendipité… Je trouve qu'il y a des éléments importants qu'il faut défendre pour que nous ne soyons pas tous exactement sur le même modèle, ce serait dommage. […] Par exemple sur la durée des thèses, sur la formulation et l'élaboration des sujets de thèses… Nous, ils sont élaborés en général par le doctorant, en fonction de ses centres d'intérêt, de son parcours.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

L'accompagnement des doctorants est plutôt distant, mettant en avant l'autonomie que doit acquérir le jeune chercheur dans sa pratique de recherche :

> « *Il y a des pratiques […] où là, les étudiants ne voient leur direction de thèse que très épisodiquement. Ils sont livrés à eux-mêmes, en autonomie, pour la réalisation de leur thèse.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Si la loi LRU de 2007 impose aux universités une mission d'insertion professionnelle, celle-ci semble trop large pour être menée avec sérieux dans cet idéal-type de la formation doctorale académique - elle n'est donc pas considérée comme prioritaire :

> « *On n'est pas vraiment une structure d'orientation. Au niveau des métiers, des débouchés, on essaie de leur donner le maximum d'informations mais on n'a pas… ce n'est pas notre*

mission principale. On n'est pas le SUIO[139]*.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Cette conception de la formation doctorale académique entretient peu de liens avec le monde socio-économique. Héritage de la tradition universitaire médiévale, elle-même inscrite dans un patrimoine gréco-romain, la conception académique de la formation doctorale produit et favorise les échanges de savoirs de portée universelle, qui ne sont donc pas directement applicables à une activité professionnelle : ils sont, en eux-mêmes, une activité intellectuelle et libre. Ainsi, l'injonction à réformer la formation doctorale en développant des liens avec le monde socioéconomique nécessiterait des transformations ontologiques profondes, voire impossibles compte tenu de la nature même des savoirs académiques. Ces injonctions, notamment en matière de partenariats financiers pour les projets de recherche, soulèvent interrogations et résistances des tenants de cette conception académique de la formation doctorale. Ces dernières révèlent que la nature des différents savoirs disciplinaires ne peut pas intéresser de manière équivalente l'ensemble du secteur privé lucratif :

« *Moi, je suis historien du droit. Comment voulez-vous que je fasse prendre en charge le financement d'une thèse par une entreprise ? « L'état chez Machiavel » par exemple, ce n'est pas Nestlé qui va donner de l'argent !* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Cette conception d'une formation doctorale académique se caractérise aussi par une difficulté à envisager le recrutement généralisé de jeunes docteurs en dehors de l'université. L'intérêt réciproque qu'entretiennent ces deux mondes sociaux l'un envers l'autre - au moins dans le contexte français - semble restreint et conditionné à la nature du savoir produit :

« *Quand je rencontre des gens de l'entreprise dans le conseil de l'école doctorale, on a d'excellents rapports, tous ces gens-là sont d'excellente composition […] mais les entreprises en France, c'est peut-être un peu différent dans d'autres pays, mais les entreprises ne recrutent pas ou trop peu [de docteurs]. […] C'est particulièrement le cas en sciences humaines, à part quelques sociologues qui se font recruter dans les entreprises, quelques historiens, quelques linguistes, mais très peu, quelques psychologues, des anthropologues mais voilà, on a fait le tour. Qu'est-ce qu'ils ont besoin de docteurs en musicologie ?* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Les débouchés professionnels d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs sont ici les plus valorisés, puisque ces métiers visent précisément l'acquisition, la production et la transmission de nouvelles connaissances, dans l'optique d'un savoir désintéressé. Les métiers académiques correspondent ainsi à l'exemple typique de la profession vocationnelle pour laquelle les individus sont formés par l'institution universitaire en tant qu'institution de formation et pour l'institution universitaire en tant qu'institution de production. Ces

[139] Le SUIO désigne le Service Universitaire d'Information, d'Orientation (et d'Insertion Professionnelle). Service commun universitaire, il s'adresse principalement aux étudiants et propose un accompagnement et des informations sur les parcours d'études, les débouchés professionnels des formations, les métiers existants ou l'entreprenariat.

débouchés sont d'autant plus valorisés que la diversification des débouchés professionnels vers le secteur privé est difficile, notamment en raison du décalage entre la nature du savoir produit et les besoins extra-académiques. La seule professionnalisation des savoirs envisagée vise donc la reproduction du corps professionnel - et professoral - lui-même :

> « *L'idéal du docteur, en général, c'est de trouver un poste dans la recherche. Qu'est-ce qu'il va aller faire dans une très petite entreprise qui ne fait pas de recherche ? Il y a ce préjugé qui existe du côté du docteur aussi. Il y a un prestige accordé à la recherche, qui est normal, mais qui du coup, empêche d'avoir envie d'aller travailler dans une entreprise dans laquelle on ne pourra pas avoir les moyens de faire de la recherche.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Si la conception académique de la formation doctorale est particulièrement fréquente dans le discours des responsables d'écoles doctorales des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales, ceux-ci font toutefois aussi référence à d'autres conceptions.

1.2. - La formation doctorale scientifique

Le second idéal-type de conception de la formation doctorale est qualifié de scientifique, dans son acception large, c'est-à-dire dans laquelle les Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales sont inclus. Il est rattaché à une conception de l'université dans laquelle l'enseignement et la recherche sont étroitement liés afin que chacune de ces activités contribue de manière dynamique au processus de production de nouvelles connaissances, à la fois sur le plan individuel et collectif. La formation et l'emploi sont perméables, entretiennent des liens complémentaires et se nourrissent l'un - l'autre. La formation scientifique dispensée vise l'acquisition de connaissances et d'une démarche de recherche guidée par la nécessité d'associer rigueur, objectivité et analyse, et enfin de porter un regard critique sur la pratique :

> *« L'objectif de la thèse, […] c'est un exercice dans lequel vous faites la preuve de votre capacité à faire une recherche de manière autonome et vous êtes capable d'atteindre les critères de rigueur et d'originalité qu'il faut pour un travail de recherche. […] On est formé à ça, à la recherche. On n'est pas obligé de devenir chercheur après, mais c'est la formation doctorale, c'est une formation à la recherche.* […] *Je pense que la formation qu'on leur offre à la recherche, ça leur apprend à réfléchir, poser les problèmes, acquérir des techniques qui sont extrêmement intéressantes dans une vie professionnelle.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Ces connaissances et cette démarche de recherche ne se cantonnent pas au monde universitaire dans cette conception ; elles peuvent tout aussi bien être mises en œuvre dans le secteur privé ou extra-académique de manière générale, grâce aux raisonnements et savoirs produits par la science. L'esprit scientifique et analytique a vocation à irriguer l'ensemble du monde du travail. Certains responsables des écoles doctorales sensibles à cette conception scientifique de la formation doctorale s'intéressent à la manière dont l'expérience doctorale est mise à profit dans les emplois occupés après la thèse :

> *« Dans le privé, [c'est intéressant de] savoir où ils sont dans la hiérarchie, s'ils sont dans la R&D ou dans l'opérationnel/l'appliqué pour voir s'ils utilisent leurs compétences*

recherche. » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Dans la conception scientifique de la formation doctorale, la direction de thèse se fait de manière rapprochée afin de favoriser le développement de cet esprit scientifique et le bon déroulement de la thèse. Des points d'étapes au cours de la thèse sont régulièrement prévus :

« *[Certaines directions de thèse] suivent les étudiants de très près. Les étudiants viennent au laboratoire tous les jours, il y a un suivi de la réalisation des travaux, de l'accompagnement pour les publications, colloques, une formation extrêmement serrée.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Ce suivi régulier des doctorants est idéalement organisé de manière collégiale, à travers d'autres niveaux institutionnels que celui de l'unité de recherche, notamment par certaines écoles doctorales ou des observateurs extérieurs (les membres des comités de suivis sont parfois rattachés à d'autres unités de recherche ou établissements), afin de faire le point sur le bon déroulement du doctorat dans sa globalité. Une direction de thèse proximale des doctorants est donc encouragée et doublée de la mise en place de dispositifs favorisant des conditions d'exercice optimales de la recherche doctorale. En plus de l'accompagnement scientifique et pédagogique, l'action de certaines écoles doctorales peut s'étendre jusqu'aux formalités administratives et réglementaires ou encore au soutien psychologique :

« *Il faut que les doctorants soient bien suivis. Donc on limite le nombre d'encadrements [par directeur ou directrice de thèse]. On regarde si malgré tout, certains ont eu des difficultés, et bien on les entoure un peu plus. On fait des co-encadrements. Il y aussi le parrainage. Donc on essaie de mettre en place toute sorte de systèmes qui fait en sorte que s'il y a un problème, on le détecte tôt. […] Nous, on est là pour les doctorants, on n'est pas là pour les labos.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

La participation des doctorants aux activités scientifiques de l'unité de recherche ou à la vie scientifique aux différents échelons institutionnels est attendue et promue car elle permet la familiarisation avec les thématiques et les modes de fonctionnement de la spécialité disciplinaire :

« O*n contribue à leur formation doctorale en dehors de la thèse c'est-à-dire qu'on les incite à suivre des formations à la fois disciplinaires et professionnelles. Mais aussi à s'investir dans la vie de l'école doctorale et dans la diffusion scientifique, ce genre de choses. […] En particulier, on les incite, pour la formation professionnelle, on essaie de les aider financièrement pour leur permettre d'aller à des écoles d'été, des choses comme ça.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

La formation de l'esprit scientifique passe également par la fréquentation et l'inscription dans des réseaux de chercheurs déjà constitués :

« On leur dit d'entrée et on leur répète pendant toute la formation qu'il faut qu'ils se créent un réseau professionnel, qu'ils s'insèrent dans un réseau professionnel et que le premier réseau auquel ils appartiennent, c'est le réseau de l'école doctorale. Et ensuite on essaye

de les accompagner pour qu'ils intègrent d'autres réseaux comme les sociétés savantes, des choses comme ça etc. » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

L'emploi et l'insertion professionnelle sont des sujets importants mais sur lesquels, paradoxalement, les modes d'actions sont le plus souvent indirects :

« *Ce qu'on peut faire, nous, c'est éventuellement, dans le cadre de la remise des diplômes, c'est de faire venir un grand témoin. Cette année, c'est le directeur de [tel institut] qui fait une leçon inaugurale. On peut aussi imaginer associer à cela, de glorieux anciens de l'école doctorale. […] Quand on affiche sur le compte LinkedIn, les entreprises, les thématiques de recherche, les compétences des docteurs, ça les intéresse !* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Les écoles doctorales soutiennent les initiatives des doctorants, font la promotion des évènements socialisants mais ne recherchent pas le développement de liens directs avec le secteur privé. Ce lien se noue via les diplômés eux-mêmes grâce leur interconnaissance, parfois via le maintien de leur relation via les réseaux sociaux ou de manière plus institutionnalisée par une association de réseaux d'anciens, où par un esprit corporatiste, est défendue une certaine forme de solidarité disciplinaire et expériencielle :

« *Il y a donc cette association pour les doctorants et les docteurs. On a essayé d'impulser. […] L'école doctorale la soutient fortement avec des subventions. […] ça a bien pris. […] Donc ça a créé des liens et de l'activité. L'annuaire, c'est donc la première sortie. […] S'ils l'autorisent bien sûr, après, tu peux être contacté par un docteur, tu peux être contacté par un doctorant, par quelqu'un de l'extérieur. […] Personne ne recrute parce que tu viens de chez nous. Par contre, tu auras peut-être l'information une semaine plus tôt que les autres donc tu peux mieux te préparer. Voilà, c'est ça l'idée. […] Ce qui était drôle lors de la réunion que l'on avait faite [avec] les docteurs, je voyais partir pour une petite marche des gens qui n'étaient pas copains à l'époque. Et deux semaines plus tard, tu apprends qu'il y en a un qui a changé de job. Voilà, tu dis, tiens ça marche, le réseau. »* Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Les évènements socialisants peuvent aussi avoir lieu durant la période doctorale et permettent de travailler la représentation que les doctorants ont de la science et de la recherche mais également introduire la science en dehors des murs universitaires, au cœur de la cité :

« On est très fiers de nos doctorants. Oui, c'est une réussite [cet évènement de diffusion de la culture de la discipline] qui nous touche d'autant plus qu'il y a eu une évolution très forte. Ça a commencé il y a quatre ans par un petit goûter entre nous avec l'exposé d'un doctorant dans un amphi et on est passé à une journée entière [dans un musée national] avec plein de gens extérieurs, plein de participants. Cette année, c'était une soirée [dans un théâtre national] avec la grande salle pleine, c'est-à-dire 700 participants. » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Finalement, les débouchés professionnels envisagés par ce type d'écoles doctorales se situent tout aussi bien dans le secteur public que privé, sans distinction ou hiérarchisation entre les deux. La forte proportion de

jeunes docteurs de certaines écoles doctorales s'insérant dans le privé conduit ainsi à penser l'anticipation des deux types de débouchés par les responsables de la formation doctorale :

> *« Parce que la vision qui persiste chez plein de mes collègues, c'est que le doctorant, il est dans le public après. Mais ce n'est pas vrai ! A terme, il est à 80% dans le privé. […] Il faut dire que la thèse, ce n'est pas pour être chercheur ou enseignant chercheur : la thèse, c'est pour être cadre dans le privé. Je pense que ça, c'est la réalité. Et certaines personnes vont être chercheur ou enseignant-chercheur. Mais ce n'est pas la majorité, ce n'est peut-être même pas un quart. Et si on arrive à faire ça, on a toute une autre vision du doctorat. On pourrait donner un tout autre sens aux formations pendant le doctorat. »* Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Dans d'autres écoles doctorales, la diversification des débouchés professionnels du doctorat vers le secteur privé s'opère et paraît réjouir les responsables. Les emplois dans ou en dehors du monde académique sont des perspectives d'avenir aussi souhaitables l'une que l'autre, d'autant plus si elles sont la résultante d'un véritable choix du docteur et non pas une orientation professionnelle subie :

> « *Je suis content qu'une part fasse un boulot d'enseignant-chercheur parce que quelque part, ça veut dire que certains font ce qu'ils veulent. Eux, je sais que l'insertion est heureuse. […] Ils ont candidaté pour l'être. Ils n'auraient pas pu le faire s'ils n'avaient pas eu le doctorat. Cadre dans une entreprise, ça peut être une insertion très heureuse, ça peut être quelque chose d'extrêmement positif. Je serais très content qu'une grande partie des étudiants qui terminent leur thèse ne rentrent pas dans l'académique et occupent des postes où ils sont très satisfaits dans la recherche ou dans l'industrie.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Cette conception scientifique de la formation doctorale est majoritaire dans le domaine des Sciences exactes, expérimentales et du vivant, mais n'est pas complètement absente des discours des responsables des écoles doctorales du domaine des Arts, lettres, sciences humaines et sociales, même si elle y est moins largement partagée.

1.3. - La formation doctorale professionnalisante

Le troisième idéal-type de la formation doctorale est qualifié de professionnalisant et est rattaché à une conception de l'université au service de la société, et pas de de la culture au sens large (comme dans la formation doctorale académique) ou de la science (comme dans la conception de la formation doctorale scientifique). Les connaissances et la démarche scientifique doivent répondre aux besoins sociaux repérés, la théorie doit être confrontée à l'action et à la pratique et c'est en cela qu'elles trouvent leur utilité sociale et contribuent au progrès social.

> « *Savoir si on est en phase avec la société, les besoins. […] Donc c'est important pour nous, pour la valeur pragmatique du doctorat, pour que ça serve à quelque chose.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Plus ou moins partagée au sein de la communauté universitaire, cette conception de la formation doctorale est promue par les politiques publiques relatives au doctorat, qui incitent les écoles doctorales à se tourner vers ce modèle :

> *« On a une injonction un peu informelle et subliminale mais il faut qu'on fasse des docteurs pour autre chose que de l'académique. Il faut qu'on augmente, si on augmente le nombre de doctorants qu'on forme, on se doute bien qu'ils n'iront pas tous dans l'académique. »* Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Dans cette conception professionnalisante de la formation doctorale, formation et emploi entretiennent une relation utilitariste : la formation doit permettre l'acquisition de connaissances formelles et pratiques qui pourront être utilisées dans le cadre d'un exercice professionnel ultérieur. Or, cette transformation de la finalité du doctorat est relativement récente et nécessite un travail de conversion de la part des tenants de cette conception envers ceux qui entretiennent une conception différente :

> « *Dans le travail que l'on va mener sur les doctorants, [il s'agit de] faire changer leur culture par rapport à l'entreprise.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Le diplôme de doctorat est considéré comme un atout et un avantage distinctif sur le marché du travail, notamment celui du secteur privé :

> « *Une thèse est rentable pour un individu si elle lui permet de l'utiliser sur le plan professionnel, c'est-à-dire soit de trouver un job qui lui plaît, soit de trouver un job avec un niveau de salaire qui est plus important que s'il n'avait pas eu la thèse, soit les deux. Qui lui permette de gagner sa vie et qui lui offre des perspectives d'ascension professionnelle et avec une gestion de carrière intéressante.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Les compétences acquises par le professionnel en devenir doivent ici lui permettre de mobiliser les différents types de savoirs, des plus théoriques aux plus pratiques :

> « *Il y a un infléchissement […] d'accompagnement des doctorants dans la formation autre que les compétences disciplinaires qui vont leur donner une palette de compétences enrichies par rapport à la formation disciplinaire. Si vous êtes […] employés dans le service communication de la banque, vous pourrez vous adapter facilement au secteur de la banque en utilisant vos skills générales et spécifiques de communication.*» Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Cette conception professionnalisante de la formation doctorale cherche à aider les jeunes docteurs à valoriser l'expérience doctorale à travers l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi :

> « *Ils apprennent beaucoup de choses, surtout sur le volet professionnalisation qui nous paraît très important. Parce que ça joue énormément sur l'insertion professionnelle après. Les compétences, comment rédiger un CV, comment présenter quelque chose, c'est vraiment important.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Dans cet esprit de professionnalisation, l'articulation promue entre la formation et l'emploi visé après la thèse doit apporter une connaissance des différents segments du marché du travail vers lesquels les jeunes diplômés peuvent se diriger et y faciliter leur insertion. Celle-ci peut s'acquérir dans des interactions interpersonnelles mais tend à s'institutionnaliser et se généraliser au travers de dispositifs qui prennent la forme de rencontres collectives :

> « *Il y a les journées jeunes chercheurs. Il y a les petits déjeuners d'entreprises et avec les associations de doctorants. Ce qu'a organisé [untel] avec l'association, ce sont […] des journées organisées avec des professionnels et des jeunes chercheurs*. […] *Parmi les thèmes développés, il y avait : poursuivre sa carrière hors recherche avec un conseiller en mobilité individuelle et industrielle, les anciens de l'école doctorale témoignent : travailler dans la R&D en entreprise… on est donc dans un truc tout à fait professionnalisant.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

La centralité de la question de l'insertion professionnelle fait l'objet d'une mise en place proactive de formations dans lesquelles l'acquisition de savoirs non-disciplinaires est visée ainsi que le développement de compétences transversales :

> « *La formation vise vraiment tout ce qui n'est pas thèse. Il y a trois grandes catégories : [d'abord,] l'aide à l'insertion professionnelle à laquelle on tient beaucoup. […] ensuite, il y a tout ce qui est méthodes, outils, langages. […] c'est-à-dire les outils de la recherche et d'information en général. Savoir chercher dans des bases de données… […] Ce sont des modules plus larges. |…] C'est transversal quoi. Et le 3ème, c'est l'ouverture scientifique. On souhaite que les doctorants... Parce que tu n'es jamais recruté sur ton sujet de thèse parce que 1) ça n'intéresse que très peu de personnes et 2) les postes ne sont pas aussi spécifiques que ça. Donc les ouvrir à d'autres approches scientifiques, d'autres champs... […] On a une sorte de philosophie sur tout ce qui est formation : ça doit t'ouvrir plutôt que de renforcer la thèse.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Ces formations professionnalisantes doivent ainsi permettre une anticipation stratégique de l'après-thèse afin d'ajuster, durant le temps du doctorat, l'accumulation de « compétences transversales transférables » dans les secteurs potentiels d'exercice professionnel futur :

> « *Si je sais ce que peut m'offrir comme opportunités un certain nombre de dispositifs de formation, je vais changer ma stratégie de formation. […] je pense que ça va influencer la manière dont les doctorants vont gérer leur formation doctorale [et] aussi dans la manière dont je vais me positionner sur la scène sociale au moment de mon insertion professionnelle.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Si la connaissance du devenir des docteurs est considérée dans cette conception professionnalisante de la formation doctorale comme un reflet des besoins du marché du travail, elle doit permettre d'effectuer une rétroaction sur les formations professionnalisantes proposées :

« *Si on ne connaît pas le devenir des doctorants, on ne peut pas adapter nos formations. […] Je pense qu'il faut être honnête : l'insertion professionnelle, c'est la chose la plus importante pour l'école doctorale parce qu'on ne forme pas des chômeurs.* » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Dans cette conception, la direction de thèse privilégiée valorise la responsabilisation individuelle dans la stratégie de formation (celle-ci peut être éclairée) et doit concerner tout autant les aspects scientifiques de la thèse que l'anticipation des différents types de débouchés envisageables :

« *Il y en a [des directeurs ou directrices de thèse] qui savent que construire le CV de leur doctorant est de leur responsabilité. Et ceux qui ont un bon CV vont trouver un job. Ceux qui n'ont pas de bons CV, ceux qui n'ont pas de publications, ou une seule, vu le niveau de concurrence et de compétition, ils ne seront pas « marketable ». […] Il faut mettre en place les habiletés de communications scientifiques et d'interactions, de réseautage professionnel qui un jour ou l'autre, créent des fruits qu'on récupère.* » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Aux côtés des directeurs et directrices de thèses, il est attendu dans cette conception professionnalisante de la formation doctorale que les observateurs ou conseillers extérieurs de la thèse participent à l'anticipation du parcours professionnel une fois le doctorat achevé. Les relations entretenues avec le monde socioéconomique sont donc recherchées parce qu'elles permettent d'insérer les docteurs :

« *L'université doit considérer que l'insertion et le suivi de l'insertion de ses docteurs doit être une priorité. Parce qu'autant dans le monde économique que scientifique, c'est [les docteurs] autant de relais pour l'université*. » Direction d'une école doctorale des Sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Les rapprochements entre le monde académique et le monde socioéconomique semblent ainsi se développer plus facilement que dans le passé :

« Entre l'université et le monde des entreprises, il y avait eu pendant très longtemps une sorte de fossé, à la fois politique : la droite, la gauche et deux mondes qui ne se connaissent pas du tout, se méprisent et se haïssent. Ça, ça a beaucoup changé, énormément changé en peu de temps. Les préhensions n'ont pas disparu mais les barrières se sont beaucoup abaissées, pas forcément disparues. » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Le débouché majoritaire et privilégié se situe bien souvent dans le secteur privé, sans que les carrières académiques soient exclues bien sûr.

« Il n'y a pas meilleur exemple que les exemples réels qui peuvent donner aux doctorants des idées sur ce qu'ils peuvent faire avec leur doctorat s'ils ne sont pas intéressés par la carrière académique ou s'ils ne réussissent pas à y rentrer parce que c'est difficile. N'empêche qu'ils peuvent faire autre chose, de plus intéressant même que la carrière académique. » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Malgré la promotion de cette conception professionnalisante de la formation doctorale par les politiques publiques, subsiste la crainte d'un déclassement institutionnel (Lemistre, 2017) des jeunes docteurs, c'est-à-dire des situations où le niveau de formation exigé par l'emploi serait inférieur à celui acquis par le jeune docteur :

> *« Moi, je n'ai aucune…prétention. Si mes doctorants trouvent des emplois dans le monde de l'entreprise, tant mieux pour eux, bravo ! Pourvu que ça dure. […] Simplement, j'aimerais savoir à quel degré de compétences et de rémunération. Beaucoup trouvent un emploi mais un emploi qui ne correspond pas à une formation de niveau bac+8. […] Moi, je doute que ce soient des niveaux de rémunérations et de responsabilités à la hauteur de ce qu'un docteur peut être en droit légitimement de demander. »* Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Les réformes successives imposent cette conception professionnalisante de la formation doctorale et transforment le paysage de l'enseignement supérieur. Mais si ces changements sont acceptés par une partie des acteurs institutionnels, tous n'adhèrent pas à la philosophie sous-jacente, qui soumet le savoir aux principes du marché du travail et au marché économique ; certains tentent de résister à la perméabilité croissante du savoir et de la science avec l'économie.

Ces trois idéaux-types de la formation doctorale ne sont pas associés de façon univoque à une spécialité disciplinaire ou un groupe de spécialités en particulier, même si des tendances se détachent. Il semblerait en effet que les Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales promeuvent plus particulièrement une conception de la formation doctorale de type académique tandis que les Sciences exactes, expérimentales et du vivant soient plus proches d'une conception de la formation doctorale de type scientifique. La formation doctorale de type professionnalisante serait une conception retrouvée dans l'ensemble des champs disciplinaires[140]. Chaque école doctorale ou spécialité disciplinaire porte une conception hybride de ce que doit ou devrait être la formation doctorale, valorisant plus ou moins certaines dimensions. Dans tous les cas, les trois conceptions de la formation doctorale repérées permettent de mettre à jour le tableau idéal-typique :

[140] Encore une fois, il faut rappeler qu'une telle vision n'est que partielle et ne révèle pas la complexité des hybridations de chaque conception de la formation doctorale véhiculée au sein d'une même spécialité disciplinaire, et parfois même entretenue par un même individu.

Tableau idéal-typique des conceptions de la formation doctorale

Conception de la formation doctorale	Académique	Scientifique	Professionnalisante
Type d'université	Des arts libéraux	De recherche	De service
Liens formation – emploi et statut du savoir	Ténus : savoir désintéressé	Complémentaires : esprit scientifique	Utilitaristes : réponse aux besoins sociaux
Mode d'encadrement des doctorants	Autonomisant	Proche	Responsabilisant
Contenu des formations	Disciplinaire et pluridisciplinaire	Disciplinaire et méthodologique	Pratique et transversale
Liens avec le monde socioéconomique	Distants et faibles	Indirects	Recherchés
Débouchés professionnels privilégiés	**Professions académiques**	**Recherche publique ou privée**	**Secteur privé**

La formation doctorale ne fait donc pas l'objet d'une conception ou d'une pratique unifiée mais varie d'un contexte institutionnel à l'autre – comme la recherche. Ainsi, « on parle souvent de "la recherche à l'université" comme s'il s'agissait d'une activité uniforme et indifférenciée. Ce faisant, on s'expose à donner une image biaisée de la réalité de "la recherche" qui, ignorant les différences disciplinaires, universalise des traits, des préoccupations ou des pratiques propres à certaines spécialités disciplinaires. Cette universalisation n'est pas toujours innocente : dans les discours officiels à visée prescriptive, elle permet d'imposer, sans le dire, une définition particulière de la recherche. » Faure & Soulié (2006). Par analogie, il en va de même avec le doctorat.

La formation doctorale est en effet le fruit d'un long processus de transformation de l'enseignement supérieur s'inscrivant dans une temporalité longue de plus de huit siècles (les premières universités ont été fondées au début du 13ème siècle), qui s'est accéléré ces dernières décennies. Débuté en Europe il y a 25 ans, le processus de Bologne a progressivement transformé le rôle social de l'université, passant d'une institution initialement vouée au « savoir »[141] et à la formation culturelle des élites à une institution devant servir les « dimensions intellectuelles, culturelles, sociales, scientifiques et technologiques »[142] de la construction européenne, puis finalement à une institution utilitariste centrée sur des fonctions économiques[143] et régie par les questions

[141] La première phrase de la déclaration de la Sorbonne du 25 mai 1998, préambule de la déclaration de Bologne qui donnera lieu au processus du même nom, énonce « La construction européenne a tout récemment effectué des progrès très importants. Mais si pertinents que soient ces progrès, ils ne doivent pas nous faire oublier que l'Europe que nous bâtissons n'est pas seulement celle de l'Euro, des banques et de l'économie ; elle doit être aussi une Europe du savoir. »

[142] Le premier paragraphe de la déclaration de Bologne du 19 juin 1999 se conclut ainsi : En même temps, nous assistons à une prise de conscience grandissante, dans l'opinion publique comme dans les milieux politiques et universitaires, de la nécessité de construire une Europe plus complète et plus ambitieuse, s'appuyant notamment sur le renforcement de ses dimensions intellectuelles, culturelles, sociales, scientifiques et technologiques. »

[143] Le communiqué de Louvain-la-Neuve du 28 et 29 Avril 2009 déclare dans son préambule : "Our societies currently face the consequences of a global financial and economic crisis. In order to bring about sustainable economic recovery

d'employabilité[144] et de professionnalisation des diplômés[145] ainsi que par la compétitivité et le développement des espaces nationaux et européens dans une économie mondialisée[146]. Ces transformations macrosociales irriguent les différentes conceptions de la formation doctorale à l'échelle d'un établissement de formation, où se développe la professionnalisation du doctorat en vue d'accroître les liens avec le monde socioéconomique et de répondre à la demande sociale. Mais certaines spécialités disciplinaires refusent et luttent contre ces transformations exposant l'université au risque d'une perte de son autonomie intellectuelle au profit d'une vision utilitariste et moins émancipatrice du savoir. Les résistances internes s'opposent alors aux adhésions à cette nouvelle conception et participent à la division des enseignants-chercheurs, spécialités disciplinaires, facultés et établissements (Faure & Soulié, 2006) et finalement, de la recherche elle-même comme pratique professionnelle unifiée mais aussi du doctorat comme formation homogène.

Les discours recueillis au sein des écoles doctorales sur ce qu'est la formation doctorale, ce qu'elle devrait être ou ce qu'elle devra être, résultent de positions socialement situées. La proximité développée par les écoles doctorales (et par extension par les directeurs ou directrices de thèse) avec l'une ou l'autre de ces conceptions n'est pour autant pas figée. Elle est le fruit d'un processus, à la fois individuel et social. La conception de la formation doctorale adoptée par les individus procède sans doute d'un positionnement de l'encadrant (de l'école doctorale ou du directeur ou de la directrice de thèse), lui-même déterminé par la spécialité disciplinaire et les traditions dont cette dernière est porteuse, mais aussi le parcours scolaire et universitaire, l'origine sociale, l'âge, le statut universitaire, le type d'unité de recherche (équipe d'accueil, unité mixte de recherche…), les affinités politiques à certains courants, ou l'expérience d'autres universités ou pays dans lesquels chacune de ces conceptions de l'université et des liens entre formation et emploi diffèrent, et probablement un peu de tout cela à la fois. Cette hypothèse mériterait d'être explorée à l'avenir.

2 - La norme d'emploi-typique et sa déclinaison pour les docteurs

2.1. - La construction des enquêtes de suivi des docteurs, révélatrice des attentes institutionnelles en matière d'insertion professionnelle

Depuis la loi sur les Libertés et les Responsabilités des Universités (LRU), votée en 2007, l'orientation et l'insertion professionnelle font partie des missions de l'université, au même titre que la formation ou la recherche. Si certains établissements menaient déjà des actions de ce type avant sa promulgation,

and development, a dynamic and flexible European higher education will strive for innovation on the basis of the integration between education and research at all levels."

[144] Le communiqué de Bucarest du 26 et 27 avril 2012 souligne ainsi la question de l'employabilité des diplômés : "We aim to enhance the employability and personal and professional development of graduates throughout their careers."

[145] Le communiqué de Yerevan du 14 et 15 mai 2015 stipule ainsi : "study programmes provide graduates with the knowledge, skills and competences either to continue their studies or to enter the European labour market"

[146] Le communiqué de Budapest-Vienne du 12 mars 2010 tirait le bilan des 20 ans du processus de Bologne en soulignant : "The Bologna Process and the resulting European Higher Education Area, being unprecedented examples of regional, cross-border cooperation in higher education, have raised considerable interest in other parts of the world and made European higher education more visible on the global map."

l'inscription de cette mission dans la loi oblige les universités à mettre en place des dispositifs de suivi et d'accompagnement. Une enquête nationale sur le devenir des docteurs a été lancée par le MESR[147] en 2015-2016, avant généralisation deux ans plus tard. Le questionnaire d'enquête[148] indique les informations recherchées pour caractériser le devenir des docteurs, reflétant la norme implicite en matière de débouchés pour les docteurs.

Coordonné par le Ministère, le questionnaire a fait l'objet d'une consultation auprès du réseau des observatoires de l'enseignement supérieur et a été administré par les écoles doctorales, les collèges doctoraux ou les observatoires locaux d'universités volontaires pour cette expérimentation auprès des diplômés de leurs propres institutions. La mise en avant des activités d'enseignement et de recherche et des parcours académiques constitue une suggestion forte selon laquelle ils constitueraient la norme attendue après un doctorat. Par ce questionnaire, les institutions ministérielles, universitaires et doctorales diffusent une norme d'emploi académique qu'elles cherchent pourtant et par ailleurs à diversifier en valorisant le diplôme de doctorat en dehors de l'enseignement et de la recherche, dont notamment dans les administrations publiques et le secteur privé[149].

Par ailleurs, les enquêtes dites « SIREDO » pour « Systèmes d'Information de la Recherche et des Écoles Doctorales » sont des enquêtes annuelles portant sur les caractéristiques de la population doctorale ainsi que sur la situation professionnelle des diplômés de l'année précédente[150]. Les informations à renseigner au sujet de la situation professionnelle des docteurs sont elles aussi largement orientées et prédéterminées selon une norme d'emploi-typique centrée sur les professions académiques.

Enfin, le dossier de préparation que les Écoles Doctorales doivent fournir en prévision de leur évaluation par le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) comporte un tableau récapitulatif[151] des principales informations relatives aux doctorants actuels et à la situation professionnelle des précédentes cohortes de docteurs. Si les situations professionnelles envisagées sont plus diversifiées que celles dont font mention les enquêtes SIREDO, les caractéristiques des emplois académiques sont bien plus développées que celles des emplois d'autres secteurs.

Ces trois types d'enquêtes à destination des docteurs reflètent donc la norme d'emploi-typique attendue à l'égard de leur devenir professionnel. Afin d'illustrer cet argument, nous nous appuierons sur le questionnaire d'enquête expérimentale fourni par le MESR car celui-ci à vocation à être généralisé et administré à une large population (il s'adresse à l'ensemble des docteurs d'une année considérée) et qu'il résulte d'une démarche de construction partagée par différents acteurs favorisant l'émergence d'une norme collective. Les enquêtes SIREDO et menées dans le cadre de l'évaluation HCERES ne font quant à elles pas l'objet d'un questionnaire à

[147] Sigle désignant le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

[148] Le questionnaire de l'enquête expérimentale du MESR est joint en annexe.

[149] http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid25439-cid128464/favoriser-la-reconnaissance-du-doctorat-et-l-insertion-des-docteurs.html

[150] La trame de l'enquête SIREDO est consultable dans les annexes.

[151] Ce tableau récapitulatif des informations demandées aux Écoles Doctorales par le HCERES est consultable en annexes.

proprement parler. Ce sont en effet les écoles doctorales qui contactent, souvent par mail personnalisé, leurs diplômés pour « prendre de leurs nouvelles » et par la même occasion, savoir ce qu'ils sont devenus et recueillant quelques informations utiles au remplissage de ces tableaux. Les tableaux dans lesquelles ces informations sont agrégées et recueillies (présentés en annexes) sont fournis par le MESR (pour SIREDO) et par l'HCERES directement ; ils illustrent toutefois le même accent mis sur les emplois académiques.

2.1.1. - L'opposition entre « activités d'enseignement et de recherche » et « autres » activités

Passées les informations relatives au parcours d'études et doctoral, le premier bloc de questions du questionnaire ministériel concerne la présentation du répondant à la qualification, les éventuelles publications ou « applications à destination du tissu socio-économique ». D'emblée, les activités de recherche académique et de recherche et développement sont mises en avant et de ce fait, se positionnent comme attendues en cours ou à l'issue du doctorat.

Par ailleurs, la question recueillant les moyens par lesquels l'emploi « actuel » a été obtenu est posée de façon à ce que les concours menant aux carrières académiques et d'enseignement se distinguent des autres types de carrières professionnelles possibles[152]. La haute fonction publique semble faire figure d'exception parmi les activités professionnelles qui méritent d'être repérées, mais dans l'ensemble, les types de concours explicitement proposés dans le questionnaire de l'enquête expérimentale ne reflètent qu'une partie de l'ensemble des concours d'accès à la fonction publique française. Le choix de mentionner ceux-ci plutôt que d'autres témoignent d'une normativité et d'attendus forts envers ces concours vers lesquels se destineraient préférentiellement les docteurs, c'est-à-dire ceux destinant à l'enseignement et la recherche[153] (Calmand & Peyrin, 2015).

2.1.2. - La déclinaison des professions et catégories socioprofessionnelles supérieures vs. le regroupement des autres niveaux de statuts et d'emplois

La question visant à recueillir la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) du répondant témoigne également d'un intérêt focalisé sur les parcours académiques, de préférence à l'ensemble des parcours possibles pour les docteurs. Tout d'abord, l'ordonnancement des modalités de réponses proposé diffère de celui de la nomenclature prise en référence (celle des PCS de l'INSEE[154]). Il reflète manifestement une connaissance préalable des PCS majoritairement occupées : les PCS les plus susceptibles d'être occupées sont placées parmi les premières modalités de réponses, produisant de manière plus ou moins implicite une

[152] Dans les cas d'obtention d'un emploi par voie de concours, les métiers ou types de concours proposés sont ceux de « maître de conférences, chargé de recherche », « concours enseignants (agrégation, CAPES, CAPET, CRPE) », « ingénieur de recherche », « ingénieur d'études », « concours de la Haute Fonction Publique (ENA, ENM, INET, ENSP, Institut National du Patrimoine, ENSSIB, ESEN…), « autres ».

[153] Ces attendus s'appuient probablement sur des enquêtes préexistantes à celle-ci qui indiquent les emplois académiques comme le débouché principal des diplômés de doctorat.

[154] Institut National de la Statistique et des Études Économiques

norme hiérarchisée au regard du type d'emplois susceptibles d'être occupés. Par ailleurs, la nomenclature est parfois déclinée à des niveaux plus fins, suggérant ainsi que les docteurs occupent certaines PCS plus que d'autres[155].

De même, les regroupements de postes[156] différents de la nomenclature des PCS ou des distinctions au sein de mêmes postes révèlent là aussi des attendus et normes en matière de caractéristiques d'emplois susceptibles d'être occupés à la suite d'un doctorat. La première modalité de réponse proposée est « professeurs de l'enseignement supérieur et secondaire, professions scientifiques », qui regroupe les professions scientifiques et professions enseignantes du supérieur + professions enseignantes du secondaire, distinguées des professions de santé salariées des hôpitaux, extraites pour l'occasion des « professions scientifiques » telle que conçue par l'INSEE[157]. La deuxième modalité de réponse est « Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés » reprend le même nom qu'un des postes de la nomenclature de l'INSEE, mais en a extrait les enseignants contractuels ou exerçant en lycée professionnel[158]. Le devenir professionnel des docteurs exerçant dans l'enseignement secondaire semble être l'objet d'une attention moins précise.

Le choix d'inclure ces catégories plutôt que d'autres relève d'un principe de normalisation, voire de normativité des emplois susceptibles d'être occupés par les docteurs. Quant à la quatrième modalité qui regroupe les « professions intermédiaires admin. de la fonction publique (cat. B) », elle anticipe probablement l'éventuel déclassement d'une partie des docteurs au sein de la fonction publique.

2.1.3. - Le triptyque des statuts et durée d'emploi : entre instabilité, instabilité légitime et stabilité

Une autre spécificité du questionnaire à destination des docteurs concerne la déclinaison des emplois à durée déterminée : il ne permet pas seulement de savoir si l'emploi est stable ou non, mais aussi de savoir si cette instabilité d'emploi s'inscrit éventuellement dans la perspective d'une carrière scientifique ou académique. La question relative aux statuts et durée de contrats de travail décline en effet plusieurs modalités de

[155] Les niveaux les plus généraux proposés comme modalités de réponse à cette question sur les PCS par le questionnaire sont ceux des « agriculteurs exploitants » qui dépend du niveau 1 des PCS (décliné en 8 postes) lorsque celui des « artisans » ou « commerçants et assimilés » correspond au niveau 2 (décliné en 24 postes). La première modalité de réponse proposée est quant à elle celle des « professeurs de l'enseignement supérieur et secondaires, professions scientifiques » et semble correspondre aux « professeurs et professions scientifiques » extraite du niveau 3 décliné en 42 postes.

[156] Le terme « poste » fait ici référence à la déclinaison de chaque niveau de la nomenclature.

[157] La modalité de réponse proposée pourrait correspondre aux « professeurs et professions scientifiques » extraite du niveau 3 des PCS (décliné en 42 postes) mais certains postes plus fins comme les psychologues d'orientation et les professions de santé salariées des hôpitaux ont été soustraits, basculés pour l'occasion dans la troisième modalité de réponse du questionnaire constitué des « cadres de la fonction publique (y compris médecins exerçant dans un hôpital) ».

[158] Les enseignants du secondaire technologique et professionnel habituellement classés par l'INSEE dans ce poste ne doivent pas s'y catégoriser puisqu'ils ont dû *a priori* se retrouver dans la première modalité de réponse « professeurs de l'enseignement supérieur et secondaire ».

réponses distinguant les emplois temporaires académiques ou non-académiques[159], reflétant la multiplicité des formes juridiques possibles avant les emplois académiques stables ou statutaires. Ainsi, la question du statut ou de la nature du contrat de travail vise donc à distinguer la stabilité (fonctionnaire et CDI, auxquels peuvent être ajoutés les statuts de profession libérale, indépendant, chef d'entreprise), l'instabilité (CDD, intérimaires, autres CDD et autres types de contrats) et « l'instabilité légitime » pour les docteurs poursuivant un projet professionnel académique, c'est-à-dire l'occupation de « CDD scientifique dans un laboratoire académique ou une entreprise (contrat post-doctoral) », d' « emploi d'ATER », la réalisation de « vacations horaires ». Ces trois dernières formes d'emplois étant en réalité des CDD ou bien souvent de l'autoentrepreneuriat concernant les vacations, leur distinction des autres formes d'emplois instables vise ainsi à minorer la part des emplois instables occupés au moment de l'enquête et permettre une interprétation de la part de docteurs en emplois courts plus rassurante en termes d'insertion professionnelle indiquant, pour ceux en « instabilité légitime », un parcours d'accès à l'emploi académique stable qui tarde à aboutir. Sont ainsi particulièrement repérées les trajectoires instables menant aux professions académiques, plutôt que celles menant à d'autres types de professions ou métiers dans d'autres domaines.

2.1.4. - La prédominance des secteurs d'enseignement, de recherche, administratif et de santé

Les modalités de réponses relatives aux activités économiques ne sont pas non plus présentées dans l'ordre de la nomenclature des activités françaises (NAF[160]) - à supposer que cet ordre soit neutre - mais, et c'est toujours l'hypothèse défendue, selon une norme de prévalence des secteurs d'activités attendus et privilégiés suite à l'obtention d'un doctorat.

[159] Ces modalités de réponses permettant de spécifier les différentes formes d'emploi temporaires sont celles d'un « CDD scientifique dans un laboratoire académique ou une entreprise (contrat post-doctoral) », d'un « emploi d'ATER », de « vacations horaires », d'« un emploi d'intérimaire » ou de l'exercice d'une « profession libérale, indépendant, chef d'entreprise » ou, enfin, d'un « autre CDD » ou « autre type de contrat ».

[160] Pour rappel, la NAF consiste en une classification des activités économiques et de production qui se présentent sous la forme de 5 niveaux emboîtés : le niveau 1 est celui de la section (21 postes), le niveau 2 celui de la division (88 postes), le niveau 3 est celui du groupe (272 postes), le niveau 4 correspond à celui de la classe (615 postes) et enfin, le niveau 5 est celui de la sous-classe (732 postes). Le niveau qui semble prévaloir dans le questionnaire du ministère est celui de la section (21 postes).

Dans la même logique que pour la question sur les PCS, les premières modalités de réponses à la question portant sur les secteurs d'activité priorisent ceux dans lesquels une insertion est la plus valorisée[161] - et sans doute la plus fréquente[162].

Par ailleurs, certains secteurs d'activité sont déclinés à un niveau plus fin que les autres : une déclinaison plus fine concernant les niveaux d'enseignements est proposée dans le questionnaire, distinguant notamment les docteurs travaillant dans l'enseignement supérieur de ceux enseignant dans les niveaux inférieurs[163]. De même, est isolée la « recherche ou R&D exclusivement », habituellement associée aux « autres activités scientifiques et techniques » au niveau plus agrégé de la NAF (« activités scientifiques et techniques »)[164]. L'activité sur laquelle l'accent est mis est ici la recherche et la R&D, érigé ainsi comme l'un des secteurs d'activité normé de l'emploi des docteurs, au détriment des autres formes d'activités techniques ou scientifiques.

Enfin, d'autres modalités de réponses d'un même niveau de déclinaison sont regroupées dans le questionnaire, indiquant ainsi le moindre intérêt pour ces secteurs d'activité : les « activités financières » et « activités immobilières » sont ainsi fusionnées dans le questionnaire, tandis que les « activités d'assurances », disparaissent de l'intitulé, tout comme les « activités de services administratifs et de soutien » et « autres activités de services ».

Les différents degrés de déclinaison des secteurs d'activité laissent donc à penser qu'il est attendu que les docteurs exercent préférentiellement ou majoritairement au sein de celles qui sont subdivisées (enseignement, recherche, R&D) et que leur ordre de présentation préfigure une répartition plus importante au sein des premières (enseignement, recherche, R&D) plutôt qu'au sein des suivantes (enseignement

[161] Les modalités de réponses d'abord proposées sont l' « enseignement supérieur exclusivement », la « recherche ou R&D exclusivement », l' « enseignement supérieur et la recherche », l' « enseignement secondaire et primaire », les « autres activités scientifiques et techniques », la « santé et l'action sociale », l'« administration publique, nationale ou territoriale », les « organismes internationaux » - pour ne citer que les premiers - alors que leur ordre d'apparition parmi les 21 postes des sections est respectivement le 16ème, 13ème, 16ème, 16ème, 13ème, 17ème, 15ème et 21ème dans la nomenclature.

[162] Le remaniement de l'ordre de présentation des modalités de réponses peut aussi se justifier par des raisons méthodologiques visant à faciliter la réponse à la question.

[163] Les activités d'enseignement occupent le 16ème poste du niveau des sections. Alors qu'il est nécessaire de se référer au 3ème niveau de déclinaison (celui des groupes) de la NAF pour voir apparaitre une distinction entre les différents niveaux d'enseignement, le détail proposé par le niveau des groupes est pourtant rassemblé dans le questionnaire (avec d'un côté, l'enseignement pré-primaire, primaire et secondaire et, de l'autre, l'enseignement supérieur). L'objectif du questionnaire est donc bien de différencier, parmi les activités d'enseignement, celle qui relève de l'enseignement supérieur à laquelle les docteurs seraient plus fortement destinés.

[164] En plus de la division « recherche et développement scientifique », les six autres divisions composant la section « activités scientifiques et techniques » sont effectivement diverses et constituées des « activités juridiques et comptables », des « activités des sièges sociaux ; conseils de gestion », des « activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôles et d'analyses techniques », de la « publicité et études de marché », des « autres activités scientifiques et techniques », ainsi que des « activités vétérinaires ».

secondaire et primaire, les autres activités scientifiques et techniques, la santé et l'action sociale, l'administration publique, nationale ou territoriale, les organismes internationaux) ou que les dernières de la liste des modalités proposées (agriculture, extraction de minerais, activités de fabrication, production et distribution d'énergie et d'eau etc…).

2.1.5. - Les effets normatifs des modes de construction des questionnaires et de leurs résultats sur les acteurs universitaires et doctorants

Les modes de construction d'un questionnaire ne sont jamais neutres. Les questions formulées et les modalités de réponses proposées découpent la réalité selon les perceptions que ces concepteurs s'en font, selon les représentations et attentes qu'ils nourrissent à l'égard des informations qu'ils souhaitent ou vont recueillir et contribuent ainsi à transformer les représentations du monde social, voire à le performer (Desrosières, 2008). Ainsi, les nombreuses précisions relatives aux activités d'enseignement et de recherche tout au long du questionnaire signalent ces activités comme les débouchés professionnels privilégiés à l'issue du doctorat par le MESR : le domaine dans lequel s'effectue la recherche d'emploi ou l'activité à laquelle le répondant consacre le plus de temps dans le cadre de son activité professionnelle constitue encore d'autres exemples dans lesquels la première modalité proposée est toujours l'enseignement et la recherche, suivis de la R&D.

De fait, près de la moitié des docteurs diplômés en 2010 occupent un poste contractuel ou titulaire dans la recherche publique (Calmand, 2015, p. 51). Pour autant, les effets symboliques de la norme d'emploi sous-jacente à ce questionnaire auprès des répondants et la publication de ses résultats auprès des nouveaux doctorants méritent d'être questionnés. Certaines écoles doctorales s'appuient par exemple sur les résultats obtenus par l'enquête ministérielle des docteurs pour fournir, lors de réunions de rentrée des doctorants, des informations sur le devenir professionnel des précédentes générations de docteurs diplômés, en fonction de la conception du doctorat nourrie au sein de l'école doctorale. Les écoles doctorales dans lesquelles domine une conception académique du doctorat accentuent leur communication sur le taux relativement bons de diplômés ayant accédé aux postes académiques :

> *« C'est important de savoir. Parce que les chiffres d'insertion sont très bons. […] Ce sont des chiffres que je donnerais volontiers dans des réunions de rentrée ; ce sont des chiffres que je n'avais pas avant. Je suis contente d'avoir des éléments concrets sur le devenir des docteurs à présenter. […] Ça m'a surprise dans le bon sens du terme. Je pensais qu'on aurait moins de fonctionnaires dans la recherche. On dit que c'est difficile de s'insérer pour les docteurs dans le monde de la recherche, il semblerait que pas tant que ça. Donc ça, je pense que c'est une information importante et positive à communiquer. »* Direction d'une école doctorale d'Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Les écoles doctorales promouvant plutôt une conception scientifique de la formation doctorale communiquent quant à elles des informations soulignant les difficultés et obstacles de l'accès à la carrière académique et les possibilités professionnelles en dehors de l'université :

> *« Le suivi, c'est juste pour savoir ce que les gens ont fait, c'est juste pour nous, pour savoir ce qu'ils deviennent et pour informer les doctorants plus tôt du champ des possibles pour*

eux finalement. Et éventuellement pour les alerter. » Direction d'une école doctorale des sciences exactes, expérimentales et du vivant.

Ces informations semblent cependant peu connues des candidats au doctorat et doctorants, et les résultats de ces enquêtes servent surtout à positionner les objectifs d'insertion professionnelle de l'institution universitaire - ou de l'école doctorale - et moduler les actions de formation pour préparer les doctorants à l'après-thèse. D'autres écoles doctorales, plus proches d'une conception professionnalisante du doctorat, suggèrent que ces résultats d'enquêtes sur le devenir des docteurs devraient être mieux valorisés auprès de tous les secteurs susceptibles d'être intéressés par les docteurs :

« De temps en temps, on voit des articles : « bonne insertion des docteurs en région parisienne ». Ça donne une bonne visibilité pour le doctorat. […] C'est une opération de com qu'il faut faire. Il faut valoriser le doctorat dans ce pays. Il n'est pas valorisé autant qu'il le devrait et comme c'est le cas dans d'autres pays. » Direction d'une école doctorale des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales.

Mais plusieurs écoles doctorales ont une position ambiguë concernant l'ouverture des débouchés professionnels et les possibilités de carrière en dehors de l'université. Le doctorat semble encore largement associé à une carrière académique, aussi bien du côté des représentants institutionnels que des doctorants ou candidats au doctorat eux-mêmes :

« Si beaucoup d'étudiants ont l'objectif de faire un parcours académique, malheureusement, tout le monde à l'issue du doctorat ne va pas pouvoir faire un parcours académique. Alors bien sûr, il y en a certains que ça va au contraire ralentir. Ils vont se dire bon, voilà, si les chances de rester dans l'académique sont si faibles... ça peut devenir décourageant pour eux. » Direction d'une école doctorale de sciences exactes, expérimentales et du vivant.

La construction du questionnaire d'enquête ministérielle, la promotion des résultats de ces enquêtes et les conceptions de la formation doctorale véhiculées au sein de l'institution universitaire : tout converge pour faire des parcours académiques le débouché professionnel privilégié du doctorat, à l'opposé des politiques publiques qui promeuvent au contraire la diversification des débouchés professionnels (même si cette dernière est plus facilement acceptée dans certaines spécialités disciplinaires que dans d'autres). La ministre de l'ESR énonce par exemple, lors de la « journée nationale du doctorat » le 27 mars 2018[165], la vision défendue du doctorat dans les politiques doctorales impulsées :

« *Les docteurs font partie de la force scientifique de notre pays, et c'est une force opérationnelle, qui a vocation à irriguer toute la société pour mieux la transformer. […] Au-delà de l'exigence scientifique, les écoles doctorales ont en effet également vocation à doter les futurs docteurs de savoir-être et de soft skills indispensables à leur bonne insertion professionnelle, notamment en dehors du monde académique. […] Si le doctorat doit être un sésame pour le secteur privé, il doit aussi donner accès à la fonction publique,*

[165] Le discours est disponible sur le site du MESR : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128522/journee-nationale-du-doctorat-discours-de-frederique-vidal.html

sans quoi la transformation de notre société par le savoir ne saurait être complète. »
Frédérique Vidal, alors ministre de l'ESR.

La cohérence globale du travail institutionnel mené envers les doctorants et jeunes docteurs est donc brouillée par ces contradictions et divergences entre discours promouvant la diversité des emplois accessibles après un doctorat d'un côté, et persistance d'une norme valorisant les parcours académiques de l'autre.

2.2. - La norme d'emploi-typique pour les jeunes docteurs

Le choix d'un mode d'appréhension du réel, c'est-à-dire le choix d'une méthodologie quantitative ou qualitative en Sciences humaines et sociales notamment, participe à la construction de la représentation du phénomène étudié.

Les méthodes statistiques et quantitatives produisent par exemple des principes de division du monde qu'elles cherchent à décrire et expliquer à travers un ensemble de catégories statistiques ou savantes (Demazière & Dubar, 1997b). L'analyse des questionnaires des enquêtes d'insertion (celle du MESR, celles des ED ou encore les enquêtes Génération) et des résultats d'enquêtes statistiques repose sur des catégories partagées, organisées autour de cinq « lignes de fracture » - bien que non-exhaustives – autour desquelles se construit la norme d'emploi-typique attendue pour les docteurs.

Le premier principe de division du monde professionnel des docteurs distingue ceux qui se situent en emploi des autres, : c'est le taux d'emploi, ou taux d'insertion. Le second principe oppose les « activités d'enseignement et de recherche » aux autres fonctions, et prend la forme d'indicateurs variés : contrat de travail, secteurs d'activité notamment, traduisant son fort pouvoir structurant d'appréhension du devenir professionnel des docteurs. Le troisième principe identifie les professions et catégories socioprofessionnelles supérieures, c'est-à-dire la plupart du temps intellectuelles et hautement qualifiées, qu'il oppose aux autres niveaux d'emplois ou statuts ; c'est le taux de cadres ou taux de professions intellectuelles supérieures. Le quatrième principe distingue les emplois stables des emplois instables – tout en isolant une forme d'« instabilité légitime » relative aux contrats courts d'enseignement et de recherche (de type aterat et post-doctorat) ; l'indicateur est le taux d'emploi à durée (in)déterminée. Le cinquième principe de division du monde professionnel des docteurs différencie les secteurs d'activité public, privé ou associatif, et auxquels s'ajoute parfois le secteur des organisations internationales. Ce dernier principe peut également subdiviser chacune de ces fractions selon des catégories qui croisent pour partie les fonctions occupées (enseignement, recherche, administration, santé, social…).

Ces principes de division du monde professionnel des docteurs proposés par les catégories statistiques et savantes sont investis par les différents acteurs : doctorants et docteurs, directions de thèse, responsables de programmes doctoraux ou de formation doctorale, écoles doctorales, collèges doctoraux, élus universitaires, personnels ministériels mais aussi l'ensemble des institutions de production. De ces principes de division naissent des principes de valorisation du devenir professionnel des docteurs, entraînant une hiérarchisation du monde social ainsi découpé. Pour autant, ces hiérarchies restent suggérées par les institutions de formation et de production, relèvent de la tradition, de l'usage ou de cultures disciplinaires différentes, telles que présentées dans la section précédente au sujet des différentes conceptions de la formation doctorale et des débouchés privilégiés par chacune d'entre elles.

Une norme d'emploi-typique (Puel, 1980) se dégage cependant pour les docteurs : selon les principes de division de leur monde professionnel, cette norme d'emploi-typique consisterait ainsi en l'exercice d'activités de recherche, d'enseignement (ou la combinaison des deux), rattachées à des professions et catégories socioprofessionnelles supérieures ; sur un emploi à durée indéterminée (bien que les débuts de parcours académiques soient de plus en plus sujets à de l'instabilité, mais considérée alors comme légitime en ce qu'elle permet l'exercice d'activité de recherche), de préférence dans le secteur public. Et de fait, la part des emplois occupés à trois ans dans le secteur public a augmenté de 53% pour la génération 1998 à 63% pour la génération 2010, à rebours des incitations à l'insertion dans le privé.

3 - Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle : contours et hiérarchisation de parcours typiques et multiples

Les institutions de formation et de production produisent des normes de carrière et de parcours professionnels en fonction de leur conception du doctorat et des résultats des enquêtes de suivi des diplômés, ces normes constituant autant de modèles proposés aux doctorants. Les manières d'envisager le devenir des docteurs différencient les perspectives professionnelles privilégiées et envisagées pour les jeunes docteurs en Sciences de l'ingénieur et en Sciences juridiques et politiques.

Nous qualifions de « modèles institutionnels d'insertion professionnelle » les différents parcours professionnels suggérés par les institutions de formation et de production, parmi lesquels les doctorants et jeunes docteurs sont invités à se positionner et se projeter.

3.1. - Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle en Sciences juridiques et politiques

3.1.1. - Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique : une identification forte et croissante durant le parcours doctoral

Au sein des Sciences juridiques et politiques, le modèle institutionnel d'insertion professionnelle[166] privilégié vise l'accès à un poste académique stable, c'est-à-dire conduisant aux fonctions de chercheur ou enseignant-chercheur. L'inculcation de la vocation académique est donc particulièrement efficace dans ces spécialités disciplinaires. La direction de l'école doctorale le présente effectivement comme étant le projet professionnel le plus répandu chez les entrants en doctorat. La première séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels montre en effet que la première séquence vise à inculquer les prémisses d'une vocation académique chez les candidats en doctorat :

[166] Par souci d'économie et de fluidité de lecture, nous désignerons dans la suite de la section l'expression « modèle institutionnel d'insertion professionnelle » par le simple terme « modèle ». Il désignera bien le « modèle institutionnel d'insertion professionnelle »

> *« En termes de volonté au départ, la plupart des étudiants qui sortent de master 2 et qui veulent faire une thèse, c'est pour être dans l'université après. »* Direction de l'école doctorale des Sciences juridiques et politiques.

Dans nos entretiens, 11 des 12 inscrits en Sciences juridiques et politiques envisagent d'emprunter le modèle académique à un moment ou un autre du parcours doctoral. Ce projet d'intégrer l'université n'est néanmoins pas systématiquement établi dès le début du doctorat : parmi les 11 enquêtés qui songent à cette possibilité, seulement 4 l'ont envisagée dès leur entrée en doctorat, 6 autres l'ont adoptée en première année ou deuxième année et le dernier l'envisage seulement en fin de thèse. Cet échelonnement traduit le pouvoir de suggestion, voire d'imposition, du modèle académique comme prolongement à l'inculcation de la vocation académique auprès des doctorants de Sciences juridiques et politiques. Pour certains, l'influence est perceptible avant même l'entrée en doctorat puisque l'obtention d'un contrat doctoral ne se fait, dans certains cas soulignés précédemment, qu'à la condition que le doctorant veuille intégrer l'université en tant qu'enseignant-chercheur ou chercheur. Même s'ils n'y souscrivent pas dans un premier temps, la socialisation professionnelle académique participe à un processus de conversion à la vocation académique et par extension, au modèle académique, comme en témoigne Félicie :

> *« J'ai complètement changé d'avis entre le début de ma thèse et la suite. […] Au début, je la laissais [la directrice de thèse] parler, parce que c'était très très loin pour moi tout ça mais j'ai fini par y croire [au fait de vouloir devenir enseignante-chercheuse]. […] Je faisais : « oui oui, tout à fait ». Je me disais qu'on a le temps de voir venir, que 5 ans, c'était beaucoup trop long, j'espérais que je ne ferai pas une thèse en 5 ans. Ce n'est pas ça que je veux faire de toute façon. Et puis après, ça s'est transformé en si, c'est ça que je veux faire. […] Au début, je la laissais parler, j'allais dans son sens pour ne pas faire de vague. »* Félicie, V1.

D'autres doctorants s'identifient progressivement à la vocation académique, en prenant pour modèle une personnalité de leur entourage qui a précisément suivi ce modèle académique :

> *« [J'ai] la particularité de bien m'entendre avec mon directeur de thèse, j'avais envie de faire comme lui. J'ai vu ce qu'il faisait et je me verrai bien à sa place d'ici quelques années, être enseignant-chercheur. »* Josselin, V1.

La figure du directeur ou de la directrice de thèse est souvent érigée en modèle d'identification par les doctorants, pas uniquement en raison de leurs qualités professionnelles, mais aussi personnelles. Celles-ci peuvent contribuer à suivre ses pas :

> *« Je le trouvais super fort, charismatique. On a toujours de l'admiration pour son directeur de thèse, toujours, c'est ce qu'on se dit tous. Et toujours encore, malgré les frictions. Mon directeur de thèse est quelqu'un de très honorable, qui représentait bien ce que j'avais envie de faire, qui s'exprimait bien, avec des beaux mots. Ça sonnait bien. »* Éléanor, V1.

L'identification à la vocation et au modèle académiques s'opère également par un certain conformisme vis-à-vis des projets professionnels poursuivis par les pairs, c'est-à-dire les doctorants de leur propre génération qui envisagent eux-aussi l'accès à un poste académique :

> *« Tout le monde parle de la qualif, tous les français parlent de ça, donc comme j'étais française, c'était la suite logique. »* Louise, V1.

L'identification au modèle académique prend également la forme d'un certain conformisme, mais cette fois vis-à-vis des générations précédentes de docteurs qui ont tenté d'accéder à un poste académique :

> *« Sauf accident de parcours, c'était ce qu'il se passait pour les doctorants contractuels la carrière académique. Les gens devant moi soutenaient en 5 ans : 3 ans de contrat doctoral, 2 postes d'ATER puis CNU. Après, ça marchait ou pas mais c'était le chemin tracé par les gens des années précédentes. »* Laure, V1.

L'augmentation progressive du nombre de doctorants de Sciences juridiques et politiques envisageant d'emprunter le modèle académique au fur et à mesure que le doctorat se déroule témoigne de l'efficacité de l'inculcation de la vocation académique et de la force de cette forme de socialisation au sein de l'institution universitaire. Cette socialisation professionnelle académique inculque aux doctorants et à leur travail de recherche doctorale, les modes de fonctionnement, de présentation, de penser, de parler et d'agir spécifiques à leur spécialité disciplinaire, faisant émerger le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique comme la norme, inscrite dans la continuité de leur expérience doctorale. Parmi l'ensemble des possibilités professionnelles, le modèle académique semble ainsi la voie privilégiée pour beaucoup de doctorants :

> *« Il y a une voie royale tracée : les années d'expériences d'enseignement te confortent dans le fait que c'est fait pour toi. »* Éléanor, V1.

L'imposition de la vocation académique par l'institution universitaire et son intériorisation par les doctorants la fait ainsi apparaître comme la seule destinée possible puisqu'elle correspond aux aspirations et aux dispositions de l'élu, du sélectionné, de l'appelé. Les doctorants des Sciences juridiques et politiques sans projet professionnel stabilisé en début de thèse intériorisent rapidement cette idée de vocation et s'identifient eux-aussi au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique, parfois dès la deuxième année de doctorat. La probabilité d'accès rapide à un emploi académique stable étant toutefois faible, le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique intègre nécessairement la formulation de projets d'attente[167], les post-doctorats et postes d'ATER étant les solutions privilégiées :

> *« J'espère vraiment pouvoir faire de la recherche et trouver un post-doc, développer mes réseaux et passer les concours du CNRS avant 40 ans. » Jacques, V1*

> *« En recherche, il n'y a pas grand-chose d'autres que les post-doctorats en termes d'emplois temporaires, à part ATER mais c'est plus enseignement. »* Josselin, V1.

[167] Comme démontré dans le chapitre présentant la typologie des projets professionnels, les projets « en poursuite », principalement académiques, se décomposent en plusieurs « sous-projets » professionnels : le projet professionnel principal porte sur une *échéance* lointaine, le projet professionnel d'attente sur une *échéance* plus courte et le projet professionnel de secours est envisagé en dernier recours si les projets professionnels principal et d'attente ne sont pas ou plus réalisables.

Certains candidats à la maîtrise de conférences sont toutefois qualifiés et recrutés dès la première tentative, comme Laure. Le recrutement sur un poste académique stable est l'aboutissement de ce modèle institutionnel d'insertion professionnelle qui ouvre ensuite la porte à un évolution de carrière moins incertaine :

> *« Je suis assez soulagée […], grâce au fait que je suis parvenue à ce que je voulais après la thèse, ce que je m'étais fixée assez tôt. […] Donc je veux un truc de certain, stable maintenant que la thèse est terminée – parce qu'on ne peut pas pendant cette période - me consacrer mieux à mes cours […]. Je suis heureuse d'en être arrivée là et je suis impatiente de commencer la suite. »* Laure, V1.

D'autres sont qualifiés à la première ou la deuxième tentative, mais sans être recrutés, comme Audrey ; tandis que quelques-uns persévèrent pour obtenir leur qualification, comme Félicie qui s'apprête à s'y présenter pour la troisième fois. L'incertitude du succès à ces deux étapes d'accès à la stabilisation demande alors d'ajuster les perspectives professionnelles et de reporter l'*échéance* de concrétisation du projet primaire (l'accès à un poste académique stable) pour concrétiser le projet d'attente (post-doctorat, aterat, vacations), en attendant la prochaine session de recrutement :

> *« Les vacations, je les ai recherchées quand j'ai su que je n'avais pas le CNU [la qualification]. Si j'avais eu le CNU, je n'aurais pas cherché des vacations mais j'aurais postulé sur un poste fixe. »* Audrey, V2.

La situation objective des jeunes docteurs qualifiés mais non recrutés ne change guère et reste instable ; sur le plan subjectif, ils se sentent cependant plus proches de la concrétisation de leur projet professionnel primaire. La poursuite des emplois temporaires et projets d'attente s'impose pourtant :

> *« Cette fois-ci, j'ai eu la qualification. J'ai des cours un peu partout, donc ça va. Je continue d'enseigner à la fac, en tant que vacataire en attendant. Avant, j'attendais la qualification, maintenant, j'attends le poste fixe. Il y a du changement mais en même temps, il n'y en a pas. Ma situation n'a pas changé car je n'ai pas de situation financière stable, c'est l'aléa des vacations mais j'ai quand même la qualification donc ça ne devrait pas tarder. »* Audrey, V2.

D'autres jeunes docteurs s'étant identifiés à ce modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique vont, bien qu'ayant été souvent qualifiés, s'en détourner. La nouvelle orientation du projet professionnel peut être clairement provoquée par un « carrefour biographique » où deux options s'offrent et parmi lesquelles il faut choisir :

> *« J'ai été recruté comme maître de conférences contractuel [en outre-mer], ce sont les nouveaux contrats de la loi LRU. 2 jours après, j'apprends que je suis intégré dans la magistrature. […] Après mûres réflexions avec ma compagne et ma famille, j'accepte d'intégrer la magistrature et je renonce à mon poste [en outre-mer] et je renonce à ma carrière dans l'enseignement et la recherche. »* Antoine, V2.

Dans d'autres cas, l'abandon du projet professionnel académique s'opère après avoir choisi une autre voie, qui semble avoir finalement été acceptée et face à laquelle la qualification ne change pas l'orientation professionnelle précédemment empruntée :

> *« Je suis entrée à l'école des avocats depuis janvier et j'ai fait le deuil du monde universitaire. Ces derniers mois, j'ai été qualifiée au CNU mais je me suis rendue compte que je ne voulais plus appartenir à ce monde-là et être recrutée sur des postes de maîtres de conférences. »* Clémence, V2.

La distance qui s'installe avec le modèle académique, voire son refus[168], conduit les jeunes docteurs de droit en particulier, à se diriger vers d'autres modèles institutionnels d'insertion professionnelle, notamment celui des professions juridiques spécialisées.

3.1.2. - Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle des professions juridiques spécialisées : une voie de repli pour les juristes

En sciences juridiques, les professions juridiques spécialisées offrent une alternative au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique, mais ce dernier nécessite toutefois un complément de formation au doctorat :

> *« Et ça [le doctorat] ne m'interdisait pas d'intégrer la magistrature ensuite puisqu'il y a des passerelles. »* Antoine, V1.

Si l'accès à la magistrature nécessite une formation préalable à l'École Nationale de la Magistrature (ENM)[169], en majorité sur concours de niveau bac+4, les docteurs peuvent demander leur intégration via un recrutement sur titre. Outre le doctorat, les docteurs doivent posséder un autre diplôme d'études supérieures ou avoir exercé au moins 3 années comme juriste assistant et enfin, être âgés de 31 ans au moins et quarante ans au plus.

Une autre profession juridique spécialisée est fréquemment envisagée par les doctorants et jeunes docteurs des Sciences juridiques : il s'agit de la profession d'avocat, qui peut faire l'objet d'une spécialisation en droit public ou droit privé.

---

[168] Les raisons pour lesquelles ces jeunes docteurs qualifiés renoncent et/ou modifient leur projet professionnel et par conséquent leur identification à un modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique ont été évoquées dans le chapitre 4 exposant la typologie d'évolution des projets professionnels, section « les projets réorientés » ; il seront également abordés dans le prochain chapitre de la thèse portant sur les outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places ainsi que le dernier chapitre. Ces raisons ne relèvent effectivement pas d'un problème d'identification, de reconnaissance ou d'étiquetage mais sont relatives aux représentations entretenues à l'égard du fonctionnement des différents segments du marché du travail avec lesquelles interfèrent les problématiques d'articulation des différentes sphères de la vie ou les rapports à l'avenir.

[169] A l'issue de la formation de magistrat, les diplômés choisissent leur première affection selon leur rang de classement et exercent alors la fonction de juge (elle-même déclinée selon plusieurs spécialisations) ou de substitut du procureur ; les changements ultérieurs dans les fonctions exercées au cours du parcours professionnel de magistrat sont possibles.

> *« L'école d'avocats, quand on fait une thèse de droit, il y a encore cette merveilleuse passerelle qui est possible. »* Éléanor, V1.

L'avocature est effectivement un débouché construit institutionnellement par la reconnaissance de l'équivalence du doctorat de droit comme voie dérogatoire aux concours d'entrée à l'école d'avocats. Elle permet d'accéder aux études préparant à l'exercice de la profession d'avocat, sanctionnées par le Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA). Cette possibilité professionnelle constitue l'une de deux voies du modèle institutionnel d'insertion professionnelle des professions juridiques spécialisées, réservée aux docteurs en droit.

Ce modèle des professions juridiques spécialisées n'est néanmoins pas le plus valorisé par les acteurs institutionnels du monde universitaire juridique, ni par les doctorants ou jeunes docteurs. Si Éléanor admet par exemple que la reconnaissance de l'équivalence du doctorat comme voie d'entrée en école d'avocats est une chance, ce modèle ne l'attire pas autant que l'enseignement :

> *« Sauf que moi, je n'en ai pas envie. Au fond, ce n'est pas ça qui me fait saliver. La carrière d'avocat, c'est presque un renoncement[170] pour moi. C'est terrible parce que je sais qu'il en en a plein qui se battent pour ça, mais moi, je me bats pour être enseignante. C'est ça qui me fait envie. Si je vais à l'école d'avocats, c'est plus pour avoir un diplôme de plus, pas parce que j'en ai envie. »* Éléanor, V1.

La même hiérarchisation entre ces deux premiers modèles institutionnels d'insertion professionnelle s'observe chez de nombreux doctorants et jeunes docteurs de droit. Chez Audrey, l'avocature représente, lors de la première vague d'entretiens, un pis-aller dans l'hypothèse où elle ne parviendrait pas à être qualifiée par le CNU et à être recrutée sur un poste de maîtresse de conférences. Si elle devient avocate, ce sera pour subvenir à ses besoins ; elle espère que dans ce cas qu'elle pourra malgré tout enseigner, activité avec laquelle elle entretient un rapport plus expressif, c'est-à-dire garantissant son épanouissement :

> *« L'idée est de devenir enseignante-chercheuse et de tenter le CNU. […] Sinon, il y a avocat avec possibilité d'enseigner à la fac. Ça me permettrait de continuer à faire ce qu'il me plaît et d'avoir un métier pour vivre. »* Audrey, V1.

Cette hiérarchisation entre la maîtrise de conférences et l'avocature se retrouve également auprès de la direction de l'école doctorale :

> *« Les avocats, c'est quand même le matelas, la porte de sortie au cas où ça ne marcherait pas à l'université. »* Direction de l'école doctorale des Sciences juridiques et politiques.

La direction de l'école doctorale explique que la voie dérogatoire du doctorat comme équivalence à la réussite au concours d'entrée à l'école d'avocats fait l'objet de contestation et d'accusation de détournement de ce concours d'entrée, considéré comme un rite de passage de la carrière d'avocat :

> *« C'est vu un peu comme « j'ai sauté l'obstacle », une stratégie d'évitement. Donc moi, je pense que ceux qui ont une thèse et qui veulent aller sur la carrière d'avocat, soit ils ont*

[170] Il s'agit ici d'un *renoncement* à son projet professionnel académique qu'elle préfère poursuivre et qui, dans son échelle de valeur, est plus désirable que viser le métier d'avocat.

passé le concours d'entrée et ils se sont plantés et ils veulent faire une thèse en deux ans, voilà. Soit ce sont des gens qui ont des objectifs différents [c'est-à-dire l'enseignement et la recherche] et qui ont revu leur objectif à la baisse : je ne peux pas être maître de conférences donc je vais être avocat. » Direction de l'école doctorale des Sciences juridiques et politiques.

Du côté des doctorants et jeunes docteurs en droit qui considèrent peu la possibilité ou la faisabilité d'un parcours académique, cette dérogation est plébiscitée comme une forme de valorisation du diplôme de doctorat en dehors du monde universitaire :

« On sait qu'on n'a pas besoin de passer le concours d'entrée avec le diplôme de doctorat. C'est une vraie passerelle. » Clémence, V1.

« J'ai vu que le métier d'avocat était le mieux pour valoriser le doctorat en droit. » Stéphane, V1.

Les arguments justifiant le positionnement des professions juridiques spécialisées dans la hiérarchisation des débouchés possibles pour les jeunes docteurs en droit offrent une première compréhension du mode de construction des hiérarchies entre les différents modèles institutionnels d'insertion professionnelle. Pour qu'un modèle institutionnel d'insertion professionnelle soit socialement valorisé et positionné dans le haut de la hiérarchie des voies professionnelles possibles, il faudrait que le parcours de formation ou professionnel emprunté pour y accéder soit le seul (ou le principal, c'est-à-dire la « voie royale » ou la « voie classique ») qui y mène. Cette hypothèse fonctionne dans le cas du modèle académique : le doctorat est indispensable pour l'emprunter. A l'inverse, le doctorat permet la dispense du concours d'entrée à l'école d'avocats ou à l'ENM, mais la voie majoritaire est le concours d'entrée – c'est la plus prestigieuse dans les deux cas. Pour les docteurs, le prestige du modèle des professions juridiques spécialisés serait alors moindre puisque le doctorat n'est pas la seule voie pour y accéder, au contraire de celui de l'enseignement et la recherche. Le modèle des professions juridiques spécialisées constitue ainsi le « projet de secours » des projets professionnels « en poursuite » pour beaucoup de jeunes docteurs en droit nourrissant un projet professionnel académique (Laure, Audrey, Josselin). Ce projet de secours a vu le jour pour Antoine et Clémence : lors de la première vague d'entretiens, l'évolution de leur projet professionnel semblait être celle de la poursuite de l'accès à un poste académique alors que lors de la deuxième vague d'entretiens 15 mois plus tard, ils avaient intégré les écoles menant à la magistrature et l'avocature - leur projet professionnel devenant *in fine* « réorienté ». L'évolution itérative du projet professionnel de Stéphane l'avait quant à lui conduit à déposer un dossier de candidature à la qualification tout en recherchant un emploi de docteur-juriste et en s'inscrivant à l'école d'avocats. La réponse négative du CNU et ses recherches infructueuses étant alors des « opportunités empêchées », il fait sien le projet de devenir avocat et suit la formation jusqu'à son terme.

3.1.3. - Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle dans les organisations internationales et administrations centrales : un second choix pour les politistes et publicistes

Le troisième modèle institutionnel d'insertion professionnelle qui s'offre aux doctorants et docteurs des Sciences juridiques et politiques s'adresse plus particulièrement aux politistes, éventuellement aux

publicistes, mais moins aux privatistes. Il consiste à viser des emplois au sein des organisations internationales ou les administrations centrales :

> *« J'ai postulé dans l'humanitaire aussi, la coopération internationale, dans les affaires étrangères, à l'Union Européenne. »* Jacques, V1.

Jacques a toutefois effectué ces candidatures après avoir écrit un projet de recherche pour lequel il a cherché différentes sources de financements post-doctoraux. Il déclare effectivement que :

> *« Trouver un post-doc serait la préférence. »* Jacques, V1.

Là encore, ce modèle est moins valorisé que le modèle académique :

> *« Je vois surtout le post-doc. Je pourrais regarder la commission européenne, le parlement, les ONG les partis politiques, les think-tanks, les organisations internationales mais ça ne m'intéresse pas trop. »* Louise, V1.

Félicie explore elle-aussi la *gamme* des possibilités professionnelles à l'issue de l'obtention de son doctorat, mais les envisage également comme « solutions d'attente » avant de pouvoir se présenter à la qualification devant le CNU pour espérer ensuite être recrutée en tant que maîtresse de conférences :

> *« Il y a peut-être moyen de valoriser mon sujet de thèse mais il faudrait que je connaisse les bonnes personnes soit sinon, que j'essaie d'entrer dans les ministères ou des choses comme ça. [Mon sujet de thèse], ça peut être vendeur mais à mon avis, c'est vendeur mais qu'à l'échelon central. »* Félicie, V1.

En première instance, rares sont les enquêtés qui visent l'accès aux organisations internationales ou aux administrations centrales ou délocalisées comme projet professionnel principal ; seule Élise l'a choisi intentionnellement. Mais après plusieurs mois à travailler pour ce type d'organisations, la déception est grande :

> *« D'avoir vu comment fonctionne l'Europe et toutes ces institutions que j'admirais tellement quand je faisais mon M1 : ONU, Europe, et maintenant que j'ai un extrait de ce qu'il s'y passe c'est hyper décevant. Les systèmes sont sclérosés. Les gens font des colloques, ils font des actions importantes comme le commissariat aux réfugiés, ce serait peut-être une super structure avec laquelle bosser mais j'ai peur qu'ils soient juste bons en com. Je ne discerne plus trop le vrai du faux. Je suis prudente maintenant avec ces grosses institutions. Dans ma tête, je me voyais en fin de carrière à œuvrer pour l'environnement ou la paix dans le monde, j'aurai vraiment réussi ma vie, ce serait trop bien. En fait, maintenant, je me dis que même ça, ça ne me donnerait pas satisfaction de me dire que je suis à la bonne place. »* Élise, V2.

3.1.4. - Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle des concours administratifs ou de juristes d'entreprises : la perspective d'un déclassement

Si la possibilité des concours administratifs de la fonction publique est envisagée, c'est seulement en tant que projet d'attente pour un poste académique ou éventuellement comme projet ou « voie de secours », c'est-à-dire lorsque l'accès stable à un poste académique s'avère laborieux. Lorsqu'un recrutement sur un

poste académique stable est visé, un poste temporaire dans le milieu académique reste privilégié comme projet d'attente comparativement aux concours administratifs :

> *« J'ai déposé mon dossier [de candidature à la qualification au CNU] le 19 décembre. Après, j'ai tenté de revivre un peu. Après, mes projets, je ne sais pas. Je me suis tapée une crise à un moment car je n'ai pas de voie de secours. Ma directrice m'a dit que ce serait compliqué pour cette année [d'obtenir la qualification] donc j'ai regardé les concours de la fonction publique, pour cette année et il restait que commissaire de police mais ce n'est pas tout à fait ma branche. Le droit pénal, ce n'est pas ma spécialité. Donc non. Après, j'ai regardé les concours de l'ENA, de conseiller au tribunal administratif, les prépas, mais elles étaient loin. […] Mais le mieux, ce serait [d'être recrutée] sur un poste d'ATER parce que ça me ferait un contact avec le milieu universitaire. […] Ce que je veux dire, c'est que la logistique, c'est plus facile de se faire embaucher [en tant que maîtresse de conférences] en restant à la fac. Et j'ai plus de compétences à proposer à la fac qu'au département de l'urbanisme du conseil général. »* Félicie, V1.

Les concours administratifs de la fonction publique paraissent ainsi demander moins de compétences ou des compétences différentes que celles qui ont été développées durant 4, 5, voire 6 années de doctorat[171], notamment celles relatives à l'enseignement et qui, de fait, ne seront pas mobilisées dans ce type d'emploi. Par ailleurs, les jeunes docteurs comme les directeurs d'école doctorale perçoivent les concours administratifs comme un déclassement objectif, c'est-à-dire menant à des niveaux d'emplois inférieurs à ceux auxquels ils peuvent prétendre :

> *« Il va passer, après son doctorat, un concours administratif, donc il va redescendre de niveau. »* Direction de l'école doctorale des Sciences juridiques et politiques

Ce déclassement était d'ailleurs incarné par la catégorie « professions intermédiaires admin. de la fonction publique » dans le questionnaire de suivi des docteurs de l'enquête expérimentale menée par le MESR.

L'autre modèle institutionnel d'insertion professionnelle synonyme de déclassement serait celui de juriste d'entreprise, débouché plus souvent associé aux formations juridiques de niveau bac+5. Stéphane envisage initialement de rechercher un poste de juriste mais abandonne cette possibilité, faute d'offres suffisamment intéressantes et d'un niveau de salaire suffisant à ses yeux :

> *« L'option 1, c'était juriste en entreprise ou en collectivité. J'ai eu des difficultés à trouver des bonnes annonces qui correspondaient à la spécialité et des difficultés à décrocher des entretiens. On me disait qu'on me proposait 35k€ par an alors moi, je leur disais que je n'ai pas fait un doctorat pour ça, ça ne colle pas. »* Stéphane, V1.

Multiples, les modèles institutionnels d'insertion professionnelle offerts aux doctorants et jeunes docteurs des Sciences juridiques et politiques sont fortement hiérarchisés entre eux. Le modèle académique est le plus valorisé, et c'est celui qui est majoritairement visé à l'issue du doctorat :

[171] Félicie a par exemple effectivement effectué trois années de contrat doctoral avec mission d'enseignements, deux aterats et une année de vacations d'enseignements.

« Il n'existe aucun métier à part enseignant-chercheur où le diplôme de doctorat est requis. Au mieux, [dans les autres métiers, le doctorat,] c'est une valeur ajoutée. » Stéphane, V1.

Le modèle des professions juridiques spécialisées (avocat, magistrat) est ainsi certes une possibilité professionnelle, mais la valorisation du doctorat n'y est pas systématique et relative, à l'opposé du modèle académique où le diplôme est indispensable pour entrer dans la profession d'universitaire. Les organisations internationales et administrations centrales constituent le troisième modèle institutionnel d'insertion professionnelle des doctorants et jeunes docteurs diplômés des Sciences juridiques et politiques, qui sont moins enclins à s'y diriger parce que les rapports au travail et au projet professionnel (notamment en termes de contribution sociale et de positionnement politique ou d'intérêt pour les missions) rendent difficile de s'y projeter[172]. Enfin, le dernier modèle, celui des concours administratifs ou des postes de juristes d'entreprises, est rarement envisagé ou alors abandonné en raison du déclassement qu'il engendre. Finalement, la hiérarchisation des modèles institutionnels d'insertion professionnelle offerts aux docteurs des Sciences juridiques et politiques repose sur le degré de reconnaissance et de valorisation du doctorat : plus le doctorat est valorisé dans un modèle institutionnel d'insertion professionnelle, plus ce modèle sera privilégié et apparaîtra dans le haut de la hiérarchie. C'est seulement lorsque le projet professionnel initialement envisagé n'est pas ou plus perçu comme possible ou probable que les autres possibilités sont sérieusement envisagées, de manière simultanée ou successive, mais dans tous les cas en suivant cette hiérarchie descendante la majorité du temps.

3.2. - Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle en Sciences de l'ingénieur

Les modèles institutionnels d'insertion professionnelle qui se présentent aux doctorants et jeunes docteurs des Sciences de l'ingénieur sont également multiples, mais la « préférence » pour le modèle académique semble moins forte. Doctorants et jeunes docteurs résistent en effet à la normalisation de ce modèle académique, au profit d'identifications plus diversement distribuées parmi l'ensemble des modèles existants.

3.2.1. - Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique : une identification attractive mais fragile

Sous l'effet de la socialisation professionnelle académique majoritairement exercée durant le doctorat, le premier modèle institutionnel d'insertion professionnelle des doctorants et jeunes docteurs des Sciences de l'ingénieur est celui qui vise l'accès aux postes académiques stables : fonctions de chercheur et d'enseignant-chercheur, mais également, à la différence de leurs collègues des Sciences juridiques et politiques, postes d'ingénieur de recherche dans le secteur public. Avant leur entrée en doctorat, 5 des 11 enquêtés issus des Sciences de l'ingénieur s'identifient à ce modèle consistant à travailler dans un des métiers de l'enseignement et/ou de la recherche à l'issue de la thèse ; 4 enquêtés supplémentaires envisagent également un projet professionnel académique plus ou moins rapidement durant leur doctorat, sous l'effet de la continuité perçue des expériences de doctorat et des métiers académiques :

[172] Ils seront abordés plus précisément dans le dernier chapitre.

> *« En 3ème année, on se demande quelles sont les possibilités après la thèse et une des grandes possibilités, c'est de continuer : passer la qualif pour avoir un poste de maître de conférences, ou alors de faire un post-doc en attendant de passer la qualif pour avoir un poste de maître de conférences. Du coup, je me posais la question de savoir si je voulais vraiment continuer à être chercheur. »* Lucas, V1.

En Sciences de l'ingénieur comme en Sciences juridiques et politiques, la socialisation professionnelle aux manières d'être, de faire, de penser et de devenir académique participe à la conversion à la vocation académique de certains doctorants qui se dirigent alors vers ce modèle institutionnel d'insertion professionnelle :

> *« J'avais pas mal de doutes car je m'étais lancé là-dedans sans avoir vraiment la fibre de la recherche, je n'étais pas passionné au moment où j'ai commencé. J'étais plus curieux. Je me suis rendu compte que c'était dur. […] Je me suis plus impliqué sur la deuxième année. Et ça a payé à la fin parce que* in fine*, ça ne me plaît pas mal cet univers de la recherche. Maintenant, j'envisage beaucoup moins de quitter la recherche académique et de revenir dans le monde industriel en tant qu'ingénieur. »* Marceau, V1.

Même chez ceux qui, initialement, annoncent clairement ne pas vouloir se diriger vers la recherche à l'issue de leur thèse comme Pacôme, Massamba, Marceau ou Lucas, la puissance de la socialisation professionnelle académique les conduit, au moins pour un temps, à s'identifier à ce modèle. L'identification ne s'opère pas complètement pour autant : parmi les 9 enquêtés ayant envisagé, au moins un temps, un projet professionnel académique, 5 s'en détourneront avant la fin de leur doctorat (Pacôme, Massamba, Lucas, Christophe et Richard). L'identification au modèle académique spécifique aux doctorants et jeunes docteurs des Sciences de l'ingénieur est limitée temporellement puisque le projet académique fréquemment envisagé n'est pas souvent pérenne :

> *« Je me suis dit que ce serait trop dur, que je n'arriverai pas à être chercheur en vrai. »* Lucas, V1.

Parmi les doctorants s'étant plus fortement identifiés et projetés dans ce modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique, la distance qui s'instaure progressivement avec la poursuite d'un parcours académique tient au décalage entre la représentation qu'ils entretenaient du métier de chercheur ou d'enseignant-chercheur avec ce qu'ils en ont découvert au cours de leur doctorat :

> *« Je me suis engagé dans cette voie [le doctorat] pour devenir enseignant-chercheur et au cours de la thèse, j'ai découvert certains aspects qui m'ont plu et d'autres déplu. »* Richard, V1.

Il existe une deuxième forme de limitation temporelle de l'identification au modèle académique chez les doctorants et jeunes docteurs en Sciences de l'ingénieur. Contrairement aux doctorants et jeunes docteurs des Sciences juridiques et politiques s'identifiant au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique et qui visent la stabilité et la pérennité dans une carrière académique, deux docteurs des Sciences de l'ingénieur envisagent d'exercer une fonction de recherche dans le secteur public pour un temps déterminé, c'est-à-dire sans nécessairement faire de l'accès à un poste académique stable une finalité absolue de leur projet professionnel. La conversion de Marceau au projet professionnel académique s'exerce ainsi

avec moins de force que ce qui est observé en Sciences juridiques et politiques : s'il emprunte le modèle académique en visant à terme la stabilité dans la recherche, il envisage aussi les possibilités d'accès à une stabilité en dehors du secteur académique, sans trop de regret :

> *« C'est passer de « je fais la thèse et après, on voit si on peut faire un post-doc à l'étranger et quand on revient en France, je redeviendrai ingénieur » à « je fais la thèse, et ah, quand même, la thèse, c'est sympa, je me présenterais bien au concours de chargé de recherche ou ingénieur de recherche, on va faire un post-doc et au retour, on représentera les concours une fois. Si on a quelque chose, c'est bien et si on n'a rien, tant pis, on passe à autre chose et tant pis pour la recherche académique » ».* Marceau, V1.

Fabien s'identifie également temporairement au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique, sans rechercher pour autant la stabilité dans ce type de carrière :

> *« Le post-doc, c'est un moyen comme un autre de gagner de l'argent. Je sais que de toute façon, je ne ferais pas ça toute ma vie. On verra jusqu'où je vais dans la recherche, ce ne sera que pour un certain temps. »* Fabien, V1.

Finalement, l'identification au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique paraît plus fragile en Sciences de l'ingénieur qu'en Sciences juridiques et politiques. Trois cas de figure manifestent cette fragilité d'identification au modèle : après avoir envisagé temporairement un projet professionnel académique, certains doctorants des Sciences de l'ingénieur réadoptent, avant même la fin de leur doctorat, le projet professionnel extra-académique qu'ils poursuivaient avant leur entrée en doctorat. Chez d'autres, le projet académique devient moins désirable au fur et à mesure de leur doctorat et ils s'en distancient pour construire un nouveau projet professionnel. Le troisième cas de figure concerne des doctorants qui s'y identifient et s'y projettent seulement sur une *échéance* de court ou moyen terme. En Sciences de l'ingénieur, l'identification au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique s'opère en effet dans de moindres proportions, parfois seulement partiellement et connaît plus de réversibilités précoces.

3.2.2. - Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle en Recherche et Développement (R&D) : une orientation assumée

Comparativement au modèle académique, la place réservée au modèle institutionnel d'insertion professionnelle en recherche et développement est suffisamment importante et valorisée parmi les possibilités qui s'offrent aux doctorants et jeunes docteurs de Sciences de l'ingénieur pour que la hiérarchisation entre ces deux modèles majoritaires soit moins forte que celle concernant les deux premiers modèles des domaines des Sciences juridiques et politiques. Certains doctorants se sont ainsi toujours identifiés au modèle conduisant à la R&D, sans jamais avoir envisagé d'accéder à un poste académique :

> *« J'ai toujours su ce que je voulais faire[173] : travailler dans le spatial ou l'aéronautique. »* Daphné, V1.

[173] Daphné utilise ici une expression caractéristique du registre de la vocation en la reliant à des temps « immémoriaux ». Son souhait de travailler dans ce secteur d'activité est forcément apparu dans un contexte donné, aux contacts de personnes spécifiques, au cours d'évènements particuliers ou par la présence prolongée dans des institutions,

> *« Résolument, c'était la R&D dans l'industrie que je visais à l'entrée du doctorat. »* Hippolyte, V1.

La proportion de doctorants et jeunes docteurs qui s'identifient à ce modèle connaît toutefois des fluctuations durant la période doctorale et celle qui suit la soutenance. Alors que ce modèle institutionnel d'insertion professionnelle en recherche et développement est privilégié chez les candidats au doctorat, il perd ensuite de son pouvoir d'attraction auprès des doctorants au profit du modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique évoqué ci-dessus. En revanche, il regagne en visibilité en fin de doctorat et à son issue ; plusieurs enquêtés s'y identifient alors :

> *« Au cours de la thèse, j'ai senti que j'étais plus attiré par le privé. Avant la thèse, j'envisageais les deux, je laissais les portes ouvertes. Mais au cours de la thèse, j'étais de plus en plus attiré par le secteur privé. »* Christophe, V1.

Au contraire de leurs camarades de Sciences juridiques et politiques pour qui l'orientation vers un parcours professionnel en dehors du secteur académique constitue(rait) la plupart du temps un renoncement, les doctorants et jeunes docteurs des Sciences de l'ingénieur qui se dirigent vers le secteur privé ne le font pas « par défaut ». En Sciences de l'ingénieur, les modèles institutionnels d'insertion professionnelle académique d'un côté, et de recherche et développement de l'autre se distinguent selon les caractéristiques de fonctionnement des deux secteurs. Schématiquement, au temps long de la recherche académique s'oppose celui à plus court terme de la recherche privée ; à la stabilisation plus longue et incertaine dans la recherche académique s'oppose une insertion plus rapide au sein du secteur privé ; à la recherche plus fondamentale plus fréquente au sein des unités de recherche académique s'oppose la recherche appliquée plus souvent mise en œuvre au sein des entreprises privées ; aux salaires plus bas et dépendants du point d'indice des rémunérations encadrées par la loi pour la recherche académique s'opposent les marges de négociation salariale possibles dans le secteur privé ; aux valeurs d'intérêt général et de biens communs s'oppose celui de l'efficience. L'orientation vers l'un ou l'autre de ces modèles institutionnels d'insertion professionnelle proposés en Sciences de l'ingénieur dépend donc pour une large part du rapport à l'emploi.

---

manifestement lors de sa socialisation primaire, et qui ont constitué pour partie les conditions sociales de la naissance de cette vocation. Les parcours d'études et professionnels de ses parents sont probablement à la source de cette vocation puisqu'elle a pu s'identifier à sa mère, docteure en bio-géographie tandis que son père, ingénieur, « *côtoyait des docteurs au quotidien dans son travail. Il avait une bonne idée de ce que ça pouvait apporter* » (V1). L'expression que Daphné utilise indique une telle antériorité, finalement incalculable, et une telle permanence de ce projet professionnel à valeur vocationnelle que sa remise en question est improbable. Toutefois, les trois premières séquences du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels montrent la manière dont les vocations se construisent, tandis que la quatrième séquence expose comment les institutions participent ou non à l'intégration des appelés dans le corps professionnel relatifs à leur vocation ; et le dernier chapitre montrera comment ces vocations peuvent également « se défaire ».

3.2.3. - Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle de l'ingénieur « haut de gamme » : entre relégation globale et hiérarchisation interne

Le troisième modèle institutionnel d'insertion professionnelle proposé aux doctorants et docteurs des Sciences de l'ingénieur est constitué des postes d'ingénieurs, en dehors des services de recherche et développement. Comme dans le modèle de la recherche et développement, la stabilité de l'emploi est un critère essentiel pour les candidats à ce modèle. Les postes visés sont situés majoritairement dans des entreprises privées ou le secteur public, notamment les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Si le modèle académique ainsi que celui de recherche et développement présentent une valeur sociale et un prestige similaires, ils sont toutefois mieux considérés que le modèle de l'ingénieur « haut de gamme ». Lorsque les doctorants et jeunes docteurs recherchent un emploi dans le secteur privé (ou du moins en dehors de la recherche académique), ils visent les départements de recherche et développement de préférence aux départements d'ingénierie ou techniques pour lesquels le diplôme de doctorat n'est pas nécessairement requis, bien qu'il constitue un atout :

> *« Je ne fais plus du tout de recherche, mais par contre, ils [les responsables hiérarchiques] sont assez ouverts à l'amélioration des méthodes. Ils aiment bien que les réponses techniques soient basées sur des raisonnements scientifiques. Il y a quand même une valeur ajoutée de ma thèse. »* Lucas, V1.

Le modèle institutionnel d'insertion professionnelle de l'ingénieur haut de gamme comporte par ailleurs plusieurs déclinaisons, elles-mêmes hiérarchisées. Si les jeunes docteurs n'accèdent pas toujours aux départements ou aux fonctions de recherche et développement comme ils l'espéraient, occuper un emploi en lien avec la spécialisation de thèse est la première source de hiérarchisation :

> *« Je ne voulais pas faire quelque chose qui n'avait rien à voir avec ce que j'avais fait pendant la thèse. Après, quand on fait une thèse, on se spécialise un peu trop donc je ne m'attendais pas à faire exactement ce que j'avais fait en thèse. Mais je m'attendais quand même à faire quelque chose qui ressemble, même si ce n'est pas de l'électronique organique. Mais il fallait que ce soit de l'électronique quand même. »* Massamba, V1.

Les activités en rupture avec la spécialisation de thèse sont en effet moins recherchées dans les cas d'identification au modèle de l'ingénieur haut de gamme. Ils n'acceptent ce type de poste que lorsqu'ils n'ont plus le choix ou le luxe de choisir :

> *« Ce n'était pas du tout le domaine où je recherchais. Le projet m'intéressait et c'est vrai que ça faisait presque 10 mois que j'étais au chômage, j'en avais marre, je voulais quelque chose et je suis allé là. S'ils m'avaient fait la même offre [au moment de la soutenance], je ne sais pas si j'aurais accepté. J'aurais peut-être attendu de voir s'il n'y avait pas quelque chose dans mon domaine qui m'aurait plus intéressé. »* Christophe, V2.

L'autre axe de hiérarchisation des déclinaisons du modèle institutionnel d'insertion professionnelle de l'ingénieur haut de gamme porte sur la stabilité de l'emploi et la continuité des missions effectuées par le jeune diplômé pour son employeur. Les entreprises proposant des activités de conseils sous forme de

prestations de services à d'autres entreprises (les « clients ») ne sont pas rares dans les activités d'ingénierie. Ce statut d'emploi paraît attractif en début de carrière parce qu'il offre un CDI avec l'employeur et permet une diversification des activités avec les différents types de clients ; il est en revanche jugé moins satisfaisant que le recrutement « direct » ou « interne » au sein d'une entreprise « finale » car la prestation de services engage un horizon temporel et géographique plus instable et incertain :

> *« Pour être recruté en interne, il faut être tombé au bon moment et qu'ils aient besoin de votre profil. Les lois du marché sont de plus en plus difficiles et c'est difficile de se faire embaucher en interne. On peut être recruté après un certain nombre d'années en prestation, par le client. Dans un premier temps, je voulais être embauché dans une société en direct, dans une société finale. […] Ce côté-là [de la prestation de services] est alléchant, on peut voir beaucoup de choses ; c'est pour ça que je n'ai pas décliné pour ces raisons-là. Pour une première expérience, je ne suis pas déçu. Ça se passe bien mais dans l'idéal, c'est mieux dans une société finale car on peut se projeter à long terme. Par rapport à la mobilité et la projection : on peut plus facilement se projeter. »* Massamba, V2.

Christophe abonde en ce sens : il a accepté un poste, certes en CDI lui aussi, mais en prestation de services et ce, après un certain temps passé en recherche d'emploi.

> *« Le fait d'être dans une société de conseil, je ne suis pas fixé pour plusieurs années, seulement pour plusieurs mois. Je ne sais pas où je serai dans un an. Un peu d'incertitudes à ce niveau-là, j'aimerais bien être fixé. […] Au départ, je voulais rester dans la recherche [et développement] mais comme je ne trouvais pas, j'ai été contraint à aller là-dedans. »* Christophe, V2.

Au sein du modèle institutionnel d'insertion professionnelle de l'ingénieur haut de gamme, il semblerait donc que soit privilégiée d'abord la continuité de la spécialité de thèse et la stabilité des missions et emplois comparativement aux changements imposés par la prestation de services[174].

Au final, les institutions de formation et de production fabriquent des modèles institutionnels d'insertion professionnelle parmi lesquels les doctorants et jeunes docteurs sont invités à se positionner et se projeter. Alors que la différenciation entre les modèles institutionnels d'insertion professionnelle véhiculés au sein des Sciences juridiques et politiques s'appuie sur la hiérarchisation entre les activités de recherche et d'enseignement d'abord puis, les autres types d'activités professionnelles, la différenciation des modèles véhiculés au sein des Sciences de l'ingénieur s'appuie d'abord sur la distinction entre les secteurs d'activités public et privé. Dans ce deuxième groupe de disciplines, la hiérarchisation entre les deux premiers modèles ne s'effectue pas tant sur le prestige de l'un ou l'autre comme en Sciences juridiques et politiques, mais sur les modes d'organisation et de fonctionnement spécifiques à chacun des secteurs. La hiérarchisation entre les types d'activités intervient ensuite et s'effectue entre les activités de recherche (qu'elle soit publique ou privée) qui sont privilégiées et les autres activités d'ingénierie ou techniques, choisies dans un second temps.

[174] Le chapitre suivant permettra de mieux comprendre comment ces préférences s'opèrent ainsi que les conditions dans lesquelles les jeunes diplômés ont abordé leur recherche d'emploi et ce qu'elles révèlent de l'état du marché du travail.

Dans chacun des groupes de spécialités disciplinaires, les modèles institutionnels d'insertion professionnelle sont hiérarchisés selon l'adéquation entre la formation doctorale et les emplois auxquels ils mènent. Cette perspective adéquationniste privilégie ainsi l'accès aux professions les plus qualifiées auxquelles ouvre le doctorat, dont notamment l'accès aux professions et catégories professionnelles supérieures (cadres, professions libérales, professions intellectuelles supérieures). Les activités de recherche publique ou privée - éventuellement conjuguées à l'enseignement - constituent le modèle institutionnel d'insertion professionnelle privilégié et les emplois ne nécessitant pas de doctorat sont souvent un pis-aller.

L'identification à l'un des modèles institutionnels d'insertion professionnelle proposés ne résulte pas complètement d'un libre choix des doctorants et jeunes docteurs, mais procède aussi d'un travail institutionnel plus ou moins implicite d'inculcation : pendant le doctorat, la socialisation professionnelle oriente, voire trie les individus vers l'un ou l'autre de ces modèles, poursuivant le processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels entamé à l'entrée en doctorat. Ces modèles institutionnels d'insertion professionnelle ne sont pour autant pas acceptés tels quel par les doctorants et jeunes docteurs : ils se positionnent sur un continuum reflétant l'intériorisation de la hiérarchie entre ces modèles ou au contraire signifiant leur rejet ou le refus de s'y soumettre. L'identification des voies professionnelles empruntables par les docteurs eux-mêmes témoigne parfois d'une intégration ou d'une réappropriation des principes de division et de valorisation de leur monde professionnel : l'occupation d'un post-doctorat, la présentation à la qualification CNU ou aux concours CNRS sont identifiées comme les possibilités professionnelles parmi les plus évidentes et visibles à l'issue du doctorat. Autant de possibilités professionnelles auxquelles les autres diplômés de l'enseignement supérieur ne peuvent pas prétendre en raison de l'obligation de la détention d'un doctorat pour pouvoir y postuler. Cette spécificité distinctive des débouchés du doctorat constitue une incitation forte à s'y conformer. Pour autant, l'identification d'autres types de parcours professionnels à l'issue du doctorat par les doctorants et jeunes docteurs semble indiquer que ces principes de division et de valorisation de leur monde professionnel sont, sinon rejetés, au moins détournés et mis à distance par certains des enquêtés qui construisent alors de nouvelles normes d'emploi-typiques auxquelles s'identifier et se référer. Ce positionnement se construit bien sûr progressivement, au fil des expériences doctorales, mais prend également en compte des éléments extérieurs à la sphère professionnelle : la configuration familiale ou leurs valeurs et convictions personnelles, leurs attentes vis-à-vis de leur travail ou de leur projet professionnel[175]. Mais lorsque la fin du doctorat approche et qu'ils préparent plus intensément la suite de leur parcours professionnel, la confrontation avec le marché du travail peut également ouvrir des portes auxquelles ils n'avaient pas spécialement prévu de venir frapper, ou fermer des portes qu'ils espéraient pouvoir ouvrir. Avant d'aborder cela dans le chapitre suivant, nous présentons le deuxième versant de la cristallisation des aspirations professionnelles en exposant les interactions sociales permettant la transaction identitaire.

[175] Ces éléments seront développés dans le chapitre suivant.

4 - Les expériences doctorales et interactions sociales comme supports de projection de la professionnalité : identification, reconnaissance et étiquetage à l'égard d'un groupe professionnel

A travers le processus de socialisation professionnelle, le doctorant construit peu à peu les contours de sa professionnalité, c'est-à-dire la manière dont il répond aux attentes relatives à son activité professionnelle mais aussi la manière dont il souhaite l'exercer. Le processus d'élaboration du travail de recherche doctorale donne lieu à une multitude d'interactions sociales au travers desquelles le doctorant forge et repositionne constamment sa professionnalité au regard des attentes à son égard ou vis-à-vis de son travail de recherche doctorale, mais aussi selon les marges d'action octroyées par le cadre institutionnel. Ce positionnement vis-à-vis des pratiques professionnelles et normes académiques ou extra-universitaires est le produit de nombreuses interactions sociales et symboliques qui participent à l'identification à un groupe professionnel en particulier. La reconnaissance du doctorant par ce groupe favorise l'emprunt du modèle institutionnel d'insertion professionnelle associé. Cet étiquetage et auto-étiquetage renforcent alors les projections professionnelles et, *in fine*, cristallisent les aspirations professionnelles.

4.1. - Expérience doctorale et projet professionnel : les (non-) identifications favorisant l'émergence de la transaction biographique

4.1.1. - Identification aux symboles du groupe professionnel de référence : continuité (culturelle) de la transition biographique

Le groupe de référence

La notion de groupe de référence a été particulièrement travaillée par Merton (1997) et est généralement associée à celle de groupe d'appartenance. Si l'individu est nécessairement membre de son groupe d'appartenance (c'est-à-dire de manière objective, sans que cette appartenance soit systématiquement consciente), il peut être tout aussi bien extérieur qu'intégré au groupe de référence[176]. Dans ce cas de figure et le cadre de cette recherche, le groupe de référence est ainsi un groupe - professionnel - duquel l'individu ne fait pas encore partie mais auquel il espère s'intégrer dans un avenir plus ou moins proche. L'identification au groupe de référence peut être assimilé en cela à une forme d'autosélection ; la non-identification à un groupe pouvant, *a contrario*, être vue comme une forme d'autoexclusion. Le groupe de référence exerce un pouvoir normatif sur les individus qui aspirent à en faire partie : il engendre une socialisation anticipatrice, c'est-à-dire un apprentissage et une intériorisation des codes, valeurs et pratiques de ce groupe afin d'y être promu, s'y faire une place reconnue et *in fine*, y appartenir.

[176] Les précurseurs anglo-saxons de la notion de groupe d'appartenance, tels Herbert Hyman notamment, utilisait le terme « *in-group* », sans doute plus évocateur que la traduction française. La traduction du groupe de référence est quant à elle « *out-group* ».

Qu'il s'agisse de la fréquentation au long cours d'une unité de recherche, d'évènements scientifiques réguliers ou de la participation à un groupe de travail ou la fréquentation de lieux symboliques, ces expériences participent à la révélation du groupe de référence à travers le positionnement socioprofessionnel des doctorants et jeunes docteurs dans l'univers professionnel en présence[177]. Ces expériences contribuent à affiner le projet professionnel du doctorant, notamment grâce à la proximité ou l'attrait manifeste avec l'univers professionnel en présence : la projection professionnelle du doctorant s'affine ; ce dernier envisage alors sa transaction biographique en termes de continuité avec cet univers professionnel spécifique.

Laure développe un sentiment d'appartenance à l'égard de l'unité de recherche. De son rattachement administratif à celle-ci, elle développe une affiliation identitaire à son égard du fait des opportunités de développer diverses activités de recherche qui lui sont offertes ainsi que du prestige qui lui est associé :

> *« J'appartenais à une identité. A la fac de droit, parfois, il y a beaucoup de labos, il n'y en a pas un en droit public et l'autre en droit privé, il y en a beaucoup. Moi, j'étais dans un gros labo, assez prestigieux, je m'y inscrivais. Il y a beaucoup d'évènements qui permettent de ne pas se sentir seule. Je suis devenue amie avec d'autres doctorants. J'ai eu des opportunités de publications, de mises en relations. »* Laure, V1.

Le rattachement administratif de Laure à cette unité de recherche lui permet, en tant que doctorante contractuelle, d'avoir des opportunités pour participer à certaines activités spécifiques de recherche. Ces activités lui permettent ainsi de se socialiser à l'univers académique et aux pratiques de métier au contact d'enseignants-chercheurs. Elles contribuent de surcroît à réduire progressivement l'écart entre son groupe d'appartenance (les doctorants) et son groupe de référence (les enseignants-chercheurs) en participant à la construction de sa professionnalité émergente.

Éléanor s'identifie quant à elle au groupe « d'experts » spécialistes de la thématique de sa thèse. À la suite de la mise en place d'un partenariat avec un pays européen, elle s'y rend trois fois plusieurs jours pour des colloques et rencontres avec des chercheurs et des professionnels spécialistes :

> *« J'avais l'impression de faire partie d'un groupe, d'une communauté. C'est ça qui compte le plus. Et là, je faisais partie des « experts de [la thématique de mon sujet de thèse] », pour représenter mon pays et notre système de droit. C'était génial. […] C'est aussi la première fois que je trouvais des gens qui avaient le même intérêt que moi pour le sujet. Dans ta propre fac, tu es toujours un peu isolée, à moins de faire un sujet large public. Le colloque était sur ce thème précis, c'était toujours sur ce même thème quand j'étais invitée. »* Éléanor, V1.

Cette expérience conforte l'identification d'Éléanor à ce groupe « d'experts » dont le champ d'expertise est précisément celui dont elle a fait son sujet de thèse. Lors de la première vague d'entretiens, elle est installée à l'étranger avec son futur mari et la perspective d'y enseigner était la première version de son projet professionnel « itératif » à l'issue de sa soutenance. Mais cette possibilité paraît difficile à mettre en œuvre

[177] Le périmètre et la définition de l'univers professionnel en présence varie à chaque expérience puisqu'il peut ainsi être vu comme le monde universitaire de manière englobante, une spécialité disciplinaire universitaire, une spécialisation d'une spécialité disciplinaire, une unité de recherche, une partie de ses membres seulement etc…

dans l'immédiat. Son identification au champ d'expertise relatif à son sujet de thèse ouvre alors une autre piste pour sa recherche d'emploi, en dehors de l'enseignement et la recherche :

> *« Si un jour je peux être moi-même à l'Institut Européen [relatif à la thématique de la thèse], ce serait géant. Mon sujet et moi, on s'entend bien, on s'aime bien. Je n'en suis pas dégoûtée ! Si je peux y revenir, même après 5,5 ans de travail... Je candidate dans un secteur proche de mon sujet d'ailleurs, je ne vais pas traîner. »* Éléanor, V1.

Les identifications professionnelles d'Éléanor se sont ainsi opérées avec le groupe des enseignants-chercheurs mais également avec le groupe d'experts de son sujet de thèse. Ces identifications professionnelles multiples lui permettent ainsi d'envisager plusieurs pistes de recherche d'emploi à l'issue de sa soutenance.

La confrontation de la pratique professionnelle des doctorants avec celle que donnent à voir les manifestations scientifiques constitue une occasion de s'affilier et de s'identifier à une discipline universitaire qui n'est pas nécessairement celle de l'inscription administrative de la thèse préparée :

> *« J'étais très enthousiaste pour mon premier colloque [dans cette nouvelle discipline] sur plusieurs jours. […] Il y avait des sessions plénières et thématiques, j'étais curieux, j'allais voir des trucs qui m'intéressaient, même sans lien avec mon projet. C'était une expérience très enrichissante. J'ai pu confirmer mon attrait pour [cette nouvelle discipline]. […] Je me sentais plus dans mon domaine que dans la fac de droit. Je me sentais à l'aise, autant d'un point de vue professionnel que personnel, ça m'a conforté dans ma trajectoire. »* Josselin, V1.

Une journée d'études ultérieure à ce colloque permet à Josselin de se positionner plus précisément au sein de cette nouvelle discipline en se situant dans une spécialisation différente de celle de son directeur de thèse :

> *« Mon directeur de thèse travaille [dans une spécialisation]. J'ai eu une période où je n'arrivais pas à me positionner théoriquement. Pour lui, ça allait de soi que je faisais la même chose. Mais ce qui m'intéresse, c'est [une autre spécialisation]. […] C'est tardivement, moitié de 2ème année, 3ème année, j'ai pris conscience qu'il fallait que je m'intègre dans les réseaux de chercheurs [de cette autre spécialisation]. J'avais participé à une journée d'études […] : j'ai réalisé que c'était là mon public et les collègues avec qui j'avais envie de travailler. Ce colloque-là [dans telle ville], je voulais m'inscrire dans cette communauté de chercheurs là. »* Josselin, V1.

Cette journée d'études est particulièrement importante dans son parcours et marque donc une forme de bifurcation scientifique qui s'inscrit dans la durée : au moment de la première vague d'entretiens, Josselin effectue un post-doctorat précisément dans la spécialisation de cette nouvelle discipline. Au cours de la deuxième vague d'entretiens, il réalise son deuxième post-doctorat, toujours dans cette même spécialisation de la nouvelle discipline. La journée d'études à laquelle il participe en doctorat constitue ainsi la première expérience permettant son identification au groupe professionnel auquel il se réfère à partir de là et souhaite appartenir à l'avenir et participe donc à la construction de sa nouvelle identité disciplinaire et de spécialisation.

Sans nécessairement marquer une bifurcation scientifique, les évènements scientifiques provoquent et favorisent l'identification des doctorants à une spécialité disciplinaire. Au fil de leur participation aux colloques ou autres congrès, l'identification à leur spécialité disciplinaire devient suffisamment importante pour développer un sentiment d'appartenance grâce à des marqueurs spécifiques, parfois repérés avec humour et ironie :

> *« Le point que j'en tirais, c'était pour me sentir faire partie d'une vaste famille de gens qui travaillent de près ou loin sur [ce type d'objet d'études] ou [tel type de] méthodes […] C'est des fois un peu lassant, laborieux, répétitif dans les introductions, on s'en amuse, on joue au bingo sur les exemples ou les tournures de phrases ou les diapositives répétitives. Mais ça participe à la familiarité de l'expérience. On sait là où on est car il y a ces codes affirmés. »* Pacôme, V1.

Les lieux dans lesquels certains évènements scientifiques sont organisés peuvent revêtir un fort pouvoir symbolique au point d'être sources d'identification, de révéler ou renforcer une appartenance professionnelle. S'y rendre est l'occasion de toucher du doigt et s'imprégner d'une institution emblématique, faire corps avec elle et la discipline universitaire dont elle en est un des plus forts symboles :

> *« Une fois, j'ai été à la cour de cassation à Paris. J'avais pu m'inscrire grâce à mon premier directeur de thèse. J'y suis allée avec une autre doctorante, c'était impressionnant à la cour de cassation. En droit, on passe notre temps à en parler. L'immeuble et la déco sont incroyables. »* Laure, V1.

Ces expériences doctorales contribuent ainsi à l'émergence du groupe de référence à travers une affinité avec certains de ses codes, ses normes, ses manières de penser. L'identification au groupe professionnel associé est favorisée par la mise en relation prolongée et préalable avec ce groupe, ou un groupe similaire ayant favorisé une acculturation de l'individu. De manière moins diffuse, l'identification à un groupe professionnel passe aussi par une proximité et une similarité des pratiques plus techniques qui fondent la professionnalité.

4.1.2. - Identification à la professionnalité du groupe professionnel de référence : continuité (technique) de la transaction biographique

Lorsque les doctorants avaient un projet professionnel académique durant leur thèse, ils décrivent leur pratique doctorale comme étant en adéquation avec les qualités ou compétences relatives aux métiers à l'enseignement et à la recherche :

> *« Dès le début, je pensais que je pourrais continuer après au vu de mes compétences. La thèse était l'occasion de vérifier que ça collait au métier. Ça a été le cas, donc il n'y a pas eu de changement ou d'évènement qui m'ont fait changer de plan [concernant le fait de continuer dans la recherche]. »* Jacques, V1.

Le doctorat fait émerger une professionnalité nécessaire à la réalisation des activités qui y sont associées. La similarité des activités d'enseignement et de recherche lors de la période doctorale avec celles structurant la pratique des enseignants-chercheurs facilite ainsi l'identification des doctorants à ce groupe professionnel tant les activités sont similaires et l'impression de continuité forte. Les charges de cours assurés durant

plusieurs années, contribuent par exemple à s'identifier au groupe professionnel des enseignants-chercheurs :

> *« Consciemment, j'ai bien compris que je suis déjà enseignante, il ne me manque plus que le bout de papier [c'est-à-dire la qualification]. »* Éléanor, V1.

La participation à des échanges internationaux dans le cadre d'un projet financé par l'Agence Nationale de la Recherche a permis à Audrey de conforter son attrait pour les activités de recherche et sa volonté d'en faire son métier sur le plus long terme :

> *« Mon directeur de thèse m'a intégrée dans un projet, une ANR. J'ai […] passé 10 jours en Europe du nord […]. J'ai pu faire des entretiens et un article : d'une pierre deux coups. […] ça m'a apporté beaucoup de comparaisons, et un intérêt scientifique. Ça m'a conforté dans le fait que c'était ce que je voulais faire. […] Dans la thèse, il y a des moments de doutes, des hauts et des bas ; je pourrais terminer et aller faire l'école d'avocats. Mais je me régalais tellement dans toutes ces activités scientifiques que c'était vraiment ça que je voulais faire. »* Audrey, V1.

L'identification peut également s'appuyer sur une proximité de compétences. Si Fabien n'envisage pas d'exercer dans la recherche durant toute sa vie professionnelle, il estime néanmoins avoir pu développer une vision systémique nécessaire au métier de chercheur qu'il compte exercer quelques années avant de monter sa micro-ferme (activité pour laquelle une vision systémique peut également être utile par ailleurs) :

> *« J'arrive à voir l'ensemble des données, je pense que c'est important pour un chercheur d'arriver à voir l'ensemble d'un problème pour prendre une décision et synthétiser tous les aspects pour aller dans la bonne direction. »* Fabien, V1.

Des rencontres avec des chercheurs centraux de la spécialité disciplinaire et du sujet participent également au renforcement de l'attrait pour l'activité de recherche :

> *« J'en garde un souvenir enthousiaste […] J'y avais fait des rencontres, discuté avec des gens. Rencontrer quelqu'un dont on a lu les travaux et qu'on admire et le rencontrer à une conférence... »* Louise, V1.

Le déroulement de certains évènements peut constituer une révélation sur la manière d'exercer une activité professionnelle de recherche. Pour Louise, c'est par exemple le rôle social qu'elle associe à la recherche qui apparaît clairement lors d'un colloque, en résonnance avec ses convictions personnelles et politiques, lui permettant ainsi de concilier différentes facettes de son être social. Cet évènement permet à Louise de s'identifier à une posture de recherche à laquelle elle restera attachée durant la suite de son parcours de recherche, c'est-à-dire une posture engagée socialement et politiquement :

> *« Je me suis dit que c'est génial de faire ce métier-là. Il y avait des [individus du terrain] avec qui j'étais en contact et qui sont venus. Ça liait les académiques, les ONG, les [individus du terrain]. Il y a eu une association de [ces individus] qui était venue parler à la tribune. C'était un moment fort que de donner la parole à ces gens-là. […] Je me sentais à ma place, d'avoir trouvé ma voie. Je trouvais que ça avait du sens. Ça collait avec l'idée*

que je m'en étais faite, d'apprendre plein de choses, de réfléchir. Ces moments-là, où on apprend plein de choses, on ne voit plus le monde pareil. » Louise, V1.

A ce stade, l'identification à un groupe professionnel est favorisée lorsque l'émergence de la professionnalité doctorale (notamment au regard des activités et compétences) correspond à la représentation de la professionnalité du groupe professionnel en question, érigé en groupe de référence. De ce fait, l'identification au groupe professionnel des chercheurs ou enseignants-chercheurs implique par exemple de suivre le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique. Cette impression de continuité des professionnalités doctorales et académiques est de surcroît favorisée par la proximité spatiale de leurs activités professionnelles respectives, notamment lorsque les doctorants travaillent aux côtés des enseignants-chercheurs dans les unités de recherche ou équipes pédagogiques.

A l'inverse, certains évènements peuvent au contraire engendrer une non-identification, voire un rejet ou une distanciation du groupe en présence. Mis en perspective avec les évènements déclenchant une identification, ils renforcent d'autant plus le rapprochement à un autre groupe professionnel aux pratiques professionnelles distinctes. Au cours d'une réunion dans son unité de recherche, Élise n'adhère pas au mode de fonctionnement et ne trouve pas pertinents les sujets qui y sont abordés. Au sein de l'organisme d'accueil de sa CIFRE, la proximité et les liens avec le travail de terrain sont une caractéristique forte à laquelle elle s'identifie fortement. La fréquentation épisodique de son unité de recherche comparativement à cet organisme d'accueil l'a probablement plus socialisée à la culture professionnelle de ce dernier, différente de celle des doctorants qui n'ont fréquenté principalement le monde universitaire :

« L'implication dans le labo, j'y allais au début de ma CIFRE, j'ai vu comment ça se passait et ils sont complètement hors sol. Ça ne m'allait pas du tout comme fonctionnement […]. En 2-3-4ème année, je suis allée au labo, 2 fois, alors que je suis à 15 min de la fac. […] Je faisais une sorte de rejet du monde universitaire parce qu'il faut que je fasse mon truc dans les temps, je n'ai pas le temps de me disperser comme tous ceux qui sont là en ce moment à la fac à rêvasser. […] Comme j'étais en CIFRE, c'était caricatural : je me disais que j'avais du boulot et que je n'avais pas de temps à perdre avec des gens qui planaient. » Élise, V1.

Élise ne se reconnaît pas dans le mode de fonctionnement universitaire : alors qu'elle est reconnue comme une professionnelle par ses collègues au sein de l'organisme qui l'accueille en CIFRE, elle est ponctuellement infantilisée au sein de son unité de recherche :

« La réunion des doctorants, je n'avais pu y aller que l'après-midi et je m'étais fait incendier comme des enfants de 4 ans. Je l'avais mal vécu […] On avait l'impression d'être à l'école et de se faire taper sur les doigts comme des enfants alors qu'on était des actifs. » Élise, V1.

Le processus d'identification à une norme professionnelle déjà existante est donc relatif, se fait en relation à d'autres : si l'identification à une profession, une pratique ou une institution de production rapproche l'individu de celles-ci grâce à une socialisation anticipatrice et professionnelle d'un côté, de l'autre, elle l'éloignera d'autres types de professions, de pratiques et d'institutions dans lesquelles il se reconnaît moins.

4.1.3. - Le réduction (im)possible de l'écart de la professionnalité émergente avec celle du groupe professionnel de référence : envisager ou non la rupture biographique ?

4.1.3.a. - L'appropriation de marges d'action permet l'identification au groupe professionnel de référence

L'identification à un groupe professionnel est une étape du processus de fabrique des projets professionnels ; elle intervient généralement après un temps de socialisation avec ce groupe, qui permet l'élaboration d'une représentation de la pratique professionnelle de ce groupe. Si cette représentation est jugée favorable et désirable, elle renforcera d'autant plus un projet professionnel en lien avec le groupe. Néanmoins, une identification impossible à un groupe professionnel dans un premier temps peut, ensuite, être envisagée par l'individu grâce à l'appropriation de certaines marges d'action. La socialisation professionnelle de Fabien aux pratiques - et notamment aux attitudes - qu'il associe au monde de la recherche va par exemple évoluer et modifier sa représentation de ce groupe professionnel, permettant son identification aux chercheurs. Ayant effectué plusieurs stages au sein d'unités de recherche lors de son cursus en école d'ingénieur, il ne s'identifie pas à cette époque au groupe professionnel des chercheurs, ni même lorsqu'il débute son doctorat d'ailleurs :

> *« Il y a des pontes qui sont très sûrs d'eux et moi, je ne suis pas très sûr de moi à la base. Je me suis dit que jamais je ne pourrais être un chercheur très sûr de moi. Les chercheurs m'impressionnaient plus qu'ils ne me donnaient envie de faire ce métier. […] Je ne me suis pas projeté à être chercheur dès le début. »* Fabien, V1.

Mais au cours de son doctorat, la socialisation professionnelle de Fabien s'opère, notamment au contact de son directeur de thèse. Ce dernier joue un rôle de premier plan dans le processus d'identification au groupe professionnel des chercheurs : il devient en effet une figure modèle de pratiques et d'attitudes professionnelles, différente de la représentation initiale qu'entretenait Fabien :

> *« Il y a beaucoup de types de chercheurs. Certains se prennent vraiment au sérieux. Ceux qui pensent avoir raison sur tout, ça ne me donne pas envie de continuer. Ceux plus cools comme mon directeur de thèse, qui se prennent moins au sérieux, qui sont là pour apprendre des choses et découvrir ce que les autres font et qui ne sont pas là pour se montrer, je préfère. Ils ne sont pas là pour montrer qu'ils sont les meilleurs. […] Une fois, je me suis retrouvé à table avec des chercheurs qui avaient fait Polytechnique, d'autres Arts et Métiers ou une autre grande école, je ne sais plus. J'ai senti que moi, je ne faisais pas partie de leur milieu. Ça, ça m'avait énervé, je ne voulais pas être des chercheurs comme eux. D'autres étaient cools et là pour partager et découvrir et c'est ça que je veux faire. »* Fabien, V1.

L'homogénéité apparente des pratiques et attitudes du groupe professionnel se fissure et laisse place à des marges d'action possibles dans les manières d'exercer le métier, ce qui permet de se reconnaître dans une représentation alternative du groupe professionnel. Lorsque ces nouvelles pratiques et attitudes professionnelles sont plus conformes à l'image de soi du doctorant, l'identification au groupe professionnel peut alors se faire :

« Mon directeur de thèse est plus dans le même état d'esprit que moi, donc je peux faire chercheur. » Fabien, V1.

Une même appropriation des marges d'action dans l'exercice de la pratique professionnelle de recherche permet à Jacques de s'identifier au groupe professionnel des chercheurs. Alors que les doctorants de son établissement d'inscription en doctorat lui semblent adopter « *un réflexe théorique* » et « *parler des auteurs à longueur de journée* » (V1), Jacques s'identifie plus aux chercheurs en prise avec leur terrain. Après une identification à une déclinaison de la pratique professionnelle qui leur convient mieux, les doctorants ou jeunes docteurs sont en mesure de reconstituer une forme de continuité entre leur trajectoire passée et future, permettant ainsi la transaction biographique. Cependant, il semblerait que cette identification soit moins forte et moins pérenne chez ces derniers que ceux qui y adhèrent d'emblée : Fabien n'a effectivement pas l'intention de travailler dans la recherche durant toute sa vie professionnelle : l'identification est donc temporaire et il le sait déjà. Jacques s'identifie lui aussi temporairement au groupe et à la pratique professionnelle des chercheurs mais certains éléments font vaciller cette identification entre la première et la deuxième vague d'entretiens.

4.1.3.b. - Lorsque la socialisation professionnelle académique rend impossible une identification totale au groupe professionnel des chercheurs

La socialisation professionnelle n'est jamais un processus totalement réussi ni abouti ; elle produit ses « échecs », ses « ratés » ou ses « incomplétudes » qui permettent de dégager en creux ce qu'elle aurait pu ou dû être (Zolesio, 2009). Si cette idée est compatible avec les situations où la socialisation professionnelle conduit à une norme professionnelle unique, les modèles institutionnels d'insertion professionnelle sont ici multiples ; la transposition de cette idée à notre terrain semble difficile. En revanche, ce raisonnement permet de poser la question d'une possible translation d'une norme à une autre, précisément en raison des multiples formes revêtues par la socialisation professionnelle des doctorants. Les moments où les différentes socialisations professionnelles se croisent renseignent ainsi sur les motifs de la rupture de la transaction biographique. Lucas exprime par exemple les écarts entre sa socialisation professionnelle et le modèle professionnel du chercheur académique auquel il s'est un temps identifié. Ce point concerne une disposition commune au groupe des chercheurs mais que Lucas a des difficultés à s'approprier et intérioriser, empêchant ainsi une identification professionnelle totale :

« Décider de choisir une direction de travail, je trouve ça dur. Je trouve que je n'ai pas joué le jeu là-dessus, je me suis un peu trop laissé porter par ce qu'il se passait, par les opportunités que j'ai eues […]. C'est le plus dur dans la thèse et dans le travail de recherche : faire le choix de la thématique, de s'y lancer, d'avoir l'intuition du chercheur, d'avoir le nez creux du chercheur. […] J'avais toujours l'impression que moi, je travaillais au fil des essais, bille en tête mais que ce n'était pas la bonne façon de se jeter dans les expériences. Il faut avoir confiance en son travail et c'est peut-être lié à ça, le fait que les grands chercheurs, ils ont des énormes chevilles. […] C'est pour ça aussi que je n'ai pas continué dans la recherche car je n'ai pas l'impression que c'est fait pour moi. […] Je ne pensais pas pouvoir faire ça. Ça aurait été trop dur pour moi. J'aime bien travailler pour les chercheurs mais je ne pense pas que j'aurais pu devenir chercheur. » Lucas, V1.

Lucas n'a pas développé pleinement cette autonomie scientifique car sa thèse s'est déroulée presque exclusivement dans l'organisme public qui a co-financé sa thèse, à plusieurs centaines de kilomètres de l'unité de recherche où travaillaient ses directeurs de thèse avec qui il a peu échangé. Au sein de cet organisme public d'accueil, il est encadré par un ingénieur qui semble s'être beaucoup impliqué dans les orientations de sa thèse :

> *« Mon encadrant [de l'organisme public d'accueil] avait beaucoup d'attentes sur la thèse. C'était assez difficile de le faire fléchir sur certains trucs qu'il avait prévus de faire. Il avait beaucoup d'ambition pour cette thèse. »* Lucas, V1.

En plus de cette relation de travail plutôt dirigiste, Lucas n'a pas fréquenté beaucoup de chercheurs ou de doctorants durant ses années de thèse, en dehors des divers regroupements de chercheurs auquel il s'est rendu une fois ou deux par an. Le manque de mise en situation réelle d'autonomie scientifique, conjugué à cette absence d'autres figures modèles de relations de travail au sein de son environnement de travail immédiat a freiné sa socialisation professionnelle académique et, par extension, son identification au groupe professionnel des chercheurs.

La socialisation de Lucas à la valorisation de ses travaux à travers la rédaction d'articles ou la préparation de communications orales ne lui permet pas d'aborder cette activité avec plaisir et intérêt. Durant son doctorat, il a un rapport peu enthousiaste et contraint aux activités de communication :

> *« Le ressenti que j'ai eu sur les activités de communications, c'était vraiment… […] c'était parce qu'on avait fait un travail et qu'il fallait le valoriser, faire rayonner le laboratoire [auquel j'étais rattaché à l'université]. Eux, ils voulaient que si on fait un travail, il faut publier dessus et qu'on ne travaille pas pour rien. Il faut montrer qu'on a travaillé. Je n'ai donc pas vraiment un ressenti très agréable. […] Ce n'est pas un truc qui me fait rêver. Si on pouvait faire de la recherche et avoir un secrétaire dédié qui fait toute l'écriture des papiers, ce serait génial. Parce qu'en plus, ça prend vachement de temps, c'est lourd le processus de relecture. »* Lucas, V1.

Pour autant, le rôle tenu par le travail de communications écrites ou orales dans les dispositions qu'il associe au groupe professionnel des chercheurs est tout autre :

> *« Mais avec un peu de recul, je me dis que la publication, c'est important car il faut pouvoir soumettre son travail à l'évaluation de pairs, c'est important. Et en plus, quand il y a des réflexions qu'on n'a pas forcément eu le temps d'avoir, ça permet à d'autres de les avoir, de poursuivre un travail en se basant sur ça. C'est ça qui est à la base des collaborations aussi. »* Lucas, V1.

Le décalage manifeste entre la représentation qu'il entretient de la professionnalité des chercheurs et sa propre professionnalité est un signe indiquant que le processus de socialisation professionnelle académique ne lui a pas inculqué le rapport positif à l'ensemble des activités de recherche et à l'autonomie qui les accompagne, ce qui entraîne une identification impossible au groupe des chercheurs et une rupture dans la transaction biographique. En revanche, ces éléments semblent indiquer une socialisation professionnelle au *monde de la recherche*, moins en lien avec la professionnalité académique mais qui témoignent d'une sensibilité et d'un intérêt aux problématiques de cet univers professionnel.

4.1.3.c. - Face à une socialisation professionnelle académique « désidéalisante » : les désidentifications et réidentifications professionnelles

Le processus d'identification professionnelle des doctorants et jeunes docteurs dont le projet professionnel est « réorienté » s'opère d'abord par une première identification à un groupe professionnel (généralement le métier d'universitaire), puis à une deuxième, avec un autre groupe professionnel.

> *« J'adore enseigner. Le contact avec les étudiants, je ne veux y renoncer pour rien au monde. La recherche en France est inexistante mais l'enseignement est passionnant. C'est la moitié du métier. Et l'autre moitié, comme on est très libre, on a la chance de pouvoir en faire ce qu'on veut. »* Antoine, V1.

Mais l'identification d'Antoine, comme celle de Clémence, Richard et dans une moindre mesure celle de Jacques, porte seulement sur les activités d'enseignement et de recherche ; ils restent en effet très critiques quant à l'environnement de travail dans lequel les activités universitaires se déroulent :

> *« Ça m'a amené à voir des imperfections structurelles dans l'enseignement supérieur et la recherche alors que c'est un métier magnifique et la transmission est une des plus belles choses au monde. »* Antoine, V2.

Le contexte de travail est en effet jugé peu favorable, et les chances perçues d'accès à une position stabilisée trop faibles, mettant à mal les valeurs professionnelles qui portent leur projet. Ces motifs poussent donc les doctorants et/ou jeunes docteurs à réorienter leur projet professionnel en dehors du monde académique. Les sources de nouvelle identification professionnelle sont situées dans leurs expériences personnelles ou professionnelles immédiatement accessibles. Par contraste avec ses critiques envers l'environnement universitaire, Antoine souligne ainsi l'engagement professionnel et collectif des magistrats envers leur profession. Parallèlement à sa socialisation professionnelle académique, une socialisation professionnelle à la magistrature a également eu lieu, profession vers laquelle semble se faire, dans un second temps, une réidentification professionnelle :

> *« J'ai rencontré des magistrats qui ne sont pas désillusionnés et qui font un travail incroyable. J'ai eu la chance de travailler avec eux. Ils apportent des choses concrètement, ils font des choses remarquables. Des jeunes chercheurs en droit, passionnés, qui font plein de choses, à qui personne ne met de bâtons dans les roues et qui sont en train de renouveler l'université, je n'en ai pas rencontré par contre. C'est une espèce qui n'existe pas. »* Antoine, V1.

Au moment de la première vague d'entretiens, Antoine est effectivement pris en tension entre ces deux voies professionnelles auxquelles il s'identifie, représentées par l'université et la magistrature. Il a été qualifié quelques semaines avant le premier entretien et se prépare à passer les auditions de recrutement pour des postes de maître de conférences sur lesquels il espère être retenu. Mais il prépare également un dossier d'intégration à la magistrature :

> *« On en parle avec les collègues oui. On se pose les questions. Il y a une forme d'amertume générale sur l'université. Beaucoup de collègues envisagent de ne pas poursuivre à*

l'université. Ce qui est mon cas aussi car je prépare un dossier en parallèle pour intégrer la magistrature. Je ne sais même pas si je ne vais pas choisir ça plutôt que d'être intégré à l'université. Si je l'ai. » Antoine, V1.

Antoine se trouve dans la deuxième séquence de l'évolution de son projet professionnel « réorienté ». Les doutes et les questionnements sur la pérennité du projet professionnel académique qu'il entretenait jusqu'alors, sont de plus en plus forts ; le point de bascule du projet professionnel vers une autre orientation est proche, voire même déjà advenu. L'identification et la projection dans la voie professionnelle de la magistrature sont bien engagées :

« Je pourrais faire plein de choses par exemple en étant juge d'instruction à Marseille. » Antoine, V1.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, Antoine a effectivement intégré l'École Nationale de la Magistrature, mais son identification aux fonctions de magistrat ne signifie pas pour autant le renoncement à l'exercice futur d'activités d'enseignement et de recherche :

« Je ne renonce pas à enseigner et faire de la recherche. J'étais encore en colloque à Paris la semaine dernière. Je continue de faire ce travail de fond. Mais oui, la carrière normale, je ne peux pas être magistrat et maître de conférences. Par contre, il y a la possibilité d'être maître de conférences / professeur associé. Dès que je suis en poste [en tant que magistrat], c'est quelque chose que j'essaierai de faire. J'ai toujours aimé enseigner donc je voudrais continuer et faire de la recherche aussi, […] c'est un métier passionnant. » Antoine, V2.

Ce processus d'identification à une nouvelle profession s'observe également chez Clémence, dont la nouvelle identification professionnelle s'accompagne en revanche d'une désidentification totale au précédent groupe professionnel. Initialement, Clémence s'identifiait au métier d'enseignante-chercheuse qu'elle projetait d'exercer depuis de nombreuses années :

« César, qui est un de mes meilleurs amis, est en droit public. On s'est toujours suivis, on a fait nos études ensemble. On est très amis et on avait le même attrait pour la recherche. […] Enseigner, maître de conférences, c'est un rêve. » Clémence, V1.

La période de doctorat est néanmoins celle d'une désidéalisation de la profession d'universitaire pour Clémence, même si au moment de la soutenance, elle souhaite encore devenir maîtresse de conférences. Critique à l'encontre du milieu universitaire, consciente du faible nombre de postes ouverts dans sa spécialité, elle s'identifie progressivement à d'autres milieux professionnels, notamment l'avocature vers laquelle se dirigent certains de ses amis :

« Quand je voyais mes amis qui sont rentrés à l'école d'avocats : je me disais que c'étaient des jobs sympas. J'ai pris connaissance d'autres métiers qui m'ont fait prendre conscience que d'autres métiers [que celui d'enseignante-chercheuse] m'attiraient. […] L'avocature m'attire plus aujourd'hui alors qu'il ne m'avait pas trop attiré tout au long de la thèse. Même si je sais que tous les milieux ont leurs défauts. […] C'est un milieu qui est quand

même fraternel et soudé. Je prends le milieu de l'avocature car c'est un milieu auquel je m'intéresse de plus en plus. » Clémence, V1.

Au moment de la deuxième vague d'entretiens, la désidentification de Clémence à la profession d'enseignante-chercheuse est désormais actée :

« J'ai fait le deuil du monde universitaire. Ces derniers mois, j'ai été qualifiée au CNU mais je me suis rendue compte que je ne voulais plus appartenir à ce monde-là et être recrutée sur des postes de maître de conférences. » Clémence, V2.

Entre le premier et le deuxième entretien, Clémence est en effet entrée en école d'avocats et sa nouvelle identification professionnelle à l'avocature est entamée :

« Quand je suis rentrée à l'école des avocats, ça a été une révélation du métier. C'est un milieu terre à terre. Il y a des personnalités mais ce n'est pas le panier de crabes de l'université. Aujourd'hui, je suis en stage à la cour administrative d'appel, c'est encore plus révélateur. Je suis en face de gens qui ont eu des concours, voilà, les gens ne sont pas dans un combat d'égos perpétuels, ils font un métier qu'ils aiment, et surtout ils œuvrent réellement pour la justice. » Clémence, V2.

La première identification professionnelle durant le doctorat n'est donc pas nécessairement pérenne, même si les doctorants et jeunes docteurs veulent fortement concrétiser ce projet professionnel. Dans certains cas, les conditions d'exercice et d'accès au statut ou les rapports au travail par exemple entraînent une prise de distance avec la profession idéalisée, conduisant à la désidentification. Quand la profession n'est pas atteignable, plusieurs options sont possibles. Tout d'abord, l'identification à une profession n'empêche pas une identification à une nouvelle profession : il s'agit d'une double identification professionnelle (comme Antoine). A l'inverse, une nouvelle identification professionnelle nécessite parfois une désidentification totale avec la précédente identification ; la nouvelle remplaçant alors la précédente : il s'agit d'une identification professionnelle substituée (comme Clémence). Dans tous les cas, l'identification et la désidentification professionnelles sont des processus longs qui s'inscrivent généralement dans la durée. La période nécessaire à la désidentification à la profession d'enseignant-chercheur ou de chercheur est à cet égard particulièrement longue et difficile, et ce, d'autant plus que l'identification aura été forte. Jacques est ainsi dans cette période de transition et de changement de projet professionnel. Sa désidentification avec le groupe professionnel des chercheurs est entamée, mais son parcours d'enseignant vacataire et son discours laissent transparaître la difficulté de renoncer à son projet professionnel académique :

« Il faut rester ouvert et lucide. C'est ça qui est le plus difficile en sortant de doctorat. Il faut parler avec les gens qui ne sont pas dans ce milieu. […]. C'est ça qui m'a fait progresser, ça fait voir qu'il y a autre chose et voir que ce qu'on propose dans ce champ là, ce n'est pas terrible, ça peut être mieux [ailleurs] […] Je regrette d'avoir mis un an à capter ça car j'ai perdu un an à faire mes candidatures dans le privé [elles auraient pu être envoyées un an plus tôt]. […] Le problème quand on finit le doctorat, c'est qu'on est une mouche dans la colle, on n'en sort pas. On s'englue dedans. » Jacques, V2.

Les trois cas présentés ici montrent la difficulté avec laquelle la désidentification professionnelle s'opère, la période de flottement et de doutes à laquelle elle donne lieu avant qu'une nouvelle identification professionnelle se fasse et permette la réorientation du projet professionnel.

4.2. - Expérience doctorale et projet professionnel : être reconnu favorise l'émergence de la transaction relationnelle

Aux côtés du processus d'identification, un autre processus interactionnel participe à la construction et l'affirmation de l'identité professionnelle. Les interactions interpersonnelles apportent la reconnaissance par autrui du travail réalisé, du professionnel lui-même, ou de son engagement dans l'activité professionnelle du fait de sa conformité avec les normes et valeurs défendues dans le groupe professionnel (Jorro & Houot, 2013). Ces actes de reconnaissance renforcent, ajustent ou modifient la cible de l'identification professionnelle ayant donné lieu aux aspirations des doctorants et jeunes docteurs. Ce processus de reconnaissance par autrui se rapproche donc de ce que Dubar nomme la transaction relationnelle, c'est-à-dire le processus par lequel l'identité professionnelle revendiquée par un individu est reconnue comme légitime au regard de ses « compétences utilisables » et « potentiels mobilisables » dans le cadre d'un emploi (Dubar, 1992).

4.2.1. - La reconnaissance du travail effectué : vecteur d'appartenance confirmée

La reconnaissance de la professionnalité émergente permet à l'individu de poursuivre sa dynamique de développement professionnel (Bart, 2011) et *in fine*, de revendiquer légitimement une position au sein de ce groupe professionnel. Pour Josselin, la qualité et la quantité de travail effectué sont reconnues notamment par le groupe professionnel des chercheurs de sa nouvelle spécialité disciplinaire, ce qui le conforte dans la poursuite de son projet professionnel académique :

> *« J'ai plusieurs fois été publié d'affilée et plusieurs personnes m'ont dit que j'avais un profil adapté pour le CNRS, que mon profil était encore meilleur que pour MCF. […] C'est tous des [chercheurs de la nouvelle discipline] avec qui j'ai eu l'occasion de discuter, pour des conseils sur mes recherches. Ou localement, j'avais l'occasion de les rencontrer. Ça m'arrivait aussi, lors de mes présentations à [des congrès], ils me disaient que j'avais le profil et qu'il fallait que je tente. »* Josselin, V1.

D'autres interactions interpersonnelles participent à une forme de reconnaissance du travail sans pour autant encourager aussi clairement le doctorant à poursuivre un type de parcours spécifique. Une proposition d'article ou de communication acceptée, une invitation à un colloque constituent par exemple des marques de reconnaissances de la part d'autres chercheurs, *a priori* déjà installés dans le paysage de la spécialité disciplinaire. L'expérience d'Éléanor à l'étranger a non seulement créé un sentiment d'appartenance à un groupe « d'experts » de sa thématique de thèse, mais lui aussi fait prendre conscience de l'intérêt que son travail pouvait représenter pour d'autres :

> *« C'était super, les gens t'écoutent, sont curieux, ils ne connaissent pas ton pays, pas ton droit. Leur expliquer ma thèse et mon sujet, je me suis régalée. […] Je me suis sentie mise en valeur. »* Éléanor, V1.

A mi-chemin entre recherche et expertise, cette mise en avant de son travail renforce son attachement à son objet de recherche au point de le valoriser lors de sa recherche d'emploi après l'échec de la piste de l'enseignement.

Le travail de Félicie a également été reconnu par l'audience devant laquelle elle a présenté, mais aussi par ceux qui ont vu la vidéo : sa directrice de thèse et son père. Chacun à leur manière, ils redonnent confiance à Félicie en son travail : d'abord, l'intérêt de l'audience la rassure sur sa capacité à aborder un sujet, même en dehors de sa spécialité ; la bonne réception de sa communication démontre par ailleurs sa capacité de travail aux yeux de sa directrice de thèse ; enfin, la fierté de son père. De plus, cette première expérience de communication orale se présentait comme une véritable épreuve pour Félicie, mal à l'aise dans cet exercice de prise de parole en public : le bon déroulement de son intervention lui permet également de dépasser son extrême appréhension de la soutenance et de reconnaître, elle-même cette fois, la qualité du travail effectué :

> *« Ça a été filmé. J'ai été torturée parce que le public m'a posé mille questions auxquelles je ne savais pas forcément comment répondre parce que je ne suis pas spécialiste. 1h30 sur mon cas, c'est long ! C'est rarement le cas, c'est plus court normalement. Mon père a eu l'occasion de la voir et il m'a dit qu'il était fier de moi. Je rentre dans les détails perso mais pour la confiance, c'est pas mal du coup. Ma directrice de thèse en a entendu de bons échos. C'était éprouvant mais valorisant au final, j'étais satisfaite. […] Moi qui me disais en 1ère année que le jour de ma soutenance, je ferai une syncope ! C'est pas possible, je ne pourrais pas soutenir, il va falloir me faire une dispense ! Jamais de la vie, je ne sais pas ce qu'il va se passer !! Mais non, ça a commencé à me dire que ce n'était pas impossible de ne pas être ridicule devant des gens du corps universitaire. Voilà. Je me suis dit que je commençais à rentrer dans le monde des chercheurs un petit peu à ce moment-là. Et peut-être que ça m'a aidé à envisager ma soutenance. »* Félicie, V1.

Les interactions interpersonnelles construisent ainsi une reconnaissance professionnelle dans des proportions diverses et sur des périodes plus ou moins longues, générant des aspirations à intégrer un groupe professionnel. La valeur de la reconnaissance varie en fonction de la personne qui l'émet. La fierté ressentie par le père de Félicie la rassure et la remotive, les leviers de ce registre affectif sont bien distincts de la reconnaissance professionnelle et scientifique apportée par des universitaires. Les doctorants et jeunes docteurs qui nourrissent un projet professionnel académique ont foi en cette reconnaissance par les universitaires car ceux-ci sont liés à la fois à l'institution de formation et à l'institution de production qui peuvent concrétiser ce parcours académique.

4.2.2. - La reconnaissance du professionnel lui-même : légitimité du statut des « reconnaissants » et symbolique du statut des « reconnus »

Au-delà du travail effectué, la reconnaissance peut également concerner le professionnel lui-même, si sa pratique professionnelle est conforme avec celle du groupe professionnel qu'il souhaite intégrer, ou selon son engagement et son implication dans ses activités (Jorro & Houot, 2013). La satisfaction qu'engendre cette reconnaissance en tant que professionnel permet alors au doctorant ou jeune docteur de se sentir d'autant plus proche du modèle professionnel auquel il aspire :

> *« [J'ai apprécié] qu'il [le directeur de thèse] me considère comme un chercheur plutôt que comme un étudiant à qui on donne des ordres. »* Josselin, V1.

La reconnaissance du travail effectué et du professionnel lui-même contribue à dissiper une partie de *l'incertitude* de la concrétisation du projet professionnel académique (ou de l'aboutissement du projet de doctorat) puisqu'il serait la marque que la professionnalité émergente du doctorat ou jeune chercheur est conforme aux attentes relatives à celle du métier d'universitaire. Cette reconnaissance doit donc émaner de professionnels du domaine en question pour être jugée légitime. Rattaché administrativement à une unité de recherche de droit, Josselin effectue une thèse finalement plus proche d'une autre spécialité disciplinaire, mais l'absence de reconnaissance par les membres de son unité de recherche lui importe peu puisqu'ils ne constituent pas la communauté de recherche à laquelle il s'adresse et dans laquelle il souhaite s'intégrer :

> *« En droit, je n'étais pas dans les clous […] donc je n'avais aucun contact avec les doctorants de mon labo. Même avec les profs, ils ne comprenaient pas l'intérêt de mes recherches, voire mes recherches. Ça aurait été problématique si j'avais voulu réussir dans le champ du droit. Mais je n'ai pas l'ambition d'être reconnu par des juristes donc ce n'est pas problématique. […] On n'avait pas les mêmes ambitions ou idées de ce qu'était un travail de recherche. J'avais la reconnaissance de gens que je connais moins [les chercheurs de la nouvelle discipline] et ceux que je connaissais plus, dans mon labo, s'en foutaient. J'ai gagné un concours national d'une revue nationale de [la nouvelle discipline] mais je n'ai pas été reconnu dans le labo à ma juste valeur. »* Josselin, V1.

Pour confirmer l'orientation de son projet professionnel, Josselin cherche la reconnaissance des chercheurs de sa nouvelle discipline et l'obtient, malgré ses craintes à leur faire part de son parcours universitaire en droit :

> *« Pour être honnête, j'étais réticent à dire que je venais de droit : j'avais peur du jugement qu'on me dise que j'étais perdu. Mais les personnes me disaient qu'ils étaient contents que ça intéresse des gens en droit. J'avais discuté avec un [chercheur en sciences humaines] qui m'avait dit que mon profil était recherché dans la section [NN] du CNRS : ça m'avait permis d'évacuer mes peurs de légitimité. »* Josselin, V1.

La reconnaissance du travail effectué ou du professionnel lui-même peut être objectivée par l'obtention d'avantages sociaux, symboliques ou matériels, comme l'obtention d'un contrat d'enseignement et de recherche par exemple, qui incite le doctorant ou le jeune docteur à poursuivre son projet (de doctorat ou professionnel) :

> *« Le fait d'avoir été recrutée [comme ATER en 6ème année], ma situation matérielle s'améliorait. Il y avait une reconnaissance quand même qui me disait de ne pas abandonner. »* Louise, V1.

Le recrutement du doctorant ou jeune docteur par des représentants du groupe professionnel visé, dans l'institution visée, prouve sa capacité à assumer les missions qui y sont associées et dont il souhaite faire son métier (enseignement et recherche).

4.2.3. - Trouver ailleurs une forme de reconnaissance professionnelle satisfaisante

Les doctorants et jeunes docteurs qui réorientent leur projet professionnel en dehors du monde académique opèrent ce changement de trajectoire faute de reconnaissance professionnelle. Ce manque de reconnaissance peut provenir de la part du milieu universitaire mais il peut aussi être identifié comme un défaut de reconnaissance émanant d'un niveau plus macrosocial et trouver sa source dans l'orientation des politiques publiques de recherche menées par l'État qui n'accorde pas les moyens nécessaires permettant le déploiement du potentiel d'une profession, que les plus jeunes peinent à intégrer faute d'ouverture de postes. Antoine déplore le « *désintérêt de l'État pour la recherche, mais l'État sous toutes ses formes : collectivités, État, universités* » qui, selon lui, pourraient faire appel à aux connaissances et compétences des docteurs de sciences humaines et sociales notamment pour des missions de service public :

> *« Ils m'ont félicité : « c'est une thèse fantastique, bravo pour la qualification » et c'est tout, tout le monde s'en fout. Mon année, dans ma discipline, on était deux qualifiés dans ma section. Ce n'est pas énorme pour une université si grosse. C'est un délaissement, un abandon des jeunes docteurs, avec aucune reconnaissance. »* Antoine, V2.

Antoine ressent d'autant plus le manque de reconnaissance de l'institution universitaire que son cas ne semble pas isolé ; comme ses amis jeunes docteurs, le sentiment est d'autant plus difficile à vivre que l'implication dans leur travail de recherche doctorale a été intense :

> *« Quand on a investi tout son temps, une bonne partie de son argent, de ses relations personnelles, qu'on s'est mis corps et âme dans un travail de recherche de longue haleine sans compter ses heures, c'est brutal le traitement qui nous est réservé. Dans le meilleur des cas, c'est brutal. Dans le pire, c'est catastrophique : dépression, tentative de suicide... Ils [certains amis jeunes docteurs] ne veulent plus entendre parler de l'université de leur vie. En s'étant donné corps et âme pendant des années, comment on peut être rayé de la carte et que plus personne ne s'intéresse à nous ? Comment on peut être abandonné comme ça ? On est les meilleurs espoirs et après, plus rien ! »* Antoine, V2.

Faute d'être reconnus (ou de pouvoir être reconnu) par le milieu professionnel dans lequel ils souhaitaient s'établir professionnellement, ces doctorants et jeunes docteurs cherchent alors la reconnaissance d'autres secteurs professionnels. Antoine se tourne par exemple vers la magistrature, qui semble mieux répondre à ses attentes. La reconnaissance de l'obtention du diplôme de doctorat comme une voie d'entrée possible, l'organisation institutionnelle du cursus de formation interne, ainsi que l'attribution garantie d'un poste de magistrat à l'issue de la formation sont les principales formes de reconnaissance qu'Antoine apprécie à l'École Nationale de la Magistrature :

> *« C'est comme l'ENA[178], c'est une école de service public, les stages sont organisés par l'école, les répartitions [de postes de magistrats] se font suivant le classement de sortie. Les droits d'entrée sont différents. Il y a un poste pour tout le monde, suivant le classement de sortie. Une fois le concours, on est fonctionnaire, on est payé par l'état en tant*

[178] École Nationale d'Administration

qu'auditeur de justice. Il ne manquerait plus que ça, au bout de 16 ans d'études ! S'il n'y a pas de postes… ça sert à quoi de faire une sélection si après, on n'est pas capable d'intégrer les profils sélectionnés pour leur capacité à apporter quelque chose et qu'on les laisse partir. Ça sert à quoi de faire ça ? C'est assimilé aux concours de la fonction publique : après, on est fonctionnaire, avec la sécurité de l'emploi et les garanties du statut. C'est une fonction publique un peu à part pour les magistrats mais en gros, c'est ça. » Antoine, V2.

Clémence ressent elle aussi une forme d'abandon institutionnel à la suite de l'obtention de son doctorat, signifiant la perte de son « rêve » de devenir enseignante-chercheuse. Ceci la pousse donc à substituer son identification initiale au groupe professionnel des enseignants-chercheurs par celui des avocats, dans lequel elle trouve la reconnaissance qui lui a manquée chez les universitaires :

« Le cheminement de pensée, c'est vraiment le sentiment d'être délaissée et s'en est suivi une période de deuil, vraiment. Il n'y a pas d'autres mots. J'étais déjà assez désillusionnée par le monde universitaire, on ne va pas se mentir. Mes rêves d'être un jour maître de conférences se sont complètement éteints. Mon père m'a toujours dit qu'on ne perd pas un rêve, qu'on en trouve un autre. Ça a été ça. J'ai eu vraiment peur d'être orpheline, ne plus savoir où je veux aller. Ça a été compliqué. Mais j'ai eu la chance de rebondir et de trouver quelque chose qui me plaît. J'avais vraiment peur d'être avocate par défaut mais non, ce ne sera pas le cas, je suis vraiment contente de ce point de vue-là. A l'école des avocats, on retrouve cette confraternité qui apparemment est assez caractéristique du milieu des avocats mais qui manque à l'université, cet effet de groupe, de soutien de corps. C'est super sympa comme sentiment de sentir qu'on va appartenir à un corps de métier. » Clémence, V2.

Jacques a, pour sa part, reçu une certaine reconnaissance de la part du milieu universitaire[179] , l'incitant ainsi à persévérer dans la poursuite d'un projet académique et à ne pas se tourner trop rapidement vers d'autres horizons. Pour autant, le financement reçu ne lui permet pas un revenu satisfaisant. Après un an et demi à financer ses recherches avec les allocations chômage et des financements partiels, Jacques se désidentifie des fonctions de recherche et abandonne le projet de chercher un post-doctorat ou passer les concours académiques. Il fait évoluer l'*échéance* de son projet professionnel en cherchant, sur le court terme cette fois, à effectuer des vacations dans des établissements d'enseignement supérieur privé. Alors que cette option n'était pas envisageable lors du premier entretien en raison de la précarité du statut, il y trouve néanmoins des marques de reconnaissance qu'il n'obtient pas dans le secteur public :

« Finalement, j'étais très content car [telle école privée] m'a fait enseigner les sciences politiques. Ensuite, ils m'ont fait comprendre la valeur de mon profil. Alors que quand j'ai fait ma candidature dans le public aux postes de maîtres de conférences, j'ai pris la mesure du problème de l'enseignement public français, en tout cas du champ des sciences

[179] Financement d'un terrain de recherche, invitation à présenter sa thèse dans l'institut étranger où il était rattaché lors de son terrain, contacts avec des universitaires sur la base de ses travaux, collègues qui soulignent la rareté de son plurilinguisme etc.

politiques. Quand j'ai demandé les retours, on m'a toujours dit que je n'avais pas assez de publications. Je ne savais pas mais j'ai compris. […] Mais ça m'a fait comprendre que je risquais d'attendre très longtemps pour avoir un poste de maître de conférences. » Jacques, V2.

Jusque-là, le milieu universitaire public lui accordait des marques de reconnaissance grâce auxquelles il pouvait continuer d'espérer l'accès à une forme de stabilisation dans un emploi académique, à plus ou moins long terme. Mais les retours à la suite des auditions pour être recruté en tant maître de conférences ne lui permettent pas de recevoir la reconnaissance pleine et entière de sa professionnalité. La transaction objective entre l'identité d'universitaire qu'il a incorporée et cette identité professionnelle que les comités de recrutement ne lui attribuent ni officiellement ou statutairement, est donc impossible. Quelques semaines plus tard, se produit une interaction, racontée ici sous forme d'anecdote, qui contribue au processus biographique de désidentification : Jacques objective et intériorise sa non-appartenance, si ce n'est au groupe professionnel des enseignants-chercheurs de l'université publique, au moins au groupe des candidats visant à tout prix un recrutement en tant que maître de conférences en université publique :

« Il y a 15 jours, je me lève le matin et la bêtise à ne pas faire, je regarde mon téléphone. Sur cette liste de [diffusion], il y avait un message d'un mandarin parisien sorbonien, enfin même pas car il n'a pas le titre de professeur, qui charge l'enseignement supérieur privé, car il sous-payait les gens et que c'était inacceptable. Je ne suis jamais intervenu mais j'ai mis un message, un témoignage personnel : « il y a certainement des cas où les gens sont moins bien payés que dans le public, mais moi, je suis plutôt bien payé et dans les temps. Ce qui n'est pas le cas dans le public ». Après mon message, il m'a répondu sur un ton méprisant mais tout de même maitrisé. Mais aussi, je me suis fait démonter par les jeunes vibrions de la science politique française, notamment un doctorant de l'EHESS, c'était carrément insultant en disant que je n'étais qu'un cliché du bon père de famille, que j'étais complètement ridicule… je ne lui ai pas répondu publiquement mais je lui ai dit que je m'attendais à une réaction comme la sienne mais que ça ne m'intéressait pas. J'ai ensuite répondu publiquement en disant qu'ils ne comprenaient manifestement pas qu'on puisse faire le choix d'une trajectoire indépendante vers le privé et qu'on fasse le choix de refuser la précarité du public ou la précarité d'attendre un poste dans le public. Moi, je considère qu'à un moment, on n'a plus le choix. Ou du moins choisir entre deux précarités : celle du public ou du privé. Plutôt que n'avoir ni poste ni vacations dans le public, je fais des vacations dans le privé. Il m'a répondu de manière encore plus méprisante en me disant… j'ai compris après que ce monsieur intervenait beaucoup, et de manière très brutale… que j'étais un socio-traître vis-à-vis de l'enseignement public parce que je critiquais les diplômes que l'université m'avait délivrés. La réaction de l'institution est violente, pour peu qu'on dise qu'on n'est pas d'accord avec les règles et qu'on aille jouer ailleurs. C'était il y a 15 jours mais ça m'a enraciné dans ma démarche. » Jacques, V2.

Pour Jacques, ce sont donc aussi les fonctions d'enseignants-chercheurs elles-mêmes qui ne sont pas suffisamment reconnues, notamment en termes salariaux. Il cherche alors à valoriser symboliquement et

matériellement comme il peut le diplôme de doctorat obtenu au sein de l'enseignement privé et envisage de monter une activité indépendante :

> *« C'est un titre : concrètement, ça me permet d'être payé 60€ de l'heure dans le privé. […] On n'est pas en Allemagne donc je ne le mets pas sur ma carte de visite. J'espère que je pourrai mener certaines de mes activités de coach et management d'ici 20 ans [à l'étranger]. Dès que je sors de France, je ne me fais pas appeler « Herr Dr. » mais je me fais appeler « Docteur ». C'est un titre, ça permet une reconnaissance et l'accès à certaines choses. »* Jacques, V2.

Pour conclure, le processus d'identification à un groupe professionnel (ici celui des universitaires) participe au processus biographique par le biais de la transaction subjective entre l'identité héritée et l'identité visée. Le processus de reconnaissance de cette identité revendiquée par le groupe professionnel de référence est nécessaire afin qu'advienne la transaction objective et permette à la transaction identitaire de se faire. Si le groupe professionnel de référence refuse de reconnaître l'identité visée, une nouvelle identification à un nouveau groupe professionnel s'opère. Identification et reconnaissance sont deux facettes du même processus de construction identitaire.

4.3. - Le pouvoir du rite de soutenance sur les projets professionnels

4.3.1. - Le symbolisme du rite de soutenance

La soutenance de thèse[180] comporte une dimension rituelle (Noiriel, 1991) puisque celle-ci « officialise à la fois le jugement des pairs et le terme d'un processus de socialisation spécifique à la recherche, le moment solennel et décisif où la communauté scientifique reconnaît et coopte ceux qu'elle estime dignes d'être admis dans ses rangs » (Verschueren, 2016). Le rôle symbolique de la soutenance est fort puisqu'il s'agit, pour l'individu, de donner à voir au jury la preuve de sa professionnalité de recherche :

> *« C'est une pression qu'on se met à nous même pour ne pas être ridicule devant un jury. Le jour de la soutenance, on doit quand même présenter son travail, ses travaux, se défendre. Il faut être sûr de pouvoir assurer le jour J. »* Massamba, V1.

Pour l'institution universitaire, la soutenance tire son rôle symbolique de l'agrégation du doctorant au groupe professionnel des docteurs : à la suite de l'évaluation du travail de recherche doctorale par les membres du jury, la professionnalité de jeune chercheur est reconnue. Pour le doctorant, le rôle symbolique de la soutenance est souvent vécu comme débordant le strict cadre de la sphère professionnelle, prenant régulièrement des connotations plus personnelles :

[180] La soutenance constitue l'épreuve orale clôturant la période de doctorat et au cours de laquelle le doctorant défend sa thèse devant un jury composé de spécialistes du sujet, de la méthodologie et/ou de la perspective théorique adoptée. A l'issue d'une présentation générale des travaux par le doctorant puis d'une discussion et d'un débat avec les membres du jury sur différents points de la thèse, ces derniers évaluent la qualité et la contribution des travaux du doctorat à sa spécialité disciplinaire ainsi que sa capacité à défendre les orientations scientifiques choisies. Si ceux-ci estiment que le doctorant et la thèse répondent aux critères de scientificité (ces critères et leur évaluation ne font toutefois pas nécessairement d'un strict consensus), alors le doctorant obtient le titre et devient docteur.

« C'est un exercice difficile. L'expérience de la soutenance marque dans une vie, c'est un jour important. On est jugé sur son travail et sur soi-même un peu aussi. C'est une partie de notre vie qu'on soumet au jugement. » Stéphane, V1.

En tant que rite de passage du statut de doctorant à celui de docteur, la soutenance est se présente en effet comme un défi ayant le pouvoir de transformer le statut social de celui qui la traverse victorieusement :

« Ma soutenance, c'est un des plus beaux jours de ma vie, un grand moment de révélation, il faut en profiter. […] Mais j'avais très peur de me faire exploser. » Éléanor, V1.

4.3.2. - La soutenance, acte de reconnaissance des contours de la professionnalité émergente

Par la collation du grade de docteur, les membres du jury de thèse reconnaissent et consacrent la conformité de la professionnalité du doctorant aux normes professionnelles attendues pour un jeune chercheur :

« J'ai vu que j'avais réussi à intégrer ce qu'était le travail de chercheur, vu ce que m'en disaient les gens. » Josselin, V1.

Par l'intermédiaire d'autruis significatifs, la soutenance modifie ou confirme l'identité sociale et professionnelle de l'individu : cette facette de son identité sociale et professionnelle est reconnue par des représentants du monde scientifique et de l'institution universitaire, qui se portent garants et objectivent la professionnalité développée durant son doctorat. Pour se décrire en tant que jeune chercheur, de nombreux enquêtés font en effet référence à certains aspects de leur professionnalité soulignés par un ou plusieurs membres de leur jury de soutenance ou de leur directeur ou directrice de thèse lors de ce moment rituel. L'objectivation de la professionnalité émergente du doctorant et de la scientificité de ses travaux par les membres du jury peut résonner avec le projet professionnel et soutenir le jeune docteur dans sa démarche (si sa professionnalité émergente est congruente avec son projet professionnel) :

« Je fais preuve de rigueur, de sérieux, d'un bon relationnel, je suis un bon expérimentateur. Ce sont des qualités citées par mon directeur de thèse lors de ma soutenance. Persévérant et tenace, c'est important pour les métiers de la recherche. » Christophe, V1.

Pour Pacôme qui se destine à l'enseignement secondaire, le jury de sa soutenance a reconnu le développement d'une professionnalité qui l'avait précisément conduit à demander un report d'une affectation devant une classe de lycée par peur de manquer d'expérience et de pratique d'enseignement.

« Du point de vue de l'enseignement, ce n'est pas le concours de popularité qui peut en attester, mais à la soutenance ou les exposés que j'ai pu faire, on me dit que je suis pédagogue. » Pacôme, V1.

Si la soutenance reconnaît chez le jeune professionnel une forme ou une autre de professionnalité congruente avec celle du groupe professionnel auquel il s'identifie et souhaite appartenir, la transaction identitaire, dans son acception biographique et relationnelle, se consolide. L'expérience vécue du doctorat a participé à la construction d'une professionnalité et d'une projection professionnelle œuvrant à la transaction biographique ; la soutenance concerne quant à elle la dimension relationnelle de la transaction identitaire puisqu'autrui vient en souligner, objectiver et en reconnaître certains traits.

Les transactions biographiques et relationnelles ne s'opèrent cependant pas toujours sans heurts. Selon leur expérience de doctorat, la manière dont s'est déroulée la soutenance ou selon leurs projets professionnels, l'une, l'autre ou les deux transactions peuvent ne pas s'opérer, ou avoir lieu à distance de l'expérience doctorale et de la soutenance car elles nécessitent d'autres évènements pour se produire. Pour Laure par exemple, le doctorat a été une expérience éprouvante ; en rupture avec sa trajectoire de bonne étudiante antérieure ; il la fait douter de la possibilité d'accéder à un poste de maîtresse de conférences. Lors de sa soutenance, la reconnaissance de son travail et de sa professionnalité comme transaction relationnelle ne suffisent pas à renforcer sa transaction biographique, encore improbable à ses yeux. Laure ne cherche pas tant à être reconnue comme docteure que comme enseignante-chercheuse. Sa transaction identitaire ne s'opère donc qu'à l'issue de sa qualification et de son recrutement sur un poste de maîtresse de conférences ; ces deux évènements lui permettent en effet de recréer la continuité de sa transaction biographique.

> *« A la fin de la thèse […], les étudiants qui venaient me voir, je le leur déconseillais [de faire une thèse]. Mais la soutenance s'est bien passée et comme j'ai eu le poste, je dirais oui [allez-y]. Mais si je n'avais pas eu de poste, je pense que je dirais non [n'y allez pas]. »* Laure, V1.

Lorsqu'elle était en fin de doctorat, elle avait tendance à décourager les candidats au doctorat de se lancer dans cette entreprise ; depuis qu'elle a soutenu, été qualifiée et recrutée, son regard sur son parcours a changé puisque ces différentes réussites (soutenance, qualification, recrutement) lui ont permis de mettre en cohérence sa professionnalité revendiquée avec la professionnalité attribuée par l'institution universitaire. La transaction relationnelle opérée transforme positivement son jugement sur l'expérience doctorale et permet la transaction biographique.

4.3.3. - Une reconnaissance professionnelle partielle : une incitation à suivre une autre voie que celle d'un projet professionnel académique ?

Les modes de reconnaissance du travail et de la professionnalité du doctorant ne permettent pas toujours à la transaction relationnelle de s'opérer pleinement lors de la soutenance. Malgré la délivrance du diplôme, Stéphane n'a par exemple pas le sentiment d'avoir été reconnu :

> *« Lors de ma soutenance, je me suis fait casser. C'est le jeu en fait. […] En face, il y a des contradicteurs et l'exercice s'organise comme un débat. Ils vont dire ce qu'ils ont aimé et après, il y a la litanie des choses qu'ils n'ont pas aimées. Les critiques sont parfois injustifiées. Parfois elles le sont. Il en résulte un rapport de soutenance très négatif du coup car ils ne parlent que de ça, que des points négatifs. Je n'ai pas eu le droit de réponse car un jury devait prendre son train. Quand on lit le rapport de soutenance, on se dit que c'est une thèse bidon : il n'y a que des critiques. Au début, on se dit que c'est bien car les 10 premières lignes sont bien, que le sujet est intéressant mais après, il y a 3 pages qui disent que c'est pourri. J'ai un sentiment d'injustice : on dirait que j'ai fait de la merde. Alors que non, ce n'est pas ça. L'exercice de la soutenance est le débat mais là, ça n'a pas été le cas car je n'ai pas eu le droit de réponse. Ce qui peut laisser croire qu'ils avaient raison. C'est une parenthèse qui témoigne d'une certaine aigreur, mais sans gravité. »* Stéphane, V1.

L'évolution itérative du projet professionnel de Stéphane l'aide à assumer pleinement son orientation vers l'avocature et à passer outre ce manque de reconnaissance de sa professionnalité émergente et le refus de sa demande de qualification.

La soutenance est l'aboutissement d'un processus de validation et d'étapes d'administratives émis en amont de sa tenue par un ensemble d'acteurs universitaires : direction de thèse, direction de l'unité de recherche, direction de l'école doctorale, vice-présidence du conseil scientifique, présidence de l'université mais surtout, par les rapporteurs du jury de soutenance qui lisent le manuscrit de thèse avant la soutenance. Ces derniers (généralement au nombre de deux) rédigent un pré-rapport de soutenance contenant l'ensemble de leurs commentaires. Au regard de cette première évaluation, ils autorisent ou non la soutenance. L'autorisation de soutenance de la part du jury n'est pas systématiquement obtenue en première instance mais est, dans tous les cas, nécessaire et doit être obtenue ultérieurement à la suite de la modification du manuscrit et d'une nouvelle soumission aux rapporteurs. Au-delà de la dimension administrative et scientifique, le refus d'autorisation de soutenance est sociologiquement synonyme d'une transaction relationnelle bloquée et interrompue, remettant du même coup la continuité de l'expérience biographique en cause, menaçant ainsi du risque d'une rupture :

> *« J'ai obtenu le rapport négatif, mais c'était pour des raisons politiques. Ça a été un grand choc pour moi : est-ce que je vais terminer ? Est-ce que c'est la fin ? Est-ce que je vais abandonner ? C'était une expérience très difficile, un peu choquante. Quand on travaille 6-7 ans sur un sujet et que quelqu'un vous dit que c'est nul… Je ne m'y attendais pas du tout. Ça aurait gâché toute la thèse et j'aurais dû abandonner. […] ça a été une expérience très bouleversante, j'ai eu du mal à le vivre. »* Maryam, V1.

La soutenance de Maryam se tient finalement l'année suivante et s'est révélée être une sorte de rite de réparation de la reconnaissance, refusée dans un premier temps, de sa professionnalité :

> *« Mais c'était quelque chose de positif finalement car ça m'a permis d'obtenir les félicitations du jury, l'autorisation de publication. Ils avaient compris que c'était pour des raisons très subjectives que le rapporteur avait émis cet avis négatif. Lors de la soutenance, le jury a été très compréhensif et le jury a été choqué, ils ne savaient pas que des personnes comme ça existaient et qui gâchent la vie des autres de manière si facile. »* Maryam, V1.

La soutenance constitue finalement le rite de passage durant lequel les contours de la professionnalité du soutenant sont reconnus et la cérémonie à l'issue de laquelle il est admis dans la communauté des docteurs. La soutenance consacre donc une identité qui se fonde sur une pratique, ici socioprofessionnelle : l'attribution de l'identité socioprofessionnelle de docteur confirme que ce dernier est en mesure de mettre en place une démarche et pratique scientifiques aux fondements de l'activité professionnelle de recherche. Les références aux discours émis par le directeur ou la directrice de thèse ou encore des membres du jury au moment de la soutenance ont été nombreuses au cours des entretiens de recherche, particulièrement en réponse aux questions portant sur les aspects normatifs de la professionnalité émergente des doctorants et jeunes docteurs ou de la scientificité de leurs travaux de recherche doctorale. Ce recours à un discours extérieur empreint d'une autorité *a priori* légitimée par le soutenant confirme le caractère rituel de la soutenance : celle-ci donne à voir l'identité socioprofessionnelle du soutenant ainsi que la manière dont il a pratiqué la

science, en référence précisément aux discours et débats ayant eu cours. C'est aussi le moment lors duquel un grand nombre de normes et de valeurs informelles auxquelles le doctorant s'est socialisé durant son doctorat apparaissent plus clairement et sont explicitées : le travail de recherche doctorale effectué, tout comme la professionnalité développée, sont évalués à l'aune des attentes normatives institutionnelles transparaissant dans les commentaires des membres du jury et du directeur ou de la directrice de thèse. La soutenance est donc en mesure de modifier, sans doute marginalement seulement, la conception de la science entretenue par le jeune docteur mais surtout, elle a le pouvoir de confirmer, (re)forger ou (re)modeler les aspirations professionnelles et l'identité du jeune docteur.

4.4. - L'accompagnement du projet professionnel du doctorant par son directeur : l'académisme comme seul horizon ?

Les directeurs et directrices de thèse jouent un rôle central dans la transmission de l'habitus scientifique et l'explicitation des modes d'organisation de la recherche scientifique et doctorale : ils sont non seulement un des vecteurs centraux des façons de faire, façons de dire et façons d'être propres à ce monde professionnel mais ils participent également à la construction des « façons de devenir » en s'impliquant de manière plus ou moins active dans la concrétisation des projets professionnels nourris par les doctorants et jeunes docteurs. Tout au long du doctorat, les directeurs et directrices de thèse contribuent en effet aux réajustements des aspirations professionnelles des doctorants à travers les échanges autour de la manière dont la professionnalité de ces derniers émerge et se développe continuellement. L'éventuel écart ou congruence entre leur propre professionnalité et celle qu'ils entretiennent à propos du métier ou de l'emploi auquel ils aspirent peut ensuite également être l'objet d'échanges avec leur directeur ou la directrice de thèse, spécifiant ainsi plus ou moins explicitement comment elle pourrait trouver sa place dans telle ou telle voie professionnelle. Ces interactions peuvent ainsi participer à affiner la *clarté* de leur projet (le détail de la projection), sa *connectivité* (l'enchaînement des éléments temporels jusqu'à sa concrétisation), *l'incertitude* (la probabilité de voir la projection se réaliser ou non) ou une autre des dix dimensions du projet. Peu importe le type de relations entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant : toutes donnent unanimement lieu à des échanges à propos de l'avenir professionnel du doctorant, avec toutefois une plus ou moins grande étendue et un temps variable consacré à ces échanges. Ces échanges peuvent prendre la forme d'incitations, de conseils ou d'encouragements mais aussi de réserves vis-à-vis du projet professionnel du doctorant en passant par une simple prise d'acte du projet professionnel verbalisé par celui-ci.

Du point de vue des doctorants et jeunes docteurs, la préoccupation du directeur ou de la directrice de thèse à l'égard de leur avenir professionnel semble faire partie de la mission de direction de thèse. A la manière du contrat moral qui engage les doctorants dans l'aboutissement du projet de doctorat, une des dimensions de la réciprocité de cette contractualisation et incombant au directeur ou à la directrice de thèse pourrait être ces échanges sur l'avenir professionnel :

> *« Elle a bien assumé cette responsabilité de direction de thèse que de penser à l'après thèse, et pas seulement à la thèse. C'est quelque chose qu'elle a bien intégré, elle a eu le rôle de coach pour la suite. »* Richard, V1.

Suivant le même mode de légitimation par lequel la parole des personnalités qualifiées a permis la construction de l'engagement en doctorat, les propositions et incitations des directeurs ou directrices de

thèse au sujet de l'avenir professionnel des doctorants sont susceptibles de prendre valeur de jugement et ainsi participer à la construction ou à l'évolution de leur projet professionnel. Lorsque la relation entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant est estimée par ce dernier comme étant susceptible de refléter fidèlement la professionnalité construite au cours du doctorat, le directeur ou la directrice de thèse devient en effet une personnalité qualifiée dont le regard sur l'orientation du projet professionnel du doctorant peut importer. Les directions et les actions entreprises par le directeur ou la directrice de thèse envers le projet professionnel apparaissent alors aux doctorants comme autant de renforcement, confirmation ou d'incitation à suivre un projet professionnel plutôt qu'un autre.

4.4.1. - Les rôles actifs et de soutien des directeurs et directrices de thèse dans l'emprunt du modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique

Les échanges des doctorants de Sciences juridiques et politiques avec leur directeur ou directrice de thèse prennent régulièrement la forme d'un encouragement à poursuivre une carrière académique, s'accompagnant éventuellement de commentaires pouvant inspirer une grande confiance sur la probabilité de réalisation du projet professionnel :

> *« Pour eux, c'était évident que je poursuive dans le monde universitaire. C'était évident que je sois qualifiée du premier coup. Comme c'était évident que j'ai un poste demain. »* Clémence, V1.

Lorsque des solutions d'attente à la concrétisation du parcours académique sont envisagées, comme celle d'une entrée à l'école d'avocats dans le cas de Clémence, les réserves émises par le directeur de thèse à l'égard de ce projet professionnel extra-académique témoignent de la prévalence du modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique :

> *« [L'un de des co-directeurs de thèse], qui est lui-même avocat, le comprend. Mais [l'autre co-directeur de thèse] dit que c'est une bêtise, que ça va me faire perdre du temps. »* Clémence, V1.

Les discussions sur l'avenir professionnel s'engagent autour de la transmission des clés d'accès au modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique, qui permettent la *connectivité* du projet professionnel du doctorant quand les étapes pour y accéder sont clarifiées. De ce fait, l'*incertitude* sur sa probabilité de concrétisation diminue, grâce à la confiance que les doctorants accordent aux conseils de leur directeur ou directrice de thèse :

> *« Il m'a dit selon lui, ce qu'il fallait que je fasse pour y parvenir. […] C'était de bons conseils. Il a beaucoup plus d'expérience et de connaissances que j'en avais à l'époque donc je lui faisais confiance. Je n'allais pas ne pas l'écouter. Il était mieux à même de savoir ce qu'il fallait que je fasse pour y parvenir. »* Josselin, V1.

Le soutien au moment de la rédaction et de la finalisation de la thèse s'adapte et anticipe la suite du parcours professionnel envisagé. Afin de pouvoir prétendre à la maîtrise de conférences par exemple, la *connectivité* du projet professionnel nécessite d'identifier l'obtention de la qualification aux fonctions de maître de conférences comme étape nécessaire. L'obtention de la qualification passant par un examen de la thèse (entres autres pièces constitutives du dossier) par le comité de sélection de la section CNU, cette dernière

devient un enjeu pour la poursuite d'une carrière et n'est plus seulement la finalité du doctorat. Les conseils prodigués par le directeur ou la directrice de thèse peuvent donc porter sur la forme générale de la thèse afin que cette dernière soit conforme aux attendus de la section du CNU, quitte à faire des choix lorsque la possibilité de s'inscrire dans plusieurs sections est possible :

> *« Il a bien corrigé à la fin et ça m'a permis de bien correspondre aux exigences universitaires du droit car je n'étais pas dans l'esprit très juriste. Donc il a poli les angles pour que ça passe au CNU. Il a bien rempli son office. […] J'ai demandé la qualification en sciences politiques mais ils m'ont dit que j'étais hors section. […] Il faut s'inscrire dans une section, avec ses exigences particulières. Elles sont très différentes entre elles. […] Mais il fallait donner des gages pour le droit privé, sinon, j'aurais été écarté, au risque d'être écarté des deux. »* Antoine, V1.

Les conseils prodigués par les directeurs ou directrices de thèse pour maximiser les chances d'accès à une carrière académique dépassent par ailleurs la seule thèse, conformément aux critères de l'excellence académique. La capacité des doctorants à rassembler les éléments d'une candidature sérieuse peuvent conduire les directeurs ou directrices de thèse à émettre un retour positif le cas échéant, les renforçant alors d'autant plus dans la voie académique parmi l'ensemble des possibles projets professionnels envisageables :

> *« Il essayait de me donner des conseils pour obtenir un poste plus tard via le CNU ou via le CNRS. Ça passait surtout par le travail : « Publie des articles et continue comme ça ». […] Au départ je connaissais plus la voie du CNU que du CNRS. Au fur et à mesure, quand on a vu que mes recherches se passaient bien et que j'avais beaucoup de publications, on a pensé de plus en plus au CNRS. »* Josselin, V1.

Sous les encouragements et conseils des directeurs et directrices de thèse des doctorants en Sciences juridiques et politiques, le projet de doctorat devient un moyen de préparer un projet professionnel académique. La finalité du projet de doctorat se transforme et se met au service de la concrétisation d'un projet professionnel émergeant et s'affinant : la finalité n'est plus tant l'obtention d'un diplôme ou la découverte du monde de la recherche par exemple qu'une expérience visant à favoriser l'accès à un poste académique. L'ensemble des activités doctorales (production de la thèse, publications, organisation de colloques, investissement dans la vie collective etc..) se transforment alors en ressources pour maximiser les chances de concrétiser le projet académique.

En Sciences de l'ingénieur, les directeurs ou directrices de thèse jouent un rôle plus étendu et plus actif dans construction des projets, voire même des parcours des doctorants et jeunes docteurs : ils participent régulièrement à la concrétisation d'expériences ou l'obtention de contrats de recherche pour leurs doctorants devenus jeunes docteurs en favorisant leur recrutement sur un contrat de type post-doctorat, les engageant ainsi dans le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique. L'évolution et la confirmation du projet professionnel de Fabien procède en effet – et pour partie - d'une incitation à poursuivre dans cette voie par son directeur de thèse. Fabien pense sérieusement à passer le concours d'ingénieur d'études et en discute avec son directeur de thèse ; cette interaction explicite alors pour Fabien les hiérarchies implicites valorisées par celui-ci entre les différents corps de métiers participant à l'activité de recherche :

« Il m'a envoyé pas mal de propositions de post-doc […]. Il voulait que je fasse la même carrière que lui. […] Il m'a poussé à être chercheur. […] Je ne pouvais pas trop discuter de la possibilité d'être ingénieur d'études. J'en ai parlé une fois mais j'ai vu qu'il ne fallait pas en parler avec lui. » Fabien, V1.

Pour l'inciter à poursuive un parcours académique, son directeur de thèse lui propose un CDD de 6 mois au sein de l'unité de recherche afin qu'il puisse publier des articles ; Fabien accepte. Durant ce contrat de travail, c'est également son directeur de thèse qui lui fait parvenir une offre de post-doctorat dans une autre unité de recherche et à laquelle Fabien postule, et est retenu. Les interactions entre Marceau et son directeur de thèse sont similaires : son directeur de thèse l'encourage à poursuivre un projet professionnel académique en montant un projet de recherche post-doctorale sur-mesure avec un de ses collègues d'une université bretonne.

Alors que Paul souhaite poursuivre dans la recherche et souhaite effectuer un post-doctorat à l'étranger, ses directeurs de thèse lui font alors envisager l'ensemble des possibilités existantes pour son avenir mais l'accent reste porté sur les parcours académiques :

« Eux me poussaient à y réfléchir. […] Ils le faisaient encore récemment pour que je passe la qualif. Ils me relançaient beaucoup, me demandaient si j'avais des questions. On en a discuté régulièrement. Ils me parlaient d'évènements qui se passaient et qui pouvaient m'intéresser si je voulais être enseignant-chercheur, chercheur ou autre chose. » Paul, V1.

A l'approche de la fin de sa thèse, Paul sollicite ses directeurs de thèses dans la recherche d'un post-doctorat. Ses derniers soutiennent Paul dans ses démarches, favorisant ainsi l'emprunt du modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique.

« Ils [les directeurs de thèse] m'ont beaucoup recommandé donc je considère que c'est plutôt réussi. Ils n'auraient pas été si chaleureux dans leurs recommandations si cela n'avait pas été le cas. » Paul, V1.

Ces formes d'encouragements, d'incitations, de soutien ou de rôle actif joué par les directeurs et directrices de thèse dans les projets et parcours professionnels de type académique des doctorants et jeunes docteurs marquent également une reconnaissance du travail effectué et du professionnel lui-même, participant ainsi de la transaction relationnelle les renforçant dans cette voie.

4.4.2. - Les projets professionnels extra-académiques : persistance des incitations académiques ou passivité du directeur de thèse

Lorsque les doctorants expriment clairement un projet professionnel en dehors de l'université ou de la recherche, les échanges entre le directeur ou la directrice de thèse et le doctorant paraissent, de prime abord, plus ouverts :

« Au départ, je lui avais dit que je ne voulais pas enseigner. Elle ne m'a pas poussée pour essayer de présenter ma thèse au CNU. Elle savait que ce n'était pas mon projet. Elle comprenait que je n'ai pas envie. Elle ne m'a jamais dit que c'est ça qu'on fait. Elle est ouverte sur le fait qu'on ne veuille pas faire d'enseignement et ne pas suivre le même parcours qu'elle. » Élise, V1.

Pour autant, la directrice de thèse d'Élise l'oriente professionnellement vers un rapprochement avec la recherche, notamment en lui transmettant des offres de contrats post-doctoraux :

« On en a parlé car elle voulait me mettre sur des post-doc, elle voulait que je prenne en charge un réseau de chercheurs sur les questions [traitées dans ma thèse]. A chaque fois qu'il y eu une opportunité, elle me la proposait. Moi, j'avais d'autres plans dans ces moments-là. Mais en tout cas, elle a essayé de m'insérer dans ses réseaux et de me faire rencontrer du monde. Elle savait où je voulais mettre les pieds et quand elle me proposait quelque chose, c'était pertinent et pas complètement déconnecté de mes projets professionnels que je lui avais présentés. Elle m'envoie encore des offres d'emploi quand elle voit quelque chose qui correspond à mon profil. » Élise, V1.

Les incitations de la directrice de thèse d'Élise tendent en effet à l'insérer dans les réseaux situés à l'intersection du monde socio-économique et académique. L'évolution du projet professionnel d'Élise est itérative, c'est-à-dire que cette dernière évalue fréquemment les possibilités qui s'offrent à elle. Ainsi, le transfert, par sa directrice de thèse, d'offres d'emploi ou de contrats post-doctoraux contribue à modifier le *spectre* de son projet professionnel et lui confirme qu'aux yeux de sa directrice de thèse, elle serait légitime à y postuler. Mais jusqu'ici, Élise fait des choix qui la maintiennent dans des organisations publiques et donc en dehors du strict champ académique.

Des incitations similaires au projet professionnel académique sont rapportées par Maryam dont le directeur de thèse l'encourage à poursuivre dans l'enseignement ou la coopération internationale (l'emploi qu'elle accepte se situe dans ce domaine) mais il est plus réticent à son projet de devenir avocate ; tandis que le directeur de thèse de Stéphane le pousse à se présenter devant le CNU pour obtenir la qualification alors que ce dernier lui a clairement dit qu'il recherchait, au moment de sa soutenance, un poste de juriste en entreprise.

Si ces trois enquêtés envisagent la voie académique (dans ces aspects recherche via les post-doctorats ou enseignement et recherche) à un moment ou un autre de l'évolution de leur projet professionnel « itératif », cette incitation émerge de leur directeur ou directrice de thèse. Cette incitation n'est pas toujours concrétisée mais elle n'en modifie pas moins le projet professionnel : le *spectre* du projet professionnel est alors élargi par cette possibilité ; et sous l'influence de cette incitation, les enquêtés peuvent, comme Stéphane ou Maryam, mettre en place des actions même si elles n'aboutiront pas toujours favorablement. Lorsqu'ils dirigent initialement leur projet professionnel en dehors de l'université, il semblerait que les doctorants de Sciences juridiques et politiques soient plus sensibles aux incitations de leur directeurs ou directrices de thèse à envisager les parcours académiques que les doctorants de Sciences de l'ingénieur pour lesquels les incitations au projet académique sont moins souvent suivis d'effets.

Au cours de son doctorat, Richard émet, auprès de sa directrice de thèse, des réserves quant à son souhait de poursuivre un parcours académique. Mais le fait que cette possibilité soit évoquée provoque un vif enthousiasme chez sa directrice de thèse et démontre que celle-ci pense qu'il a toutes ses chances d'y prétendre, lui accordant par là une forme de reconnaissance :

« Quand j'ai émis l'idée d'être maître de conférences, elle était à fond, elle le voulait encore plus que moi ! Je lui disais que maître de conférences, c'était la suite logique mais je ne suis pas sûr que ce soit ce que je veux.

Je vais candidater et on verra. Elle me disait que ce n'est pas possible de refuser un poste, tu vas te fermer des portes. » Richard, V1.

La reconnaissance du travail et du professionnel qu'est le doctorant ne suffit pas toujours à ce que ce dernier prenne la voie indiquée ou désignée. Dans le cas de Richard, son projet professionnel est intermédié par un rapport au travail et à son projet professionnel (qui lui feront privilégier un engagement politique et social plus fort envers les problématiques environnementales) ainsi qu'un projet de vie (dans lequel il veut choisir où il habite) qui l'écartent de la voie académique. Si les encouragements de la directrice de thèse ne suffisent pas à convaincre Richard de se diriger vers un parcours académique, ils contribuent néanmoins en partie à lui faire intérioriser qu'il s'agissait d'une possibilité professionnelle dans laquelle il pouvait se projeter :

« Au fond, c'était une belle expérience, j'aurais pu être maître de conférences. J'aurais pu avoir le choix mais je choisis autre chose. » Richard, V1.

La valorisation du parcours académique par le directeur ou la directrice de thèse reste effectivement assez répandue, même dans les cas où le doctorant poursuit clairement un projet professionnel qui vise le secteur industriel privé par exemple. Lorsque les directeurs de thèse sondent Hippolyte sur ses projets professionnels, l'incitation à poursuivre le parcours académique est là-aussi, encore présente :

« La dernière année, ils m'avaient dit que si je voulais faire un post-doc, c'était maintenant. Mais je leur ai dit que je n'avais pas changé d'avis et on n'en a plus jamais reparlé. » Hippolyte, V1.

Les encouragements du directeur ou de la directrice de thèse vers un projet professionnel tourné vers le secteur industriel n'ont jamais été rapportés, tel que Christophe le raconte :

> *« FLB : - Est-ce que vous abordiez ensemble ce que tu allais faire après la thèse ?*
>
> *Christophe : - Vers la fin, il me demandait beaucoup ce que j'allais faire après, mes objectifs, on en parlait pas mal. C'était à 6-7 mois de la fin de la thèse.*
>
> *FLB : - Et quels étaient tes projets à ce moment-là toi ? Qu'est-ce que tu lui as dit ?*
>
> *Christophe : - C'est toujours la même idée : vers le secteur privé, comme ingénieur de recherche en entreprise.*
>
> *FLB : - Qu'est-ce qu'il en pensait lui ?*
>
> *Christophe : - Il ne dit pas trop ce qu'il pense donc je ne sais pas trop. »*
>
> Christophe, V1.

Les incitations et encouragements des directeurs et directrices de thèse des doctorants de Sciences de l'ingénieur envers le projet professionnel de leur doctorant se font donc lorsqu'un projet professionnel académique est poursuivi. Les doctorants nourrissant un projet professionnel tourné vers l'industrie bénéficient de moins d'accompagnement, d'aides ou de conseils de la part de leur directeur ou directrice de thèse que ceux qui souhaiteraient intégrer la recherche académique. Alors que les conceptions de la formation doctorale majoritairement véhiculées au sein des écoles doctorales des Sciences exactes, expérimentales et du vivant promeuvent plutôt les débouchés scientifiques indépendamment du secteur (public ou privé), les directeurs et directrices de thèse des Sciences de l'ingénieur incitent majoritairement leurs doctorants à chercher des débouchés académiques. Comment expliquer ce décalage entre les discours

officiels et les pratiques observées ? Les directeurs et directrices de thèse des interrogés nourriraient-ils tous une conception de la formation doctorale académique ? Le décalage entre le discours de l'école doctorale et la pratique des directeurs et directrices de thèse résulte peut-être d'une moindre connaissance du mode de fonctionnement du secteur privé par ces derniers, qui limiterait leur capacité à conseiller[181].

Finalement, les doctorants inscrits en Sciences de l'ingénieur sont encouragés et incités à suivre un parcours académique par les propositions de concrétisation – dans une forme temporaire de type post-doctorat – qui leur sont plus souvent et directement faites par leur directeur ou directrice de thèse tandis que les doctorants inscrits en Sciences juridiques et politiques sont accompagnés vers ces mêmes parcours académiques en bénéficiant « seulement » de conseils pour améliorer leur dossier académique en vue de favoriser leur recrutement. Les doctorants qui envisagent des pistes professionnelles à l'extérieur de l'université semblent moins échanger avec leur directeur ou directrice de thèse à ce sujet, particulièrement lorsque les projets professionnels visent le secteur industriel, moins connu des universitaires.

Lorsque les doctorants sont accueillis seulement dans une unité de recherche académique durant leur doctorat, les figures professionnelles issues du secteur privé sont trop éloignées de leur environnement de travail quotidien : ils ne peuvent donc pas s'y identifier, ni recueillir une forme de reconnaissance de leur part. Lorsque les doctorants sont accueillis à l'extérieur des unités de recherche, ils peuvent s'identifier plus facilement avec les professionnels extra-académiques et en recueillir des signes de reconnaissances.

Conclusion de chapitre

Les contours de la professionnalité émergente et la cristallisation des aspirations professionnelles sont deux séquences intimement liées du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels des doctorants et jeunes docteurs. Au cours de leur parcours doctoral, la socialisation professionnelle des doctorants leur permet de découvrir, outre les manières de faire, de penser et d'être propres à leur environnement professionnel, les manières d'envisager leur devenir à l'issue de leur doctorat, c'est-à-dire les différentes possibilités professionnelles qui s'ouvrent théoriquement à eux. Parallèlement, ils sont également soumis au travail institutionnel exercé par les membres de leur institution[182] : ils intériorisent progressivement les critères ou conditions requises et attendues pour pouvoir emprunter tel ou tel parcours professionnel et se positionnent comparativement à ses possibilités.

Au cours des dernières décennies, la multiplication des partenaires extra-universitaires participant à la production de connaissances et à la recherche sont de nouvelles instances proposant des modèles institutionnels d'insertion professionnelle autres qu'académiques et dans lesquels les doctorants peuvent se

[181] Ces hypothèses mériteraient d'être mises à l'épreuve d'entretiens auprès de plusieurs directeurs et directrices de thèse en Sciences de l'ingénieur.

[182] Il s'agit ici, pour l'institution universitaire, des enseignants-chercheurs, chercheurs, direction d'unité de recherche, personnels de la formation doctorale, intervenants de formation, autres doctorants, anciens doctorants, jeunes docteurs etc… Dans les institutions de production, il s'agit de l'ensemble du personnel, et particulièrement les collègues avec qui des contacts se nouent.

projeter et que les jeunes docteurs peuvent emprunter. Ces transformations du paysage de l'enseignement supérieur donnent lieu à des adhésions ou des résistances, mettant à jour les différentes conceptions du rôle de l'université et de la formation doctorale au sein de la société. Ces conceptions de la formation doctorale ne font pas l'objet d'un consensus : elles ont plus ou moins de place et de poids dans les débats, sont plus ou moins répandues au sein de chaque spécialité disciplinaire ou dans la communauté universitaire dans son ensemble. Les défenseurs des conceptions historiques tentent ainsi de résister à ce qu'ils perçoivent comme une intrusion des intérêts du secteur privé au sein du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que de la marchandisation du savoir, tandis qu'une autre partie de la communauté universitaire cherche à décloisonner ces deux secteurs en développant les liens de l'université avec le monde socioéconomique, susceptibles de procurer de nouvelles sources de financements et problématiques de travail. Il en résulte ainsi une diversification des débouchés professionnels à l'issue du doctorat mais rarement équivalents du point de vue de l'institution universitaire : l'insertion professionnelle dans le secteur académique, ou dans celui de la recherche et développement, semblent rester au sommet de la hiérarchie sociale des différentes formes d'emplois auxquelles les diplômés peuvent prétendre.

A ce titre, les enquêtes de suivi du devenir des docteurs participent à ce débat sur le rôle social de l'université et de la recherche en éclairant les différents emplois effectivement occupés par les générations précédentes de docteurs. L'approche qualitative mise en place ici a permis de montrer que les caractéristiques recherchées et valorisées des emplois occupés étaient similaires d'une enquête à l'autre, permettant ainsi de dégager la norme d'emploi-typique des docteurs : un emploi appartenant à la catégorie socioprofessionnelle des professions intellectuelles et supérieures, dont les activités principales sont l'enseignement et la recherche, situé donc majoritairement dans le secteur public, et dont l'instabilité des premières années est légitimée institutionnellement dans l'attente d'un poste académique stable. Ces enquêtes de suivi du devenir des docteurs sont réappropriées par les écoles doctorales qui promeuvent ainsi certains modèles institutionnels d'insertion professionnelle plutôt que d'autres. Sous-tendus par les conceptions de la formation doctorale, les modèles institutionnels d'insertion professionnelle produisent ainsi la norme d'emploi-typique des docteurs, injonction institutionnelle à laquelle les diplômés sont appelés à se conformer.

Cette norme typique d'emplois se décline toutefois dans les différents modèles institutionnels d'insertion professionnelle, mais ceux-ci sont inégalement valorisés et hiérarchisés. En Sciences juridiques et politiques, le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique apparaît comme le seul modèle de sortie du doctorat à la fois acceptable et honorable. Si l'avocature, la magistrature, les organisations internationales ou les administrations centrales semblent être des alternatives à la voie académique, elles sont toujours perçues comme moins légitimes et prestigieuses que l'enseignement et la recherche : le choix est donc faussement ouvert, car l'alternative est toujours plus ou moins synonyme de déclassement. L'emprunt d'un modèle institutionnel d'insertion professionnelle pour les doctorants et jeunes docteurs des Sciences de l'ingénieur fait appel à d'autres enjeux : pour eux, il s'agit plutôt de se positionner dans un secteur (public ou privé) dont les caractéristiques et modes de fonctionnement correspondent à leurs attentes à l'égard du travail. Néanmoins, une fois ce positionnement au sein de l'un ou l'autre des secteurs effectué, une hiérarchisation s'établit également entre les activités de recherche et/ou développement et/ou d'enseignement avec celles qui n'en relèvent pas et sont associées à de l'ingénierie ou de la technique pure, là aussi plus ou moins synonyme de déclassement.

L'étiquetage se produisant principalement dans les interactions de niveau microsocial, les figures professionnelles immédiatement disponibles dans l'environnement de travail des doctorants engendrent ainsi des possibilités différenciées d'identification et de reconnaissances à et par un groupe professionnel. Ces interactions leur permettent tout d'abord de se positionner parmi les différentes possibilités professionnelles qui se présentent à eux et se situer par rapport aux normes et valeurs professionnelles dont ces groupes sont porteurs. Elles leur permettent ensuite de se voir attribuer des marques de reconnaissance de la part des membres du groupe auquel ils s'identifient, notamment au travers de signaux leur indiquant une intégration (plus ou moins grande et en cours) au groupe.

Au cours de leur socialisation professionnelle, les doctorants sont donc en mesure d'ajuster leurs aspirations et leurs projections professionnelles, notamment grâce à ces interactions avec des personnalités qualifiées qui les entourent, et particulièrement les enseignants-chercheurs et chercheurs, au premier rang desquels se trouve leur directeur ou directrice de thèse. Ces échanges et interactions qui contribuent à leur identification et à leur reconnaissance professionnelle valident ou orientent différemment le projet professionnel qui se précise et s'affirme continuellement.

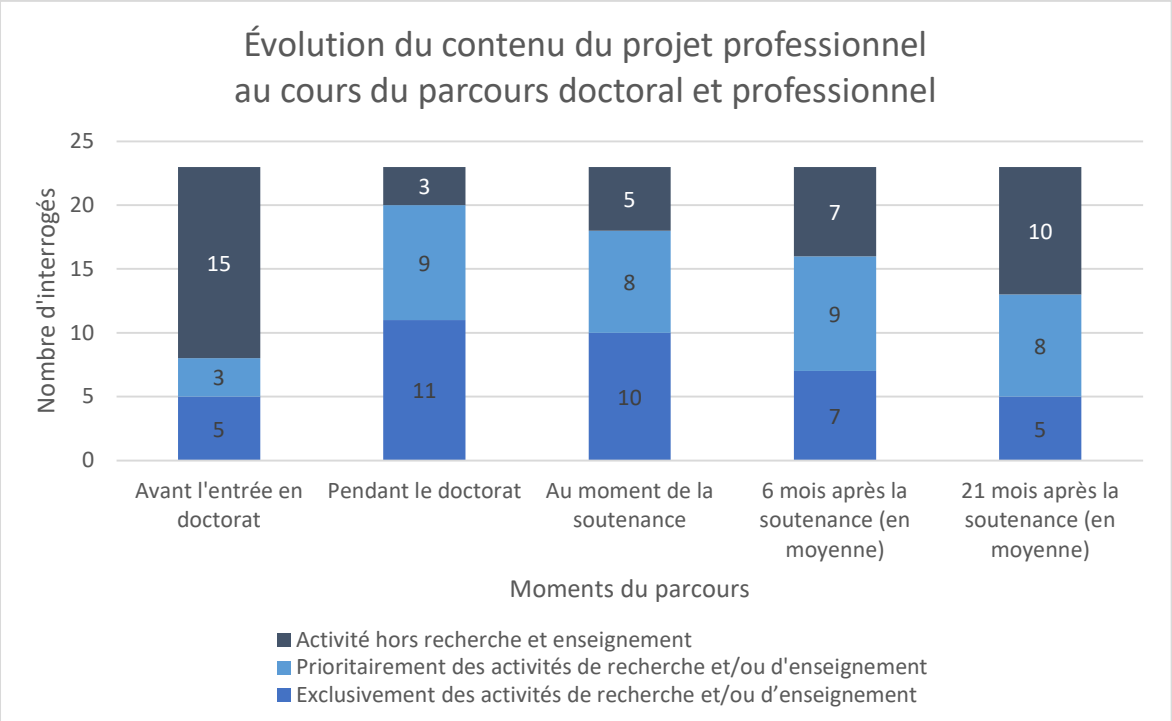
L'ajustement du positionnement au regard des modèles institutionnels d'insertion professionnelle véhiculés par l'institution universitaire se fait ainsi selon trois registres : la manière dont les doctorants et jeunes docteurs vivent personnellement ces expériences (positionnement subjectif issu de l'intériorisation de l'extériorité que constitue l'univers professionnel), les confirmations et validations des personnalités qualifiées au sujet de la qualité de leur prestation relative à telle ou telle expérience doctorale en lien avec tel ou tel modèle institutionnel d'insertion professionnelle (positionnement objectif par le travail d'objectivation et de visibilisation de la norme puis de leur assignation, par autrui, à un positionnement au regard de cette norme), et enfin, l'adéquation du ressenti subjectif de leur pratique professionnelle avec la perception qu'ils entretiennent au sujet de la norme professionnelle à laquelle ils s'identifient (positionnement normatif).

Finalement, l'identification des doctorants et jeunes docteurs à un modèle institutionnel d'insertion professionnelle serait ainsi construite par et pour les institutions elles-mêmes grâce au processus de socialisation professionnelle, couplé à celui de cristallisation des aspirations professionnelles auxquels elles soumettent les doctorants et jeunes docteurs : si l'institution universitaire fabrique majoritairement du projet professionnel académique et que les institutions de production accueillant des doctorants en financement mixtes (public et privé, dont notamment en CIFRE) fabriquent principalement du projet professionnel extra-académique, c'est-à-dire principalement à destination de la recherche et développement dans les domaines des Sciences de l'ingénieur et à destination des organismes publics dans les domaines des Sciences juridiques et politiques, les doctorants se saisissent de marges de manœuvres existantes pour tenter de dessiner un projet plus singulier.

Chapitre 8 - La quatrième séquence : la fabrique institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places. Les effets des outils de régulation institutionnelle sur les projets et parcours d'après-thèse

La quatrième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels concerne plus précisément la population des docteurs, ou sur le point de l'être. Comme les autres séquences, ses bornes amont et aval ne sont pas clairement délimitées ; la frontière amont de cette quatrième séquence peut toutefois être située aux environs de la fin du doctorat, ou du moins à partir du moment où s'est opérée la cristallisation des aspirations professionnelles (la troisième séquence). Si la fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels se poursuit, elle se fait dès lors sous l'influence de nouveaux ingrédients. Au moment de leur soutenance (avec plus ou moins d'anticipation), les doctorants ou jeunes docteurs se mettent donc en quête d'un emploi en accord avec l'état de leur projet professionnel du moment. Comment se passe alors leur recherche d'emploi ? Quels rôles jouent les institutions de formation et de production dans leur accès à l'emploi ? Quelles influences ces institutions vont-elles exercer sur les premiers temps de leur parcours d'après-thèse ? Et sur leur projet ? Ces influences sont-elles les mêmes selon le type de projet professionnel ? Ce chapitre propose quelques réponses.

Le contenu du projet professionnel depuis la soutenance connaît en effet une évolution continue où les projets académiques sont de moins en moins centraux.



Afin de comprendre l'évolution des projets professionnels une fois la thèse soutenue, nous allons observer les conditions dans lesquelles les enquêtés entrent sur le marché du travail en tant que jeunes docteurs fraîchement diplômés. Il s'agira alors d'identifier les ingrédients de nature institutionnelle qui font évoluer leur projet professionnel et orientent leur parcours. Nous porterons pour cela une attention particulière à la

place et au rôle des institutions de production dans l'accès à l'emploi des jeunes docteurs ainsi qu'au cours des 18 mois qui suivent leur soutenance. Ce chapitre montre ainsi que plusieurs outils interviennent et régulent l'accès aux emplois et aux places, poursuivant le processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets professionnels durant la phase où les jeunes docteurs tentent de les concrétiser. Le concept de régulation fait traditionnellement référence à deux types d'interventions institutionnelles opposées sur le phénomène qu'elles entendent précisément « réguler » : les institutions tentent d'exercer un contrôle sur celui-ci ou elles peuvent au contraire lui laisser de l'autonomie dans son développement ou ses évolutions. Mais les phénomènes sociaux qui entrent en jeu dans une recherche d'emploi et un recrutement sont nombreux et l'évolution du projet et du parcours professionnel du candidat n'en sont qu'un. Si les outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places sont nombreux et forment une configuration à chaque fois spécifique, certains exercent une influence plus grande que d'autres sur les projets et les parcours. Dans un souci de clarté, nous présenterons donc un ou deux outils de régulation institutionnelle exerçant la plus grande influence sur chaque type de projets professionnels nourri par les enquêtés ; le lecteur devra garder à l'esprit que les régulations restent multiples et configurationnelles.

Nous avons qualifié ces nouveaux ingrédients d'outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places. La terminologie d'« outil » est issue d'une analogie avec le domaine industriel, de la construction ou de l'artisanat par exemple ; les outils désignent ici les moyens par lesquels les institutions – principalement les institutions de production dans cette séquence – finalisent la transformation des « ouvrages » ou des « produits » que sont les jeunes docteurs. Après les étapes de repérage fabriquant l'engagement, les instruments socialisants fabriquant la professionnalité et les épreuves de construction identitaire fabriquant la cristallisation des aspirations professionnelles, le travail institutionnel sur les projets et parcours de la population enquêtée fabrique les conditions de leur transition professionnelle vers les emplois postérieurs au doctorat. Ces conditions sont précisément façonnées par les outils de régulation institutionnelle, poursuivant le tri et la sélection dans cette séquence où les projets professionnels cherchent à se concrétiser.

Pour autant, il ne s'agira pas ici de comprendre la manière dont cette régulation est structurée et organisée par les institutions de formation et productives mais plutôt d'exposer la manière dont cette régulation exerce un pouvoir structurant sur les projets professionnels des enquêtés et, plus largement, sur leurs parcours professionnels. Comme les outils de régulation institutionnelle des projets et des parcours professionnels sont multiples, nous avons décidé de n'exposer que le plus pertinent, le plus déterminant, pour chaque type de projets professionnels afin de mieux décrypter son fonctionnement mais aussi ses effets sur chaque type de projets et de parcours. Ainsi, chaque type d'évolution de projets professionnels identifié fait donc l'objet d'une section de chapitre dans laquelle le principal outil de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places est exposé puis ses effets sur les parcours professionnels des docteurs sont rapportés.

1 - Raréfaction et contractualisation des emplois académiques comme outils de régulation institutionnelle des projets professionnels « en poursuite »

1.1. - La *muabilité* des projets primaires face à la raréfaction et la forte sélectivité sur les postes académiques stables

Comme nous l'avons vu en chapitre 4, le type d'évolution des projets professionnels « en poursuite » est composé majoritairement d'un contenu de projet centré sur les carrières académiques. Le travail institutionnel d'inculcation de la vocation académique auprès des candidats au doctorat et des doctorants leur a fait envisager la carrière académique comme une voie possible et désirable (1ère séquence), la socialisation académique et l'intériorisation de l'habitus scientifique a largement participé à la construction d'une professionnalité émergente relative à la conduite d'activités de recherche et éventuellement d'enseignement (2ème séquence) et enfin, le mécanisme d'étiquetage a cristallisé et légitimé leurs aspirations professionnelles académiques en favorisant leur transaction biographique. À l'issue de la soutenance, les carrières académiques constituent en effet le contenu des projets professionnels primaires (c'est-à-dire ceux visés à une plus ou moins longue *échéance*) pour tous les enquêtés au projet professionnel « en poursuite », hormis Fabien qui envisage d'occuper des postes académiques en guise de projet d'attente, avant de se convertir et s'installer en tant que producteur et propriétaire d'une micro-ferme. La recherche d'un travail qui permet aux enquêtés de rester dans l'enseignement supérieur et la recherche (temporairement comme Fabien ou sur le plus long terme pour les autres enquêtés dont le projet professionnel primaire vise la stabilisation dans une carrière académique) constitue pour tous le projet d'attente, tel qu'identifié dans le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique. Le type d'évolution des projets professionnels « en poursuite » admet en effet une forte *connectivité*, c'est-à-dire un ensemble d'éléments temporels nécessitant d'être enchaînés afin que le projet primaire puisse se concrétiser. La concrétisation de ce projet primaire (la stabilisation dans une carrière académique ou l'installation en tant que micro-fermier pour Fabien) est ainsi envisagée et espérée seulement à l'issue de certaines étapes préalables identifiées : cette forme de *connectivité* particulière au type d'évolution des projets professionnels « en poursuite » est donc composée des projets d'attente ; l'attente faisant référence ici au délai séparant le moment présent d'un moment à venir lors duquel le projet primaire a une plus forte probabilité de se concrétiser qu'au présent.

Pour les enquêtés visant un projet académique, l'évolution de leur projet professionnel « en poursuite » est fortement influencée par le fonctionnement spécifique du marché du travail académique vers lequel ils se dirigent et souhaitent s'intégrer plus ou moins durablement. Si le ministère reconnaît à la profession académique la légitimité de s'autogérer en participant à la construction de l'offre de travail au sein des universités par le profilage des postes dont elle a la charge à l'échelle de l'établissement ainsi qu'en siégeant dans les instances nationales (le CNU) ou les commissions de recrutement locales procédant au choix des personnes recrutées, il reste « clairement le grand organisateur du marché, puisqu'il est chargé de réguler le nombre de postes ouverts au recrutement et à la promotion. Il définit aussi les règles et les procédures » (Musselin, 2005, p. 30). L'action ministérielle, déterminant le nombre de postes ouverts chaque année aux concours académiques, constitue ainsi l'outil de régulation institutionnelle influençant le plus fortement

l'accès aux emplois et aux places académiques des enquêtés dont le type d'évolution du projet professionnel est « en poursuite ».

La recherche de postes de titulaires dans le secteur de l'enseignement supérieur et la recherche place ainsi les candidats aux carrières académiques sur un « marché d'employeurs », c'est-à-dire un marché du travail où les candidats sont plus nombreux que les postes à pourvoir (Musselin, 2005). La caractérisation du marché académique comme « marché d'employeurs » se renforce depuis plus d'une décennie du fait de la diminution continue du nombre de création de postes académiques (d'enseignants-chercheurs et plus encore de chercheurs) d'année en année. Dès la première vague d'entretiens quelques mois seulement après la soutenance, les jeunes docteurs poursuivant un projet académique ont fait part de la difficulté d'accession à un poste stable face à la raréfaction des postes. La dimension du projet professionnel « en poursuite » relative à *l'extensibilité* (c'est-à-dire du prisme à partir duquel est envisagée la projection, soit une ouverture ou une fermeture des possibilités) s'en trouve ainsi modifiée, comme l'exprime ici Félicie concernant les possibilités d'accession à un poste de maîtresse de conférences. Alors que l'institution universitaire inculque aux candidats au contrat doctoral la vocation académique, la raréfaction du nombre de postes ouverts au concours de maître de conférences assombrit ainsi les perspectives professionnelles envisagées et génère une forme d'incompréhension, voire de colère :

> « *Quand bien même on voudrait tous être enseignant-chercheur pour ceux qui ont un contrat doctoral, peu d'entre nous vont y arriver car il y a de moins en moins de places. C'est schizophrène. A quoi ça sert de faire croire qu'on veut être enseignant chercheur si après on nous ferme la porte ? Je ne vois pas trop le truc.* » Félicie, V1.

Audrey fournit quelques chiffres amassés lors de son expérience et qui corroborent la pression au recrutement sur les postes académiques. Cette dernière est certes variable en fonction des disciplines et sections CNU et est de surcroît difficile à calculer[183]. Audrey participe depuis deux ans aux campagnes de recrutement et a pu se faire une idée de l'ampleur de la concurrence, dans sa spécialité et sa section :

> « *En cumulé, sur la France, sur toutes les matières [de la section], il n'y a eu que 27 postes qui se sont ouverts alors qu'il y a eu, cette année, 62 qualifiés et qu'il y a un reliquat des années précédentes. Avec les profs qui demandent à muter, on était un peu moins de 100 pour 27 postes. […] Moi, dans ma [sous-]spécialité, ça n'a pas été trop le stress mais sur [d'autres] matières [de la section], ça a été beaucoup plus compétitif avec des auditions à 30 personnes sur la journée. Alors que moi, sur les trois auditions que j'ai eues, on n'était pas trop nombreux.* » Audrey, V2.

La prise de conscience des difficultés d'accès à la carrière académique entraîne une forme d'incompréhension des raisons pour lesquelles la réalité du marché académique ne leur a pas été exposée plus tôt par les enseignants-chercheurs et les personnalités qualifiées ayant eu le rôle de passeur vers le doctorat :

[183] Une approximation exploratoire de la pression disciplinaire peut être trouvée sur le blog de Guillaume Miquelard : http://blog.educpros.fr/guillaume-miquelard-et-paul-francois/2016/03/29/postes-de-maitres-de-conferences-pression-disciplinaire/

> « *J'aurais aimé qu'on nous présente la réalité de l'accès à la carrière universitaire. On nous présente le doctorat comme la voie d'accès à la carrière universitaire mais sans nous présenter d'autres voies possibles. Mais c'est tabou puisque qu'il ne faut pas dire qu'on veut faire autre chose. J'aurais voulu qu'on ne fasse pas comme si c'était facile en fait. Du style : « vous faites un doctorat et après, vous pourrez faire une carrière universitaire ». […] Ce que j'aimerais, c'est qu'on présente la réalité de la situation post-doctorat. C'est bien beau de présenter ça comme la voie royale et logique à la carrière universitaire mais il ne faut pas omettre de dire que c'est de plus en plus difficile de faire une carrière universitaire.* » Félicie, V1.

Cette pénurie de postes contraint fortement l'accès à un poste stable pour les jeunes docteurs puisque la rareté d'un type d'emploi introduit généralement une sur-sélection des candidats (Maruani & Reynaud, 2004) ; les postes académiques stables n'échappent pas à cette tendance : les contraintes sont quantitatives et qualitatives. La raréfaction des postes académiques stables génère ainsi une augmentation de la compétition entre les candidats, ces derniers étant plus nombreux que par le passé à postuler sur une même offre. La hausse de la concurrence entre les candidats aux postes académiques justifie la spécification voire l'élévation des critères de recrutement pour départager les candidats. Pour autant et comme souligné précédemment, la recherche de l'excellence académique ne peut pas être considérée comme une devise ou « valeur universitaire » à prétention universaliste (amener l'ensemble du personnel enseignant et de recherche à cette excellence académique) mais elle constitue une construction idéologique institutionnelle qui légitime la sélection des meilleurs éléments et leur rétention en son sein. La sélection des candidats se fonde ainsi non seulement sur un niveau minimal d'exigences académiques mais également sur la compétition entre les candidats répondant à ce niveau minimal d'exigences. Le candidat académique entre donc dans une compétition d'abord avec lui-même pour satisfaire aux attentes et aux exigences du milieu professionnel, et ensuite avec les autres afin d'être sélectionné (Musselin, 2005). Un bon niveau académique n'est donc pas suffisant pour être recruté sur un poste de titulaire : l'excellence académique se veut relative et exige ainsi d'être meilleur que les autres. L'indétermination et la relativité du niveau d'exigences académiques engendrent ainsi un accroissement de *l'incertitude* du projet professionnel académique « en poursuite » puisque la concrétisation d'une stabilisation sur un poste est contingentée par les caractéristiques des profils des autres candidats potentiellement plus susceptibles d'être recrutés. En un mot, être bon ne suffit pas :

> « *Il y a beaucoup de bons candidats pour un faible nombre de postes. Les bons candidats n'ont pas toujours de postes. Quand tu regardes les résultats du concours CNRS tous les ans, quand tu regardes les gens pas classés sans postes : il y a des gens actifs, qui publient régulièrement, qui sont bons mais qui n'ont pas de postes car il y en a trop peu pour le nombre de candidats.* » Josselin, V1.

Cette *incertitude* du projet professionnel et relative à la probabilité du recrutement implique elle-même dans certains cas des évolutions sur d'autres dimensions du projet professionnel. Audrey n'avait pas particulièrement anticipé cette incertitude du recrutement et, lorsqu'elle n'obtient pas la qualification la première année, *l'échéance* de la concrétisation de son projet professionnel s'en retrouve alors modifiée : elle pensait accéder à un poste de maîtresse de conférences l'année qui suivait sa soutenance, mais sa « non-

qualification » la prive de candidatures sur les postes ouverts dans sa spécialisation. Elle est ainsi contrainte de reporter l'*échéance* de la concrétisation de son projet professionnel académique :

> « *[Dans mon université d'inscription en doctorat], ils avaient ouvert un poste pour moi comme ils pensaient que j'aurais la qualification. Mais ils l'ont donné à quelqu'un d'autre comme ils doivent pourvoir le poste, c'est bien normal. Ils ne vont pas en rouvrir un [dans mon université d'inscription en doctorat]. J'ai déjà entendu dire que ma fac d'origine va probablement ouvrir un poste l'année prochaine. Donc ça peut être pas mal.* » Audrey, V1

L'année suivante, l'*incertitude* qui pèse sur le projet professionnel d'Audrey prend une autre forme. Cette fois, elle n'est pas tant directement reliée à la politique de ressources humaines que des changements dans les programmes d'études. Mais le degré d'*incertitude* de la concrétisation de son projet professionnel semble diminuer puisqu'elle a été qualifiée. L'*incertitude* porte désormais sur l'ouverture d'un poste dans sa sous-spécialité ainsi que sur son recrutement éventuel. Si l'*incertitude* est moindre lors de la deuxième vague, *l'échéance* de son projet professionnel est repoussée une nouvelle fois :

> « *Normalement, dans ma [sous-]spécialité, on trouve un poste tout de suite. Mais avec ma forte chance, je me retrouve avec une qualification mais pas de postes créés en France cette année. Avec la réforme des masters, ça pose un peu un problème. Ils n'ont pas créé beaucoup de postes ni rien. Ils n'en ont pas ouvert dans ma spécialité donc ça pose des petits soucis. […] On se retrouve sur le tas. […] On est en rade en [tant que sous-spécialistes de notre] section.* » Audrey, V2.

L'*incertitude* est probablement la dimension qui pèse le plus fortement sur l'évolution des projets professionnels « en poursuite » et qui entraîne le plus souvent des modifications dans ses autres dimensions constitutives. Le *spectre* du projet professionnel est une dimension des projets professionnels qui se voit fréquemment modifiée par cette *incertitude*. Audrey envisage ainsi en première vague d'entretiens de multiples scénarios si elle n'obtient pas la qualification l'année suivante :

> « *Je repostule au CNU, si j'ai le CNU tant mieux, sinon, j'essaie d'avoir des cours à côté, à la fac, dans des écoles de commerce. Si j'ai un temps plein, tant mieux, je reste là-bas et je ne me prends plus la tête. Sinon, je rentre à l'école d'avocats.* » Audrey, V1.

Une fois qualifiée, elle semble avoir gagné en optimisme et perçoit une moins grande part *d'incertitude* quant à la probabilité d'être finalement recrutée sur un poste de maîtresse de conférences au point de ne pas envisager, comme lors de la première vague, des alternatives possibles à un recrutement académique :

> « *L'année prochaine, à la même période, si les auditions n'ont rien donné, je commencerai à envisager des alternatives mais pas pour le moment.* » Audrey, V2.

Face à la permanence de *l'incertitude* d'un recrutement sur un poste stable, le *spectre* du projet professionnel de Josselin a eu tendance à s'élargir entre les deux vagues. Lors du premier entretien, le projet d'attente de Josselin vise des emplois académiques :

> « *Si je suis idéaliste, j'aimerais être chercheur au CNRS, ça voudrait dire que j'ai eu le concours du premier coup, ce qui est pratiquement impossible. Si je suis réaliste, j'aimerais*

au moins avoir un post-doc après celui-là, histoire d'attendre le concours avec des revenus ; et ça me permet de maximiser les chances pour le concours. » Josselin, V1.

Au cours de la période entre les deux vagues d'entretiens, Josselin nous raconte une suite d'évènements et de décisions qui font état d'une perception plus forte du degré *d'incertitude* qui pèse sur la concrétisation de son projet professionnel primaire, mais surtout sur son projet d'attente. Malgré sa qualification dans trois sections CNU et son post-doctorat, le manque de perspectives fermes à l'issue de celui-ci le conduit à s'inscrire en école d'avocats et à y faire sa rentrée :

« *A partir de novembre-décembre [après la fin du premier financement post-doctoral], je commençais à me poser des questions sur l'absence de postes relative à tous les jeunes chercheurs. Il y a la passerelle pour l'école des avocats. J'ai réfléchi pendant plusieurs semaines et je l'ai fait pour essayer. L'école commence par un stage d'immersion pendant 4 semaines en janvier. […] J'étais angoissé donc j'ai essayé de trouver un truc ailleurs [que dans la recherche académique][184].* » Josselin, V2.

Par ailleurs, la politique institutionnelle de recrutement académique incite les jeunes docteurs à faire preuve d'excellence académique et donc à donner des gages à l'institution employeuse sur le fait que les caractéristiques de leur profil correspondent bien à ce qu'elle recherche. C'est la raison pour laquelle Paul envisage une mobilité, critère de l'excellence académique particulièrement important dans les Sciences exactes, expérimentales et du vivant dont Paul est issu :

« *Je cherchais un post-doc à l'étranger car ça correspond aux critères du CNRS. L'objectif est de rester dans l'académique, au CNRS ou à l'université. C'est mieux voire indispensable d'avoir un post-doc à l'étranger.* » Paul, V2.

Ici, c'est donc la *connectivité* du projet professionnel de Paul et par conséquent les orientations qu'il donne à son parcours professionnel qui sont dictées par les exigences institutionnelles relatives à l'accession à un poste académique stable.

La raréfaction des postes académiques ainsi que la hausse de la sélectivité lors des concours académiques entraînent des modifications substantielles dans les 10 dimensions identifiées des projets professionnels, mais également des changements dans la tripartition spécifique des projets professionnels « en poursuite » (projet primaire – projet d'attente – projet de secours). L'*échéance* à laquelle les jeunes docteurs espèrent accéder à un poste stable est fréquemment reportée ; le *spectre* de leur projet professionnel s'élargit ainsi à d'autres voies professionnelles, aussi bien concernant leur projet d'attente que leur projet primaire dans l'hypothèse où ceux-ci ne pourraient pas se concrétiser mais il peut au contraire se réduire lorsqu'ils sont qualifiés mais non recrutés par exemple ; la *clarté* des détails du projet professionnel est variable : les concours des postes académiques sont relativement connus, ceux des emplois temporaires le sont moins ; l'*incertitude* de la probabilité de concrétisation du projet est particulièrement forte pour le projet professionnel primaire mais connaît des fluctuations, notamment en fonction de l'*incertitude* qui pèse sur la possibilité de concrétiser les projets d'attente (c'est-à-dire obtenir des emplois académiques temporaires) ;

[184] Josselin se désinscrit rapidement de l'école d'avocat. Cette décision est gouvernée par un rapport vocationnel au travail de recherche, développé plus longuement dans le prochain chapitre.

l'*extensibilité* du projet est elle aussi muable, selon que l'élargissement ou la restriction du *spectre* est choisi ou subi (choisir d'entrer à l'école d'avocats par angoisse de ne pas se stabiliser est une extension du projet mais dont le sens est bien différent de celui éprouvé lorsqu'une opportunité de post-doctorat se présente par exemple alors qu'il s'agit à chaque fois de nouvelles voies) ; la *volition* varie également et augmente lorsque la perception de pouvoir influer sur la réussite au concours gagne ou au contraire diminue lorsque l'impression que « les dés sont jetés » est trop forte ; la *socialité* mue quant à elle selon la temporalité du projet, par exemple concernant l'accompagnement dans la préparation du dossier de qualification ; la *connectivité* intègre des étapes supplémentaires (comme les post-doctorat) lorsqu'elles sont supposées faciliter la concrétisation du projet (d'un recrutement au CNRS par exemple) ; le *genre discursif* enfin varie en fonction des émotions suscitées par l'évolution des autres dimensions du projet. Derrière ces formes de *muabilité* des projets professionnels académiques se trouvent donc les deux outils principaux de la régulation institutionnelle de l'accès aux emplois académique : la raréfaction des postes et l'augmentation de la pression au recrutement.

1.2. - Les projets d'attente : des parcours soumis à la contractualisation croissante des activités académiques et au flou des frontières de l'emploi

La recomposition de la norme d'emploi public (Peyrin, 2019) ne s'arrête pas à la seule diminution des postes de titulaires : elle concerne aussi l'augmentation des postes de contractuels. Également relevée par Christine Musselin, cette transformation n'épargne pas le « marché des universitaires » puisque l'augmentation du recours aux personnels contractuels est également constatée dans l'enseignement et la recherche, constituant ainsi le deuxième versant de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places, ici académiques. La tendance à la contractualisation croissante des activités d'enseignement, (et plus encore la contractualisation des activités de recherche), semble se poursuivre depuis les quinze années qui se sont écoulées depuis la publication de l'ouvrage intitulé « le marché des universitaires » de Christine Musselin (2005).

1.2.1. - Variabilité des situations professionnelles d'attente et transformations des dimensions du projet professionnel

Si la profession universitaire a toujours la main sur le profilage des postes que le ministère accepte d'ouvrir au concours de maître de conférences, la structure de l'emploi universitaire poursuit toujours sa transformation et entraîne une modification substantielle de la part des postes de contractuels comparativement aux postes de titulaires. Dans un ouvrage postérieur, Christine Musselin confirme en effet cette évolution, à laquelle est associée une dégradation des perspectives professionnelles de stabilisation : « on assiste globalement à une augmentation du rapport entre les personnels temporaires et les personnels permanents, donc à une extension du marché secondaire aux dépens du marché primaire. Cela va généralement de pair avec une détérioration des possibilités de passage du marché secondaire vers le marché primaire » (Musselin, 2008).

Pour combler le manque d'enseignants-chercheurs titulaires et la hausse des effectifs étudiants, les universités ont recours à l'embauche de personnels contractuels ou vacataires, pratique d'autant plus courante et généralisée que la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) a facilité le

recrutement d'agents « hors statut » (sous-entendu « hors statut » de fonctionnaire) en octroyant l'autonomie budgétaire aux universités et la gestion de leurs ressources humaines dans le cadre de leur accès aux « responsabilités et compétences élargies ». Une part croissante des enseignements dispensés à l'université se trouve ainsi effectuée par du personnel embauché temporairement (ATER[185], enseignants invités, maîtres de conférences LRU[186]), voire même extérieur à l'université concernant la situation des enseignants associés ou des vacataires[187] (ces vacations étant souvent assurées par de jeunes docteurs n'ayant pas obtenu de contrats temporaires ou été retenus sur un poste de titulaires). Dans la logique de professionnalisation des cursus universitaires, le dispositif d'embauche de personnels « hors statut » devait faciliter l'intervention de professionnels non académiques auprès des étudiants de formation à finalité professionnelle et particulièrement lors des années terminales des cycles d'études. Or, la contractualisation des activités d'enseignement ne semble plus tant viser la professionnalisation des étudiants (ou éventuellement servir de variables d'ajustements marginales) que devenir un véritable mode de gestion des effectifs enseignants afin de garantir le volume des enseignements nécessaires à chaque type de formation et ce, à moindre coût et avec une flexibilité accrue quant au volume des recrutements à effectuer pour assurer les charges de cours prévues.

Félicie témoigne ainsi de l'*incertitude* puis de la précipitation dans lesquelles s'est fait son recrutement en tant qu'ATER. Durant l'été qui a suivi sa soutenance, elle a en effet postulé pour un aterat dans l'université d'outre-mer dans laquelle elle avait déjà été ATER durant son doctorat, après la fin de son contrat doctoral. Durant la période de candidatures, elle a contacté ses anciens collègues d'outre-mer afin de mieux saisir si elle était en mesure de répondre à leurs besoins et attentes. S'il semble que ce soit le cas, rien ne semble acté officiellement et la confirmation tarde à venir :

> « *Le problème quand on est loin, c'est que les gens disent « oui, oui ! ». On est soumis à leur bon vouloir pour avoir des nouvelles. Les gens étaient séduits à l'idée que je revienne et ils vous « laissent en jachère ». […] A partir de la réouverture de la fac mi-août, on a commencé à reprendre contact avec moi en me demandant si j'étais vraiment prête à revenir, dans quelles conditions, pour faire quoi comme matières, à quelle quotité. […] Ils attendaient de voir ce qu'ils avaient comme candidatures. Ils voulaient être sûrs que ma candidature soit sérieuse. Toute fin août, quand c'était sûr que je revienne, ils m'ont dit « On te classe première ». Il faut attendre la réunion officielle mais du coup, comme c'est*

[185] La Note de la Direction Générale des Ressources Humaines de l'enseignement supérieur, n°4, et publiée en Mai 2018 indique que la tendance d'évolution des effectifs d'ATER est à la baisse mais que la part des temps plein augmente comparativement à celle des temps partiels (Beaurenaut & Hazéra, 2018).

[186] Les postes de maître de conférences dit « LRU » sont des postes de maîtres de conférences contractuels autorisés par la loi LRU. A la différence des maîtres de conférences titulaires dont les missions se répartissent entre les activités de recherche et d'enseignement (50% pour chacune, soit 192h d'enseignements annuels), la répartition des activités des maîtres de conférences contractuels LRU n'est pas encadrée : ces derniers sont susceptibles d'effectuer 100% de leur service sur des activités d'enseignements, soit 384h annuelles.

[187] La tendance d'évolution du volume des vacations semble quant à elle exploser (ANCMSP, « Vacations, contrats LRU et postes de titulaires manquants, quelques estimations » (23 février 2019)).

eux qui proposent ma candidature, je vais être prise. C'est comme ça que ça s'est passé. Jusqu'au 30 août, j'étais dans l'incertitude totale. » Félicie, V2.

Félicie apprend en effet le 31 Août qu'elle débute son aterat le 15 Septembre, en outre-mer. Une fois arrivée sur place, elle a 3 jours pour s'installer avant de débuter les enseignements :

« *Entre l'annonce qu'on repartait et le départ, il y a eu 11 jours. […] A partir du moment où j'ai su que c'était bon, on était contents mais dès le lendemain, ça a été le branle-bas de combat général : on a envoyé des affaires par container [en outre-mer], on avait les chats à faire vacciner, trouver des cages spéciales pour dans l'avion etc. ça a été beaucoup de logistique. Il a fallu mettre le préavis en urgence. On est pris dans un tourbillon et on n'a pas le temps de se réjouir, d'aller au resto et de boire du Champomy. Il a fallu parer à l'urgence.* » Félicie, V2.

A l'issue de cette troisième année d'aterat, Félicie cumule ainsi 3 ans d'enseignement dans le cadre de son contrat doctoral, 3 ans d'aterats et une année de vacations d'enseignement. En Sciences juridiques et politiques, le cumul des postes d'ATER en plus des missions d'enseignement précédemment assurées dans le cadre du contrat doctoral le cas échéant est assez fréquent, particulièrement pour les enquêtés poursuivant un projet académique (que son évolution vise toujours la stabilisation dans ce secteur ou que leur projet professionnel ait été réorienté entre temps). Néanmoins, Félicie est la seule à avoir débuté un poste d'ATER après l'obtention de son doctorat ; la situation plus courante étant celle où l'aterat se termine l'année civile de la soutenance, ou celle où il se poursuit durant l'année universitaire lors de laquelle la thèse est soutenue.

L'autre forme prise par le recours aux agents « hors statut » pour assurer les enseignements universitaires est la vacation, à laquelle ont recours les jeunes docteurs visant une carrière universitaire n'ayant obtenu ni aterat, ni post-doctorat. Il revient alors au vacataire de s'assurer lui-même de la faisabilité de l'emploi du temps qu'il se construit lui-même et dont il porte la responsabilité :

« *J'étais un peu inquiète car on ne se sait jamais trop comment ça va aboutir et comment ça va se coordonner 4 villes et 6 établissements. Ça demande une organisation pratique.* » Audrey, V2.

Ce type de relation d'emploi n'implique pas un nombre maximal d'heures de vacations lorsque le vacataire est, comme Audrey, sous statut indépendant. La spécificité du statut d'indépendant parmi les autres statuts autorisés pour les vacataires nécessite que le vacataire ait une activité principale et que les vacations soient donc une activité complémentaire. Or, cette nécessité légale est contournée :

« *Ce qu'ils me demandaient, c'était d'avoir un statut juridique. Comme je ne suis plus étudiante, je me suis basculée autoentrepreneur. […] Sauf que moi, mon activité principale, c'est autoentrepreneur, mais dans les vacations !* » Audrey, V2.

L'ambiguïté de la relation d'emploi entre l'institution universitaire et les vacataires s'exprime à travers la relation de dépendance économique de ces derniers vis-à-vis de la première :

« *J'essaie de me dégager un peu de revenus, même si c'est compliqué avec pôle emploi, je peux encore faire ça une année. Bon, je ne ferais pas ça 10 ans encore mais je ne suis pas*

encore prise à la gorge en me disant qu'il faut à tout prix que j'ai un revenu fixe stable. » Audrey, V2.

La relation de dépendance économique des vacataires vis-à-vis de l'institution universitaire est accentuée par des irrégularités dans les délais de paiement de cette dernière concernant les vacations effectuées. Si la contractualisation des activités d'enseignement peut être analysée comme un outil de régulation de l'accès aux emplois et aux places académiques en ce qu'elles permettent de compléter le CV académique pour satisfaire aux exigences de l'excellence académique, les modes de rémunérations des vacations constituent une nouvelle mise à l'épreuve de l'engagement des candidats envers ce type de carrière, mais portant non pas sur les compétences et l'expérience professionnelles mais sur les aspects matériels et financiers. Les modes de rémunérations tardives des universités influencent en tout état de cause les projets professionnels d'attente puisqu'à cet égard, Audrey diversifie les établissements dans lesquels elle dispense ses enseignements afin de s'assurer plus de régularité dans ses revenus :

« *Je me suis pris des cours dans deux écoles privées car eux, ils payent sous 30 jours en fin de mois. Ça permet d'avoir des liquidités plus facilement que les facultés qui payent tardivement.* » Audrey, V2.

La forme de la relation d'emploi qui lie les vacataires et l'institution universitaire n'implique pas *a priori* de relations hiérarchiques ou de subordination légales entre les parties prenantes. Pour autant, les vacataires sont susceptibles de se retrouver face à des demandes de l'institution universitaire délicates à refuser, à la fois en raison de leur relation de dépendance économique, de leur stratégie de construction de CV académique ou encore en raison de la nécessité d'entretenir de bonnes relations avec leur réseau professionnel susceptible de jouer à l'avenir un rôle déterminant dans la concrétisation de leur projet académique[188] :

« *Je me suis aussi laissée submerger par les besoins [des universités dans lesquelles les vacations sont effectuées]. Je n'osais pas forcément dire non quand on me demandait après des cours en plus. Ça s'est soldé par beaucoup d'heures.* » Audrey, V2.

Parallèlement à la baisse du nombre de postes ouverts aux concours (enseignement et recherche ou recherche seule), le financement de la recherche passe de plus en plus souvent par des appels à projets de recherche. Du point de vue de l'emploi académique des jeunes docteurs, la part croissante de la contractualisation des activités de recherche conduit les jeunes docteurs qui souhaitent poursuivre une activité de recherche face à deux cas de figure : le premier est celui d'un titulaire ayant obtenu un financement sur appel à projets et qui peut, selon l'envergure de son projet de recherche et du financement

[188] Refuser d'assurer une charge d'enseignements pourrait s'avérer être handicapant dans l'évaluation de la dimension enseignement ou collégiale des profils des candidats à la carrière universitaire par exemple. En effet, les commissions de recrutements accordent des poids divers aux trois composantes qui font l'objet du jugement académique des candidats (recherche, enseignement, collégialité). « Le « meilleur » candidat pour une commission ne sera effectivement pas le « meilleur » candidat pour une autre » (Musselin, 2005, p. 193). Certaines commissions mettent en effet l'accent sur les compétences de recherche, ou sur la palette d'enseignements pouvant être pris en charge, lorsque d'autres recherchent un candidat impliqué dans un département et les activités collectives ou administratives (Musselin, 2005).

obtenu, recruter un jeune docteur qui participera à son projet de recherche. Ce mode de financement reste toutefois (très) compétitif et seule une petite part des demandes de financement sont effectivement accordées[189]. Cette possibilité fait partie de celles que Louise a envisagées au cours de sa recherche d'emploi après avoir, en première instance, candidaté sur des postes d'enseignante-chercheuse pour lesquels elle n'a « *même pas été interviewée, même pas sélectionnée* » :

> « *Je cherchais un post-doc sur la thématique [de thèse] et sur financements européens, auprès des universités qui avaient eu des financements ERC et H2020. J'avais postulé [dans une université d'un autre pays européen], là où je travaille maintenant. J'avais eu un premier entretien en octobre, sur un projet H2020 mais je ne l'ai pas eu. En décembre, j'ai passé un entretien à Exeter, sur un financement ERC. A Oxford aussi, pour un projet H2020 aussi.* » Louise, V2.

Dans l'autre cas de figure, ce sont les jeunes chercheurs eux-mêmes qui peuvent obtenir des financements pour conduire leur propre projet de recherche. Ces deux cas de figure permettent aux jeunes docteurs poursuivant un projet académique de se maintenir dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les caractéristiques de cette situation professionnelle sont néanmoins variables : certains financements dédiés aux recherches des jeunes docteurs peuvent donner lieu à de véritables contrats de travail auxquels est associé le versement d'un salaire garantissant une protection sociale (chômage, maladie, accident, vieillesse) mais peuvent tout aussi bien, comme dans le second exemple mentionné par Louise, être moins protecteurs. D'autres types de financements de recherche ne sont effectivement pas perçus sous la forme de salaire découlant d'un contrat de travail assurant une protection sociale mais peuvent être versés sous la forme d'allocations ou de bourses, c'est-à-dire sous un statut moins protecteur, voire sans garanties sociales. Si les jeunes docteurs peuvent être amenés à arbitrer entre ces différents statuts sous lesquels ils sont susceptibles de poursuivre leurs activités de recherche, ces différences de statuts se conjuguent néanmoins à d'autres facteurs tels que la différence d'autonomie scientifique de chacun des cas de figure, la durée ou encore la localisation géographique de l'activité de recherche :

> « *Le post-doc [dans le pays dans lequel je suis installée], c'était [l'équivalent du CNRS] qui le finançait : il y a des candidatures ouvertes tous les ans pour des post-docs. J'ai aussi postulé à une bourse pour les docteurs et doctorants de [l'université de cotutelle] : c'était un financement d'un an pour aller faire des recherches à Cambridge ou Oxford. J'étais sélectionnée pour l'entretien mais j'avais déjà trouvé le post-doc que je suis en train de faire. C'est une bourse et pas un contrat de travail, il faut payer la sécurité sociale et c'était un an. Comme j'avais un vrai contrat [le post-doctorat de trois ans, trouvé entre la candidature et la convocation à l'audition], je ne suis pas allée passer l'entretien. Mais là,*

[189] A titre d'exemple, le taux de sélection des projets de recherche soumis à l'ANR pour financements oscille globalement entre 10 et 20%, avec un intervalle situé entre 10 et 15% ces 5 dernières années (*Source : commission des finances du Sénat, à partir des données de l'Agence nationale de la recherche :* https://www.senat.fr/rap/l19-140-323/l19-140-32316.html).

c'est moi qui avais écrit le projet, ça aurait peut-être été plus intéressant. Là, je fais le projet de quelqu'un. » Louise, V2.

Dans tous les cas, les recrutements sur contrats de recherche ou l'obtention de financements de recherche par les jeunes docteurs eux-mêmes restent des situations professionnelles temporaires, c'est-à-dire délimitées au temps de la réalisation du projet de recherche seulement. Si la diminution du nombre de postes de titulaires génère une augmentation de la pression au recrutement, la contractualisation de la recherche influe quant à elle sur le volume et le profilage des emplois contractuels disponibles (dont la majorité sont des post-doctorats) puisque ces derniers sont soumis à l'obtention de financements sur des thématiques, plus ou moins orientées par les différentes instances de financements de la recherche comme l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), le Conseil Européen de la Recherche (ERC en Anglais) ou encore les appels à projets des différents ministères ou organisations internationales par exemple.

La transformation du marché du travail académique concerne donc d'un côté la raréfaction des postes de titulaires et, de l'autre côté, l'augmentation des emplois temporaires. Cette deuxième tendance d'évolution du marché du travail académique constitue donc également un outil de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et places sur ce marché du travail en ce qu'elle contraint la majorité des candidats à occuper ces emplois temporaires avant d'espérer être titularisés. Décrocher un emploi contractuel dans le secteur de l'enseignement et de recherche constitue bien souvent une possibilité professionnelle dont l'*incertitude* est moins grande que celle d'accéder directement après la soutenance à un poste de titulaire. Mais la durée limitée de ces emplois contraint ainsi les jeunes docteurs à cumuler les expériences et les emplois temporaires à l'issue de leur thèse afin de se maintenir dans le secteur en attendant leur éventuelle titularisation. Même si Fabien poursuit le projet professionnel d'une reconversion en tant que micro-fermier, il décide de poursuivre dans la recherche d'ici sa reconversion, non sans réserve sur l'enchaînement des emplois temporaires que les débuts de carrière dans le secteur académique impliquent :

« *Mais le problème, c'est que ce sont des emplois précaires. Au début en tout cas, on enchaîne des CDD. Quand je vois ceux qui ont terminé, ils enchaînent les post-doc, les CDD, les contrats courts.* » Fabien, V1.

L'analyse longitudinale révèle effectivement que les parcours des enquêtés dont le projet professionnel est « en poursuite » sont composés d'une succession d'emplois temporaires académiques (lorsqu'ils ne sont pas entrecoupés de période de chômage). Directement à l'issue de sa soutenance, Fabien commence par un contrat court au sein du laboratoire dans lequel il a effectué sa thèse :

« *Au labo, ils m'ont proposé de me renouveler pour 6 mois le temps d'écrire le deuxième article que j'avais soumis.* » Fabien, V1.

Entre les deux vagues d'entretiens, il a trouvé un post-doctorat d'un an, sur une thématique différente de celle de sa thèse et plus orientée vers les applications industrielles. Au moment de la deuxième vague d'entretiens, la succession de situations professionnelles aux temporalités courtes se poursuit toujours :

« *J'ai été renouvelé là, je suis sur ma deuxième année.* » Fabien, V2.

Conséquences des interventions institutionnelles ministérielles en matière de politiques publiques relatives au secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, ces deux tendances d'évolution du marché du

travail académique constituent le principal ingrédient de nature institutionnelle à modeler les projets et parcours professionnels des jeunes docteurs dont l'évolution du projet professionnel est « en poursuite ». Si les projets primaires visent préférentiellement une stabilisation rapide, les deux outils de régulation institutionnelle d'accès aux emplois et aux places académiques (la raréfaction des postes de titulaires conjuguée à la hausse de leur sélectivité et l'augmentation des emplois académiques temporaires) contraignent les parcours professionnels observés. Les enquêtés poursuivant un projet professionnel académique revoient ainsi régulièrement la manière dont leur projet professionnel se décline dans les 10 dimensions retenues. La *muabilité* du projet professionnel poursuivi est la réponse à l'approfondissement de leur connaissance du fonctionnement du marché du travail académique. Ces deux tendances d'évolution du marché de l'emploi académique conditionnent ainsi les caractéristiques statutaires des emplois auxquels peuvent prétendre les jeunes docteurs, réduisant l'accès au statut de fonctionnaire, augmentant la probabilité d'être contractuel ou financé sur bourse, sans pour autant avoir la garantie de parvenir à un poste stable. La raréfaction des postes de titulaires, la sélectivité qu'elle engendre sous couvert de l'excellence académique ainsi que l'augmentation de la contractualisation des emplois universitaires et académiques sont par exemple capables de restreindre l'*extensibilité* du projet professionnel de Félicie (c'est-à-dire le sentiment de voir se restreindre les possibilités), d'imposer la *connectivité* du projet professionnel de Paul (faire un post-doctorat à l'étranger pour augmenter ses chances d'entrer au CNRS), d'accroître conséquemment l'*incertitude* qui pèse sur la probabilité de concrétisation du projet professionnel de Josselin au point qu'il se dirige vers son projet de secours, de repousser plusieurs fois l'*échéance* à laquelle Audrey envisage la concrétisation de son projet professionnel ou d'étendre le *spectre* des projets professionnels de Josselin et d'Audrey.

1.2.2. - Aux marges de l'emploi temporaire : le travail gratuit académique

Les deux outils de régulation institutionnelle des projets professionnels « en poursuite » engendrent ainsi la nécessaire conceptualisation de projets d'attente constitués principalement d'emplois académiques temporaires avant l'accession au projet primaire (un poste académique stabilisé pour la plupart, ou l'épargne nécessaire à son installation en tant que microfermier pour Fabien). Les outils de régulation institutionnelle ne façonnent donc pas seulement les projets professionnels des enquêtés, ils contribuent également à modeler leur parcours professionnel.

Les situations professionnelles des enquêtés au projet professionnel « en poursuite » mises à jour ci-dessus révèlent ainsi des degrés divers de qualité d'emploi ; la qualité de l'emploi est entendue ici comme les caractéristiques d'emploi les plus socialement protectrices en termes de statut, offrant une portée relativement longue des perspectives professionnelles mais apportant également une reconnaissance du travail effectué. L'exposé des formes de concrétisation des projets d'attente a ainsi montré des situations d'emploi contrastées à cet égard : alors que les jeunes docteurs issus des Sciences de l'ingénieur nourrissant un projet professionnel « en poursuite » connaissent des transitions (très) courtes entre les différents contrats post-doctoraux occupés, leurs homologues des Sciences juridiques et politiques connaissent des situations professionnelles plus variées (ils n'effectuent pas tous des post-doctorats), aux transitions plus chaotiques. Entre deux contrats ou statuts d'emploi (voire simultanément), la situation professionnelle officielle de ces derniers diverge souvent des activités professionnelles effectivement menées. En effet, les frontières entre emploi, recherche d'emploi et activités de recherche sont dans certains cas difficiles à établir.

L'attention particulière portée à ses situations professionnelles « floues » conduit ainsi à révéler l'existence d'une forme de « travail gratuit académique ».

La notion de travail gratuit peut être définie, dans un premier temps et de manière « objective », comme la réalisation d'activités créatrices de valeur ou de richesse mais pour lesquelles l'individu perçoit peu (ou pas) de rémunération monétaire ou de droits sociaux (Simonet, 2018). Sa transposition au milieu académique permet de spécifier le type d'activités produites (ce sont les déclinaisons et diverses formes de l'activité académique effectuées à titre gratuit) et le type de création de richesse et de valeur (ce sont l'accroissement des connaissances, la contribution à l'organisation d'évènements, la participation aux activités d'enseignement, l'implication dans les instances de la vie démocratique universitaire par exemple). Parmi les enquêtés dont l'évolution du projet professionnel est « en poursuite », Audrey et Josselin sont les deux jeunes docteurs particulièrement concernés par ce travail gratuit académique[190], et sont par ailleurs tous deux en Sciences juridiques et politiques et issus des classes populaires.

Lors de la première vague d'entretiens, Audrey est officiellement au chômage. Elle avait cependant anticipé cette situation hors contrat de travail car elle espérait être qualifiée et avoir ainsi le temps de préparer les auditions aux postes de maîtresse de conférences qu'elle convoitait, avant, idéalement, de prendre ses fonctions 9 mois après sa soutenance, périodes de qualification, d'auditions et estivale comprises. Or, elle n'a pas obtenu sa qualification et se voit alors contrainte de modifier les activités qu'elle avait planifiées pour la période, non sans exprimer une certaine colère face au manque de reconnaissance du travail qu'elle réalise au quotidien :

> « *Je suis au « chômdu » mais je continue d'intervenir dans des colloques, d'écrire des articles, je modifie ma thèse. Je galère au chômage actuellement car pôle emploi croit que je glande*. » Audrey, V1.

Alors qu'elle est officiellement en recherche d'emploi, elle décrit ici une activité de recherche. Pour autant, elle ne perçoit aucune rémunération pour ce faire (seulement les allocations retour à l'emploi), ni reconnaissance symbolique de la seule institution du marché du travail avec qui elle est censée être en contact puisqu'il s'agit de Pôle Emploi, intermédiaire du marché de l'emploi supposé l'aider précisément à retrouver une activité professionnelle, rémunérée.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, sa situation professionnelle objective a évolué puisqu'elle est vacataire depuis plus d'un an pour différentes universités proches de son nouveau domicile. Lorsqu'elle résume son parcours professionnel depuis la dernière vague d'entretiens, le flou des frontières entre emploi, recherche d'emploi et activités de recherche est encore plus présent et brouillé :

> « *Fin printemps 2017, j'ai repris ma thèse jusque fin novembre et je recherchais des vacations. J'ai repris ma thèse jusqu'en novembre pour l'envoyer fin novembre pour le CNU. J'ai trouvé mes vacations en même temps, fait mes premiers cours. Tout ça s'est chevauché et cumulé. J'ai envoyé mon dossier fin novembre 2017 et j'ai eu une réponse*

[190] Jacques, qui a nourrit un temps un projet professionnel « en poursuite » et l'accès à un poste académique stable, a lui aussi connu une forme de travail gratuit académique, avant de réorienter son projet professionnel.

[positive] de qualification en février 2018. […] J'ai une intervention en septembre en colloque, j'ai un projet d'article que je voudrais faire pendant l'été. » Audrey, V2.

Comparativement à Audrey, le flou des frontières entre emploi, recherche d'emploi et activités de recherches de Josselin s'établit moins sur le long terme et plutôt autour des transitions officielles de ses statuts successivement occupés. La première période de travail gratuit réalisé par Josselin s'effectue ainsi dans les mois qui ont précédé le début de son premier post-doctorat :

« *Officiellement, j'ai commencé le 30 octobre mais j'étais [en Amérique du nord] cet été. J'ai commencé à travailler plus tôt avec mon superviseur.* » Josselin, V1.

La deuxième période de travail gratuit a eu lieu au moment des démarches administratives relatives au second post-doctorat obtenu par Josselin. Lors de la deuxième vague d'entretiens, sa situation professionnelle officielle est alors régularisée pour ce second post-doctorat mais il fait mention de difficultés administratives qui l'ont privé de rémunération pendant deux mois, au moment de la transition entre les deux contrats post-doctoraux qui devaient normalement se succéder et assurer une continuité de rémunération :

« *Je suis en post-doc mais je n'ai jamais arrêté dans les faits ma recherche. La fin du 1er post-doc était en octobre. Pour l'obtention du nouveau contrat, un permis de travail était nécessaire. Fin septembre-début octobre, j'ai reçu le document d'acceptation de ma demande [du permis de travail pour le post-doc suivant, en cofinancement avec une autre université nord-américaine]. Il faut ensuite se rendre physiquement dans un bureau [là-bas]. Ça a pris entre 8-10 semaines. Entre novembre et février, je n'ai pas été payé ; ça a été beaucoup de péripéties bureaucratiques.* » Josselin, V2.

Toujours au moment de la deuxième vague d'entretiens, Josselin projette sa situation professionnelle future au-delà de la fin de son deuxième post-doctorat dont l'échéance approche. La perpétuation d'activités de recherche effectuées en dehors d'un contrat de travail est à nouveau envisagée :

« *Aujourd'hui encore, je continue de travailler avec [le financeur du premier post-doctorat et le cofinanceur du second post-doctorat] sur des projets qui continueront même après la fin de mon post-doc.* » Josselin, V2.

Finalement, la continuité d'emplois temporaires via l'enchaînement de post-doctorats est fréquente pour les jeunes docteurs de Sciences de l'Ingénieur alors que les premiers temps suivant la soutenance des jeunes docteurs de Sciences juridiques et politiques sont plus souvent et plus longuement marqués par des périodes de chômage et certains d'entre eux connaissent même des situations professionnelles dont les frontières entre emploi, recherche d'emploi et activités de recherche sont floues, au point que ces dernières puissent revêtir la forme d'un travail gratuit académique. Si la catégorisation d'une activité professionnelle en travail gratuit s'opère lorsque des activités créatrices de valeur sont réalisées en dehors de tout contrat de travail associé à une rémunération ou à une protection sociale, comment comprendre alors l'acceptation de la réalisation de telles activités non rémunérées et aux statuts sociaux peu protecteurs par les jeunes docteurs dont la situation professionnelle, financière et sociale se veut précisément fragile ? C'est la question à laquelle propose de répondre le paragraphe suivant.

1.2.3. - Le gradient « emplois temporaires - travail gratuit académique » : le flou des frontières de l'emploi en échange de la promesse d'un emploi stable à venir

Le travail gratuit est conçu sociologiquement comme sur un échange non monétaire, rendant cette forme d'exploitation de l'individu par l'État néolibéral et d'autoexploitation du travailleur gratuit lui-même (Simonet, 2018), plus ou moins acceptable. L'échange non monétaire qui se joue dans l'acceptation du travail gratuit peut se traduire tout d'abord par « l'activation d'une identité, de rôles et de responsabilités de type communicationnels et professionnels, se traduisant par une rémunération en termes de capital réputationnel et/ou dans l'espoir de bénéficier dans le futur d'un statut professionnel reconnu par le contrat et d'une rémunération régulière. » (Bureau et al., 2019, p. 548). La situation professionnelle choisie par Josselin durant la transition entre ses deux post-doctorats pour laquelle il n'a pas été rémunéré témoigne de cette stratégie professionnelle permettant d'appréhender les conditions socioprofessionnelles dans lesquelles le travail gratuit est accepté. Plutôt que de chercher un emploi plus fortement rémunérateur ou à temps plein, Josselin choisit un emploi temporaire et à temps partiel pour assurer le minimum de ressources financières dont il a besoin afin de dégager le reste de son emploi du temps et le consacrer aux activités de recherche, non rémunérées. En effet, il prépare un projet de recherche sur son temps libre pour le recrutement de chargé de recherche au CNRS qu'il se propose de mettre en place s'il est admis au concours. Mais parallèlement, la publication d'articles et d'ouvrages issus de son travail de recherche antérieur, la poursuite d'échanges scientifiques avec des collègues de son champ de recherche, son implication dans des associations professionnelles ou la responsabilité de coordination de numéros de revues par exemple sont autant d'activités académiques, créatrices de valeur et effectuées à titre gratuit à ce stade de son parcours :

> « *J'ai eu des petits boulots sans lien avec la recherche, juste pour payer mon loyer. J'ai bossé à Carrefour, quelques heures en soirée pendant 2-3 mois. Je préfère avoir un petit boulot à côté pour continuer mes recherches, même sans post-doc, plutôt qu'un poste d'ATER qui allait me bouffer tout mon temps et m'empêcher de peaufiner mon dossier pour le CNRS. C'était une stratégie de ma part. Je ne sais si elle est payante à long terme. C'est comme ça que je l'avais vu. Les postes d'ATER auxquels je pouvais prétendre étaient en droit mais ça me sortait par les yeux donc j'ai préféré faire autrement.* » Josselin, V2.

Le deuxième échange non-monétaire se jouant dans l'acceptation du travail gratuit « consiste en la logique du don, de la réciprocité et de la reconnaissance sociale sur la base du désir de partage et d'appartenance à un certain monde culturel et social. » (Bureau et al., 2019, p. 548). Alors que les jeunes docteurs sont en pleine période de construction et de renforcement de leur identité socioprofessionnelle, ce type d'échange symbolique permis par leur implication à titre gratuit dans la réalisation d'activités scientifiques auprès du groupe de référence des enseignants-chercheurs permet de maintenir des échanges professionnels et la continuité d'activités précédemment effectuées dans le cadre de leur doctorat :

> « *J'y revenais de temps en temps, pour des réunions de centre, des réunions de labo. J'ai eu une audition blanche avec mon directeur de thèse en avril, avant les premières auditions, pour voir si mon discours allait bien, ce genre de choses. Mais oui, des réunions sur des projets, garder un peu le pied à l'étrier, voir ce qu'il se fait en recherche, même si*

je n'en ai pas fait beaucoup cette année, c'est histoire de dire que je suis toujours là, que j'existe toujours. » Audrey, V2.

Cet échange symbolique offre également la possibilité de se faire reconnaître[191] par le monde académique comme acteurs contributifs et légitimes à prétendre y être intégrés, si ce n'est sous un statut d'emploi de fonctionnaire, au moins en tant que contractuel. Les logiques d'intégration socioprofessionnelle et de construction identitaire ne sont effectivement pas exclusives l'une de l'autre dans les motifs d'acceptation de réalisation du travail gratuit. Au contraire, elles se nourrissent mutuellement puisque le renforcement de l'identité socioprofessionnelle via la réalisation d'activités scientifiques augmente d'autant plus la volonté d'être intégré officiellement et sous un statut accordant une meilleure reconnaissance et des conditions de travail plus propices :

« *Une fois que je serai enseignante-chercheuse, ça ne va rien changer concrètement, sauf que je serai payée au mois et plus au lance pierre. Ce sera la seule différence. […] Ça me donnera une stabilité financière que je n'ai pas maintenant. Et ce ne sera pas les mêmes revenus non plus. On est mieux payé en tant qu'enseignant-chercheur statutaire que contractuel [ou vacataire]. […] Un enseignant-chercheur statutaire, il est censé faire un peu moins de 200h TD. Moi, je suis au double et je touche moitié moins.* » Audrey, V2.

Poursuivant un projet professionnel académique dont la concrétisation est soumise à l'injonction à l'excellence scientifique et à laquelle ces jeunes docteurs ont été socialisés durant leur doctorat, l'acceptation de la réalisation du travail gratuit académique peut ainsi devenir pour eux le moyen de construire et d'apporter la preuve de leur employabilité et excellence académique ; l'obtention du doctorat ne constituant bien souvent pas une preuve suffisante auprès des employeurs. A l'issue de la soutenance, les jeunes docteurs n'ayant pu décrocher d'emplois académiques temporaires ou connaissant des périodes de transition entre deux contrats, usent du travail gratuit académique pour augmenter cette reconnaissance et leurs chances de stabilisation ou de recrutement temporaire dans le secteur académique. Cette logique socioprofessionnelle du travail gratuit se double de l'écho que revêt la logique identitaire conférée au travail gratuit avec le principe de désintéressement promu par l'ethos scientifique : ces jeunes docteurs se montrent ainsi prêts à réaliser des activités scientifiques en échange de faibles salaires, voire d'absence de rémunération. Si le travail gratuit académique est réalisé pour le compte de l'institution universitaire (participation à l'accroissement des connaissances, tâches périphériques aux enseignements ou à l'animation de la vie scientifique), son coût financier peut en revanche, et dans certains cas, être supporté par un intermédiaire du marché du travail (c'est-à-dire Pôle emploi), et sous-évalué dans sa valeur monétaire puisque les activités scientifiques et d'enseignement réalisées dans ce cadre ne sont pas considérées en tant qu'activité productive, précisément parce que l'individu est indemnisé par Pôle emploi pour compenser l'absence d'activité professionnelle. Le coût financier du travail gratuit académique est plus directement encore supporté par ceux qui le réalisent lorsqu'ils acceptent le manque à gagner en termes de rémunération qu'il représente ; ce coût financier peut également, dans certains cas, être supporté au moins partiellement

[191] La reconnaissance est à entendre ici dans le sens d'une transition biographique relationnelle, développée dans le 7ème chapitre.

par l'entourage social et familial qui soutient financièrement ou matériellement le travailleur gratuit académique aux faibles revenus.

La notion de travail gratuit semble pertinente à mobiliser pour analyser les marges de l'emploi académique. Comme dans les autres formes de travail gratuit étudiées par Maud Simonet, et particulièrement celles relatives au monde associatif, le fondement du travail gratuit académique s'appuie lui aussi sur le mythe de la promesse : celle de reconnaître l'identité que la réalisation de ces activités confère au travailleur gratuit (généralement plus souvent associée aux formes de travail gratuit des classes dominantes) et/ou la promesse que ces activités contribueront à augmenter leur employabilité (ici académique) et par là, la probabilité de réaliser ces activités, dans un futur plus ou moins proche, dans le cadre d'un statut d'emploi plus rémunérateur et protecteur (généralement plus fortement associée aux demandeurs d'emploi). Dans l'attente d'une potentielle embauche à venir, ce travail gratuit prend donc dans ce dernier cas la forme d'un « *hope labor* », c'est-à-dire un travail (non rémunéré) nourrissant l'espoir d'un recrutement permettant l'établissement d'une relation de travail contractuelle. Le profil sociologique des jeunes docteurs s'engageant ici dans le travail gratuit académique semble être congruent avec les analyses de Maud Simonet : Josselin et Audrey sont tous les deux issus des classes populaires et poursuivent, si ce n'est la concrétisation de leur projet primaire (l'accession à un poste académique stable), au moins la possibilité de concrétiser ou faire perdurer leur projet d'attente (l'occupation d'un emploi académique temporaire). Mais face au mécanisme de reproduction sociale par lequel le corps académique se renouvelle[192], le travail gratuit académique serait ainsi susceptible de constituer « un appareil idéologique par lequel se déploie un marché des illusions. Dans la crise, travail gratuit et travail précaire fonctionneraient sur le principe des vases communicants. Ils partageraient un dispositif de pouvoir similaire consistant à maintenir en permanence la personne dans une condition d'attente et de chantage quant à la perspective d'un revenu régulier et d'un travail correspondant à ses compétences et ses attentes. » (Bureau et al., 2019, p. 546).

Si la forme du travail gratuit académique abordée ici ne concerne que les activités scientifiques réalisées en dehors d'un contrat de travail, son principe de fonctionnement peut toutefois s'étendre aux doctorants ou jeunes docteurs effectuant des missions en plus ou en dehors de celles qui leur sont attribuées officiellement par leur contrat de travail (durant l'aterat effectué après sa soutenance, Félicie se propose par exemple d'organiser un colloque pour améliorer son dossier de qualification). Pour ces derniers, le travail gratuit académique est une manière de montrer leur implication dans le monde professionnel et de mettre en avant, selon le type de travail gratuit réalisé, leur adhésion au principe de désintéressement de l'ethos scientifique ou leur engagement pour le collectif. Mais la nécessité d'effectuer ce travail gratuit académique n'est probablement pas aussi forte que chez les travailleurs gratuits académiques hors contrat puisque leur embauche dans le cadre d'un aterat ou d'un post-doctorat par exemple, fournit le cadre juridique, légal et organisationnel dans lequel ils effectuent leurs activités scientifiques et renforcent leur employabilité académique. Pour autant, la frontière ici entre missions officielles et travail gratuit académique reste elle

[192] Souvent, les recruteurs choisissent des candidats à leur image. Cela ne favorise pas la diversité mais au contraire, le conservatisme et le conformisme. Cela engendre des discriminations indirectes et produit un formatage (Musselin, 2005) des profils universitaires.

aussi une zone grise difficile à cerner et qui peut être soumise à des formes de domination ou de pression au travail.

En conclusion, la part croissante de la recherche financée sur projets tend à augmenter le recours aux emplois non permanents dans la recherche publique tandis que la raréfaction des postes d'enseignant-chercheur conduit les universités à contractualiser leurs activités d'enseignements. La norme d'emploi-typique académique ne serait-elle pas en train de se renverser ? La « systématisation » et « normalisation » des emplois temporaires chez les diplômés de doctorat en emploi dans le secteur de la recherche tendent ainsi à s'opérer du fait de contrats de travail de recherche dépendants de financements de relative courte durée (Serre, 2015). Au-delà même du frein à la projection temporelle qu'engendrent les emplois à durée limitée, les transformations dans le financement du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche font émerger des situations aux marges de l'emploi dont les frontières, entre recherche d'emploi et la réalisation d'activités de recherche à titre gratuit, sont brouillées. La durée durant laquelle ce travail gratuit est effectué (comme dans le cas d'Audrey) ou la fréquence à laquelle les diplômés de doctorat y sont confrontés (comme dans le cas de Josselin) conduisent à s'interroger, si ce n'est sur l'attractivité des carrières académiques, au moins sur les effets que l'expérience de ces parcours professionnels aux marges de l'emploi engendrent chez les docteurs poursuivant un projet académique. Ces types d'emploi ou d'activités sont-ils des préalables à l'embauche ou des préludes au chômage (Maruani & Reynaud, 2004) ? Les ingrédients et outils de régulation institutionnelle vus à l'œuvre dans l'évolution des projets professionnels « réorientés » montrent effectivement que le fonctionnement du marché du travail académique constitue l'un des obstacles à la poursuite d'un projet professionnel académique et a incité les enquêtés à trouver d'autres voies professionnelles. La vocation académique qu'ils avaient également intériorisée et qu'ils s'étaient appropriés en tant que projet professionnel est alors abandonnée. C'est ce que propose de voir la prochaine section de ce chapitre.

2 - Crise dans l'ethos et manque de reconnaissance à la source de l'évolution des projets professionnels « réorientés »

Du point de vue de leur contenu, les projets professionnels « réorientés » sont d'anciens projets professionnels académiques que les enquêtés ont plus ou moins abandonnés au profit d'une nouvelle orientation professionnelle. L'objet initial de ces projets professionnels - la carrière académique - était donc le même que celui de la majorité des projets professionnels « en poursuite » jusqu'à leur réorientation. Si le fonctionnement du marché de l'emploi académique est, ici aussi, un outil de régulation institutionnelle qui influe sur l'accès aux emplois et sur la forme et le sens des projets, la perception de la force de cet ingrédient par les enquêtés s'amplifie au cours du temps puisqu'il finit par participer à la réorientation de leur projet et de leur parcours professionnel. Le fonctionnement du marché de l'emploi académique se conjugue également à d'autres outils de régulation, plus symboliques qu'économiques et surtout plus pertinents en tant qu'ingrédients infléchissant le cours de ces projets et parcours professionnels spécifiques[193] : il s'agit des

[193] Si le fonctionnement du marché du travail influe également sur l'évolution des dimensions des projets professionnels « en poursuite », la perception qu'en ont ces derniers enquêtés ne les a pas conduits à réorienter de manière pérenne leur projet professionnel (ils poursuivent toujours l'accès à une carrière académique), contrairement aux enquêtés dont

transformations perçues de l'ethos scientifique et du positionnement critique des jeunes docteurs à son égard ainsi que le manque de reconnaissance de la valeur du doctorat, tant sur le plan symbolique que financier.

2.1. - Un fonctionnement du marché du travail académique réduisant la perception des chances de concrétisation du projet professionnel académique initial

À la différence de leurs homologues qui poursuivent un projet professionnel académique, ceux dont le projet professionnel est « réorienté » perçoivent la probabilité d'accéder à un poste de titulaire comme de plus en plus faible voire irréaliste, ou moins désirable. Dès la première vague d'entretiens, Clémence sait par exemple que les postes de maître de conférences sont rares et dont l'accession est soumise à une forte incertitude du fait de la pression concurrentielle sur les ouvertures de postes. Mais cela ne constitue pas encore à ce stade un obstacle à la poursuite d'un projet académique :

> « *[Dans ma discipline], on n'est pas nombreux, mais c'est une section où il y a moins de postes. […] [Ceux qui] veulent percer dans la recherche, ils sont de bons niveaux. Ce ne sont pas des mecs qui ont fait une thèse parce qu'ils ne savaient pas quoi faire. Ils donneront tout pour avoir un poste au bout. […] Après, ils passeront peut-être 4 ans à galérer, mais ils l'auront. Quand il y a 4 postes qui sortent à l'année, ce n'est pas pareil, la certitude, elle n'y est plus. […] Cette année, il y en a eu 7 [de docteurs qualifiés]. Sachant que la qualif dure 3 ans, tu es donc en course avec des gens qui viennent d'être qualifiés, des gens qui ont été qualifiés il y a un an, deux ans, ou trois ans. Pour 4 postes, il y a au moins une cinquantaine de gens qui concourent dessus. […]. Tout le monde est bon sur le recrutement, ils ont toutes les qualités requises sur le poste maître de conférences.* » Clémence, V1.

Entre les deux vagues d'entretiens, la perception de Clémence sur ses chances d'accéder à un poste académique stable a changé. Le fonctionnement du marché du travail académique lui paraît alors plus sélectif et le degré d'*incertitude* trop important pour poursuivre un projet académique auquel elle décide de renoncer :

> « *Il y a un an à peu près, à l'agrégation [du supérieur], il n'y avait plus que 2 postes dans ma section. Et 2 postes de maître de conférences dans la procédure normale et au fil de l'eau. […] Ça devait être en avril. Et là, je me suis dit que des postes dans le sud, il n'y en aura plus avant des années car il n'y a plus que des jeunes maîtres de conférences. Et l'agrégation, ça va relever du miracle que d'être agrégée. Et ce sont probablement des parisiens ou des génies qui vont être agrégés donc à quoi bon postuler sur des postes où ce sont des parisiens qui vont les avoir. […] J'avais oublié ça mais c'est vraiment ce qui a*

le projet professionnel a été précisément réorienté.

été le plus déterminant je pense. Quand le marché du travail est complètement mort, c'est compliqué de se battre contre des éléments. » Clémence, V2.

Comme Clémence, Antoine partage le constat de la rareté des postes académiques stables. En première vague d'entretiens, accéder à la maîtrise de conférences est toujours le projet professionnel qu'il privilégie et prépare les auditions auxquelles il a été retenu. Pour autant, il ne considère pas avoir totalement le contrôle de la concrétisation de son projet professionnel qu'il estime être dans les mains de l'institution universitaire :

> « *Après ta thèse, tu ne peux pas choisir, tu ne sais pas si tu vas être qualifié. Tu ne peux pas prendre de décisions sur les trucs que tu ne sais pas. La question [du choix entre la magistrature et la maîtrise de conférences] ne se posait pas encore donc je n'avais pas réfléchi plus que ça. Ça ne dépendait plus de moi à ce stade. J'avais quand même comme idée prioritaire d'être maître de conférences mais après, ça ne dépend pas que de moi.* » Antoine, V2.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, il tire un bilan amer du processus de recrutement qu'il considère ne pas être adapté aux enjeux de l'institution universitaire, ni bienveillant à l'égard des candidats auditionnés :

> « *On y va à nos frais, ça coûte très cher de traverser la France en long en large et en travers, avec les hôtels en plus. Avec en plus, le fait qu'il n'y ait aucune flexibilité : on a un jour d'audition, et le surlendemain, on doit être à l'autre bout de la France avec un jour d'audition encore entre les deux. On ne peut pas. Je n'ai pas la possibilité d'être là pour l'audition avec le trajet ? On vous dit alors, « Et bien tant pis ». Même du matin pour l'après-midi. Vous êtes qualifié mais pour des années d'études de recherche, on ne peut pas décaler à l'après-midi. Tant pis, on va recruter quelqu'un pour 40 ans de carrière mais sans vous. C'est désagréable. On pourrait imaginer des systèmes plus démocratiques, avec un jury national et un classement. Et ensuite, en fonction des appétences des uns et autres, des axes de recherche - mais on sait bien que c'est fictif car chacun fait sa recherche dans son coin - on facilite la vie des chercheurs. Là, ça ne facilite pas la vie. Ça encourage des réflexes corporatistes et le localisme.* » Antoine, V2.

Jacques expérimente la pression concurrentielle sur les postes académiques et les critères de l'excellence académique fixés par l'institution. Alors qu'il a postulé sur des postes de maître de conférences, il s'est fait reprocher son nombre de publications :

> « *Je n'ai été pris sur aucun des postes bien évidemment, car c'est la course à la publication et je n'en avais pas assez. […] Ça m'a fait comprendre que je risquais d'attendre très longtemps pour avoir un poste de maître de conférences.* » Jacques, V1.

Alors qu'il travaille à accroître sa production scientifique et son nombre de publications, un autre frein aux chances de voir son projet professionnel académique se concrétiser se fait jour lors de la seconde vague d'entretiens. Cette fois, ce sont les modalités du recrutement et en particulier la localisation qui le font douter de son souhait de maintenir la pérennité de ce projet professionnel :

> « *À la fin de ma thèse, j'ai dit à ma femme : « Je te préviens, on rentre en France mais la France, pour moi, c'est la Bretagne. Ou à la rigueur [telle ville] car il y a un foyer de [chercheurs travaillant sur mon aire culturelle] ». C'est mon terroir la Bretagne et j'ai besoin de naviguer. Soit, je m'expatrie et j'accepte de ne pas être près de la mer, soit je viens en France mais il faut que je prenne l'air souvent car il y a un tas de choses qui m'insupportent et l'air marin me fait aller mieux. L'année prochaine, s'il n'y a pas de poste à Nantes, Brest ou à la rigueur Rennes, je ne postule pas.* » Jacques, V2[194].

Pour Richard, il était clair dès la première vague d'entretiens que la localisation plus ou moins imposée des emplois académiques était un point sur lequel il ne voulait ni ne pouvait transiger :

> « *Par rapport à la localité aussi, ça hérisse le poil quand je dis ça mais quand on candidate à un poste de permanent, on ne choisit pas où on va bosser. […] J'avais pensé à ces aspects. Je ne courais pas après l'argent donc le salaire, c'était ok. Le temps, ça m'allait […]. Mais la localité, finir à un endroit où je ne voulais pas être, ça me chagrinait plus que les autres points. Je voulais être près de la mer. Les autres n'aiment pas autant la mer que moi !! C'était injuste. […] J'aurais pu m'épanouir en Moselle mais je n'avais pas envie de faire des efforts là-dessus. Le salaire, la charge de travail, je peux faire des efforts, mais pas la localité.* » Richard, V1.

Tandis que Clémence renonce à la carrière académique en raison du faible nombre de postes que le marché académique offre dans sa discipline, Antoine juge le mode de recrutement des maîtres de conférences injuste et estime qu'il ne lui a pas permis de se défendre comme il pense avoir le droit. Si Richard et Jacques considèrent que leurs chances de concrétiser leur projet professionnel académique s'amenuisent au regard de motifs plus personnels et relatifs aux conditions d'exercice, le critère de la localisation des emplois académiques est toutefois directement relié au fonctionnement institutionnel universitaire et son système de recrutement des maîtres de conférences. Si cet outil de régulation institutionnelle n'est pas le plus pertinent pour comprendre la réorientation des projets et des parcours professionnels, il est toutefois commun à l'ensemble des docteurs ayant opéré une réorientation à laquelle il a plus ou moins contribué. Pour autant, les docteurs au projet professionnel « en poursuite » n'ont pas réorienté leur projet professionnel : il existe donc d'autres ingrédients pertinents, dont leur positionnement spécifique face à l'ethos scientifique.

[194] Cet extrait constitue un exemple du traitement du statut de la parole des enquêtés. Alors que Jacques annonce en deuxième vague que son souhait de vivre au bord de la mer datait depuis la fin de sa thèse, l'analyse de son parcours montre au contraire que cette condition s'est affinée au cours du temps : lors de la première campagne de recrutement à laquelle il participe, il a postulé sur un poste très éloigné des côtes pour lequel il déclare : « *Quand j'ai postulé au poste de MCF [dans cette ville à plus de 600 km de la mer], j'ai presque prié immédiatement pour ne pas être sélectionné ! Je ne postulerai plus sur des postes qui ne m'intéressent pas car ça n'a aucun sens.* ». Le souhait de ne pas être retenu l'a alors immédiatement envahi et a consolidé par la suite cette condition de vie maritime que son projet professionnel devait désormais prendre en compte.

2.2. - Crise de l'ethos scientifique ou mutation de la « table de valeurs académiques »[195] ?

Si la perception de leurs chances d'accéder à un emploi académique au regard du fonctionnement du marché du travail de ce secteur s'amenuise, la carrière académique perd également en attractivité au fil du temps. Alors que leur socialisation professionnelle au sein de l'institution universitaire leur a inculqué la vocation académique, cette dernière perd de sa désirabilité, notamment du fait de leur positionnement face à leur socialisation à l'ethos scientifique[196]. Le regard critique sur l'ethos scientifique porté par les enquêtés dont le projet professionnel est « réorienté » concerne ce qu'ils perçoivent comme des dérives de celui-ci. Ils ne s'imaginent effectivement pas intégrer un corps de métier dans lequel ils ne se reconnaissent plus ; ils sont alors contraints à réorienter leur projet professionnel vers d'autres débouchés.

Les conditions matérielles dans lesquelles s'exerce le métier d'enseignant-chercheur semblent elles aussi constituer un obstacle à la poursuite d'une carrière académique puisqu'elles ne permettent pas d'offrir l'environnement de travail propice à la probité organisationnelle, c'est-à-dire à la poursuite des missions de l'institution universitaire. L'expérimentation douloureuse du processus de recrutement sur le marché de l'emploi académique entre les deux vagues d'entretiens constitue un ingrédient pertinent supplémentaire qui conforte Antoine dans la réorientation de son projet professionnel, qui avait déjà amorcé son inflexion lors de la première vague. Antoine estimait déjà à l'époque que les conditions financières et administratives dans lesquelles la recherche s'effectue étaient insuffisantes pour mener un travail de qualité :

> « *Et puis le désintérêt de l'état pour ce genre de chose. Le moindre colloque ou publi, c'est une bataille improbable pour obtenir quelques centaines d'euros pour faire quelque chose qui est pourtant très important. C'est usant quand on se bat pour obtenir un financement de 1500€ pour un colloque et que ça ne couvre pas la moitié des frais, c'est ridicule. La solitude et le désintérêt de l'état pour la recherche, mais l'état sous toutes ces formes : collectivités, état, université.* » Antoine, V1.

Par ailleurs, il se montrait également très déçu du manque d'intérêt pour des échanges scientifiques qu'il voulait impulser entre les chercheurs afin de favoriser le débat contradictoire et le scepticisme organisé :

> « *J'ai essayé de lancer un séminaire sur le modèle de ce que j'avais vu [dans une autre institution de formation] et de l'ouvrir aux jeunes chercheurs et de l'ouvrir à la socio, la philo. D'échanger entre collègues sur nos sujets de recherche. Ça a été très froidement accueilli par les collègues, ils n'en voyaient pas l'intérêt. Les profs n'ont pas répondu et les doctorants à qui cela s'adressait avant tout, ils étaient plutôt défavorables. Devant l'hostilité générale, j'ai abandonné mon idée même si je pense que c'était une bonne idée.* » Antoine, V1.

[195] Cette expression est empruntée à Charles Soulié, Sylvia Faure et Mathias Millet (Soulié et al., 2006).

[196] Ces éléments de positionnement face à l'ethos scientifique ont été développées plus longuement dans le 6ème chapitre exposant la deuxième séquence, ils sont seulement rappelés ici. Cette section s'attache plutôt à montrer les effets de ces désillusions éthiques sur le parcours.

En outre, l'organisation du système français de recherche universitaire ne lui semble pas pertinente pour favoriser la compréhension des mutations contemporaines et la production de connaissances nouvelles, alors même qu'elles constituent des missions universitaires, à la fois institutionnelle et professionnelle, qu'il estime pourtant être centrales :

> « *En fait, le système français pousse à être spécialisé de manière disciplinaire en silo, et là-dedans, être polyvalent. Moi, je pense que justement, pour régler les problèmes on se confronte aujourd'hui, c'est précisément être polyvalent en dehors du silo et être hyper spécialisé, hyper technique et pointu, dans des thématiques très précises et qui sont transdisciplinaires, mais qui sont spécialisées quand même. […]. Si on a besoin d'une discipline, on va la chercher, on convoque tel auteur. En France, on n'est pas orienté comme ça. On est orienté sur les disciplines, c'est aussi simple que ça. […] Ces sections CNU, c'est ridicule. Il y a plein de choses sur lesquelles je pourrais apporter des plus-values mais pas dans la section de droit privé. Par exemple le droit de l'union européenne que je connais bien, voire très bien, et bien ça, c'est un enseignement en droit public alors que ça touche tous les domaines du droit, mais on considère que c'est du public. A côté de ça, il y a des cours qu'on peut [en tant que privatiste] tout à fait dispenser, comme le droit de la santé ou le droit du travail mais qui pour moi, ne me concernent absolument pas et pour lequel je n'ai aucun intérêt scientifique. Je me pose ces questions-là : à quoi ça sert d'enseigner sur un poste et des cours pour lesquels je n'ai aucune compétence et sur lequel je n'ai rien à dire… ?* » Antoine, V1.

De plus, Antoine s'érigeait contre les hiérarchies statutaires instaurées au sein de la faculté de droit, le formalisme des relations professionnelles, l'individualisme contraignant les collaborations entre les membres d'une même unité de recherche ou encore le placement stratégique individuel au détriment de l'avancement des connaissances :

> « *Le but des séminaires n'est pas de faire de la recherche mais de valoriser les gens importants et de progresser dans la hiérarchie. J'étais naïf quand j'ai commencé à faire mes recherches. Je croyais aux bonnes intentions.* » Antoine, V1.

L'analyse qu'il porte sur l'ethos scientifique véhiculé dans les espaces fréquentés contrevient dès la première vague aux principes du communalisme, de la probité organisationnelle et intellectuelle. Il adhère à ces principes mais il estime qu'ils ont dérivé. L'expérimentation du processus de recrutement académique rapportée lors de la seconde vague s'accumule donc avec les critiques précédemment émises et acte alors la réorientation :

> « *C'était une expérience désagréable : on couvre tous les frais pour ce genre de choses, on est en fin de thèse. Ça nous coûte plus d'argent que ce que ça nous en a rapporté, on fait ça, la recherche, sur nos deniers personnels. C'est un traitement qui est délirant. Ça m'a vraiment vacciné.* » Antoine, V2.

Alors qu'il est retenu sur un poste d'enseignant-chercheur contractuel, il décline l'offre et préfère entrer à l'École Nationale de la Magistrature. L'extrait révèle également un nouvel outil de régulation institutionnelle

de l'accès aux emplois - le réseau professionnel - participant à la distance qu'Antoine prend alors avec ce fonctionnement institutionnel universitaire qu'il juge injuste :

> « *Pour moi, c'était repartir dans ce jeu de massacre absurde dans lequel on brise moralement les jeunes docteurs car ce sont ceux qui ont des réseaux qui arrivent à rester à l'université, mises à part quelques rares exceptions. Après réflexion, je n'ai pas voulu continuer à participer à ça.* » Antoine, V2.

Le rôle des réseaux professionnels est également souligné par Clémence. Alors que devenir enseignante-chercheuse était encore son « rêve » lors de la première vague d'entretiens, elle porte un regard plus critique encore au moment de la seconde vague sur le fonctionnement universitaire - et notamment le processus de recrutement - qu'elle trouve contrevenir au principe d'universalisme de l'ethos scientifique. Selon elle, ce n'est pas tant la qualité scientifique qui importe que les soutiens et influences dont peuvent bénéficier certains candidats :

> « *Donc là, j'ai compris qu'il fallait arrêter de rêver. Le recrutement universitaire, ça fait des années que c'est comme ça. Ce n'est plus du tout basé sur la qualité des candidats, c'est de la cooptation pure et dure. […] Un des maîtres de conférences [de mon université] a passé les concours de l'agrégation et eu les résultats en avril : négatif. S'il était agrégé, son poste de maître de conférences était pour moi mais comme il n'a pas été reçu, ça a été acté définitivement. […] Cette année par exemple, il y avait un poste de maître de conférences [dans telle ville], c'est normal que ce soit l'enseignant-chercheur contractuel qui l'obtienne.* » Clémence, V2.

Son positionnement face au rôle des réseaux professionnels est pourtant ambivalent : alors qu'elle le dénonce sous couvert de pratiques peu éthiques, elle admet qu'elle aurait elle aussi pu en bénéficier si un poste de maître de conférences s'était libéré dans son université ; quant à la pratique du localisme dans d'autres universités, l'ambivalence du terme « normal » désigne soit un jugement moral sur le localisme (ce n'est pas une mauvaise pratique) soit une pratique courante et partagée mais qui dans tous les cas, marque une certaine ambiguïté à l'égard de la pratique.

Chez Richard, la perte de désirabilité du projet professionnel académique trouve elle aussi son origine dans certains des principes de l'ethos scientifique qui ne lui semblent pas opérants. Le système de publications scientifiques lui semble antagoniste avec le principe de probité intellectuelle (l'importance des publications dans la carrière académique engendre selon lui le risque d'un manque d'honnêteté scientifique de la part de l'auteur qui passerait sous silence certaines nuances de résultats pour favoriser leur parution, accroître leur intérêt auprès des autres chercheurs et ainsi augmenter sa notoriété et ses chances de promotion). Le principe du désintéressement selon lequel les activités de recherche devraient être menées ne lui semble pas non plus respecté. A son sens, elles sont guidées par la recherche de profits dans un souci de développement économique et non plus pour l'intérêt général :

> « *J'aimerais bien que la recherche n'ait rien à voir avec l'argent, ça ne devrait pas pouvoir se monnayer, c'est comme la nature. Le problème, c'est qu'il faut payer les gens pour faire ça donc c'est relié à des aspects économiques. Il faut produire de la connaissance, pas pour l'argent, mais pour l'avancement de la connaissance humaine. Mais le monde de la*

recherche scientifique, c'est tout l'inverse. On ne finance que s'il y a des applications. Sauf le cosmos ou l'accélérateur de particules. 99% du temps, les applications sont visées par la recherche. On ne vise pas de confort de l'humanité. Il faut pouvoir monter une boîte qui va monter des projets et faire du business, déposer des brevets et rapporter des sous au CNRS. C'est délétère pour la qualité de la science produite. » Richard, V1.

Finalement, les doctorants dont le projet professionnel est « réorienté » font tous état d'un dysfonctionnement universitaire et des pratiques professionnelles peu éthiques voire contraires à l'ethos scientifique. Pour eux, les principes de l'ethos scientifique semblent pervertis et ils ne peuvent pas y adhérer sans renoncer à une part de leur identité, ancrée plus fortement en eux que le désir de concrétiser le projet professionnel de devenir enseignant-chercheur. L'hypothèse que cette identité a probablement été façonnée lors de la socialisation primaire serait à explorer. Il serait également possible que la critique de l'institution soit une forme de retournement du stigmate (Goffman, 1975) d'autant plus forte que celle-ci ne leur a pas permis d'accéder dans les conditions qu'ils espéraient à un poste de titulaire : les enquêtés et l'institution ne partagent alors plus le même « principe supérieur commun» (Boltanski & Thévenot, 1991).

2.3. - Le manque de débouchés alternatifs valorisés en dehors du secteur académique

Face aux contraintes du fonctionnement du marché du travail académique amenuisant la perception de leurs chances objectives de concrétiser leur projet professionnel ainsi que leur forte critique à l'égard de l'institution universitaire, les enquêtés dont le projet professionnel se réoriente cherchent donc à modifier son spectre et de nouveaux débouchés vers lesquels se diriger, non sans difficultés :

« *On a quand même très peu de postes [académiques] et il n'y a pas d'autres débouchés. […] Hormis l'enseignement, il n'y en a pas. […] Le doctorat [dans ma spécialisation] ne nous ouvre pas de portes…* » Clémence, V1.

Le système des modèles institutionnels d'insertion professionnelle se présentant aux docteurs en Sciences juridiques et politiques nous a indiqué précédemment que le débouché privilégié est la carrière académique, située en haut la hiérarchie des débouchés professionnels avant de se déporter sur d'autres types d'activités professionnelles. Lorsqu'ils renoncent aux emplois académiques statutaires, les docteurs au projet professionnel « réorienté » cherchent prioritairement des débouchés dans lesquels ils peuvent maintenir une activité professionnelle proche de la recherche ou a minima de leur objet de recherche dont ils se revendiquent spécialistes. Si la haute fonction publique, par l'intermédiaire des agences spécialisées, pourrait constituer à leurs yeux un domaine dans lequel leurs connaissances et compétences seraient utiles, les voies d'accès qui y mènent ne sont pas considérées comme étant les plus appropriées pour les profils spécialisés que sont les docteurs :

« *En France, on est un pays de concours donc si on n'est pas généraliste, ça ne marche pas. Mais on est des spécialistes en sortie de thèse. C'est pareil, là, ils viennent de créer une agence française [spécialisée sur ma thématique de thèse]. Mais tous les postes, enfin ça ne m'intéresse pas parce que je suis qualifié aux fonctions de maître de conférences, sinon, ça m'aurait intéressé d'y travailler, mais tous les postes sont accessibles à des*

fonctionnaires par voie interne. C'est ridicule ! Personne n'est spécialisé dans la fonction publique sur [cette thématique]. Puisque par définition, dès que vous êtes spécialisés, vous ne pouvez plus passer les concours. Il faut aller recruter des docteurs, c'est exactement le type d'institutions pour lesquelles les États-Unis seraient aller chercher des docteurs ! Mais en France, on ne sait pas faire ça. C'est la tradition républicaine… C'est du grand favoritisme pour ceux qui sont déjà favorisés. » Antoine, V1.

Lorsqu'Antoine recherche, à l'issue de la première vague d'entretiens, un projet d'attente ou de secours dans l'hypothèse où il ne parviendrait pas à concrétiser son projet professionnel académique, il est alors confronté au manque de reconnaissance du doctorat dans le secteur privé qu'il a pourtant démarché :

« *On a fait beaucoup d'années d'études et ça ne permet pas de travailler facilement. Ça ne nous simplifie pas la vie. Peu de postes demandent ce genre de qualifications là. Il y a des voies d'accès précises, et quand on n'est pas dans les clous, on ne peut pas postuler. Et on n'intéresse pas le secteur privé.* » Antoine, V2

Plus largement, le manque de reconnaissance du doctorat en dehors de la sphère académique proviendrait selon lui d'une méconnaissance de l'étendue des domaines de recherche. Les représentations de la figure du chercheur sont associées plus aisément aux sciences exactes, expérimentales et du vivant qu'aux Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales, et ce, même auprès de dirigeants d'entreprises susceptibles, par leur fonction professionnelle, d'y recourir :

« *Nous en sciences humaines et sociales, on n'a pas d'argent, on n'est pas considéré comme des chercheurs. Les gens ne comprennent même pas ce qu'on fait. Quand tu demandes à quelqu'un dans la rue ce qu'il pense être de la recherche, il va te dire des trucs en biologie moléculaire, que ce soit en bas ou en haut de l'échelle sociale. L'été de la 1ère année, je faisais l'organisation des rencontres économiques d'Aix, et un PDG m'avait demandé ce que ça voulait dire faire de la recherche en droit. Le chercheur, c'est les blouses blanches et les éprouvettes, des conférences internationales. Ils n'arrivent même pas à avoir une image de ce que c'est que la recherche en sciences humaines et sociales. Le doctorat en sciences humaines et sociales n'est pas du tout valorisé en France, ni par la société, ni par l'État.* » Antoine, V1.

Connaissant elle-aussi un projet professionnel de type « réorienté », Clémence est confrontée lors de la première vague d'entretiens à la faible reconnaissance du diplôme :

« *Mais quand tu es docteur, tu ne t'attends pas qu'on va te tendre les bras pour te donner un job […]. [Le président] Hollande avait dit qu'il fallait valoriser les doctorats dans la fonction publique. Il y a même une loi mais les applications sont minimes ! 9 ans d'études, c'est colossal. Mais tu te rends compte que seul le concours d'avocat est ouvert avec la thèse donc tu reviens au niveau master, la pilule est un peu dure à avaler. […] C'est un statut bâtard : on te dit que tu es l'élite de la nation, que tu as le plus haut diplôme mais à part avoir des conversations dans les dîners ou faire bien sur le CV, il ne me sert à rien.* » Clémence, V1.

Après avoir renoncé définitivement à la carrière académique entre les deux vagues d'entretiens, Clémence passe des entretiens de recrutements dans le secteur des organisations internationales. Comme Antoine, elle abonde dans le sens d'une meilleure reconnaissance du doctorat à l'international. :

> « *J'avais eu des entretiens en anglais et français et ils étaient très enthousiastes à l'idée que j'avais fait une thèse. C'était très marrant de se rendre compte qu'à l'international, c'est très valorisé alors qu'en France, vous le portez comme un fardeau votre thèse.* » Clémence, V2.

Elle exemplifie la signification du « fardeau de la thèse » par le dénigrement dont il peut faire l'objet dans certains milieux professionnels en France[197], notamment celui des avocats (dont elle suit la formation lors de la seconde vague d'entretiens) :

> « *En France, vous rentrez à l'école des avocats : « Ah mais oui, elle est brillante, machin », comme si les gens disent que « malgré sa thèse, elle n'est pas bête ». Alors que j'ai quand même eu une thèse financée et qualifiée mais il y avait vraiment l'idée que… comme si c'était connoté négativement la thèse en France. Moi, je l'ai vu dans le milieu pro. Peut-être moins chez les magistrats mais ce n'est pas non plus…on ne va pas vous dire que vous avez fait une thèse donc vous devez savoir remarquablement bien écrire, avoir un esprit synthétique, savoir vous exprimer. Non, il faut faire ses preuves. Alors qu'un étudiant de Master n'a pas à les faire. C'est presque comme si, aux yeux des gens, j'étais moins performante au sortir de ma thèse que de mon master. C'est difficile à encaisser*. » Clémence, V2.

Lorsqu'ils poursuivent encore un projet professionnel académique, la recherche d'un projet d'attente ou de secours défriche ce que pourraient être les débouchés alternatifs mais se heurte à l'absence de reconnaissance du doctorat en dehors du milieu universitaire. Lorsque ces enquêtés renoncent au projet professionnel académique et réorientent leur projet professionnel, ils se dirigent donc vers les voies professionnelles où le doctorat jouit de la meilleure reconnaissance institutionnelle, c'est-à-dire les professions juridiques spécialisées (avocat et magistrat) pour lesquelles le doctorat constitue une voie d'entrée officielle, mais où la reconnaissance sociale du doctorat ne semble pas encore totalement acquise.

La faible reconnaissance institutionnelle du doctorat dans le secteur public hors recherche - qui pourrait avoir un intérêt aux connaissances universitaires développées - limite ainsi les alternatives à la carrière académique :

[197] Ici aussi, le traitement du statut de la parole des enquêtés permet de moduler la temporalité du raisonnement et de parer pour partie à l'illusion biographique que l'on peut observer chez Clémence : puisqu'elle est entrée à l'école d'avocats postérieurement aux entretiens de recrutements dans les organisations internationales, le sentiment de vivre sa thèse comme un fardeau est une construction ultérieure à ces entretiens. Si elle émerge progressivement, cette impression se renforce toutefois au cours de la période située entre les deux vagues d'entretien et témoigne de la difficile valorisation du doctorat en dehors de la sphère académique pour les docteurs de Sciences juridiques et politiques.

« *En France, le marché hors université, le marché pour les docteurs en sciences sociales est restreint. C'est plus rentré dans les mœurs en Allemagne qu'un docteur peut faire autre chose que de l'universitaire. En France, ça ne l'est pas encore.* » Jacques, V1

Les liens entre le monde socioéconomique et le monde universitaire des humanités et sciences sociales sont relativement peu nombreux mais aussi ténus et favorisent difficilement l'emploi des jeunes docteurs à l'extérieur du milieu universitaire dans la mesure où le savoir académique de ces disciplines intéresse moins directement le marché du travail du secteur privé, au contraire de celui d'autres disciplines scientifiques pouvant mener à des innovations scientifiques et de dépôts de brevets qui représentent un attrait économique pour le secteur privé par exemple. Richard est le seul docteur issu des Sciences de l'ingénieur à connaître un projet professionnel « réorienté » mais il n'a pas été confronté au manque de reconnaissance du doctorat en dehors du secteur académique puisqu'il n'a pas cherché d'emploi en rapport avec sa spécialité de thèse ou les activités de recherche. En revanche, comme on va le voir ci-dessous, certains de ses homologues de Sciences de l'ingénieur se sont orientés en dehors de la recherche publique et permettent de dégager les outils de régulation institutionnelle constituant des ingrédients pertinents de l'accès aux emplois et aux places dans ce secteur et pour les docteurs de ces spécialités disciplinaires.

3 - Les fluctuations des projets professionnels soumises aux modes de gestion des ressources humaines

3.1. - Un mode de gestion de la main-d'œuvre relatif à celui des diplômés de bac+5 ?

Si les services de recherche et développement des entreprises privées sont amenés à recruter des docteurs, la taille de ces entreprises est souvent suffisamment importante pour qu'elles aient un service recherche et développement spécifiquement dédié et dans lequel ils sont intégrés ; l'autre configuration socioéconomique est celle d'une entreprise fortement (voire uniquement) spécialisée sur des produits ou services hautement technologiques et nécessitant du personnel très qualifié comme les docteurs. Cette structuration du tissu économique du secteur privé favorise ainsi l'emploi des docteurs issus des Sciences de l'ingénieur en dehors du marché de l'emploi académique : il s'agit d'un ingrédient pertinent de la régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places pour les docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant ».

Les résultats d'études statistiques sur le devenir des docteurs des deux grands domaines disciplinaires tendent par ailleurs à conclure que la reconnaissance du doctorat sur le marché du travail du secteur privé semble relativement plus étendue pour le domaine des Sciences exactes, expérimentales et du vivant que dans celui des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales puisque les premiers trouvent beaucoup plus fréquemment un emploi dans la recherche & développement du secteur privé que les seconds (Calmand et al., 2017). Or, l'analyse qualitative et longitudinale des caractéristiques de la recherche d'emploi, des critères de recrutement, des contours du poste, des compétences mobilisées ainsi que l'évolution du poste de travail tendent toutefois à nuancer l'idée d'une plus grande reconnaissance du doctorat de « sciences » dans le secteur privé : le doctorat de « sciences » ne semble pas spécifiquement bénéficier d'une meilleure reconnaissance comparativement au doctorat des « humanités ». L'argument défendu dans cette section est que le doctorat s'éclipse derrière le diplôme de niveau bac+5, particulièrement lorsque ce dernier décerne

le titre d'ingénieur[198]. Les modes de gestion du personnel titulaire d'un doctorat dans ces entreprises semblent en effet être ceux destinés aux ingénieurs, et non pas aux docteurs[199]. Les docteurs ingénieurs peuvent en effet prétendre à un emploi de niveau ingénieur, relativement proche de la norme d'emploi-typique des docteurs dans sa description statistique puisque cet emploi est souvent stable, hautement qualifié et dans le secteur de l'ingénierie voire de la recherche & développement. Mais la comparaison des indicateurs statistiques en termes de niveau de salaire ou de stabilité d'emploi par exemple se fait à la défaveur des docteurs ingénieurs, qui néanmoins bénéficient plus souvent du statut cadre que les ingénieurs non-docteurs (Allain & Bouyer, 2019; Joannier, 2020)[200].

Excepté Pacôme en situation d'expatriation, les trois autres docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant » et en emploi dans le secteur privé en France déclarent en effet que le doctorat n'était pas requis pour être embauchés sur le poste qu'ils occupent :

> « *Il y avait une hésitation à recruter un docteur, de peur que le profil ne convienne pas. Mais on ne me l'a pas dit explicitement. C'est l'impression de ma collègue actuelle, elle m'avait dit ça. Le recruteur hésitait, il avait un préjugé sur les docteurs, qu'ils soient trop intellectuels et moins pratiques que quelqu'un sorti d'école. Le diplôme de doctorat n'était pas exigé, des gens pas docteurs ont passé le processus de sélection. Je pense même que le doctorat était même à double tranchant là. […] Je suis le seul docteur dans toute mon*

[198] L'« équivalence » au diplôme d'ingénieur n'existe pas réellement dans les cursus de formation d'Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales. Ainsi, l'absence de reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives du secteur privé engendre un moindre risque de déclassement pour les « docteurs ingénieurs » que pour les docteurs des « humanités » : le diplôme d'ingénieur leur garantie ainsi des caractéristiques d'emploi plutôt favorables et similaires à celles des ingénieurs non-docteurs.

[199] Certains modes de gestion du personnel titulaire d'un doctorat - et parfois du titre d'ingénieur également - dans lesquels le doctorat est mieux pris en compte seront exposés dans la prochaine section et permettront de mieux différencier les spécificités de chacun d'entre eux.

[200] La comparaison s'est effectuée sur deux enquêtes d'insertion professionnelle : l'une concerne les diplômés des grandes écoles fournissant des indicateurs spécifiques aux sortants d'écoles d'ingénieur des promotions 2016, 2017 et 2018 interrogés en 2019 ; la deuxième est une note d'information du MESR exploitant l'enquête expérimentale dont le recueil de données a été mené en 2016 sur les situations professionnelles à 1 et 3 ans de la promotion de docteurs diplômés en 2014 (cette enquête est mentionnée dans le chapitre précédent, notamment pour sa participation à la construction de la norme d'emploi-typique des docteurs). La publication en question fait un focus sur l'insertion professionnelle des docteurs ingénieurs. D'après ces deux enquêtes, la comparaison de quelques caractéristiques d'emploi des ingénieurs et des docteurs ingénieurs s'établit cependant à la défaveur des docteurs ingénieurs : alors que 83,2% ingénieurs diplômés en 2018 et interrogés en 2019 sont en CDI un an après l'obtention de leur diplôme, c'est le cas pour 61,5% des docteurs ingénieurs diplômés en 2014 et interrogés en 2016 sur leur situation professionnelle de 2015 (à un an : données prises en référence pour la comparaison). Concernant le niveau de salaire, la médiane se situe aux alentours de 2900€ pour les ingénieurs à un an lorsqu'elle est à 2690€ pour docteurs ingénieurs travaillant dans la R&D un an après leur soutenance. La part des enquêtés ayant accédé au statut cadre trois ans après l'obtention du diplôme (seule temporalité commune aux deux enquêtes pour une comparaison des niveaux d'emplois) est cependant supérieure pour les docteurs ingénieurs (95,4%) que pour les ingénieurs (91%).

unité de 4 et aussi dans celle où on est 20, je suis aussi le seul à avoir un doctorat. Ce n'était pas requis. » Lucas, V2.

Les compétences mises en avant lors de la recherche d'emploi par les docteurs au projet professionnel « fluctuant » portent sur les aspects techniques de leur objet de recherche doctorale ; les autres aspects de leur professionnalité développés au cours du doctorat sont rarement valorisés :

« *Je me souviens qu'il y avait le fait que j'avais fait de l'expérimental : j'avais l'habitude de mettre les mains dans le cambouis et que ça ne me dérangeait pas d'être à genou dans la suie à 2h du matin. Je sais qu'ils le font [dans l'ÉPIC employeur]. La compétence en simulation numérique, je l'avais faite valoir. […] Je n'ai pas de question sur l'encadrement mais j'avais fait valoir le fait d'avoir réussi à bien travailler avec les techniciens [de l'organisme d'accueil extra-académique lors du doctorat]. J'arrive à travailler avec les gens assez facilement en général. J'avais fait valoir mon diplôme d'ingénieur en aérodynamique. […] La connaissance des phénomènes sur le feu, la recherche sur le feu, acteurs du domaine, j'avais côtoyé [dans l'organisme d'accueil extra-académique lors du doctorat] des gens qui travaillaient sur l'aspect réglementaire de l'incendie.* » Lucas, V2.

La longue recherche d'emploi de Christophe l'a conduit quant à lui à élargir ses critères de recherche d'emploi ; il fait alors clairement valoir les apports thématiques et techniques de ses deux masters plutôt que ceux de son expérience de thèse :

« *Quand j'ai élargi mes critères de recherche d'emploi, je n'ai pas que regardé seulement l'optique [la spécialité de doctorat] mais en prenant en compte ce que j'ai suivi pendant mes masters : notamment l'électronique, la mécanique des fluides, l'informatique où j'ai pas mal de compétences.* » Christophe, V2.

Alors que la socialisation professionnelle des doctorants vise l'émergence d'une professionnalité étendue sur plusieurs dimensions (de spécialisation, technique, communicationnelle, cognitive, méthodologique, organisationnelle etc., tel qu'exposé dans le 6ème chapitre), la valorisation des compétences effectuée par les enquêtés dont l'évolution du projet professionnel est « fluctuante » porte bien souvent sur la seule spécialisation thématique du doctorat, voire sur les connaissances apportées par les diplômes de niveau bac+5. Les compétences plus générales ou transversales développées en doctorat ne sont pas particulièrement mises en avant lors des entretiens d'embauche. Les recruteurs semblent reconnaître plus facilement ces compétences extra-disciplinaires, notamment techniques et sociales, aux diplômés des grandes écoles qui jouissent de la réputation d'une meilleure adaptabilité à l'entreprise comparativement aux jeunes docteurs qui seraient enfermés dans des questionnements trop théoriques. Pour preuve, Christophe a un cursus entièrement universitaire contrairement à ces homologues au projet professionnel « fluctuant » qui ont tous obtenu un diplôme d'une grande école (d'ingénieur ou ENS pour Pacôme) et connaît une recherche d'emploi plus longue et pour laquelle il a été contraint de baisser plus largement ses critères de recherche d'emploi.

Les missions de leur poste ne semblent pas leur poser de difficultés particulières ou les mettre dans une situation d'incompétence professionnelle ou d'inconfort. La norme du délai à partir duquel ils commencent à envisager une évolution professionnelle se situe autour des deux ans environ, pour un changement au bout

de 3 ou 4 ans ; mais pour Christophe et Massamba par exemple, l'évolution ne semble pas pouvoir provenir d'une évolution des contours de leur poste ni d'une promotion interne. Pour évoluer professionnellement, ils doivent envisager une mobilité externe, c'est-à-dire changer d'employeur :

> « *A court terme, 2-3 ans, je me vois toujours sur le même poste. Après cela, j'envisage quand même de changer d'emploi, aller dans une société finale, en interne, pour avoir des tâches avec plus de responsabilités comme chef de projets. Je vais essayer de faire changer mon emploi un peu, ça va bientôt faire deux ans que je suis là, en augmenter les responsabilités, en essayant de découvrir autre chose. Peut-être m'orienter plus vers la gestion de projets. Là, je suis plus technique, je suis plus proche de l'expertise.* » Massamba, V2.

Une évolution professionnelle interne semble au contraire possible dans la situation de Lucas, probablement permise par un recrutement dans un grand établissement public, contrairement à Massamba et Christophe salariés dans une entreprise de prestations de service de taille bien moins importante. Pour autant, Lucas se plaît dans cette expertise et ne semble pas forcément enclin à un changement d'emploi intégrant des fonctions managériales ou éloignées de sa thématique de prédilection. Mais il serait prêt à changer d'employeur pour ne pas changer d'activités :

> « *J'ai rencontré les gens qui étaient avant moi à mon poste, je vois les parcours classiques qui existent. C'est ce que promeut [l'employeur] : la mobilité régulière des cadres pour prendre de l'expérience ; soit ils deviennent chef de l'entité de 4 et ils restent plus longtemps avant de bouger et là, c'est très différent car il n'y a pas beaucoup d'endroits où on peut faire de la science de l'incendie. Les gens partent à un autre poste et bougent encore et encore. Moi, je ne sais pas trop. Quand je suis arrivé, je me disais que j'aimais bien la technique, l'incendie, faire de la science et que pour l'instant, je voulais faire ça, et c'est encore ce que je pense. J'aime bien être « exécutant », faire les choses. Ça ne m'intéresse pas des positions managériales et de changer de poste pour ne plus faire du tout ce que je fais.* » Lucas, V2.

A l'issue de l'obtention du doctorat, les modes de gestion des carrières de leur personnel adoptés par les petites entreprises du secteur privé et dans lesquelles travaillent les docteurs constituent ainsi un outil de régulation institutionnelle de leur projet professionnel « fluctuant ». L'ingrédient central de cet outil est l'absence de la pleine reconnaissance du doctorat, éclipsé par les autres diplômes de niveau bac+5 du supérieur, notamment les diplômes d'ingénieur. Ces enquêtés ont d'ailleurs suivi le modèle institutionnel d'insertion professionnelle de l'ingénieur haut de gamme. Par extension, la dualité du système d'enseignement supérieur français (les cursus universitaires d'un côté et, de l'autre, les cursus des grandes écoles) est un autre outil de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places puisqu'il contribue à fabriquer des parcours professionnels différenciés entre les universitaires et les diplômés des grandes écoles sur le marché du travail.

Même en expatriation, Pacôme se trouve dans une situation relativement similaire dans le principe : diplômé de l'ENS, agrégé de mathématiques et docteur en sciences de l'ingénieur, il a demandé une mise en disponibilité de la fonction publique pour suivre sa femme à l'étranger. Lors de la première vague, il est en

attente de son permis de travail, qu'il finit par obtenir. Au terme d'une recherche d'emploi au cours de laquelle plusieurs possibilités ont été envisagées, il rapporte au cours de la deuxième vague qu'il est enseignant dans une école primaire dans son nouveau pays de résidence. Il est peut-être alors possible de le considérer comme un « enseignant haut de gamme », de la même manière que ses homologues sont des « ingénieurs haut de gamme ».

3.2. - Le risque d'un déclassement relatif

La France connaît une configuration de son système d'enseignement supérieur très spécifique comparativement à la plupart des autres pays : celle d'un système d'enseignement supérieur dual dans lequel se côtoient les grandes écoles et l'université. Ces deux types d'établissements sont en réalité hiérarchisés ; les grandes écoles jouissent d'une meilleure réputation que l'université. Les raisons et explications à cet ordre hiérarchique font toujours débat : supposée meilleure qualité des enseignements du fait de la sélectivité des grandes écoles, taux d'encadrement étudiant plus favorable dans ces dernières, relations moins denses des universités avec le monde socioéconomique, éventail des transmissions centré sur les savoirs d'un côté, sur les compétences de l'autre etc… Cette concurrence des diplômés des grandes écoles pourrait ainsi être un frein à l'accès à l'emploi des jeunes docteurs, notamment sur les segments du marché du travail où les ingénieurs et docteurs rivalisent pour l'accès aux emplois, comme dans la recherche & développement dans le secteur privé par exemple. Si les docteurs sont reconnus comme des spécialistes de leur sujet, cette spécialisation ne semble pas toujours vue de façon positive par les potentiels recruteurs. Les retours reçus par Lucas (l'extrait apparaît dans la sous-section précédente) concernant le profil du candidat que le recruteur recherchait soulignaient en effet l'ambivalence entretenue à l'égard de la pertinence de l'embauche de docteurs dans leur établissement en raison du fait que cette (hyper-)spécialisation les empêcherait de s'intéresser à d'autres thématiques que celle de leur sujet de thèse et leur intérêt prononcé pour des questions trop éloignées des réalités socioéconomiques les cantonnerait au monde académique. Cette image peu valorisante du docteur enfermé sur sa thématique de prédilection participerait ainsi à ce que certaines entreprises se détournent de ce potentiel vivier de recrutement au profit des diplômés des grandes écoles.

Or, la socialisation professionnelle des docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant » montre que l'inculcation de la vocation académique n'est pas totale, d'autant moins lorsqu'ils ont entretenu des liens avec des organismes extérieurs à leur unité de recherche. Cette socialisation favoriserait ainsi plus facilement l'exercice d'emplois moins en lien direct avec la recherche et plus tournés vers l'ingénierie. Dès lors, le risque d'un déclassement relatif à la norme d'emploi-typique des docteurs qui promeut l'exercice d'activités de recherche se fait jour :

> « *Pendant mon doctorat, je développais un dispositif optique et électronique. Alors que là, je l'utilise [le dispositif] et je fais des tests avec. Ce n'est pas le même genre de travail. C'est toujours de la technique. Mon doctorat était de la recherche scientifique et là, ce sont des essais, ce n'est pas la même chose. C'est très différent. […] La recherche, il faut développer l'appareil, tu cherches à faire en sorte que ça fonctionne et l'améliorer. Les essais, tu vérifies juste que ça marche, tu ne cherches pas à l'améliorer, juste le tester. On ne veut pas l'améliorer, on veut juste le tester. S'il y a d'autres améliorations, c'est d'autres*

personnes qui le font. […] Au départ, je voulais rester dans la recherche mais comme je ne trouvais pas, j'ai été contraint à aller là-dedans. » Christophe, V2.

Lorsque Lucas compare les similitudes et les différences entre le doctorat et son emploi actuel, il abonde dans le sens d'une distance avec la variété des activités et des activités de la démarche de recherche :

> « *De façon terre à terre, ce que je faisais en thèse, c'est de la recherche, des simulations numériques pour dimensionner mes expériences, je faisais pas mal de schémas aussi pour dimensionner mes expériences, de la recherche bibliographique pour savoir ce sur quoi allaient porter les expériences, des discussions avec mes collègues ou mon encadrant alors que maintenant, je ne fais plus du tout un travail de recherche. En pratique, je rédige et relis des documents, je les commente. Je fais quand même des simulations numériques.* » Lucas, V2

La démarche des activités menées dans le cadre de l'emploi occupé diverge enfin de l'esprit plus libre et du caractère exploratoire des activités doctorales :

> « *Quand on est en thèse, on est dans un monde de recherche. Là, il faut plutôt appliquer et avoir des résultats, c'est différent.* » Massamba, V2.

Après l'obtention du doctorat, les projets professionnels « fluctuants » - nourris exclusivement dans cette recherche par les docteurs issus des Sciences de l'ingénieur - sont finalement régulés par les modes de gestion des carrières du personnel des entreprises dans lesquelles ils sont embauchés. Déjà lors de leur entrée dans l'entreprise, le doctorat n'est pas un diplôme requis pour le recrutement sur le poste convoité, ni reconnu dans les conventions collectives ou pour l'établissement de leur niveau de salaire. D'ailleurs, les compétences mises en avant par les docteurs lors de leur candidature ne font que rarement référence à l'ensemble de la professionnalité susceptible d'avoir été développée durant le doctorat. De plus, les contours de leur activité ne paraissent pas évolutifs dans le temps, particulièrement lorsqu'ils travaillent chez un employeur de petite taille. Ainsi, une évolution professionnelle de carrière (plus que du poste) nécessite alors une mobilité externe à l'entreprise puisque celle-ci ne semble pas offrir de perspectives qui les intéressent. La situation de Lucas, embauché dans un grand établissement public, corrobore cette hypothèse : une évolution de ses activités est possible, tout comme des opportunités d'évolution interne à l'établissement. En revanche, ce dernier n'est pas intéressé pour l'instant à s'éloigner des activités techniques et scientifiques. Ces modes de gestion des carrières du personnel titulaire d'un doctorat contraignent d'autant plus leur projet et leur parcours professionnels aux fluctuations qu'ils témoignent d'une politique RH dans laquelle le doctorat est peu valorisé, engendrant alors un déclassement relatif. De surcroît, la dualité du système d'enseignement supérieur français entraîne effectivement une hiérarchisation entre les cursus universitaires et celui des grandes écoles, au profit de ces derniers. Entre le manque de connaissance du doctorat par les entreprises et leur préférence pour les profils ingénieurs que docteurs, les enquêtés occupent des emplois où la plus-value de leur doctorat est loin d'être certaine, tant pour les missions confiées, les compétences mobilisées ou les perspectives d'évolution offertes.

4 - L'accompagnement institutionnel dans la recherche du premier emploi, facilitateur d'une transition professionnelle vers la norme d'emploi-typique pour les docteurs au projet professionnel « constant »

4.1. - Le rôle clé des passeurs dans la première transition professionnelle après le doctorat

Les docteurs dont le projet professionnel est « constant » ont bénéficié de la mise en place de dispositifs plus ou moins institués vers la recherche d'emploi et de l'accompagnement d'acteurs clés dans leur transition professionnelle, notamment vers le premier emploi qu'ils sont amenés à occuper après l'obtention de leur doctorat[201]. Ils sont les seuls à avoir bénéficié de cet accompagnement institutionnalisé qui a vraisemblablement contribué à leur accession au poste qu'ils convoitaient. Ces dispositifs et acteurs clés peuvent donc être qualifiés de passeurs de leur transition statutaire (Glaser & Strauss, 2014). La contribution de ces passeurs à la transition professionnelle des jeunes docteurs se décline selon différents rôles ; ces derniers visent dans tous les cas à convaincre le passeur central, c'est-à-dire l'instance de recrutement, du bien-fondé de la transition professionnelle revendiquée par le candidat.

Le premier type de rôle pris par les passeurs dans la transition professionnelle des jeunes docteurs est informationnel. Ces passeurs font généralement partie du réseau que les jeunes docteurs se sont constitués dans les institutions de formation et de production fréquentées ; ils leur transmettent des informations sur les offres d'emplois disponibles :

> « *On m'avait dit que peut-être qu'un poste sera ouvert [dans la ville où j'ai effectivement été recrutée]. Mais je n'avais même pas fini ma thèse. […] Peut-être qu'il y aurait un poste [dans mon université d'inscription en doctorat] mais finalement non. Et [Angèle] est prof [dans l'université qui ouvrait un poste de maître de conférences], elle a eu l'agrégation donc elle pouvait m'informer sur la situation là-bas.* » Laure, V1.

On retrouve également le rôle informationnel des passeurs dans les situations où les jeunes docteurs souhaitent intégrer le secteur privé :

> « *Ce que je fais, c'est restreint, c'est un petit monde. Je pensais qu'il fallait que je me concentre beaucoup sur mon réseau parce que c'est comme ça que ça marche maintenant : les gens avec qui j'ai travaillé, mes stages, les gens que j'ai pu rencontrer pendant ma*

[201] Au regard de cette quatrième séquence relatives aux outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places, la situation professionnelle de Jean est particulière puisque ce dernier est resté sur son poste de travail durant et à l'issue du doctorat : l'accès à l'emploi ne le concerne pas puisque ce statut lui était et lui est déjà acquis et actif (à la différence de Pacôme par exemple qui, s'il est lui aussi fonctionnaire, est en disponibilité et s'est mis à la recherche d'un autre emploi que celui qui lui était réservé dans la fonction publique : il est donc concerné par les outils de régulation de l'accès aux emplois et aux places). En revanche, d'autres ingrédients participent à l'évolution du projet professionnel de Jean ; mais ils concernent un autre niveau d'analyse et seront donc présentés dans le prochain chapitre.

thèse. Au début, j'ai donc essayé de renouer des contacts avec mes anciens maîtres de stage et des profs de l'école, au moins dans un premier temps. » Daphné, V1.

Le rôle informationnel des passeurs consiste également à transmettre des informations générales sur les conditions dans lesquelles le type d'emploi visé est accessible. Daphné s'est ainsi engagée en doctorat sur les conseils d'un maître de stage durant son année de césure lors de son cursus en école d'ingénieur : ce dernier lui a indiqué que la thèse était nécessaire pour intégrer le domaine d'activités qu'elle visait. Ces informations sur les conditions d'accès à ce type de postes se sont effectivement avérées déterminantes :

« *C'est à peu près nécessaire de faire une thèse, surtout dans des domaines comme l'aéronautique. […] Je voulais travailler dans un domaine où tout le monde avait une thèse donc c'était un peu indispensable, ne serait-ce que pour acquérir les connaissances et la base nécessaire. C'était important de travailler bien en profondeur sur ce sujet-là. […] Je sais qu'ils [les recruteurs] avaient convoqué 4 personnes pour les entretiens et les 4 avaient une thèse. Je n'aurais donc pas atteint le stade de l'entretien sans la thèse.* » Daphné, V1.

Le deuxième type de rôle endossé par les passeurs dans la transition professionnelle des jeunes docteurs est stratégique. La temporalité d'intervention de ces passeurs dans la transition est située elle aussi relativement en amont de la recherche d'emploi puisque leur rôle vise à sensibiliser les jeunes docteurs à la nécessité de l'établissement d'une stratégie de présentation de soi auprès des institutions de production qu'ils souhaitent intégrer. Daphné est ainsi aiguillée sur cette nécessité par son directeur de thèse :

« *Ce qui a agi sur ma recherche d'emploi, c'est que mon encadrant de thèse m'avait dit que je n'étais pas bonne en entretien donc je m'y suis prise à l'avance et j'ai travaillé sur cette difficulté-là.* » Daphné, V2.

Daphné a par exemple bénéficié des formations proposées par l'organisme d'accueil de sa CIFRE pour affiner sa stratégie à cet égard :

« *Pendant la thèse, on est focused sur le travail scientifique. Après, comment se vendre à une entreprise au-delà du niveau technique qui est forcément bon car on était focalisé sur un sujet pendant trois ans, il faut réussir à vendre et présenter un tout : des capacités humaines et des compétences un peu plus transverses qui ne sont pas forcément faciles, c'est difficile d'avoir du recul sur ce qu'on a gagné autour de la thèse. Du coup, ces formations étaient très bien pour prendre du recul sur la thèse et la remettre dans un contexte plus général et sortir du cadre scientifique pur.* » Daphné, V2.

Pour Hippolyte, les passeurs du message de la stratégie présentation de soi sont les réseaux d'anciens des deux écoles d'ingénieurs qu'il a fréquentées avant le doctorat. Il a bénéficié d'un accompagnement individualisé et de conseils concrets sur la manière de se présenter :

« *Je me suis appuyé sur mes réseaux d'écoles d'ingénieur. C'était sous la forme d'un coaching car j'ai un profil atypique […] un peu compliqué à vendre par rapports aux grilles de lecture habituelles des CV. La construction des candidatures, c'était de faire la conversion des compétences du doctorat en compétences lisibles par les entreprises, pour parler la même langue que les RH en entreprise. Ça a été un processus un peu long. Au*

début, je n'avais pas identifié ce processus comme nécessaire mais ça a aidé pas mal. » Hippolyte, V2.

Pour Laure qui vise la maîtrise de conférences, la stratégie de présentation de soi lui a été donnée par les représentants de l'institution universitaire. Tout au long de la thèse, sa co-directrice de thèse a par exemple veillé à ce que les orientations de sa thèse correspondent aux attendus de la qualification :

« *[Ma co-directrice] savait que je voulais intégrer la fac après ma thèse. Elle me disait, de temps en temps, un peu ce qu'il fallait faire pour le CNU, ce à quoi il fallait faire attention dans la thèse pour respecter les canons de la thèse. Ce sont des conseils sur la forme surtout.* » Laure, V1.

Laure a bénéficié également d'un outil de régulation institutionnelle puissant et déjà évoqué précédemment : celui de la fabrique institutionnelle de l'excellence académique[202] qui a eu des effets lisibles sur son recrutement. Au sein de son unité de recherche, des membres du CNU ont animé régulièrement des ateliers pour guider les doctorants dans la préparation de leur dossier de candidature à la qualification afin qu'ils répondent au mieux aux attendus.

Le troisième rôle des passeurs de la transition professionnelle des jeunes docteurs est culturel et vise à inculquer aux candidats les codes et la culture professionnelle de l'institution de production visée :

« *On ne connaît pas le monde de l'entreprise en thèse : on est dans un monde académique. Les codes sociaux, la manière dont les gens fonctionnent les uns avec les autres, la structuration des équipes n'est pas du tout la même [dans l'entreprise]. C'était important de visualiser les différences car ça change les réponses qu'on peut donner en entretien ; ils posent beaucoup de questions liées à l'aspect psycho qui correspondent à l'expérience personnelle des managers. Ils recherchent les compétences sociales en plus des compétences techniques qu'ils n'évaluent pas tant que ça finalement. Quand on vient du monde académique, c'est surprenant.* » Hippolyte, V2.

Ce troisième rôle culturel est associé aux mêmes passeurs que le second, relatif à la stratégie de présentation de soi et dont les effets s'observe jusqu'au recrutement et au-delà. Hippolyte tire ses codes de son réseau d'anciens tandis que Daphné l'a appris à travers les formations dispensées par son organisme d'accueil en CIFRE :

« *Ils ont mis ça en place car ils se sont rendus compte que quand des doctorants [de l'organisme d'accueil en CIFRE] postulaient [dans cet organisme], ils n'étaient pas du tout préparés à tout le processus de recrutement. Ce qui les choquait le plus, c'est quand, en entretien, on pose la question aux jeunes docteurs « quelles sont les problématiques d'une entreprise comme [la nôtre] ? », les gens n'étaient pas capables de répondre. Ce qui est choquant car ils ont passé trois ans dans l'entreprise. Il y avait donc ce côté un peu «* corporate *» pour expliquer comment répondre.* » Daphné, V1.

[202] La fabrique institutionnelle de l'excellence académique (donner aux doctorants les clés d'accès à la carrière académique) n'est pas la fabrique de la vocation académique (l'intériorisation d'un projet académique chez le doctorant)

Le quatrième rôle des passeurs de la transition professionnelle des jeunes docteurs consiste à préparer ces derniers aux différentes étapes du processus de recrutement. Là aussi, les institutions de formation et de production sont les premières ressources en la matière :

> « *Je me suis surtout appuyé sur les réseaux d'anciens car je considérais que c'était l'information la plus fiable. Je ne vois pas l'intérêt d'avoir des conseils de gestion de candidature par mon père et ma mère qui ont fait ça il y a 15 ans pour la dernière fois*. » Hippolyte, V2.

L'organisme dans lequel Daphné est accueillie en CIFRE est une institution très pro-active dans l'accompagnement de ses doctorants au cours de leur transition professionnelle en y consacrant du temps et des moyens humains et en permettant de libérer les doctorants pour qu'ils puissent bénéficier des actions mises en place :

> « *Ils ont fait aussi un partenariat avec l'ABG. Ils sont venus nous présenter la manière de se préparer à la recherche d'emploi à la fin de la thèse : rédiger un CV, répondre aux questions. Ça, c'était le sujet de la première demi-journée et la deuxième demi-journée, ça a été d'abord une table ronde avec des docteurs [en lien avec l'organisme d'accueil de la CIFRE] et on a fait des simulations d'entretiens. J'y avais participé. C'était intéressant mais c'était arrivé un peu tard car j'avais déjà trouvé un emploi pour la fin de la thèse*. » Daphné, V1.

Si Laure n'a pas pu se mettre en situation de recrutement par l'intermédiaire directe de son institution, les passeurs qui l'aident à préparer son dossier de qualification – étape de son recrutement académique - sont toutefois issus de l'université puisqu'ils sont jeunes docteurs :

> « *Des doctorants étaient passés par là avant moi. J'ai vu quelles étaient les exigences avec l'article complémentaire à la thèse. Ils m'ont envoyé des modèles de dossier, la composition formelle. Ils m'ont envoyé ce qu'eux-mêmes ont envoyé, ils m'ont fait part de leur expérience* » Laure, V1.

Les docteurs dont le projet professionnel est « constant » ont bénéficié du soutien de passeurs tout au long du processus et jusqu'à cette première transition professionnelle. Lorsqu'ils ont accédé au poste qu'ils convoitaient, le rôle des passeurs se fait beaucoup moins présent (sauf peut-être pour Laure qui est accompagnée dans la transition qu'elle espère vers le statut de professeur des universités), il est effectivement plus lié à cette première transition professionnelle.

4.2. - L'accession à la norme d'emploi-typique des docteurs

D'autres docteurs dont le projet professionnel est « constant » ont également bénéficié de l'accompagnement de passeurs ayant joué un rôle déterminant dans leur transition professionnelle vers un poste qui, là, correspond à la norme d'emploi-typique des docteurs. Au-delà de leur attrait pour les activités du poste ou pour le secteur d'activité, le soulagement et le bonheur exprimés témoignent peut-être également de leur satisfaction à l'égard de l'adéquation à cette norme d'emploi-typique. Ils expriment effectivement tous une très grande émotion d'avoir réussi à accéder au poste tant convoité :

« *Ça, s'est sûr car j'avais vraiment envie d'intégrer l'université, j'avais envie que la thèse paye. Je m'étais accrochée pour terminer. J'étais stressée, j'avais envie que ça marche. Et quand j'ai eu le poste, j'étais très soulagée, j'ai passé un bon été, détendue, beaucoup moins stressée*. » Laure, V2.

Les caractéristiques du poste décroché dépassent parfois même leurs attentes :

« *Pour moi, le monde du spatial était tellement élitiste… un monde très difficile à atteindre. Je n'avais pas les spécialités pour. En sortant d'école d'ingénieur, je n'aurais jamais pu rentrer. Quand je suis tombé là-dessus [l'offre d'emploi], c'était inespéré. Je ne m'attendais pas à être pris.* » Hippolyte, V1.

Hormis pour la maîtrise de conférences où le doctorat est une condition d'accès au statut, le diplôme n'était pas forcément un critère exigé par le recrutement. Pour autant, les pratiques rapportées diffèrent des attendus officiels :

« *Ce n'était pas demandé [d'avoir un doctorat] mais c'est convenu que dans la combustion, c'est mieux. C'est difficile sans thèse.* » Daphné, V2.

Les entreprises privées qui emploient Daphné et Hippolyte ne reconnaissent d'ailleurs pas le diplôme de doctorat dans leurs conventions collectives ; leur salaire est en fait déterminé en rapport avec une grille de salaires basée sur le classement des différentes écoles d'ingénieur[203]. Néanmoins, la détention du doctorat a été largement valorisée par les jeunes docteurs qui ont su en tirer parti :

« *Avec le doctorat, l'avantage, c'est que je faisais exploser cette grille car mon parcours devenait exotique par rapport à ce que les RH avaient l'habitude de voir. Et me redonnait une latitude de manœuvre pour pouvoir négocier.* » Hippolyte, V1.

Grâce à l'accompagnement de passeurs dans cette première transition professionnelle, ces jeunes docteurs ont valorisé différemment leur expérience de doctorat comparativement à leurs homologues dont le projet professionnel est « fluctuant ». Les dimensions valorisées de leur expérience doctorale ne concernent pas seulement la thématique et la spécialité du doctorat (voire ne la concernent pas dans le cas d'Hippolyte) mais un ensemble plus étendu de connaissances et surtout, de compétences :

« *Le poste sur lequel je suis, j'ai bien construit ma candidature. J'ai fait le bilan de toutes les activités que j'avais faites pendant le doctorat. Les recruteurs n'en avaient rien à cirer de ces activités-là. Donc j'ai transformé mes activités en compétences compréhensibles et interprétables par les ressources humaines. Les RH ne vont pas chercher très loin et c'est pour ça que les docteurs se font avoir. Les RH, elles ont des grilles de compétences associées à chaque poste : celles qui sont obligatoires, bonus, en complément. Il faut donc parler la même langue qu'eux. Si on n'y arrive pas, on ne rentre même pas dans leur radar […]. Je me suis donc retrouvé avec un CV qui n'avait pas du tout la même tête qu'avant. Et*

[203] Si elles n'ont pas de caractère officiel, le salaire des diplômés des écoles d'ingénieur est établi à partir d'une grille de salaire estimant leur « prix » en fonction du rang de classement de l'école d'ingénieur de laquelle ils sont issus. Mieux l'école est classée, plus le salaire proposé aux ingénieurs est élevé.

c'est ça qui a permis d'évacuer le fait que mon sujet n'avait rien à voir avec l'intitulé du poste. Au niveau technique, je n'avais donc a priori *pas la compétence pour, mais je faisais bingo sur ce qui semblait important d'après l'interprétation de la fiche de poste.* » Hippolyte, V1.

Si Daphné est recrutée sur un poste dans la thématique de sa thèse, elle a fait valoir d'autres types de compétences :

« *J'ai passé peu de temps dans mon labo, beaucoup en entreprise donc ce que j'ai développé comme savoir-être en entreprise, ça me sert.* » Daphné, V2.

La capacité de l'expérience doctorale à rendre le docteur capable de répondre à une large palette de besoins de l'employeur et à lui garantir la détention effective de compétences complémentaires à celles relatives à la technique du métier a également permis à Laure d'être recrutée sur le poste convoité :

« *J'avais une thèse assez large qui permet d'assurer des cours différents ; je peux m'adapter à des matières que je ne connais pas encore beaucoup. C'était quelque chose qu'on m'avait dit de mettre en avant car les besoins de la fac sont larges donc il faut pouvoir y répondre quand on est la nouvelle arrivée. J'ai mis des cours donnés pendant ma thèse en avant. J'avais des centres d'intérêt qui se rapprochaient de ceux du labo qui me recrutait, j'étais prête à intégrer la vie du labo comme j'avais fait en thèse, j'ai dit que je serai contente de le faire à nouveau.* » Laure, V2

Du fait de la valorisation du doctorat au moment du recrutement, les missions confiées aux docteurs dont le projet professionnel est « constant » entretiennent une plus grande proximité avec les activités de recherche que celles assurées par les docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant ». La continuité des activités doctorales et celles du métier d'enseignante-chercheuse est manifeste par exemple :

« *Je suis maîtresse de conférences. La première tâche, c'est de donner des cours en droit. […] Le reste du temps, un peu de recherche […] Au 1er semestre, j'ai surtout fait la prépa des cours, c'était la 1ère année donc j'ai été obligée de les préparer au fur et à mesure car ça prend du temps. Je ne me rendais pas compte du volume qu'il fallait faire car jusque-là, j'avais fait des TD. Là, c'est moi qui choisis le programme donc ça prend plus de temps. Et au 2nd semestre, c'étaient plutôt des articles et la préparation à l'agrégation.* » Laure, V2.

Les docteurs en poste dans le secteur privé ont dû quant à eux donner des preuves de leur capacité à dépasser les missions confiées aux ingénieurs - même « haut de gamme » - et assumer plus rapidement des fonctions de plus grande envergure managériale ou réflexive. En apportant ces gages, les contours du poste de travail d'Hippolyte ont ainsi rapidement évolué pour se rapprocher des activités menées dans le cadre du doctorat :

« *En arrivant, je faisais des tâches d'essais […] en soufflerie et ensuite, j'ai dépouillé les résultats et livrer les bases de données pour les services internes. […] A partir de la fin de cette activité, on m'a mis sur des activités plus en lien avec [les partenaires internationaux] et en lien avec des missions académiques […] J'ai un gros travail d'écriture documentaire et un travail de publications. Et on m'a confié un projet d'amélioration continue.* » Hippolyte, V2.

Hippolyte analyse la rapide évolution de ces missions au sein de son entreprise grâce aux « méta-compétences »[204] développées durant son doctorat, comme la capacité à affronter des problèmes nouveaux :

> « *On me confie des tâches qui sont vraiment nouvelles avec une vraie logique à mettre en place, un travail exploratoire. Partir sur ces trucs pour lesquels on n'a pas de solutions, ou des problèmes qu'on n'a jamais eus, c'est un peu vertigineux pour des ingénieurs jeunes. C'est clairement un acquis du doctorat d'être en mesure de digérer ces problèmes et de proposer de les résoudre ou de les gérer.* » Hippolyte, V2.

Daphné effectue elle aussi des activités très en lien avec la recherche, l'une des principales dimensions de la norme d'emploi-typique des docteurs et à son projet professionnel :

> « *Je travaille au bureau des méthodes, ça correspond assez bien à ce que je voulais faire : on met en place les méthodologies pour que les bureaux d'études face la conception. On fait le lien entre recherche académique ou un peu plus industrielle et la conception pour guider les bureaux d'études. C'est ce que je voulais faire, c'est bien tombé.* » Daphné, V2.

Contrairement aux évolutions professionnelles envisagées par les docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant » (c'est-à-dire la mobilité externe pour faire évoluer le poste occupé), les évolutions professionnelles des docteurs dont le projet professionnel est « constant » sont déjà visibles dans les contours qu'a pris leur poste actuel. Les perspectives d'évolution sont systématiquement internes à l'institution de production :

> « *Ça fait un an que j'y suis donc je vais pouvoir prendre plus d'initiatives sur certains sujets, sur lesquels j'ai des compétences, prendre des choses en main. […] Au-delà des 5 ans, je sais que je veux rester travailler sur la technique. Monter en expertise sur des sujets et commencer à piloter des projets de recherche, encadrer des thèses, revenir côté recherche, travailler sur le côté recherche. Mais c'est encore fluctuant enfin non, mais c'est vers ça que je voudrais aller.* » Daphné, V2.

Maîtresse de conférences, Laure n'envisage pas de quitter l'institution universitaire et se projette également dans une poursuite de carrière interne à l'institution de production :

> « *Je suis intéressée pour m'impliquer plus directement dans la vie de labo. Cette année, je n'avais aucune responsabilité administrative alors que ça fait partie du métier quand on travaille à la fac. Ça ne viendra peut-être pas l'année prochaine mais ça viendra les responsabilités, c'est quelque chose qui m'intéresserait. Je suis contente de mes cours cette année mais il y a des cours plus prestigieux que d'autres, donc avoir quelques cours comme ça.* » Laure, V2.

Elle se projette également dans l'hypothèse où elle serait agrégée ; ses activités resteront rattachées à l'enseignement et la recherche, mais le prestige qui y sera accordé au sein de l'institution sera en revanche

[204] Les « méta-compétences » sont entendues ici comme un ensemble de compétences précises et techniques, articulées entre elles et qui, ensemble, forment cette « méta-compétences ».

supérieur. Ses anticipations d'évolution de carrière lui sont facilitées par la connaissance d'une doctorante, devenue maîtresse de conférences puis désormais professeur des universités :

> « *[Angèle] l'a eue [l'agrégation] et c'est motivant de voir comment sa carrière a changé : passer de maître de conférences à professeur des universités assez jeune, ça ouvre des voies rapidement. C'est plutôt stimulant. Les profs agrégés ont les cours prestigieux, c'est plus facile d'écrire dans des revues. C'est plus facile que moi qui dois supplier pour placer les articles. Les avocats lui demandent des conseils et des consultations, elle peut diriger des thèses et est invitée dans des jurys de thèse. Ce sont des choses intéressantes, plus variées.* » Laure, V2.

Hippolyte a lui aussi une vision claire des possibilités d'évolution interne au sein de son entreprise :

> « *En fonction des postes qu'on vise après, il y a trois évolutions possibles : soit on adore être dans ce rôle d'exécutant technique : on vient lui soumettre un problème technique et il doit le résoudre ou fournir un livrable particulier ; si on préfère être dans l'expertise technique, on devient alors chercheur interne ; et enfin, la voie managériale. Ça dépend des affinités de chacun.* » Hippolyte, V2.

Finalement, les passeurs de la transition statutaire des jeunes docteurs vers leur premier emploi après la soutenance ont joué un rôle important à la fois pour les faire intégrer des institutions de production sélectives mais également pour leur transmettre les réflexes d'une professionnalité relative à la gestion de leur carrière professionnelle. Ces passeurs permettent ainsi, avec d'autres ingrédients, aux docteurs de réunir les clés d'accès à la norme d'emploi-typique des docteurs (stabilité, activités de recherche, catégorie socioprofessionnelle supérieure, secteur privé en Sciences de l'ingénieur, secteur public en Sciences juridiques et politiques). L'analyse fine des emplois occupés par les enquêtés permet de préciser quelques caractéristiques plus qualitatives de cette norme d'emploi-typique : si le diplôme de doctorat n'est pas requis pour le recrutement, l'expérience doctorale est largement valorisée, les compétences mises en avant lors de l'entretien d'embauche englobent plus de savoirs, savoir-faire et savoir-être de la professionnalité des docteurs que pour les docteurs au projet professionnel « fluctuant », les missions qui leur sont confiées comportent également des aspects techniques, managériaux ou réflexifs plus importants que celles attribuées aux ingénieurs « haut de gamme », et enfin, les perspectives d'évolution de carrière se dessinent au sein du marché interne et primaire.

5 - L'évolution des projets professionnels « itératifs » à l'écoute des opportunités du réseau

5.1. - L'importance des opportunités du réseau professionnel pour percer un marché du travail peu accessible

Les projets professionnels « itératifs » sont ceux qui semblent être le moins soumis aux influences des outils de régulation institutionnelle. Ce sont effectivement les réseaux professionnels qui semblent être le plus déterminant dans l'évolution de ces projets professionnels et pour l'accès aux emplois et aux places visés par ces docteurs. En l'absence d'une reconnaissance pleinement établie du diplôme de doctorat sur le marché

du travail français en dehors de son segment académique, la médiation du réseau professionnel entre le candidat et l'employeur potentiel s'avère être un moyen fréquemment utilisé pour accéder à un emploi jusque-là inaccessible. Lors de sa recherche d'emploi en fin de doctorat et dans les mois qui ont suivi sa soutenance, Stéphane est effectivement confronté à la difficulté de non seulement trouver des offres d'emploi intéressantes, mais également à celle de faire valoir son doctorat lors d'une recherche d'emploi par voie d'annonces :

> « *Il y a des postes intéressants dans les collectivités en tant que contractuel. Comme ce sont des compétences un peu pointues, ils passent par la voie contractuelle. J'ai eu un entretien pour un super poste à la communauté d'agglomération [de telle ville] en tant que responsable du service juridique dans la direction de l'urbanisme de la communauté d'agglomération. J'ai eu l'entretien mais je n'ai pas été retenu. J'aurais accepté. [Cette ville] est une grande collectivité, avec un éventail large de fonctions. Ils avaient bien aimé, c'est peut-être la seule fois, le fait que je sois docteur. Mais ils se disaient qu'avec un docteur, ils ne savaient pas vers quoi ils se dirigeaient : est-ce qu'il va s'épanouir dans l'administration ?* » Stéphane, V1.

Pour accéder à l'emploi, les jeunes docteurs au projet professionnel « itératif » sont contraints de mobiliser d'autres moyens d'accès à l'emploi face à l'inaccessibilité du marché du travail visé :

> *« A cette époque, c'était passer les concours à la fac mais comme ça prend un an de décrocher un poste… […] Le 1er poste que je recherchais était enseignante-chercheuse. Mais en fin de compte, c'est un diplôme français donc c'est un diplôme étranger ici [en Afrique du Nord]. Je ne pouvais pas travailler avant d'obtenir l'équivalence*. » Maryam, V2.

A la différence des docteurs dont l'évolution du projet professionnel est « constante », le réseau professionnel est moins souvent assimilable aux fonctions des passeurs précédemment mentionnés. Ici, ils n'endossent pas systématiquement de rôle informationnel, stratégique, culturel ou technique dans le processus de recherche d'emploi ; leur rôle est plus fréquemment relationnel. Les passeurs des transitions professionnelles ayant lieu au cours des projets « itératifs » mettent en relation l'offre et la demande de travail, à l'image du travail des intermédiaires de l'emploi qu'ils tendent parfois à supplanter sur cet aspect[205]. Dans certains cas, cette mise en relation est même indirecte et unilatérale : l'emploi que Maryam a décroché lui a par exemple été signalé par la publication d'une offre d'emploi d'une de ses amies sur un réseau social :

> « *C'était par hasard, sur Facebook. Une amie a publié et j'ai postulé.* » Maryam, V1.

Le réseau professionnel mobilisé par les docteurs dont le projet professionnel est « itératif » est large et étendu. Il ne se limite effectivement pas aux relations professionnelles proximales mais intègre un nombre important de personnes, incluant le « réseau de leur réseau ». C'est effectivement par « un copain d'un

[205] Il arrive néanmoins que quelques conseils sur la stratégie de recherche d'emploi soient prodigués mais ce n'est pas le premier rôle observé chez la majorité des passeurs intervenant dans les projets professionnels « itératifs », sauf dans le cas d'Éléanor.

copain » qu'Éléanor entre par exemple en contact avec une personne ayant travaillé dans une institution française de la ville et dans laquelle elle postule quelques semaines avant la première vague d'entretiens :

> « *J'ai réussi à me dégoter le numéro de l'ancien 1er consul de [la ville où on habite] par un copain d'un copain et j'ai passé une heure au téléphone avec lui et lui demandé ce qu'il faut que je fasse pour que ça marche.* » Éléanor, V2.

La même recherche d'extension du réseau est observée chez Stéphane au cours de sa recherche d'emploi. À la suite des difficultés à trouver un emploi qui correspond à ses critères de recherche dans les mois qui ont suivi la fin de sa thèse, Stéphane a intégré l'école des avocats lors de la deuxième vague d'entretiens. Si son projet professionnel a changé, les moyens par lesquels il parvient à décrocher un emploi sont, encore une fois, les membres de son réseau. Tout au long de son parcours, Stéphane accède en effet plus fréquemment au travail lorsqu'il passe par son réseau plutôt que par d'autres voies : après ses études, il a été embauché par le directeur de son master ; il est passé d'un ordre d'une profession réglementée à une autre qui proposait un CDI ; il a rencontré son futur directeur de thèse dans le cadre professionnel ; a travaillé à nouveau pour son ancien directeur de master pendant la thèse… Ici, c'est par l'intermédiaire du réseau de l'école des avocats qu'il entre en contact avec ses futurs maîtres de stages :

> « *J'ai rencontré ces deux intervenantes qui sont devenues mes maitres de stage. J'ai postulé à rien car j'ai trouvé en discutant à la fin du cours. Les deux m'ont proposé un entretien la semaine suivante. Elles ne donnaient pas de CM mais les cours étaient sous forme d'ateliers donc elles ont vu que je connaissais le domaine.* » Stéphane, V2.

Parallèlement à son cursus en école des avocats, il a pris soin de rester visible professionnellement sur les sites d'emplois afin de favoriser les prises de contacts et l'extension de son réseau d'opportunités :

> « *Une recruteuse a vu mon CV sur « cadre emploi » et veut que je bosse pour [un organisme spécialisé de recherche, d'information et de documentation juridiques]. […] Ce poste m'intéresse, c'est très bien, c'est super […]. Mais ce n'était pas le bon timing. […] Mais cette recruteuse m'a dit qu'elle avait quelque chose de mieux encore pour moi, dans un cabinet [libéral spécialisé dans le champ juridique de ma thèse] […] Ils ont beaucoup de services supports. Ils avaient pour idée de créer un pôle recherche et documentation. Ils étaient donc à la recherche de quelqu'un qui avait un profil comme le mien : ils voulaient quelqu'un avec un pied dans le monde professionnel et un autre dans la recherche, ou en tout cas avec un doctorat.* » Stéphane, V2.

Avec l'accord des parties, Stéphane termine son cursus à l'école d'avocats et accepte cette dernière proposition d'emploi, obtenue par cabinet de recrutement. En ce sens, c'est ici aussi plus par l'intermédiaire des « liens faibles » que les « liens forts » (Granovetter, 1973) que l'évolution des projets et parcours professionnels « itératifs » prend forme. Si les liens forts désignent « la combinaison (probablement linéaire) de la somme de temps, de l'intensité émotionnelle et de l'intimité (les confidences mutuelles) et des services réciproques[206] » (Granovetter, 1973, p. 1361), les liens faibles désignent au contraire des relations dans

[206] Traduction personnelle du texte original en anglais.

lesquelles ces dimensions s'expriment moins fortement, sans qu'elles soient toutefois absentes. Mais la caractéristique principale de ces liens faibles réside surtout dans leur nombre, bien plus important que ne le sont les liens forts. Par le moindre investissement qu'ils requièrent, les liens faibles se multiplient facilement (certains cessent toutefois avec le temps) et ouvrent en cela des portes sur une pluralité de mondes sociaux. Alors qu'elle a déjà un travail, c'est encore par son réseau professionnel que Maryam découvre effectivement un nouveau secteur juridique dans lequel elle pourrait exercer :

> « *Il y a une dame qui m'a contactée il y a 2-3 mois et qui veut créer un site internet d'informations juridiques, elle m'a contactée pour fonder ensemble le site. J'ai besoin de temps pour y penser mais l'idée est géniale car c'est très nouveau de travailler sur le e-legal [dans notre pays], sur le droit numérique, numériser l'information. Son idée est toujours importante et c'est toujours d'actualité.* » Maryam, V2.

La capacité d'extension du réseau et de l'accès à de nouveaux liens par ces intermédiaires est même en mesure d'augmenter leur nombre de façon exponentielle par les « ponts » créés entre des univers sociaux *a priori* déconnectés ou pas encore connectés. Lorsqu'elle arrive à l'étranger, Éléanor ne connaît par exemple que peu de monde, et le fonctionnement du marché du travail local ne lui est pas encore très familier. Elle mobilise alors de manière intensive et systématique l'ensemble de son réseau pour favoriser son intégration sur le marché du travail :

> « *Je ne savais pas par où commencer, j'étais un peu perdue. Plutôt que de ne rien faire, j'ai préféré rencontrer des gens, j'ai agité mon network [dans cette ville], j'ai multiplié les rencontres avec les gens. J'ai stimulé la chose, j'ai vu les copains des copains, les gens en place, des débutants, des grands avocats, financiers. J'ai agité ma bulle […] il a fallu que je me fraye un chemin. […] Tous les moyens sont bons : amis d'amis, parents, famille, collègues, toutes les relations pros du passé et du présent. […] J'ai fait marcher tout mon secteur familial : mes beaux-parents ici qui connaissent des gens qui travaillent dans les RH et qui ont accepté de me rencontrer. Mon mari, j'ai usé et abusé de tous les gens de son entreprise, il n'a pas eu le choix !* » Éléanor, V2.

Les individus ont alors accès à ce réseau étendu et leurs opportunités et ressources sont multipliées. La « force des liens faibles » s'exprime donc particulièrement bien dans les cas de la recherche d'emploi puisque l'obtention d'un emploi est positivement corrélée à l'importance des liens faibles (Granovetter, 1974) et que, dans ce domaine, la diversité prime sur la densité de l'information (Lefresne, 2003).

Néanmoins, la force des réseaux dans la réussite d'une démarche de recherche d'emploi est d'autant plus grande que le candidat cherche à intégrer un segment spécifique du marché du travail, c'est-à-dire le marché local, secondaire voire caché - surtout en tant que nouveaux entrants. Les systèmes de recrutement sur ces marchés du travail sont généralement moins codifiés, moins organisés ; l'intermédiation du réseau permet donc de diminuer les incertitudes qui pèsent sur la pertinence du recrutement (Maruani & Reynaud, 2004). Chez Élise, ce n'est pas tant la difficulté d'accéder à un segment du marché du travail que son réseau professionnel lui permet de surmonter que la succession des emplois occupés et son inscription dans un même réseau d'employeurs qui lui permet d'obtenir de multiples propositions d'embauche et offres d'emploi :

> « *Elles se sont présentées donc je suis allée dessus. Par exemple le CDD [proposé dans l'organisme de la CIFRE une fois celle-ci terminée], ça a duré 2 mois après la fin de la thèse. Et ensuite, j'ai enchaîné avec le poste [dans l'organisation internationale]. Le [CDD], c'est parce que j'étais [dans l'organisme de la CIFRE]. […] c'est parce que j'étais dans l'équipe, pas par rapport à la thèse. » Élise, V1.*

Élise rapporte également que dans le courant de sa CIFRE, les acteurs de terrain avec qui elle était en contact l'ont démarchée à plusieurs reprises. La bonne réputation dont bénéficie son organisme de CIFRE auprès de ses partenaires explique selon elle qu'elle ait été autant sollicitée (on peut penser que les acteurs qui l'ont vue travailler en ont apprécié la qualité) ; cette réputation explique probablement aussi que si l'évolution de son projet professionnel est itérative, il reste dépendant au sentier et à cet organisme :

> *« Mais même durant la thèse, on m'a proposé des postes quand j'ai rencontré certains acteurs. On m'a dit que mon profil était intéressant, qu'on le recherchait, qu'on recherchait quelqu'un au service juridique et on aimerait que ce soit moi. Ce genre de sollicitations, je les avais parce que j'avais la casquette [de l'organisme de la CIFRE], pas par rapport à mon sujet de thèse.* » Élise, V1.

C'est également ce même organisme d'accueil de sa CIFRE et du CDD qui a suivi qui la met en contact avec l'organisation internationale dans laquelle elle est ensuite recrutée :

> « *C'est [la personne en charge des aspects internationaux dans l'organisme de la CIFRE] qui me l'a proposée [la mission dans l'organisation internationale]. C'est lui qui m'avait vu évoluer et fonctionner. Je ne le connaissais pas très bien mais lui avait fait sa petite enquête en avance, notamment auprès [de la personne en charge des aspects régionaux dans l'organisme de la CIFRE avec qui j'étais en contact]. Il bossait avec [cette organisation internationale], il en était représentant [sur une thématique] en France. Il suit le projet [de cette organisation internationale], il m'a dit qu'elle recherche quelqu'un car la personne sur le projet s'en allait. Il m'a dit de postuler, […] ça n'a posé problème de me recruter, ça a été facile.* » Élise, V2.

Après cette mission dans l'organisation internationale, son ancien organisme d'accueil de CIFRE fait à nouveau appel à elle :

> « *[Dans l'organisme d'accueil de CIFRE], on m'a dit qu'ils recherchaient quelqu'un, j'avais le super profil. J'ai fait un envoi de CV sans rechercher. Je n'ai pas envoyé de lettre de motivation. Je voulais rester*[207] *[dans l'organisme d'accueil de CIFRE].* » Élise, V2.

A l'issue de ce nouveau contrat avec son organisme de CIFRE, c'est encore ce dernier qui lui fait deux nouvelles propositions d'embauche. Elle refuse effectivement ces propositions d'embauche pour partir en voyage. L'organisme de sa CIFRE lui fait alors une proposition d'embauche pour finaliser le projet sur lequel elle travaillait, mais à une *échéance* plus lointaine, ce qui lui laisse le temps de voyager. Parce qu'elle a intégré

[207] Élise dit vouloir y « rester » car lors de sa mission pour l'organisation internationale, elle a été hébergée dans les locaux de l'organisme d'accueil de sa CIFRE.

un réseau dans lequel elle a su tenir une place centrale, tant par la visibilité de ses employeurs que par la qualité du travail qu'elle y a effectué, elle résume finalement les moyens par lesquels elle a accédé au marché du travail en disant :

> « *Ça a été hyper facile : on est venu me chercher, j'avais fait mes preuves. Je n'avais même pas à prospecter. C'est venu à moi.* » Élise, V2

Corroborant la thèse d'une mobilisation plus fréquente des liens forts dans la recherche d'emploi chez les moins diplômés comparativement aux plus diplômés qui font appel à leurs liens faibles (Degenne et al., 1991), les liens forts ne semblent effectivement pas être particulièrement mobilisés par les docteurs dont le projet professionnel est « itératif » ; s'ils sont mobilisés (comme dans le cas d'Éléanor), ils ne sont que des intermédiaires qui permettent d'accéder à d'autres personnes qui jouent un rôle plus central dans leur accès à l'emploi. Le statut des passeurs des transitions professionnelles ressemble donc plus souvent à un lien faible ; ils assument par ailleurs ici un rôle relationnel de mise en contact entre l'offre et la demande de travail.

Le sentiment d'appartenance et de reconnaissance mutuelle est un ressort facilitateur de la mobilisation du réseau professionnel. En première vague, c'est effectivement auprès de « la communauté francophone » qu'Éléanor trouve un réseau susceptible de lui faire intégrer le marché du travail :

> « *Je suis fascinée par la communauté française de [ma ville]. Si tu es motivée et que tu as de beaux diplômes, il y a une sphère de gens qui veulent t'aider. D'un point de vue amical, j'ai rencontré pas mal de nanas de 10-15 ans de plus que moi veulent m'aider.* » Éléanor, V1.

Ce sentiment d'appartenance et de reconnaissance mutuelle sur lequel elle s'appuie pour construire son réseau lui permet finalement de décrocher un emploi quelques mois avant la deuxième vague d'entretiens. A cette occasion, ce sont plutôt les statuts de docteures et de « femmes méridionales » sur lesquelles elle s'est appuyée pour créer le lien :

> « *J'ai donc une rencontre avec la cheffe d'équipe. Elle m'a donné une impression géniale, c'est une docteure italienne. Je me suis dit super, on va mieux se comprendre, c'est une femme du sud. Elle est docteure en biochimie. […] On s'est comprises. Elle n'a pas besoin de tester mes compétences mais de tester si on s'entend bien. Et ça a cliqué.* » Éléanor, V2.

Le rôle facilitateur que peut jouer la communauté de docteurs dans la recherche d'emploi est également une possibilité envisagée par Élise, même si elle n'y a jamais eu recours :

> « *Je trouve que ça se ressent entre docteurs ce gage de crédibilité. Il y a quand même une sorte de cellule d'après-thèse qui se fait. Et quand les gens te disent que tu as fait une thèse, tu as une sorte de compréhension et de bienveillance mutuelle qui dit : « Moi aussi, j'en suis passée par là ». Mine de rien, ça te fait un nouveau réseau, c'est une nouvelle carte que tu peux jouer.* » Élise, V1.

Conformément à la logique opportuniste identifiée et guidant l'évolution de leur projet professionnel « itératif », les jeunes docteurs sont effectivement attentifs aux opportunités émanant de leur réseau

professionnel. Ce dernier est en effet la principale source par laquelle le *spectre* de leur projet professionnel est susceptible de se déplacer ou de s'élargir, en fonction de la nature des offres d'emploi qui leur parviennent. En fonction de leur inscription préalable ou non dans un segment spécifique du marché du travail, les opportunités d'emploi offertes par leur réseau professionnel viennent à eux (comme Élise ou Maryam) ou doivent faire l'objet d'une démarche de recherche et d'une mobilisation active de leur part (comme Éléanor ou Stéphane) afin précisément que leur réseau professionnel puisse modifier *l'extensibilité* de leur projet professionnel en ouvrant le champ des possibles.

5.2. - De la fragmentation des parcours et projets « itératifs » à leur compréhension configurationnelle

Le réseau professionnel des individus dont l'évolution du projet est itérative s'avère donc une ressource facilitant leur accès au marché du travail et l'obtention d'emplois. Les projets professionnels « itératifs » sont donc ceux dont la *socialité* est la plus forte : ce type de projet est largement dépendant des actions et réactions d'autres individus. Face aux transformations du marché du travail auxquelles sont confrontées les catégories d'actifs les plus jeunes (éclatement de la norme d'emploi stable et exposition plus grande au chômage), l'intermédiation du réseau professionnel des jeunes docteurs dans la recherche d'emploi semble, *in fine*, les prémunir des périodes de chômage trop récurrentes ou longues et ainsi les maintenir plus ou moins dans une « stabilisation en emploi » (Vultur & Trottier, 2010), faite d'enchaînements plus ou moins rapides d'emplois temporaires. Chez les docteurs enquêtés dans cette recherche, cette « stabilisation en emploi » est donc plutôt vécue par ceux dont les projets professionnels sont « itératifs ».

Malgré le caractère temporaire des emplois occupés, les parcours de ces docteurs témoignent effectivement d'une relative stabilité ou d'une stabilisation objective en situation d'emploi : Élise enchaîne les CDD avec l'organisme d'accueil de sa CIFRE et une mission en organisation internationale qui se chevaucheront durant quelques mois, Maryam effectue une mission de coopération internationale et exerce parallèlement un temps comme enseignante-chercheuse, Éléanor travaille d'abord bénévolement, puis comme stagiaire et enfin comme assistante, Stéphane connaît quant à lui une période de formation avant d'effectuer des stages en tant qu'élève avocat et de décrocher un emploi qu'il occupera une fois son cursus terminé.

L'inscription socioéconomique des membres du réseau, par lesquels l'accession aux emplois est facilitée, conditionne pour partie la nature des emplois occupés : le réseau est composé de personnes issues de multiples secteurs socioéconomiques et, lorsque la recherche d'emploi passe par ce biais et qu'elle aboutit favorablement, l'orientation du parcours a toutes les chances de se diriger vers un des secteurs socioéconomiques dans lesquels le passeur est inscrit. Lorsque des difficultés d'obtention d'un emploi ou que la fin d'un contrat surviennent au cours du parcours, la sollicitation du réseau ou les opportunités présentées par ce dernier sont de ce fait susceptibles de diverger des projets professionnels préalablement établis ou du secteur socioéconomique du précédent emploi. La trajectoire d'emploi apparaît alors chaotique, fragmentée par des séquences d'emplois hétérogènes et éloignée de l'injonction normative à la cohérence des parcours et de la continuité des projets professionnels. Mais ce type de trajectoire, analysée dans une perspective qualitative, processuelle et configurationnelle comme ici, permet d'en tirer une toute autre conclusion : plutôt que d'analyser ces trajectoires à l'aune d'une norme d'emploi-typique, source d'enjeux économiques, sociaux et politiques (Bresson, 2011) et de faire alors de la position du sociologue

celle d'un « entrepreneur de morale » (Howard Saul Becker, 1985), l'angle d'analyse privilégie une approche compréhensive et constructiviste permettant de retracer les configurations qui ont rendu ce parcours possible. Ces parcours « itératifs » témoignent ainsi de la combinaison de deux principaux ingrédients institutionnels : tandis que la segmentation du marché du travail contribue à augmenter le nombre d'emplois temporaires dans certains secteurs d'activité ou chez les jeunes actifs, la socialisation antérieure de l'individu participe quant à elle à la constitution d'un réseau personnel et professionnel qui a d'autant plus de chances de les diriger vers des emplois différents qu'il s'est diversifié. La contextualisation de leur parcours professionnels et des moyens de leur recherche d'emploi éclaire ainsi la compréhension de ces débuts de vie active : l'évolution itérative de leurs projets professionnels est fortement reliée aux contraintes et opportunités de leur environnement.

Élise est en effet issue « *d'une famille qui n'a pas fait d'études* » (V1). Sa socialisation professionnelle se fait au contact des institutions de formation (sa directrice de master qui devient sa directrice de thèse) mais surtout au sein de l'organisme d'accueil de sa CIFRE (où elle a précédemment et postérieurement été contractuelle et par l'intermédiaire duquel elle a accédé à la mission dans l'organisation internationale) ; le secteur d'activité dans lequel elle se positionne sur le marché du travail (projets internationaux et environnementaux au sein d'organismes publics ou internationaux) fonctionne par ailleurs sur financements de projets, déterminant largement la durée des contrats de travail. La coopération internationale, secteur sur lequel est positionné Maryam, connaît un fonctionnement similaire au secteur d'activité d'Élise et dont elle a pris connaissance et accédé grâce à son réseau[208] tandis que son accession à un poste d'enseignante-chercheuse était empêchée jusqu'à ce qu'elle obtienne l'équivalence de doctorat dans son pays. Éléanor est quant à elle confrontée à la fermeture des secteurs d'activité dans lesquelles elle cherche initialement à s'intégrer[209]. Il aura fallu une longue chaîne relationnelle (Éléanor – son mari – une de ses collègues – une amie de cette dernière) pour qu'elle accède au marché du travail, mais à titre gratuit puisqu'elle travaille bénévolement pour une petite start'up qui ne dégage pas encore de bénéfices. Néanmoins, cette opportunité lui fera acquérir de l'expérience sur le marché du travail local ; elle valorise celle-ci pour accéder à un stage puis obtient une promotion en tant qu'assistante. Enfin, Stéphane a des difficultés à trouver un poste de juriste dans lequel il puisse faire reconnaître son doctorat à la hauteur qu'il estime être la bonne. Il entre alors à l'école d'avocats. Le réseau de l'école est celui qui l'aide à trouver ses stages et le maintien de son inscription sur les plateformes d'emploi attire l'attention d'une chasseuse de tête qui lui obtient finalement un emploi, en dehors de l'avocature.

Si le réseau professionnel constitue donc une ressource dans l'accès à l'emploi des jeunes actifs, les opportunités auxquelles il permet d'accéder ne correspondent pas toujours à leur projet professionnel et ne garantissent pas non plus de pouvoir surmonter les contraintes relatives au fonctionnement du marché du

[208] Elle déclare effectivement : « Je ne savais pas que ça existait de telles opportunités de programmes européens qui s'installent partout dans le monde ».

[209] A propos de sa recherche d'enseignement du droit français, elle est, dès la première vague d'entretiens, peu optimiste à y trouver une place : « *Le peu de niches qui existent sont cooptées et ceux qui y sont assis ne vont pas en bouger. C'est trop concurrentiel.* » Quant aux institutions françaises, elle dit : « *J'ai eu l'impression qu'ils ont tendance à privilégier la fille de l'ambassadeur plutôt que la candidate lambda. J'ai eu la sensation d'un entre-gens très fort.* »

travail (Vultur, 2010a). Si les docteurs dont le projet professionnel est « itératif » sont ceux qui accèdent le plus couramment à l'emploi par ce type de moyen, c'est précisément parce qu'ils sont en mesure d'adapter rapidement leur projet professionnel à cette configuration institutionnelle. D'autres docteurs ne s'imaginent effectivement pas faire évoluer le *spectre* de leur projet professionnel dans une si grande ampleur et jouent alors sur d'autres aspects pour le faire advenir ou intégrer le marché du travail.

Conclusion de chapitre

Nous avons identifié les principaux outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places et influençant, même si c'est parfois indirectement, les projets et les parcours professionnels des jeunes docteurs : ce sont la structuration quantitative et qualitative de l'offre d'emploi sur marché du travail, et particulièrement celle du marché du travail académique, l'ethos professionnel rattaché au métier visé (qui requiert l'adhésion), la reconnaissance du doctorat en dehors du secteur académique, les modes de gestion de la main d'œuvre par les institutions de production, les dispositifs institutionnels d'accompagnement vers l'emploi ou encore l'intermédiation du réseau professionnel. Si ces différents outils font tous partie du contexte socioinstitutionnel dans lequel les parcours des jeunes docteurs prennent forme et ont participé à la fabrique des projets professionnels à l'issue du doctorat, l'analyse processuelle a toutefois permis de montrer que certains de ces outils exercent, selon le type d'évolution du type de projet professionnel, une influence plus importante et étendue que d'autres. L'établissement de la pertinence d'un ingrédient contributif à l'évolution d'un processus (ici l'évolution des projets professionnels) s'établit en effet selon son rôle dans son évolution. Dans les récits rapportés, nous avons relevé effectivement une multitude d'éléments issus du contexte socioinstitutionnel et qui semblaient, au niveau individuel de chaque récit, avoir contribué à orienter le projet professionnel d'untel dans cette direction, faciliter la concrétisation de celui d'unetelle, assombrir la *clarté* de celui-là, élargir les possibilités envisagées (le *spectre*) par celles-ci etc…. La méthode de permutation des ingrédients pour établir leur pertinence[210] a permis dans un premier temps de réduire le nombre d'éléments à considérer. Dans un deuxième temps, l'identification et la comparaison des éléments systématiquement en présence dans le récit des enquêtés a fait émerger des régularités qui recoupaient largement (mais pas de façon exclusive) les types d'évolution de projets professionnels. Cette triangulation des sources (selon l'analyse processuelle) ou analyse transversale (selon la théorie ancrée) nous a alors conduit à nous concentrer sur les ingrédients principaux et centraux dans l'évolution de chaque type de projets professionnels.

A titre d'exemple, le rôle des réseaux professionnels dans l'accès aux emplois académiques est fréquemment questionné par les doctorants et jeunes docteurs car il y tient une place ambigüe, entre appartenance revendiquée à un microcosme professionnel dans lequel les collaborations et projets de recherche collectifs sont favorisés et suspicion de favoritisme de la part de l'employeur envers un candidat qui serait appuyé par les membres les plus influents de son réseau et qui serait ainsi privilégié dans le recrutement pour des critères

[210] Le deuxième chapitre est consacré à l'analyse processuelle dans laquelle la méthode est détaillée.

autres que celui de la compétence présumée à occuper le poste convoité[211]. Ce que révèle cette recherche est une mobilisation quasiment généralisée des réseaux professionnels par les jeunes docteurs lors de la recherche d'emplois académiques, mais dont l'action sur leur accès à l'emploi est le plus souvent indirecte (l'information sur le fonctionnement du marché de l'emploi académique pour Laure par exemple), aléatoire (le rôle d'intermédiaires de l'emploi que Paul demande à ses collègues de tenir dans sa recherche de post-doctorat ne débouchera pas alors que ce sera le cas du contact que lui suggère son directeur de thèse), voire non déterminant (le soutien institutionnel activé par Louise pour l'obtention d'une bourse ne lui sera finalement pas utile puisqu'elle obtient un emploi par d'autres moyens). Dans les cas où l'action est plus directe (le montage d'un post-doc sur mesure pour Marceau par exemple), le contenu du projet de recherche correspond *a priori* aux compétences détenues par le candidat du réseau. De surcroît, le réseau professionnel permet ici de faire naître un projet de recherche dont le recrutement (comme l'ensemble des recrutements académiques) fonctionne sur le modèle de l'économie de la qualité. Dans celle-ci, les réseaux professionnels contribuent à estimer et évaluer la qualité personnelle des candidats au recrutement (c'est-à-dire en dehors de la qualité académique) qui constitue la plus grande incertitude pesant sur les employeurs académiques. Ces derniers cherchent donc à la réduire, précisément en mobilisant leur réseau professionnel dans l'objectif d'obtenir des informations sur la personnalité du candidat (Musselin, 2005). Par ailleurs, l'instabilité du marché de l'emploi académique qu'engendre la contractualisation des activités d'enseignement et de recherche nécessite un marché de l'emploi secondaire formé de potentiels aspirants et postulants contractuels pour lesquels les employeurs ont besoin d'accroître la lisibilité des compétences professionnelles de ceux-ci (Menger, 1989). Cette lisibilité passe ainsi, outre les CV et les publications, par la réputation scientifique et sociale qu'imprime le candidat sur son réseau professionnel ; le réseau professionnel permet en outre de favoriser la réactivité de ce marché secondaire à candidater aux offres de travail à pourvoir en les diffusant dans les réseaux. Cet exemple de l'influence des réseaux dans la régulation de l'accès aux emplois académiques montre bien qu'il est un élément important du contexte, mais ne constitue pas toujours un ingrédient pertinent. Oui, le réseau professionnel joue dans la régulation institutionnelle de l'accès aux postes académiques, mais ce n'est pas ce qui compte le plus. La raréfaction des postes académiques et la contractualisation des activités de recherche sont des ingrédients bien plus influents et dont l'influence est systématiquement repérée dans tous les récits et où cette influence s'exerce toujours de manière similaire, c'est-à-dire en augmentant particulièrement l'*incertitude* de la concrétisation du projet professionnel académique et contraignant le projet professionnel à évoluer, dans quasiment toutes ces dimensions. L'influence systématique et homogène des réseaux professionnels des docteurs n'est largement pas aussi manifeste dans l'évolution de leur projet et de leur parcours.

[211] Cette recherche ne porte pas spécifiquement sur le recrutement, et encore moins sur les modes et processus de recrutements académiques du point de vue des organismes employeurs ; si les soupçons de « piston » évoqués par certains enquêtés lors des recrutements académiques seraient théoriquement possibles, ils relèveraient dans tous les cas de situations individuelles particulières et ne pourraient être établis comme ingrédients pertinents car non systématiquement actifs dans l'accès à l'emploi académique (sauf si ce « piston » ou la cooptation peuvent être établis dans de nombreuses situations d'accès à l'emploi académique). Au demeurant, notre enquête de terrain ne comporte pas les éléments nous permettant d'affirmer si ces soupçons sont fondés ou non.

L'accent mis sur l'ingrédient principal, sur l'outil central de régulation institutionnelle des projets professionnels - plutôt que la configuration de l'ensemble des ingrédients - limite sans doute la richesse de l'analyse qui aurait pu être produite mais permet en revanche d'apporter une compréhension plus fine de l'influence de cet ingrédient, de cet outil de régulation institutionnelle. Ce choix d'exposition des résultats permet effectivement de montrer, pour chaque outil principal et pertinent de régulation socioprofessionnelle identifié, quels sont ses attributs et caractéristiques mais aussi la manière dont il contribue à modeler les projets et parcours professionnels. La liste exhaustive des ingrédients d'un processus étant impossible à établir, même en se concentrant uniquement sur ceux de nature institutionnelle, il aurait été trop long d'exposer le fonctionnement de chaque outil et son influence spécifique sur chacun des types d'évolution de projets professionnels. Ils n'en contribuent pas moins à leur évolution dans certains cas.

L'ensemble de ces outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois converge vers la problématique plus générale de la reconnaissance du doctorat sur le marché du travail mais qui, de manière empirique, diverge selon les segments du marché du travail.

Dans une perspective internationale, les jeunes docteurs ont effectivement été confrontés à la plus difficile reconnaissance de leur diplôme en France que lors de leurs expériences en contexte international. Il s'agit de la contrainte - si ce n'est l'obstacle - la plus fréquemment évoquée par les jeunes docteurs dans leur recherche d'emploi et influençant l'évolution de leur projet professionnel. Alors que la socialisation aux pratiques temporelles de la recherche doctorale incite les docteurs de sciences juridiques et politiques à maintenir une continuité de thématique de recherche, la reconnaissance internationale du doctorat, y compris celle des doctorats de droit lorsqu'ils portent sur un point spécifique du système juridique français, s'effectue au-delà de la seule dimension du sujet de thèse. Depuis la fin de son financement CIFRE, Élise a par exemple travaillé pour une organisation internationale au sein de laquelle elle entre en contact avec des acteurs issus de nombreux pays autres que la France. Elle a ainsi pu se rendre compte de la différence de perception du doctorat et intègre cette spécificité comme étant une « carte à jouer » si son projet professionnel de type « itératif » la conduit à se pencher sur les opportunités de travail à l'étranger :

> « *En étant dans le cadre [d'une organisation internationale], on se rend compte que pour eux, par contre, le doctorat, c'est quelque chose de beaucoup plus valorisable qu'en France. A l'international, ça veut plus dire quelque chose pour beaucoup d'acteurs. C'est une espèce de respectabilité aussi. Je pourrais le valoriser si je dois bouger à l'international.* » Élise, V1.

Si la meilleure reconnaissance du doctorat à l'extérieur de la France peut constituer une ressource et une opportunité pour les jeunes docteurs dont l'évolution du projet professionnel est ouverte sur l'international, le manque de reconnaissance de ce diplôme en France constitue en miroir un obstacle de taille pour les jeunes diplômés qui entretenaient un projet professionnel académique, abandonné au profit d'une réorientation. Face aux difficultés d'accès à une carrière académique, cumulées à de fortes critiques relatives au fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche, Antoine déplore le manque de débouchés alternatifs aux carrières académiques et dans lesquels le diplôme de doctorat serait reconnu et non pas déconsidéré comparativement aux diplômes des grandes écoles :

> « *Il y a une ambiance de découragement général qui était pesante, du fait qu'il n'y ait pas de reconnaissance, pas de soutien. Ça tient à la manière dont on estime le doctorat en France. Aux États-Unis, un docteur est accueilli à bras ouverts et avec respect dans n'importe quelle institution car c'est un spécialiste de la question. En France, si le docteur a des demandes, on trouve ça bizarre. C'est l'inverse, il n'y a pas de considération. Les docteurs sont issus du monde de la recherche et c'est un monde un peu perché. Ils font leur sauce, ils sont indépendants mais du coup, il n'y a pas de relations. Si on veut occuper un poste de directeur à la banque mondiale, il faut être docteur. En France, il ne faut pas être docteur, il faut avoir fait l'ENA. C'est unique en Europe et dans le monde. Avec l'idée de base que le doctorat est déconnecté de la réalité, des fonctions de directions et de la politique. En France, le doctorat est destiné à l'ESR et ses limbes. Partout ailleurs, c'est le plus haut grade pour exercer des responsabilités dans tous les domaines : les entreprises privées, la fonction publique, les ONG, les institutions internationales…* » Antoine, V2.

Les jeunes docteurs issus des Sciences de l'ingénieur sont moins tranchés sur la reconnaissance du doctorat en dehors du secteur académique. Si le doctorat constitue le premier sésame pour envisager un poste d'enseignant-chercheur à l'université ou un atout pertinent pour faciliter une expérience professionnelle à l'étranger, il semblerait qu'il en soit différemment pour intégrer le secteur industriel français où le diplôme d'ingénieur serait suffisant :

> « *Le doctorat serait quelque chose que je pourrais valoriser pour mes expériences [projetées et souhaitées] à l'étranger. Et en France, ça me servirait comme porte d'entrée éventuelle pour l'enseignement à un moment donné de ma vie, une plus-value pour l'enseignement, pas pour l'industrie*. » Marceau, V1.

Comparativement à d'autres spécialités disciplinaires de sciences exactes, expérimentales et du vivant, Marceau estime pourtant qu'un doctorat peut se montrer plus distinctif dans d'autres spécialités disciplinaires, comme dans celle de sa compagne :

> « *Vis-à-vis de son avenir professionnel [celui de sa compagne], c'était plus pressant d'avoir le diplôme de doctorat en plus ; alors que moi, c'était un bonus. Cet aspect-là est différent entre nous. Je n'en avais pas cette nécessité moi, pour favoriser l'emploi, même en France.* » Marceau, V1.

La reconnaissance du diplôme de doctorat sur le marché du travail et son influence sur les projets professionnels diffèrent donc selon le secteur d'emploi visé par son détenteur mais également selon la spécialisation disciplinaire de laquelle il est issu ainsi qu'en fonction du cursus scolaire précédemment effectué. Si le doctorat est reconnu au sein du secteur académique puisqu'il est nécessaire pour accéder aux fonctions de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs, il semble pour autant qu'il ne soit pas toujours suffisant pour espérer une stabilisation rapide dans le secteur académique : d'autres expériences (post-doctorat, publications, implication dans la vie collective etc.) fondant « l'excellence académique » sont également recherchées. En revanche, la structuration du champ académique selon l'axe distinguant les

disciplines dominantes et dominées[212] rend compte de leur place et de leur poids différenciés vis-à-vis de la sphère du pouvoir et décisionnel ; la place et le poids relatifs des spécialités disciplinaires à son égard déterminent pour une part leur capacité d'influence sur la répartition des moyens tels que l'ouverture de postes par exemple. En dehors de la sphère académique, la reconnaissance du diplôme de doctorat reste frileuse et modeste. L'hypothèse qui a émergé de l'analyse qualitative et ancrée selon laquelle le diplôme d'ingénieur obtenu précédemment au doctorat favorise un accès plus rapide à l'emploi à ses détenteurs comparativement aux individus issus d'un cursus entièrement universitaire a de surcroît été confirmé statistiquement par la note d'information du MESRI - SIES (Joannier, 2020) publiée quelques semaines avant le dépôt de cette thèse. La seule mention du diplôme de doctorat lors d'un entretien d'embauche ne suffit manifestement pas à ce qu'il soit reconnu (au moins de façon officieuse, c'est-à-dire en dehors des grilles de salaires et des conventions collectives par exemple) ; il nécessite une valorisation active de la part des jeunes docteurs auprès des recruteurs. Cette valorisation résulte d'un apprentissage lors de dispositifs de formation et semble effectivement permettre à ces jeunes docteurs d'accéder à des postes plus qualifiés, aux contours plus rapidement évolutifs et avec des perspectives d'évolution internes mieux identifiées et qui leur semblent plus rapidement accessibles. Pourtant, si la régulation de l'accès aux emplois hautement techniques ou spécialisés intègre le diplôme de doctorat comme un critère potentiellement distinctif, ce n'est pas systématiquement le cas et pourrait même constituer un frein à l'embauche dans certains cas.

La variabilité de la reconnaissance et la valorisation du doctorat selon le pays, le secteur d'emploi visé, le cursus antérieur ou la spécialité disciplinaire montre bien que ce n'est pas tant la valeur du doctorat en elle-même qui est remise en question que sa (re)connaissance ou les représentations qu'en ont les différents secteurs professionnels susceptibles d'être intéressés par la professionnalité développée par les docteurs. Finalement, les arguments sur lesquels repose la volonté politique de diversification des débouchés du doctorat se heurtent à plusieurs obstacles. Dans le domaine des Sciences exactes, expérimentales et du vivant, le rapprochement entre les mondes du travail académique et privé s'opère dans une plus grande ampleur que chez leurs homologues d'autres domaines. Le développement de la recherche privée au sein des services de recherche & développement des grands groupes ou l'essor d'entreprises de taille plutôt modeste et spécialisées dans les produits ou services hautement technologiques permettent en effet le recrutement de jeunes docteurs. Néanmoins, décrocher un emploi dans le secteur privé n'est pas toujours synonyme d'une reconnaissance pleine et entière du doctorat, particulièrement pour les docteurs-ingénieurs. Le deuxième obstacle concerne plutôt la nature du savoir. Dans le domaine des Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales, le savoir acquis et produit à l'université trouve difficilement une traduction et une valorisation monétaire possible dans le cadre d'une relation marchande au sein du secteur privé. Les deux mondes, académique et privé, entretiennent ici une distance entre eux, rendant difficile l'accès aux emplois dans le secteur privé pour les docteurs des Arts, lettres, sciences humaines et sociales. Alors que le taux de chômage est plus important pour les docteurs de ces domaines, c'est précisément le rapprochement plus difficile des mondes académique et privé en Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales qui pourrait entraîner l'accroissement des différences interdisciplinaires d'insertion professionnelle puisque le modèle de diversification des débouchés professionnels a été pensé plus spécifiquement pour les

[212] Cf. chapitre 5 et l'encadré sur l'ouvrage de Pierre Bourdieu « Homo academicus ».

sciences exactes, expérimentales et du vivant et l'orientation des diplômés des sciences exactes, expérimentales et du vivant vers les activités de recherche et développement du secteur privé.

Certaines dispositions législatives visent toutefois à favoriser l'emploi des docteurs dans le secteur public (hors enseignement et recherche). L'article 78 de la Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite « Loi Fioraso ») reconnaît notamment les années de doctorat comme une expérience professionnelle prise en compte lors de la nomination et titularisation sur des concours de catégorie A. Les années de doctorat sont également reconnues comme des années de service public prises en compte lors d'une présentation du docteur au concours interne ou au troisième concours d'entrée à l'École Nationale d'Administration. Ces dispositions restent toutefois marginales puisqu'elles confèrent tout d'abord au doctorat le statut d'une période d'activité professionnelle (et pas seulement de formation sanctionnée par un diplôme dont le niveau n'est alors pas pris en compte) sans spécifier finalement ce en quoi elle consiste et donc ainsi assimilée à n'importe quelle autre expérience professionnelle de trois ans sur un poste de catégorie A ; ensuite, elles favorisent l'accès - sans en garantir la réussite - à un concours à l'issue duquel le diplôme de doctorat sera invisibilisé ; enfin il s'agit d'une mesure concernant une seule école parmi d'autres et de surcroît, d'une formation dont l'éventuelle réussite au concours reporte d'autant plus l'*échéance* du projet professionnel et l'accession à un poste. S'il s'agit d'un premier pas, il reste donc timide. Si l'enjeu des politiques publiques de diversification de l'emploi des docteurs vise la diminution de leur taux de chômage, elle ne devrait pas pour autant être synonyme d'un déclassement professionnel opéré par la non-reconnaissance du doctorat dans le corps d'emploi auquel il ouvre (dans la majorité des cas, le doctorat est une condition alternative qui permet de se présenter pour l'intégration dans un corps professionnel, sans jamais en garantir l'accès).

La diversification des débouchés devrait au contraire prendre appui sur la spécificité de cette expérience de formation et professionnelle et des atouts qu'elle a permis aux doctorants devenus jeunes docteurs de développer. L'intégration de jeunes docteurs dans la fonction publique et en dehors des activités d'enseignement et de recherche pourrait être étendue à de nouveaux postes et concours, au même titre que le développement des activités de R&D dans le secteur privé absorbe une partie des jeunes docteurs de sciences exactes, expérimentales et du vivant. La diversification des débouchés professionnels relatifs au doctorat mériterait peut-être elle-même de diversifier les secteurs d'emploi dans lesquels la (re)connaissance du diplôme de doctorat pourrait s'accroître.

Chapitre 9 - Derrière les institutions de formation et de production, l'influence de l'évolution du rapport au projet professionnel sur les parcours professionnels

Le chapitre précédent a montré comment les outils de régulation institutionnelle contribuaient à l'évolution des projets professionnels des jeunes docteurs et au modelage de leur parcours professionnels. Pour autant, leur devenir professionnel une fois diplômés reste, encore à ce stade, appréhendé du point de vue des institutions et de leur influence sur l'évolution des différentes dimensions de leur projet professionnel et au modelage de leur parcours professionnel. La manière dont les enquêtés ont vécu les évolutions de leur projet professionnel et le déroulement de leur parcours reste effectivement encore dans l'ombre. Comment ont-ils arbitré entre les différentes options qui se présentaient à eux ? Comment ont-ils mobilisé leurs ressources et composé avec les contraintes de leur environnement social ? Finalement, selon quelles logiques professionnelles et sociales ont-ils mené leur projet et leur parcours ?

Afin de compléter l'approche du devenir des docteurs par les institutions, majoritairement mobilisée jusqu'ici, ce chapitre propose de plonger dans la subjectivité des enquêtés. L'enjeu de la mobilisation d'une approche subjective de l'évolution des projets professionnels et du déroulement des parcours professionnels est de compléter l'angle d'analyse proposé jusqu'ici afin d'offrir un regard qui, cette fois, se centre sur l'action et les marges de manœuvres de l'individu lui-même et non plus seulement sur l'action du système dans lequel celui-ci évolue et qui exerce une influence sur lui, son projet professionnel ou son parcours. L'intérêt est alors de relier « l'acteur et le système » (Crozier & Friedberg, 1977) par la mise à jour des interactions entre ces deux niveaux du social, et notamment comprendre comment l'individu exerce son agentivité au sein d'une structure sociale plus ou moins contraignante. Pour ce faire, l'attention est portée sur les choix qui ont présidé l'orientation des projets professionnels, les « dispositions d'esprit » dans lesquels les projections ont été abordées ou modifiées, les recompositions subjectives des significations accordées aux situations professionnelles objectives, les manières dont l'avancement dans leur parcours (re)façonne leurs perspectives professionnelles chemin faisant, la place et le sens accordés au travail dans l'ensemble des sphères de leur vie ainsi que la manière dont est envisagée leur transition professionnelle comparativement à leur transition familiale. À partir de ces éléments, nous avons reconstitué les logiques sociales et les stratégies professionnelles - entendues ici comme l'articulation subjective des moyens au regard d'une fin visée - qui recoupent en partie la typologie d'évolution des projets professionnels. Ces comportements constituent effectivement « des régularités qui n'ont de sens que par rapport à une stratégie. Celle-ci n'est donc rien d'autre que le fondement inféré *ex post facto* des régularités de comportements observés empiriquement » (Crozier & Friedberg, 1977, p. 48).

L'argument défendu est celui d'une stratégie professionnelle et d'une logique sociale relativement homogènes chez les individus dont l'évolution du projet professionnel est similaire. La similarité de la stratégie professionnelle et de la logique sociale mise en place par les individus qui connaissent le même type d'évolution de projets professionnels nous a conduite à formuler l'hypothèse qu'elles sont la résultante d'un même rapport au projet professionnel. Nous proposons de définir cette notion, encore en construction, comme la synthèse de trois composantes.

Tout d'abord, le rapport au projet professionnel est constitué du rapport à l'avenir entretenu par les individus : comment anticipent-ils le déroulement de leur vie professionnelle et personnelle ? Quelles sont les ressources et contraintes avec lesquelles ils s'imaginent devoir composer ? Quelle marge d'action estiment-ils avoir sur cet avenir ? Le rapport au projet professionnel se nourrit ensuite du rapport au travail et à l'emploi entretenu par les individus : que recherchent-ils à travers l'activité de travail ? Enfin, le rapport au projet professionnel intègre la place et l'articulation du travail avec les autres sphères de la vie, notamment personnelle, du fait de la transition vers la vie familiale ayant généralement lieu en même temps que la transition professionnelle au cours lors du doctorat. Comment les individus arbitrent-ils entre ces différentes sphères ? La priorité est-elle dans tous les cas et constamment accordée à la même sphère ? La synthèse de ces dimensions contribue ainsi à saisir le rapport au projet professionnel.

Les rapports au travail

Le rapport au travail peut être défini comme la relation que l'individu entretient avec son activité professionnelle. Il se décline suivant la place que l'individu accorde au travail dans sa vie, ce qu'il attend de son travail ou encore le sens qu'il lui donne. Les rapports au travail sont ainsi le produit complexe de différents niveaux du social : celui des socialisations primaires et professionnelles antérieures et actualisées dans le présent d'un côté, celui des variations historiques et culturelles de ce que le travail signifie à un moment de l'histoire, combinées aux spécifications qu'elles peuvent revêtir pour un groupe d'âge ou une génération spécifique (Méda & Vendramin, 2010) de l'autre, tout en variant selon le contexte et l'environnement dans le lequel se déroule le travail. Les dimensions du rapport au travail font l'objet de découpages de de dénominations diverses mais parmi lesquels on retrouve toutefois des constantes. La dimension instrumentale est la plus communément partagée par les sociologues (Méda & Vendramin, 2013; Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2001), tant dans sa dénomination que dans ce qu'elle recouvre. Elle fait référence aux aspects matériels reliés au travail, tels l'obtention d'un salaire, d'une sécurité de l'emploi ou d'un statut social d'actif par exemple. La deuxième dimension du rapport au travail que nous retenons est expressive et a trait à l'intérêt éprouvé à l'égard de l'activité professionnelle, qui est par ailleurs susceptible de garantir un épanouissement individuel, et concerne également la mobilisation plus ou moins complète des compétences détenues par l'individu. Le rapport au travail se décline également dans une dimension sociale : elle désigne quant à elle les éléments relationnels recherchés dans le travail, tels qu'une ambiance de travail, des relations avec les collègues, un cadre de travail. Nous avons choisi ensuite de rattacher le sentiment d'appartenance à une équipe, une entreprise ou un corps de métier à une dimension qualifiée de sociosymbolique, comprenant également les sentiments de réussite, de prestige, d'utilité sociale ou encore de reconnaissance. Ce que nous désignons par la dimension sociosymbolique est souvent rattaché à la dimension expressive du travail ; mais nous avons choisi de la dissocier de la dimension expressive qui, selon nous, s'entend ici dans un sens plus restreint, c'est-à-dire comme la relation que l'individu entretient avec le contenu de son activité professionnelle ; la dimension sociosymbolique implique le regard des autruis sur la relation entre l'individu et le contenu de son activité professionnelle. Ces principales dimensions du rapport au travail sont plus ou moins présentes chez tous les individus. Nos travaux nous conduisent enfin à proposer une nouvelle dimension : celle d'un rapport moral et politique au travail. Elle engage l'individu à un degré variable de réflexivité sur les finalités de son travail et leur plus ou moins congruence avec les valeurs qu'il défend ou auxquelles il s'identifie. Ce rapport moral et politique désigne donc le questionnement individuel

sur la contribution du travail effectué à fabriquer ou transformer, de manière positive ou négative (il s'agit plutôt d'un continuum) le monde dans lequel l'individu vit et souhaite évoluer.

Au sein des pays occidentaux, la quête d'autoréalisation et d'épanouissement personnel se fait de plus en plus importante (Mercure & Vultur, 2010) et tend à accroître au cours du temps le rapport expressif et ces attentes post-matérialistes à l'égard du travail, portées notamment par les plus jeunes générations. Qu'en est-il des jeunes docteurs ? A l'image des jeune européens, entretiennent-ils des attentes multiples et non exclusives à l'égard du travail (Méda & Vendramin, 2010) ou connaissent-ils un rapport spécifique au travail ? Le type d'évolution de leur projet professionnel modèle-t-il leur rapport au travail, ou favorise-t-il la prééminence d'une dimension sur les autres ? À un stade de leur vie où la transition professionnelle s'accompagne généralement d'une transition familiale, comment cette transition vers la vie d'adulte se déroule-t-elle pour les jeunes docteurs interrogés ? Quelles articulations ou interférences entre les différentes sphères de la vie observe-t-on ?

La démonstration fait état de légères variations observées dans la mise en place de la stratégie professionnelle des individus nourrissant le même type de projets professionnels du fait que les ressources et contraintes de l'environnement social des enquêtés ne soient pas strictement identiques, dont notamment leur socialisation professionnelle doctorale, l'appropriation des normes et valeurs de chaque segment ou secteur professionnel dans lequel l'intégration est envisagée, ou la stabilité de la cristallisation de leurs aspirations professionnelles. Pour autant, nous considérons « les diplômés comme des acteurs de leur cheminement et de leur insertion » (Trottier, 2000a, p. 261). Le jeune docteur est un acteur doté d'une agentivité qu'il exerce sur le marché du travail et au sein des institutions de production, qui constituent un contexte plus ou moins contraignant au regard de la tentative de concrétisation de son projet professionnel. Son appropriation des ressources et contraintes de ce contexte feront de certaines d'entre elles des ingrédients pertinents guidant son action, de manière plus ou moins choisie. Le dispositif longitudinal permet de surcroît une analyse dynamique de l'évolution des projets professionnels tout comme le caractère évolutif des stratégies développées par les jeunes docteurs. Par ailleurs, la mise à jour des marges d'action et d'interprétation des jeunes docteurs face à leur situation professionnelle objective et subjective offrira l'occasion de sortir pour un temps des perspectives déterministes fréquemment mobilisées dans l'analyse de l'insertion professionnelle et de donner à voir la manière dont les individus s'adaptent, non pas de manière passive, mais au contraire en générant des réponses contribuant à des changements sociaux (Lefresne, 2003), culturels, voire sociétaux de plus grande portée que ceux touchant à la seule sphère professionnelle.

1 - Persévérer et espérer : le leitmotiv des projets professionnels « en poursuite » :

1.1. - Les projets d'attente, entre stratégie et priorisation

Après sa soutenance, le jeune diplômé perd son statut de doctorant, éventuellement corrélé à celui de salarié lorsqu'il a bénéficié d'un financement au cours de son doctorat. Si la fin du doctorat s'est soldée par une soutenance à l'issue positive, cette transition lui permet d'accéder au titre de docteur. Pour autant, le titre de docteur n'est pas un élément suffisant pour élaborer une identité professionnelle forte qui puisse être

revendiquée légitimement sur le moment présent : il fait plutôt état d'un passé révolu et d'un avenir qui reste à construire ; au présent, le seul titre de docteur ne semble signifier qu'une indétermination de la situation professionnelle lorsqu'un projet professionnel académique est poursuivi. D'un côté, le titre de docteur vient effectivement reconnaître l'issue heureuse d'un parcours doctoral passé dont le porteur ne possède plus le statut de doctorant et, de l'autre, il rend possible – au moins statutairement du fait de l'obtention du diplôme de doctorat – l'accession au statut d'enseignant-chercheur ou de de chercheur que l'individu poursuivant un projet professionnel académique ne peut, à ce stade, qu'espérer voir advenir :

> « *Là, je suis dans l'entre-deux : je ne suis ni étudiante, ni salariée, ni fonctionnaire…je suis au chômage. Même hier, quand j'étais chez l'ophtalmo, elle me demande « quelle est votre profession ? » Je lui dis « baaaah euuuuh, je suis docteur en droit. Ce n'est pas une profession mais c'est un bon début. Sinon, je suis à pôle emploi, mais ce n'est pas non plus une profession. Mais c'est un début ». C'est une situation qui me dérange, ce n'est pas ce que je suis. J'suis rien voilà, j'suis rien.* » Félicie, V1.

Toutes les situations d'après-thèse n'engendrent pas systématiquement une telle impression d'égarement identitaire et socioprofessionnel temporaire. La brutalité avec laquelle Félicie prend conscience des difficultés face à elle conduit à s'interroger sur la manière dont ces dernières sont anticipées par les jeunes docteurs. Comment les doctorants et jeunes docteurs abordent-ils leur stratégie professionnelle pour cette période ? Dans quelle mesure leur stratégie professionnelle est-elle anticipée ou construite au fur et à mesure de leur parcours ?

Comme l'exprime Félicie, être docteur est « un début », c'est-à-dire une condition nécessaire mais non suffisante à l'obtention d'un emploi et encore plus à la stabilisation dans l'emploi. La professionnalité développée à travers la conduite d'activités d'enseignement et de recherche doctorale a permis de poser les bases de la construction d'une identité professionnelle participant à la cristallisation des aspirations professionnelles mais qui reste à développer, consolider et surtout à pérenniser à travers l'occupation d'un ou plusieurs emploi(s) dans le secteur académique.

Or, on l'a vu, aux incertitudes scientifiques de la démarche de recherche se superposent les *incertitudes* professionnelles de l'accession à l'emploi académique.

Cette *incertitude* professionnelle se manifeste rapidement après la soutenance, et se renforce d'autant plus au regard des expériences infructueuses aux concours académiques.

Dans l'espoir d'accéder au poste qu'ils visent, ils sont contraints d'accepter - au moins temporairement ou en partie - les règles du jeu de la course à la titularisation qui se dévoilent et se précisent de plus en plus. Cette acceptation des règles du jeu les conduit parfois à occuper des emplois dont les caractéristiques sont dégradées comparativement à la norme d'emploi-typique attendues pour les diplômés de doctorat : l'emploi obtenu n'est généralement pas stable mais correspond à l'instabilité légitime s'il concerne les activités d'enseignement et de recherche ; cet emploi offre des perspectives temporelles courtes (emplois académiques temporaires) ; la stabilisation ou continuité d'emplois temporaires n'est pas acquise (instabilité ou absence de continuité de revenus) ; et la variabilité des statuts d'emplois occupés n'engendre pas une protection sociale systématique (sous statut d'autoentrepreneur par exemple), voire des formes de travail

gratuit académique (absence de reconnaissance monétaire et de protection sociale, faible reconnaissance sociale du travail effectué).

Face à ces perspectives d'emploi souvent préalables à un recrutement académique, les jeunes docteurs dont le projet professionnels est « en poursuite » mettent en œuvre une stratégie de placement professionnel dans une temporalité étirée dans le temps : dans le présent, il s'agit d'accumuler les cartes qui leur semblent les meilleures pour qu'ils puissent, dans le futur, avoir en main un jeu qui leur permet plusieurs combinaisons potentiellement gagnantes, maximisant ainsi les chances de titularisation. Mais cette stratégie professionnelle n'est pas nécessairement stable dans le temps et évolue au fil de la carrière professionnelle (même non stabilisée), selon la connaissance du fonctionnement du marché du travail académique notamment : « Pour décider s'il fera durablement carrière dans un emploi, l'individu combine les informations qu'il avait préalablement acquises sur chacune des caractéristiques de cet emploi avec la somme d'informations partielles qu'il a pu accumuler dans le cours même de la pratique de ce métier. Se comportant comme décideur de la théorie bayesienne du choix sous incertitude, il corrige ainsi ses anticipations initiales et réestime au fur et à mesure les probabilités des gains futurs, pécuniaires et non pécuniaires, que lui vaudrait l'emploi : c'est que le degré d'adéquation entre ses aptitudes et les conditions de la réussite dans la profession envisagée ne lui est révélé que progressivement, sur le tas » (Menger, 1989, p. 128-129). Si cette stratégie professionnelle est modifiée sous l'influence de ces ingrédients institutionnels (ouverture de poste correspondant au profil, accessibilité de l'offre d'emploi, localisation, critères de l'excellence scientifique…), elle prend également forme selon des ingrédients de niveau microsocial et individuel (rapport à l'avenir et à l'incertitude, rapport au travail, articulation des sphères de la vie). L'ensemble de ces ingrédients, institutionnels et individuels, incite alors les jeunes docteurs poursuivant un projet académique à prioriser parmi les différentes stratégies possibles.

L'analyse des phénomènes sociaux marginaux a permis, comme souvent en sociologie, de mieux comprendre les phénomènes sociaux plus normaux - au sens quantitatif du terme, c'est-à-dire constituant la norme et la majorité des phénomènes observés. Le travail gratuit académique - en tant que marge de l'emploi académique - permet en effet de mettre en évidence la stratégie professionnelle mobilisée par les enquêtés poursuivant un projet professionnel de type académique : persévérer dans l'emploi temporaire voire gratuit pour accroître et faire preuve de d'une employabilité académique et espérer ainsi faciliter un recrutement stable. La multiplication des postes de contractuels dans l'enseignement supérieur et la recherche permet en effet aux jeunes candidats à la carrière académique de se maintenir dans ce secteur professionnel. En l'absence d'un recrutement sur un poste stable, l'acceptation d'un emploi temporaire ou d'un travail gratuit académique est vue comme un report du risque d'exclusion totale du marché académique puisqu'il permet de maintenir une activité scientifique et d'accroître le capital scientifique et académique.

Les injonctions institutionnelles à rester dans la course à la titularisation demandent ainsi de faire preuve d'excellence académique, qui se présente à tous comme un précepte valide autour duquel organiser la stratégie afférente à la concrétisation du projet professionnel académique. Cette stratégie donne ainsi sens à la logique d'évolution de leur projet professionnel « en poursuite » : elle se décline par la recherche de situations professionnelles permettant d'étoffer son CV académique en tentant de répondre aux critères de l'excellence académique censés favoriser le recrutement sur un emploi stable. Si les critères de l'excellence académique, tels qu'ils émanent de l'institution universitaire et sont perçus par les doctorants et jeunes

docteurs, peuvent faire l'objet de critiques, ils nécessitent d'être acceptés comme les « règles du jeu » auxquelles les candidats à ce type de carrière doivent se livrer pour rester dans la course à la titularisation.

L'observation et le respect de ces règles du jeu par les candidats entraîne ainsi un déroulement de « la partie » spécifique : la raréfaction des postes académiques créé ainsi une file d'attente pour l'accès aux emplois de titulaires. Le jeune docteur doit accepter de s'y insérer s'il veut espérer voir son tour de titularisation advenir ; l'insertion dans cette file d'attente consiste alors à poursuivre des activités de recherche ou d'enseignement, tout en s'assurant d'une source de revenus.

Si la vitesse à laquelle s'écoule la file d'attente est connue (notamment par le nombre de postes académiques pourvus chaque année), l'estimation de la longueur de cette file d'attente reste cependant assez approximative[213]. Par ailleurs, l'évolution du rang des autres candidats avec qui le jeune docteur est en compétition est susceptible d'évoluer en fonction de leur accumulation respective d'expériences à valoriser pour leur recrutement. Mais l'évaluation de la position relative occupée est elle aussi délicate à estimer, d'autant plus que celle-ci varie en fonction de chaque profil de poste visé (le profil d'un même candidat peut répondre aux attentes relatives à un poste A et ne pas être adapté à un poste B). Elle se transforme aussi chaque année.

La stratégie professionnelle des jeunes docteurs dont l'évolution du projet professionnel est « en poursuite » comporte donc un large part d'incertitude[214]. De plus, si les enjeux de l'insertion dans la file d'attente consistent à assurer des moyens de subsistance ainsi qu'à enrichir le CV académique, ce dernier enjeu fait lui aussi l'objet de stratégies professionnelles pouvant se décliner de diverses manières. Les candidats cherchent en effet à enrichir leur CV académique et construire un profil qu'ils estiment *a priori* suffisamment intéressant pour que l'institution universitaire les recrute à l'avenir. En fonction de leurs expériences antérieures et des informations qu'ils récoltent au fur et à mesure du temps passé dans la file d'attente au sujet des atouts et avantages qui pourraient les distinguer dans un processus de recrutement, bref, selon les formes fines de leur socialisation professionnelle antérieure et selon la manière dont celle-ci a construit leur professionnalité, ils mettent en place différentes stratégies professionnelles donnant les directions dans lesquelles orienter leur développement professionnel. La mise en place de ces stratégies reste toutefois dépendante des opportunités qui s'offrent à eux. Pour Louise par exemple, il s'agit de participer au management de la recherche, Audrey diversifie et accumule les expériences d'enseignement, Josselin poursuit sa spécialisation et son inscription scientifique dans une autre discipline que celle dans laquelle son doctorat a été officiellement réalisé, Paul recherche avant tout un contexte de recherche porteur, avec des moyens conséquents et des chercheurs internationaux reconnus, Fabien cherche quant à lui à diversifier ses thématiques et applications de recherche, Marceau mise sur la mobilité internationale…

[213] Elle peut être estimée par le nombre de candidats en audition par exemple mais il ne s'agit que d'un ordre de grandeur pouvant comporter de nombreux biais.

[214] Cette *incertitude* porte sur plusieurs éléments et sur plusieurs niveaux : *incertitude* de la concrétisation d'un recrutement stable, elle-même dépendante de l'*incertitude* de l'ouverture d'un poste qui corresponde au profil du candidat, *incertitude* sur la possibilité de se maintenir dans la file d'attente, *incertitude* de pouvoir répondre aux enjeux financiers, matériels et scientifiques durant la poursuite de ce projet professionnel.

Si les stratégies professionnelles adoptées par les enquêtés dont l'évolution du projet professionnel est « en poursuite » sont relativement homogènes (se maintenir dans la file d'attente, certes selon des déclinaisons variées). La mise en perspective de ces stratégies avec le rapport à l'avenir offre une toute autre vision de la situation professionnelle d'un point de vue subjectif. Si tous semblent accepter de jouer avec les règles du jeu leur permettant d'espérer concrétiser leur projet professionnel primaire, l'appropriation de ces règles diverge. Pour certains, l'obtention d'emplois académiques temporaires s'interprète comme des réussites relatives et des signes de leur pré-sélection à une carrière stabilisée, telle que le suggère la fabrique de l'excellence académique. D'autres sont en revanche plus sceptiques quant à la possibilité d'être un jour recruté sur un poste de titulaire, tant le niveau académique des candidats augmente et que le nombre de postes ouverts au concours diminue, même avec un dossier scientifique fourni et compétitif, les règles du jeu ne leur apparaissant pas totalement sincères (être excellent ne suffit pas à être recruté de manière permanente). De plus, son articulation avec les autres sphères de la vie personnelle est différemment abordée par les enquêtés.

Les conséquences de cette appropriation différenciée des règles du jeu académiques se répercutent ainsi directement sur le rapport au projet professionnel. Le rapport au projet professionnel « en poursuite » pourrait ainsi se schématiser par une distribution sur un continuum dont l'un des pôles représenterait un engagement « coûte que coûte » dans la poursuite de la concrétisation du projet primaire tandis que l'autre pôle représenterait une poursuite du projet professionnel académique dans un esprit « non sacrificiel », tant que c'est possible, tout en considérant simultanément qu'adopter le projet professionnel de secours (un changement de secteur d'emploi) ne soit finalement pas vécu comme un grand renoncement.

1.2. - Vocation et engagement à l'épreuve des incertitudes

1.2.1. - Un rapport à l'avenir ambivalent, entre obscurité et espoir

Le rapport à l'avenir entretenu par les jeunes docteurs dont l'évolution du projet professionnel est « en poursuite » est relativement proche de l'engagement entretenu par les individus visant des métiers de vocation. Les premiers comme les seconds sont engagés dans un parcours professionnel pour lequel la concrétisation de la vocation ou du projet professionnel est (ardemment) souhaitée mais incertaine et sans garantie. Lorsque Louise est questionnée lors de la première vague d'entretiens sur la manière dont elle estime ses chances de concrétiser son projet professionnel (être recrutée au CNRS) d'ici un an, c'est bien son rapport vocationnel à son projet professionnel académique qui la pousse à présenter une candidature, malgré les fortes *incertitudes* :

> « *Elles sont minimes mais si je regarde les chances d'y arriver, je ne m'y lance pas. Ce genre de projet, il faut y croire à fond et advienne que pourra. Si on regarde en termes de probabilité, c'est décourageant dès le départ.* » Louise, V1.

L'engagement des jeunes docteurs à poursuivre dans la voie académique est entretenu par des confirmations ou des interactions sociales leur indiquant que son atteinte reste possible (Laillier, 2011). Si l'*incertitude* relative à l'accès à un emploi académique stable est généralisée, le degré avec lequel elle évolue sur le long terme dépend étroitement des projets d'attente que les jeunes docteurs arrivent à concrétiser et du parcours ainsi effectué. Dans les premiers mois qui suivent la soutenance, les docteurs en Sciences de l'ingénieur, plus

soutenus dans la concrétisation de leur projet académique, entretiennent ainsi un rapport à l'avenir plus serein que leurs homologues de Sciences juridiques et politiques :

> « *J'ai aussi fait des dossiers d'ATER pour avoir plusieurs options. Mais très vite, j'ai eu la réponse positive pour [la Bretagne] donc j'ai abandonné les ATER. De l'inquiétude, il y en a toujours un peu car je voulais rester [dans la ville de mon établissement d'inscription en doctorat] pour un an. Mais pas en quantité très importante car ça s'est fait vite et bien, sans que j'ai eu besoin de faire grand-chose.* » Marceau, V2.

Docteur en Sciences de l'ingénieur également, Paul entretient un rapport serein à l'avenir car son unité de recherche lui assure un contrat de quelques mois s'il ne trouve pas de post-doctorat :

> « *Le plan B était moins intéressant puisque l'idée était d'arranger des contrats courts avec mon labo par exemple. Je ne m'inquiétais pas particulièrement non plus.* » Paul, V2.

Tant que les projets d'attente parviennent à s'enchaîner et maintenir financièrement et scientifiquement les jeunes docteurs dans la course à la titularisation, l'*incertitude* est relativement maintenue à l'écart. Félicie, qui a effectué un aterat après sa soutenance puis en post-doctorat en deuxième vague, entretient de surcroît un rapport vocationnel au métier d'enseignante-chercheuse : il lui est alors très difficile d'imaginer faire autre chose :

> « *J'ai parlé aussi d'autres éventualités avec du monde : école des avocats et tout ça. Mais quand on m'a dit que je n'étais pas qualifiée, je n'ai pas envie d'entendre que je ferai autre chose. Je n'avais pas envie de l'entendre et je n'en ai toujours pas envie. […] J'ai fermé les portes à d'autres éventualités. L'avenir, c'est le monde universitaire et par rapport à ce que je voulais faire (obtenir la qualification).* » Félicie, V2.

Félicie se présente en effet pour la deuxième fois devant le CNU l'année suivante mais n'obtient toujours pas la qualification. Si les signes lui confirmant qu'elle est légitime à poursuivre dans cette voie professionnelle ne proviennent pas de cette instance incontournable dans son parcours d'accès à la maîtrise de conférences, la meilleure compréhension du fonctionnement de cette instance lui permet de relativiser ses difficultés (en plus d'évènements personnels ayant chamboulé sa préparation) d'un côté et de l'autre, l'obtention d'un prix de thèse, d'un aterat et d'un post-doctorat la maintient et la conforte dans son projet professionnel académique puisque ces évènements sont perçus alors comme le signe d'un espoir ou la promesse de la concrétisation d'une carrière académique à venir :

> « *Ma détermination est renforcée depuis la 2ème campagne de qualif. Je l'ai mieux vécue. La 1ère fois, j'y suis allée avec l'orgueil. Entre temps, j'ai compris que ce n'était pas si simple et que plein de paramètres jouent et que ça ne veut pas dire que je ne suis si nulle. J'ai eu des prix [pour la thèse]. La deuxième campagne m'a rendue plus déterminée à réaliser mes projets mais vu ce qu'il s'est passé [la rechute et le décès de sa mère], j'ai pris du retard. Alors la fois prochaine, ce sera la bonne.* » Félicie, V2.

Lorsque les signes encourageants viennent à se faire trop rares ou à disparaître, ou que des évènements perçus comme des échecs surviennent, le rapport à l'avenir professionnel fluctue pour s'assombrir. Audrey

raconte ainsi que l'acceptation du refus du CNU de la qualifier a été difficile, mais ne l'a toutefois pas empêchée de faire preuve de résilience :

> « FLB : *- Après la réponse du CNU, qu'est-ce qu'il s'est passé ?*
>
> *Audrey : - Bah j'ai déprimé pendant un mois (rires crispés) ! Après, je me suis dit qu'il faut se bouger donc j'ai commencé à reprendre ma thèse et à chercher des vacations.* » Audrey, V2

Ces confirmations et interactions sociales prennent la forme des « indicateurs de réussite » ou celle du cumul d'expériences permettant de « cocher les cases » indispensables à la concrétisation du projet professionnel poursuivi, majoritairement académique. Le renforcement progressif et continu du profil scientifique des candidats à la carrière académique est ainsi l'un des éléments qui leur permet de maintenir un rapport à l'avenir plutôt optimiste et qui contribue à les tenir éloignés d'une éventuelle réorientation. Pour autant, la réalisation d'un travail gratuit académique ne peut suffire car les jeunes docteurs ont aussi besoin d'une source de revenus. Lorsque ce n'est pas le cas et que le rapport à l'avenir s'assombrit trop fortement, les projets d'attente ne sont même plus envisagés dans l'attente de la concrétisation du projet primaire qui peut apparaître tout aussi incertain face à la raréfaction des postes stables. Le projet primaire et d'attente sont alors balayés pour se rabattre sur le projet de secours. C'est le cas de Josselin qui évoquait en première vague, face à la raréfaction des postes académiques, la possibilité d'entrer à l'école des avocats ou de postuler comme juriste car « *il faudra bien qu[il] ai[t] un travail un jour ou l'autre […] si [il] ne trouve rien dans la recherche* » (V1). Entre les deux entretiens, son rapport à l'avenir est de plus en plus incertain : les difficultés administratives et financières compromettaient non seulement l'obtention d'une source de revenus mais également la possibilité de poursuivre ses projets d'attente en se maintenant dans le secteur académique à travers le post-doctorat qui devait se mettre en place. Il balaie alors projet primaire et projet d'attente et s'inscrit à l'école des avocats. Mais cette expérience lui fait prendre conscience de son rapport vocationnel à la recherche :

> « *Je me suis mis dans une posture [extérieure]. […] Je me suis désinscrit, ça fait partie de mon identité, je ne pouvais pas renoncer à tout ce que j'ai fait depuis 6 ans. […] 4 semaines c'est court, mais ça m'a permis de comprendre que je ne voulais pas arrêter comme ça.* » Josselin, V2.

Si la volonté de persévérer dans la poursuite de son projet académique s'est renforcée, cette expérience témoigne du ressenti d'une très forte *incertitude*, doublée d'une angoisse chez Josselin. Celles-ci peuvent s'avérer difficiles à supporter et engendrer ce qui aurait pu être une réorientation :

> « *C'est assez stressant, et toujours d'ailleurs. C'est très imprévisible. C'est difficile de faire un plan sur l'avenir. L'incertitude est la plus grosse source de stress. On ne sait pas dans combien de temps on aura un poste. Une échéance arrive et il faut penser à la prochaine. On ne profite jamais de ce qu'on a sur le temps T. Dès que j'ai eu mon post-doc, il a fallu en chercher un autre. C'est une source d'angoisse et d'instabilité. Autant sur le plan professionnel que personnel. On ne sait pas où on sera.* » Josselin, V2.

Finalement, le rapport à l'avenir professionnel des jeunes docteurs poursuivant un projet professionnel académique est très ambivalent, pris en tension entre les signes annonciateurs d'une potentielle concrétisation à venir du projet ou de la vocation académique et l'incertitude pesant sur les chances de recrutement et la concurrence accrue due à la raréfaction des postes et l'augmentation du niveau d'exigence de l'excellence académique. Mais le dernier exemple de Josselin montre que le rapport à l'avenir n'est pas le seul à déterminer la logique sociale avec laquelle les projets académiques sont menés. Les rapports au travail et au projet professionnel entrent également en jeu dans la manière dont les projets professionnels « en poursuite » sont menés ; et ces rapports au travail et au projet professionnel se révèlent souvent être simultanément multiples et complexes.

1.2.2. - La multiplexité des rapports au travail des jeunes docteurs poursuivant un projet académique : la source de la force de la vocation

Les rapports au travail entretenus par les jeunes docteurs dont le projet professionnel est « en poursuite » sont multiplexes. Ce terme est un mot-valise fusionnant « multiple » et « complexe ». Il a été fondé par un anthropologue s'intéressant aux relations sociales dans les rites de passage (Gluckman, 1975) et repris par la suite dans la théorie des réseaux, particulièrement les réseaux sociaux. Dans ce champ, il y désigne les multiples rôles et liens qu'un même autrui peut avoir avec un individu : votre voisine peut par exemple être également l'institutrice de vos enfants, votre partenaire privilégiée pour vos sorties cinéma et conseillère municipale comme vous. Ces multiples rôles et liens encastrés sont ainsi multiplexes : cette voisine est présente dans de multiples sphères de votre vie et vous êtes présent·e·s dans de multiples sphères de la sienne également ; vos liens sont à ce titre renforcés par cette multiplexité. Par analogie, nous avons transposé ce concept de multiplexité aux rapports au travail des jeunes docteurs au projet professionnel « en poursuite » chez lesquels il s'observa particulièrement. Le travail tient effectivement pour eux de multiples rôles puisque les rapports qu'ils y entretiennent s'entremêlent, notamment lorsqu'il s'agit des projets d'attente. Ces derniers sont très souvent envisagés tout à la fois comme étant un moyen de subsistance (dimension instrumentale), un cadre leur permettant de continuer à pratiquer une activité professionnelle de recherche et d'enseignement qu'ils affectionnent particulièrement (dimension expressive), une possibilité d'échanger avec des collègues qu'ils apprécient (dimension sociale), un moyen de faire valoir et reconnaître une certaine réussite dans le milieu académique (dimension sociosymbolique) dans l'espoir d'améliorer leurs chances de recrutement sur un poste stable et pour certains, leur travail est également le moyen de contribuer à une meilleure société (dimension morale et politique).

Les jeunes docteurs poursuivant des projets professionnels académiques sont particulièrement mus par l'intérêt intellectuel qu'ils éprouvent à l'égard de leur activité professionnelle. Cette dimension expressive du travail est présente chez tous les jeunes docteurs interrogés et est relativement constante dans le temps, contrairement aux autres dimensions que peut revêtir le rapport au travail qui, elles, connaissent plus de variations. Dans les cas où cette dimension expressive est la plus intense, la plus fortement ressentie, elle fait naître un rapport vocationnel au projet professionnel. Si le rapport vocationnel au projet professionnel génère, dans certaines professions artistiques ou sportives par exemple, la mise en œuvre d'une forme d'ascèse et d'une forte discipline de travail pouvant être difficile à vivre, tant physiquement que psychologiquement du fait de la longueur de l'apprentissage que les métiers de vocation requièrent généralement (Laillier, 2011), ce rapport vocationnel à l'activité peut être vécu dans certains cas très

positivement, comme si l'activité devenait une prolongation « naturelle » de la vie de l'individu, dans laquelle l'espace-temps distinguant travail et hors travail n'aurait pas de sens :

> « *Je travaille beaucoup. Je suis passionné donc je ne pense jamais à autre chose. J'aime beaucoup lire et je dresse des ponts entre mes activités personnelles et mon travail. […] Il n'y a plus d'étanchéité. Ma vie professionnelle est constamment présente dans ma vie personnelle. […] Cette répartition me convient. Même quand je travaille, ce n'est pas une corvée. C'est rare que je ne travaille pas le week-end ou le soir. Il y a des incompréhensions avec des amis qui ne voient pas, qui ne comprennent pas que je n'arrête pas de penser à mon travail quand je me couche. J'ai une présence mentale constante et ce n'est pas le cas de gens qui ont des professions qui sont moins des passions.* » Josselin, V2.

Si la dimension expressive du travail n'est pas toujours si intense, elle reste toujours présente. Les jeunes docteurs dont le projet professionnel est « en poursuite » visent majoritairement l'accès à un poste académique et les projets d'attente avant le recrutement espéré consistent principalement en des emplois académiques temporaires. Si les similitudes sur la nature de l'activité professionnelle des projets d'attente et primaire sont évidentes et permettent d'entretenir cette dimension expressive du rapport au travail avant que le projet primaire se concrétise, une dimension sociosymbolique forte se superpose sur ces emplois académiques temporaires. En effet, ces projets d'attente visent notamment à améliorer le CV scientifique des jeunes docteurs dont le projet professionnel est « en poursuite ». Le rapport au travail entretenu à l'égard de ceux-ci vise donc à faire reconnaître, par les commissions de recrutement, une certaine réussite dans un début de carrière académique qui puisse ainsi favoriser les chances de titularisation. Le rapport au travail de Louise par exemple mêle une dimension expressive à travers l'intérêt intellectuel qu'elle éprouve pour l'activité ainsi que la capacité de cette dernière à développer sa professionnalité de chercheuse, mais également une dimension sociosymbolique forte puisqu'elle espère que ce travail lui apportera la reconnaissance d'une certaine réussite, notamment grâce aux publications qu'elle projette, tout comme l'acquisition de nouvelles compétences en matière de gestion de projets de recherche :

> « *Même si ce n'est pas moi qui ai écrit le projet, c'est intéressant. Ça, c'est le côté positif. Même si ce n'était pas un rêve de faire du terrain [dans ce pays], c'est intéressant car ce n'est pas connu. […] A terme, je pourrais écrire des trucs comparatifs et ça, ça peut être intéressant. […] Le chercheur avec qui je travaille, j'aime vraiment bien son travail. Ça aussi, ça fait partie des aspects positifs. La littérature, l'urbanisme comparé, je ne connais pas et je vais apprendre plein de choses, ça m'intéresse vraiment. La manière dont le terrain est pensé, c'est proche de la façon dont j'ai envie de travailler : avec des méthodes qualitatives, un terrain long, beaucoup d'observations. Par contre, il y a tout un côté gestion de projets où je dois surveiller le budget du projet, faire un site internet, je n'ai jamais fait. Ce n'est pas ce qui… mais c'est bien pour la suite. C'est le côté management de la recherche qui ne me plaît pas mais il faut cocher ces cases là pour trouver du travail après.* » Louise, V2.

Louise n'apprécie pas particulièrement l'aspect « management de la recherche » de son travail mais pour autant, elle parvient à donner une nouvelle signification à cette activité en en faisant un potentiel atout à valoriser lors de futures candidatures.

Les rapports entretenus au travail comme concept général (celle d'un travail idéal par exemple) et au travail comme expérience vécue à un instant T (réalité du travail effectué) peuvent diverger. Josselin entretient par exemple un fort rapport expressif au travail de recherche qui le passionne qui le pousse à continuer dans cette voie. Pour autant, il ne peut pas faire l'économie de passer outre la dimension instrumentale du travail puisqu'il lui faut des ressources financières pour vivre. Son rapport au travail idéal est ainsi concentré sur la dimension expressive tandis que son rapport au travail comme expérience vécue sur le moment intègre donc une dimension instrumentale incontournable :

> « *Dans un an, j'en serai au même point, je continuerai à faire ce que je fais, c'est-à-dire continuer de préparer le CNRS et d'éventuelles auditons pour être maître de conférences. Je n'ai pas l'intention d'arrêter mais je risque de ne plus avoir de post-doc donc je n'aurai pas la même stabilité. J'envisage de donner des cours à la fac ou des cours particuliers. Je fais des traductions aussi donc j'en referai pour compenser financièrement. Si je ne trouve rien, je ferai des petits boulots dans un truc qui n'a rien à voir.* » Josselin, V2.

On retrouve chez Josselin des similitudes avec la conception de la formation doctorale de type académique promouvant un rapport au savoir désintéressé et où l'accumulation des connaissances et leur transmission constituent une fin en soi. Le rapport au travail façonné par une socialisation professionnelle dans un tel environnement culturel favorise donc le développement d'un rapport au travail vocationnel dans lequel l'amour de l'art ou de la science (les arts libéraux en général) aurait la vertu de dégager ceux qui s'y adonnent des préoccupations matérielles nécessaires à l'existence, et en particulier les conditions financières de l'exercice de cette activité. Mais un tel rapport au travail n'est possible que si une institution prend en charge, à la place de l'individu, les conditions financières et matérielles lui permettant de mener une existence centrée uniquement sur son art ou sa science. Cette multiplexité du rapport au travail de recherche, mêlant préoccupations instrumentales et expressives, est en mesure d'influer sur les projets professionnels, et notamment les projets d'attente. Si la dimension expressive semble garantie lorsque les activités de recherche font l'objet de l'activité de travail, la raréfaction des postes et la forte sélectivité associée n'est pas en mesure d'assurer au travail sa fonction instrumentale. Dans ce cas, les projets professionnels (primaire ou d'attente) sont susceptibles de se détourner des activités de recherche. Le chapitre précédent évoquait également le cas de Josselin qui, face à la raréfaction des postes académiques et la faible possibilité de réussir à faire de l'enseignement et la recherche un métier et une source de rémunération, s'inscrit à l'école des avocats. Le motif instrumental qui a guidé sa décision n'a cependant pas résisté à la dimension expressive de son rapport au travail. Josselin se définit par l'exercice d'une activité de recherche :

> « *Les gens en dehors du milieu de la recherche ont du mal à comprendre que c'est un métier mais aussi une passion. C'est très dur d'y renoncer, ce n'est pas que renoncer à un salaire, c'est aussi un rôle social….* » Josselin, V2.

La poursuite d'un projet académique à la concrétisation incertaine engendre ainsi des tensions entre les dimensions instrumentales et expressives à l'égard du projet professionnel. La dimension instrumentale prend ainsi le dessus lorsque le rapport à l'avenir s'assombrit, mais l'éloignement des activités de recherche révèle la force d'inertie de la vocation (Bertrand, 2009) académique et de la prégnance de la dimension expressive entretenue à l'égard de ces activités. Les rapports au travail ne sont donc pas figés mais configurationnels : ils évoluent au gré des perceptions du contexte professionnel dans lequel se situe

l'individu et de la capacité de ce contexte à répondre à l'ensemble de ses attentes à l'égard du travail. Josselin entretient également une dimension sociosymbolique à l'égard de son travail à travers lequel il souhaite être reconnu comme chercheur. En l'absence ou dans l'attente d'une reconnaissance sociale officielle par les instances académiques ayant le pouvoir de lui donner le statut de chercheur, il se fabrique un « espace intermédiaire » (Roulleau-Berger, 1993) avec un ami autoentrepreneur dans lequel ils se reconnaissent mutuellement comme travailleurs désintéressés des aspects financiers de leur emploi et de leur activité, l'exerçant par passion plus que par nécessité économique. Les difficultés d'accès à une autonomie financière stable et pérenne renforcent ainsi, collectivement et dans leur identité professionnelle respective, le sentiment vocationnel entretenu à leur activité. Il s'agit là d'une stratégie collective de défense (stratégie de coping) pour lutter contre la dévalorisation et la disqualification de soi (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2006) :

> « *Depuis un an, je me suis rapproché d'une personne qui est devenue très proche. On était déjà amis. Ce sont des affinités liées à notre profession qui font qu'on est devenu amis, tout en parlant de nos travaux respectifs. Au fur et à mesure que je me suis affirmé comme chercheur, j'ai adopté les dispositions des chercheurs : faire un travail parce qu'on l'aime, pas pour être payé ou la satisfaction matérielle. Je me suis éloigné d'un ami devenu avocat par exemple car il a une vision plus matérialiste des choses. Il veut un bon salaire pour s'acheter des trucs. Je me suis progressivement éloigné de ce mode de penser. Cet ami proche, il monte sa start'up. Il alterne petits boulots et chômage. On a tous les deux un travail passion pour lequel on accepte des conditions matérielles de vie pourries. On s'est rapproché et on se voit fréquemment. Alors que je le connais par l'intermédiaire d'un ami. On se voit plus que notre ami en commun. C'est un lien entre ma carrière et ma vie personnelle où mon image de chercheur désintéressé se renforce.* » Josselin, V2.

Vocation et travail gratuit s'entretiennent ainsi mutuellement : « ici on ne travaille pas, ou pas « vraiment », on met en œuvre ses valeurs, ses talents, ses devoirs ou ses sentiments » (Krinsky & Simonet, 2012). La vocation enjoint en effet à accepter de réaliser un travail gratuit et le travail gratuit constitue une preuve de la vocation (si ce n'était pas le cas, le travailleur demanderait à être rémunéré). Ces dimensions sociale et expressive du rapport au travail peuvent elles-mêmes s'entremêler avec une dimension sociosymbolique. Dans sa recherche de post-doctorat, Paul a effectivement privilégié tout à la fois son rapport expressif au travail (l'intérêt intellectuel pour le sujet), la dimension sociale de son rapport au travail en prêtant attention à la convivialité dans l'équipe de recherche et la dimension sociosymbolique puisqu'il cherchait à ce que cette équipe soit reconnue pour ses travaux, capable de le faire progresser scientifiquement et ainsi, améliorer la qualité de son CV académique :

> « *Les collègues sont sympas et super compétents. Humainement et scientifiquement, c'est super. C'est aussi multiculturel. […] C'est un gros labo, réputé donc j'ai choisi facilement ici. Au long terme, ça fait bien d'avoir ça sur le CV, d'avoir travaillé [dans ce centre de recherche]. Il y a des moyens conséquents, c'est agréable de faire de la recherche dans ce contexte. […] Le sujet est intéressant.* » Paul, V2.

La recherche de conditions de travail qui puissent faciliter l'exercice d'un travail de recherche de qualité se révèle important puisque c'est par ce biais que la reconnaissance et la réputation s'attribuent et s'acquiert.

Ces dernières permettent ainsi de continuer d'espérer et de prétendre légitimement à un recrutement académique :

> « *Si je n'avais pas réussi et si je n'avais pas accédé à certains indicateurs de réussite, je n'avais pas eu le post-doc, je ne me serais pas mis en tête de passer le concours du CNRS. Je n'aurais pas estimé mon profil assez vendeur au regard du nombre de postes disponibles. Du coup, j'aurais intégré l'école des avocats et je ne me serais pas posé plus de questions*. » Josselin, V1.

Les jeunes docteurs poursuivant un projet professionnel académique font souvent preuve de persévérance dans la quête de leur objectif. Les signes annonciateurs d'une réussite (aterat, post-doctorat) se mélangent avec les refus successifs de la qualification et le message est brouillé. Mais les conditions matérielles précisément permises par l'obtention de contrats temporaires permettent de maintenir l'engagement et la persévérance envers un projet académique :

> « *Le post-doc est censé se terminer en janvier 2020. Ça laisse le temps de voir un peu et d'envisager une campagne de recrutements l'année d'après. […] Il y a encore quelques incertitudes. […] Le seul truc qui ne change pas, c'est la qualif ! C'est un invariable ! J'ai la dent dure !* » Félicie, V2.

Chez Fabien, le travail permet de répondre à une dimension expressive mais également morale et politique. Attentif aux questions écologiques, il voit dans son travail de post-doctorat un intérêt intellectuel, notamment sur les innovations technologiques, mais également un moyen de réduire l'impact environnemental du secteur d'activité concerné (il travaille sur un projet de recherche appliqué pour un groupe industriel) :

> « *Ce sont des choses innovantes. Ça me plaît ça. Et ce n'est pas destructeur de l'environnement. Mais bon, une fusée consomme beaucoup d'énergie. Le moteur sur lequel je suis, j'essaie de trouver des raisons écologiques. Il va remplacer [tel moteur] qui pollue beaucoup, il émet beaucoup de Co2. Alors que le moteur sur lequel on travaille, il fonctionne à l'hydrogène. C'est le côté écologique que je trouve.* » Fabien, V2.

Ce rapport moral et politique au travail peut aussi être relié à une dimension instrumentale. Alors que les convictions de Louise semblent bien ancrées, une faible source de revenus lors de sa recherche d'emploi la contraint à abaisser l'importance de la dimension morale et politique qu'est susceptible de lui procurer le travail. Les conditions matérielles et financières pèsent trop pour qu'elle puisse se le permettre :

> « *A partir de septembre, je me suis retrouvée au chômage. J'ai surtout postulé à des post-doc. J'ai fait la qualif et là, j'ai élargi [les critères de recherche d'emploi]. J'ai postulé aussi pour des ONG et organisations internationales. […] Mais ce n'était pas mon premier choix. […] ça a mis 6 mois pour avoir les allocations. J'ai eu l'argent quand j'ai trouvé du travail. Comme je travaillais à mi-temps, j'étais à 800€. Je n'avais pas beaucoup d'argent. J'ai élargi car je n'avais pas beaucoup d'argent et il fallait que je trouve un travail. […] J'ai honte mais j'ai postulé [dans telle organisation internationale], ça ne correspond vraiment pas à mes idées.* » Louise, V2.

Le rapport instrumental au travail, s'il s'établit d'une manière ou d'une autre, vise donc à garantir un niveau de vie. Les jeunes docteurs poursuivant un projet académique n'ont que très rarement de grandes prétentions financières et leurs préoccupations instrumentales à l'égard du travail ne sont rarement autres que celles de disposer d'un niveau de revenus qu'ils estiment suffisant pour vivre « correctement » (cette appréciation est certes variable selon les individus).

L'intensité de l'engagement des jeunes docteurs dans leurs activités professionnelles ne s'appréhende pas seulement au regard de leur vocation académique et de la dimension expressive du rapport au travail. L'implication dans l'activité professionnelle est rationnalisée dans l'espoir d'éclaircir le rapport à l'avenir à travers l'augmentation des chances de promotion ou d'accès à la carrière espérée (Laillier, 2011). Durant l'aterat qu'elle effectue à l'issue de la soutenance, Félicie envisage effectivement d'étendre ces activités professionnelles académiques dont l'un des objectifs est clairement de participer à l'amélioration de son dossier de qualification au CNU :

> « *La genèse du colloque remonte au fait qu'avec une copine pas qualifiée non plus en droit privé, on s'est dit : « Si on organisait un colloque pour améliorer notre dossier ?* » » Félicie, V2.

La pro-activité mise en œuvre dans l'objectif de faciliter la concrétisation des projets professionnels apparaît ainsi comme la caractéristique des projets professionnels « en poursuite », exigeant au présent une forte implication qui peut éventuellement être payante ou récompensée à l'avenir. Malgré l'absence de garantie, l'investissement intense dans l'activité, parfois en dehors de tout contrat de travail, peut constituer un gage de sérieux pour l'employeur universitaire potentiel. Lorsqu'Audrey est questionnée sur ce qui, selon elle, a fait la différence entre la première session de qualification où elle ne l'a pas obtenue et la seconde où elle a été qualifiée, elle répond que c'est son investissement dans les activités scientifiques qui a fait la différence, alors même qu'elle n'avait aucun contrat de travail mais effectuait des vacations d'enseignement :

> « *J'ai repris toute ma thèse, j'ai diversifié un peu plus mes cours. J'ai pris beaucoup d'heures d'enseignement, j'ai continué de faire des articles, des colloques, j'ai montré vraiment que c'était ça que je voulais faire. Et reprendre entièrement ma thèse, je pense que ça a beaucoup aidé.* » Audrey, V2.

Audrey, comme Josselin, entretiennent un véritable rapport vocationnel à leur projet professionnel puisqu'ils réalisent les activités relatives aux métiers visés non pas en l'échange de l'obtention d'un salaire mais pour l'exercice du métier lui-même et dans l'espoir d'accéder à un emploi et une place stabilisée sur le marché du travail académique et de voir leur identité socioprofessionnelle académique reconnue. Félicie est également très investie dans les activités académiques qu'elle réalise quant à elle sous contrat. En revanche, tous les jeunes docteurs ne semblent pas forcément entretenir un rapport vocationnel si fort avec leur projet professionnel. Une piste de compréhension se situe dans le mode d'articulation des vies professionnelle et personnelle.

1.2.3. - La variabilité des modes d'articulation des sphères de la vie chez les jeunes docteurs poursuivant un projet académique

La stratégie professionnelle des enquêtés dont l'évolution du projet professionnel est « en poursuite » n'est toutefois pas réduite aux seules contingences de la sphère professionnelle. Elle entre en interaction avec d'autres composantes et temporalités de la vie des individus. Ces rapports au travail - et la logique sociale avec laquelle les projets sont menés - sont également façonnés par la manière dont les individus (ici les jeunes docteurs) envisagent et mènent leur transition vers la vie d'adulte (Van de Velde, 2008). Pour le comprendre, il s'agit désormais de replacer ce projet professionnel « en poursuite » dans le projet de vie plus global des enquêtés et d'analyser quelle place est réservée à leur projet professionnel parmi les différentes sphères de leur vie.

1.2.3.a. - La poursuite d'un projet professionnel académique comme principe organisateur de la vie de couple

Félicie a totalement fait sien le projet de devenir maîtresse de conférences et met tout ce qu'elle peut en œuvre pour parvenir à concrétiser cette vocation académique. A ce titre, sa vie est effectivement et entièrement tournée vers l'atteinte de cet objectif. Les lieux d'habitation du couple sont ainsi fonction des lieux dans lesquels Félicie travaille et l'éventualité de la parentalité est reportée tant qu'elle n'obtient pas sa titularisation :

> « *Il voyait sa vie à Aubagne. Le fait que j'emménage [dans la ville de mon université d'inscription en doctorat], ça l'a conduit* à *emménager [dans cette ville-là], puis après, le fait qu'on parte [en Outre-Mer], ça l'a fait partir, le fait que je revienne, ça l'a obligé à revenir, le fait qu'on reparte, ça l'a fait repartir. Pareil pour [l'aterat en métropole]. La répartition des rôles, elle est comme ça. Moi, j'ai des projets que je réalise ou des opportunités que je saisis et lui, il s'adapte car il a fait le choix d'être en intérim donc de pouvoir quitter son travail à chaque fois relativement facilement. La contrepartie, c'est que c'est moi qui ai financé pendant des années. C'est du gagnant-gagnant, on va dire ça comme ça. Mes projets ont forcément influé sur les siens. Mais il y a d'autres histoires : lui, il aurait voulu avoir des enfants depuis très longtemps et on n'en a pas. Tant que je ne me finançais pas par moi-même, ce n'était pas possible dans ma tête. Après, en thèse, ce n'était pas possible. Après, je me suis lancée dans de nouveaux trucs maintenant [aterat et post-doctorat], donc ce n'est pas le moment non plus.* » Félicie, V2.

Félicie a tellement à cœur de devenir maîtresse de conférences qu'elle est prête à accepter n'importe quel poste. Alors qu'elle est extrêmement attachée au cadre de vie de l'outre-mer où elle a vécu pendant près de trois ans au moment de la deuxième vague d'entretiens, elle estime qu'elle n'a « *pas bossé autant d'années pour dire qu['elle] reste [en outre-mer]. [Elle] sai[t] quels sacrifices ça pourrait engendrer* » (V2), c'est-à-dire celui de revenir en métropole, avec le risque supplémentaire d'être loin de la méditerranée.

1.2.3.b. - Accepter de reporter la transition familiale pour favoriser la transition professionnelle, mais pas indéfiniment

Audrey et Louise ont accepté de repousser un temps leur transition familiale afin de se concentrer sur leur transition professionnelle. Cet engagement est fort chez Audrey puisqu'elle a renoncé à l'idée d'être en couple durant sa thèse et de moins voir ses amis :

> « *J'ai mis les bouchées doubles pour finir en 5 ans. Parce que aussi je mettais ma vie perso de côté pendant 5 ans pour ma thèse, il ne fallait pas que ça dure trop longtemps. Ça ne devait pas durer des années. […] C'était la thèse, tout le temps : thèse, thèse. […] Il fallait que je m'isole un peu.* » Audrey, V1.

Depuis sa soutenance, elle revoit plus souvent ses amis, est en couple, s'autorise des week-ends sans travail. Elle partage son temps entre le logement de son ami et celui de sa mère avec qui elle cohabite, faute d'une stabilité de revenus depuis la fin de son aterat (elle effectue des vacations). Si elle laisse plus de place aux temps sociaux personnels et semble s'engager tardivement mais doucement dans une transition familiale, elle ressent bien plus fortement la pression sociale à l'autonomie financière :

> « *Je suis un peu à la traîne, vu que je n'ai pas de stabilité financière. Ça repousse un peu tout : je ne peux pas acheter de maison ou d'appartement. Je vois, toutes mes amies, elles sont propriétaires. Ça repousse tous ces aspects-là. Mais ce n'est pas très grave, je n'ai pas encore 30 ans. […] Mais après, je me dis que si c'est pour faire quelque chose qui me plaît, ça en vaut le coup. […] Ne pas être propriétaire, être maman, être mariée, autant tous ces trucs-là, je m'en fous, mais ne pas avoir de situation financière stable à presque 30 ans, ça commence à me courir. »* Audrey, V2.

Comme Audrey, Louise a préféré repousser sa transition familiale une fois que sa situation professionnelle lui aurait permis d'avoir un revenu stable. Contrairement à Audrey, elle est déjà en couple depuis de nombreuses années avec une doctorante en sciences politiques comme elle, mais devenir mère n'était à l'époque pas envisageable :

> « *Je ne voulais pas avoir des enfants pendant ma thèse, je voulais attendre d'avoir fini mais au final, je n'en ai toujours pas. Un peu comme un projet de vie. Je ne sais pas si c'est parce que je fais de la recherche et que ça m'en empêche. J'ai plein de copines qui ont eu des enfants pendant leur thèse, je vois bien que c'est possible mais je n'avais pas envie de ça. Et là, ça va faire deux ans que j'ai soutenu. Je ne suis pas sûre que ce soit parce que je fais de la recherche. Je ne pense pas qu'il faille un CDI pour vouloir un gosse.* » Louise, V2.

Si Louise et sa compagne se questionnent de plus en plus sur leur souhait et les moyens d'avoir des enfants, leurs situations professionnelles respectives constituent un frein à leur transition familiale : Louise travaille la semaine dans un autre pays que celui dans lequel réside sa compagne, en phase de rédaction de thèse et seule dans leur appartement.

1.2.3.c. - Concilier la nécessité de mobilité professionnelle et un ancrage amoureux : jusqu'à quand ?

Josselin souhaiterait intégrer le CNRS mais suivre le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique ainsi que se conformer aux critères de l'excellence scientifique (notamment la mobilité internationale) est un défi pour sa vie de couple. Sa compagne n'est pas prête à quitter la ville où ils sont installés et la famille de cette dernière, habitant également cette ville, influe en ce sens

La perspective de la fin de son second post-doctorat - il a réussi à négocier les deux fois un travail à distance depuis la France - pose à nouveau la question de la possibilité de concilier la poursuite d'un projet académique avec une mobilité géographique faible ou temporaire. Il aimerait rester dans cette ville car il a « *cette stabilité non financière par [s]a copine et [s]es amis […] qui [lui] permet de compenser le manque de stabilité dans [s]on boulot.* » (V2). Mais au regard de la faiblesse du nombre de postes, une mobilité semble difficilement évitable et, s'il doit prioriser, choisira sa carrière :

> « *Si j'avais le choix, je préfèrerais rester [dans la ville où j'habite] pour des raisons personnelles. Mais à long terme, si je n'ai pas d'autres choix, je ne serais pas contre l'idée de déménager. Même pour mes post-doc, j'avais postulé pour un post-doc [aussi en Amérique du nord], j'avais candidaté et si je l'avais eu, j'y serais allé. Ce n'était pas l'idéal. Mais je n'en suis pas non plus au point où je suis prêt à sacrifier ma carrière juste pour des raisons personnelles. Je suis obligé de faire un arbitrage et malheureusement, vu qu'il y a assez peu de postes déjà en France et dans la région [où j'habite], on est forcé d'aller voir ailleurs.* » Josselin, V2.

En raison de son fort rapport vocationnel aux activités académiques, Josselin sait qu'il ne peut pas envisager d'exercer un autre métier.

1.2.3.d. - Une transition professionnelle au détriment de la transition familiale ?

Paul et sa compagne habitaient ensemble au cours des deux années durant lesquelles ils étaient tous les deux venus en thèse dans le sud de la France, à un an d'intervalle. Poursuivant un projet académique, Paul quitte la ville où se situe leur université d'inscription en doctorat et déménage à l'étranger pour effectuer un post-doctorat. Durant la première vague d'entretiens, le couple semble bien vivre et assumer ce choix de privilégier la sphère professionnelle durant quelques années :

> « *Ma copine est en dernière année, elle va commencer à être pas mal occupée et rédiger. On va faire le trajet de temps en temps mais c'est moi qui vais me déplacer pour des questions financières, organisationnelles et temporelles. Elle va faire un post-doc, probablement pas au même endroit que moi donc on va continuer comme ça pendant un petit moment. On se fait plaisir sur le post-doc et on s'arrangera au niveau du couple pour que ça marche.* » Paul, V1.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, leur relation de couple à distance devient plus compliquée, d'autant plus que leurs projections temporelles respectives d'une vie familiale ne s'accordent pas :

« *Du point de vue amoureux, je ne sais pas. A court terme, ce n'est pas sûr que ça continue déjà. Elle voudrait être posée et avoir commencé une vie de famille. Moi, il s'avère que ça n'a pas l'air de converger dans cette direction là. Donc le fait que ça ne se fera pas avec elle, c'est une possibilité*. » Paul, V2.

1.2.3.e. - Un projet académique au service d'un projet de vie familiale

Si Marceau poursuit un projet académique, il ne cherche pas à l'atteindre « coûte que coûte ». Il est attentif aux conditions de vie dans lesquelles il souhaite vivre avec sa famille (il est devenu père durant sa thèse et une deuxième fois entre les deux vagues d'entretiens). Si la poursuite d'un projet académique ne lui permet pas de répondre à ses exigences familiales, il s'en détournera :

« *C'est sympa mais il y a d'autres choses qui sont sympas, je n'ai pas envie de rester coincé dans cette voie là et je n'attendrai pas 40 ans pour avoir un poste. C'est ma vie familiale qui va dicter des emplois que je vais chercher à avoir plutôt que l'inverse, ou les endroits où je vais me trouver. Je ne vais pas aller à un endroit pour le boulot mais je vais aller à un endroit où j'ai envie de vivre et je trouverai un travail. Dans la recherche tant que je peux car c'est un domaine qui me plaît ou dans un autre domaine si la recherche ne me permet pas de trouver.* » Marceau, V1.

L'articulation de ses deux sphères s'organise de manière à ce que la poursuite de son projet académique soit au service des projets de vie familiaux. Sa femme, qui s'est inscrite en doctorat la même année que lui, a suspendu sa thèse le temps de son congé maternité et termine donc un peu après Marceau. Durant ce temps, Marceau a par exemple accepté d'effectuer le post-doctorat de quelques mois proposé par son directeur de thèse car la localisation de l'emploi était principalement dans la ville où il souhaitait rester pour des raisons familiales afin que sa femme termine à son tour sa thèse. Une fois leurs parcours resynchronisés, ils ont pu chercher à concrétiser leur projet de vivre et travailler à l'étranger[215], en famille. En préparation de cette nouvelle phase de vie, les critères de la recherche d'emploi prenaient largement en compte la situation familiale : le pays devait offrir des conditions de garde et d'éducation qu'ils jugeaient suffisamment satisfaisantes et être un pays anglophone pour développer les compétences linguistiques de toute la famille. En deuxième vague, Marceau concrétise ce projet puisqu'il vient juste d'arriver dans un pays d'Europe du nord pour un post-doctorat :

« *La raison n°1, c'est l'expatriation. […] C'est la volonté de partir à l'étranger qui m'a donné envie de faire ce travail là, loin devant tout le reste. Loin devant le fait que dans ces branches-là [les carrières académiques], c'est la voie classique [le post-doctorat à l'étranger] avant de postuler sur un poste stable]. Ça peut être compatible [avec une carrière académique] mais ce n'est pas pour ça qu'on le fait.* » Marceau, V2.

A ce stade du parcours de Marceau, son projet académique se met donc à nouveau au service de son projet de vie familiale. Malgré les contrats courts, Fabien cherche aussi à faire avancer sa transition familiale

[215] Marceau a lui-même vécu plusieurs années à l'étranger étant enfant, il souhaitait déjà bien avant son doctorat renouveler l'expérience, cette fois-ci dans le rôle d'adulte et de père.

parallèlement à sa transition professionnelle. Il entretient un rapport expressif certain avec le travail académique mais ce dernier doit aussi lui permettre de mener ses projets familiaux :

> « *D'un point de vue perso, on voulait acheter une maison donc ça m'a poussé à postuler sur le poste d'ingénieur d'études car c'était la fonction publique. Continuer dans la recherche, pour l'instant, ça me plaît, c'est ce que j'ai choisi. […] Là, je commence un post-doctorat mais je ne sais pas où je serai dans un an ou deux donc c'est plus compliqué pour construire autre chose.* » Fabien, V1.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, son post-doctorat a été renouvelé d'un an. Fabien a acheté une maison dans laquelle il vit avec sa compagne et leur fille née quelques semaines plus tôt. Si Fabien aime son travail, il est prêt, comme Marceau, à changer de secteur d'activité pour lui permettre de vivre une vie personnelle et familiale tel qu'il l'entend :

> « *Vivre, ce n'est pas travailler. C'est être avec ma fille, faire pousser ce que je vais manger le soir, faire du sport, être dans la nature. Il faut que je trouve le travail qui me permette d'avoir suffisamment de temps et d'argent pour me permettre de faire ça.* » Fabien, V2.

Ne pas s'engager totalement dans les activités de recherche est perçu par ceux qui visent la carrière académique « coûte que coûte » comme un risque de ne pas obtenir la titularisation en ne mettant pas toutes les chances de leur côté. De plus, cet engagement temporel et cognitif dans les activités académiques n'est pas forcément perçu par ces derniers comme un effort, elles sont vues comme le prolongement de « ce pour quoi ils sont faits ». Le registre vocationnel pour décrire leur rapport au travail et de manière plus prospective à leur projet professionnel trouve écho dans l'éthos professionnel scientifique, notamment autour du principe de désintéressement. Pour Marceau, Paul et Fabien, une distance à ce registre vocationnel est présente et un changement de secteur d'activité, de métier ou une bifurcation professionnelle plus ou moins marquée sont envisageables et envisagés. Cette différence de perspective entraîne moins de pression dans la poursuite de leur projet professionnel académique ; si le projet de secours est un second choix, il reste toutefois largement honorable, enviable et *a priori* satisfaisant à leurs yeux. Leur rapport à l'activité académique indique-t-il un changement à venir dans l'ethos professionnel (Fillieule et al., 2019) se traduisant par exemple par un moindre engagement pour le collectif ou une articulation différente des sphères de la vie, laissant plus de place à la vie personnelle du fait d'un engagement professionnel moins important ? La sphère professionnelle n'étant pas seulement le seul espace participant à la construction de l'identité socioprofessionnelle des individus, elle peut effectivement perdre de sa centralité pour laisser la place et le temps aux autres sphères de contribuer à la construction des individus (la sphère familiale pour Marceau par exemple, la sphère des loisirs à possibilité professionnelle pour Paul qui est musicien, la sphère écologique et politique pour Fabien). Ils consacrent tous du temps à ces autres sphères d'activité tandis que ceux entretenant un rapport plus vocationnel à leur projet professionnel sont plus centrés sur la sphère du travail : la question de l'articulation des différents temps sociaux (consacrés à la vie professionnelle, familiale ou personnelle) est effectivement au cœur de la différenciation de la place accordée au travail dans l'existence (Tremblay, 2019).

Les manières d'articuler la poursuite de ce projet académique - dont la concrétisation peut s'avérer longue - avec la construction d'une vie familiale s'étirent sur un continuum dont les pôles opposeraient d'un côté une

priorisation de la vie qui s'établirait selon les objectifs professionnels (comme Félicie) et de l'autre, une organisation de la vie selon des aspirations personnelles ou familiales et dans laquelle les objectifs professionnels essaient de trouver une place (comme Marceau et Fabien). Entre ces deux pôles, existent plusieurs variations : une priorité accordée à la vie professionnelle mais qui laisse (ou voudrait laisser) de plus en plus de place pour l'avènement d'une transition familiale (Audrey et Louise), une tentative de conciliation des deux transitions simultanément (Josselin) ou une transition professionnelle qui s'opère au détriment de la vie de couple déjà engagée (Paul). Si ces quelques cas ne permettent pas de tirer des conclusions, la répartition genrée observée dans ces différentes manières d'articuler les sphères de la vie dans le cadre d'une poursuite de projet académique indique que ce sont les hommes qui annoncent accorder plus de place à leur transition familiale alors que les femmes disent avoir accordé plus d'importance à leur transition professionnelle. S'agit-il là du signe d'un changement dans l'importance accordée aux différentes sphères de la vie selon le sexe et où les femmes chercheraient leur épanouissement dans le travail et où les hommes voudraient s'investir davantage dans la vie familiale ? Ou ce constat constituerait-il un indice de l'intériorisation de l'effort supplémentaire que les femmes doivent mettre en œuvre pour pouvoir espérer accéder à une carrière académique stable puisqu'elle promeut un ethos professionnel à composante masculine[216] (Fusulier, 2011b) qui leur est *a priori* moins favorable ? Une troisième possibilité à explorer, non incompatible avec les autres, serait celle d'une répartition des rôles genrés au sein du couple plus favorable à l'avancée de la carrière des hommes. Ces derniers ressentent alors moins le besoin de se consacrer uniquement à la sphère professionnelle, d'autant plus dans des sociétés où la place hégémonique du travail est contestée (Méda & Vendramin, 2013).

2 - Réinvestir pour se réaliser : le leitmotiv des projets professionnels « réorientés »

Les logiques avec lesquelles sont menés les projets professionnels « réorientés » sont au nombre de deux : une logique de subjectivation (Dubet, 1994) qui vise la réalisation professionnelle et personnelle mais qui entre en tension, lors d'un moment critique, avec la logique du renoncement à certaines possibilités. Ce moment critique fait l'objet d'un travail réflexif et identitaire pour réinvestir les valeurs structurant le projet professionnel dans une voie alternative réalisable.

La logique initiale et prédominante avec laquelle est mené le projet professionnel est donc une logique de subjectivation. A ce titre, c'est une logique sociale centrée sur le sujet et son activité critique[217] sur le monde qui l'entoure ; de manière plus empirique et déclinée au monde du travail, elle conduit l'individu à viser son épanouissement dans un travail qui réponde à ses aspirations et aux possibilités envisageables. L'activité de

[216] Bernard Fusulier désigne l'ethos professionnel à composante masculine comme le recoupement des attentes normées à l'égard du travail et du genre ; ici, il désigne l'investissement intensif dans le travail durant de longues heures, une disponibilité totale pour celui-ci ou encore une valorisation des actes les plus techniques.

[217] Le terme « critique » est à comprendre ici dans le sens d'« analytique ». La vision critique sur le monde permet de porter un jugement sur le monde environnant et permet d'établir la congruence ou les éventuels écarts avec l'idée que s'en font les individus et la place qu'ils pourraient à y occuper.

travail elle-même est importante et doit être stimulante intellectuellement ; mais surtout, cette logique de subjectivation implique que l'emploi occupé serve, d'une manière ou d'une autre, les valeurs et conceptions de la vie dans lesquelles l'individu est engagé. Le rapport à l'avenir est donc empreint d'idéalisme et la contribution sociale à un monde meilleur est une volonté et un souhait communément partagés. Or, le quatrième chapitre a montré que ces projets professionnels sont marqués par l'apparition de doutes sur la pertinence et la pérennité du projet professionnel préalablement nourri. En effet, si le projet professionnel entretenu jusqu'ici semble impossible à réaliser, la représentation qu'en entretient l'individu ne correspond pas à l'image idéalisée qu'il s'en était faite : la situation présente de l'individu est en décalage avec ses aspirations. Dès lors, le rapport à l'avenir s'assombrit et perd en clarté puisque le métier visé, c'est-à-dire le métier d'universitaire ici, ne semble pas permettre de répondre à leur rapport moral et politique au travail. La perception des chances objectives d'y accéder s'est réduite, assombrissant et floutant d'autant plus l'avenir. Ces tensions s'accumulent jusqu'à ce qu'un premier puis un deuxième point de rupture adviennent. Dès lors, la logique avec laquelle le projet professionnel est menée change : il ne s'agit plus de seulement de se réaliser via l'accès au métier visé (logique de subjectivation), il s'agit de trouver un autre métier, un autre mode de vie, qui puisse correspondre au maximum d'exigences et de valeurs centrales de l'existence auxquelles les individus évitent de renoncer dans une trop grande ampleur - ces valeurs étant profondément ancrées. Les individus cherchent ainsi à réinvestir et transposer cette logique de subjectivation dans un autre segment du marché du travail qui leur permettra, peut-être, de se réaliser. En revanche, cette logique leur demande de renoncer à l'espoir d'occuper l'emploi précédent. Mais cette logique de renoncement n'est pas totale puisqu'il ne s'agit pas de faire fi de leurs valeurs et de leur rapport moral et politique au travail notamment, mais plutôt de parvenir à des concessions acceptables au regard des différentes dimensions de leur rapport au travail ou de la manière dont ils souhaitent mener leur vie. Ces points de rupture sont en effet des moments où toutes les sphères sont remises à plat, repensées et réarticulées entre elles. Dans la majorité des cas, la place de la sphère personnelle et familiale est largement repensée lors de la réorientation ou de la bifurcation, notamment sous les effets de la pression sociale à la normalisation du cours de la vie et des changements s'observent entre l'amont et l'aval de de la réorientation.

2.1. - Un rapport à l'avenir en tension avec le rapport au travail

2.1.1. - Rapport vocationnel au travail et apprentissage de l'entrée dans la carrière

Comme les enquêtés dont le projet professionnel est « en poursuite », l'émergence et la construction progressive du projet professionnel des jeunes docteurs permettaient initialement une congruence entre les rapports à l'avenir et au travail. Un rapport vocationnel marqué au projet professionnel est même unanimement partagé chez eux[218] : ils veulent de faire de cette activité intellectuelle stimulante leur métier. Ils entretiennent à l'égard du métier d'enseignant chercheur un rapport sociosymbolique important : celui-ci revêt une utilité sociale certaine, est largement reconnu au sein de la société, correspond aux valeurs dont ils sont porteurs et permet leur propre émancipation. Ce rapport vocationnel à l'activité de recherche, associant

[218] Clémence, Jacques, Antoine et Richard connaissent tous les quatre une réorientation de leur projet professionnel. Par souci d'économie, nous ne présenterons que deux cas, permettant néanmoins une mise en regard des cas.

les dimensions sociosymbolique et expressive du rapport au travail, se retrouve chez Richard au moment de son entrée en doctorat :

> « *La vision que j'avais du monde de la recherche, c'était de faire des découvertes, inventer des produits ou services avec un aspect innovation qui me plaisait beaucoup. Avec l'idée de progrès : participer à l'accroissement du capital de connaissances de l'humanité*. » Richard, V1.

La construction du projet professionnel d'Antoine au regard de son rapport à l'avenir et de son rapport au travail est découplée. Lorsqu'il entre en doctorat, c'est d'abord pour lui une occasion d'assouvir un rapport moral et politique au travail, qui repose sur « la dimension de service public » et « *l'intérêt collectif* » (V1). Si « *[il] ne rentrai[t] pas à l'université pour faire un métier mais pour faire une recherche* » (V1), la découverte des libertés académiques et du métier d'enseignant-chercheur le conduit à envisager son intégration professionnelle à l'université. Même si « *ça a mis des années avant de prendre forme* »[219] (V1), son rapport moral et politique au travail trouve alors un moyen d'expression dans cette projection professionnelle pour l'avenir où il trouve « *la liberté de travailler sur un sujet et l'aborder en ayant les coudées franches, pas de hiérarchie, pas d'orientation préconçues.* » (V1).

Comme les enquêtés au projet professionnel « en poursuite », ceux dont le projet professionnel est « réorienté » formulent des projets d'attente avant d'espérer réussir le concours de maître de conférences ou de chargé de recherche. Durant cette première séquence, les différents ingrédients en présence sont en relative cohérence et à ce stade, un changement d'orientation ne semble guère prévisible.

2.1.2. - La pression de l'incertitude monte et menace les rapports au travail

Après la cohérence de l'articulation des rapports à l'avenir et des rapports au travail, ces rapports deviennent de moins en moins compatibles. L'assombrissement progressif du rapport à l'avenir n'intervient effectivement qu'après la confirmation ou la naissance de la vocation académique et met le doctorant ou le jeune docteur face à une impasse :

> « *Je voyais ça comme quelque chose d'extraordinaire [la recherche]. Et de commencer les cours, l'enseignement, c'était une expérience magnifique ! Moi, j'aime passionnément enseigner. La désillusion, elle vient après*. » Antoine, V1.

Chez Richard, la montée en pression ne concerne pas tant l'*incertitude* de pouvoir concrétiser son projet professionnel que la pertinence de maintenir ce projet professionnel dans l'enseignement supérieur et la recherche, notamment du fait la représentation qu'il en entretenait n'est plus aussi idéale :

> « *Rien n'est tout noir ou tout blanc, ce sont des échelles de gris. Je ne suis pas répugné à l'idée d'une carrière de maître de conférences, je ne suis pas radical sur le fait que le monde de la recherche est pourri. Ce n'est pas ça. Avant de commencer la thèse, je n'avais pas de réflexion sur ma vie personnelle. Je n'avais jamais fouillé cet aspect-là de ma vie. Je me suis engagé dans cette voie pour devenir enseignant-chercheur et au cours de la thèse, j'ai*

[219] Il s'agit là de l'inculcation de la vocation académique par l'institution universitaire.

découvert certains aspects qui m'ont plu et d'autres déplu. Mais là, il y a des échelles de gris qui se sont un peu ternies au cours de la thèse. » Richard, V1.

Les critiques que Richard émet sur le fonctionnement universitaire et notamment l'ethos scientifique qui, selon lui comme ses homologues au projet professionnel « réorienté », connaît des dérives. Celles-ci entrent en contradiction avec son rapport moral et politique au travail.

Cette deuxième séquence correspond à celle de la crise (Bidart, 2006), du moment critique (Thomson et al., 2002). Si les ingrédients en tension ne se réagencent pas rapidement pour diminuer la force de la contradiction ainsi instaurée entre leur rapport à l'avenir et leur rapport au travail, ils vont, par effet d'accumulation, provoquer un changement de plus ou moins grande ampleur.

2.2. - D'un projet professionnel académique « en poursuite » à un projet professionnel « réorienté »

Alors que les enquêtés poursuivaient jusque-là un projet académique, ce dernier va plus ou moins être abandonné. Leurs processus biographiques se trouvent en effet dans une configuration d'ingrédients qui va provoquer un point de rupture[220]. Alors qu'ils entretiennent un rapport vocationnel à l'enseignement et la recherche, l'*incertitude* devient trop forte et assombrit le rapport à l'avenir au point d'engendrer la réorientation. Cette dernière est provoquée par des évènements qui vont la précipiter.

2.2.1. - Les premiers points de rupture

Si cette pression était déjà (très) haute en première vague, les enquêtés n'ont rapporté les points de rupture engendrant leur réorientation qu'au cours la deuxième vague d'entretiens. Après sa qualification, Antoine se rend aux auditions pour les postes de maître de conférences auxquels il a été retenu. Cette expérience lui est extrêmement désagréable et son seuil de tolérance semble avoir été franchi : pas de souplesse dans l'emploi du temps pour pouvoir se rendre à plusieurs auditions prévues sur des mêmes créneaux horaires, frais personnels engagés importants, absence de retours sur les auditions qui n'ont de surcroît pas été fructueuses. Il considère qu'il s'agit d'un manque de considération et de reconnaissance à l'égard des candidats et ça lui est insupportable, « *ça [l]'a « vacciné* » (V2). Bien que « l'institution appelante », c'est-à-dire l'institution universitaire ici, lui refuse l'accès au corps professionnel pour lequel il entretient une vocation, sa passion pour l'activité perdure. Son rapport à l'avenir s'obscurcit encore un peu plus, mais sa vocation académique, elle, n'a pas bougé. L'accumulation d'éléments en tension est alors forte mais la décision de réorientation n'est pas encore actée. L'évènement qui acte la réorientation n'intervient que six mois plus tard.

L'*incertitude* de Richard quant à la pérennité de la désirabilité de son projet professionnel est renforcée par une réflexion plus personnelle sur les parcours de vie et les injonctions sociales qui pèsent sur leur déroulement. Avec sa compagne, ils échangent sur la normalisation des parcours professionnels et de vie ; ils veulent échapper à l'imposition d'un certain conformisme de leurs choix de vie et d'avenir :

[220] Si ce point de rupture possède des similarités avec le turning point, les prochains paragraphes montreront qu'il n'engendre pas nécessairement une bifurcation telle que décrite par l'analyse processuelle.

« *Ce qui m'a aidé à décoller, c'est la rencontre avec ma copine. […] Dans le monde du travail, on nous met dans des boîtes et on nous déplace de case en case. […] [Jeanne] a essayé de rentrer dans plein de cases, mais elle ne rentrait jamais dedans. Elle a fait plein de formations, de métiers. Elle avait une forte pression familiale : ses parents sont très stricts, très ancienne école : il faut que tu te trouves un bon job, une sécurité financière, trouver un appart'. Ils voyaient l'archétype du schéma actuel de notre société en France. […] Elle était profondément malheureuse car elle ne se sentait pas appartenir à ce monde. Quand on s'est rencontrés, on a parlé de tout ça, c'était une belle rencontre humaine. On s'est inventés, on s'est construits une vision de la vie qui nous convient à nous. […] C'est la rencontre majeure qui a fait qu'on est partis. […] On a des intérêts différents et ça nous a permis de mettre dans la balance plein de nouveaux éléments et concepts. Ça nous a fait vachement évoluer notre vision de la vie et réfléchir à ce qu'on veut faire dans la vie. Sans l'autre, on n'aurait pas réussi à se construire un projet de vie tel qu'on a aujourd'hui. Elle avait des peurs et une pression de l'environnement forte et moi, j'étais dans des rails sans me rendre compte que je pouvais sauter de la voie ferrée pour aller marcher à travers le champ si je voulais le faire. Elle, elle m'a permis de découvrir que je n'étais pas obligé de marcher sur les rails et que je pouvais marcher à travers la forêt et moi, je l'ai aidée à réaliser qu'elle n'avait pas besoin de rendre des comptes, même pas à ses parents. […] On a des discussions supers intéressantes avec plein de gens. C'est bien plus intéressant qu'un sujet de thèse.* » Richard, V1.

Ces premiers points de rupture dans le projet professionnel envisagé jusque-là commencent alors à engager une forme d'irréversibilité (Grossetti, 2009), c'est-à-dire rendent un peu moins probable la continuité de leur parcours dans cette direction. À ce stade, la réorientation n'est pas encore actée (sauf pour Clémence) mais ce premier point de rupture entraîne des changements dans leurs rapports au travail.

2.2.2. - Les reconfigurations du rapport au travail

Suite à la fin de son aterat et après son échec aux auditions pour être recruté comme maître de conférences assombrissant encore les perspectives d'avenir, le rapport au travail d'Antoine connaît une reconfiguration. Face à ce nouvel « état de l'information »[221] (Bidart, 2006), Antoine occupe effectivement un emploi pour lequel il n'entretient plus qu'un rapport instrumental : il accepte en effet un « *boulot alimentaire pour survivre […] car l'année d'après, c'est la grande inconnue* » (V2). Il est agent d'accueil dans une institution juridique et « *ouvre la porte, accueille, téléphone* » (V2).

[221] Dans l'analyse processuelle, et plus précisément l'analyse des bifurcations, le « nouvel état de l'information » correspond à la période préalable et nécessaire au changement lors de laquelle différents ingrédients sont apparus, ont disparu ou se sont réagencés et modifient durablement et fortement la perception de la situation présente (les évènements constituant les points de rupture y participent beaucoup). La trajectoire antérieurement envisagée n'est alors plus possible et la transition s'engage. Les manières d'anticiper l'avenir et de relire le passé s'en trouvent alors également modifiées. Le schéma de la bifurcation proposé par Claire Bidart éclaire ces enchaînements (Bidart, 2006, p. 39).

Les réflexions que Richard échange avec sa compagne modifient également son rapport au travail, et notamment à l'activité de recherche. Il apprécie l'activité mais il ne se projette pas dans ce type d'emploi sur le long terme, ni même dans un métier, peu importe lequel :

> « *C'était [la thèse] un travail laborieux, très intéressant, formateur. Mais je crois que ça m'a fait réaliser, j'ai eu le temps d'y penser pendant trois ans, que je n'avais pas envie de faire ça toute ma vie. C'est ça qui s'est passé. Oui, je peux, j'en ai les capacités, je ne serais pas malheureux si je faisais ce travail, ça m'a aussi développé un détachement. Ça m'a appris à me détacher de la notion de travail, de la notion de métier. Ça m'a fait réaliser que j'ai toujours eu du mal à savoir ce que je voulais faire, à avoir un métier parce que je ne veux pas avoir de métier dans le sens commun. Je ne veux pas avoir de métier et de travail.* » Richard, V1.

Après les premiers points de rupture d'un projet professionnel académique précédemment poursuivi, la reconfiguration du rapport au travail d'Antoine témoigne d'une diminution de la dimension expressive du travail (notamment l'intérêt intellectuel retiré de l'activité professionnelle) au profit d'un rapport instrumental (l'obtention d'un salaire). Richard se questionne quant à lui sur sa volonté d'intégrer la société salariale et le monde du travail. Il ne s'agit pas seulement d'une transformation des dimensions du rapport au travail mais d'une reconfiguration ontologique de la définition du travail lui-même.

2.2.3. - Les seconds points de rupture

Antoine occupe donc un emploi alimentaire. En parallèle, il postule sur divers autres emplois, dont un poste de maître de conférences contractuel. La temporalité du déroulement des évènements le contraint alors à prendre une décision engageante pour son avenir, 6 mois après sa difficile expérience des auditions :

> « *J'ai été recruté comme maître de conférences contractuel […]. Deux jours après, j'apprends que je suis intégré dans la magistrature*[222]*. C'était début décembre 2017. Après mûre réflexion avec ma compagne et ma famille, j'accepte d'intégrer la magistrature et je renonce à mon poste et je renonce à ma carrière dans l'enseignement et la recherche. J'ai prêté serment en janvier et je suis auditeur de justice.* » Antoine, V2.

Face aux outils de régulation institutionnelle du marché du travail académique (raréfaction des postes et contractualisation des emplois) qui participent à l'*incertitude* de concrétisation du projet professionnel, intégrer la magistrature lui permet d'apaiser son rapport à l'avenir puisque l'école réserve un poste à tous les élèves qui obtiennent leur diplôme.

Au contraire de ses homologues qui connaissent une restriction de leurs perspectives d'avenir, Richard connaît l'ouverture des possibilités d'avenir et des chemins de vie, notamment du fait des discussions avec sa compagne. Ils projettent un voyage pour essayer de trouver le mode de vie qui leur conviendrait mieux que celui qui semble être tracé pour eux et qu'ils se refusent à adopter :

[222] Antoine a préparé une demande d'intégration sur dossier qui, après un an d'instruction et plusieurs épreuves d'admission, est acceptée.

« *La motivation du voyage, c'était d'aller voir comment les gens vivent autrement que chez nous : avec moins d'artifices, avec un mode de vie plus sain et plus simple.* » Richard, V1.

Ce projet de voyage ne peut cependant pas être réalisé tout de suite : Richard est en doctorat et le contrat moral qui le lie à sa directrice de thèse et son unité de recherche l'empêche de les quitter avant la fin de son engagement à terminer le doctorat. Le second point de rupture rendant possible sa réorientation est ainsi la fin officielle de sa thèse :

« *Avant de finir la thèse on savait qu'on allait partir en voyage. C'est ce qu'on a fait, dès janvier. J'ai soutenu en décembre.* » Richard, V1.

Si les premiers points de rupture ont amorcé une inflexion des projets professionnels et des rapports au travail, ces seconds points de rupture amènent à des décisions qui engagent plus largement les individus et l'orientation de leur parcours. Mais la *clarté* et la précision de la nouvelle direction à prendre reste encore à établir.

2.2.4. - Une recherche d'alternatives nécessairement soumises à la norme d'emploi-typique des docteurs et aux modèles institutionnels d'insertion professionnelle ?

Alors que le modèle de la bifurcation ouvre largement le champ des possibles, la plupart des jeunes docteurs au projet professionnel « réorienté » ne connaissent pas un élargissement conséquent du *spectre* des alternatives envisageables à la carrière académique. L'inculcation de la vocation académique, l'appropriation de la norme d'emploi-typique des docteurs ainsi que leur intériorisation des modèles institutionnels d'insertion professionnelle pèsent largement sur les possibilités professionnelles qui se dessinent, d'autant plus que le manque de reconnaissance du doctorat en dehors de la sphère académique, évoqué au chapitre précédent, bouche l'horizon. Si leur capacité à reconfigurer les dimensions de leur rapport au travail leur a permis d'accepter des situations professionnelles transitoires, ils ne tardent pas à réinvestir les dimensions de leur rapport au travail plus ou moins laissées de côté durant cette transition. Pour autant, l'évolution de leur rapport au travail garde une trace de l'expérience de ces emplois temporaires lors desquels d'autres dimensions du rapport au travail ont pu être explorées, appréciées et éventuellement retenues.

Lorsqu'Antoine renonce à la poursuite de son projet académique qui est le modèle institutionnel d'insertion professionnelle privilégié en Sciences juridiques et politiques, c'est pour se diriger vers le second modèle identifié : celui des professions juridiques spécialisées, et plus précisément la magistrature. Lorsque nous l'interrogeons lors de la seconde vague d'entretiens, il a intégré l'école depuis 4-5 mois. Le rapport moral et politique qu'il entretenait à l'égard du travail depuis son entrée en doctorat (attachement au service public, l'intérêt public et général) a retrouvé une place dans cette nouvelle voie professionnelle :

« *Le travail de magistrat, ça consiste à avoir à juger : prendre une décision fondée en droit, où on applique les lois, qui tiennent compte de l'humanité des personnes en face de nous, avec des considérations d'équité et de justice*. » Antoine, V2.

Par ailleurs et alors qu'il se montrait très critique vis-à-vis de l'ethos scientifique, il retrouve également dans la profession de magistrat un ethos professionnel qu'il aurait aimé voir si profondément ancré chez tous les universitaires :

> « *J'ai prêté serment dans la magistrature. On est auditeur de justice à partir du moment où on a prêté serment. C'est là où on a accès aux informations couvertes par le secret professionnel. On fait le serment d'être un auditeur de justice digne et loyal et de respecter le secret professionnel. On se soumet à la déontologie propre au corps des magistrats. C'est très important*. » Antoine, V2.

La trace du rapport instrumental au travail qui s'était révélée lorsqu'il était agent d'accueil se trouve également réinvestie lorsqu'il décide de se diriger vers la magistrature puisque celle-ci lui permet d'envisager la stabilité professionnelle :

> « *C'est assimilé aux concours de la fonction publique : après, on est fonctionnaire, avec la sécurité de l'emploi et les garanties du statut.* » Antoine, V2.

Sensible au poids des normes sociales qui pèsent sur lui, Richard ne se conforme pas plus à la norme d'emploi-typique des docteurs ou aux modèles institutionnels d'insertion professionnelle qu'il n'adopte un parcours de vie plus ou moins classique :

> « *Valoriser un diplôme ou un doctorat oui, c'est les plus longues études mais ça ne veut rien dire. […] La vraie question, c'est qu'est-ce que j'ai envie de faire derrière. Quels sont les portes ouvertes par mon diplôme et qui me plairaient ? Mais ma vie m'en ouvre plein d'autres ! Je peux choisir une porte que la vie m'offre, pas une porte que le diplôme m'ouvre. J'ai bossé pour avoir la clé. Il ne faut pas l'exploiter coûte que coûte et négliger les autres possibilités. Il y a des projets qui me font bien plus vibrer qu'utiliser la clé du diplôme de doctorat.* » Richard, V1.

Richard se détache ainsi des injonctions à l'adéquation formation-emploi. Ce n'est pas tant une alternative professionnelle qu'un projet de vie dont il se met en quête, une voie qui lui permette d'être en accord avec ses valeurs écologiques et de les appliquer à tous les domaines de sa vie.

> « *Je me fous de l'insécurité financière, ce n'est pas un critère important. Peut-être que ma vie sera plus dure mais je veux tenter. Alors comment est-ce que je vais bouffer ? Mon choix maintenant, c'est que je boufferai parce que je le produirai. Ça me paraît intelligent d'un point de vue global, c'est mon choix.* » Richard, V1.

La recherche d'alternatives de Richard ne concerne pas seulement sa vie professionnelle mais engage toutes les dimensions de sa vie et s'appuie sur une philosophie de vie alternative au modèle dominant. Chez ses trois homologues au projet professionnel « réorienté », l'évolution des projets et des parcours professionnels est moins importante. Ils entretiennent des rapports au travail qui se reconfigurent progressivement, accentuant une dimension ou une autre selon les moments, mais sans changer fondamentalement puisqu'on y retrouve toujours des traces de leurs précédentes expériences professionnelles. Tout en changeant plus ou moins de voie, ils réinvestissent en effet leur rapport au travail dans la nouvelle voie professionnelle vers laquelle ils se

dirigent. Du point de vue de leur rapport au travail, on observe donc des changements mais s'inscrivant dans une certaine continuité.

2.2.5. - Autonomisation, recomposition, révocation et détachement de la vocation académique

Après l'ouverture des possibles[223] suivent les étapes de prise de décision puis de mise en action de cette décision à laquelle est effectivement arrivé Antoine : il a décidé d'entrer à l'ENM et suit ce cursus depuis quelques mois au moment du deuxième entretien. En revanche, la remise en cohérence du nouveau monde social dans lequel l'individu s'insère après une bifurcation ne s'observe pas vraiment chez Antoine puisque la vocation académique persiste chez lui :

> « *Je ne renonce pas à enseigner et faire de la recherche. J'étais encore en colloque à Paris la semaine dernière. Je continue de faire ce travail de fond. Mais oui, la carrière normale, je ne peux pas être magistrat et maître de conférences. Par contre, il y a la possibilité d'être maître de conférences/prof associé. Dès que je suis en poste, c'est quelque chose que j'essaierai de faire. J'ai toujours aimé enseigner donc je voudrais continuer, et faire de la recherche aussi. Mais on a un environnement qui ne s'y prête pas en France mais c'est un métier passionnant.* » Antoine, V2

Ainsi, sa vocation académique s'autonomise pour partie de l'institution dans laquelle elle est censée prendre place puisque, bien que poursuivant une formation à l'ENM, il maintient une activité de recherche. Il s'agit d'une nouvelle configuration dans laquelle la réalisation d'un travail gratuit académique est observée. Elle témoigne d'un fort intérêt intellectuel pour l'activité de recherche puisqu'elle n'est pas rémunérée, réalisée sur ses fonds personnels et que cette activité n'est pas poursuivie dans l'espoir d'en faire l'activité professionnelle principale à l'avenir.

Richard a un rapport à sa vocation académique beaucoup plus apaisé que ses trois homologues au projet professionnel « réorienté ». Sa réorientation procède effectivement d'un détachement, qu'il a lui-même choisi, qui ne lui est pas suggéré ni imposé par les institutions de formation et de production :

> « *Je suis assez fier de ce que j'ai fait. Je me suis donné beaucoup de mal. On pourrait croire que je ne m'en sers pas mais ce n'est pas vrai, je m'en sers tous les jours, ce n'est pas juste le diplôme, ça a été un apprentissage. Je continue d'utiliser tout ce que j'ai appris. Mon parcours était bien, complet, captivant. J'ai le droit d'en être fier, surtout que j'ai bien réussi à la fin. Tellement bien réussi que j'ai l'impression de pouvoir m'en affranchir.* » Richard, V1.

Avec sa compagne, ils effectuent un deuxième voyage à l'étranger pour apprendre la permaculture, envisagent ensuite de s'associer à une amie de Jeanne pour fournir une alimentation biologique et locale au projet d'éco-hôtel (mais qui ne verra finalement pas le jour), Richard travaille ensuite sur un chantier de

[223] Dans le cas des projets professionnels réorientés des jeunes docteurs, l'ouverture des possibles est d'abord provoquée par la fermeture de la possibilité d'emprunter la voie académique. L'ouverture des possibles ne s'impose pas mais est le résultat d'une démarche d'exploration de ses possibilités alternatives à la voie académique.

construction… Au moment du deuxième entretien, ils sont installés en montagne depuis peu et Richard poursuit de multiples projets : il met en place un atelier dans lequel il veut construire des instruments de musique et des planches de surf en bois, matériau qu'il voudrait produire lui-même en gérant de manière responsable une petite forêt. Il souhaite aussi pouvoir mener dans son atelier des expériences pour participer au « low-tech lab », un laboratoire basse technologie qui met au point et diffuse de manière contributive des inventions simples, reproductibles et potentiellement utiles au quotidien et par tous. En parallèle, il s'occupe également de son potager.

Finalement, Antoine a autonomisé sa vocation académique, à la fois de l'institution à laquelle elle se rattache (l'institution universitaire) mais aussi de la capacité de cette vocation à dessiner un avenir professionnel dont elle serait l'objet principal. Jacques est quant à lui dans une période de transition lors de laquelle ses projets professionnels ne sont pas encore stabilisés. S'il s'accroche encore à l'idée de devenir enseignant-chercheur, ce n'est plus tant en raison d'un rapport vocationnel au métier fondé quasiment exclusivement sur la passion pour l'activité mais au regard d'un rapport au travail dont les dimensions instrumentales et sociales ont pris de l'importance et qui trouvent un écho dans les conditions de travail proposées par les établissements privés d'enseignement supérieur où il effectue des vacations. Sa vocation académique s'est largement donc recomposée : il n'est pas prêt à la poursuivre à n'importe quel prix. Clémence a procédé à une révocation plus radicale de son ancienne vocation. Malgré la grande déception de ne pas pouvoir en faire son métier, elle tient à garder un bon souvenir des moments qui sont rattachés à son doctorat. Aujourd'hui, elle est pleinement investie dans sa formation et très enthousiaste à l'égard de son futur métier d'avocate. Richard s'est pour sa part détaché de sa vocation académique. Si la maîtrise de conférences était un projet professionnel qui lui paraissait accessible, ses réflexions sur son mode de vie le conduisent plutôt à s'orienter dans une voie dans laquelle il puisse mettre en pratique ses valeurs et ses idées écologiquement responsables.

2.2.6. - Une contamination variable des autres sphères de la vie

Le gradient de l'ampleur d'un changement dans le cours d'une vie peut s'apprécier à l'aune de la contamination qu'il entraîne dans les autres sphères de la vie : plus un changement est important, plus les interférences avec d'autres sphères de la vie sont observées, alors qu'elles ne sont *a priori* pas concernées par le changement initial[224]. À cet égard, il semblerait que l'intensification du travail d'Antoine lors de la fin de son doctorat ait eu des répercussions sur sa sphère amoureuse :

> « *Ma compagne, avec qui j'étais en couple depuis 4 ans et avec qui on envisageait d'avoir des enfants, m'a quitté à une semaine de ma soutenance de thèse. C'est très dur que de vivre avec un chercheur. […] Elle est arrivée à saturation. Parce que oui, ça ne fait pas rêver.* » Antoine, V1.

[224] Le débat sur la temporalité et la causalité des changements et interférences ne semble pas encore tranché chez les sociologues : la réciproque est défendue par Grossetti (plus les sphères sont touchées, plus le changement sera radical et irréversible), tandis que Bidart penche pour la simultanéité du changement et des interférences entre les sphères…

À l'*incertitude* sur son avenir professionnel se superposent en première vague des questionnements sur les conséquences que le choix d'avoir fait un doctorat engendre sur sa vie personnelle :

> « *Être dans la même incertitude, alors que tous ceux de ma promotion [de l'IEP] sont sortis de cette incertitude il y a bien longtemps et peuvent construire leur vie... C'est un choix. Il y a des blagues qui circulent et qui disent que commencer un doctorat, c'est arrêter de vivre. Pour moi, c'est ça.* » Antoine, V1.

Ce double questionnement trouve un écho dans le poids de la pression sociale à la transition vers la vie d'adulte, aussi bien sa composante professionnelle que familiale. Si certaines personnes de son entourage voient leur transition professionnelle et familiale avancer, Antoine remarque qu'elle est largement retardée comparativement à ceux qui ont choisi une autre voie professionnelle que la recherche :

> « *Je n'ai pas un seul ami doctorant ou docteur qui a des enfants. Ça commence à peine pour ceux qui sont jeunes maîtres de conférences éventuellement. Ça commence à se marier. On commence à vivre à 30 ans là où les autres ont commencé à 25. Je n'avais pas du tout anticipé ça. Je pensais que c'était un métier comme un autre.* » Antoine, V1.

Antoine a effectivement vécu son doctorat sur le mode de l'engagement total. La rationalisation de l'intensité de cet engagement est par ailleurs interprétée plus comme le moyen d'augmenter ses chances d'être qualifié que par l'« amour du métier » (Laillier, 2011). Il s'est en effet très fortement investi, tant en nombres d'heures qu'en énergie dans ses diverses activités académiques, pour espérer en faire son métier et ce, au détriment des autres sphères de sa vie :

> « *Ça demande une charge de travail colossale, qu'on ne comprend pas, qu'on ne mesure pas. Les attentes sont tellement élevées devant le CNU, les postes sont tellement peu nombreux que la bataille est rude, terrible. Ça suppose d'arrêter de vivre à côté. A la fin de ma thèse, si on m'avait dit que pendant 1,5 an de ma vie, j'allais travailler 20h par jour, samedi, dimanche, l'été, les vacances, je n'aurais jamais cru.* » Antoine, V1.

Au regard de son rapport critique à l'institution universitaire et de l'assombrissement de son rapport à l'avenir professionnel qu'engendre le faible nombre de postes ouverts au concours et leur profilage qui ne l'enchante que rarement, les raisons de maintenir son engagement envers cette vocation sont interrogées : les sacrifices consentis sont d'autant plus difficiles à vivre que les chances de concrétisation de la vocation sont minces. L'autonomisation de la vocation académique et de sa visée professionnelle pourrait s'expliquer par le refus d'abandonner totalement les activités académiques. Si les espérances intériorisées d'en faire profession ont été fortes et semblent désormais impossible, le maintien d'une activité de recherche lui permet de ne pas renoncer à l'intérêt intellectuel que ses activités lui procurent et témoigne de la force d'inertie de vocation (Bertrand, 2009). En deuxième vague, le rythme de formation et de vie lors de son cursus à l'ENM semble toutefois moins intense qu'en thèse et Antoine retrouve un peu de temps pour des loisirs et il est à nouveau en couple.

L'ampleur de la contamination des différentes sphères de la vie de Richard apparaissent déjà clairement : l'origine de la réflexion part de sa sphère amoureuse et a engendré une véritable bifurcation. Son activité professionnelle n'est plus du tout la même, il a été amené à effectuer deux longs voyages qui l'ont séparé durablement de ses amis et sa famille (durant la première moitié de son doctorat, il a habité chez ses parents

avant de déménager dans la maison mitoyenne à celle de sa sœur). À l'image de la conception de la vie qu'il entretient, sa bifurcation a modifié tous les pans de son existence :

> « *Tout l'intérêt de ce mode de vie, c'est que tout est lié. Notre travail, ce n'est pas du labeur. Notre travail, c'est vivre, répondre aux besoins des gens qui nous entourent, de notre famille. Tout est mélangé dans ce mode de vie là. Tout est un tout, notre vie. Vous vous levez : vous vous occupez des animaux, vous faites de la conservation d'aliments, de la construction, le voisin appelle et on y va. On est tout le temps en train de travailler mais en fait, c'est juste vivre. […] Tout devient le travail mais c'est de la vie personnelle, il n'y a plus de séparation.* » Richard, V1.

Finalement, si les réorientations observées comportent de nombreux points communs avec les bifurcations, elles engendrent cependant des changements d'une ampleur et d'une durée variable, aussi bien dans les sphères professionnelles que personnelles. La réorientation professionnelle d'Antoine vers la magistrature ne lui fait renoncer à sa vocation académique que dans sa déclinaison la plus légitime d'enseignant-chercheur statutaire tandis qu'elle lui permet de consacrer une plus grande attention à sa vie personnelle. La réorientation de Clémence engage des bouleversements importants dans la sphère professionnelle mais implique moins de changements immédiats dans sa vie sociale personnelle. Cette réorientation l'a toutefois profondément marquée et fait souffrir psychologiquement. La levée des *incertitudes* sur son avenir professionnel permise par cette réorientation professionnelle semble lui faire envisager plus facilement désormais une transition familiale dans laquelle une mise en couple avec cohabitation conjugale et naissances d'enfants devient désirable. La réorientation de Jacques s'appréhende du point de vue du changement dans l'articulation immédiate entre les sphères professionnelles et personnelles : la première perd un peu de sa centralité au profit d'une priorisation de l'attention portée à sa vie familiale. Si la contamination des sphères de la vie n'est pas immense, les interférences entre elles ont contribué au moins en partie à la réorientation. La réorientation de Richard ressemble plus à une bifurcation, tant par la radicalité du changement, de l'irréversibilité qu'elle engendre que de la contamination des sphères de la vie qui, de surcroît, est pleinement assumée dans son mode de vie.

Face à l'impasse institutionnelle ou existentielle d'un avenir impossible, les projets et parcours professionnels, et notamment lorsqu'ils sont académiques, trouvent finalement d'autres voies de réalisation que la vocation d'enseignant-chercheur. Les valeurs au fondement de la vocation sont réinvesties dans d'autres segments professionnels : l'attachement à l'intérêt général et public d'Antoine trouve écho dans son souhait de rendre une justice équitable ; la volonté de faire fonctionner un pilier de l'état pour Clémence passe de l'éducation à la justice et le droit à la défense ; l'autonomie d'un travail intellectuel se transpose dans un statut d'indépendant pour Jacques, améliorer le bien commun pour Richard se décline par la science ou le respect de la nature). L'impossibilité de la vocation académique provoque alors un intense travail réflexif et identitaire qui interroge notamment les rapports au travail des individus. La logique sociale vise donc à « réinvestir » leurs expériences et les différentes dimensions constitutives de leur rapport au travail pour « se réaliser » en tant qu'individu.

La crise de la vocation d'Antoine provoquée par les dysfonctionnements universitaires qu'il découvre progressivement est d'autant plus renforcée par le sentiment d'avoir effectué des sacrifices tout au long de son doctorat. Dès la première vague d'entretiens, avant même les auditions, il se sent « délaissé » par l'institution universitaire. Son expérience du processus de recrutement qui, selon lui, maltraite les candidats au recrutement de maître de conférences, est difficile à supporter. Ce moment de crise peut être rapproché de la forme de dénégation de l'existence éprouvée par les professions artistiques en proie aux sérieux doutes quant à la pertinence de maintenir leur engagement envers leur vocation, trop coûteuse sur les plans physiques, moraux ou psychologiques (Laillier, 2011). Ce point de rupture n'est alors pas seulement vu comme la fin d'une vocation professionnelle mais aussi l'impossibilité de réaliser une identité socioprofessionnelle en cours de construction, un déni de reconnaissance du mode d'existence (Laillier, 2011) qu'ils ont choisi à travers la carrière académique : le « deuil » évoqué par Clémence est effectivement celui de cette identité socioprofessionnelle espérée de future enseignante-chercheuse.

La réorientation du projet professionnel est vécue comme un abandon de la première forme du projet professionnel avant qu'elle ne prenne forme et trouve, pour partie, à se décliner dans une nouvelle version. De la même manière que le projet professionnel s'est réorienté, le rapport au travail évolue et trouve de nouveaux espaces d'expression, notamment des lieux dans lesquels une reconnaissance de leur profil et de leurs compétences advient et qui leur permet d'être en accord avec les valeurs qu'ils défendent : la magistrature qui garantit une place à chacun à l'issue de la formation, l'esprit de solidarité et de corps ainsi que le travail intellectuel du travail d'avocat pour Clémence, l'autonomie d'un statut et le choix des collègues de travail pour Jacques, le sentiment d'utilité sociale et d'engagement dans un mode de vie écologique pour Richard pour citer les plus marquants.

S'ils conviennent tous que les conditions matérielles de travail des enseignants-chercheurs sont plutôt confortables (hormis les contraintes de la localisation géographique, objet d'enjeux non négociables pour tous les jeunes docteurs au projet professionnel « réorienté »), ils développent un rapport critique à l'institution universitaire et son système de fonctionnement. On se souvient des critiques de Richard sur le système de publication internationale, de celles d'Antoine sur la solitude du chercheur en droit et sur les codes de conduite implicites à respecter, de celles de Clémence au sujet des abus de pouvoir ainsi que des réticences - plus mitigées - de Jacques quant au contexte politique et social peu favorable à l'instauration d'une bonne ambiance de travail. Ce positionnement questionne largement sur les effets de relecture du parcours à l'aune de cette réorientation dont les prémices se dessinaient discrètement lors de la première vague d'entretiens. La réorientation de Jacques était effectivement la moins avancée à ce moment et sa critique de l'institution universitaire était également la moins grande ; cette critique a été par ailleurs plus intense lors de la seconde vague, alors même que ses interactions avec l'institution universitaire publique n'ont été que fugaces mais très désagréables (des auditions de recrutement infructueuses), et ne lui reconnaissant pas l'identité socioprofessionnelle qu'il espérait se voir attribuer : celle d'universitaire. Ceci questionne donc l'illusion biographique (Bourdieu, 1986) et les effets de reconstruction *a posteriori* de la mémoire biographique. Les arguments relatifs à la critique de l'institution universitaire qui participent à la réorientation des projets et des parcours professionnels ne sont peut-être pas tant les causes que les justifications des changements survenus.

L'articulation des différentes sphères de leur vie ne connaît souvent que peu de modifications, mais les jeunes docteurs s'en sont offerts la possibilité ; cette articulation change de manière plus importante pour Richard par exemple mais aussi pour Jacques, dans une moindre mesure. Ainsi, cette nouvelle articulation entraîne une modification de leur signification propre et des attentes à son égard (le travail comme prolongement de la vie quotidienne pour Richard, le travail comme « *gagne-pain* » (V2) pour le confort de sa famille pour Jacques) et acte le changement, c'est-à-dire la réorientation, voire la bifurcation. Lorsque les différentes sphères de la vie sont réarticulées selon un arrangement relativement satisfaisant, le rapport à l'avenir s'éclaircit à nouveau et devient plus optimiste.

3 - S'acculturer et progresser : le leitmotiv des projets professionnels « constants »

3.1. - Une imbrication d'ingrédients favorable à la progression de carrière

La logique sociale avec laquelle sont menés les projets professionnels « constants » mêle simultanément une logique de planification et une logique socialisatrice. Les docteurs concernés anticipent effectivement très tôt leurs évolutions professionnelles, peu importe le stade de leur parcours : que ce soit dans la transition entre le doctorat et l'emploi ultérieur ou les possibilités d'évolution de leur carrière à venir, ils se renseignent, s'informent, analysent leur contexte professionnel (particulièrement organisationnel et institutionnel) afin de mieux en saisir les enjeux et ainsi, pouvoir mieux s'y positionner. En cela, ils développent une agentivité pratico-évaluative mais également projective particulièrement importante. En effet, l'analyse de la situation et du contexte professionnel leur permet de mieux identifier les différentes trajectoires qui s'offrent à eux, facilitant ainsi une projection relativement claire dans un avenir où les avantages et inconvénients de chaque possibilité sont établis, même si le choix de la trajectoire qu'ils emprunteront effectivement n'est pas encore connu. Cette forte anticipation et planification s'appuie à ce stade sur une logique de socialisation anticipatrice et la mise en œuvre de moyens visant à éclaircir la projection. Leur rapport à l'avenir est de ce fait plutôt serein.

L'obtention rapide d'un emploi proche des caractéristiques idéales constitue probablement la cause de ce rapport à l'avenir apaisé mais aussi la conséquence de cette socialisation anticipatrice pour laquelle les enquêtés ont plus ou moins déployé leur agentivité selon le degré d'accompagnement institutionnel dont ils ont bénéficié. De surcroît, l'emploi décroché ouvre les portes d'un domaine professionnel dans lequel l'intégration était ardemment souhaitée. La prise de fonction est alors un grand moment de joie et le plaisir de la découverte de ces facettes dure dans le temps. L'investissement dans le travail est important. Un rapport expressif au travail est fréquent et témoigne de la passion et du grand intérêt intellectuel éprouvé envers leur domaine professionnel. Ils envisagent donc de rester dans ce secteur, s'y acculturer, et progresser par une évolution professionnelle qu'ils anticipent également et que la configuration de leur vie personnelle favorise, au moins jusqu'ici.

3.1.1. - Une prise en charge institutionnelle et un agencement d'une vie personnelle au service de la concrétisation d'une vocation académique

Lors de son entrée en doctorat puis au cours de sa première année de thèse, Laure intériorise l'idée d'une vocation académique et comprend rapidement la façon dont celle-ci peut se concrétiser, notamment grâce à sa « prise en charge » institutionnelle et un parcours d'accès à la vocation académique balisé :

> « *La thèse était déjà une condition pour ce projet [académique]. Les doctorants s'enchaînaient bien, il y en avait tous les ans. J'avais l'impression d'être sur des rails. Les gens mettaient 5-6 ans, je voyais mon tour approcher en essayant de regarder ce que faisaient les gens des années précédentes.* » Laure, V1.

L'unité de recherche dans laquelle elle est rattachée inculque aux doctorants, en même temps que la vocation académique, le modèle institutionnel d'insertion professionnelle académique permettant d'y accéder. Ce dernier se montre néanmoins concurrentiel et demande une synchronisation de la temporalité du parcours du jeune docteur avec la gestion des postes de l'unité de recherche qu'il lui faut alors réussir à provoquer :

> « *Si on fait la thèse pour la thèse, comme une finalité en soi, ce serait différent, il y aurait eu moins de pression. Il y a l'idée qu'il faut se dépêcher pendant la thèse, on est entre 1-3 doctorants contractuels par année pour 1-2 recrutements par an. Donc il faut tomber au moment, ne pas rater son tour. C'est bien parce que c'est un gros labo donc ouvre des perspectives de recrutement. Je voulais pouvoir saisir ma chance si ça se présentait.* » Laure, V1.

Face à ces *incertitudes* temporelles, la pression quant à la probabilité de réussir à décrocher un poste académique stable augmente, d'autant plus que la thèse n'est pas un exercice facile pour Laure qui a été jusque-là une étudiante avec des facilités. Un recrutement lui apparaît alors d'autant plus comme « *une récompense à la clé* » (V1) de ce difficile travail, hautement incertain tant sur le fond que sur son issue, c'est-à-dire sur les étapes à franchir pour accéder à la maîtrise de conférences :

> « *Assez vite, il y a eu l'incertitude du résultat. Je me suis dit que je voulais faire la thèse pour arriver à un résultat, c'est-à-dire obtenir la qualification et devenir enseignante-chercheuse, mais je ne m'épanouissais pas forcément dans cet exercice. Pendant mes études, j'étais bonne pour réviser, pour apprendre, pour les exams. Mais la thèse me convenait moins. Je me suis vite dit que si je faisais la thèse, il fallait que ça me donne quelque chose. Et donc il y avait cette incertitude si la thèse va pouvoir être finie, si la soutenance va bien se passer, si on va être qualifiée par le CNU, si on va pouvoir avoir un poste ensuite etc… J'ai eu un stress là-dessus, c'était vraiment stressant. Ça m'a obnubilé ça, je n'arrivais à en faire abstraction. […] J'étais paralysée par ce qu'il pouvait arriver après et ça me minait le moral, j'y pensais beaucoup trop.* » Laure, V1.

Ce rapport angoissé à l'avenir révèle également un rapport au travail de recherche doctorale peu expressif puisque douloureux, privilégiant plutôt la dimension instrumentale lui permettant l'accession à un statut professionnel, celui d'enseignante-chercheuse. L'articulation des différents temps sociaux s'organise par ailleurs autour de la sphère professionnelle qui s'établit comme le centre de l'existence : elle fréquente ses

amis à l'université puisqu'ils sont doctorants comme elle ; son conjoint est également doctorant et leurs rythmes de travail respectif créent une dynamique studieuse. L'intériorisation de la vocation académique s'opère donc à la fois par le travail institutionnel présenté dans les quatre précédents chapitres, mais également par une socialisation amicale et amoureuse dans laquelle l'université, le doctorat et l'accès à la maîtrise de conférences sont au centre de beaucoup de conversations. L'agencement de ces différents ingrédients contribue donc à créer et entretenir la vocation académique qui suppose un « investissement total, souvent manifesté à travers la souffrance corporelle ou morale qu'il engendre » (Sapiro, 2007, p. 7), tel que le suggère son rapport angoissé à l'avenir. L'influence de ces ingrédients sur le projet professionnel de Laure est suffisamment puissante pour participer à l'intériorisation de la vocation académique et leur agencement est suffisamment stable pour que Laure persévère dans cette direction.

Lorsqu'elle a eu passé sa soutenance, obtenu sa qualification et été recrutée en tant que maîtresse de conférences, c'est un grand soulagement ; ce rapport à l'avenir extrêmement angoissé et incertain disparaît au profit d'un rapport plus apaisé. Elle imagine sa première année avec une certaine quiétude, avec un premier semestre de cours, puis un second consacré à la préparation du concours d'agrégation qui se déroule la deuxième année de sa prise de fonction. Même si « *avec cette histoire d'agrégation, on a l'impression qu'on n'a jamais fini* » (V1) et qu'il faut poursuivre un travail intense, la sécurisation de cette première étape lui fait envisager le concours d'agrégation sans autant de stress[225] que la transition entre le doctorat et la maîtrise de conférences qui lui est désormais acquise. De la même manière que cette dernière transition a été minutieusement préparée et accompagnée institutionnellement, Laure a une vision très claire de la manière dont elle peut anticiper le concours d'agrégation : elle prévoit de s'inscrire dans une « prépa », de faire des entraînements à ses leçons, si possibles devant des professeurs qui pourront lui faire des retours, de travailler et réviser toutes les matières concernées, d'écrire un article de fond. Le démarrage du concours près de 18 mois après cette première vague d'entretiens la rassure et lui laisse « *le temps de bien [s]'organiser, bien anticiper et bien gérer [s]on temps* ». Cette anticipation et planification des transitions professionnelles par les enquêtés au projet professionnel « constant » est effectivement une de leurs caractéristiques typiques. L'enthousiasme que suscite son intégration en tant que maîtresse de conférences rend possible la projection dans une voie d'évolution hautement attractive car « *ça change tout entre maître de conférences et professeur des universités* » (V2) : opportunités de publications facilitées, accès direction de thèse, invitations à des jurys de soutenance ou des colloques, consultations dans le privé et attribution de cours plus prestigieux.

Afin de favoriser l'avènement de cette vocation académique, Laure fait en sorte d'articuler sa vie professionnelle et personnelle dans cette direction. Elle est effectivement recrutée dans une université située à plusieurs centaines de kilomètres de la ville où elle a fait sa thèse et noué des contacts amicaux et où son conjoint a été recruté comme maître de conférences. Ce dernier prépare le concours d'agrégation qui, s'il le réussit, engendrera une mobilité géographique. Laure explique alors comment tous ces ingrédients de sa vie personnelle constituent, malgré les apparences, une configuration favorable à sa propre mobilité géographique :

[225] Concernant l'issue de ce concours, elle répète effectivement et à plusieurs reprises « *on verra ce que ça donne* » (V1), dénotant d'une moindre grande pression pour le réussir.

« *Si je voulais travailler à l'université, il fallait être prête à faire ça [la mobilité géographique]. […] Ça ne me dérangeait pas de bouger [dans la ville de l'université de recrutement] car mon conjoint était dans le concours d'agrégation donc si ça marchait, il aurait bougé aussi. Ça ne servait à rien que je m'accroche à [la ville de mon université d'inscription en doctorat qui est aussi celle où mon conjoint travaille] si c'était pour que lui n'y soit plus. J'ai des amis là-bas, c'est sûr, mais ils sont en thèse donc ils sont amenés à bouger aussi. J'étais très déterminée à être maîtresse de conférences. Ça offre une liberté conciliable avec vie personnelle [et la vie de couple], même sans travailler dans des villes identiques. On peut être dans la même ville une partie de la semaine, et l'autre, on bouge. Et ça ne concerne qu'une partie de l'année donc ça ne comporte pas trop de difficultés pour le moment. Ça a un coût, c'est sûr, il y a les transports à payer. On s'adapte, c'est le prix du confort.* » Laure, V2.

Lors du deuxième entretien réalisé au mois d'août, l'année universitaire s'est déroulée telle qu'elle l'avait prévu, selon la logique socialisatrice d'acculturation à l'institution de production : elle s'est intégrée dans son laboratoire, a dispensé ses cours, publié grâce au soutien de son ancien directeur de thèse et d'Angèle qui l'a également aidée à préparer l'agrégation. Le rapport à l'avenir de Laure s'étant décrispé, son rapport au travail devient plus expressif. Elle trouve du plaisir à enseigner et à bien préparer ses cours. Il d'une forme d'éthique du travail bien fait, c'est-à-dire d'investissement pour la qualité du travail qu'elle fournit et qui, en retour, lui apporte de la satisfaction et de la gratification. L'agrégation est par ailleurs toujours d'actualité et le début des épreuves approche. Mais il semble que sa préparation durant le semestre et l'été qui viennent de s'écouler ait instillé quelques doutes chez Laure - qu'elle connaît déjà et redoute -, et assombrit son rapport à l'avenir, tant au niveau de l'*incertitude* de passer ce concours avec succès, que de la nouvelle mobilité géographique que sa réussite engendrera. La possibilité qu'elle et son conjoint, préparant aussi l'agrégation, soient séparés par une longue distance ingérable au quotidien lui pèse :

« *Ce qui est dans l'incertitude, c'est la situation temporaire dans laquelle on se trouve. La thèse, c'est déjà un peu d'incertitude et je me disais qu'après thèse, je serais plus fixée dans une ville mais bon, ce n'est pas le cas. […] À un moment, il faut peut-être se contenter de ce qu'on a et pas repasser le concours, j'ai parfois quelques doutes. Là, je me retrouve à bosser cet été alors que je pourrais prendre des vacances. Et puis ce sont à nouveau des doutes, un risque de déception si ça ne marche pas, du stress. C'est quelque chose qu'on pourrait s'épargner si on acceptait ce qu'on avait.* » Laure, V2.

Laure anticipe ici une rationalisation vocationnelle de son engagement (Laillier, 2011) à être enseignante-chercheuse en acceptant l'éventualité qu'elle ne puisse pas devenir professeure des universités auquel sont associées des missions prestigieuses ; elle se « contentera » alors de son statut et de sa contribution en tant que maîtresse de conférences en se focalisant sur la prise en charge et en responsabilités d'enseignements et de mentions de formations, et ce, au service de l'institution universitaire plus qu'au service d'une plus grande reconnaissance personnelle dans le monde universitaire :

« *Mon métier, je l'ai maintenant. Sauf si je fais une grosse bêtise, je ne suis pas encore titulaire mais ça ne devrait pas tarder. Ça m'irait tout à fait aussi. […] Je suis contente du métier que je fais. Il y a plein de manières d'évoluer et de faire des choses différentes : plus*

de cours, plus de recherche, plus d'administratif si on veut. Si un jour je me lasse de la façon dont je fais ce métier, il est possible de le faire évoluer et de répartir son temps différemment. C'est plutôt rassurant. » Laure, V2.

Le rapport à l'institution universitaire est alors susceptible de changer : plutôt que d'y voir le cadre professionnel lui permettant la pleine réalisation de sa vocation personnelle en accédant à des fonctions prestigieuses, l'institution peut aussi devenir l'objet de la vocation en s'identifiant aux missions qu'elle poursuit, la vocation se mettant alors au service de l'institution. La projection de son avenir est ici aussi influencée par des ingrédients de la sphère personnelle et la manière dont l'articulation de ces temps sociaux s'envisage. L'agencement des ingrédients jusqu'à ce stade de son parcours ne semble plus si stable que précédemment ; il ne s'est pas modifié pour autant mais laisse poindre la possibilité d'une attention plus importante consacrée à la vie familiale :

« *Je pense que je le repasserai une 2ème fois si ça ne marche pas. Bon, ça dépend à quel stade je m'arrête, ce que me dit le jury. Mais après, ça devient compliqué d'avoir des projets personnels si on décide de bouger loin. C'est un concours qui prend du temps, donc avec une famille, j'imagine que… j'ai une collègue qui a deux petites filles, elle s'est inscrite mais elle n'a pas le temps de le travailler. Ça ne marchera pas, c'est à peu près sûr. A un moment, il faut choisir. Je ne me prive pas. Pour parler concrètement, je n'avais pas envie d'essayer d'avoir des enfants rapidement après la thèse, ce n'est pas une privation mais à un moment, peut-être que ça le deviendra.* » Laure, V2.

3.1.2. - Quand la répartition des rôles genrés favorise l'investissement de la science

Un rapport à l'avenir plutôt serein et plutôt clair s'observe également chez Jean. Ingénieur d'études titulaire avant, pendant et après son doctorat dans une unité de recherche, il dispose d'une « *liberté dans [s]on labo quand les services qu['il] doi[t] fournir fonctionnent* » (V1). Il se sent donc « *moins pressé* » (V1) que les autres docteurs à ce stade de son parcours. À l'instar du rapport à l'avenir des enquêtés au projet professionnel « constant », il planifie sa transition entre son statut de doctorant et son nouveau statut de docteur :

« *Mon objectif est de fermer les parenthèses : finir les travaux, faire mon travail quotidien d'ingénieur d'études pour commencer [ensuite] de nouveaux projets*. » Jean, V1.

Les nouveaux projets en question ont mûri durant son doctorat et il aimerait les réaliser avec certaines des personnes avec qui il a apprécié travailler durant cette période, témoignant ainsi de la dimension sociale et sociosymbolique de son rapport au travail à travers lequel il cherche une reconnaissance en tant que scientifique et docteur.

Docteur sous statut d'ingénieur d'études, il travaille sur la valorisation de sa thèse et de nouveaux projets « *pour [s]e faire un dossier* » en vue d'une éventuelle évolution sur un poste d'ingénieur de recherche. Cette anticipation stratégique de l'avenir exacerbe d'autant plus la présence d'une dimension expressive de son rapport au travail et son intérêt pour les activités scientifiques mais est également corrélée à une réflexion sur la dimension instrumentale du travail (l'octroi d'un salaire) qui n'est pas absente pour autant puisqu'intégrer le corps des ingénieurs de recherche pourrait être synonyme d'une augmentation de salaire

- si toutefois il continue de percevoir la prime informatique - mais engendrait une probable mutation. Dans tous les cas, « [il s]e *donne les moyens de choisir »* (V1).

Lors de la deuxième vague, l'éventualité d'une mutation est plus incertaine mais ne préoccupe pas Jean, père de famille et nouveau propriétaire. S'il n'accède pas au corps des ingénieurs de recherche, il mène son activité quotidienne librement, en autonomie et travaille sur plusieurs projets de recherche de front, parallèlement à son travail d'ingénieur d'études. Il apprécie cette latitude et ce « *cadre de travail idéal, idéal vraiment. C'est parfait. [Il] considère qu['il a] beaucoup de chance* » (V2) qui renforce la dimension expressive de son rapport au travail. Il se voit bien continuer de la sorte encore longtemps « *et peut-être même jusqu'à 70 ans »* (V2), à condition qu'il puisse continuer de faire du développement informatique et numérique. Pour cela, la planification de ce qu'il estime devoir faire pour arriver à ses fins est, là aussi, claire et anticipée : « *il faut publier pour montrer qu['il a] une activité scientifique* » (V2) et qu'il n'est pas seulement un gestionnaire de parcs et de réseaux informatiques.

Entre les deux vagues d'entretiens, il semble que le travail de Jean déborde progressivement sur son temps de vie familiale. S'il ramène parfois du travail à la maison, il refuse néanmoins la proposition d'un ami lui proposant de s'associer car ce statut d'indépendant lui fait craindre d'avoir encore moins de temps pour sa famille. Son implication grandissante dans son travail est probablement alimentée par leur arrangement de couple concernant l'articulation des différents temps sociaux à l'arrivée de leur enfant au cours de la thèse de Jean. Celui-ci et sa femme ne souhaitent pas recourir aux services de crèche et assurent donc une présence continue à leur domicile pour leur enfant. Si la femme de Jean travaille depuis à temps partiel (30%), Jean continue à temps plein tout en gardant son enfant les deux demi-journées hebdomadaires durant lesquelles sa femme donne cours (elle est enseignante), ce qui allonge d'autant plus ses journées de présence au laboratoire :

> « *C'est un choix de couple qui peut paraître sexiste. Ça a plus de sens du point de vue pécunier. C'est sociétal : les hommes gagnent plus d'argent que les femmes et elles sont plus à même de s'occuper des enfants que les hommes.* » Jean, V2.

Son attention à la dimension instrumentale du travail relative au niveau de salaire se comprend alors à l'aune de cet arrangement familial et ce partage genré des rôles sociaux : si Jean « *[est] épanoui au travail, [en est] content, ça [lui] apporte de la joie* » (V2) et assure la majeure partie des revenus du foyer, sa femme prend soin de leur enfant et s'occupe de la maison.

3.1.3. - Tactique et stratégie pour maintenir la fascination pour l'activité professionnelle

Le rapport à l'avenir d'Hippolyte témoigne d'une extrême anticipation de l'avenir et d'une forte planification stratégique des moyens pour arriver à ses fins. Alors que son organisme privé d'accueil de sa thèse « *joue au moins disant dans les conditions d'embauche de leurs doctorants Cifre, [il] n'avai[t] pas envie de [s]e prêter à ce jeu là donc [il] avai[t] anticipé pour trouver autre chose*. » (V1) Il s'y prend tôt, dès le milieu de sa thèse, est ainsi très confiant et fait état d'un rapport à l'avenir où tout semble possible :

> « *C'est comme la liste au père noël, on a l'impression qu'on peut tout faire à un clic de souris près : on peut se retrouver à faire des usines hydroélectriques à Berlin ou faire des*

fusées à Paris. C'est une période très intéressante car on a le sentiment qu'on peut faire n'importe quoi. Il faut choisir. En pratique, il y a les sélections et tout ne fonctionne pas mais c'est le sentiment que ça donne. » Hippolyte, V2.

Cette confiance ne l'empêche pas de solliciter le réseau de son école d'ingénieur pour être accompagné dans cette recherche d'emploi. Le choix de s'entourer l'aide à affiner la stratégie avec laquelle il aborde les entreprises :

« *La bonne stratégie je pense, puisque ça a marché, c'est de visualiser le doc comme un ensemble de compétences qu'on a acquises, la spécialité était une compétence parmi d'autres et c'est loin d'être la plus importante quand on candidate car c'est rarement dans le même domaine. […] L'aisance à l'oral, l'anglais, l'argumentation, ce sont des choses que les ingénieurs ne font jamais. Pouvoir vendre cette capacité là à un employeur, ça l'intéresse.* » Hippolyte, V1.

Les prospections d'Hippolyte lui permettent d'obtenir plusieurs propositions d'embauche, en France comme à l'étranger. Malgré l'importance qu'Hippolyte accorde à la sphère professionnelle dans sa vie et à son souhait d'expérimenter la vie et le travail à l'étranger depuis longtemps, il semble pourtant avoir pris en considération les aspects géographiques de sa vie amoureuse dans le choix de son poste. Malgré l'accord pris avec sa compagne au cours de leurs études sur la manière dont ils effectueraient leur choix de carrière, une certaine ambiguïté persiste et témoigne peut-être de l'importance naissante de sa vie personnelle :

« *Mais ma copine est [en études de médecine et est] rentrée dans l'armée donc ça limite les possibilités de travail à l'étranger. Ça ne changeait pas l'issue de la thèse mais ça impliquait forcément un choix fort au niveau du signal qu'enverrait mon premier poste. Ça n'est pas entré en ligne de compte dans le choix du poste que j'ai pris actuellement. Quand on est dans l'armée, on ne peut pas vivre à l'étranger donc ça introduisait un problème si je choisissais un poste à l'étranger. On s'était déjà mis d'accord pendant les études que ces considérations ne devaient pas entrer en ligne de compte sinon on risquait de le regretter. Que ce soit elle ou moi. Mais il se trouve qu'au final, j'ai pris un poste en France donc ça règle la question.* » Hippolyte, V1.

Les justifications du choix de prendre ce poste plutôt que celui à l'étranger font plutôt appel, au-delà de l'intérêt pour les missions, sur des raisons stratégiques encore une fois et où la synchronisation des temporalités institutionnelles et individuelles est saisie :

« *Mais j'ai choisi le poste pour l'intérêt de la mission car le spatial est un domaine très fermé qui embauche peu et pas souvent donc il ne faut pas rater l'opportunité de rentrer dans ce truc-là.* » Hippolyte, V1.

Cette agentivité et proactivité semblent lui avoir permis d'être embauché sur un poste « *bien mieux que ce qu['il] visait, inespéré* » (V1). Si, comme beaucoup d'autres docteurs embauchés dans le secteur industriel, Hippolyte sait qu'il est incité, voire « *obligé de rester 2-3 ans sur le même poste* » (V1), il fait en sorte de faire évoluer rapidement les contours de ses missions pour développer des compétences moins techniques et « *orienter le curseur vers des compétences plus humaines. Le stade ultime, ça sera de le faire reconnaître par*

des certifications » (V2). Ce positionnement vise à pouvoir prétendre, au moment voulu, à une promotion vers des responsabilités hiérarchiques ou de gestion de projets.

Les changements organisationnels sont également vus comme un moment stratégique de positionnement au sein de l'entreprise. Il analyse, élabore une approche et en fait part à sa hiérarchie pour favoriser son évolution professionnelle interne :

> « *On va avoir un gros changement de fonctionnement vers le milieu de l'année prochaine. Ce sera un moment charnière vis à vis de ma volonté d'évolution, que j'ai déjà exprimée à ma hiérarchie. C'est un équilibre assez difficile à trouver car on vient d'arriver dans une entreprise, on est censé leur faire comprendre qu'on veut évoluer et qu'on est ambitieux, mais pas trop car si on est vu comme de passage dans le service, on est mis au placard. C'est un équilibre difficile à cerner.* » Hippolyte, V1.

D'ici 5-6 ans, il espère vivement qu'une évolution professionnelle significative aura eu lieu car « *la société dans laquelle [il est l]'intéresse, [il a] envie d'y rester mais par contre, clairement, si elle ne répond pas à [s]es attentes, [il] partira*. » (V1). Son rapport à l'emploi témoigne effectivement d'une dimension expressive très importante, d'un intérêt intellectuel pour le secteur d'activité et les activités professionnelles qui s'y font, entre passion et fascination :

> « *C'est un domaine fascinant. Les phénomènes physiques sont extrêmes, les efforts sont faramineux, les efforts aérodynamiques énormes. La moindre aspérité va littéralement subir des tonnes d'efforts à cause de la vitesse. Les températures sont très hautes aussi quand on rentre dans l'atmosphère. C'est une physique de l'extrême. On est à la pointe de la technologie pour trouver des solutions. On aborde des problèmes qui sont loin d'être triviaux. Ce sont des défis techniques très difficiles et appliqués à un domaine qui fait rêver. D'autres domaines ont de fortes contraintes techniques aussi mais font moins rêver. Là, c'est un domaine qui est très très intéressant. Un jour, on va travailler sur une rentrée atmosphérique sur Mars, le lendemain, ce sera la même question mais pour Jupiter.* » Hippolyte, V2.

Ce rapport passionné au travail supplante la recherche d'une dimension plus instrumentale au travail. Il sait que ce n'est pas le secteur qui rémunère le mieux : « *c'est frustrant mais [il] le savai[t]. On [leur] fait bien comprendre qu'[ils sont] là par intérêt du domaine et que si [ils] voulai[en]t gagner plus, il fallait faire trader. Mais [ils] n'[ont] pas à se plaindre* » (V2).

En deuxième vague, la logique de socialisation lui permettant de s'intégrer et de connaître l'entreprise se poursuit et renforce la logique de planification et la stratégie avec laquelle il mène son projet :

> « *On apprend à connaître le domaine et l'entreprise et on identifie des opportunités de progression à l'intérieur. Ça change l'approche qu'on a de notre activité. Si je suis intéressé par telle progression, je m'intègre dans tel groupe de projets, c'est plus une question carriériste.* » Hippolyte, V2.

Si son orientation vers la responsabilité hiérarchique ou de projets n'est pas encore actée, il n'hésite pas à faire savoir qu'il est ouvert au changement. Il n'en parle pas seulement à son manager direct mais demande

régulièrement des entretiens avec sa référente RH pour connaître les opportunités sur les autres secteurs de l'entreprise et faire savoir qu'il veut progresser.

Hippolyte accorde donc au travail une « *place très importante. Ça occupe l'essentiel de [s]es journées. [Il] y trouve une très grande satisfaction* » (V2). Il mène néanmoins une vie sociale riche en semaine, mais après sa sortie tardive du travail, au-delà de 20h et auquel s'ajoute une heure de transport. Son réseau d'amis est constitué de plusieurs espaces sociaux dans lesquels les échanges sur les situations professionnelles respectives participent à la visibilité de multiples stratégies professionnelles que chacun peut se réapproprier dans un travail réflexif, et réaffirmant alors la centralité du travail dans son existence :

> « *J'ai la chance d'avoir plusieurs cercles d'amis qui ne se connaissent pas et dans des domaines professionnels différents : ils sont avocats, financiers, créateurs d'entreprise… C'est un cercle hétéroclite et très challengeant. Il ne se passe pas une fois qu'on se réunisse et sans qu'une personne ait réalisé quelque chose. C'est très positif. A chaque fois, comme on ne se voit pas souvent, il se passe des choses structurantes dans la vie de chacun. C'est stimulant et ça force chacun à sortir de sa zone de confort que de voir que les gens sont en mouvement et ça tire vers le haut.* » Hippolyte, V2.

Si l'« accord » qu'il a passé avec sa compagne au début de leurs études les empêche d'habiter ensemble (elle effectue son internat de médecine dans une autre ville), il fait néanmoins plusieurs heures de train pour aller la voir tous les week-ends, ou au moins ceux où elle ne travaille pas ou n'est pas de garde.

Daphné connait une évolution de son rapport au projet professionnel très proche de celle d'Hippolyte : son souhait de travailler dans le secteur est ancien et anticipe beaucoup sa recherche d'emploi. Elle se fait accompagner au sein de son organisme CIFRE dans sa recherche d'emploi et décroche l'emploi dont elle rêvait. Elle découvre son entreprise progressivement et parvient à envisager rapidement les possibles évolutions professionnelles. Son travail qui la passionne est au centre de sa vie. Alors qu'elle souhaite depuis longtemps déménager pour se rapprocher de son lieu de travail, elle repousse toujours la décision car cela l'éloignerait de son compagnon. La transition professionnelle est bien lancée et laisse ainsi plus de la place à une transition familiale qui jusque-là ne faisait pas l'objet de beaucoup d'attention.

Finalement, une certaine éthique du travail bien fait s'observe comme manifestation de la dimension expressive. La logique socialisatrice avec laquelle le projet professionnel « constant » se déploie facilite la compréhension et l'intégration des modes de fonctionnement de l'institution de production. Bénéficiant de la stabilité d'emploi, les docteurs ne tardent pas à développer des projections d'avenir au sein de l'institution de production qui les emploie. A ce moment-là, plusieurs voies sont envisagées mais les variations entre elles sont relativement faibles et restent toujours des voies d'évolution professionnelle internes à l'institution. La sphère professionnelle occupe une place centrale dans la vie des individus au projet professionnel « constant ». Leur détermination à s'épanouir professionnellement les conduit ainsi souvent à arbitrer en défaveur de leur vie personnelle. Cela peut concerner une vie de couple à distance, le report de la maternité ou encore conduire à des arbitrages conjugaux dans lesquels le partage des tâches domestiques se réorganise.

A travers les logiques de socialisation et de planification avec lesquelles les docteurs mènent leur projet professionnel « constant » se dessine la logique d'employabilité, ce dernier terme pouvant être défini

généralement comme la capacité à obtenir un emploi (Gazier, 1990). Fréquemment utilisée pour désigner les actions à entreprendre auprès des populations les plus éloignées du marché de l'emploi pour les « remobiliser » et les insérer, elle s'est élargie à l'ensemble des travailleurs et vise leur distinction sur un marché du travail où l'emploi se fait rare. Développer son employabilité reposerait ainsi sur la responsabilité de l'individu mais les institutions de formation et de production sont invitées à y prendre part, notamment par la formation et le développement de compétences. Cette logique fait écho au chapitre précédent où l'action des institutions de formation dans l'accompagnement des doctorants et jeunes docteurs vers l'emploi (réseau d'anciens, formations au CV, la lettre de motivation, simulations entretiens, ou encore de conseils en vue de la présentation à la qualification) a participé à leur transition. Dans une perspective longitudinale et multiscalaire, la notion d'employabilité peut donc faire intervenir plusieurs niveaux et plusieurs acteurs en fonction de la temporalité à laquelle le parcours est observé. Lorsque cette logique d'employabilité débouche sur un recrutement au sein d'une grande institution de production comme les enquêtés ont connu ici, elle n'oppose pas la logique de parcours professionnel à celle de carrière organisationnelle (Vultur & Mercure, 2011, p. 29), mais permet au contraire de combiner les deux.

4 - Ajuster et optimiser : le leitmotiv des projets professionnels « fluctuants »

4.1. - A la recherche du bon équilibre

La logique sociale avec laquelle les projets « fluctuants » sont menés mêle une logique d'optimisation et une logique de compromis, chacune plus ou moins prépondérante selon les individus. Pour les enquêtés nourrissant cette forme d'évolution de projet professionnel, il s'agit de trouver la forme d'emploi qui sera la plus proche de ce qu'ils envisagent - c'est la logique d'optimisation - tout en prenant en compte les contraintes qui pèsent sur la concrétisation de ce projet et qui leur demandent de concéder sur quelques caractéristiques de leur emploi – c'est la logique de compromis. L'identification des contraintes susceptibles d'influer sur les projets formulés ne sont pas pour autant clairement établies consciemment par les enquêtés mais l'analyse approfondie des récits révèle leur présence. Si les contraintes socioéconomiques relatives au fonctionnement du marché du travail sont les ingrédients institutionnels les plus pertinents pour la compréhension des fluctuations de ce type de projet, les interférences entre la vie personnelle et professionnelle influent également sur leur évolution.

Ici, l'influence de la vie personnelle s'exprime majoritairement par un attachement affectif à leur famille au sens élargi (conjointe, parents etc…) à l'égard de laquelle ils vont devoir faire des choix conditionnant leur mobilité géographique professionnelle. Si cet ingrédient joue un rôle particulièrement important lors de leur première recherche d'emploi, il persiste néanmoins au cours de la seconde vague. Il dénote une importance, certes variable entre les individus, accordée à leur vie familiale et personnelle plus généralement. La régulation institutionnelle de l'accès à l'emploi se fait ainsi, pour les enquêtés dont le projet est « fluctuant », en incluant le facteur « institution familiale » dans leur équation de recherche d'emploi et d'évolution de carrière. Pour certains, ce compromis entre vie professionnelle et vie personnelle n'engendre pas de grandes concessions, ni sur les caractéristiques de l'emploi, ni sur les conditions de leur vie familiale. Pour d'autres, l'articulation entre ces sphères n'est pas satisfaisante au plus haut point puisque jugée imparfaite et précaire. Des ajustements sont alors envisagés mais portent plutôt sur une reconfiguration de la sphère professionnelle afin de réajuster son articulation avec la sphère personnelle (l'inverse est moins souvent observé).

Ainsi, le travail n'est pas le centre de l'existence des individus aux projets « fluctuants », ce qui ne les empêche pas de rechercher une forme d'épanouissement au travail et d'éprouver de l'intérêt pour les activités qu'ils effectuent ; ils sont en cela des représentants typiques d'une « conception polycentrique de l'existence » (Méda & Vendramin, 2010). De ce fait, leur rapport au travail est généralement moins passionné que peut l'être celui d'homologues entretenant des projets professionnels « constants » ou « réorientés » par exemple mais aussi moins idéaliste et moins tourné vers la recherche d'une contribution et d'une utilité sociale que celui de leurs camarades au projet professionnel « itératif », bien qu'on en trouve des traces. Si ces dimensions du rapport au travail s'expriment, leur prégnance est moindre. La conception polycentrique de l'existence observée chez ces enquêtés laisse par ailleurs une large part à l'expression de centres d'intérêt en dehors de la sphère professionnelle.

Cette multiplicité des centres d'attention constituant leur vie ne les empêche pas d'envisager une évolution de carrière, soit à travers une mobilité ascendante et une prise de responsabilités managériales, soit à travers l'évolution de la technicité de leurs missions. Si ces évolutions sont espérées, les enquêtés ne ressentent qu'une faible capacité d'influence sur elles et ont une stratégie peu claire pour tenter d'en favoriser l'advenue. Dans tous les cas, les évolutions majeures de carrière sont prévues à une *échéance* de moyen terme puisqu'ils se sentent incités à rester quelques années sur leur poste avant de pouvoir prétendre à cette évolution, soit en raison de l'exigence d'acculturation à l'esprit et au fonctionnement de l'institution de production, soit en raison d'une recherche de maîtrise plus importante de leur activité. En attendant, c'est donc un déclassement relatif qui est accepté, en échange de conditions de travail toutefois satisfaisantes et une articulation de leur travail avec leur vie personnelle qui, si elle a nécessité un compromis, est acceptable.

4.2. - Des rapports à l'avenir ouverts mais qui s'assombrissent

Les enquêtés au projet professionnel « fluctuant » entretiennent un rapport à l'avenir relativement ouvert. Mais la *clarté* des projets - que ce soit sur les court, moyen ou long termes – n'est pas nette, voire s'assombrit entre la première et la deuxième vague d'entretiens.

Un degré d'ouverture certain sur l'avenir est observé chez Lucas lors de la première vague d'entretiens. Si les premières bases de l'orientation de la trajectoire d'après-thèse ont rapidement été posées au moment de la soutenance et dessinent la probable suite, les questionnements sur l'avenir intègrent d'autres possibilités que celles qui apparaissent comme les plus attendues du point de vue de l'institution productive, c'est-à-dire une carrière interne. Alors qu'il a intégré l'établissement depuis trois mois, Lucas pense pouvoir s'y plaire. Mais le rapport qu'il entretient à l'avenir maintient un certain degré d'ouverture afin de pouvoir ajuster ses projets à ceux de sa compagne :

> *« Je suis encore à me demander si je vais vraiment faire une carrière entière [dans cet établissement public]. C'est une question à laquelle je n'ai pas pu répondre encore. [Cet établissement], c'est une grosse entreprise et la philosophie, c'est que tu as un statut un peu de fonctionnaire donc tu as la sécurité de l'emploi, en général, tu y fais carrière. En fait, ça dépend trop de ce que va faire ma copine après sa thèse et des opportunités que moi j'aurai. »* Lucas, V1.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, sa compagne est toujours en doctorat et Lucas prend ses marques au sein de son établissement et du service spécifique dans lequel il travaille. Il se verrait bien développer des

projets de recherche, d'autant que l'autonomie dont jouit son service dans l'établissement rend cette possibilité tout à fait envisageable :

> *« On voudrait bien lancer des projets de recherche [dans cet établissement], ce serait bien de les lancer avec eux [les directeurs de thèse] car je les connais bien, ils sont reconnus dans [l'une des spécificités de l'activité de l'établissement]. Ce sont des relations que j'essaie de cultiver mais ce n'est pas facile. »* Lucas, V2.

La linéarité et la prévisibilité de l'évolution professionnelle et personnelle qui semblent se proposer à lui le questionnent sur ses véritables envies :

> *« J'espère que mon activité aura évolué sinon, je risque de m'ennuyer. Peut-être que j'achèterai un appartement d'ici là. Ce sont des questions que je me pose en ce moment. Ça va ensemble souvent : le premier travail stable avec l'achat d'un appartement, c'est l'enchaînement classique. C'est très possible que tout continue comme ça pendant 4-5 ans. Peut-être que ce serait horrible ? »* Lucas, V2.

Chez Christophe, l'ouverture de son rapport à l'avenir est peut-être un peu moins grande. Il l'imagine relativement rectiligne, avec une évolution professionnelle tracée et stable :

> *« Être dans une entreprise et prendre des responsabilités au fur et à mesure. Aider au développement de l'entreprise, au développement économique et de la recherche. Développer certains produits. C'est ça oui, m'épanouir dans l'entreprise où je suis, gravir les échelons et prendre des responsabilités. Dans l'idéal, j'aimerais bien me poser et ne pas enchaîner divers postes dans plein d'entreprises. J'aimerais bien ne pas changer d'entreprise ou de poste mais rester dans la même entreprise, en CDI. »* Christophe, V1.

En recherche d'emploi depuis déjà quelques mois au moment de la première vague d'entretiens, il est assez optimiste quant au fait de trouver un emploi qui le satisfasse :

> *« J'ai un profil intéressant donc j'espère bien quand même à réussir à trouver ce que je veux ! Ça prendra peut-être du temps. Même si ça prend plusieurs mois, je vais finir par trouver ! » Christophe, V1.*

Lors de la deuxième vague d'entretiens, il est en emploi. Mais son rapport à l'avenir s'obscurcit légèrement sur le court terme, du fait des modes de gestion du personnel du secteur privé et de recherche et développement adoptés par les entreprises pour lesquelles il est susceptible de travailler :

> *« Je fais une mission qui va s'achever en janvier-février et je ne sais pas ce que je vais faire derrière donc c'est difficile de se projeter. Je peux très bien rester [chez le « client »] s'ils proposent un autre boulot, ça me plairait ; mais après, s'ils [l'entreprise de prestation de services qui l'emploie] me proposent des choses intéressantes ailleurs, oui. C'est difficile de se projeter là dans un an. Je n'ai pas de visibilité sur ce que je vais faire après le projet en question. Je ne sais pas trop. […] Je veux rester là où je suis, je ne me vois pas changer de boîte [de prestation]. »* Christophe, V2.

Tels qu'ont l'air d'être les usages et coutumes du secteur privé en matière de temporalité d'évolution de carrière, Christophe envisage néanmoins une mobilité professionnelle d'ici une *échéance* de moyen terme. Cette projection témoigne d'un rapport à l'avenir ouvert et relativement confiant :

> *« Pour le coup, si je peux trouver, comme j'aurai emmagasiné de l'expérience, trouver un autre boulot, dans une autre boîte, et pourquoi pas se rapprocher de l'optique et retourner dans le sud si j'en ai l'opportunité. Je m'imagine rester 3-4-5 ans dans cette boîte, mais pas 10-15 ans. Je verrai si je ne peux pas trouver autre chose. » Christophe, V2.*

4.3. - Rapports à l'avenir, agentivité et vie familiale

L'assombrissement relatif constaté dans le rapport à l'avenir des individus nourrissant un projet professionnel « fluctuant » est conditionné majoritairement par les modes de gestion du personnel du marché du travail. C'est effectivement l'outil majeur de régulation institutionnelle décrit dans le chapitre précédent et dont les implications sur la forme des parcours ont été présentées. Ces outils n'exercent pas seulement leur influence sur les parcours puisqu'ils engendrent quelques craintes sur la réalisation des projets d'avenir au fur et à mesure que les enquêtés les découvrent et se les approprient. Chez Lucas, c'est la restructuration interne en cours dans l'établissement public qui l'emploie qui engendre de l'*incertitude* sur le contour de l'activité et les marges de manœuvre et d'autonomie du service dans lequel il est affecté ; Christophe quant à lui est suspendu à la possibilité d'une ouverture de poste dans un domaine susceptible de l'intéresser, mais surtout, localisé dans le sud de la France puisqu'il a dû faire cette concession pour mettre fin à une recherche d'emploi de plusieurs mois.

Face à ces outils de régulation institutionnelle assombrissant le rapport à l'avenir de ces enquêtés au cours du temps, les formes d'agentivité déployées ainsi que le type de concessions ou de compromis que ces derniers effectuent sont relativement homogènes.

Une forme d'agentivité relativement attentiste envers l'avenir est typique des projets professionnels « fluctuants ». Elle s'observe chez Lucas qui l'exprime d'ailleurs très clairement puisqu'il dit qu'il se « *laisse vachement porter par les évènements. [il a] toujours fait comme ça. [Il] ne fai[t]s pas vraiment de choses pour [faire en sorte d'influencer l'avenir]. »* Par contre, le compromis, largement assumé chez lui est celui de vivre avec sa conjointe. Sa première recherche d'emploi s'est effectuée uniquement proche du lieu de thèse de celle-ci et il envisage de rester dans l'établissement qui l'emploie tant que celle-ci est en doctorat, et envisage de quitter l'établissement si sa conjointe trouve un post-doctorat à l'autre bout du monde par exemple. La mobilité géographique professionnelle de Lucas est constamment reliée à celle de sa conjointe.

Christophe a fait des concessions, non pas sur sa vie amoureuse - il est célibataire -, mais sur la localisation de son emploi puisqu'il a quitté le sud où il voulait rester, auprès de sa famille qui y est installée. Les concessions ont également porté sur la spécialisation de l'activité : en première vague, il disait vouloir travailler dans le domaine de sa thèse mais a été contraint d'élargir le champ d'activité (ainsi que le périmètre géographique) de sa recherche d'emploi pour accéder à l'emploi. L'agentivité n'est pas tant attentiste ici que réactive aux contraintes qui se présentent. Lors de la deuxième vague, il semble ainsi laisser entre les mains de son employeur la spécialité des missions vers lesquelles il est susceptible d'être affecté : « *pourquoi pas m'y rediriger et revenir à ce que je préfère ou pourquoi pas approfondir d'autres domaines. Ça dépendra de si et ce qu'ils me proposent. Je ne sais pas.* » (V2).

4.4. - Rapports au travail et conception polycentrique de l'existence

Le rapport au travail des jeunes docteurs au projet professionnel « fluctuant » ne connaît que des évolutions marginales entre les deux vagues d'entretiens. Si celui-ci comporte une dimension expressive visant une certaine réalisation personnelle par le travail, cette dimension semble de moindre importance que pour les autres docteurs. Une des caractéristiques des docteurs au projet « fluctuant » est en effet leur conception polycentrique de l'existence : le travail est une dimension importante de leur vie mais n'est largement pas la seule qui participe à façonner leur identité sociale.

Le rapport au travail de Lucas est plutôt centré sur la dimension expressive. Lors de la première vague d'entretiens, il est en poste depuis à peine trois mois et est déjà assez attentif aux possibilités de développer des activités qui l'intéressent :

> « *On a la chance d'avoir un chef qui est assez ouvert aux propositions d'améliorations, des méthodes, des façons de travailler si c'est bien étayé, et bien j'espère que dans un an, j'aurai plus de facettes à mon activité, que j'aurai plus de moyens, plus de variété dans le travail. Comme en plus, d'ici un an, je serai complètement formé, c'est-à-dire complètement efficace sur toutes les problématiques opérationnelles, ça veut dire que je pourrai dégager du temps pour faire d'autres activités de recherche*. » Lucas, V1.

Ce goût intrinsèque pour la thématique de sa thèse et qui constitue une large part de l'activité du service de l'établissement dans lequel il est affecté est par ailleurs mis au service d'une autre déclinaison de la dimension expressive du travail : Lucas a à cœur de bien faire son travail car il y voit une certaine utilité sociale :

> *« [Je ne me vois pas] partir dans le privé, faire un métier opérationnel où il faut produire, je ne me vois vraiment pas le faire. C'est aussi pour ça que j'ai choisi et que j'aime bien être [dans cet établissement public]. Etant donné que le poste que j'ai, le fait qu'on soit [dans cet établissement public] et que c'est un truc public, même si [cet établissement] a un objectif de rentabilité, ça reste un service public. Et nous, on est en plus dans une partie où on est censé assurer la sécurité. Ce qui fait qu'on ne lésine pas sur la qualité du travail. Notre chef ne va jamais nous pousser à travailler plus vite parce qu'on est pressé. Il faut faire un travail de qualité et ça, c'est important pour moi. Je ne veux pas aller quelque part où il faut bâcler des simulations numériques parce qu'il faut en faire une autre derrière pour que les clients nous paient. C'est sûr que je ne ferai pas quelque chose comme ça.* » Lucas, V1.

En deuxième vague, Lucas est toujours attentif à l'intérêt intellectuel que lui procure son travail tout autant qu'à la place - non envahissante - qu'il veut lui donner dans la vie. Comme lorsqu'il était en thèse, il trouve du temps pour faire un peu de sport, voir ses amis, aller en soirées ou partir en week-ends. Par ailleurs, « *c'est beaucoup [lui] qui [s]'occupe de la maison comme [Sarah] est en thèse. [Il] fai[t] les courses, [il] fai[t] à manger.* » (V2). La place qu'il accorde au travail illustre assez bien la logique sociale avec laquelle les docteurs abordent leur projet professionnel « fluctuant », c'est-à-dire faite d'optimisation et d'ajustements afin de maintenir autant que possible cette conception polycentrique de l'existence :

« *L'équilibre doit être bon entre la vie pro et perso. Il faut que l'énergie dépensée à travailler soit proportionnelle à la place du travail dans ta vie. Typiquement, un chercheur qui est passionné, il y travaille toute sa vie et c'est bien. Il n'y a pas de séparation mais c'est bien, c'est une chance. Ça dépend du caractère des gens. Mais pour moi, vu que je ne me suis pas découvert de passion dévorante, pour moi, un bon travail, c'est un travail où je n'y passe pas trop de temps et c'est un travail qui me permette d'avoir des loisirs. Et le temps que j'y passe, 8h par jour quand même, et bien que je ne m'ennuie pas et j'ai l'impression de faire quelque chose d'utile. Je ne veux pas être planqué toute la journée à jouer au solitaire ou ne pas comprendre à quoi ça sert. Il faut un travail où j'ai l'impression de faire quelque chose et donc de contribuer à quelque chose. Que ça ne me prenne pas trop de temps, ni trop de sacrifice. Pour un travail intéressant et gratifiant, ça ne me dérange pas de faire quelques sacrifices […] C'est un équilibre compliqué entre l'énergie qu'on a envie d'y laisser, le temps qu'on a envie d'y passer, le plaisir qu'on en retire, l'intérêt ou gratification qu'on y retrouve. […] . Moi, je ne me suis jamais posé la question. Je n'ai jamais eu un travail idéal avant de devoir chercher un travail. Avant que tu poses la question, je ne me l'étais jamais posée en fait. Je n'ai pas de travail idéal. Tu peux que tâtonner et rectifier. On peut faire que comme ça.* » Lucas, V2.

Si la dimension expressive du rapport au travail de Lucas comprend un intérêt intellectuel pour les activités professionnelles menées ainsi qu'une recherche de contribution sociale, ces apports de la sphère du travail pour la réalisation personnelle sont conditionnés à la configuration de vie personnelle :

« *En termes perso, dans le cas d'un déplacement à grande distance de ma copine, peut-être que je serais moins attentif à ça et à chercher plus l'argent et envisager des retrouvailles*. » Lucas, V2.

Le type de rapport au travail développé par Lucas semble ainsi configurationnel, c'est-à-dire dépendant de l'articulation des différents temps sociaux : si la sphère personnelle lui apporte une certaine satisfaction, la sphère professionnelle peut alors venir compléter sa réalisation personnelle. En revanche, s'il se retrouvait séparé de sa conjointe, son rapport au travail deviendrait instrumental pour faire en sorte de donner la priorité à son couple.

Sans emploi au moment de la première vague d'entretiens, la recherche d'emploi de Christophe laisse apparaître une logique de compromis face aux longs mois de recherche :

« *Je serais prêt à faire des concessions éventuellement sur la zone géographique, même si je préférais rester dans le sud. Mais ce qui m'intéresse, c'est vraiment le travail. Je cherche un travail dans la continuité de ma thèse* » Christophe, V1.

Le rapport au travail idéal de Christophe comporte une dimension expressive dans laquelle il souhaite continuer à travailler sur sa thématique de thèse. Or, il a également dû faire des concessions sur ce point suite à une recherche d'emploi qui durait trop longtemps. Si l'emploi qu'il trouve ne correspond pas exactement à ce qu'il avait imaginé, il en est toutefois satisfait. Il développe une certaine éthique du travail bien fait, mais contrairement aux autres enquêtés, en attend une reconnaissance salariale directe et associée :

« *Faire le boulot qu'on me demande, correctement, le faire bien, dans les délais. En apprendre le maximum pour progresser. Monter dans l'entreprise progressivement, aussi en termes de salaires, c'est important.* » Christophe, V2.

Christophe porte aussi attention aux conditions matérielles dans lesquelles il travaille. S'il choisit de s'orienter vers le secteur privé, plusieurs raisons reliées précisément à la différence de conditions de travail avec le secteur public sont évoquées :

« *Disons qu'on est mieux payé dans le privé. Et je préfère, comment dire, dans mon travail, j'ai besoin d'un suivi. En labo, t'es pas suivi, tu es assez libre. En entreprise, tu as un encadrement et j'ai besoin de cet encadrement pour travailler correctement*. » Christophe, V1.

Lors de la seconde vague d'entretiens, ce qu'il estime être un bon travail ne semble pas avoir beaucoup changé, hormis l'apparition de la dimension sociale du travail :

« *Disons l'intérêt du travail en lui-même, faire quelque chose qui plaît. Travailler dans une bonne ambiance avec des gens agréables. Le lieu aussi : travailler dans un environnement sain et sécurisé. Ce n'est pas forcément ma priorité mais c'est important quand même : c'est être bien payé. Et puis aussi avoir à disposition les moyens financiers et technologiques nécessaires au travail. Mais l'intérêt du travail est au-dessus.* » Christophe, V2.

Bien que Christophe soit « *quelqu'un qui ne sort pas beaucoup* », il a toujours tenu à « *faire en sorte de ne pas apporter de travail à la maison* » pour pouvoir « *se détendre et faire autre chose* » (V1). Cette partition entre les différents temps sociaux était déjà en place durant la thèse et se poursuit depuis qu'il a trouvé cet emploi qui lui « *laisse le temps de sortir avec des potes et de voir [s]a famille le week-end* » (V2).

Massamba est le troisième docteur au projet professionnel « fluctuant ». Il a trouvé rapidement un emploi mais il a dû pour cela quitter le sud de la France où sa famille et sa compagne résident. La relation avec cette dernière s'est d'ailleurs dégradée du fait de la distance. S'il développe un intérêt pour son activité professionnelle qui est dans la continuité de sa thématique de thèse, il prend également goût à la dimension sociale du travail et les relations avec les collègues. Il envisage peut-être de se diriger vers la voie managériale mais ne met pas d'action ou de stratégie particulière en ce sens : « *l'assiduité déjà, de la motivation, après ça vient tout seul* » (V1). Il espère quitter la prestation de service et trouver un travail dans une société finale, si possible basée dans le sud de la France où il aimerait revenir vivre.

Pacôme est le quatrième docteur au projet professionnel « fluctuant ». Si son émigration rend sa situation spécifique (il s'installe avec sa femme dans le pays duquel elle est originaire), les mêmes similarités sont observées quant aux dimensions fondant son rapport au projet : un rapport à l'avenir plutôt optimiste à l'arrivée dans son nouveau pays mais qui s'assombrit et se complexifie en deuxième vague, entre crainte de ne pas pouvoir y rester et éloignement avec sa famille. Du fait que ses diplômes ne soient pas encore reconnus, il accepte un salaire bas (faible rapport instrumental au travail). Il développe lui aussi une éthique du travail bien fait et fait preuve d'une immense conscience professionnelle en tant qu'enseignant de primaire (rapport expressif) qui lui laisse peu de temps pour ces activités hors travail, dont sa pratique musicale et son intégration sociale dans son nouveau pays ; il souhaite y remédier rapidement lorsqu'il aura encore mieux

pris ses marques au travail. Il choisit de lier son avenir professionnel à celui de sa femme : si cette dernière ne trouve pas de travail dans la région, ils déménageront ; Pacôme cherchera un nouvel emploi.

Finalement, les jeunes docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant » cherchent à optimiser la dimension expressive du travail tout en étant attentifs à l'articulation de l'ensemble des sphères de leur vie. Si cette articulation n'est pas satisfaisante à un instant T (comme pour Pacôme pour qui le travail prend trop de place ou Massamba qui veut revenir dans le sud de la France près de sa famille et sa compagne), elle est travaillée et réajustée mais toujours dans un jeu d'équilibriste dans lequel chacune des sphères professionnelle et personnelle doit trouver sa place, sans empiéter sur l'autre. Au contraire des jeunes docteurs au projet professionnel « constant » qui planifient et anticipent fortement leur stratégie professionnelle, les jeunes docteurs dont le projet professionnel est « fluctuant » se positionnent plutôt dans une stratégie émergente (Mintzberg, 1978; Trottier, 2000a), c'est-à-dire une stratégie professionnelle qui se forme graduellement, à mesure que d'autres décisions, relevant tout aussi bien de la sphère professionnelle que personnelle, sont prises.

5 - Saisir les opportunités et adapter : le leitmotiv des projets professionnels « itératifs »

La qualification des trajectoires, projets ou parcours professionnels comme étant « chaotiques », « précaires », ou « instables » dénote d'un jugement de valeur, d'une référence à la norme d'emploi fordiste dans laquelle la stabilité de l'emploi est la dimension centrale (Vultur, 2010b), sans tenir compte de la variété des dimensions de l'emploi et du travail. Si certains docteurs enquêtés connaissent des parcours professionnels qui pourraient être qualifiés par ces termes, ce serait de surcroît faire peu cas de leur vécu de ces situations. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi le qualificatif d'« itératif » pour désigner l'évolution des projets et parcours professionnels des docteurs concernés. Le terme nous semble non seulement moins empreint d'un jugement normatif et relatif à une norme d'emploi qui ferait de la stabilisation l'enjeu majeur de la période d'insertion professionnelle mais également un terme qui rend mieux compte de la logique sociale adoptée par les individus ayant ce type de parcours. Après l'analyse configurationnelle portée sur la manière dont les deux outils principaux de régulation institutionnelle des projets professionnels « itératifs » (l'accès difficile à certains segments du marché du travail et l'intermédiation facilitatrice du réseau) agissent sur les parcours, cette section expose la logique sociale avec laquelle ces projets professionnels « itératifs » sont menés. Les manières dont ces projets et parcours professionnels sont vécus subjectivement et prennent forme seront également abordées et montreront d'autres influences que celles de type institutionnel ainsi que les articulations entre les ingrédients macro, méso et microsociaux.

5.1. - Renouveler l'horizon

La logique sociale de l'évolution des projets professionnels « itératifs » oscille entre une logique opportuniste et une logique adaptative. Les docteurs enquêtés saisissent ou créent les conditions favorables à l'évolution de leur parcours professionnel qu'ils sont alors en mesure d'adapter à leur projet de vie plus général sur le moment. C'est effectivement dans ce type d'évolution de projets professionnels que l'attention portée à

l'articulation des différentes sphères de la vie est la plus grande ; mais aussi qu'elle connaît la plus grande variabilité dans les manières de les articuler au cours du temps. La logique sociale dans laquelle ce type de projets est conduit vise en effet à réadapter constamment l'équilibre entre la sphère professionnelle et personnelle. L'approche longitudinale permet de mettre en évidence le fait que cet équilibre n'est jamais définitif : les ingrédients qui apparaissent, disparaissent ou s'agencent différemment modifient la situation et l'articulation entre vie privée et professionnelle a besoin d'être repensée et revue régulièrement. Elle passe alors d'équilibre en déséquilibre, avant de se rééquilibrer à nouveau, mais toujours provisoirement. L'agentivité dont font preuve ces docteurs est donc particulièrement proche de l' « agentivité du parcours de vie » (Hitlin & Elder, 2007) de la typologie évoquée dans le premier chapitre.

La logique sociale des projets professionnels « itératifs » est également très réflexive et témoigne d'une agentivité pratico-évaluative[226] particulièrement développée. Les enquêtés identifient les ressources et les contraintes qui pèsent sur eux et sont alors en mesure d'optimiser les conditions d'accès au projet qu'ils visent, si toutefois celui-ci s'adapte aux aspects plus personnels de leur vie. Les docteurs connaissant ce type d'évolution de projets professionnels se questionnent constamment sur leur activité professionnelle, son évolution à moyen terme, la place que le travail occupe dans leur vie, mais aussi le rôle social auquel ils contribuent à travers leur activité professionnelle. La charge de travail, le contenu ou l'appréciation des buts de l'activité par exemple sont susceptibles d'évoluer et les docteurs réévaluent, à intervalles très fréquents, leur satisfaction à l'égard de l'ensemble de ces dimensions et adaptent de façon rapide et réactive leur projet professionnel en conséquence. Les projections d'avenir sont ainsi difficiles à établir : les changements surviennent fréquemment et le parcours est soumis à une bonne part d'imprévisibilité. Lorsque des projections d'avenir sont formulées, elles sont donc relativement floues ou multiples et lorsqu'elles sont confrontées au parcours effectivement réalisé, un écart est fréquemment observé. Les directions prises sont effectivement assez contingentes aux opportunités qui se présentent ou aux réévaluations de l'articulation entre les sphères de la vie. L'attention que porte la logique sociale des projets professionnels « itératifs » à la sphère personnelle ne se réduit pas à sa seule articulation avec la vie professionnelle en termes de répartition temporelle par exemple. Elle prend également en considération les valeurs portées par l'individu et la manière dont celui-ci souhaite s'inscrire dans le monde et son monde social en particulier. Les projets professionnels évoluent ainsi au gré des valeurs cardinales de la situation personnelle, et inversement. Les changements intervenant dans une sphère interfèrent donc fortement avec les autres sphères.

5.2. - Face à l'indétermination du futur, un rapport à l'avenir serein

Les enquêtés dont le projet professionnel est « itératif » entretiennent globalement un rapport à l'avenir optimiste, que ce soit lors de la première ou la deuxième vague d'entretiens. Que leur projet professionnel ait un *spectre* large, des *échéances* de court et moyen terme, que sa *clarté* ne soit pas très nette (comme Élise) ou que l'*incertitude* soit relativement forte, ils sont confiants dans le fait que l'avenir leur réserve des

[226] Développée dans le premier chapitre, l'agentivité désigne globalement la capacité de l'acteur à se mouvoir dans un environnement plus ou moins contraint. L'agentivité pratico-évaluative est la forme temporelle d'agentivité tournée vers le présent et dans laquelle l'acteur évalue les situations qui se présentent à lui, les met en perspective puis prend une décision et les met en œuvre.

opportunités professionnelles qui les satisferont. L'issue récente et heureuse de la thèse ouvre l'avenir à toutes les possibilités :

> « J*uste après la thèse, tu es reboostée, tu es sous cocaïne mentale, ça te redonne de l'adrénaline, ça t'a redonné de l'estime en toi. Je surfe encore un peu sur cette vague. Au moment où tu finis ta thèse, tu te dis : « Putain, demain, je suis PDG quoi ! ».* » Éléanor, V2.

Si la première recherche d'emploi se révèle néanmoins longue, difficile et engendre des hauts et des bas comme pour Éléanor, la conviction de finir par y arriver revient toujours et rapidement après les coups durs :

> « *Bon, je n'ai pas la meilleure journée de la semaine, tu ne me pioches pas au meilleur moment. Hier, ça allait mais quand j'ai reçu le mail de refus hier soir, c'était la désespérance. Mais je vais rester la tête haute. J'ai de grandes chances de l'obtenir ce job [dans le secteur de spécialité de la thèse]. Je ne me suis pas battue autant pour rien. Je vais me battre, c'est la ténacité apprise pendant la thèse. Pas question que ça me passe sous le nez, j'ai trop souffert. Je veux bien être encore au pain et à l'eau pendant quelques semaines ou mois, mais si d'ici septembre, ça n'a pas bougé, ce sera dur.* » Éléanor, V1.

Maryam évoque le stress qui l'a gagnée au moment de sa recherche d'emploi à l'issue de la soutenance. Mais grâce à son réseau par l'intermédiaire duquel elle a eu accès à une offre d'emploi qui a abouti favorablement, elle a effectivement repris confiance :

> « *Il y a beaucoup de stress parce qu'on se dit qu'on ne va peut-être pas trouver [d'emploi]. Est-ce que j'ai consacré 10 ans à ça pour au final, me retrouver à cet âge sans emploi ? Le fait que j'ai trouvé le premier poste deux semaines après la soutenance, c'était encourageant.* » Maryam, V2.

Lors de la première vague d'entretiens, son optimisme s'étend également à sa candidature auprès d'une université pour exercer en tant qu'enseignante-chercheuse, parallèlement à sa mission sur des projets européens :

> « *J'ai le pressentiment que je vais y arriver ! Si ce n'est pas cette fois, ce sera d'autres universités.* » Maryam, V1.

Le temps lui donnera effectivement raison puisqu'elle confirme au cours du deuxième entretien qu'elle y a été recrutée. Élise se fait également confiance pour trouver un emploi et construire un parcours qui la satisfasse ; elle cultive quant à elle l'absence de *clarté* de son projet professionnel :

> « *Je suis quasiment sûre que j'y arriverai. Je n'ai pas de doute dans le fait d'atteindre mon objectif de faire des choses satisfaisantes. Je suis confiante. Mais j'ai toujours été confiante sur ces choses-là […] Je ne suis pas une grosse anxieuse sur ce point, je me dis que ça se passera bien. Ça ne sert à rien de se faire des plans trop précis car ça ne ressemblera sûrement pas à ça. […] Mais peut-être que ça m'inquiéterait si je savais. […] Si ça ne correspond pas à la réalité, ça me rajoutera un stress supplémentaire. Là, de laisser les choses venir, je me fais assez confiance pour que ce soit satisfaisant*. » Élise, V1.

En deuxième vague, le rapport à l'avenir d'Éléanor a gagné en sérénité : après son travail bénévole à temps partiel dans la start'up auprès de qui elle s'est socialisée aux « rituels d'entreprise » et au fonctionnement du marché du travail local, elle a été recrutée comme stagiaire dans une organisation située dans le champ de sa spécialisation de thèse, puis promue assistante :

> « « Life is bright *». Il faut être positif. Quand tu as 30 ans et que tu as fait des études et que tu as trouvé la personne avec qui tu as envie de vivre, le scénario est bon, ce sont les années où tu construis énormément : tu peaufines ton couple, ta carrière, mais comme tu t'en es donné les moyens, elle devrait arriver à quelque chose de bien. […] Je suis bien à ma place. J'ai encore besoin d'apprendre des choses. Si dans cette boîte, ils me promettent de l'avancement, je ne les quitterai pas. […] Ils ne m'ont pas trahie*[227]*, ils me donnent de l'expérience et me tirent vers le haut.* » Éléanor, V2.

Si elle se voit évoluer dans cette organisation sur le court terme, son rapport à l'avenir à moyenne échéance reste largement ouvert. Si elle rentre en France, elle se présentera à la qualification pour essayer de devenir enseignante-chercheuse. Mais des alternatives à l'international sont également envisageable puisqu'avec ou sans enfant, elle s'imagine changer une nouvelle fois de pays :

> « *Pourquoi pas Hong Kong ? C'est un vieux rêve pas inaccessible. […] New York, ça me plaît beaucoup, ça vibre, c'est sympa. Mais c'est très hypothétique. Ça reste dans un coin du cerveau avant d'être parent. Même si on est parent, on prend le gamin sous le bras et on s'arrache en avion. […] Mais en fait, j'aime ça, ce côté mouvant, ça me plaît de ne pas trop savoir où on va atterrir. Bon, Genève ou Francfort, l'aventure reste limitée, ce n'est pas le fin fond de l'Amazonie. Si je m'écoutais vraiment, on irait en Corée du nord. […] Si j'écoutais mon instinct d'aventure, je travaillerais pour l'ONU dans des contrées moins évidentes. Ça aussi ça pourrait intéresser. Mais c'est bien de ne pas trop savoir où on va, ça me galvanise assez. On verra bien. Ça ne me fait pas peur.* » Éléanor, V2.

Chez Élise, ce rapport à l'avenir est également et toujours très ouvert au moment de la deuxième vague. À court ou long terme, le manque apparent de *clarté* de son projet professionnel lui laisse en réalité toute la latitude de l'orienter comme bon lui semble - à l'image de la logique opportuniste qui guide ces types de projets professionnels - quitte effectivement à entamer une bifurcation. À son retour de voyage, elle travaille à nouveau sur les projets européens mais elle semble vouloir de plus en plus changer de type d'employeur, de niveau d'action et de secteur d'activité :

> « FLB : - *Avec les éléments et tes envies de maintenant, tu te verrais faire quoi d'ici un an ?*
>
> Élise : - *Oulala... ! je me verrais bien être en Grèce ? En volontariat et en prestation […] M'investir dans la même asso, peut-être un peu de conseils juridiques aux réfugiés aussi. […] Il faut que je trouve un moyen d'être rémunérée.*

[227] Éléanor fait référence ici aux promesses de promotion faites par sa cheffe quelques temps après son embauche : après 6 mois de stage, elle lui avait promis un contrat de 18 mois en tant qu'assistante ; ce dernier a effectivement été signé, dans le délai convenu.

[…]

FLB : - *Avec les éléments et tes envies de maintenant, tu te verrais faire quoi d'ici 5 ans ?*

Élise : - *(Rires !) Je ne sais pas ! […] Avoir monté une structure d'accueil pour mineurs étrangers isolés [ou pour les « femmes vulnérables »] à Marseille sur le modèle que j'ai vu à Athènes ? Je me verrais bien faire un travail où je voyage un peu. Je me vois dans tout mais pas vraiment dans quelque chose de précis. […] si je suis heureuse, c'est bon du coup*. […] *Par contre, si je fais ça, ce serait une grosse bifurcation sur mon CV. Je ne ferai plus de droit et d'environnement. Si plus tard je veux y revenir, est-ce que c'est bon ? mon urgence dans la tête, c'est de bosser sur l'humanitaire et moins sur l'environnement en ce moment.* » Élise, V2.

Si les projets professionnels de Maryam en deuxième vague ont changé (elle pense finalement rester jusqu'à la clôture du projet européen), son rapport à l'avenir ne semble pas moins d'enthousiaste :

« *Il n'y a pas d'obstacle. On peut réaliser de manière facile, ce n'est pas quelque chose qui me dépasse largement*. » Maryam, V2

Elle évoque de potentiels soucis de santé pour lesquels des examens sont en cours, un retard de langage repéré chez son fils dont elle doit s'occuper ainsi que le risque d'un bouleversement macrosocial important d'ordre national ; mais tout reste ouvert :

« *Je ne veux pas me limiter dans certaines choses, me dire que je ne ferais pas ça, au contraire. Je suis ouverte à toute opportunité ou proposition, tout est bon à étudier.* » Maryam, V2

Si l'avenir reste indéterminé, les jeunes docteurs au projet professionnel « itératif » semblent disposer de suffisamment de ressources (affectives, économiques, relationnelles, cognitives, psychologiques…) pour maintenir un rapport optimiste et serein à cet avenir.

5.3. - La sphère personnelle qui recompose les significations de l'emploi

Si le rapport à l'avenir qu'entretiennent les enquêtés aux projets professionnels « itératifs » est plutôt constant au cours de la période d'après-thèse, le rapport au travail connaît quant à lui plus de variations. Aux côtés de la logique opportuniste avec laquelle sont menés ces projets professionnels « itératifs », une logique adaptative est effectivement largement présente. Cette logique adaptative est notamment au service de la recherche de la « meilleure » articulation des sphères professionnelles et personnelles (temps, valeurs ou préoccupations familiales).

Lorsque la priorité du moment est donnée à la vie personnelle, le rapport au travail est moins expressif, plus instrumental (l'obtention d'un salaire) ou sociosymbolique (de la reconnaissance, un statut prestigieux). L'évolution simultanée du rapport au travail et l'articulation des différentes sphères de la vie de Maryam laissent effectivement penser à des interférences entre la sphère professionnelle et personnelle.

Lors de la première vague, Maryam travaille sur le projet européen de trois ans mais ne pense pas rester jusqu'au terme car ce dernier ne lui laisse que peu de temps pour se consacrer à une activité d'enseignement et de recherche. Elle garde donc en tête le projet d'être recrutée au sein d'une université, tout en envisageant

des activités juridiques dans le secteur privé. Le rapport qu'elle entretient à l'enseignement et la recherche mêle effectivement la passion pour les activités elles-mêmes et la contribution sociale qu'elles lui permettent d'apporter à la société. Elle entretient en cela un rapport vocationnel à ces activités professionnelles :

> « *Ça permet toujours d'apporter de l'aide aux personnes qui en ont besoin. En fin de compte, je pense qu'un travail de recherche, c'est trouver des solutions. Quel que soit le thème abordé, c'est un projet humain de personnes qui sacrifient des années de leur vie à aider l'humanité à avoir une autre vision, à se développer, s'améliorer. Sinon, l'humanité ne pourrait jamais avancer.* » Maryam, V1.

Son projet professionnel étant « itératif », elle poursuit ce projet académique parallèlement à son activité sur le projet européen. Au moment de la première vague d'entretiens, elle s'apprête à passer une audition pour un recrutement dans une université et explore parallèlement les opportunités de travailler dans le secteur privé. Alors que son mari est médecin, il s'interroge depuis la fin de thèse de sa femme sur sa propre carrière et s'apprête à passer le concours d'équivalence afin de pouvoir exercer et habiter en France. Maryam imagine plutôt un avenir dans son pays, où ils sont installés. En attendant de se trouver face à la décision de choisir leur pays de résidence, une forme de négociation des avancées de carrières respectives du couple semble avoir lieu : à tour de rôle, ils sont un soutien à la transition professionnelle de l'autre, à l'image des *linked lives* (Settersten, 2015), c'est-à-dire le concept de « vies reliées », évoquées dans le premier chapitre :

> *« Déjà, le plus important, c'est d'aider mon mari car il s'est sacrifié pour que je termine la thèse. Donc je dois faire pareil. Je sais que son concours en octobre est primordial pour lui donc je me sacrifie pour lui, l'aider à avoir son concours. Ça va être la contrepartie de mes projets. On devra trouver une organisation qui en fin de compte, arrangera tout le monde.* » Maryam, V1.

Lorsque nous réinterrogeons Maryam lors de la deuxième vague d'entretiens, elle rapporte qu'elle a été recrutée dans l'université où elle avait candidaté. Malgré sa passion pour les activités universitaires, elle a démissionné car cette université est située à 100km de son domicile et l'articulation organisationnelle et temporelle de cet emploi avec son travail sur le projet européen ainsi qu'avec sa vie de famille est trop difficile. Mais ce projet académique est maintenu puisqu'elle souhaite pouvoir être recrutée dans une université plus proche de chez elle, ce qui faciliterait la gestion de son emploi du temps. La concrétisation de ce projet académique est toutefois soumise à la manière dont évoluent les projets professionnels de son mari. Ces derniers ont en effet connu quelques péripéties et il n'a pas obtenu son équivalence. D'après Maryam, son mari est lui-aussi confronté à la gestion simultanée de son activité professionnelle et ses projets d'évolution d'un côté avec, de l'autre, sa vie familiale et la pression sociale à assumer des rôles sociaux genrés prégnants, notamment celui de l'homme « *breadwinner* » (Blossfeld & Drobnic, 2001), consistant à être le soutien financier de la famille, par opposition au rôle de « *houseworker and childcarer* » c'est-à-dire le rôle social de soutien domestique et parental, plus généralement attribué aux femmes :

> « *C'est la rentrée scolaire et sociale en septembre donc il veut prendre la décision. C'est plus difficile pour un homme de démissionner sans avoir un autre choix plus sûr entre les mains. Même s'il va démissionner, il n'y a pas une alternative directe comme passer un concours. Pour obtenir l'équivalence, il va lui falloir 6 mois - 1 an de révisions. Donc 6 mois*

- 1 an sans rien faire, sans travailler, c'est perturbant et stressant pour lui. Mais c'est la seule solution. Il a essayé de réviser en même temps que travailler mais ce n'est pas évident avec la maison, le petit [un garçon de 2-3 ans]. Le seul moyen, c'est de faire le pas, de démissionner. Mais ce n'est pas la fin du monde, et 6 mois de chômage c'est gérable. » Maryam, V2

Dans ce contexte, Maryam tient à maintenir son engagement à aider son mari dans son évolution professionnelle. Son travail sur le projet européen lui offre une articulation de sa vie familiale et professionnelle - notamment en termes financiers et organisationnels - qui la satisfait dans cette période de reconfiguration familiale, bien plus que ce que lui permettait son travail de recherche doctorale auquel elle était entièrement consacrée. Si la dimension instrumentale de son rapport au travail en termes d'articulation des temps sociaux devient centrale en deuxième vague, sa participation à ce projet européen la satisfait encore moins qu'en première vague et dénote d'un rapport expressif au travail qui s'étiole. Ce projet européen ne semble effectivement pas lui permettre de s'épanouir intellectuellement. : elle déclare ressentir un « *vide intellectuel après 10 ans de recherche et de travail intense* » (V2). Son rapport moral et politique au travail la met dans une situation délicate à supporter puisqu'elle ne se retrouve pas non plus dans les fonctionnements des institutions avec lesquelles elle travaille qu'elles jugent peu transparentes et pas toujours démocratiques. La dimension instrumentale du travail est finalement la seule qui la rattache encore à cette activité professionnelle, précisément pour lui offrir les conditions matérielles dont sa famille a besoin dans ce moment de transition :

« *Très sincèrement, mis à part les avantages financiers, il n'y a pas de… certes j'ai plus de contacts mais mis à part ça, je ne pense pas. Il n'y a pas de choses que ce travail peut m'apporter de manière plus positive*. […] *C'est une période, ça va passer. C'est intéressant du côté financier mais je ne vais pas continuer. […] Ce n'est pas un profil de docteur, n'importe quel juriste peut faire ce travail.* » Maryam, V2.

À l'aune des variations occupées par la place de sa vie familiale, le rapport au travail de Maryam change. Alors qu'elle est passionnée par l'enseignement et la recherche auxquels elle renonce momentanément (elle cherche un nouveau poste, plus proche de chez elle) ou le travail juridique en d'entreprises, elle reste attentive aux conditions dans lesquelles ces emplois peuvent avoir lieu. Elle cherche en effet un travail qui lui permette de se dégager suffisamment de revenus afin de subvenir aux besoins financiers de toute la famille en prévision de la démission et de la transition professionnelle de son mari mais aussi pour avoir du temps pour sa famille, notamment pour la prise en charge des problèmes de langage de son fils. Dans cette configuration familiale, elle accepte donc de renoncer à la dimension expressive de son rapport au travail qui se manifeste chez elle par l'émulation intellectuelle qu'elle attend d'une activité professionnelle ainsi qu'à la dimension sociosymbolique, c'est-à-dire sa contribution sociale à une « meilleure société ». On voit également l'importance de la dimension morale et politique que peut revêtir le rapport au travail. Chez les enquêtés ayant des projets « réorientés », cette dimension était également très présente. Alors que ce rapport moral et politique au travail entrait en contradiction avec ce que leur emploi leur offrait, ces derniers ont réorienté leur projet et leur parcours. En deuxième vague, Maryam se trouve dans une situation similaire à l'égard du travail, mais l'importance accordée à sa vie familiale la contraint probablement à ne pas entamer, sinon une réorientation, au moins une transition, sans avoir la garantie que son nouveau travail lui offre des

conditions plus avantageuses sur l'ensemble des dimensions du rapport au travail et en accord avec une articulation des différentes sphères de sa vie qui la satisfera.

Le rapport au travail des enquêtés ayant un projet professionnel « itératif » ne varie pas seulement au regard des changements dans les modes d'articulation de leur vie professionnelle et personnelle comme Maryam, il varie également en fonction de leur situation à l'égard du marché du travail. Lors de la première vague d'entretiens, Éléanor est en recherche d'emploi depuis sa soutenance. Lorsque nous lui demandons quel regard elle porte sur le parcours qu'elle a eu jusqu'ici, la dimension instrumentale ressort. Le statut de docteur et l'octroi d'un salaire sont au cœur des projections que ce bilan engendre chez elle :

> « *[Avec le doctorat,] tu as l'impression de t'être donné un statut intellectuel. Et puis socialement, parce que c'est l'objectif aussi, que tu gagnes ta vie, que tu sois installée dans une carrière. Pour l'instant, je ne l'ai pas encore mais je sens que je vais le toucher du doigt, mais intellectuellement, ça a marché.* » Éléanor, V1.

Lorsque nous la retrouvons en seconde vague, sa situation a changé, tout comme son rapport au travail. Éléanor a trouvé un emploi lors de la deuxième vague mais elle est très nuancée sur l'intérêt que peut revêtir le contenu de son travail pour elle. Elle l'accepte toutefois pour le moment, forte de son rapport à l'avenir ouvert et optimiste qui lui fait croire en l'avènement de promotions rapides et fréquentes. Mais surtout, c'est en raison d'une forte dimension sociosymbolique puisqu'à travers son travail, c'est une contribution et une utilité sociale qu'elle recherche :

> « *J'aime bien travailler pour la communauté, il fallait qu'il y ait un intérêt pour les gens. Quand j'étais enseignante, je participais à l'éducation et la recherche, à ma toute petite échelle. Quand un étudiant sort de l'amphi en ayant appris 3 concepts sur la constitution, ça me donne un sentiment d'utilité vis-à-vis de ma communauté. […] Moi, j'ai besoin d'avoir une utilité : quand tu es artiste, c'est distraire, ouvrir les yeux, faire réfléchir. Quand tu es un médecin, tu soignes. Ça revient toujours à ce que je te dis depuis le début, j'adore les hussards de la république, cette idée d'utilité sociale. Le monde est bourré de salauds. […] Même si la paie est maigre et le sera toujours si je reste dans ce secteur là, ça ne me dérange pas et je me nourris d'autre chose. Mais attention, pas d'hypocrisie, il faut que je gagne ma croûte, mais ça correspond à une certaine éthique que j'ai. Travailler dans ces institutions-là, c'est une éthique. […] Il y a quelqu'un qui va recevoir un traitement […] et si la personne vit 10 ans de plus, et bien tout en bas de la chaîne et très modestement, il y a moi, donc c'est bon. Ça correspond à cet idéal.* » Éléanor, V2.

Éléanor recompose donc la signification accordée à cet emploi qui pourrait être interprété du point de la norme d'emploi-typique comme déclassé et mal payé. Éléanor y voit au contraire une forme d'éthique à choisir un secteur peu porteur financièrement mais dont l'utilité sociale ne fait pas de doute pour elle. La dimension instrumentale de son rapport au travail ne pouvant s'exprimer sur le salaire, elle recompose la dimension instrumentale de son travail en mettant l'accent, non pas sur son (petit) salaire, mais sur « *étiquette sociale* » (V2), sur son statut de salariée de cette institution : « *Quand tu dis que tu travailles dans une [institution comme la mienne], tu es immédiatement respectée : tu bosses beaucoup, dur et ne gagnes pas un rond. Ça force le respect* » (V2). Par ailleurs, la recomposition de la signification accordée à cet emploi

passe également par l'importance donnée à la dimension sociale puisqu'elle y côtoie des gens qu'elle estime. Enfin, si son travail actuel comporte un caractère très administratif qui l'ennuie, elle y voit d'un autre côté une opportunité d'apprendre à travailler dans une langue étrangère.

Le dimension morale et politique du rapport au travail est très présente chez les enquêtés dont le projet professionnel est « itératif ». Déjà en première vague, Élise insiste sur l'importance de la signification accordée au travail :

> « *J'ai quand même cette quête de sens dans ce que je fais et je n'ai pas envie de trucs planants tout le temps. J'ai envie de savoir pourquoi je travaille et avoir une utilité. […] Je ne veux pas faire un truc hors sol ou un truc où je ne comprends pas pourquoi je travaille. Le mot d'ordre, c'est le sens. Si je suis fière de ce que je fais, je peux partir sur presque n'importe quoi. Mais s'il n'y a pas ça, ça me rend malheureuse et ce n'est pas la peine.* » Élise, V1.

Lorsque l'emploi est en adéquation avec les valeurs portées par l'individu, la préoccupation instrumentale au travail ou les caractéristiques objectives de l'emploi (stabilité ou salaire par exemple) peuvent être secondaires. Lors de la première vague et même si Élise trouve (encore) de l'intérêt à travailler sur des projets internationaux, la stabilité de l'emploi ou le niveau de qualification ne sont pas des critères importants à ses yeux. La norme d'emploi-typique des docteurs est ainsi remise en cause :

> « *Par rapport au doctorat, certains ne veulent accepter rien d'autre qu'un CDI très bien payé. Alors moi, je me dis que tant que je fais un truc qui me plaît et qui m'intéresse, je m'en fous un peu. Même de faire un petit boulot pour me changer les idées pendant 6 mois, ça ne me dérangerait pas du tout. Le doctorat, c'est censé être un outil en plus, il ne faut pas que ce soit limitant. Si à un moment donné, j'ai un autre projet et que je pourrais le faire qu'avec un BTS, je m'en fiche si c'est trop bien. C'est un plus, il ne faut pas que ce soit un nouvel obstacle qui nous dise que maintenant qu'on a ça, on ne peut plus faire que des postes niveau doctorat. Ça ne veut rien dire en plus*. » Élise, V1.

Cette remise en cause de la norme d'emploi-typique des docteurs au profit d'une dimension morale et politique du rapport au travail en accord avec les valeurs et les idéaux portés s'opérationnalise entre la première et la deuxième vague d'entretiens chez Élise. Durant cette période, les ingrédients institutionnel (fin de contrat) et affectif (mort de son chat) ainsi que d'ordre personnel (rupture amoureuse) et professionnel (surcharge de travail, perte de sens, burn out) se reconfigurent pour présenter la conjonction favorable à une transition. Elle refuse les propositions de contrats qui lui sont faites.

Elle entame ainsi un voyage où elle dépose ses valises à Athènes et est volontaire dans une association d'accueil de migrants et réfugiés. L'absence de préoccupation à l'égard des dimensions instrumentales du travail lorsque celui fait sens qu'il est en accord avec les valeurs s'observe alors chez Élise. Le rapport expressif au travail est ainsi déconnecté de la nature des activités mais est associé, comme chez Éléanor, à la contribution sociale de celles-ci, mettant ainsi l'accent sur la dimension sociosymbolique, voire morale et politique de son activité :

> « *Je suis contente d'avoir fait ce voyage, même si c'était sur une courte période. Ça me trottait dans la tête. Ça m'a restimulé comme au début où j'étais [dans l'organisme*

d'accueil de la CIFRE], je trouvais ça génial et tout. J'ai retrouvé cet élan, ce regain de vitalité. […] Je nettoyais les chiottes et j'accueillais des gens. C'étaient des trucs très terre à terre mais ça m'a fait un bien fou de me sentir utile et de voir autre chose. La motivation de faire son travail revenait. » Élise, V2.

La centralité de la quête de sens de son travail faisant fi des caractéristiques objectives de la norme d'emploi-typique des docteurs est confirmée lorsqu'elle revient de son voyage et qu'elle travaille à nouveau sur des projets européens. Malgré un niveau de qualification élevé et un type d'employeur correspondant à la norme d'emploi-typique des docteurs, le manque de sens qu'elle y trouve est flagrant et la dimension instrumentale qu'elle entretient à cet emploi est la seule qui la rattache à lui :

« *Je n'ai pas envie de m'étendre sur le sujet quand on me demande ce que je fais. Je suis succincte. Je n'ai pas les yeux qui pétillent. Ça ne m'apporte plus la petite flamme. […] C'est la solution de facilité, tu rentres de voyage, ça fait un petit contrat et ça alimente le CV. C'est beaucoup matériel. Il fallait que je renfloue mon compte que je me restabilise. C'était la sécurité.* » Élise, V2.

Élise garde malgré cela un rapport confiant et optimiste face à l'avenir puisque reposant probablement, comme Éléanor et Maryam, sur sa capacité à recomposer les significations accordées au travail pour y trouver des aspects satisfaisants sur le moment. Leur réflexivité, leur réseau et leur proactivité sont autant de ressources qui les conduisent à provoquer ou chercher des opportunités de travail ou des évolutions qui leur permettront de modifier la situation, en temps voulu, afin que les dimensions les plus importantes de leur rapport au travail ou de leur vie personnelle et familiale retrouvent un agencement qui les satisfasse. Chez Élise, ce travail se situera dans le secteur de l'humanitaire ou de l'environnement, sans plus de précision parce que :

« *Préserver, prendre soin des autres, […] de l'humanité des gens ou de la nature, ce sont de belles choses et qui sont en cohérence avec mes valeurs et mes principes. Tu contribues à quelque chose de positif, ton métier est forcément bien.* » Élise, V2.

En deuxième vague, elle cherche à l'avenir à « lever le pied » et redonner de la place à une vie sociale en dehors du travail qu'elle estime avoir négligée pendant les dernières années. Les critères de son prochain emploi intègrent alors la dimension morale et politique au travail ainsi que la capacité de ce dernier à lui laisser une place pour une vie personnelle :

« *L'emploi va suivre la situation pour le coup. Je vais essayer de voir dans quel cadre j'ai envie d'être et en fonction de ça, je grefferai mon métier là-dessus et plus l'inverse*. » Élise, V2.

Le rapport au projet professionnel d'Élise semble ainsi dessiner une potentielle bifurcation à venir. Les doutes se sont installés et le contenu du projet professionnel « nouvelle version » se dirige vers le secteur de l'humanitaire et se décline par le montage d'une association d'accueil pour mineurs isolés ou femmes vulnérables. Mais si une première transition a déjà eu lieu lorsqu'elle décide de partir en voyage et de ne pas accepter un nouveau contrat dans l'organisme qui l'a accueillie en CIFRE, celle-ci n'est pas assimilable à une bifurcation puisque l'irréversibilité caractéristique de celle-ci n'est pas observée sur le temps long : 4 mois après cette transition, elle travaille à nouveau sur un projet européen dans le domaine de l'environnement.

Le turning point engageant une réorientation du parcours dans la durée n'a pas encore eu lieu, du moins pas lors de la période d'enquête de cette recherche.

Conclusion de chapitre

Finalement, les jeunes docteurs au projet professionnel « itératif » connaissent des inflexions dans leur projets et parcours professionnels du fait des opportunités qui peuvent se présenter à eux, mais également en fonction des attentes qu'ils nourrissent à l'égard du travail pour leur vie personnelle. L'articulation de la vie professionnelle et personnelle est effectivement très évolutive au cours de la période : parfois le travail est au centre de l'existence mais dans d'autres séquences, il est relégué au second plan (on pense par exemple à Élise qui cherche un contrat de trois ans en première vague mais qui refuse deux propositions de ce type six mois plus tard car la priorité est donnée à sa vie personnelle et au voyage qu'elle repousse depuis longtemps ; à Maryam qui veut changer de travail, notamment pour devenir enseignante-chercheuse ou juriste, mais qui se maintient finalement dans ce travail car elle a besoin d'argent pour faire vivre sa famille pendant que son mari entame une reconversion professionnelle ; à Éléanor qui aspire à devenir enseignante-chercheuse mais qui accepte de partir à l'étranger pour suivre son conjoint et futur mari, puis qui entre dans une séquence de construction d'une carrière professionnelle, peinant ainsi à imaginer la suite de sa transition familiale (la naissance d'enfants) tant que sa situation professionnelle ne la satisfait pas. Si les emplois occupés par ces jeunes docteurs sont plutôt atypiques du point de vue de leur statut juridique (emplois temporaires, travail gratuit, stage, volontariat), ils ne semblent, ici, pas être vécus de façon trop négative. Les enquêtés semblent disposer en effet de ressources leur permettant de recomposer les significations accordées à ces formes d'emplois atypiques en ce qu'ils permettent de mettre en avant d'autres dimensions relatives au rapport au travail (la dimension sociosymbolique pour Élise - valeurs, contribution sociale ; la dimension instrumentale pour Maryam - un revenu pour sa famille) ou d'autres aspects de la vie (la transition familiale et l'installation en couple à l'étranger pour Éléanor). Le statut d'emploi n'est effectivement pas la seule caractéristique qui peut être valorisée dans l'emploi (Vultur, 2010b), à condition toutefois que les individus confrontés à ces formes d'emploi atypiques entretiennent un rapport à l'avenir serein lorsque celui-ci est largement indéterminé.

Si le nouveau modèle productif postfordiste d'inspiration libérale fait de la domination du marché le régulateur principal de nos sociétés (Mercure & Vultur, 2010), l'argument défendu dans ce chapitre est celui d'une capacité des individus à agir et à déterminer pour partie leur parcours professionnel et de vie à l'intérieur même de ce cadre socioéconomique contraignant. Les jeunes docteurs font en effet preuve d' « agency within structure » (Settersten & Gannon, 2005), c'est-à-dire d'une capacité à se mouvoir au sein une structure sociale qui s'impose plus ou moins à eux. Cette approche permet en effet d'articuler la vision d'un individu soumis au déterminisme social et celle d'un acteur totalement libre et autonome dans ses choix (Lefresne, 2003). Le chapitre précédent a mis l'accent sur les outils de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places tandis que celui-ci a souligné les marges d'action dont les jeunes docteurs se sont saisis pour construire eux-mêmes leurs projets et leurs parcours professionnels. Face aux incitations à la

responsabilisation des individus dans la conduite de leurs projets d'études et professionnels et plus largement concernant leurs réalisations passées et futures (Dubar, 2002), la combinaison de ces deux approches permet d'éclairer les contraintes et les ressources sur lesquelles s'appuient les doctorants et jeunes docteurs pour mener, comme ils le veulent et comme ils le peuvent, leur parcours professionnel.

Par ailleurs, la dimension longitudinale de cette recherche permet d'observer qu'en fonction des soutiens et contextes institutionnels dans lesquels les doctorants et jeunes docteurs nourrissent un certain type de projet professionnel (qu'il soit ou non une vocation académique ou scientifique), la probabilité ainsi que la temporalité à laquelle celle-ci est susceptible d'advenir varient. Là encore, la construction sociale de la vocation, des projets professionnels et des parcours professionnels est largement confirmée. La mise à jour des conditions sociales dans lesquelles ces projets professionnels prennent forme influent largement sur leur propension à se concrétiser.

Ce n'est effectivement pas tant l'individu qui est en mesure de réaliser son projet professionnel, ce sont les ressources et les contraintes de son environnement social et familial qui facilitent ou au contraire contraignent ce projet, ou incitent l'individu à le remanier. La *muabilité* du projet professionnel mise en avant dans cette recherche fait ainsi largement écho aux travaux concernant la plasticité de la rationalisation vocationnelle comparativement à la relative rigidité des interprétations en termes de logiques de conversion et reconversion (Laillier, 2011). Mais ce chapitre, et plus largement cette thèse, ont montré que cette plasticité n'est pas le seul apanage des projets vocationnels : les cinq types de projets professionnels identifiés (dont certains sont l'objet d'un rapport vocationnel) sont également muables. Par ailleurs, la forte incertitude associée aux carrières vocationnelles (Bertrand, 2009) s'exprime également dans d'autres types de projets professionnels, certes selon des degrés largement variables. Mais plus que l'*incertitude*, ce chapitre montre qu'à un niveau d'analyse microsociale, c'est le rapport à cette *incertitude* et à l'avenir ou leur vécu de leur situation professionnelle qui conditionnent la propension des individus à maintenir leur projet en l'état ou à en apporter des inflexions. Il s'agit là d'un élément qui nous parait intéressant à intégrer au débat autour de la notion de précarité (Bresson, 2011; Eckert, 2010; Vultur, 2010b) : l'incertitude financière, matérielle, temporelle se vit différemment au présent, notamment en fonction des ressources à disposition de l'individu et de son sentiment de pouvoir agir sur sa situation.

Ce chapitre montre également que s'il est possible d'établir les logiques professionnelles selon lesquelles chaque type de projet professionnel est mené, celles-ci ne sont pas complètement indépendantes ou découplées des contextes de vies personnelle et familiale. Les jeunes docteurs sont en effet à un stade de leur vie ou les parcours sociaux normalisés indiquent une transition vers la vie d'adulte, composée d'une sortie du système d'enseignement et d'une intégration durable sur le marché du travail constituant la transition professionnelle, mais également d'une autonomisation et prise d'indépendance vis-à-vis de la famille d'origine (généralement déjà largement en cours) au profit de la construction d'une famille conjugale, amenée éventuellement à s'agrandir avec l'arrivée d'enfants. Les modes d'articulation de ces deux transitions et de ces deux sphères de la vie sont multiples mais leur spécificité est largement reliée au type de projet professionnel nourri. Au-delà des outils de régulation institutionnelle conditionnant l'accès aux emplois et aux places, les contraintes et les ressources ou les priorités individuelles accordées à chacune de ses transitions participent également à donner leur forme aux projets et aux parcours professionnels.

La construction, encore exploratoire, de la notion de rapport au projet professionnel vise ainsi à fournir un outil à la fois théorique et méthodologique pour articuler ces deux approches complémentaires dans l'analyse de l'insertion. Le rapport au projet professionnel est donc la relation qu'entretient l'individu avec son projet professionnel : il se compose lui-même de trois rapports imbriqués les uns aux autres. Le rapport à l'avenir est ainsi la vision qu'entretient l'individu face au futur et son sentiment d'influence, de maîtrise, d'indétermination ou de confiance à son égard, largement déterminé par la perception dont les institutions de formation et de production façonnent, fabriquent, orientent et régulent les parcours professionnels. Les rapports au travail constituent la deuxième composante du rapport au projet professionnel puisqu'ils agissent sur le contenu de ce dernier : le projet professionnel doit, dans la mesure du possible, répondre aux attentes que l'individu entretient à l'égard de son activité professionnelle. Le rapport au projet professionnel est enfin défini par la place que l'individu accorde à la sphère professionnelle dans sa vie et dont dépend le type et le volume de ressources qui y seront consacrés ainsi que sa capacité à s'approprier, supporter ou lever les contraintes pesant sur elle. Ce rapport au projet professionnel inclut donc tout à la fois la perception des possibilités ou des obstacles relatifs au fonctionnement du marché du travail, les attentes à l'égard du travail et les modes d'articulation du travail avec les autres sphères de la vie. Il contribue alors à façonner les logiques sociales avec lesquelles les projets professionnels sont menés en modulant tout à la fois les espérances et attentes subjectives relatives à ce projet professionnel et la perception des chances de sa concrétisation.

Mais ce rapport au projet professionnel n'est pas propre à un individu, de la même manière que le rapport au travail connait également des régularités sociales (selon l'âge, le niveau d'études, le sexe notamment). Il est largement dépendant des caractéristiques de l'emploi visé (et du segment du marché de l'emploi dans lequel il se situe) et des ressources dont dispose l'individu ou encore de la configuration de vie personnelle et de son projet de vie. Le rapport au projet professionnel est rarement stable dans le temps. Les trois ingrédients qui le composent (rapport à l'avenir, rapport au travail et articulation des sphères de la vie) évoluent eux aussi et contribuent alors à le modifier. En fonction de la temporalité d'observation des projets et des parcours ainsi que de l'évolution et de l'agencement de ces trois ingrédients, le rapport au projet professionnel revêt différentes significations, spécifiques selon chaque séquence, et en mesure d'induire des changements ou au contraire des permanences dans les parcours effectivement empruntés. La temporalité selon laquelle évolue le projet professionnel est donc liée pour partie à la temporalité du processus sélectif de fabrique institutionnelle qui s'exprime à travers le rapport à l'avenir notamment. Mais le projet professionnel comporte néanmoins une indépendance relative vis-à-vis de des institutions de formation et de production en ce qui concerne les modes d'articulation des sphères de la vie relevant plutôt de l'institution familiale et des socialisations primaires et secondaires (outre celles de l'école et du travail) par exemple. Plusieurs modes d'articulation des différentes sphères de la vie et de transition vers la vie d'adulte ont ainsi été observés. Ils semblent par ailleurs entretenir un lien assez étroit avec le type de projet professionnel poursuivi. Hormis le type de projet professionnel « en poursuite » qui est par définition une forme transitoire d'évolution amenée à s'amenuiser pour être recatégorisée dans un autre type d'évolution de projet professionnel à mesure que le parcours se déroule[228] , les modes d'articulation des sphères de la vie et de

[228] Le projet professionnel « en poursuite » est effectivement une forme temporaire de projet professionnel : l'accès au projet primaire le rapprochera d'un projet « constant », l'abandon du projet primaire pour un projet de secours en fera

transition vers la vie d'adulte sont relativement homogènes selon le type de projets : les jeunes docteurs nourrissant un projet professionnel « constant » privilégient le travail sur leur vie personnelle, les jeunes docteurs au projet professionnel « fluctuant » tentent de mener les deux de front, les jeunes docteurs au projet professionnel « itératif » alternent fréquemment la priorité donnée à chacune des sphères de leur vie tandis que ceux dont le projet professionnel est « réorienté » cesse d'organiser leur existence autour de la seule sphère du travail. Ainsi, les projets et parcours professionnels évoluent selon la manière dont les temporalités individuelles et institutionnelles se rencontrent dans le champ de la formation et du travail, et à côté de lui.

un projet « réorienté », la transformation marginale du projet primaire en fera un projet « fluctuant », des transformations fréquentes et de plus grande ampleur du projet primaire en feront un projet « itératif ».

Conclusion générale

Dans cette thèse, nous avons étudié les projets et les parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants, devenus ensuite docteurs, avec l'ambition d'ériger le projet professionnel au rang de concept sociologique pour le champ de la formation, du travail et de l'emploi. Les recherches antérieures en sociologie et en sciences de l'éducation se sont en effet jusqu'ici intéressées au projet professionnel seulement comme un facteur permettant d'appréhender divers processus sociaux qui lui sont liés (les choix d'orientation, l'insertion professionnelle ou le décrochage scolaire par exemple). De notre côté, nous avons décidé de lui donner une place de choix et d'en faire l'objet central de cette recherche. Ce travail se présente ainsi comme un plaidoyer pour faire reconnaître les multiples dimensions du projet professionnel, ne se réduisant pas à la binarité de son existence (avoir un projet professionnel ou non) ni à celle de son seul contenu (c'est-à-dire désignant un métier, une branche ou un secteur d'activité). Le projet professionnel est effectivement étudié ici dans toutes ses dimensions sociotemporelles : sa *portée*, son *spectre*, sa *clarté*, son degré *d'incertitude*, son *extensibilité*, sa *volition*, sa *socialité*, sa *connectivité*, le *genre discursif* au travers duquel il est narré et enfin, sa *muabilité*[229]. Cette conceptualisation théorique et méthodologique, qui met au centre la notion de processus et mobilise une enquête et des analyses longitudinales, permet d'aborder la notion de projet professionnel de manière fine et approfondie et surtout, d'en proposer une approche dynamique. À ce titre, le premier résultat de notre thèse énonce que la caractéristique majeure du projet professionnel est sa dimension évolutive : sa *muabilité* transcende en effet les neuf autres dimensions, toutes en perpétuel changement et contribuant sans cesse à renouveler la forme du projet professionnel. Contrastant avec la représentation commune selon laquelle il est une donnée fixe et relevé à un instant T du parcours, nous montrons qu'il est au contraire en constante évolution.

Cinq types d'évolution des projets professionnels

Le pouvoir heuristique d'une telle approche dynamique est confirmé par l'analyse du matériau longitudinal collecté, à travers une double série d'entretiens menés à environ 15 mois d'intervalle, auprès de 23 jeunes docteurs de Sciences juridiques et politiques ainsi que de Sciences de l'ingénieur. Ces entretiens biographiques ont permis de revenir sur le parcours doctoral et de suivre le parcours professionnel qui prenait forme au cours des 20 mois qui ont suivi la soutenance. La reconstitution rétrospective et longitudinale du projet professionnel de chacun des enquêtés nous a ensuite permis de proposer une typologie d'évolution des projets professionnels. En effet, tous les projets professionnels n'évoluent pas de la même façon. Cette typologie présente donc les différentes manières dont les projets professionnels évoluent, leur contenu empirique et spécifique servant de toile de fond pour monter en généralité. Cinq types d'évolution de projets professionnels ont donc émergé, selon qu'ils sont « constants », « fluctuants », « réorientés », « itératifs » ou « en poursuite ».

Le premier type d'évolution de projet professionnel correspond à la représentation (trop) commune du projet : un objectif précis et stable + un plan d'action détaillé + des moyens déployés = une réussite assurée.

[229] Nous invitons le lecteur qui voudrait se remémorer ce que recouvre les dix dimensions du projet à consulter les pages 115 - 116 (introduction du quatrième chapitre : typologie d'évolution des projets professionnels) où elles sont explicitées.

Les projets professionnels « constants » connaissent en effet peu de variations et ils sont rapidement concrétisés après leur mise en œuvre. Si les enquêtés les nourrissent depuis relativement longtemps, ils ont effectivement vocation à être concrétisés le plus rapidement possible, soit à une *échéance* courte après la fin du doctorat. Leur *clarté* est bien établie puisqu'ils portent sur un métier précis, leur *spectre* est donc réduit. L'expérience de doctorat intensifie la volonté des enquêtés de se diriger dans cette direction et diminue l'*incertitude* de leur concrétisation puisque le doctorat apparaît comme une étape de leur *connectivité*. Les enquêtés nourrissant un projet professionnel « constant » font preuve d'une grande *volition* à son égard puisqu'ils anticipent le moment de sa mise en œuvre, s'y préparent avec une *socialité* ciblée sur les dispositifs institutionnels ; leur *incertitude* est ainsi minimisée. Une fois concrétisé, leur projet professionnel se déploie sur une *échéance* plus longue et explore les différentes possibilités d'évolution professionnelle, mais toujours avec un *spectre* très réduit.

Les projets professionnels « fluctuants » font preuve d'une certaine souplesse au regard des contingences de leur environnement. Ils connaissent en effet de petites variations de leur *spectre* au cours du temps. Leur *échéance* se situe entre le court et le moyen terme. Ils sont généralement définis avec moins de précisions que les projets professionnels « constants ». A l'issue du doctorat, ce projet professionnel dévie encore un peu avant de se concrétiser dans une forme légèrement différente de celle qui était prévue. Leur *extensibilité* est variable, connaissant des moments d'ouverture ou de fermeture, ce qui n'empêche pas une certaine *clarté*. Leur évolution interagit avec une vie conjugale ou familiale, au présent comme dans leurs développements à venir : les éventuels écarts avec leur *clarté* initiale ou leur *spectre* envisagé visent à être réduits.

Les projets professionnels « réorientés » se rapprochent des bifurcations professionnelles étudiées par les collègues sociologues et dont certains journaux ou émissions se font le relais grand public au travers de témoignages illustratifs du type « un trader part élever des chèvres dans le Larzac »[230]. Les réorientations des projets professionnels dont il est question ici sont néanmoins moins radicales - sauf une - mais suivent le même principe. Le *spectre* de ces projets professionnels « réorientés » varie une seule fois, avec ampleur. Pourtant, leur *clarté* initiale est bien établie et ces projets sont narrés au travers d'un *genre discursif* oscillant entre l'idéalisme et l'utopisme, avant de prendre un tournant plus funeste lorsque la réorientation est contrainte. En effet, des doutes émergent sur la pertinence de maintien du projet, l'*incertitude* se renforce, la *volition* diminue et leur *extensibilité* se restreint, avant de se rouvrir ultérieurement. Des alternatives aux projets initiaux commencent à être envisagées et leur *spectre* s'élargit alors mais ils restent encore à l'état d'hypothèses à ce stade. L'*incertitude* continue de gagner jusqu'à ce que des évènements provoquent leur point de rupture et engagent la réorientation, en déplaçant alors plus nettement leur *spectre*. L'*échéance* de concrétisation de ces projets professionnels « nouvelle version » est ainsi reportée comparativement à l' « ancienne version ». Même si le *spectre* diverge de ce qu'il a été, le *genre discursif* reste idéaliste au moins en partie et les valeurs portées trouvent une place dans ce projet professionnel « nouvelle version ».

Si les projets professionnels « itératifs » semblent chaotiques ou instables, l'analyse sociologique fournit une même clé de lecture pour appréhender leur régularité. Le *spectre* de ces projets connait de nombreuses variations, et la *gamme* est plutôt diversifiée. Si leur *clarté* et leur *échéance* sont de ce fait difficiles à établir,

[230] Il s'agit d'un exemple fictif mais dont la typicité fera sans doute écho chez certains lecteurs.

elles n'engendrent pas de sentiment *d'incertitude*, notamment parce que la *volition* du projet dénote une forte perception de capacité d'action sur l'avenir. Fréquemment, *l'extensibilité* du champ des possibles croise celle du champ du souhaité et engage le projet dans une direction plutôt qu'une autre. Si toutes les possibilités envisagées ne sont pas pour autant concrétisées, une ou deux d'entre elles peuvent l'être simultanément ; mais d'autres se révèlent finalement empêchées. Ce cycle itératif se répète alors de nombreuses fois en s'ouvrant aux opportunités et possibilités qui sont évaluées, puis saisies ou empêchées.

Le dernier type d'évolution de projet professionnel est celui qui est toujours « en poursuite ». Il s'agit d'une forme temporaire d'évolution des projets professionnels puisque ceux-ci ne se sont pas encore totalement concrétisés mais sont précisément toujours poursuivis, révélant ainsi l'indétermination de leur *échéance*. Ils se caractérisent par la formulation de trois types de « sous-projets ». Le premier est le projet professionnel primaire, dont l'*échéance* est indéterminée mais plutôt comprise entre le moyen et le long terme, le *spectre* de celui-ci est réduit et sa *clarté* établie, et il est soumis à une forte *incertitude*. Dans l'attente et l'espoir de sa concrétisation, c'est le deuxième sous-projet qui est mis en œuvre : des projets d'attente sont précisément conceptualisés et concrétisés. Leur *échéance* est de plus court terme que celle du projet primaire et leur *spectre* relativement réduit mais il accepte quelques déclinaisons. Ces projets d'attente visent à lever les *incertitudes* pesant sur le projet primaire et peuvent être renouvelés de nombreuses fois avant que le projet primaire se réalise. Ces projets d'attente comportent eux aussi une part d'*incertitude* qui conduit alors à formuler le troisième type de sous-projet : le projet de secours. Celui-ci s'écarte généralement des voies des projets primaires et d'attente et n'est emprunté que lorsque la poursuite de ceux-ci n'est plus possible.

Les cinq types d'évolution de projets professionnels ainsi identifiés ne sont pas étanches : c'est précisément parce qu'ils sont dynamiques qu'ils peuvent passer d'un type à un autre au cours du temps. Mais puisque les projets évoluent, quels sont les éléments sous l'influence desquels cette évolution est rendue possible ? Et comment expliquer que leur évolution respective prenne des formes différentes ?

Des projets professionnels sous influence institutionnelle

Nous défendons la thèse que les projets et les parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants devenus ensuite jeunes docteurs, sont soumis à un processus sélectif de fabrique institutionnelle. Leurs projets et parcours professionnels sont effectivement façonnés par les institutions de formation et les institutions de production que sont les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs potentiels de la population enquêtée. Ensemble, ces institutions participent de manière continue à la fabrique des projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs, en opérant un tri sélectif régulier parmi eux et à différentes étapes de leur parcours, sélectionnant ceux et celles qu'elles estiment être les plus à même de participer à leurs missions et objectifs institutionnels et renvoyant les autres à d'autres perspectives professionnelles. Mais ça n'est pas seulement une sélection pour et par l'institution ; les candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs réagissent à ce travail institutionnel effectué à leur égard. Ce travail institutionnel façonne leur projet, tant par le biais de l'inculcation de la vocation que par les contraintes institutionnelles qui pèsent sur sa concrétisation.

Cette sélection prend la forme d'un processus long, s'inscrivant dans la durée. Observée dès l'entrée en thèse, la sélection opérée par les institutions se poursuit durant toute la période de doctorat mais également

à son issue. Ce processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels se compose de quatre séquences.

La première séquence : la fabrique de l'engagement et de la vocation

La première séquence est celle de la fabrique institutionnelle de l'engagement en doctorat. À travers le mécanisme d'initiation, les institutions sélectionnent parmi les candidats au doctorat ceux qu'elles vont autoriser à y faire leur entrée. Les trois étapes de sélection auxquelles sont soumis les candidats au doctorat sont par ailleurs autant d'épreuves successives qui, au fur et à mesure qu'elles sont passées, renforcent chez eux leur volonté de s'engager en doctorat. La première étape vise à donner de la visibilité au doctorat et aux conditions dans lesquelles celui-ci peut se réaliser : il s'agit d'une sélection par l'information. Cette information est principalement dispensée par les institutions de formation qui, au travers de différents dispositifs d'information plus ou moins institutionnalisés, cherchent à faire de la voie doctorale une possibilité envisageable. Mais la transmission de cette information est ciblée : elle est diffusée plus largement auprès des masters à finalité recherche par exemple. Les candidats dans les masters à finalité professionnelle ou issus d'établissements d'enseignement supérieur non universitaires ont moins facilement accès à ces informations ; la culture pédagogique et scientifique de ces institutions de formation peut même, dans certains cas, les éloigner et les dissuader de se diriger vers le doctorat, ou au contraire fortement les y pousser. Certains enfin accèdent à ces informations par des canaux moins institutionnalisés comme les relations interpersonnelles (elles-mêmes relativement différenciées socialement) ou encore par des recherches en ligne. Parallèlement à l'accroissement de la visibilité du doctorat, les informations à son sujet ont vocation à le rendre désirable. Elles valorisent ainsi le fait que les années de doctorat puissent être financées, que l'enseignement et la recherche constituent des activités professionnelles intéressantes, que le doctorat soit un avantage distinctif dans certains secteurs d'activité ou pour l'accès aux postes les plus qualifiés ou encore que le doctorat soit l'occasion d'approfondir un sujet ou une thématique de prédilection. La désirabilité du doctorat est ainsi construite sur des arguments relatifs à l'intérêt intellectuel à visée professionnelle qu'il représente, participant ainsi aux prémices de l'inculcation de la vocation académique et scientifique. Pour les candidats déjà présents sur le marché du travail, les institutions de production peuvent faciliter, ou non, la concrétisation du projet de doctorat à travers la mobilisation de certains dispositifs institutionnels relatifs au droit du travail favorisant la mobilité et la formation des travailleurs.

La deuxième étape sélective fabriquant l'engagement en doctorat est constituée du soutien apporté par des personnalités qualifiées qui participent alors à une forme de sélection par légitimation des candidats au doctorat. Ces personnalités qualifiées sont issues des institutions de formation et de production et recueillent la confiance des candidats au doctorat dans leur jugement quant à leur légitimité à prétendre à entrer en thèse. Professionnels du secteur privé ou enseignants-chercheurs, ils incitent et soutiennent certains candidats au doctorat vers cette voie tandis que d'autres ne bénéficient pas de ce soutien ; cette légitimation peut alors être vécue comme un « appel » vocationnel. Les fondements de la légitimation des candidats au doctorat reposent en effet sur la détention de dispositions académiques et scientifiques qui prédestineraient ces candidats sélectionnés à cette vocation : implication dans le travail, sérieux, excellent niveau universitaire, autonomie, « tempérament de chercheur » signe d'un potentiel à développer etc. Si ces qualités sont requises pour le travail de recherche, elles n'en restent pas moins construites par les institutions de formation tout au long du parcours d'études ; mais elles sont intériorisées par les candidats au doctorat

comme autant de signes d'une vocation académique et scientifique, renforçant ainsi la volonté de s'engager dans un projet de doctorat.

La troisième étape sélective fabriquant l'engagement en doctorat est la reconnaissance différenciée des rôles et statuts des futurs doctorants, participant ainsi à une forme de sélection par contractualisation. Au préalable, les stages ou les mémoires de recherche constituent des expériences permettant de confirmer la détention des dispositions académiques et scientifiques requises chez les candidats, de renforcer la désirabilité de la voie doctorale mais également d'engager temporellement le candidat au doctorat vers le doctorat (le travail de recherche doctorale constituant très souvent le prolongement de celui entamé lors du stage ou du mémoire). Le financement doctoral est néanmoins l'instrument clé de l'engagement. Son obtention octroie un surcroît de reconnaissance institutionnelle aux sélectionnés tandis que ceux ne disposant pas de financement en sont moins pourvus ou non autorisés à s'inscrire en doctorat[231]. La fonction sélective du processus d'attribution des financements repose sur quatre arguments. Le premier est d'ordre quantitatif et financier : limités en nombre et inférieurs au volume de candidats, les financements doctoraux sont attribués selon des critères sélectifs. Les candidats sélectionnés sont ainsi reconnus par l'institution qui leur accorde pour cela une rémunération. Le second est d'ordre politique et démocratique : les financements doctoraux (plus particulièrement les contrats doctoraux) sont attribués par une commission représentative, dans laquelle les décisions sont prises collégialement. Le surcroît de reconnaissance est alors partagé. Le troisième argument confirmant le caractère sélectif de ce surplus de reconnaissance découle du fait que l'obtention d'un financement change le statut du doctorant qui n'est plus seulement étudiant mais devient également personnel de l'université ou des institutions de production qui participent au financement doctoral. Le quatrième argument est d'ordre scientifique : le surcroît de reconnaissance institutionnelle octroyé par le financement est le signe de l'intérêt scientifique que représente le projet de thèse. Cette reconnaissance est donc le produit d'une sélection et résulte d'un processus institutionnel. Son obtention nécessite en effet une stratégie de placement scientifique et institutionnel du sujet de thèse, menée principalement par les directeurs ou directrices de thèse afin de maximiser les chances du projet de thèse et de leur candidat d'être sélectionnés. La sélectivité de cette contractualisation juridique participe donc à l'engagement en doctorat. Enfin, l'inscription effective en doctorat constitue le rite d'initiation par lequel le candidat au doctorat devient doctorant. La transformation de son statut symbolise la promesse d'une prise en charge par l'institution qui va l'initier et l'accompagner dans l'accession à un savoir académique et scientifique qu'elle va transmettre et ainsi, permettre de perpétuer. L'inscription implique des contractualisations morales et implicites entre les futurs doctorants et leurs institutions de rattachement ; elles renforcent et actent l'engagement en doctorat. La contractualisation implicite s'étend au soutien apporté au doctorant à l'issue de sa thèse par les personnalités qualifiées dans sa recherche d'un poste académique permanent ou temporaire, et ce, en échange de la qualité du travail fourni pendant son doctorat. Ce contrat implicite désigne donc les emplois académiques comme le débouché professionnel privilégié à l'issue du doctorat, instituant encore un peu plus l'idée d'une vocation académique. Pas toujours présente au départ chez les candidats au doctorat, l'argument de sa fabrique se renforce donc. À l'échelle du temps

[231] Les conséquences de ce processus d'attribution des financements se déclinent effectivement différemment dans les deux groupes de spécialités disciplinaires étudiés.

historique, ce contrat implicite tend néanmoins à évoluer puisqu'il peut également s'accompagner voire être substitué par un contrat moral qui engage le doctorant à mener son doctorat à terme en échange d'un accroissement de son employabilité dans les secteurs public mais surtout privé, renforçant ici une vocation scientifique vouée à se déployer en dehors de l'institution universitaire.

Cette première séquence fabrique donc l'engagement des candidats au doctorat à travers différentes étapes sélectives renforcent, chemin faisant, leur engagement envers le doctorat. Cette séquence participe ainsi à la transformation ou au renforcement d'un projet professionnel antérieur pour lequel la vocation académique et scientifique a été inculquée par les institutions. Le pouvoir d'engagement et d'inculcation de la vocation académique et scientifique est d'autant plus fort que les étapes de cette séquence visent à sélectionner les candidats les plus susceptibles de mener leur doctorat à terme en mobilisant des instruments du registre vocationnel : marquage et repérage des aspirants (étape d'information), manifestation de l'institution appelante auprès des « élus » (étape de légitimation), rites d'initiation (étape de contractualisation). Si ces étapes de sélection ne résistent pas à l'analyse sociologique démontrant la construction sociale de l'engagement qu'elles engendrent, elles peuvent toutefois être vécues par les candidats au doctorat comme autant de signes d'une vocation personnelle, qu'ils intériorisent comme telle. Ces trois étapes font évoluer les projets professionnels entretenus antérieurement au regard du projet de doctorat qui se dessine progressivement : selon les individus, elles contribuent ainsi à temporaliser, préciser, clarifier, spécifier ou non le projet professionnel ; participent également à augmenter ou réduire son *incertitude*, à ouvrir ou fermer des possibilités professionnelles, renforcer ou amoindrir la volonté de concrétiser une partie de la gamme du *spectre* du projet professionnel, à relier ou délier ce projet à des autruis ou encore à planifier ou flouter les étapes préalables à sa concrétisation. Au terme de ces étapes de sélection, l'engagement (ou la vocation) ainsi produit(e) perdure durant la période de doctorat. Toutefois, cet engagement (ou vocation) face au projet de doctorat et au projet professionnel nécessite d'être réactualisé(e) et renouvelé(e) régulièrement pour se maintenir ; les deuxième et troisième séquences du processus permettent précisément de comprendre comment cela se produit.

Avant cela, précisons que quelques ingrédients importants de cette première séquence centrée sur les institutions de formation et de production ont été laissés dans l'ombre, en particulier la socialisation primaire et familiale des candidats au doctorat. Pour que la vocation puisse être intériorisée (ou du moins plus facilement), elle doit effectivement trouver un écho dans les valeurs culturelles, sociales et symboliques transmises aux candidats au doctorat par leur famille et plus largement leur entourage. Ces valeurs forgent les dispositions facilitant l'accueil du discours institutionnel sur la voie doctorale comme possible vocation, participant ainsi à son intériorisation. Ces valeurs et dispositions sont inégalement réparties dans l'espace social, mais l'inégalité peut être minimisée par la socialisation secondaire, à l'école ou dans les cercles d'amis. Cette piste suggérée par certains entretiens constitue un axe de recherche prometteur afin d'objectiver et visibiliser ou « dévoiler » les forces sociales d'inculcation de la vocation académique. Afin de confirmer la pertinence des trois étapes repérées dans la fabrique de l'engagement, un terrain supplémentaire auprès de candidats au doctorat n'ayant finalement pas pu s'y inscrire aurait par ailleurs pu faire varier les conditions d'observation. Ce terrain nous aurait alors permis de mettre empiriquement en œuvre la méthode de

permutation des ingrédients[232] et de voir si, dans les cas d'une issue différente de cette première séquence, il est possible d'inférer que l'explication réside en l'absence de tel ou tel ingrédient.

La deuxième séquence : la construction de la professionnalité

La deuxième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et des parcours professionnels est la construction de la professionnalité des doctorants. À travers le mécanisme de socialisation professionnelle, les institutions produisent chez les doctorants une professionnalité spécifique qui émerge directement des modalités d'organisation du travail de recherche scientifique et doctorale, constituant par là une matrice de socialisation disciplinaire ; cette professionnalité spécifique à la discipline comporte toutefois des traits communs du fait de l'intériorisation de l'habitus scientifique. Cette deuxième séquence propose une plongée au cœur des institutions de formation et de production dans lesquelles le doctorat et la socialisation professionnelle se déroulent. Pour éviter le piège tautologique du recours au concept de socialisation comme outil théorique explicatif déconnecté d'une réalité empirique ; nous mettons en évidence les modalités concrètes au travers desquelles s'opère la socialisation. Au-delà de la description fine des conditions de réalisation du travail de recherche doctorale quotidiennes des deux groupes de spécialités disciplinaires étudiés, cette séquence donne donc à voir la poursuite du travail institutionnel qui façonne la professionnalité des doctorants. Celle-ci est constituée d'un ensemble de savoir, de savoir-faire et de savoir-être et marquée du sceau de leur matrice disciplinaire mais également de l'intériorisation commune de l'habitus scientifique.

La matrice disciplinaire observée en Sciences juridiques et politiques favorise le travail scientifique et doctoral autonome voire solitaire, ; les relations avec le directeur ou la directrice de thèse sont plutôt rares, ce qui n'empêche pas les appels à des soutiens extérieurs ponctuels. Cette pratique individuelle de la recherche engendre une forte appropriation du sujet de thèse par le doctorant qui souhaite en poursuivre les développements lors d'une carrière académique ultérieure. Les activités d'enseignement demandent généralement un fort investissement temporel mais participent au développement de la professionnalité ; elles sont par ailleurs incontournables à la construction de l'avenir professionnel académique et favorisent l'acceptation sociale d'une durée de thèse relativement longue. Les communications lors d'évènements scientifiques sont peu promues en Sciences juridiques contrairement au Sciences politiques, mais offrent dans tous les cas des expériences de socialisation aux manières de penser spécifiques à la spécialité disciplinaire ; les relations professionnelles sont plutôt verticales et protocolaires, parfois ouvertement conflictuelles, et la hiérarchie des statuts est clairement ressentie. Cette hiérarchie conditionne une partie de la division sociale du travail scientifique et l'accès à des conditions matérielles de travail au sein de l'unité de recherche, notamment pour les doctorants en Sciences juridiques. Par ailleurs, les soutiens financiers aux déplacements professionnels des doctorants sont plutôt rares, à l'exception des Sciences politiques ; ces deux derniers éléments peuvent freiner la socialisation professionnelle et institutionnelle des doctorants ainsi maintenus à l'écart du cœur de l'activité scientifique.

[232] La mise en œuvre de la méthode de permutation des ingrédients a été spéculative : la généralisation des ces trois étapes chez tous les enquêtés, sans exception, nous incite à penser qu'elles sont des ingrédients pertinents.

La matrice disciplinaire des Sciences de l'ingénieur favorise quant à elle un travail de recherche doctorale plus concerté avec le directeur ou la directrice de thèse, voire directif. La démarche de recherche scientifique est plus collective et l'implication d'autres personnes dans le travail de recherche du doctorant est fréquente, si ce n'est généralisée. Les thématiques dans lesquelles les doctorants en Sciences de l'ingénieur envisagent de travailler lorsqu'ils projettent un parcours académique ne s'inscrivent pas nécessairement dans la continuité de leurs travaux de thèse : la perpétuation de leurs travaux par d'autres chercheurs favorise la diversification des thématiques, méthodes et outils. Les activités d'enseignement dont ils peuvent avoir la charge demandent un investissement temporel relativement modeste mais cette expérience appuie favorablement le dossier de qualification à la maîtrise de conférences. Une durée courte de doctorat est collectivement admise. Les communications lors des évènements scientifiques sont largement encouragées et perçues comme des occasions de connaître le milieu scientifique, de se constituer un réseau et se faire connaître parmi les chercheurs de la spécialité disciplinaire. Les relations professionnelles semblent plus horizontales et les hiérarchies relatives aux différents statuts moins pesantes ; toutefois, la place des doctorants CIFRE au sein de leur organisme d'accueil reflète l'ambivalence de leur position, entre université et monde socioéconomique. Les conditions matérielles et financières dans lesquelles ils réalisent leur travail de recherche doctorale ne semblent pas constituer de frein à leur socialisation professionnelle et à la conduite de leurs activités doctorales.

Les effets socialisateurs différenciés des modes d'organisation des deux groupes de spécialités disciplinaires tendent à être relativisés lorsque la socialisation professionnelle des doctorants est observée du point de vue de l'incorporation de l'habitus scientifique. Si les matrices disciplinaires régissant l'organisation du travail de recherche quotidien demeurent, les principes guidant les pratiques et les représentations de ce qu'est la science sont relativement homogènes entre les Sciences juridiques et politiques et les Sciences de l'ingénieur. L'opérationnalisation des étapes constituant la démarche de recherche sont spécifiques à chaque groupe de spécialité disciplinaire mais sont dans tous les cas guidés par les mêmes principes de la démarche scientifique : une revue de la littérature scientifique qui permet de prendre connaissance de l'état du savoir, la définition d'un sujet de recherche nouveau et l'acquisition de connaissances nécessaires à son appréhension. S'en suit une phase méthodologique de définition et de mise en place des moyens du recueil de données puis vient leur analyse et enfin leur formalisation par la rédaction. La démarche de recherche scientifique est toutefois porteuse de temporalités propres, venant ainsi modifier le rapport au temps entretenu par les doctorants à travers la socialisation temporelle dont elle se fait le support privilégié. La socialisation temporelle à laquelle donne lieu la démarche de recherche scientifique enjoint les doctorants à, sinon une maîtrise temporelle et scientifique impossible, au moins à tenter de réduire l'incertitude, temporelle comme scientifique. La démarche de recherche comporte en effet une part de flou et d'imprévisibilité quant à l'estimation de la durée des étapes la composant ; elle contient également une certaine indétermination des résultats auxquels elle va aboutir ; la sérendipité ou les difficultés nécessitent donc parfois de reprendre en amont certaines étapes de la démarche de recherche, abandonnant ainsi sa linéarité au profit d'une réversibilité de sa temporalité. Par ailleurs, le temps doctoral engendre quasiment unanimement un sentiment d'accélération, notamment dû à l'inextensibilité de la durée des thèses en Sciences de l'ingénieur et à l'augmentation du volume des activités en Sciences juridiques et politiques. Ces défis temporels donnent lieu à des stratégies différenciées de maîtrise temporelle où les doctorants de Sciences juridiques et politiques favorisent l'autodiscipline lorsque les doctorants de Sciences de l'ingénieur

voient leur temps de thèse régulé par l'institution universitaire (l'école doctorale et leur directeur ou directrice de thèse). Dans tous les cas, le temps de travail des doctorants est de plus en plus, au long de la thèse, régi par la recherche de rentabilité et de productivité afin de répondre au mieux aux exigences de qualité dans les temps impartis. De ce fait, la délimitation entre temps de travail et temps personnel tend progressivement à s'estomper et l'activité de travail devient quasiment continue en fin de thèse.

Le développement de cette professionnalité de la gestion de l'incertitude et de la plasticité temporelle chez les doctorants s'accompagne du renforcement d'un ensemble de qualités professionnelles proprement liées aux spécificités du travail de recherche mais variables d'une expérience doctorale à l'autre : méthodes de travail, ascétisme intellectuel, implication, autonomie de travail, organisation, planification, adaptation, indépendance scientifique, méthodologie scientifique, capacités d'analyse et de synthèse, qualités d'expérimentateur, rigueur, originalité, capacités de transmission des résultats, capacités communicationnelles, esprit critique, recherche d'amélioration, qualités relationnelles, respect des délais et budgets, remise en question et transformation de soi. L'appropriation de la démarche de recherche ne se limite pas seulement à des savoirs et savoir-faire scientifiques, elle développe également un savoir-être scientifique chez le doctorant, constitutif en particulier de l'ethos scientifique. Celui-ci fait l'objet d'une appropriation chez les doctorants qui interprètent ainsi les principes mertoniens de l'ethos scientifique et l'adaptent à leur situation de jeunes chercheurs : le communisme (ou communalisme) est envisagé dans l'optique d'accentuer le rôle social de la recherche ; l'universalisme, qui fait prévaloir la qualité du raisonnement scientifique sur tout autre critère, s'entend dès lors comme les probités intellectuelle et organisationnelle, c'est-à-dire le respect des missions et finalités de la science et de ses institutions ; le scepticisme organisé ne doit pas tant être un moyen d'évaluation des doctorants qu'une opportunité d'accompagner le développement de leur professionnalité ; le désintéressement s'accompagne d'une posture bienveillante attendue et à l'égard des jeunes recrues en particulier ; de la même manière, l'humilité mertonienne se couple avec une résilience certaine chez les doctorants dans leur socialisation scientifique. Enfin, le dernier et nouveau principe de l'ethos scientifique spécifiquement doctoral et révélé dans cette recherche vise la maturation scientifique et personnelle du doctorant en quête de construction et de consolidation de sa professionnalité émergente. L'ensemble de ces principes de l'ethos scientifique - et doctoral particulièrement - sont ainsi érigés en idéal vers lequel tendre pour espérer accéder à un poste académique.

Si ces principes de l'ethos scientifique doctoral doivent être adoptés au moins *a minima* et en apparence par le doctorant qui souhaite finaliser et soutenir sa thèse, les doctorants sont invités à les développer et les exacerber s'ils adoptent un projet professionnel académique. Dans une quête de perfectionnement et poussés à leur paroxysme, ces principes seraient alors le témoin de « l'excellence académique » à laquelle les doctorants aspirant à embrasser une carrière académique sont invités à se soumettre le plus tôt possible durant leur parcours doctoral afin de favoriser l'avènement de cet avenir professionnel. Pour cela, il s'agit alors de publier souvent et régulièrement, de participer aux activités collectives ou administratives, d'avoir un parcours de mobilité - si possible internationale -, dispenser des enseignements diversifiés pour les critères les plus objectivables et auxquels s'ajoutent l'investissement temporel dans l'activité de recherche ainsi qu'une capacité réflexive individuelle mise au bénéfice du collectif. L'excellence académique se construit ainsi avec les directeurs ou directrices de thèse et les membres des unités de recherche qui sont en mesure de transmettre ces codes aux doctorants et de favoriser l'accumulation de ces différentes

expériences au cours de leur doctorat afin de préparer et favoriser l'avènement d'une carrière académique stable : c'est le caractère trans-temporel de l'excellence académique. Enfin, et alors que leur socialisation professionnelle au contact de leur unité de recherche et de leur directeur ou directrice de thèse ainsi que les modes d'organisation de la recherche tendent à faire intérioriser aux doctorants (au moins ceux accueillis en unité de recherche) une culture professionnelle académique, les formations doctorales complémentaires proposées par les écoles doctorales et le collège doctoral viennent brouiller les pistes de la finalité de la formation doctorale. Les doctorants sont en effet particulièrement intéressés par les formations scientifiques et techniques mais beaucoup moins par les formations transversales ou professionnalisantes visant la diversification des débouchés professionnels, pourtant prônée par les politiques publiques en matière de doctorat et déclinées par le collège doctoral et les écoles doctorales. Cela dévoile le décalage le décalage entre les attentes des doctorants et le travail institutionnel mené à ce niveau organisationnel et que l'université cherche à mener, particulièrement auprès de la part de doctorants poursuivant un projet professionnel académique qu'elle juge trop importante. En effet, la socialisation aux matrices disciplinaires, à l'habitus scientifique et à la pratique d'activités d'enseignement et de recherche modifient substantiellement les projets professionnels de beaucoup de doctorants au cours de la période doctorale : temporairement ou plus durablement, le *spectre* de leur projet professionnel se déplace voire se réduit aux seules carrières académiques. Le travail institutionnel universitaire exercé par ses différents niveaux organisationnels (collège doctoral, écoles doctorales et unités de recherche) sur le devenir professionnel des doctorants est donc paradoxal.

La troisième séquence : la cristallisation des aspirations professionnelles

La troisième séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels est celle de la cristallisation des aspirations professionnelles, s'opérant à travers le mécanisme d'étiquetage et le double processus d'identification et reconnaissance socioprofessionnelle. L'émergence d'une professionnalité spécifique chez les doctorants les incite effectivement à s'identifier à un groupe professionnel ou un autre lorsque leur doctorat sera terminé. Or, l'identification à un groupe professionnel nécessite que ce dernier soit positionné parmi l'ensemble des débouchés envisageables. Cette troisième séquence donne ainsi à voir la structuration des différents espaces professionnels au sein desquels les doctorants et jeunes docteurs sont incités à positionner leur projet professionnel. L'éventail des débouchés professionnels suite à l'obtention d'un doctorat est établi par l'analyse croisée des entretiens biographiques effectués auprès des jeunes docteurs, de questionnaires et de résultats d'enquêtes de suivi du devenir des docteurs et des 21 entretiens semi-directifs réalisés auprès de responsables d'écoles doctorales. L'ensemble des débouchés et des groupes professionnels associés ne se « valent » pas : ils sont différemment valorisés par des conceptions diverses de la formation doctorale et des débouches envisageables à son issue. Tandis que la conception académique de la formation doctorale privilégie les emplois académiques par exemple, la conception scientifique considère tout autant les débouchés dans le secteur public que privé tant qu'ils concernent les activités liées à la recherche et enfin, la conception professionnalisante de la formation doctorale a vocation à préparer les futurs docteurs à occuper une large palette de métiers, plutôt situés dans le secteur privé. Malgré ces divergences, la « norme d'emploi-typique des docteurs » vise préférentiellement les activités de recherche, les emplois appartenant aux catégories socioprofessionnelles supérieures (c'est-à-dire intellectuelles et hautement qualifiées), la stabilité d'emploi (si les autres caractéristiques de la norme

sont remplies, l'instabilité est alors perçue comme légitime tant qu'elle est temporaire) et s'opérationnalise dans les secteurs de l'enseignement, de la recherche (publique ou privée) et éventuellement administratif et de santé. Les différentes déclinaisons possibles de cette norme d'emploi-typique s'atteignent en empruntant un des « modèles institutionnels d'insertion professionnelle », c'est-à-dire l'un des parcours plus ou moins balisé par les institutions de formation et de production et menant *a priori* à une stabilisation dans l'emploi dont le secteur d'activité et le contenu varient en fonction de chaque modèle. Au sein de chaque groupe de spécialités disciplinaires, nous avons ainsi relevé plusieurs modèles institutionnels d'insertion professionnelle, hiérarchisés entre eux.

En Sciences juridiques et politiques, le modèle institutionnel d'insertion professionnelle privilégié est celui menant aux emplois académiques. Son placement en haut de la hiérarchie témoigne de la force de la socialisation professionnelle et de l'inculcation de la vocation académique dans ce groupe de spécialités disciplinaires. Les doctorants qui s'y identifient sont de plus en plus nombreux au cours de la période de doctorat. La socialisation des doctorants aux cadres et référentiels sociaux des formes de relation formation-emploi les conduit à envisager d'occuper des emplois académiques temporaires avant l'accession à un poste de titulaire. L'identification à ce modèle est particulièrement forte pour les enquêtés dont le projet professionnel est « en poursuite » mais également en voie de réorientation. Pour ces derniers l'identification à ce modèle ne perdure toutefois pas puisque quelques mois après le doctorat, s'opère une identification à un autre modèle. Le deuxième modèle institutionnel d'insertion professionnelle est ainsi celui des professions juridiques spécialisées, s'adressant donc plus particulièrement aux juristes. Une voie d'accès spécifique aux docteurs les autorise ou leur offre une possibilité supplémentaire d'intégrer l'école des avocats ou l'école nationale de la magistrature. Mais ce modèle est considéré par beaucoup comme un renoncement, comme une voie de repli si l'accès à un emploi académique stable devient trop difficile ; il est en revanche largement plébiscité par ceux qui envisagent une carrière en dehors du monde universitaire, parfois après y avoir effectivement renoncé. Le troisième modèle institutionnel d'insertion professionnelle est celui menant aux organisations internationales et administrations centrales et s'adresse plutôt aux politistes et publicistes. En première instance, il ne recueille pas la préférence et ceux qui l'empruntent sont d'ailleurs déçus. Le quatrième modèle institutionnel d'insertion professionnelle mène aux concours administratifs ou aux postes de juriste d'entreprise. S'il est considéré parce qu'il offre la possibilité de mobiliser des savoirs et compétences juridiques acquises en thèse, les enquêtés considèrent qu'ils sont surqualifiés pour cela et qu'occuper un tel emploi serait synonyme de déclassement. La hiérarchie des modèles en Sciences juridiques et politiques s'établit donc selon leur degré de reconnaissance du doctorat ; l'identification aux modèles s'établit préférentiellement selon cette recherche de reconnaissance. La validation empirique de cette hiérarchie a été confirmée par le suivi des projets et parcours professionnels puisque si un modèle se révèle inaccessible et difficile, l'identification se fait au modèle qui lui est directement inférieur ; si un modèle auquel l'identification s'est faite est finalement perçu comme trop peu valorisé, l'identification au modèle directement supérieur a été observée.

En Sciences de l'ingénieur, le premier modèle institutionnel d'insertion professionnelle est également celui des professions académiques. Si la puissance de la socialisation professionnelle académique tend à diriger certains vers ce modèle, leur identification se révèle néanmoins plus fragile puisque certains finiront par s'en détourner sans même avoir essayé de l'emprunter. Par ailleurs, quelques autres acceptent de le considérer, mais durant une période limitée de leur carrière seulement. Le deuxième modèle est celui menant aux

activités de recherche et développement dans le secteur privé. La hiérarchie entre ces deux modèles est faible ; il s'agit plus d'une différenciation de la culture de travail entre les deux secteurs auxquels une identification s'effectue selon les affinités individuelles avec l'un ou l'autre. Le troisième modèle en Sciences de l'ingénieur est celui de l'ingénieur « haut de gamme ». Si les fonctions de recherche ne sont pas toujours occupées, le lien avec la spécialité de thèse est recherché et le recrutement dans une société finale (c'est-à-dire hors prestations de service) sont les deux axes de hiérarchisation de ce modèle.

La critique qui pourrait être portée à la méthodologie déployée pour la structuration et hiérarchisation de ces modèles institutionnels d'insertion professionnelle est sans doute celle d'avoir été inférées *ex-post* et ainsi, d'être anachroniques avec la séquence du processus dans laquelle elles sont présentées. Le choix de leur présentation dans cette troisième séquence de cristallisation des aspirations professionnelles s'explique par notre volonté de donner corps au travail institutionnel de construction et d'orientation de projections professionnelles ayant cours à ce moment du processus en en observant les effets concrets postérieurs. Établir et hiérarchiser ces modèles sur la base des récits mais surtout, à partir des parcours d'après-thèse effectivement empruntés auxquels ont été associées les raisons ou justifications avancées à ces évolutions de projets, permet de renforcer la validité empirique de ce résultat. L'objectivité du parcours ainsi que la prise en compte de leurs régimes de justifications subjectifs nous permettent d'affirmer que ces modèles et leur hiérarchisation procèdent d'une démarche d'objectivation. En admettant que l'antériorité d'un phénomène sur un autre puisse suffire à établir la causalité, ces modèles résultent des effets du travail institutionnel de fabrique des projets professionnels puisque les parcours ont été observés postérieurement au travail institutionnel universitaire. Le sens de la causalité est donc respecté et leur caractère empirique constitue la preuve concrète des effets de ce travail institutionnel ayant cours lors de cette troisième séquence.

Ces référentiels normés et hiérarchisés fournissent ainsi le cadre socioculturel de la relation formation - emploi au travers duquel les institutions pensent et conçoivent le devenir professionnel des docteurs. Mais les institutions ne « fournissent » pas seulement aux doctorants et jeunes docteurs ce cadre de pensée : elles participent également à l'identification des doctorants à l'un ou l'autre de ses espaces. De surcroît, elles leur attribuent, ou non, la reconnaissance professionnelle nécessaire à l'étiquetage des doctorants et jeunes docteurs comme prétendants à l'intégration à un groupe professionnel, cristallisant ainsi, au moins momentanément, leur projet professionnel. Les expériences et interactions sociales et symboliques ayant cours au contact des institutions et au travers desquelles s'opère la cristallisation des aspirations professionnelles des doctorants et jeunes docteurs participent alors au changement ou à la persistance de leurs projets professionnels au cours du temps.

Ces expériences et interactions sociales et symboliques lors desquelles ont lieu les processus d'identification et de reconnaissance sont de diverses natures. Cette identification peut tout d'abord se faire au contact de lieux symboliques porteurs de valeurs, d'espaces de travail prestigieux ou de manifestations collectives lors desquelles la professionnalité du groupe en question leur apparaît de manière claire. Si les doctorants et jeunes docteurs développent des affinités avec les codes, les valeurs, les normes, les manières de penser qu'ils perçoivent du groupe de référence qui y est associé, ces expériences participent à leur identification professionnelle à ce groupe de référence ; l'identification sera d'autant plus forte que le groupe de référence sera perçu comme attractif et que la durée à son contact aura permis le début d'une acculturation. À cette

identification culturelle s'ajoute une identification technique, qui s'établit principalement au regard de la proximité de la professionnalité émergente des doctorants avec celle du groupe de référence. Lorsque cette identification n'est initialement pas totale, elle peut advenir grâce au repérage de marges de manœuvre possibles au sein du répertoire d'actions et de valeurs du groupe de référence. Dans ces situations, la transaction biographique est alors possible. Dans d'autres cas, la persistance d'un décalage technique ou culturel avec le groupe de référence empêche l'identification totale et engage une rupture dans la transition biographique des doctorants et jeunes docteurs. La transaction relationnelle advient quant à elle lorsque le doctorant ou jeune docteur se voit accorder une forme de reconnaissance par le groupe de référence auquel il s'est identifié. Cette reconnaissance peut porter sur la qualité du travail réalisé, sur la conformité de sa professionnalité avec celle du groupe de référence ou encore le respect de l'ethos et de l'esprit de la profession. Lorsque le groupe de référence n'accorde pas sa reconnaissance, la transaction relationnelle est bloquée et avec elle, le processus de transaction identitaire tout entier. Ce processus doit alors se reconfigurer pour se produire.

Si l'identification au groupe professionnel des chercheurs et enseignants-chercheurs est favorisée pour les enquêtés longuement socialisés au milieu académique, la soutenance de thèse est un rite symbolique fort qui peut être perçu comme une marque de reconnaissance par le groupe de référence des académiques. Dans ce cas, la soutenance de thèse renforce la vocation académique et ancre d'autant plus le *spectre* du projet professionnel sur le monde académique. Plus la soutenance est vécue comme symbolique, plus son pouvoir d'influence sur les projets professionnels est fort. Ce rite peut, à l'inverse et dans d'autres cas, objectiver la distance avec cet univers professionnel. Plus généralement, les interactions qui s'y déroulent offrent aux doctorants un miroir sur lequel se dessinent plus clairement les contours de leur professionnalité émergente et participent à leur transaction biographique, relationnelle et finalement, à leur transaction identitaire.

Les directeurs ou directrices de thèse tiennent également un rôle central dans les processus d'identification et de reconnaissance des doctorants et jeunes docteurs. L'accompagnement à l'après-thèse proposé est en mesure de participer à ces processus d'identification et de reconnaissance et ainsi, de modifier les différentes dimensions du projet professionnel. La proposition d'un post-doctorat par exemple légitime le jeune docteur dans son projet académique, fixe une *échéance* à laquelle ce projet d'attente débute, *clarifie* sa forme, réduit *l'incertitude* de trouver un emploi académique (momentanément), concrétise la *connectivité* qui le sépare de son projet primaire etc… Le désarroi perçu par certains jeunes docteurs chez leurs directeurs ou directrices de thèse incapables de les accompagner vers le secteur privé qu'ils ne connaissent que trop peu constitue également un ingrédient institutionnel du renforcement et de l'augmentation de la part des projets professionnels académiques envisagés au cours du doctorat.

Les processus d'identification et de reconnaissance professionnelle cristallisent les aspirations professionnelles des doctorants et des jeunes docteurs au cours de cette troisième séquence. Si les effets de ces processus sont visibles chez l'individu, ces processus sont interactionnels : ils ne s'opèrent qu'au contact des institutions de formation et de production (lorsque le champ d'application est celui de la formation et du travail) et participent encore une fois à faire évoluer leur projet professionnel. Le déroulement du processus de construction identitaire n'est ni mécaniste, ni binaire. L'identification est mouvante, parfois multiple ; les signes de reconnaissance ne sont pas toujours clairs et peuvent même parfois être contradictoires. La

transaction identitaire s'en retrouve donc d'autant plus brouillée. De plus, sa nature processuelle ne doit pas faire oublier que le processus identitaire est relativement long, s'opérant dans un contexte complexe où de multiples ingrédients entrent en jeu, disparaissent, se réinterprètent. Seuls ceux qui nous sont apparus être les plus importants ont été présentés dans cette séquence dans laquelle nous avons essayé de restituer la finesse de leurs effets.

La quatrième séquence : la régulation de l'accès aux emplois

La quatrième et dernière séquence du processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels est celle de la fabrique de l'accès aux emplois et aux places. À travers le mécanisme de régulation institutionnelle, les jeunes docteurs dont le projet professionnel est momentanément cristallisé vont chercher à lui trouver une voie de concrétisation sur le marché du travail. Loin d'un fonctionnement libéré des contraintes et complètement autonome, l'analyse sociologique du marché du travail met à jour les logiques et les nombreuses formes de régulation qui régissent son fonctionnement. Parmi les nombreuses régulations institutionnelles qui interagissent au cours de cette quatrième séquence, nous en mettons cependant un seul en évidence pour chaque type d'évolution de projet professionnel, afin de mieux préciser son fonctionnement et ses effets sur les projets et les parcours. Ce choix n'est pas non plus sans fondement analytique puisque l'outil présenté est celui qui s'est révélé être le plus pertinent, le plus influent sur l'évolution de chaque type de projet professionnel.

Les projets professionnels « en poursuite », et particulièrement lorsqu'ils sont académiques, sont soumis à la régulation de l'accès aux professions de chercheurs et d'enseignants-chercheurs qui prend la forme de procédures de recrutement très sélectives, pour partie liées à la structuration du marché du travail académique. Ce dernier connaît en effet un double phénomène de raréfaction des postes de titulaires et de contractualisation croissante de ses activités. Cette transformation entraîne une hausse des critères de sélection et de la compétitivité pour la titularisation, générant ainsi une plus grande *incertitude* de concrétisation des projets professionnels académiques dont l'*échéance* est fréquemment repoussée face aux échecs et le *spectre* parfois contraint à s'élargir aux alternatives. Parallèlement, l'augmentation du recours à la contractualisation participe à façonner les projets d'attente et les parcours : alors que les CDD s'enchaînent sans trop de discontinuité en Sciences de l'ingénieur, leur *connectivité* est plus aléatoire en Sciences juridiques et politiques puisque des séquences de chômage s'y intercalent parfois, ou laissent place au statut de vacataire, moins protecteur. En dehors ou parallèlement à ces situations d'emplois, les enquêtés poursuivant un projet académique acceptent parfois un « travail gratuit académique » en échange de la promesse d'un emploi académique à venir et de leur reconnaissance professionnelle en tant que travailleur académique. Ce fonctionnement du marché du travail académique est également un outil de régulation institutionnelle des enquêtés dont le projet professionnel s'est réorienté. Chez ces derniers, l'espoir d'accéder à un poste académique stable se réduit, disparaît ou fait l'objet d'un renoncement. Leur réorientation est de surcroît accentuée (ou justifiée) par une forte critique envers la transgression de l'ethos scientifique, qui pour eux est distordu (ou renié) dans une norme professionnelle et institutionnelle à laquelle ils ne peuvent ni ne veulent adhérer. Ils sont alors confrontés à un nouvel outil de régulation institutionnelle de l'accès aux emplois et aux places : celui de la reconnaissance du doctorat en dehors du monde académique, difficile pour ces spécialités disciplinaires.

Les projets professionnels « fluctuants » sont particulièrement soumis à la régulation institutionnelle relative aux modes de gestion de la main d'œuvre et de leur carrière. Les institutions de production dans lesquelles ils ont été recrutés ne reconnaissent pas le doctorat. Leur activité professionnelle est plutôt éloignée des activités de recherche et leurs perspectives d'évolution plutôt restreintes s'ils ne s'engagent pas dans une mobilité externe. Les enquêtés dans ce cas sont exposés au risque d'un déclassement relatif puisqu'ils semblent avoir emprunté le modèle institutionnel d'insertion professionnelle de l'ingénieur « haut de gamme ».

Les enquêtés au projet professionnel « constant » ont au contraire réussi à faire valoir leur expérience de doctorat, même si le diplôme en tant que tel n'est pas officiellement reconnu dans les conventions collectives du privé non plus. Leurs activités professionnelles sont étroitement liées à la recherche, les missions de leur poste actuel évoluent, une progression interne est possible. Contrairement aux enquêtés dont le projet professionnel est « fluctuant », ils ont tous bénéficié d'un important accompagnement institutionnel dans leur recherche d'emploi, dont on peut penser qu'il a facilité leur accession à la norme d'emploi-typique des docteurs.

Les projets professionnels « itératifs » sont probablement ceux qui échappent le plus aux outils de régulation institutionnelle. Ils semblent largement gouvernés par les opportunités issues de leur réseau professionnel. Cette instance souple relativement peu institutionnalisée participe d'autant plus à la diversification de leur expérience de travail que les opportunités auxquelles ils accèdent proviennent de cercles différents de leur réseau professionnel.

In fine, la combinaison de ces outils de régulation institutionnelle forme une configuration d'ingrédients à chaque fois spécifique mais dont l'un d'entre eux a une influence plus importante que les autres. Mais ces outils de régulation institutionnelle exercent tous un pouvoir d'influence sur les projets et les parcours professionnels des jeunes docteurs en favorisant la concrétisation de certains ou en contraignant celle d'autres ; ils participent également à façonner les évolutions futures du projet professionnel.

La quatrième séquence sous un autre angle : le rapport au projet professionnel

Enfin, la thèse d'une influence de nature uniquement institutionnelle sur l'évolution des projets et des parcours professionnels doit être nuancée. Cette « autre » quatrième séquence se présente en effet comme un contrepoint à l'influence des outils de régulation institutionnelle. Des ingrédients plus transversaux, subjectifs et relevant d'autres domaines (vie familiale surtout, mais aussi d'autres engagements) viennent compléter la configuration sociale dans laquelle l'évolution des projets et parcours se déroule. Ces ingrédients, ici traités surtout aux niveaux micro et mésosociaux, façonnent à leur manière l'évolution des projets et des parcours professionnels des jeunes docteurs. Ces ingrédients sont au nombre de trois : il s'agit du rapport à l'avenir, des rapports au travail et de l'articulation des différentes sphères de la vie. La généralisation de leur pertinence, combinée à leur agencement spécifique pour chacun des types d'évolution de projet professionnel repérés, nous conduit à proposer - encore à titre exploratoire - la notion de rapport au projet professionnel. Ce dernier se compose donc des trois ingrédients précités dont les déclinaisons sont relativement homogènes pour chaque type d'évolution de projet professionnel identifié mais suffisamment différentes d'un type d'évolution à un autre. Grâce au dispositif d'enquête longitudinale, nous avons pu aborder la dynamique de ce rapport au projet professionnel au cours de la quatrième séquence et ainsi,

déterminer le « leitmotiv » (ou le moteur pour reprendre le terme de l'analyse processuelle) de chaque type d'évolution de projet professionnel. Pour les jeunes docteurs dont le projet professionnel est « en poursuite », il s'agit de « persévérer et espérer » ; les jeunes docteurs au projet professionnel « réorienté » font face à la nécessité de « réinvestir et changer » ; les jeunes docteurs au projet professionnel « constant » cherchent quant à eux à « s'acculturer et progresser » ; les jeunes docteurs au projet professionnel « fluctuant » tentent d' « ajuster et optimiser » et enfin, il s'agit pour les jeunes docteurs au projet professionnel « itératif » de « saisir les opportunités et s'adapter ». Des prolongements de ce travail autour de la notion de rapport au projet pourraient approfondir ses déclinaisons selon les variables sociodémographiques classiques comme le genre, la classe sociale, l'âge ou le niveau d'études. Quelques éléments nous amènent effectivement à penser qu'il s'agit d'une piste à creuser.

Quelques précautions

Bien sûr, l'influence de ces ingrédients individuels et familiaux sur les projets et parcours ne se limite pas à la temporalité de la quatrième séquence mais ils sont déjà présents et plus ou moins actifs tout au long de la période étudiée. Restituer leurs effets sur les projets et parcours au moment de la quatrième séquence uniquement se justifie par trois arguments : le premier est d'ordre théorique et relié à la problématique. Le projet professionnel se compose théoriquement d'une phase de conceptualisation et d'une phase de concrétisation (successives ou récursives) ; la problématique de la thèse recherchant les influences s'exerçant sur son évolution, il nous fallait pouvoir embrasser ces deux phases. C'est bien durant la quatrième séquence qu'elles sont toutes les deux observables. Le deuxième argument est d'ordre méthodologique : les vagues d'entretiens du dispositif d'enquête longitudinale ont eu lieu après la soutenance, soit lors de cette quatrième séquence du processus. S'intéresser à cette séquence permet donc d'observer finement les évolutions des rapports à l'avenir, des rapports au travail et des modes d'articulations des sphères de la vie selon une approche longitudinale, c'est-à-dire dynamique et tout en évitant les effets de reconstruction *a posteriori*, de lissage ou linéarité. Le troisième argument a moins guidé ce choix scientifique en amont qu'il est venu le valider en aval. En effet, l'analyse du matériau mobilisé dans ce dernier chapitre alimente directement la typologie d'évolution des projets professionnels présentée en chapitre quatre : la démarche par théorie ancrée a, par deux fois, abouti à une spécificité recoupant ces cinq types d'évolution de projets professionnels. Si la validité de la typologie s'en trouve ainsi renforcée, c'est également la validité de toute la démarche de recherche qualitative présentée ici plus généralement qui est démontrée.

Le processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels est présenté sous la forme de séquences chronologiques, mais sa déclinaison empirique n'est jamais aussi linéaire : des allers-retours entre les différentes séquences qui le composent sont possibles. Les quatre séquences de ce processus ne sont pas totalement hermétiques, mais fonctionnent plutôt selon des allers-retours répétés entre elles du fait des capacités de projection temporelle des individus. Les candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs se confrontent à ces séquences de plus en plus intensément au fur et à mesure de l'avancée dans leur parcours doctoral et professionnel. Elles sont de nature récursive et entretiennent des liens d'interdépendance entre elles. Chaque séquence rapproche le doctorant ou jeune docteur de la suivante ; cette dernière engage alors un peu plus l'individu dans le processus sélectif global, en lui offrant simultanément une marge d'action et de réinterprétation du sens - en tant que signification et direction - des séquences passées. De ce fait, les instruments institutionnels et sélectifs contribuent à modeler le projet

professionnel de façon continue et dynamique tout au long de ces quatre séquences et participent donc de sa fabrication.

La thèse défendue

Les institutions de formation et de production façonnent, construisent, orientent et régulent les projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs à travers un processus sélectif continu. Ce processus institutionnel commence par la sélection des candidats au doctorat, en leur inculquant l'idée d'une vocation académique ou scientifique et en produisant chez eux la prise d'un engagement à débuter mais aussi terminer le doctorat ; les doctorants sont ensuite sélectionnés par les institutions qui vont particulièrement s'attacher à construire les contours d'une professionnalité conforme et adaptée à leur secteur d'activité (production de connaissances académiques, innovations industrielles, qualité du service public…) ; les institutions sélectionnent ensuite les doctorants qu'elles jugent les plus à même de prétendre à une carrière en leur sein, en leur accordant des signes de reconnaissance participant à la cristallisation de leurs aspirations ; enfin, les institutions de production sélectionnent les docteurs les plus à mêmes de contribuer à leurs missions en régulant l'accès aux emplois qu'elles proposent. L'influence de l'institution universitaire sur les projets professionnels des doctorants accueillis en son sein est particulièrement marquée puisqu'elle inculque la vocation académique ; la socialisation professionnelle en milieu académique renforce cette vocation et a la capacité de « convertir » ceux qui ne l'étaient pas. Par l'intermédiaire d'interactions sociales et symboliques, l'institution universitaire a aussi le pouvoir d'ancrer cette vocation chez ceux qu'elle reconnaît au moins en partie comme les siens. Enfin, si elle ne régule pas directement le volume des postes de titulaires, elle en régule le profilage et donc les possibilités de concrétisation de la vocation que les jeunes docteurs ont pu intérioriser. Le mandat de l'institution universitaire en tant qu'institution centrale de la formation doctorale est donc pluriel : il consiste à la fois à sélectionner, en son sein et pour elle-même, les meilleurs candidats à la carrière académique ; mais au regard de la raréfaction des postes académiques notamment, elle se voit progressivement confier le devoir de garantir une insertion professionnelle convenable à ceux qui n'auraient pas accès à ces carrières académiques. Les formations « professionnalisantes » proposées ou la traduction de l'expérience doctorale en compétences transférables à d'autres domaines d'activités font partie de ce mandat pluriel, mais pas toujours connu ou perçu comme efficace, même par les doctorants nourrissant un projet professionnel extra-académique. Le recentrage des projets professionnels des doctorants autour des carrières académiques est le signe de l'ambivalence entre les objectifs affichés et les effets observés du travail institutionnel académique sur les doctorants.

Le déterminisme des institutions à l'égard des projets et des parcours n'est pour autant pas total. Les candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs saisissent ou créent, certes dans des proportions variables, des marges de manœuvre à l'intérieur de ce cadre contraignant : ils font preuve d'agentivité. La sphère professionnelle n'est pas indépendante et connaît des interférences avec leur vie personnelle avec laquelle elle s'articule, précisément selon l'évolution du type de projet professionnel nourri. La notion de rapport au projet professionnel relie justement les interactions des niveaux institutionnels et individuels avec les différentes temporalités sociales. Car finalement, si l'influence du temps de l'institution est prépondérante sur l'évolution des projets et des parcours, ces derniers sont aussi modelés par les temps de la famille et les autres temps de l'individu.

Les apports

Au-delà des apports empiriques participant à la meilleure compréhension du devenir des doctorants et des docteurs, cette thèse défend la manière dont le « temps » peut trouver sa place en sociologie, non seulement comme facteur déterminant les processus étudiés (il s'agit là de leur nature même !), comme outil analytique et dans certains cas, comme objet de recherche sociologique à part entière. Le temps est effectivement plus qu'un outil de mesure, il travaille les phénomènes sociaux, il est un phénomène social.

Elle est aussi une contribution à la réflexion méthodologique en matière d'analyse qualitative. Nous proposons une méthode d'analyse temporelle et multidimensionnelle des entretiens biographiques, entre théorie ancrée, analyse processuelle et analyse structurale du récit. Le recours à la schématisation spécifique des entretiens selon ces deux axes - temporel et social - est particulièrement fécond et heuristique dans toutes les étapes de l'analyse, aussi bien dans l'analyse verticale des entretiens que pour leur comparaison transversale. Le caractère visuel du tableau d'analyse présenté en annexe permet de rapidement induire les caractéristiques du processus étudié, les récurrences dans son déroulement, ses moments de forte intensité ou le sens de la causalité des différents évènements qui le composent.

Cette thèse participe à l'appréhension du projet professionnel en tant qu'objet sociologique. Elle démontre que s'il résulte d'une action cognitive et prospective dans le sens où il est la conceptualisation d'un avenir pas encore présent, il se décline également de manière opérationnelle et concrète dans le parcours effectivement emprunté dont il est l'émanation, plus ou moins choisie ou subie. Le projet est une action actancielle et agentive : l'individu agit sur sa conceptualisation tout comme sur sa concrétisation. Il mobilise pour cela les ressources immédiates de son environnement. Mais il s'agit aussi d'une action contextualisée : la conceptualisation d'un projet n'est pas plus l'émanation de la seule préférence personnelle que sa concrétisation n'est la résultante de la seule volonté individuelle. Il émerge sous de nombreuses influences sociales (normes, valeurs, entourage) et est mis en œuvre dans un environnement social à chaque fois différemment doté en ressources et en contraintes avec lesquelles le porteur du projet doit composer. Les contours d'un projet participent enfin à construire pour partie et pour un temps l'identité de celui qui le porte. Pour partie seulement, car le projet professionnel n'est qu'une forme de projet parmi d'autres et que la sphère du travail n'est pas la seule qui participe à la construction de l'identité sociale des individus. Pour un temps seulement car l'évolution immanquable du projet entraînera des évolutions de l'identité de celui le porte. Si le projet et l'identité sont liés, ils ne sont jamais figés. À ce titre, envisager un projet unique et fixe devient un non-sens sociologique. Il peut à la rigueur être considéré comme une feuille de route balisant le chemin menant à une destination, à condition de considérer que les chemins pourraient ne plus devenir praticables, que d'autres pourraient s'avérer plus plaisants ou plus aisés et que par conséquent, la destination est susceptible de changer. Le projet est ainsi une figure de la modernité ayant vocation à faciliter l'appréhension de la complexité ou à lutter contre la perte de repères, mais il est pourtant aussi cette modernité mouvante, évolutive, parfois insaisissable, floue qui demande à s'adapter face aux contraintes et obstacles qui apparaissent. En cela, la notion de rapport au projet professionnel proposée dans cette thèse offre de belles perspectives de travail pour améliorer, encore et toujours, la compréhension de cet objet social. Le projet, et le projet professionnel en particulier, est à l'intersection des niveaux individuel et structurel du social et à ce titre, il a toute sa place dans le champ sociologique.

Cette thèse participe donc *in fine* à l'objectivation des conditions de construction, d'évolution et de concrétisation des projets et des parcours professionnels. Du fait de notre propre situation de doctorante, elle a évidemment nécessité un important travail réflexif. Nous n'avons pour autant pas été épargnée par les effets de ce processus sélectif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants devenus jeunes docteurs. Car comme l'annonçait la première phrase et théorème de Thomas en introduction de cette thèse mais que nous relisons à l'issue de ce travail avec une illusion biographique certaine : « Si les hommes définissent des situations comme réelles, alors elles sont réelles dans leurs conséquences ».

Bibliographie

Abbott, A. (1988). Transcending general linear reality. *Sociological Theory*, *6*(2), 169-186. https://doi.org/10.2307/202114

Abbott, A. (1995). Sequence analysis : New methods for old ideas. *Annual Review of Sociology*, *21*, 93-113. https://doi.org/10.1146/annurev.so.21.080195.000521

Abbott, A. (2001). *Time matters : On theory and method*. University of Chicago Press.

Abbott, A. (2009). À propos du concept de Turning Point. In *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (p. 187-211). La Découverte. https://www.cairn.info/bifurcations--9782707156006-p-187.htm

Abbott, A. (2012). Time matters : Traduction de l'épilogue par Claire Lemercier et Carine Ollivier. *Terrains & travaux*, *2*(19), 183-203.

Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology : Review and prospect. *Sociological Methods & Research*, *29*(1), 3-33. https://doi.org/10.1177/0049124100029001001

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career : Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, *40*(3), 245-267. https://doi.org/10.1177/0894845312467501

Allain, N., & Bouyer, É. (2019). *L'insertion des diplômés des grandes écoles* (p. 88). Conférences des Grandes Écoles. https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2017/06/enquete-insertion-cge-2019.pdf

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, Pub. L. No. MENS1611139A (2016).

Austin, A. E. (2002). Preparing the next generation of faculty : Graduate school as socialization to the academic career. *The Journal of Higher Education*, *73*(1), 94-122. https://doi.org/10.1353/jhe.2002.0001

Baltes, P. B. (1968). Longitudinal and cross-sectional sequences in the study of age and generation effects. *Human Development*, *11*(3), 145-171. https://doi.org/10.1159/000270604

Bart, D. (2011). Mise en situation professionnelle : Enjeux et signes de reconnaissance entre stagiaires et référents. In *La professionnalité émergente : Quelle reconnaissance ?* (p. 117-130). De Boeck Supérieur. https://www.cairn.info/la-professionnalite-emergente-quelle-reconnaissanc--9782804165529-page-117.htm#

Baudelot, C., Benoliel, R., Cukrowicz, H., & Establet, R. (1981). *Les Etudiants, l'emploi, la crise*. François Maspero.

Beaurenaut, A.-S., & Guerreiro, M. (2019). *La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2018* (Note de la DGRH N° 7; p. 4). Minstère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. https://cache.media.enseignementsup-

recherche.gouv.fr/file/statistiques/02/3/Note_DGRH_n7_Juillet_2019_-_Campagne_de_recrutement_2018_1159023.pdf

Beaurenaut, A.-S., & Hazéra, N. (2018). *Les enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur. Bilan de l'année 2016-2017.* (N° 4; Note de la DGRH, p. 6). Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/90/7/Note_DGRH_N_4_Mai_2018_-_Non_permanents_2016-2017_985907.pdf

Becker, H. S. (1963). *Outsiders : Studies in the sociology of deviance*. Free Press of Glencoe.

Becker, H. S. (2002). *Les ficelles du métier : Comment conduire sa recherche en sciences sociales*. La Découverte.

Becker, H. S. (2006). Sur le concept d'engagement. *SociologieS*. http://journals.openedition.org/sociologies/642

Becker, Howard Saul. (1985). *Outsiders : Études de sociologie de la déviance* (J.-P. Briand & J.-M. Chapoulie, Trad.). Éditions Métailié.

Becquet, V., & Musselin, C. (2004). *Variation autour du travail des universitaires* (p. 79). Convention MENRT 2002 - 2007 ; ACI: « Travail ». http://www.cso.edu/upload/pdf_actualites/variation%20autour%20du%20travail%20des%20universitaires%20rapport%20final.pdf

Béret, P., Giret, J.-F., & Recotillet, I. (2004). L'évolution des débouchés professionnels des docteurs : Les enseignements de trois enquêtes du Céreq. *Éducation et Formations*, *67*, 109-116.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *La construction sociale de la réalité*. Armand Colin.

Bernardi, L., Huinink, J., & Settersten, R. A. (2019). The life course cube : A tool for studying lives. *Advances in Life Course Research*, *41*, 100258. https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.11.004

Bernela, B., & Bertrand, I. (2015). *Trajectoires d'accès à l'emploi des jeunes docteurs : L'enchevêtrement des parcours professionnels, personnels et géographiques*. 36.

Bertaux, D. (1997). *Les récits de vie : Perspective ethnosociologique*. Nathan.

Bertrand, J. (2009). Entre « passion » et incertitude : La socialisation au métier de footballeur professionnel. *Sociologie du Travail*, *51*(3), 361-378. https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.06.002

Bessin, M. (2010). Parcours de vie et temporalités biographiques : Quelques éléments de problématique. *Informations sociales*, *156*(6), 12-21.

Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. La Découverte. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00452972

Bidart, C. (2006). Crises, décisions et temporalités : Autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, *120*(1), 29-57. https://doi.org/10.3917/cis.120.0029

Bidart, C. (2008). Devenir adulte : Un processus. In V. Didier & T. Laurence (Éds.), *Vers un état biographique ? L'état social à l'épreuve des parcours de vie* (p. 209-225). Academia Bruylant. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00326046

Bidart, C. (2014). Comprendre l'incertain : Changer de lunettes, travailler les méthodes. In D. Vrancken (Éd.), *Penser l'incertain* (p. 273-293). Presses de l'Université Laval. https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01093045

Bidart, C., & Brochier, D. (2010). Les bifurcations comme changements d'orientation dans un processus. In Ariel Mendez (Éd.), *Processus : Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales* (p. 171-190). Academia Bruylant. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00490426

Bidart, C., & Mendez, A. (2016). Un système d'analyse qualitative des processus dans les sciences sociales : L'exemple de la mutation d'une organisation. In D. Demazière & M. Jouvenet (Éds.), *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago* (p. 217-231). EHESS. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01386588/document

Blanchet, A., & Gotman, A. (2010). *L'enquête et ses méthodes : L'entretien* (2e éd.). Armand Colin. https://hal-univ-paris8.archives-ouvertes.fr/hal-00996693

Blossfeld, H.-P., & Drobnic, S. (2001). *Careers of Couples in Contemporary Society : From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford University Press.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : Les économies de la grandeur*. Gallimard.

Bonnal, L., & Giret, J.-F. (2009). La stabilisation des jeunes docteurs sur le marché de l'emploi académique. *Revue d'économie politique*, *119*(3), 373-400. https://doi.org/10.3917/redp.193.0373

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*, *25*, 157-173.

Bourdieu, P. (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de « Trois études d'ethnologie kabyle »*. Librarie Droz.

Bourdieu, P. (1979). Les trois états du capital culturel. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *30*, 3-6. https://doi.org/10.3406/arss.1979.2654

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*. Editions de Minuit.

Bourdieu, P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *62-63*, 69-72. https://doi.org/10.3406/arss.1986.2317

Bourdieu, P. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de « Trois études d'ethnologie kabyle »*. Seuil.

Bourdieu, P. (2002). *La noblesse d'état : Grandes écoles et esprit de corps*. Minuit.

Boutinet, J.-P. (2012). *Anthropologie du projet*. Presses universitaires de France.

Bresson, M. (2011). La précarité : Une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociales « d'entre-deux ». *SociologieS*. https://doaj.org

Bret, D. (2015). Les doctorants contractuels normaliens face à leur thèse. Le poids des socialisations familiale et scolaire. *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, *10*. https://socio-logos.revues.org/3006

Brewer, J., & Hunter, A. (2006). *Foundations of multimethod research : Synthesizing styles*. SAGE.

Brochier, D., Garnier, J., Gilson, A., Longo, M.-E., Mendez, A., Mercier, D., .., Bidart, C., Tchobanian, R., Oiry, E., & Bidart, C. (2010). Propositions pour un cadre théorique unifié et une méthodologie d'analyse des trajectoires des projets dans les organisations. *Management & Avenir*, *36*(6), 84-107. https://doi.org/10.3917/mav.036.0084

Bureau, M.-C., Giraud, O., Corsani, A., Rey, F., & Tasset, C. (2019). *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique* (1a ed). Teseo.

Cain, L. D. (1964). Life course and social structure. In R. Faris (Éd.), *Chicago Handbook of Modern Sociology* (p. 272-309). Rand McNally. https://works.bepress.com/leonard_cain/15/

Calmand, J. (2013). Les docteurs : Une longue marche vers l'emploi stable. *Céreq Bref*, *316*, 4.

Calmand, J. (2015). L'insertion à trois ans des docteurs diplômés en 2010 : Résultats de l'enquête Génération 2010, interrogation 2013. *Net.Doc*, *144*, 109.

Calmand, J. (2017). Les cinq premières années de vie active des docteurs diplômés en 2010. *Céreq Études*, *9*, 53.

Calmand, J., & Giret, J.-F. (2010). L'insertion des docteurs : Enquête Génération 2004. Interrogation 2007. *Net.Doc*, *64*, 38.

Calmand, J., Prieur, M.-H., & Wolber, O. (2017). Les débuts de carrière des docteurs : Une forte différenciation des trajectoires professionnelles. *Céreq Bref*, *354*, 4.

Calmand, J., & Recotillet, I. (2013). L'insertion des docteurs. Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007. *Net.Doc*, *115*, 71.

Cavalli, S. (2008). Modèle de parcours de vie et individualisation. *Gérontologie et société*, *30 / 123*(4), 55-69.

Chabrol, F., Hunsmann, M., & Kehr, J. (2012). Réaliser un doctorat en sciences sociales de la santé : Financements, pratiques de recherche et enjeux de professionnalisation. *Socio-logos*, *7*. http://socio-logos.revues.org/2629

Chao, M., Monini, C., Munck, S., Thomas, S., Rochot, J., & Van de Velde, C. (2015). Les expériences de la solitude en doctorat. Fondements et inégalités. *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, *10*. https://socio-logos.revues.org/2929

Chauvel, L. (2010). *Le destin des générations : Structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*. Presses Universitaires de France; Cairn.info. https://www.cairn.info/le-destin-des-generations--9782130583721.htm

Collectif TMTC. (2015). L'horizon vertical de la recherche. *Socio-logos*, *10*. https://socio-logos.revues.org/2975

Coninck, F. de, & Godard, F. (1990). L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité. *Revue française de sociologie*, *31*(1), 23-53. https://doi.org/10.2307/3321487

Coser, L. A. (1974). *Greedy institutions; patterns of undivided commitment*. Free Press.

Couppié, T., & Demazière, D. (1995). Se souvenir de son passé professionnel : Appel a la mémoire dans les enquêtes rétrospectives et construction sociale des données. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, *49*, 23-57.

Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective*. Éditions du Seuil.

Darmon, M. (2005). Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : Analyse d'un refus de terrain. *Genèses*, *58*(1), 98-112.

Darmon, M. (2008a). *Devenir anorexique : Une approche sociologique*. La Découverte. https://www.cairn.info/devenir-anorexique--9782707153753.htm

Darmon, M. (2008b). La notion de carrière : Un instrument interactionniste d'objectivation. *Politix*, *n° 82*(2), 149-167.

Darmon, M. (2015). *Classes préparatoires : La fabrique d'une jeunesse dominante*. La Découverte.

Darmon, M. (2017). *La socialisation* (3e éd.). Armand Colin.

De Ketele, J.-M. D. (2013). Introduction—L'engagement professionnel : Tentatives de clarification conceptuelle. In A. Jorro (Éd.), *L'engagement professionnel en éducation et formation* (p. 7-22). De Boeck Supérieur. https://www.cairn.info/l-engagement-professionnel-en-education-et-formati--9782804181840-page-7.htm

Degenne, A., Fournier-Mearelli, I., Marry, C., & Mounier, L. (1991). Les relations au cœur du marché du travail. *Sociétés Contemporaines*, *5*(1), 75-97. https://doi.org/10.3406/socco.1991.988

Delamont, S., Atkinson, P. A., & Parry, O. (2000). *The doctoral experience : Success and failure in graduate school*. Falmer Press.

Demazière, D. (2007). Quelles temporalités travaillent les entretiens biographiques rétrospectifs ? *Bulletin de méthodologie sociologique*, *93*, 5-27.

Demazière, D. (2013). Typologie et description : À propos de l'intelligibilité des expériences vécues. *Sociologie*, *4*(3), 333-347.

Demazière, D., & Dubar, C. (1997a). *Analyser les entretiens biographiques : L'exemple des récits d'insertion*. Nathan.

Demazière, D., & Dubar, C. (1997b). Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes. *Sociétés Contemporaines*, *26*, 93-107. https://doi.org/10.3406/socco.1997.1445

Denis, C., & Lison, C. (2014). Perception des jeunes professeurs de leur compétence d'encadrement. *Actes du 5e colloque international du RIFEFF*.

Desroche, H. (1979). *The sociology of hope*. Routledge & Kegan Paul.

Desrosières, A. (2008). *L'argument statistique*. Presses de l'École des Mines de Paris.

Deuchar, R. (2008). Facilitator, director or critical friend? : Contradiction and congruence in doctoral supervision styles. *Teaching in Higher Education*, *13*(4), 489-500. https://doi.org/10.1080/13562510802193905

Diewald, M. (2017). *Interdependency between life domains and people*. 10.

Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, *33*(4), 505-529. https://doi.org/10.2307/3322224

Dubar, C. (1995). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.

Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines*, *29*(1), 73-85. https://doi.org/10.3406/socco.1998.1842

Dubar, C. (2002). L'articulation des temporalités dans la construction des identités personnelles : Questions de recherche et problèmes d'interprétation. *Temporalistes*, *44*, 5.

Dubar, C. (2015). *La socialisation* (5e éd.). Armand Colin. https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01

Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Seuil.

Dubois, V. (2013). *La culture comme vocation*. Raisons d'agir.

Eckert, H. (2010). « Précarité » dites-vous ? *SociologieS*. http://journals.openedition.org/sociologies/3285

Elder, G. H. (1994). Time, human agency, and social change : Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, *57*(1), 4-15. https://doi.org/10.2307/2786971

Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Éds.), *Handbook of the life course. Handbooks of sociology and social research* (p. 3–19). Springer. http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-306-48247-2_1

Elias, N. (1973). *La civilisation des mœurs* (P. Kamnitzer, Trad.). Calmann-Lévy.

Elias, N. (1975). *La dynamique de l'Occident* (P. Kamnitzer, Trad.). Calmann-Lévy.

Elias, N. (1996). *Du temps* (M. Hulin, Trad.). Fayard.

Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a relational sociology. *American Journal of Sociology*, *103*(2), 281-317. https://doi.org/10.1086/231209

Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What Is Agency? *American Journal of Sociology*, *103*(4), 962-1023. https://doi.org/10.1086/231294

Erlich, V. (2000). *Etudiants doctorants* (p. 36) [Études et Documents]. Observatoire de la Vie Étudiante - Université Nice Sophia Antipolis. http://unice.fr/unicepro/contenus-riches/documents-telechargeables/enquetes-et-statistiques/publi/etudes-doc/ED17.pdf

Erlich, V., & Verley, É. (2010). Une relecture sociologique des parcours des étudiants français : Entre segmentation et professionnalisation. *Education et societes*, *26*(2), 71-88.

Evans, K. (2002). Taking control of their lives? The youth, citizenship and social change project. *European Educational Research Journal*, *1*(3), 497–521.

Evans, K. (2007). Concepts of bounded agency in education, work, and the personal lives of young adults. *International Journal of Psychology*, *42*(2), 85-93.

Evans, K., & Furlong, A. (2000). Niches, transitions, trajectoires. De quelques théories et représentations des passages de la jeunesse. *Lien social et Politiques*, *43*, 41-48. https://doi.org/10.7202/005100ar

Fabiani, J.-L. (2003). Pour en finir avec la réalité unilinéaire. Le parcours méthodologique de Andrew Abbott. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, *58e année*(3), 549-565.

Faure, S., & Soulié, C. (2006). La recherche universitaire à l'épreuve de la massification scolaire. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *164*(4), 61-74. https://doi.org/10.3917/arss.164.0061

Fillieule, O., Monney, V., & Rayner, H. (2019). *Le métier et la vocation de syndicaliste : L'enquête suisse*. Antipodes.

Frances, J. (2017). “Employabilité” doctorale et lutte des places dans le monde académique. In G. Tiffon, F. Moatty, G. Glaymann, & J.-. P. Durand (Éds.), *Le piège de l’employabilité. Critique d’une notion au regard de ses usages sociaux* (p. 81-92).

Fusulier, B. (2011a). Le concept d’ethos. De ses usages classiques à un usage renouvelé. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, *42*(1), 97-109. https://doi.org/10.4000/rsa.661

Fusulier, B. (2011b). Le concept d’ethos. De ses usages classiques à un usage renouvelé. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, *42*(42-1), 97-109. https://doi.org/10.4000/rsa.661

Fusulier, B. (2016). Faire une carrière scientifique aujourd’hui. Quelques clés de lecture et critiques. *L’évaluation de la recherche en question(s)*, 102-110.

Fusulier, B., & Carral, M. del R. (2012). *Chercheur-e-s sous haute tension ! : Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*. Presses universitaires de Louvain.

Galland, O. (2013). *Sociologie de la jeunesse*. Armand Colin.

Garcia, V., & Tiffon, G. (2009). *Le sociologue en train de se faire : Travail réflexif sur le statut d’étudiant-enseignant-chercheur*. L’Harmattan.

Gazier, B. (1990). L’employabilité : Brève radiographie d’un concept en mutation. *Sociologie du travail*, *32*(4), 575-584. https://doi.org/10.3406/sotra.1990.2531

Gemme, B., & Gingras, Y. (2006). Les facteurs de satisfaction et d’insatisfaction aux cycles supérieurs dans les universités québécoises francophones. *Revue canadienne d’enseignement supérieur*, *36*(2), 23-45.

Gérard, L. (2013). Supervision doctorale et socialisation des doctorants : Implication des superviseurs dans la socialisation professionnelle des doctorants. In M. Freynay & M. Romainville (Éds.), *L’accompagnement des mémoires et des thèses* (p. 153-176). Presses universitaires de Louvain.

Gieryn, T. F. (2000). A space for place in sociology. *Annual Review of Sociology*, *26*(1), 463–496.

Gingras, Y. (1991). L’institutionnalisation de la recherche en milieu universitaire et ses effets. *Sociologie et sociétés*, *23*(1), 41-54. https://doi.org/10.7202/001297ar

Gingras, Y. (2013). Le système social de la science. In Y. Gingras (Éd.), *Sociologie des sciences* (p. 53-86). Presses Universitaires de France. https://www-cairn-info.lama.univ-amu.fr/sociologie-des-sciences--9782130789437-page-53.htm

Giret, J.-F., Béret, P., Moguérou, P., Murdoch, J., Paul, J.-J., Perret, C., & Recotillet, I. (2003). *La mobilité professionnelle des jeunes docteurs* (N° 2; Relief, p. 89). Céreq.

Giret, J.-F., Perret, C., & Recotillet, I. (2007). Le recrutement des jeunes docteurs dans le secteur privé. *Revue d’économie industrielle*, 85-102.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2010). *La découverte de la théorie ancrée stratégies pour la recherche qualitative*. Armand Colin.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2012). Les transitions statutaires et leurs propriétés. *SociologieS*. https://sociologies.revues.org/4062

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2014). *Transitions statutaires : Une théorie formelle* (K. Oeuvray & M.-H. Soulet, Trad.). Academic Press Fribourg.

Gluckman, M. (1975). *Essays on the ritual of social relations* (Reprinted). Manchester Univ. Press.

Goffman, E. (1975). *Stigmate : Les usages sociaux des handicaps* (A. Kihm, Trad.). Les Éditions de Minuit.

Goffman, E., & Kihm, A. (1974). *Les rites d'interaction*. Minuit.

Golde, C. M. (1998). Beginning graduate school : Explaining first-year doctoral attrition. *New Directions for Higher Education*, *1998*(101), 55-64. https://doi.org/10.1002/he.10105

Granovetter, M. (1983). The Strength of weak ties : A network theory revisited. *Sociological Theory*, *1*, 201-233. https://doi.org/10.2307/202051

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, *78*(6), 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job : A study of contacts and careers*. Harvard University Press.

Grant, B., Graham, A., & Jones, J. (2017). Guidelines for discussion : A tool for managing postgraduate supervision. In *Quality in postgraduate education* (p. 165–177).

Grossetti, M. (2003, janvier). Eléments de discussion pour une sociologie des bifurcations (contingences, évènements, et niveaux d'action). *Anticipation*. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00476440

Grossetti, M. (2004). *Sociologie de l'imprévisible : Dynamiques de l'activité et des formes sociales*. Presses Universitaires de France. https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00715823/

Grossetti, M. (2006). L'imprévisibilité dans les parcours sociaux. *Cahiers internationaux de sociologie*, *120*(1), 5-28. https://doi.org/10.3917/cis.120.0005

Grossetti, M. (2009). Imprévisibilités et irréversibilités : Les composantes des bifurcations. In *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement.* (p. 147-159). La Découverte. https://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=DEC_BESSI_2009_01_0147

Grossetti, M. (2011). L'espace à trois dimensions des phénomènes sociaux. *SociologieS*. https://sociologies.revues.org/3466

Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps : Introduction à l'écologie temporelle*. Octarès.

Hagstrom, W. O. (1965). *The scientific community*. Basic Books.

Harfi, M. (2013). *Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : Les raisons d'une exception française* (N° 189; Note de Veille, p. 28). Centre d'analyse stratégique. http://www.oecd.org/fr/sti/inno/48413317.pdf

Heinz, W. R., & Krüger, H. (2001). Life Course : Innovations and Challenges for Social Research. *Current Sociology*, *49*(2), 29-45. https://doi.org/10.1177/0011392101049002004

Hitlin, S., & Elder, G. H. (2007). Time, self, and the curiously abstract concept of agency. *Sociological Theory*, *25*(2), 170-191. https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x

Hogan, D. P. (1981). *Transitions and social change : The early lives of american men*. Academic Press.

Hood, C. (1995). The "new public management" in the 1980s : Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, *20*(2-3), 93-109. https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)E0001-W

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Free Press. https://books.google.fr/books?id=FypqAAAAIAAJ

Hughes, E. C. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems*, *10*(1), 3-11.

Hughes, E. C. (1997). *Le regard sociologique : Essais choisis* (J.-M. Chapoulie, Trad.). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Huinink, J., & Kohli, M. (2014). A life-course approach to fertility. *Demographic Research*, *30*(45), 1293-1326. https://doi.org/10.4054/DemRes.2014.30.45

Inan, C., & Vourc'h, R. (2017). *La situation des docteurs sur le marché du travail* (N° 17-03; Note d'information, p. 8). Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2017/20/7/NI_17.03_-_Docteurs_sur_le_marche_du_travail_716207.pdf

Infeld, D. L. (Éd.). (2002). *Disciplinary approaches to aging : Psychology of aging*. Routledge.

Jaoul-Grammare, M., & Macaire, S. (2016). *Étudier le devenir professionnel des docteurs* (N° 2; Céreq Échanges, p. 92). Groupe de travail sur l'enseignement supérieur. https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/c3b3e856a7a39977c9c1263426ca5384.pdf

Jedlicki, F., & Pudal, R. (2018). Introduction. Droit d'entrée dans la carrière académique : À quel prix ? *Socio-logos*, *13*. http://journals.openedition.org/socio-logos/3194

Joannier, C. (2020). *Les docteurs ingénieurs : Le choix d'une insertion professionnelle dans le secteur privé* (20.13; Note d'information, p. 8). MESRI - SIES. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2020/38/2/NI_13_Docteurs_ingenieurs_1329382.pdf

Jorro, A. (2013). Professionnalité émergente. In A. Jorro (Éd.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p. 241-244). De Boeck Supérieur. https://www.cairn.info/dictionnaire-des-concepts-de-la-professionnalisati--9782804188429-page-241.htm#

Jorro, A., & Houot, I. (2013). Reconnaissance professionnelle. In A. Jorro (Éd.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p. 253-257). De Boeck Supérieur. https://www.cairn.info/dictionnaire-des-concepts-de-la-professionnalisati--9782804188429-page-253.htm

Jutras, F., Ntebutse, J. G., & Louis, R. (2010). L'encadrement de mémoires et de thèses en sciences de l'éducation : Enjeux et défis. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, *26*(1). http://ripes.revues.org/333

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements : Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, *30*(3), 435-464. https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125

Kaddouri, M. (2011). Motifs identitaires des formes d'engagement en formation. *Savoirs*, *n° 25*(1), 69-86.

Kapp, S. (2015). Un apprentissage sans normes explicites ? La socialisation à l'écriture des doctorants. *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, *10*. https://socio-logos.revues.org/3008

Kaufmann, J.-C. (2016). *L'entretien compréhensif* (4e éd.). Armand Colin.

Kessler, D., & Masson, A. (1985). Petit guide pour décomposer l'évolution d'un phénomène en termes d'effets d'âge, de cohorte et de moment. In D. Kessler (Éd.), *Cycles de vie et générations* (p. 283-321). Economica (programme ReLIRE). https://www.cairn.info/cycles-de-vie-et-generations--9782717808841-page-283.htm

Kohli, M. (1989). Le cours de vie comme institution sociale. *Enquête*, *5*. https://doi.org/10.4000/enquete.78

Krinsky, J., & Simonet, M. (2012). Déni de travail : L'invisibilisation du travail aujourd'hui. *Sociétés contemporaines*, *n° 87*(3), 5-23.

Lacaze, L. (2008). La théorie de l'étiquetage modifiée, ou l'« analyse stigmatique » revisitée. *Nouvelle revue de psychosociologie*, *n° 5*(1), 183-199.

Laforgue, D. (2009). Pour une sociologie des institutions publiques contemporaines. *Socio-logos*, *4*. http://journals.openedition.org/socio-logos/2317

Laforgue, D. (2019). Le mandat éducatif des institutions publiques contemporaines. Quelles transformations ? *SociologieS*. http://journals.openedition.org/sociologies/10059

Lahire, B. (1996). La variation des contextes dans les sciences sociales. Remarques épistémologiques. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, *51*(2), 381-407. https://doi.org/10.3406/ahess.1996.410853

Lahire, B. (2002). *Portraits sociologiques : Dispositions et variations individuelles*. Nathan.

Lahire, B. (2018). Avoir la vocation. *Sciences sociales et sport*, *12*, 143-150. https://doi.org/10.3917/rsss.012.0143

Laillier, J. (2011). La dynamique de la vocation : Les évolutions de la rationalisation de l'engagement au travail des danseurs de ballet. *Sociologie du Travail*, *53*(4), 493-514. https://doi.org/10.1016/j.soctra.2011.08.010

Lalive d'Epinay, C. J., Bickel, J.-F., Cavalli, S., & Spini, D. (2005). Le parcours de vie : Émergence d'un paradigme interdisciplinaire. In J.-F. Guillaume & J.-F. Guillaume (Éds.), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines* (p. 187-210). Les Editions de l'Université de Liège. http://repository.supsi.ch/8260/

Lapeyronnie, D. (1988). Mouvements sociaux et action politique. Existe-t-il une théorie de la mobilisation des ressources ? *Revue française de sociologie*, *29*(4), 593-619. https://doi.org/10.2307/3321514

Lefresne, F. (2003). *Les jeunes et l'emploi*. La Découverte. https://www-cairn-info.lama.univ-amu.fr/les-jeunes-et-l-emploi--9782707140029.htm?WT.tsrc=cairnSearchAutocomplete

Lenoir, Y., Laforest, M., Université de Sherbrooke, Faculté d'éducation, Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, & Congrès (Éds.). (1996). *La bureaucratisation de la recherche en éducation et en sciences sociales : Constats, impacts et conséquences*. Éditions du CRP.

Lessard, C., & Bourdoncle, R. (2016). Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ? Conceptions de l'université et formation professionnelle. In R. Wittorski (Éd.), *La professionnalisation en formation : Textes fondamentaux* (p. 261-290). Presses universitaires de Rouen et du Havre. http://books.openedition.org/purh/1544

Longo, M. E., Mendez, A., & Tchobanian, R. (2010). Le découpage temporel du processus : L'analyse par séquences. In *Processus : Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales* (p. 73-89). Academia-Bruylant. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00486190

Losego, P. (2004). Le travail invisible à l'université : Le cas des antennes universitaires. *Sociologie du travail*, *46*(2), 187-204. https://doi.org/10.4000/sdt.28892

Louvel, S. (2006). Les doctorants en sciences expérimentales : Futurs collègues ou jeunes collègues? *Formation emploi*, *96*, 53–66.

Lovitts, B. (2005). Being a good course-taker is not enough : A theoretical perspective on the transition to independent research. *Studies in Higher Education*, *30*(2), 137-154. https://doi.org/10.1080/03075070500043093

Mangematin, V. (2000). PhD job market : Professional trajectories and incentives during the PhD. *Research Policy*, *29*(6), 741-756. https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00047-5

Mangematin, Vincent, Sonzogni, M., & Mandran, N. (1998). Insertion professionnelle des docteurs : Quelles conséquences de la rupture du contrat implicite ? *5e Journées CEREQ : Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*.

Maruani, M., & Reynaud, E. (2004). *Sociologie de l'emploi* (4e éd). La Découverte.

Mauger, G. (1998). Jeunesse, insertion et condition juvénile. In *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Presses Universitaires de France. https://www-cairn-info.lama.univ-amu.fr/les-jeunes-l-insertion-l-emploi--9782130489399-page-55.htm

Mayer, K. U. (2004). Whose lives? How history, societies, and institutions define and shape life courses. *Research in Human Development*, *1*(3), 161-187.

Mazari, Z., Meyer, V., Rouaud, P., Ryk, F., & Winnicki, P. (2011). Le diplôme : Un atout gagnant pour les jeunes face à la crise. *Céreq Bref*, *283*, 4.

McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather : Homophily in social networks. *Annual review of sociology*, *27*, 415–444.

Méda, D., & Vendramin, P. (2010). Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? *SociologieS*. http://journals.openedition.org/sociologies/3349

Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Presses Universitaires de France. https://doi.org/10.3917/puf.meda.2013.01

Mendez, A. (Éd.). (2010). *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*. Academia-Bruylant.

Menger, P.-M. (1989). Rationalité et incertitude de la vie d'artiste. *L'Année Sociologique*, *39*, 111-151.

Mercier, D., & Oiry, E. (2010). Le contexte et ses ingrédients dans l'analyse de processus : Conceptualisation et méthode. In A. Mendez (Éd.), *Processus : Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales* (p. 29-41). Academia Bruylant. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00493128

Mercklé, P. (2005). Une sociologie des "irrégularités sociales" est-elle possible ? *Idées*, *142*, 22–29.

Mercklé, P., & Octobre, S. (2015a). Les enquêtés mentent-ils ? Incohérences de réponse et illusion biographique dans une enquête longitudinale sur les loisirs des adolescents. *Revue francaise de sociologie*, *Vol. 56*(3), 561-591.

Mercklé, P., & Octobre, S. (2015b). Les enquêtés mentent-ils ? Incohérences de réponse et illusion biographique dans une enquête longitudinale sur les loisirs des adolescents, Do respondents lie? Inconsistent responses and biographical illusion in a longitudinal survey on adolescents' leisure activities. *Revue française de sociologie*, *56*(3), 561-591. https://doi.org/10.3917/rfs.563.0561

Mercure, D., & Vultur, M. (2010). *La signification du travail : Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Presses de l'Université Laval. https://www.deslibris.ca/ID/435542

Merton, Robert K. (1968a). *Social theory and social structure*. Free Press.

Merton, Robert K. (1968b). The Matthew effect in science : The reward and communication systems of science are considered. *Science*, *159*(3810), 56-63. https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56

Merton, Robert K. (1973). *The sociology of science : Theoretical and empirical investigations*. University of Chicago Press.

Merton, Robert King. (1997). *Éléments de théorie et de méthode sociologique* (H. Mendras, Trad.). Armand Colin.

MESRI. (2018). *L'état de l'emploi scientifique en France* (p. 200). Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Miller, D., & Friesen, P. H. (1980). *Momentum and revolution in organizational adaptation*. *23*(4), 591-614. https://doi.org/10.1016/0024-6301(81)90218-1

Millet, M. (2003). *Les étudiants et le travail universitaire : Étude sociologique*. Presses universitaires de Lyon.

Millet, M. (2010). La socialisation universitaire des cultures étudiantes par les matrices disciplinaires. In Y. Neyrat (Éd.), *Les cultures étudiantes. Socio-anthropologie de l'univers étudiant* (p. 13-26). L'Harmattan. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00983909

Mintzberg, H. (1978). Patterns in Strategy Formation. *Management Science*, *9*, 934-948.

Mische, A. (2009). Projects and possibilities : Researching futures in action. *Sociological Forum*, *24*(3), 694-704. https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2009.01127.x

Moguérou, P., Murdoch, J., & Paul, J.-J. (2003). Les déterminants de l'abandon en thèse : Étude à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq. In A. Testenoire (Éd.), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail* (p. 479-490).

Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, *40*(2), 120-123.

Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires : France, Allemagne, Etats-Unis*. Presses de Sciences Po.

Musselin, C. (2008). *Les universitaires*. La Découverte. https://www-cairn-info.lama.univ-amu.fr/les-universitaires--9782707150608.htm

Négroni, C. (2009). 10. Ingrédients des bifurcations professionnelles : Latence et événements déclencheurs. In M. Grossetti (Éd.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (p. 176-183). La Découverte. https://www.cairn.info/bifurcations--9782707156006-p-176.htm

Neugarten, B. L. (1979). Time, age, and the life cycle. *The American Journal of Psychiatry*, *136*(7), 887-894. https://doi.org/10.1176/ajp.136.7.887

Nicole-Drancourt, C. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue française de sociologie*, *35*(1), 37-68. https://doi.org/10.2307/3322112

Nicole-Drancourt, C., & Roulleau-Berger, L. (2001). *Les Jeunes et le travail, 1950-2000*. Presses Universitaires de France.

Nicole-Drancourt, C., & Roulleau-Berger, L. (2006). *L'insertion des jeunes en France*. Presses Universitaires de France. https://www-cairn-info.lama.univ-amu.fr/l-insertion-des-jeunes-en-france--9782130554882.htm?WT.tsrc=cairnSearchAutocomplete

Nicourd, S. (2015). Les processus de désengagement dans le cadre du travail doctoral. *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, *10*. https://socio-logos.revues.org/2996

Noiriel, G. (1991). Le jugement des pairs. La soutenance de thèse au tournant du siècle. *Genèses. Sciences sociales et histoire*, *5*, 132-147. https://doi.org/10.3406/genes.1991.1081

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, *23*, 147-181. https://doi.org/10.7202/1002253ar

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2013). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.

Parsons, T. (1968). *The structure of social action : A study in social theory with special reference to a group of recent european writers*. Collier-Macmillan.

Passeron, J.-C. (1990). Biographies, flux, itinéraires, trajectoires. *Revue française de sociologie*, *31*(1), 3-22. https://doi.org/10.2307/3321486

Passeron, J.-C. (1991). *Le raisonnement sociologique : L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*. Nathan.

Pearson, M., & Brew, A. (2002). Research training and supervision development. *Studies in Higher education*, *27*(2), 135–150.

Pérocheau, G., & Correia, M. (2010). Les moteurs : Principes génératifs du mouvement dans les processus. In A. Mendez (Éd.), *Processus : Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales* (p. 123-139). Academia-Bruylant. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00491827/document

Peyrin, A. (2019). Les recompositions des normes d'emploi public. *Revue Francaise de Socio-Economie*, *n° 22*(1), 67-84.

Piaget, J. (1964). *Six études de psychologie*. Gonthier.

Platt, J. (1981). On interviewing one's peers. *The British Journal of Sociology*, *32*(1), 75-91. https://doi.org/10.2307/589764

Puel, H. (1980). Il y a emploi et emploi. *Travail et Emploi*, *4*(4), 17-23.

Reichardt, C. S., & Rallis, S. F. (1994). The relationship between the qualitative and quantitative research traditions. *New Directions for Program Evaluation*, *1994*(61), 5-11. https://doi.org/10.1002/ev.1663

Remy, J., Voyé, L., & Servais, E. (1978). *Produire ou reproduire ? Une sociologie de la famille.* Vie Ouvrière.

Revel, J. (1994). Micro-analyse et construction du social. *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, 319.

Ricœur, P. (1985). *Temps et récit. Tome 3 : Le temps raconté*. Seuil.

Rindfuss, R. R., Morgan, S. P., & Swicegood, G. (1988). *First births in America : Changes in the timing of parenthood*. University of California Press.

Roach, M., & Sauermann, H. (2010). A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. *Research Policy*, *39*(3), 422-434. https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.01.004

Rosa, H. (2010). *Accélération : Une critique sociale du temps*. La Découverte.

Roulleau-Berger, L. (1993). La construction sociale des espaces intermédiaires : L'exemple de jeunes en emploi précaire face aux politiques sociales. *Sociétés contemporaines*, *14*(1), 191-209. https://doi.org/10.3406/socco.1993.1134

Saint-Martin, A. (2013). II. Le fondateur de la sociologie de la science. In A. Saint-Martin (Éd.), *La sociologie de Robert K. Merton* (La Découverte, p. 29-52). La Découverte. https://www.cairn.info/la-sociologie-de-robert-k-merton--9782707168870-page-29.htm

Sapiro, G. (2007). La vocation artistique entre don et don de soi. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *n° 168*(3), 4-11.

Sen, A. (1987). *Commodities and capabilities*. Oxford University Press.

Serre, D. (2015). Être doctorant-e. Socialisations, contextes, trajectoires. *Socio-logos*, *10*. https://socio-logos.revues.org/2924#text

Settersten, R. A. Jr. (2015). Relationships in time and the life course : The significance of linked lives. *Research in Human Development*, *12*(3-4), 217-223. https://doi.org/10.1080/15427609.2015.1071944

Settersten, R. A. Jr., & Gannon, L. (2005). Structure, agency, and the space between : On the challenges and contradictions of a blended view of the life course. *Advances in Life Course Research*, *10*, 35-55. https://doi.org/10.1016/S1040-2608(05)10001-X

Settersten, R. A. Jr., & Hägestad, G. O. (1996a). What's the latest? II. Cultural age deadlines for educational and work transitions. *The Gerontologist*, *36*(5), 602-613. https://doi.org/10.1093/geront/36.5.602

Settersten, R. A. Jr., & Hägestad, G. O. (1996b). What's the latest? Cultural age deadlines for family transitions. *The Gerontologist*, *36*(2), 178-188. https://doi.org/10.1093/geront/36.2.178

Sewell, W. H. (2009). 6. Trois temporalités : Vers une sociologie événementielle. In M. Grossetti (Éd.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (p. 109-146). La Découverte. https://www.cairn.info/bifurcations--9782707156006-page-109.htm

Shanahan, M. J. (2000). Pathways to adulthood in changing societies : Variability and mechanisms in life course perspective. *Annual Review of Sociology*, *26*, 667-692. https://doi.org/10.2307/223461

Shibutani, T. (1955). Reference groups as perspectives. *American Journal of Sociology*, *60*(6), 562–569.

Simiand, F. (1903). Méthode historique et science sociale. *Revue de Synthèse historique*, *6*, 1-22.

Simonet, M. (2018). *Travail gratuit : La nouvelle exploitation ?* textuel.

Skakni, I. (2016). Désacraliser la carrière universitaire : Concilier compétences scientifiques, génériques et «de carrière» pour repenser les identités professionnelles en recherche. *TransFormations - Recherche en Education et Formation des Adultes*, *15-16*, Article 15-16. https://transformations.univ-lille.fr/index.php/TF/article/view/262

Soja, E. W. (1998). Thirdspace : Journeys to Los Angeles and other real-and-imagined places. *Capital & Class*, *22*(1), 137-139. https://doi.org/10.1177/030981689806400112

Stephan, P. E., & Levin, S. G. (1997). The critical importance of careers in collaborative scientific research. *Revue d'économie Industrielle*, *79*, 45-61. https://doi.org/10.3406/rei.1997.1652

Suaud, C. (1975). L'imposition de la vocation sacerdotale. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, *1*(3), 2-17. https://doi.org/10.3406/arss.1975.3409

Suaud, C. (2018). La vocation, force et ambivalence d'un concept « nomade ». Pour un usage idéal-typique. *Sciences sociales et sport*, *12*, 19-44. https://doi.org/10.3917/rsss.012.0019

Tannenbaum, F. (1938). *Crime and the community*. Ginn.

Taylor, S., Beasley, N., & Beasley, N. (2005). *A Handbook for doctoral supervisors*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203415740

Thomson, R., Bell, R., Holland, J., Henderson, S., McGrellis, S., & Sharpe, S. (2002). Critical moments : Choice, chance and opportunity in young people's narratives of transition. *Sociology*, *36*(2), 335-354. https://doi.org/10.1177/0038038502036002006

Tremblay, D.-G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (4e édition). Presses de l'Université du Québec.

Trottier, C. (2000a). Planifier ou explorer ? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois. In *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle ? Rôle des acteurs et des collaborations* (p. 259-270). Presses de l'Université du Québec. https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/99_9782760516694.pdf#page=265

Trottier, C. (2000b). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et Politiques*, *43*, 93. https://doi.org/10.7202/005242ar

Turner, R. H. (1988). Personality in society : Social psychology's contribution to sociology. *Social Psychology Quarterly*, *51*(1), 1-10. https://doi.org/10.2307/2786979

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte : Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Presses Universitaires de France.

Van Gennep, A. (1981). *Les rites de passage*. Stock.

Verschueren, P. (2016). Les rapports de thèses de doctorat ès sciences physiques, révélateurs des normes de la science : Le Jeune-Turc, le mandarin et la recherche (1944-1959). *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, *132*(4), 111-123.

Vilter, S. (2008). *Doctorants et docteurs de l'UVSQ : les conditions de réalisation de la thèse*. Observatoire de la Vie Étudiante - Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines.

Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation Emploi*, *60*(1), 21-36. https://doi.org/10.3406/forem.1997.2252

Vourc'h, R. (2010). *Les doctorants : Profils et conditions d'études* (N° 24; OVE Infos, p. 6). Observatoire nationale de la Vie Étudiante.

Vultur, M. (2010a). La précarité : Un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail. *SociologieS*. http://journals.openedition.org.lama.univ-amu.fr/sociologies/3287

Vultur, M. (2010b). La précarité : Un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail. *SociologieS*. http://journals.openedition.org/sociologies/3287

Vultur, M., & Mercure, D. (2011). *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*. Presses de l'Université Laval.

Vultur, M., & Trottier, C. (2010). Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes Québécois diplômés de l'école secondaire. In M. Vultur & C. Papinot, *Les jeunesses au travail : Regards croisés France-Québec* (p. 257-278). Presses de l'Université Laval. http://espace.inrs.ca/id/eprint/9038/

White, H. C. (1992). *Identity and control : A structural theory of social action*. Princeton University Press.

Winsborough, H. H. (1978). *Changes in the Transition to Adulthood*. https://eric.ed.gov/?id=ED160479

Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire : Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Economica.

Zimmermann, B. (2017). Entre valorisation de soi et mise à l'épreuve de soi : Les dynamiques paradoxales de l'autonomie. *Formation emploi*, *139*(3), 91-104.

Zolesio, E. (2009). Marie Laborie, un cas de socialisation chirurgicale ratée. *Societes contemporaines*, *74*(2), 147-165.

Liste des annexes

Annexe 1 : Message d'invitation, de relance et de mise en contact pour constituer la population d'enquête……p.594

Annexe 2 : Schéma du dispositif d'enquête qualitative et longitudinale ……p.599

Annexe 3 : Détermination de la classe sociale des enquêtés……p.602

Annexe 4 : Grille d'entretien vague 1……p.604

Annexe 5 : Grille d'entretien vague 2……p.623

Annexe 6 : Échanges introductifs en débuts d'entretiens de la première et deuxième vague……p.637

Annexe 7 : Un exemple de schématisation spécifique……p.639

Annexe 8 : Questionnaire de l'enquête ministérielle « IP doc »……p.641

Annexe 9 : Trame d'enquête SIREDO……p.674

Annexe 10 : Charte du doctorat ……p.690

Annexe 11 : Tableau récapitulatif demandé par le HCERES : effectifs des doctorants et docteurs par école doctorale……p.701

Annexe 12 : Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation doctorale et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat……p.703

Annexe 1 : Message d'invitation, de relance et de mise en contact pour constituer la population d'enquête

- Mail d'invitation à participer à la recherche

Bonjour *Prénom*,

En 2016 *(ou 2017),* vous avez obtenu votre doctorat en *spécialité disciplinaire* au sein de l'école doctorale NNN *nom de l'école doctorale* d'Aix-Marseille Université et c'est à ce titre que je vous contacte aujourd'hui.

Doctorante en sociologie au Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (AMU - CNRS), ma thèse porte sur les parcours professionnels des doctorants devenus docteurs. J'aimerais étudier plus précisément les liens entre les conditions de réalisation des thèses et le parcours d'insertion après la soutenance. Je rentre actuellement dans la phase de recueil de données et cherche des diplômés de doctorat, comme vous, qui accepteraient de participer à mon étude. Si vous l'acceptez, votre participation consistera en deux rencontres entre vous et moi lors de laquelle nous discuterons de votre parcours de thèse et de l'insertion professionnelle que vous envisagez. Le dispositif méthodologique retenu consiste en un double entretien, le premier dans les jours ou semaines qui viennent et le deuxième dans un an, afin de voir ce que le temps apportera comme changements.

Ces entretiens sont bien sûr anonymes et leur durée estimée est d'environ 2-3h. Il est important que vous puissiez participer aux deux entretiens (à celui d'aujourd'hui et celui dans un an) : ils sont aussi nécessaires l'un que l'autre puisqu'une grande partie de l'analyse réside dans leur comparaison. Je m'adapterai autant que possible à vos disponibilités afin que ces rencontres soient facilitées. Je peux également me déplacer dans la région si nécessaire ; nous pouvons également tout à fait l'envisager via Skype.

En espérant avoir suscité votre intérêt, je reste bien sûr à votre disposition pour vous fournir toutes les informations que vous jugerez nécessaires afin que vous puissiez prendre votre décision quant à votre contribution à cette recherche !

Merci d'avance,

Cordialement.

Flavie LE BAYON - Doctorante en sociologie
Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France
ED 355 : "Espaces, Cultures, Sociétés"
LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST - UMR 7317)
35 Avenue Jules Ferry - 13621 Aix-en-Provence
Site : http://www.lest.cnrs.fr/
Tél: 06 74 67 57 52 - Email : flavie.le-bayon@univ-amu.fr

- Mail de relance (Sciences de l'ingénieur) pour l'invitation à participer à la recherche

Bonjour *Prénom*,

Je me permets de renouveler ma sollicitation au sujet de votre participation à la recherche que je mène dans le cadre de ma thèse. Si vous acceptez, il s'agit simplement de deux entretiens entre vous et moi, l'un dans les jours ou semaines qui viennent, l'autre dans un an environ. L'échange portera sur votre parcours de thèse et sur ce que vous envisagez comme carrière maintenant que vous êtes diplômé·e. Cela ne vous demande aucune préparation, seulement de bien vouloir accorder du temps à notre échange.

En sociologie comme dans beaucoup de sciences humaines et sociales, les données sur lesquelles l'analyse porte sont constituées du discours de la population concernée (ici les docteurs) sur le phénomène dont il s'agit (ici les parcours professionnels). Sans l'accès à ce discours (et donc à ces données), pas de science possible ! En tant que scientifique, vous êtes bien placé·e pour savoir que la démarche de recherche s'appuie sur l'analyse de faits observables et non sur de pures spéculations théoriques. L'expérience que les docteurs interrogés partageront avec moi constitue donc véritablement les données centrales à ma thèse et c'est seulement au travers des 2 entretiens pour lesquels je vous sollicite que je pourrai accéder à ces faits...me permettant ensuite d'en proposer une analyse et modélisation théorique.

En espérant vous avoir convaincu de l'importance de ces entretiens pour l'avancement de ma thèse, et plus modestement pour l'amélioration de la connaissance sociologique sur la thématique de l'insertion professionnelle des docteurs, je vous remercie sincèrement de votre intérêt et de votre contribution !

Je reste à votre disposition pour tout éclaircissement à ce sujet.

Bien cordialement,

--

Flavie LE BAYON - Doctorante en sociologie

Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France

ED 355 : "Espaces, Cultures, Sociétés"

LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST - UMR 7317)

35 Avenue Jules Ferry - 13621 Aix-en-Provence

Site : http://www.lest.cnrs.fr/

Tél: 06 74 67 57 52 - Email : flavie.le-bayon@univ-amu.fr

- Mail de relance aux docteurs en droit privé pour diversifier les spécialités juridiques

Bonjour *Prénom*,

Je me permets de renouveler ma sollicitation au sujet de votre participation à la recherche que je mène dans le cadre de ma thèse. Si vous acceptez, il s'agit simplement de deux entretiens entre vous et moi, l'un dans les jours ou semaines qui viennent, l'autre dans un an environ. L'échange portera sur votre parcours de thèse et sur ce que vous envisagez comme carrière maintenant que vous êtes diplômée. Cela ne vous demande aucune préparation, seulement de bien vouloir accorder du temps à notre échange.

En sociologie, comme dans beaucoup de sciences humaines et sociales, les données sur lesquelles l'analyse porte sont constituées des discours, récits ou textes sur les événements vécus par la population concernée (ici les docteurs) sur le phénomène dont il s'agit (ici les parcours professionnels). Sans l'accès à ce discours (et donc à ces données), pas de science possible ! Tout comme l'accès aux textes juridiques constituent pour vous une exigence scientifique, l'accès aux discours des individus est en sociologie incontournable ! L'expérience que les docteurs interrogés partageront avec moi constitue donc véritablement les données centrales de ma thèse et c'est seulement au travers des 2 entretiens pour lesquels je vous sollicite que je pourrai accéder à ces faits...me permettant ensuite d'en proposer une analyse et modélisation théorique. Votre participation en tant que privatiste sera d'autant plus la bienvenue que ce sont, pour le moment, quasiment exclusivement des publicistes qui ont accepté de faire partie de cette recherche. Vous me permettriez ainsi de diversifier mon échantillon en représentant votre discipline.

De votre côté, cet échange pourra être l'occasion de remettre en perspective votre thèse et de porter un nouveau regard sur votre parcours. C'est en tout cas le retour positif que j'ai eu de la dizaine d'entretiens que j'ai déjà réalisés !

En espérant vous avoir convaincu de l'importance de ces entretiens pour l'avancement de ma thèse, et plus modestement pour l'amélioration de la connaissance sociologique sur la thématique de l'insertion professionnelle des docteurs, mais aussi de l'intérêt que vous pourriez y trouver, je vous remercie sincèrement de votre intérêt et de votre contribution !

Je reste à votre disposition pour vous fournir tout renseignement complémentaire à ce sujet.

Bien cordialement,

Flavie LE BAYON - Doctorante en sociologie
Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France
ED 355 : "Espaces, Cultures, Sociétés"
LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST - UMR 7317)
35 Avenue Jules Ferry - 13621 Aix-en-Provence
Site : http://www.lest.cnrs.fr/
Tél: 06 74 67 57 52 - Email : flavie.le-bayon@univ-amu.fr

- Demande de mise en contact via LinkedIn

Bonjour *Prénom*,

Doctorante à Aix-Marseille Université, je cherche à entrer en contact avec des diplômés dans le cadre d'une étude que je mène sur les parcours des doctorants devenus docteurs.

Au plaisir de discuter prochainement ensemble et de vous en dire plus !

Bien cordialement,

Flavie

- Demande adressée aux directeurs et directrices de thèse pour une mise en contact avec leur ancien·ne doctorant·e

Bonjour Madame, Bonjour Monsieur,

Doctorante en sociologie au Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST - UMR 7317) à Aix-Marseille Université, je réalise ma thèse sur les parcours professionnels des docteurs. Dans ce cadre, je sollicite de jeunes diplômés de notre université afin de réaliser avec eux des entretiens semi-directifs portant sur leur parcours de thèse et leurs projets d'avenir.

Je cherche ainsi à joindre votre ancienne doctorante *Prénom NOM*; mais je crains de ne pas avoir la bonne adresse mail (adresse@mail.com) car malgré plusieurs relances, je n'ai pas eu de retour, qu'il soit positif ou négatif. Est-ce via cette adresse que vous avez gardé un lien avec elle ? Si ce n'est pas le cas, savez-vous par quel moyen je pourrais lui faire parvenir ma demande ? Le temps file et je n'ai malheureusement pas encore un échantillon suffisamment diversifié pour clore cette première phase de terrain.

Je vous remercie sincèrement de votre aide dans l'avancement de ma thèse et reste bien sûr disposée à vous fournir des éléments complémentaires sur mon travail de recherche.

Bien cordialement,

--

Flavie LE BAYON - Doctorante en sociologie

Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France

ED 355 : "Espaces, Cultures, Sociétés"

LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST - UMR 7317)

35 Avenue Jules Ferry - 13621 Aix-en-Provence

Site : http://www.lest.cnrs.fr/

Tél: 06 74 67 57 52 - Email : flavie.le-bayon@univ-amu.fr

- Invitation mail pour l’entretien de la seconde vague

Bonjour *Prénom*,

Comment vas-tu ?

Un an après l'entretien que nous avions réalisé à propos de ton parcours de formation, le déroulement de ta thèse et les premiers mois qui ont suivi l'obtention de ton doctorat, le temps a passé... Afin que tu puisses me faire part des constances ou évolutions de ta situation professionnelle, je te propose que nous essayions de trouver prochainement un créneau pour réaliser le deuxième entretien de la série. Nous y approfondirons ainsi les différentes étapes qui ont jalonné ton parcours depuis ta soutenance.

Les conditions de l'entretien restent les mêmes : nous pouvons le faire en présentiel si tu es dans la région ou l'envisager par Skype si nous sommes à distance ; son exploitation est, cette fois aussi, anonyme.

N'hésite pas à me faire des propositions de créneaux, j'essaierai autant que possible de me rendre disponible.

En te remerciant d’avance

Bien cordialement,

Flavie

- Relance mail pour l’entretien de la seconde vague

Bonjour *Prénom*,

Comment vas-tu ?

Afin de compléter le premier entretien que nous avions déjà réalisé avec les nouveaux éléments de ton parcours professionnel au cours de l’année écoulée, le moment est venu de planifier notre deuxième entretien. Comme tu t’en rappelles sûrement, la méthodologie retenue pour cette thèse implique la réalisation de deux entretiens distants afin de pouvoir comparer, dans le temps, l’évolution de ton parcours et de tes projets.

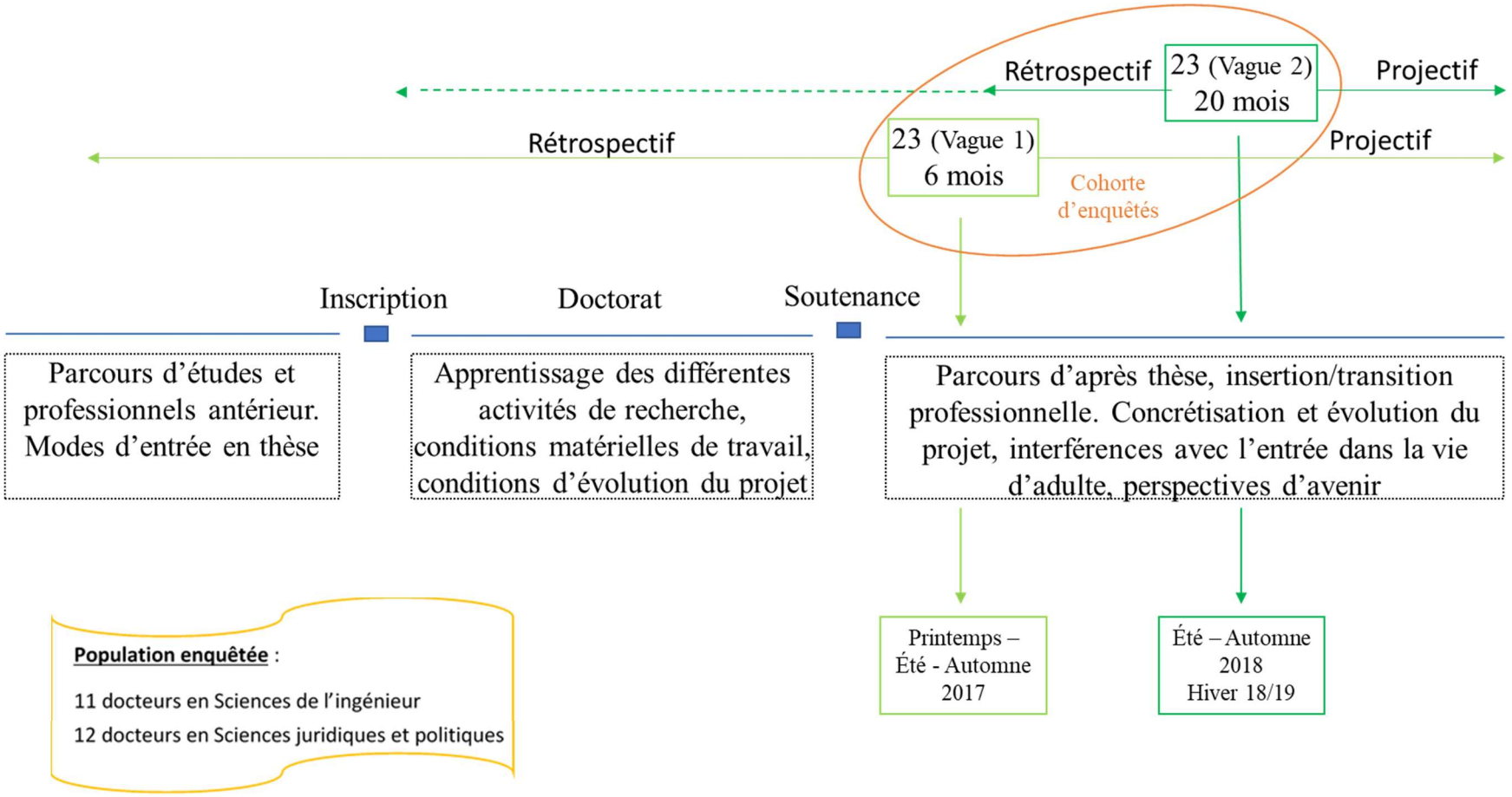
Peut-être es-tu très occupé actuellement et n’as que peu de créneaux disponibles pour envisager de réaliser le deuxième entretien de la série ? Pas de problème ! Je peux me rendre disponible le soir ou le week-end. N’hésite pas à me proposer les moments qui sont les plus faciles pour toi, vraiment. Je m’adapterai, c’est le moins que je puisse faire pour te remercier de votre participation à ma thèse !

Bonne journée,

A très bientôt !

Flavie

Annexe 2 : Schéma du dispositif d'enquête qualitative et longitudinale



Les extensions envisagées de la population enquêtée

Afin de donner plus de profondeur à ce dispositif longitudinal dont le temps de latence entre les deux moments d'interrogation était un peu court, plusieurs autres moments d'interrogation ont été envisagés. Une interrogation de quelques entrants en doctorat par exemple aurait permis de diminuer les effets de reconstruction a posteriori des modes d'entrée en thèse et de mieux identifier des ingrédients initiaux du projet de doctorat puisqu'encore frais au moment de l'interrogation. Pour autant, l'entrée en doctorat apparaissait comme un moment marquant de leur parcours, les récits et anecdotes à ce sujet étaient nombreuses, longues et détaillées. Les enquêtés n'ont pas semblé avoir de difficultés à se remémorer et à parler de ce moment de leur parcours et de leur projet, même dans les cas où leurs perspectives d'avenir avaient changé depuis – ce qui laisse penser que les effets de reconstruction *a posteriori* étaient minimes.

Interroger des doctorants de deuxième ou troisième année aurait pu donner de la profondeur au longitudinal et mieux faire ressortir les évolutions des projets professionnels au cours du doctorat ainsi que mieux comprendre les moments de doute ou de remises en question, au moment même où ils ont lieu. Or, les quelques entretiens déjà menés avec les jeunes docteurs et constituant la première vague indiquaient une forte variabilité de la temporalité des interrogations ou évolutions des projets au cours du doctorat. Il m'a semblé de surcroît que je risquais d'être confrontée de nouveau à la saturation émotionnelle et cognitive provoquée par l'intensité d'une période de thèse, telle que l'avaient connue les doctorants en toute fin de thèse et que j'avais tenté d'interroger en premier lieu pour la première vague d'entretiens.

Les deux pistes les plus prometteuses étaient celles des abandons en cours de doctorat et les diplômés de longue date. Interroger des doctorants ayant abandonné leur thèse aurait permis, par effet miroir en comparaison avec les diplômés, de mieux comprendre les ressorts du maintien de l'engagement dans le parcours de thèse. Mais les difficultés résidaient dans l'identification et la prise de contact avec des doctorants dont le décrochage ou l'abandon était en cours, conjuguées à celle de les convaincre de faire cet entretien, risquant d'être interprété comme une exigence de justifications d'une décision potentiellement douloureuse pour eux. L'interrogation de docteurs depuis quelques années constituait la dernière piste à laquelle j'avais pensé : grâce aux enquêtes générations du Céreq, il aurait été possible de choisir soigneusement des individus en raison de leur parcours spécifique, identifiable par leurs réponses au questionnaire. Mais finalement, la construction progressive des résultats et le centrage de la problématique autour de l'évolution du projet professionnel durant le doctorat et au cours de la transition professionnelle durant la vingtaine de mois suivant la soutenance ne rendaient plus vraiment pertinente l'interrogation de docteurs diplômés depuis plusieurs années[1].

Ma crainte de réveiller des souvenirs douloureux en demandant aux anciens doctorants de revenir sur leur parcours doctoral n'ayant pas abouti est probablement un choix peu justifiable scientifiquement. Je cherchais probablement plus à me maintenir à distance des potentiels effets de l'empathie nécessaire à la compréhension des circonstances qui les avaient conduits à abandonner, de peur de trouver là de nouveaux arguments en faveur de l'abandon de ma propre thèse. Mes efforts de distanciation avec mon objet d'études trouvaient là leurs limites. Lorsque mes résultats et ma démonstration se sont affinés durant la phase d'analyse et de rédaction, la pertinence de l'interrogation de doctorants ayant abandonné m'est apparue encore plus forte : ils auraient certainement offert un contrepied et un éclairage utile à la compréhension des conditions dans lesquelles l'institution universitaire est en mesure d'inculquer (ou pas) la vocation académique et scientifique puisque ces derniers avaient réussi à échapper à son influence en abandonnant leur

[1] Une telle interrogation peut s'avérer toutefois pertinente pour étudier la manière dont les projets professionnels évoluent durant les premières années de carrière après la soutenance.

doctorat. Mais peut-être qu'un épilogue ultérieur à ce travail de recherche doctorale pourra me permettre d'apporter de nouvelles réponses et de consolider ou nuancer les résultats présentés ici. Au moment de la consolidation des résultats, une autre piste d'extension du dispositif d'enquête a également émergé afin de mettre à l'épreuve la robustesse des quatre séquences du processus (s)électif de fabrique institutionnelle des projets et parcours professionnels des candidats au doctorat, doctorants et jeunes docteurs, et particulièrement la première (la fabrique de l'engagement en doctorat) : interroger des candidats au doctorat qui n'ont pas été autorisés à s'inscrire dans ce cycle de formation aurait notamment permis d'affiner la pertinence des différents ingrédients de cette première séquence (notamment l'information et la légitimation). Toutes ces possibilités d'extension du dispositif ne sont probablement pas exhaustives et se justifient plus ou moins bien en fonction des points d'approfondissement qui auraient pu être développés. Ces derniers n'apparaissent bien souvent qu'à l'issue de la recherche, une fois que la totalisation des résultats a pu être effectuée et qu'une vision d'ensemble articulant le cadre théorique, la méthodologie et les résultats se dégage. Dans le temps de l'enquête et du recueil de données, la profusion et la richesse des données recueillies paraissaient telles qu'envisager la prise en compte d'une configuration supplémentaire donnait l'impression que son intégration et sa comparaison à la cohorte principale étaient difficiles et superflues. Ce travail de recherche doctorale s'est donc concentré sur les 23 enquêtés avec qui un double-entretien - en V1 et V2 - a été conduit, (soit 46 entretiens pour la population des jeunes docteurs) ainsi que les 21 entretiens avec les directions et secrétariats des écoles doctorales, soit 67 entretiens au total.

Annexe 3 : Détermination de la classe sociale des enquêtés

	Métier de la mère	Études de la mère	Métier du père	Études du père	Bilan classe sociale
Jacques	Orthodontiste	Faculté d'odontologie	Médecin généraliste	Faculté de médecine	Favorisée
Antoine	Retraitée, précédemment professeure des écoles	IUFM	Retraité, précédemment Professeur des écoles	IUFM	Moyenne
Élise	Infirmière scolaire	Bac+ 3 en soins infirmiers	Artisan maçon	CAP/BEP	Populaire
Éléanor	Inactive, précédemment commerciale médicale	Bac+3 en soins infirmiers	Chirurgien digestif	Faculté de médecine + DESS d'économie	Favorisée
Stéphane	Inactive	Niveau bac	Décédé	HEC	Moyenne
Audrey	Ouvrière au chômage	Bac professionnel	Gendarme	Bac agricole	Populaire
Clémence	Psychologue	ENS Psychologie	Responsable d'entreprise	École d'ingénieurs	Favorisée
Félicie	Retraitée, précédemment infirmière psychiatrique	École d'infirmière + spécialité	Psychologue Centre médical	Maîtrise psychologie	Moyenne
Laure	Avocate	École d'avocats	Médecin	Fac de médecine	Favorisée
Maryam	Enseignante en lycée	Bac +3 en biologie	Magistrat et Professeur d'université	Bac+5 : magistère	Favorisée
Louise	Inactive	DEUG histoire	Chef d'entreprise	École d'ingénieurs	Favorisée
Lucas	Cadre managériale dans une chambre de commerce	DESS sociologie	Artisan	CAP/BEP	Moyenne
Massamba	Inactive	?	Enseignant de maths en lycée	Licence minimum	Favorisée

Daphné	Professeure de Taï Chi à son compte	Doctorat de bio-géographie	Directeur de site de construction d'usine à l'étranger	École d'ingénieurs	Favorisée
Marceau	Professeure des écoles	IUFM	Professeur des écoles	IUFM	Moyenne
Jean	Inactive, ancienne éducatrice spécialisée	Brevet des collèges	Directeur de recherche CNRS	Doctorat physique chimie	Favorisée
Christophe	Ingénieure informatique	École d'ingénieurs	Ingénieur à la Direction Générale de l'Armement, aujourd'hui à son compte comme consultant en développement professionnel	École d'ingénieurs	Favorisée
Fabien	Responsable des Ressources Humaines	DEA Psychologie	Ingénieur informatique	École d'ingénieurs (Arts et métiers)	Favorisée
Hippolyte	Inactive, précédemment Attachée parlementaire aux Affaires Maritimes	Maitrise littérature moderne	Cadre marketing	Cap électronique	Moyenne
Richard	Retraité, ex Manipulatrice en électroradiologie	Bac+3 en soins infirmiers + spécialité	Enseignant en lycée professionnel	CAFEP	Moyenne
Paul	Infirmière libérale	Bac+3 en soins infirmiers	Entrepreneur	Doctorat de physique	Favorisée
Pacôme	Assistante maternelle	École de commerce	Directeur de recherche CNRS	Doctorat de physique	Favorisée
Josselin	Fonctionnaire B ou C	Classe Préparatoire aux Grandes Écoles (littéraire)	Sous-officier militaire	Aucun diplôme	Populaire

Annexe 4 : Grille d'entretien vague 1

TEMPS 0

PARCOURS D'ÉTUDES

Est-ce que tu pourrais me parler de ton parcours d'études ? (date bac)

(diplôme, spécialité, mention) (date année études sup)

Qu'est-ce que tu as particulièrement apprécié pendant tes études ?

Qu'est-ce que tu as moins apprécié ou qui a été plus difficile pour toi lors de ton parcours d'études ? (période ?)

Quelles possibilités tu voyais à l'issue de la formation de niveau bac+5 ?

DÉCISION ET RAISONS DE L'INSCRIPTION EN DOCTORAT

> **C'est quand la toute première fois où tu t'es dit "pourquoi pas un doctorat ?"**

- C'était à quelle date (mois/année) ?

> Initialement, tout au départ, qu'est ce qui t'a motivé à choisir le doctorat plutôt qu'une autre voie ?

- Parce que c'était "important" (?) d'avoir le diplôme ou de réaliser un doctorat

A ce moment-là, qu'est-ce qui te plaisait dans l'idée de *faire* un doctorat ?

A ce moment-là, qu'est-ce qui te plaisait dans l'idée *d'obtenir* un doctorat ?

Si tu n'obtenais ou ne faisais pas de doctorat, qu'est-ce que ça aurait changé ?

- Pour accroître ses connaissances, compétences, savoir-faire = Développement intellectuel et personnel

A ce moment-là, qu'est-ce que tu voulais développer plus spécifiquement pendant le doctorat ?

Pourquoi à ce moment-là, tu voulais développer ce sujet/connaissances/compétences/savoir être en particulier ?

Pourquoi as-tu choisi la voie du doctorat pour y accéder ?

- Pour connaître le milieu de la recherche

A ce moment-là, qu'est-ce qui t'attirait dans ce milieu ?

A ce moment-là, tu pensais que c'était un milieu qui pouvait te convenir ?

A ce moment-là, tu avais imaginé que certains aspects auraient pu te déplaire ?

- Pour repousser la confrontation avec le marché du travail

A ce moment-là, qu'est-ce qui te paraissait plus facile dans la voie du doctorat que dans celle du marché du travail ?

A ce moment-là, qu'est ce qui te paraissait plus difficile dans la voie du marché du travail plutôt que dans celle du doctorat ?

- Par opportunisme

Dans quel contexte as-tu eu l'opportunité de faire un doctorat ?

Pourquoi est-ce que tu n'as pas laissé passer l'opportunité ?

- A cette époque, est-ce que tu imaginais accéder à un métier/une carrière/à un type d'emploi particulier après le doctorat ?

Comment imaginais-tu le cœur d'activité de ce métier à ce moment-là ?

(Si plusieurs métiers envisagés, commencer par le choix de métier n°1 envisagé avant d'entrer en doctorat)

A ce moment-là, quelles étaient les caractéristiques de ce métier qui te plaisaient le plus ?

A ce moment-là, quelles étapes avais-tu repérées avant d'accéder à ce métier-là ?

A ce moment-là, est-ce que tu avais connaissance d'une autre voie pour accéder à ce métier-là ?

Est-ce que tu t'es posé la question des avantages et des inconvénients de s'engager dans un doctorat au moment où tu as pris cette décision ? Si oui, tu te rappelles des réponses que tu avais en tête ?

PARCOURS PROFESSIONNEL ANTÉRIEUR

> Je voudrais que l'on parle maintenant de ton parcours professionnel avant le doctorat.

Est-ce que tu as eu des expériences professionnelles - job d'été compris - avant le doctorat et qui ont eu un impact, petit ou grand, plus ou moins direct, sur ta décision de commencer une thèse ?

Si oui, quelle était-elle ? (Date)

Quel lien fais-tu entre cette expérience professionnelle et le projet de faire un doctorat ?

Tu avais eu un contact ou une expérience avec le monde de la recherche avant de commencer la thèse ?

Si oui, quelle était-elle ? (Date)

Quel lien fais-tu entre cette expérience professionnelle et le projet de faire un doctorat ?

VIE QUOTIDIENNE

> On va maintenant parler de ta vie quotidienne au moment où tu t'es dit « pourquoi pas un doctorat ». Une de mes hypothèses pose que les différents domaines de la vie (domaine des études, professionnel, amical, amoureux, des conditions de vie etc…) ne sont pas si étanches que ce qu'on voudrait bien croire. Je voudrais donc voir si certains aspects de ta vie en dehors des études et du travail ont, à cette époque, eu un impact sur ta décision de faire un doctorat.

Quelle était ta situation à ce moment-là ? (études, travail, congés, arrêt maladie, chômage)

Comment cela se passait-il au niveau de ton logement ?

(r) Tu habitais où ?

(r) Tu habitais avec qui ? (seul, chez tes parents, en couple, en colocation, en famille)

Est-ce que la configuration dans laquelle tu habitais a compté dans ta décision de faire un doctorat ?

Quelles étaient tes ressources avant de commencer le doctorat (salarié, aide familiale, bourse, job étudiant/d'été) ?

Quels changements le doctorat allait-il entraîner sur ta situation financière ?

Ce sont des changements qui ont joué en faveur ou en défaveur du doctorat ?

C'est au cours de discussions avec quelles personnes que l'idée de faire éventuellement un doctorat a émergé ? Avec qui as-tu parlé de ce projet ? Est-ce que tu peux me donner quelques

prénoms de personnes avec qui tu as eu des discussions qui ont fait émerger le projet de doctorat ?

Pour chacune d'entre elle :

- C'était qui pour toi ?
- Quand vous l'avez évoqué pour la première fois ? (date)
- Qu'est-ce que vous vous êtes dit à propos de ce projet ?
- Qu'est-ce que tu trouvais intéressant ou pas dans son avis ?

Quels étaient les différents sons de cloche ? Qui disait quoi ?

Qu'est-ce que tu as retenu de l'avis de chacune de ces personnes ?

Qu'est-ce qui t'a freiné dans ta décision ?

Est-ce qu'il y a des événements qui auraient pu te dissuader de faire un doctorat ?

TRANSITION

Qu'est-ce qui a été déterminant dans le fait que tu fasses ton doctorat là où tu l'as fait ?

- Le labo ? l'encadrement ? le sujet ? l'établissement ?

Combien de temps tu imaginais que le doctorat allait durer ?

Comment avais-tu envisagé, à ce moment-là, de subvenir à tes besoins pendant la période de doctorat ?

(r) Par rapport à ton niveau de vie précédent, quelles différences anticipais-tu ?

Si non financé/salarié/activité parallèle :

(r) En début de thèse, quelles étaient tes ressources te permettant de mener ton projet de thèse dans des conditions matérielles et financières suffisantes ?

(r) Comment voyais-tu l'articulation entre tes ressources financières et ton travail de thèse ?

(r) Comment envisageais-tu la répartition du temps entre ta source de rémunération et ta thèse ? Il fallait faire des sacrifices ?

Si financé :

(r) Est-ce que tu aurais accepté de faire un doctorat si tu n'avais pas été financé ?

(r) Avais-tu envisagé la possibilité que la durée du financement ne suffise pas à terminer ta thèse ?

Si oui : A ce moment-là, quelles possibilités tu voyais ?

TEMPS 1

LE TRAVAIL DOCTORAL

J'aimerais maintenant que l'on parle de la période de doctorat. On va commencer par se concentrer sur les activités réalisées dans le cadre de ton doctorat.

- Dénomination des étapes et organisation

Quelles ont été les grandes phases pendant ta thèse ? Comment ça s'est organisé, comment ça s'est découpé ?

(r) A quels moments elles sont apparues dans ton temps de thèse ? *(dénomination et date)*

(r) Elles se sont suivies dans un ordre chronologique, se sont enchevêtrées ou répétées ?

(r) Tu les avais imaginées comme ça dès le départ ou il y a eu de grands bouleversements dans ton organisation ?

(r) Comment est-ce que tu as vécu ces différentes phases ?

registre scientifique, émotionnel, cognitif ?

Comment est-ce que tu qualifierais la gestion de ton temps lors de ton doctorat ?

Comment s'est passé ton 1er colloque ? (date)

(r) Qu'est-ce que tu as aimé ? Moins aimé ? (ambiance, qualité des intervenants…)

(r) Est-ce qu'il y a eu d'autres colloques, communications qui t'ont marqué ?

(r) Est-ce que cela a donné lieu à des articles ? Comment s'est passé leur préparation/rédaction ?

(r) Quel impact ces colloques ou ces articles ont-ils eu sur ta thèse ? Qu'est-ce que cela t'a inspiré pour la suite de ton parcours ?

(r) Quel impact ces colloques ou ces articles ont-ils eu sur ton projet de carrière ?

Quelles formations as-tu suivies dans le cadre de ta thèse et qui t'ont particulièrement marqué ?

(r) tu te rappelles de la date/période à laquelle tu les as suivies ?

(r) Pourquoi as-tu choisi celles-là en particulier ? Qu'est-ce qu'elles venaient combler ou te permettre de préparer ?

(r) Qu'est-ce qu'elles ont apporté (ou pas) à ton projet ?

- Ressenti sur l'activité

Qu'est-ce que tu as trouvé le plus difficile lors de chacune des phases que tu as citées un peu plus tôt ?

(r) c'était quoi le plus difficile dans tout ça ?

Qu'est-ce que tu as trouvé le plus facile lors de chacune des phases que tu as citées un peu plus tôt ?

(r) c'était quoi le plus facile dans tout ça ?

Est-ce que tu avais imaginé le travail de thèse comme ça avant de commencer ton doctorat ?

Qu'est-ce qui fait la spécificité de la thèse finalement par rapport à ce que tu as connu précédemment ?

(r) Selon toi, la thèse, ça se rapproche plutôt d'un travail ou des études ? Que ça s'en éloigne d'un travail ou des études ?

(r) si il fallait que tu qualifies le travail de thèse en un mot, tu dirais quoi ? Pourquoi celui-là ?

Comment est-ce que ton ressenti sur l'activité de recherche en elle-même a influé sur ton projet pour l'après-thèse ?

- Missions complémentaires au travail de recherche

A côté de ton travail de thèse, est-ce que tu as eu une ou plusieurs mission(s) complémentaire(s) (enseignement, diffusion, valorisation, expertise, contrat de recherche) pendant ton doctorat ?

(r) Quelles étaient-elles ? Sur quelles années ? (date)

(r) Qu'est-ce qu'elle t'a apporté ?

(r) Qu'est-ce qu'elle t'a empêché de faire ?

- Positionnement du doctorant

Quelles étaient tes qualités à toi en tant que doctorant ?

Qu'est-ce qui te faisait défaut à toi par rapport aux autres doctorants ?

Finalement, c'était quoi un bon doctorant pour toi ?

C'était quoi pour toi une bonne thèse ?

LA VIE INSTITUTIONNELLE ET RELATIONNELLE

On va parler de l'environnement dans lequel tu as réalisé ta thèse.

- Les relations avec ton encadrement de thèse

Est-ce que tu peux me dire comment les relations avec ton encadrement de thèse ont évolué au cours du temps…

…en termes de fréquence :

Il y a des périodes où tu l'as plus vu que d'autres ? (date, période)

Cela a varié en fonction de quoi ? phase de ton travail ? de son travail ?

A quels moments tu aurais voulu les voir plus (ou moins) ?

…en termes d'accompagnement scientifique :

En fonction des périodes, sur quoi portaient vos échanges ? Qu'est-ce que vous faisiez ou ne faisiez pas ensemble ? (écriture, relecture, collab, manip…)

Comment tu décrirais son style de management ?

Directif ? Co- construit ? Autonome ? Réflexif ? Persuasif ?

…en termes de relations humaines ?

(r) Qu'est-ce que tu as apprécié dans votre relation ?

(r) Qu'est-ce que tu aimais moins dans votre relation ?

…en termes d'accompagnement vers l'après-thèse :

Est-ce que vous abordiez ensemble ce que tu allais faire après la thèse ?

Vous étiez d'accord ou vos avis divergeaient ?

Quelles ont été les différentes étapes de votre réflexion ?

Ta thèse a t-elle fait l'objet d'un suivi par un comité de suivi/ comité de thèse ?

(r) A quelle fréquence s'est-il réuni ? A quels moments (date) ?

(r) Qu'as-tu retiré de chacune de ces réunions ?

- Relations avec ton labo (creuser lieu d'accueil et labo en // si ≠)

Tu allais souvent au labo / dans ton unité de recherche au cours de ta thèse ?

(r) Y a-t-il eu des périodes où tu y allais plus souvent que d'autres ?

(date/période)

(r) A quelles occasions tu y allais ?

(r) Est-ce que tu connais les principaux objectifs / les grands axes de recherche de ton labo ?

(r) Est-ce que tu arrives à te faire une idée assez claire de ce sur quoi travaillent les membres de ton labo ?

Comment se passait la vie scientifique de ton laboratoire ?

(r) Tu participais à des événements/travaux collectifs ? Lesquels ?

(r) A quelle fréquence tu y participais ? ça a varié au cours du temps ? (date)

(r) Tu étais obligé d'y aller ou c'est une volonté de ta part ?

Comment se passaient les relations entre toi et les différentes personnes qui composent ton laboratoire ? (concurrence, soutien, solidarité, coopération...)

Qu'est-ce que ton labo t'a apporté au final à toi personnellement ? (soutien scientifique, financier, matériel, moral, documentaire, méthodologique...)

- Relation avec ton ED et le CD

A quelle occasion as-tu eu des contacts avec ton ED ?

Qu'est-ce qu'elle t'a apporté ?

Qu'est-ce que tu aurais voulu qu'elle t'apporte ?

Quel rôle doit-elle avoir auprès des docteurs selon toi ?

A quelle occasion as-tu des contacts avec le CD ?

Qu'est-ce qu'il t'a apporté ?

Qu'est-ce que tu aurais voulu qu'il t'apporte ?

Quel rôle doit-il avoir auprès des docteurs selon toi ?

LA VIE QUOTIDIENNE

Je voudrais maintenant recueillir quelques éléments sur ta vie quotidienne pendant le doctorat.

Quels sont les différents endroits où tu as habité pendant ton doctorat ?

Prendre tous les endroits un par un en commençant par le premier :

(r) Tu y as habité lors de quelle période ? (dates

d'emménagement/déménagement)

(r) Tu habites avec qui ? (chez tes parents, seul, en couple, en colocation, en famille)

(r) C'est à quelle distance de ton labo/lieu de travail habituel ?

(r) C'était ton lieu d'habitation principal ou t'arrivait-il de varier, d'habiter ailleurs même pendant quelques jours seulement ? (copain/copine, parents, amis…) Qu'est-ce que ces différents lieux d'apportent ?

(r) Quels liens y a-t-il entre ce déménagement et ta thèse ?

Est-ce que tu as occupé un emploi à côté de la thèse ? Si oui, lequel ?

(r) Lors de quelle période ?

(r) Quel temps t'occupait-il ?

(r) Y a-t-il un lien entre cet emploi et la thèse ?

Quels sont les éléments qui ont fait varier ton niveau de ressources pendant ta thèse (c'était à quelle période) ?

(r) Quel regard tu avais à l'époque sur ton niveau de vie ?

Est-ce que tu as rencontré des soucis de santé au cours de ton doctorat ?

(r) A quelle période sont-ils apparus ?

(r) A quelle période ont-ils disparu si c'est le cas ?

(r) Est-ce que cela t'ennuie si je te demande de quel ordre étaient ces problèmes de santé ?

(r) Quels liens fais-tu entre ces problèmes de santé et ta thèse ?

Durant les différentes phases de ta thèse, comment partageais-tu ton temps entre la thèse, ton couple, tes amis, ta famille, toi, le sport et les sorties ?

(r) Il y a eu différentes phases sans doute… ? Qu'est-ce qui était le plus important ?

(r) Qu'est-ce que ça t'apportait ?

Avec quelles personnes parlais-tu de ton projet pour l'après-thèse pendant ton doctorat ?

On va se concentrer sur ceux qui ont compté dans ta réflexion.

(r) c'était qui pour toi ?

(r) Quand est-ce que vous avez parlé de l'après-thèse pour la première fois

ensemble ?

(r) Il/elle en pensait quoi ? Qu'est-ce que vous vous disiez ?

(r) vous en avez reparlé après ? votre conversation sur l'après-thèse a évolué ?

(r) Qu'est-ce que tu trouvais intéressant ou pas dans son avis ?

(r) tu te rappelles de la période lors de laquelle vous en avez parlé ?

Qu'est-ce que t'ont apporté chacune de ces personnes ?

Est-ce qu'au cours de ta thèse, tu as vécu des événements importants ou des interrogations fortes et qui ont pu changer, conforter ou modifier tes perspectives pour l'après-thèse ?

Si oui : - à quel moment de ta thèse ?

- Quels étaient ces événements ou interrogations ?
- Quels échos cela avait-il avec ton parcours et ton doctorat ?

MOTEUR PENDANT TA THESE

J'aimerais qu'on parle maintenant de ta motivation lors de ton doctorat.

Pendant ta période de thèse, qu'est-ce qui t'a poussé à aller jusqu'au bout ? Quel a été ton moteur ou tes moteurs pendant ta thèse ?

Ça a été le même pendant tout le long de ta thèse ?

Qu'est-ce qui changeait si tu arrêtais ?

Qu'est-ce qui n'était plus possible si tu arrêtais ?

Est-ce qu'au cours du doctorat, tu as eu envie d'arrêter ?

(r) A quel moment ? Tu as eu des doutes plusieurs fois peut-être ? (date)

(r) A cause de quoi ?

(r) A qui en as-tu fait part ?

(r) Qu'est-ce qu'il se passait à ce moment-là dans ta vie personnelle ?

Pour se diriger doucement vers l'après thèse, je voudrais savoir si

- As-tu entendu parler de la mission de SUIVI des diplômés / du SUIVI DE L'IP ?

Si oui :

Qu'est-ce que tu sais de ce qui est mis en place pour faire ce suivi ?

(r) A quoi ça sert ? A qui ça sert ? ça t'intéresse toi ?

(r) Tu connais les résultats ?

Si ne connaît pas les résultats :

(r) Comment vois-tu les perspectives d'emploi pour l'après thèse dans ton secteur ?

(r) Comment tu sais ça ?

(r) Qu'est-ce que tu en penses ? Tu as entendu des choses similaires ou peut-être différentes ailleurs ?

(r) Aimerais-tu connaître les résultats précis concernant le devenir des docteurs de ton secteur ? (Comment tu définis ton secteur ?)

(r) Tu penses que cela pourrait impacter ton projet d'après-thèse ? De quelle manière ? *(demander un exemple ?)*

Si connaît les résultats :

(r) Comment as-tu pris connaissance de ces résultats ?

(r) Qu'est-ce qu'ils disent des grandes options pour l'après-thèse dans ton secteur ?

(r) Qu'est-ce que tu en penses de ces résultats ? (s'y attendait, encourageant ?)

(r) Est-ce que ça t'a fait changer ton projet pour l'après-thèse ?

Si non : service de l'univ -> interrogent docteurs sur caract emplois occupés. indicIP

Que penses-tu de la production d'indicateurs sur l'IP des diplômés ?

(r) Est-ce que tu aurais aimé avoir des informations sur les débouchés pour l'après thèse ?

(r) ça t'aurait servi à quoi ? ça aurait pu influencer tes projets pour l'après-thèse ?

(r) ça aurait pu intéresser d'autres types de personnes ?

TEMPS 2

J'aimerais que l'on parle de la période actuelle, de la période d'après thèse.

APRES-THESE

Quels ont été tes projets une fois la soutenance terminée ?

(r) qu'est-ce que tu recherches-ais comme type(s) de poste ?

(r) C'était en lien avec ce que tu as-avais développé pendant ta thèse *ou pas* ? Sur quels points ?

Comment vois-tu les perspectives d'emploi pour l'après-thèse dans ton secteur ?

(r) Comment tu sais ça ? Comment tu as eu accès à cette information ? Par qui ?

A quel moment t'es-tu posé la question de ce que tu voulais faire après la thèse ? (date)

(r) Tu en avais une idée précise ou il y avait plusieurs options possibles ?

(r) A quelle échéance voyais-tu ce(s) projet(s) se réaliser ?

(r) Dans quelle mesure est-ce que cela pouvait varier ?

(r) Ce projet a évolué au cours de ton doctorat ?

Quels ont été les éléments sur lesquels tu t'es appuyé pour construire ce(s) projet(s) ?

(r) Quelles informations *(dispensées/données par qui ?) ? rencontres, lectures, expériences*

(r) Quelles étaient ces éléments ?

Est-ce que ton/te(s) projet(s) pour l'après-thèse a/ont évolué au cours de ton doctorat ? Quand ? Qu'est-ce qui a fait que ça a évolué ?

Est-ce que tu peux me parler de ce que tu fais aujourd'hui ?

(r) tu en es satisfait ?

(r) ça correspond à ce que tu cherchais ?

Qui sont les personnes avec qui tu parles de tes projets professionnels futurs aujourd'hui ?

(r) Avec chacun, qu'est-ce que vous en dites ?

Aujourd'hui, avec les éléments et tes envies de maintenant, tu te verrais faire quoi dans un an ? *(portée + clarté)*

(r) Tu envisages des alternatives ? *(largeur)*

(r) Qu'est-ce que tu ne te verrais pas faire ? *(clarté)*

(r) Comment est-ce que tu vas t'y prendre pour faire en sorte d'y arriver ? *(volonté)*

(r) Qu'est-ce qui pourrait t'en empêcher ? *(contingence)* (Quelles incertitudes/contraintes ?)

(r) Comment tu évalues tes chances d'y arriver ? *(extensibilité)*

(r) Comment tu vois les choses s'enchaîner d'ici là ? *(connectivité)*

(r) Tu pourrais décliner la manière dont tu vois ta vie sur les plans professionnel, personnel, amical, amoureux ? *(socialité)*

Aujourd'hui, avec les éléments et tes envies de maintenant, tu te verrais faire quoi dans 5-6 ans ?

(r) Tu envisages des alternatives ?

(r) Qu'est-ce que tu ne te verrais pas faire ?

(r) Comment est-ce que tu vas t'y prendre pour faire en sorte d'y arriver ?

(r) Qu'est-ce qui pourrait t'en empêcher ? (Quelles incertitudes/contraintes ?)

(r) Comment tu évalues tes chances d'y arriver ?

(r) Comment tu vois les choses s'enchaîner d'ici là ?

(r) Tu pourrais décliner la manière dont tu vois ta vie sur les plans professionnel, personnel, amical, amoureux ?

(Dans l'idéal, si tu pouvais faire ce que tu voulais, que ferais-tu dans 1 an/ 5-6 ans ?

Pourquoi crois-tu que c'est compliqué ou difficilement réalisable ?

Quels sont les éléments d'incertitudes ?

Quelles sont les contraintes ?)

BILAN DOCTORAT

Quel regard portes-tu sur le parcours que tu as eu jusqu'à aujourd'hui ?

(r) tu en es content ?

(r) tu as des regrets ? sur quoi ? Ils concernent le doctorat ou d'autres points de ta vie ?

Comment est-ce que ce parcours se positionne par rapport à ta famille ? toi vis-à-vis de ta famille, et ta famille, vis-à-vis de ton parcours ?

Finalement, à quoi forme le doctorat selon toi ?

(r) qu'est-ce qu'on y apprend ?

(r) est-ce que ta thèse t'a permis de te préparer à ce que tu voulais faire après ?

Quels ont été les impacts positifs et négatifs du doctorat sur le plan des études et professionnel ?
Ça a été facile d'accepter les effets négatifs ?

Quels ont été les impacts positifs et négatifs du doctorat sur le plan amical ?
Ça a été facile d'accepter les effets négatifs ?

Quels ont été les impacts positifs et négatifs du doctorat sur le plan familial ?
Ça a été facile d'accepter les effets négatifs ?

Quels ont été les impacts positifs et négatifs du doctorat sur la vie de couple ?
Ça a été facile d'accepter les effets négatifs ?

Si c'était à refaire, tu en referais un ?

Qu'est-ce que tu dirais à quelqu'un qui voudrait se lancer dans un doctorat ?

Quel(s) conseil(s) tu lui donnerais ?

Fiche de renseignements (talon sociologique)

Date de l'entretien : _ _ / _ _ / _ _

Sexe : ○ Femme ○ Homme

Spécialité : .....

A quel laboratoire étais-tu rattaché lors de ton doctorat : .....

Date de première inscription en doctorat (JJ/MM/AA) : _ _ /_ _ /_ _

La thèse s'est-elle déroulée en co-tutelle ? ○ Oui ○ Non

La thèse s'est-elle déroulée en co-direction ? ○ Oui ○ Non

A quelle date as-tu soutenu : _ _ /_ _ /_ _

Mode de financement principal lors de la <u>première année d'inscription</u> en doctorat :

○ Contrat doctoral (activité de recherche uniquement)

○ Contrat doctoral avec mission complémentaire d'enseignement

○ Contrat doctoral avec mission complémentaire de diffusion de l'IST

○ Contrat doctoral avec mission complémentaire de valorisation des résultats de la recherche

○ Contrat doctoral avec mission complémentaire d'expertise

Si CD, provenance du financement :

○ Ministère de l'ESR (contrats doctoraux "AMU"/"établissement"/Labex/A*midex)

○ Ministère de la Défense (contrats doctoraux dits "DGA")

○ Autre(s) ministère(s), précisez : .....

○ Bourse Emploi Jeunes Doctorants (contrats doctoraux sur financement régional)

○ École Normale Supérieure

○ Programme DOC2AMU / COFUND

○ CNRS

○ Autre : précisez : .....

○ Bourse d'un organisme public national (autre que ministériel et CNRS), précisez : .....

○ Bourse européenne

○ Bourse internationale

○ Bourse étrangère

○ Cifre

○ ATER

○ Vacations d'enseignement dans le supérieur (agent temporaire vacataire ou chargé d'enseignement vacataire)

○ Contrat CEA (Commissariat à l'Énergie Atomique)

○ Financement sur contrat de recherche géré par le laboratoire (ANR ou autre contrat de recherche)

○ Financement sur contrat de recherche géré par un organisme de recherche publique

○ Financement sur contrat de recherche géré par une entreprise

○ Financement sur contrat de recherche géré par une association ou une collectivité territoriale

○ Salarié en tant qu'enseignant dans le secondaire ou primaire

○ Salarié dans un autre secteur d'activité, précisez : .....

○ Financement personnel ou familial

○ Autre financement, précisez : .....

Au moment de l'inscription en doctorat, avais-tu plusieurs sources de financement ?

○ Oui ○ Non

As-tu eu un autre type de financement lors de ta thèse ?

Est-ce que tu as un CV récent de prêt ? Tu accepterais de me le communiquer ?

Date de naissance : _ _ / _ _ / _ _

Nationalité : .....

Quelle est la situation professionnelle de tes parents ?

mère : ○ en emploi ○ au chômage ○ retraitée ○ inactive

Si au chômage : depuis quand ?.....

Si retraitée/au chômage : quel est le dernier métier qu'elle ait exercé ?.....

Si en emploi : quel métier exerce-elle ?.....

père : ○ en emploi ○ au chômage ○ retraité ○ inactif

Si au chômage : depuis quand ?.....

Si retraité/au chômage : quel est le dernier métier qu'il ait exercé ?.....

Si en emploi : quel métier exerce-il ?.....

Quelles études ont fait tes parents ?

	Mère	Père
Sans diplôme		
CAP/BEP/Brevet des collèges/BEPC, mention complémentaire		
Niveau bac, brevet professionnel		
Niveau bac+2 (BTS, DUT, diplôme d'état sanitaire et social)		
Niveau bac+3 (Licence, Licence professionnelle		
Niveau bac+5 (ingénieur, master, Maîtrise, DESS, DEA)		
Niveau bac+6 et au delà (doctorat en santé ou de recherche)		

Quelle était la spécialité de leur diplôme ? ……

Où habitent tes parents ? Ville et département.....

Cela a t-il toujours été le cas ?

Si non, combien de fois as-tu déménagé ?

Tu as des frères et sœurs ? ○ Non ○ Oui, combien ?.....

Nom	Âge	Études	Profession

Tes frères et sœurs ont compté dans le choix de tes études ?

Comment tu t'es positionné par rapport à eux et leurs études ?

Quelle est ta situation familiale/amoureuse ?

Quelle est la situation professionnelle de ton conjoint/ami-e ?

○ en emploi ○ au chômage ○ retraité ○ étudiant ○ inactif-ve

Si au chômage : depuis quand ?.....

Si retraité-e/au chômage : quel est le dernier métier qu'elle-il ait exercé ?.....

Si en emploi : quel métier exerce-elle-il ?.....

Quelles études ta-ton conjoint-e a t-elle-il faites ? / Quel diplôme prépare-t-il/elle ?

	conjoint-e
Sans diplôme	
CAP/BEP/Brevet des collèges/BEPC, mention complémentaire	
Niveau bac, brevet professionnel	
Niveau bac+2 (BTS, DUT, diplôme d'état sanitaire et social)	
Niveau bac+3 (Licence, Licence professionnelle	
Niveau bac+5 (ingénieur, master, Maîtrise, DESS, DEA)	
Niveau bac+6 et au-delà (doctorat en santé ou de recherche)	

Quelle est la spécialité du diplôme préparé ? ……..

As-tu / avez-vous des enfants ? Si oui :

Prénom des enfants	Date de naissance

Comment tes enfants ont compté dans la manière de réaliser ton doctorat ?

Comment tes enfants comptent dans ta situation actuelle et future ?

Annexe 5 : Grille d'entretien vague 2

Les questions surlignées ont également été posées en première vague d'entretien et ont permis une comparaison précise des réponses formulées.

Est-ce que tu peux me dire ce qu'il s'est passé d'important pour toi dans ta vie depuis la soutenance ? (Qu'est-ce qui a changé / qu'est-ce qui est resté identique ?)

Super. Pour que je puisse m'y retrouver, on va essayer de replacer dans le temps/dater ces différentes périodes. → *calendrier*

Je te propose maintenant de reprendre chronologiquement toutes ces étapes pour qu'on puisse en parler.

Pour chaque période de recherche d'emploi ou d'emploi, se reporter aux sections correspondantes. Remplir au moins la « période 1 de recherche d'emploi » et l'emploi actuel (le cas échéant).

PÉRIODE 1 DE RECHERCHE D'EMPLOI :

- Type et critère de l'emploi recherché

Pour commencer, est-ce que tu pourrais me dire le type d'emploi que tu recherchais une fois que tu as été diplômé ?

(r) Quels sont/étaient tes critères de recherches ?

(r) Parmi ces critères, quel est/était le critère prioritaire ?

(r) Et ceux qui sont/étaient peut-être moins prioritaires mais importants quand même ?

(r) Est-ce que ces critères ou leur importance ont évolué au cours du temps ?

- Mobilité géographique

(r) Quelle mobilité géographique tu envisages/envisageais ?

(r) Sous quelles conditions tu envisages/envisageais cette mobilité ?

- Moyens et déroulé de la recherche d'emploi

Par quels moyens recherches/recherchais-tu un emploi ?

(r) As-tu pu avoir un accompagnement spécifique pour ta recherche d'emploi ? Peut-être qu'au cours de ta thèse, tu as pu avoir une formation ou un accompagnement par ton laboratoire ou l'école doctorale ou plus tard par l'APEC, pôle emploi, une association, ou un réseau d'anciens et dont tu as pu mobiliser les apports ? C'était quand ?

(r) Quelle était-elle ? Sur quoi portait-elle ?

(r) Qu'est-ce que tu en as retenu ? comment tu t'en es servi dans ta recherche d'emploi ?

Quelles difficultés éventuelles rencontres-tu/as-tu éventuellement rencontrées ? A quel moment ? Tu as rencontré d'autres difficultés, à d'autres moments ?

Comment tu as vécu personnellement cette période de recherche d'emploi ? Quel sentiment tu avais au sujet de cette recherche d'emploi (optimisme, découragement, enthousiasme, inquiétude…) ? C'était à quel moment ? Tu as eu d'autres sentiments vis-à-vis de cette recherche d'emploi ? C'était à quel moment ?

- Sélection des offres : est-ce que tu as postulé sur des offres ?

Quels sont les caractéristiques des postes qui ont retenu/retiennent ton attention ?

(r) on peut prendre quelques exemples (si trop de postes, prendre le premier, le dernier et un au milieu)

(r) Est-ce que le repérage, l'identification des postes que tu effectues/effectuais correspondent/correspondaient exactement à ce que tu recherches/recherchais ?

(r) Est-ce que parmi le repérage, l'identification de postes que tu as faits, certains ont retenu ton attention bien qu'ils ne correspondent/ne correspondaient pas exactement à tous tes critères ? (r) Si oui, est-ce que tu peux me dire quels critères n'étaient pas remplis ?

- Si candidature spontanée : as-tu fais des candidatures spontanées ? à quel(s) moment(s) ?

Si tu as fait des candidatures spontanées, qu'est-ce qui t'a conduit à postuler à cet endroit ?

(r) est-ce que tu savais s'il y avait une possibilité d'emploi / une ouverture de poste ?

(r) si oui, comment en as-tu eu connaissance ?

(r) quels retours en as-tu eu ?

- Si montage de projet / création d'un poste ou d'entreprise : est-ce que tu as monté un projet qui permettait de créer un poste / emploi ? Quand est-ce que cela a commencé ? Quand est-ce que ça s'est terminé ?

Autour de quels points particuliers a porté le montage de ce projet ?

(r) sur quoi étiez-vous d'accord ?

(r) sur quoi n'étiez-vous pas d'accord ?

(r) sur quels points est-ce que tu as dû faire des concessions ?

(r) sur quels points est-ce que ton potentiel employeur a-t-il dû faire des concessions ?

(r) CREATION D'ENTREPRISE : Quel type de poste as-tu cherché à créer ?

Est-ce ce que tes candidatures ont donné lieu à un ou plusieurs entretiens/auditions ?

Est-ce que cet/ces entretiens a/ont donné lieu ensuite à une proposition de recrutement ?

- *Si plusieurs propositions de recrutement :*

Quelles étaient-elles ? Au final, comment tu as choisi ? Qu'est-ce qui t'a conduit à accepter ou refuser chaque proposition ? Quels critères ont joué dans ta décision et ton choix en dernière instance ?

- *Si une seule proposition de recrutement :*

Qu'est-ce qui t'a conduit a accepter ou refuser cette proposition ?

- *Si aucune proposition d'embauche :*

Comment tu expliquerais que tu n'aies pas encore accédé au type d'emploi que tu recherches ?

Qu'est-ce qu'il représente/représentait ce type d'emploi pour toi ?

Si il a occupé un emploi depuis la soutenance :

Lorsque tu as accepté d'être embauché mais avant de commencer concrètement - , quelles réserves avais-tu a priori à propos de cet emploi ?

- Adéquation formation – emploi *(pour ceux dont CHAQUE recherche d'emploi a débouché sur un emploi)*

Le **diplôme** de doctorat était-il explicitement requis pour occuper ce poste ?

Pour accéder à cet emploi, quels sont les éléments que tu as développés pendant ton doctorat et que tu as pu faire valoir ?

Est-ce qu'il y a des éléments que tu as développés pendant ton doctorat et qui ne sont pas spécialement nécessaires pour occuper ce poste ?

Pour accéder à cet emploi, quels sont les éléments que tu as développés pendant ton cursus de formation antérieur au doctorat et que tu as pu faire valoir ?

- Influence des autruis et expérience sur la recherche d'emploi

Au cours de cette période de recherche d'emploi, tu as sans doute discuté avec des gens autour de toi de cette recherche d'emploi et qui ont participé à faire évoluer ta recherche d'emploi. Ça peut être des amis, de la famille, des anciens collègues, des connaissances qui t'ont fait part de leur expérience de recherche d'emploi ou donné des conseils… mais aussi des petites expériences personnelles : tu as écouté une émission de radio ou vu une émission ou un film à la télé, tu as lu un article de presse ou de blog, une discussion lors d'un entretien de recrutement…et ça a peut-être modifié la manière dont tu as abordé ensuite cette recherche d'emploi.

(r) Peux-tu donc me dire comment ta recherche a évolué et au regard de quelles rencontres ou expériences ?

(r) c'était à quel moment ?

PÉRIODE D'EMPLOI 1 (antérieure à aujourd'hui)

En quoi consistait ton travail ?

Quels liens avait cette activité avec ce que tu avais fait en doctorat ?

Qu'est-ce qui te plaisait dans ce travail ?

Qu'est-ce qui te plaisait moins ?

(r) Missions, tâches, conditions de travail, niveau de rémunération, relations avec tes collègues, relations hiérarchiques…

Est-ce qu'au cours de cette période, tu as entendu parler d'une éventuelle opportunité d'emploi ?

Quelle était-elle ? qu'est-ce qui t'intéressait ou t'intéressait moins dans cet emploi ?

Qu'est-ce qui t'a conduit à changer/quitter cet emploi ?

(r) contenu des missions ? conditions de travail ? le salaire ? ça ne correspondait pas à l'environnement dans lequel tu voulais évoluer ? ton projet a évolué ?

PÉRIODE 2 DE RECHERCHE D'EMPLOI

- Type et critère de l'emploi recherché

Après ce Nième emploi, est-ce que tu pourrais me dire le type d'emploi que tu as recherché ?

(r) Quels sont/étaient tes critères de recherches ?

(r) Parmi ces critères, quel est/était le critère prioritaire ?

(r) Et ceux qui sont/étaient peut-être moins prioritaires mais importants quand même ?

(r) Est-ce que ces critères ou leur importance ont évolué au cours du temps ?

- Mobilité géographique

(r) Quelle mobilité géographique tu envisages/envisageais ?

(r) Sous quelles conditions tu envisages/envisageais cette mobilité ?

- Moyens et déroulé de la recherche d'emploi

Par quels moyens recherches/recherchais-tu un emploi ?

(r) As-tu pu avoir un accompagnement spécifique pour ta recherche d'emploi ? Peut-être qu'au cours de ta thèse, tu as pu avoir une formation ou un accompagnement par ton laboratoire ou l'école doctorale ou plus tard par l'APEC, pôle emploi, une association, ou un réseau d'anciens et dont tu as pu mobiliser les apports ?

(r) Quelle était-elle ? Sur quoi portait-elle ?

(r) Qu'est-ce que tu en as retenu ? comment tu t'en es servi dans ta recherche d'emploi ?

Quelles difficultés éventuelles rencontres-tu/as-tu éventuellement rencontrées ? A quel moment ? Tu as rencontré d'autres difficultés, à d'autres moments ?

Comment tu as vécu personnellement cette période de recherche d'emploi ? Quel sentiment tu avais au sujet de cette recherche d'emploi (optimisme, découragement, enthousiasme, inquiétude…) ? C'était à quel moment ? Tu as eu d'autres sentiments vis-à-vis de cette recherche d'emploi ? C'était à quel moment ? ça a changé au cours du temps ?

- Sélection des offres : est-ce que tu as postulé sur des offres ?

Quels sont les caractéristiques des postes qui ont retenu/retiennent ton attention ?

(r) on peut prendre quelques exemples (si trop de postes, prendre le premier, le dernier et un au milieu)

(r) Est-ce que le repérage, l'identification des postes que tu effectues/effectuais correspondent/correspondaient exactement à ce que tu recherches/recherchais ?

(r) Est-ce que parmi le repérage, l'identification de postes que tu as faits, certains ont retenu ton attention bien qu'ils ne correspondent/ne correspondaient pas exactement à tous tes critères ? (r) Si oui, est-ce que tu peux me dire quels critères n'étaient pas remplis ?

- Si candidature spontanée : as-tu fais des candidatures spontanées ? à quel(s) moment(s) ?

Si tu as fait des candidatures spontanées, qu'est-ce qui t'a conduit à postuler à cet endroit ?

(r) est-ce que tu savais si il y avait une possibilité d'emploi / une ouverture de poste ?

(r) si oui, comment en as-tu eu connaissance ?

(r) quels retours en as-tu eu ?

- Si montage de projet / création d'un poste ou d'entreprise : est-ce que tu as monté un projet qui permettait de créer un poste / emploi ? Quand est-ce que cela a commencé ? Quand est-ce que ça s'est terminé ?

Autour de quels points particuliers a porté le montage de ce projet ?

(r) sur quoi étiez-vous d'accord ?

(r) sur quoi n'étiez-vous pas d'accord ?

(r) sur quels points est-ce que tu as dû faire des concessions ?

(r) sur quels points est-ce que ton potentiel employeur a-t-il dû faire des concessions ?

(r) CREATION D'ENTREPRISE : Quel type de poste as-tu cherché à créer ?

Est-ce ce que tes candidatures ont donné lieu à un ou plusieurs entretiens/auditions ?

Est-ce que cet/ces entretiens a/ont donné lieu ensuite à une proposition de recrutement ?

- *Si plusieurs propositions de recrutement :*

Quelles étaient-elles ? Au final, comment tu as choisi ? Qu'est-ce qui t'a conduit à accepter ou refuser chaque proposition ? Quels critères ont joué dans ta décision et ton choix en dernière instance ?

- *Si une seule proposition de recrutement :*

Qu'est-ce qui t'a conduit a accepter ou refuser cette proposition ?

- *Si aucune proposition d'embauche :*

Comment tu expliquerais que tu n'aies pas encore accédé au type d'emploi que tu recherches ?

Qu'est-ce qu'il représente/représentait ce type d'emploi pour toi ?

Si il a occupé un emploi depuis la soutenance :

Lorsque tu as accepté d'être embauché mais avant de commencer concrètement - , quelles réserves avais-tu a priori à propos de cet emploi ?

- Adéquation formation – emploi *(pour ceux dont CHAQUE recherche d'emploi a débouché sur un emploi)*

Le **diplôme** de doctorat était-il explicitement requis pour occuper ce poste ?

Pour accéder à cet emploi, quels sont les éléments que tu as développés pendant ton doctorat et que tu as pu faire valoir ?

Est-ce qu'il y a des éléments que tu as développés pendant ton doctorat et qui ne sont pas spécialement nécessaires pour occuper ce poste ?

Pour accéder à cet emploi, quels sont les éléments que tu as développés pendant ton cursus de formation antérieur au doctorat et que tu as pu faire valoir ?

- Influence des autruis et expérience sur la recherche d'emploi

Au cours de cette période de recherche d'emploi, tu as sans doute discuté avec des gens autour de toi de cette recherche d'emploi et qui ont participé à faire évoluer ta recherche d'emploi. Ça peut être des amis, de la famille, des anciens collègues, des connaissances qui t'ont fait part de leur expérience de recherche d'emploi ou donné des conseils… mais aussi des petites expériences personnelles : tu as écouté une émission de radio ou vu une émission ou un film à la télé, tu as lu un article de presse ou de blog, une discussion lors d'un entretien de recrutement…et ça a peut-être modifié la manière dont tu as abordé ensuite cette recherche d'emploi.

(r) Peux-tu donc me dire comment ta recherche a évolué et au regard de quelles rencontres ou expériences ?

(r) c'était à quel moment ?

PÉRIODE D'EMPLOI 2 (antérieure à aujourd'hui)

En quoi consistait ton travail ?

Quels liens avait cette activité avec ce que tu avais fait en doctorat ?

Qu'est-ce qui te plaisait dans ce travail ?

Qu'est-ce qui te plaisait moins ?

(r) Missions, tâches, conditions de travail, niveau de rémunération, relations avec tes collègues, relations hiérarchiques…

Qu'est-ce qui t'a conduit à changer/quitter cet emploi ?

(r) contenu des missions ? conditions de travail ? le salaire ? ça ne correspondait pas à l'environnement dans lequel tu voulais évoluer ? ton projet a évolué ?

EMPLOI ACTUEL

Est-ce que tu peux me parler de ce que tu fais aujourd'hui ?

(r) depuis quand est-ce que tu occupes cet emploi ?

(r) quel est ton contrat de travail/ton statut ?

(r) en quoi consiste ton travail ?

(r) qu'est-ce qui te plaît dans cet emploi aujourd'hui ?

(r) qu'est-ce qui te plaît moins ?

(r) Missions, tâches, conditions de travail, niveau de rémunération, relations avec tes collègues, relations hiérarchiques…

(r) ça correspond à ce que tu avais envie de faire ?

Si oui : (r) pourquoi tu avais envie de faire ce travail là précisément ? Qu'est-ce qui t'attirait ?

(r) en quoi les caractéristiques de ce travail ou de ton employeur correspondent à ce que tu avais envie de faire ?

(r) qu'est-ce qu'il représente ce travail pour toi ?

Si non : (r) est-ce que tu peux m'expliquer où se situe le décalage entre ce que tu voulais faire et ce que tu fais ?

(r) qu'est-ce que tu fais pour tenter de réduire ce décalage ?

(r) Qu'est-ce que tu te dis pour accepter ce décalage ?

(r) Qu'est-ce que tu penses bien faire dans ton activité actuelle ? Quels sont tes points forts ? Tu as eu des retours de certaines personnes en ce sens ?

(r) Quels sont les points sur lesquels tu penses que tu devrais/pourrais t'améliorer dans cette activité ? Qu'est-ce que tu aimerais développer par la suite ? Tu as eu des retours de certaines personnes en ce sens ?

(r) quelles sont les similitudes/continuité entre ce que tu fais aujourd'hui et ce que tu as fait pendant ton doctorat ? Ce sont des choses que tu tenais à conserver ou ça s'est imposé à toi ?

(r) quelles sont les différences/discontinuités entre ce que tu fais aujourd'hui et ce que tu as fait pendant ton doctorat ? ce sont des choses que tu voulais faire évoluer ou tu n'as pas vraiment eu le choix de ce changement ?

(r) Quelles ont été les différentes phases de ton travail depuis que tu as été embauché ? Concernant ce qui te plaît ou pas, ce sur quoi tu es à l'aise ou pas, les similitudes ou différences de ton emploi avec ce que tu as fait pendant ton doctorat, ça a toujours été comme ça ou il y a eu différentes phases au cours desquelles ton regard sur ton travail a évolué ?

(r) Quelle évolution est possible dans cet emploi pour toi ? Jusque quand tu te verrais bien faire ça ? Pourquoi pas plus longtemps ?

Depuis ta soutenance, comment est-ce que les étapes concrètes de ton parcours sont venues modifier les projets personnels et professionnels que tu as faits ?

A l'inverse et depuis ta soutenance, comment est-ce que tes projets professionnels et personnels sont venus influer et donner une nouvelle orientation à ton parcours ?

En parallèle de cet emploi, t'a-t-on fait une proposition d'emploi ? Si non, passer à la vie quotidienne.

(r) Si oui, quelle était-elle ? quels étaient les caractéristiques de l'emploi ?

(r) Comment as-tu pesé le pour et le contre la possibilité d'accepter cet emploi ?

En parallèle de cet emploi, est-ce que tu recherches un autre emploi ?

Si oui : Depuis quand recherches-tu ? Qu'est-ce que tu recherches comme type d'emploi ?

- Type et critères de l'emploi recherché
  (r) Quels sont tes critères de recherches ?

  (r) Parmi ces critères, quel est le critère prioritaire ?

  (r) Et ceux qui sont peut-être moins prioritaires mais importants quand même ?

  (r) Est-ce que ces critères ou leur importance ont évolué au cours du temps ?

- Mobilité géographique
  (r) Quelle mobilité géographique tu envisages ?

  (r) Sous quelles conditions tu envisages cette mobilité ?

- Moyens et déroulé de la recherche d'emploi

Par quels moyens recherches-tu un emploi ?

(r) As-tu pu avoir un accompagnement spécifique pour ta recherche d'emploi ? Peut-être qu'au cours de ta thèse, tu as pu avoir une formation ou un accompagnement par ton laboratoire ou l'école doctorale ou plus tard par l'APEC, pôle emploi, une association, ou un réseau d'anciens et dont tu as pu mobiliser les apports ?

(r) Quelle était-elle ? Sur quoi portait-elle ?

(r) Qu'est-ce que tu en as retenu ? Comment tu t'en es servi dans ta recherche d'emploi ?

Quelles difficultés tu rencontres éventuellement dans cette recherche d'emploi ? A quels moments ? Tu as rencontré d'autres difficultés, à d'autres moments ?

Comment tu vis personnellement cette période de recherche d'emploi ? Quel sentiment tu as au sujet de cette recherche d'emploi (optimisme, découragement, enthousiasme, inquiétude…) ? C'était à quel moment ? Tu as eu d'autres sentiments vis-à-vis de cette recherche d'emploi ? C'était à quel moment ? ça a changé au cours du temps ?

- Sélection des offres : est-ce que tu as postulé sur des offres ?

Quels sont les caractéristiques des postes qui ont retenu/retiennent ton attention ?

(r) on peut prendre quelques exemples (si trop de postes, prendre le premier, le dernier et un au milieu)

(r) Est-ce que le repérage, l'identification des postes que tu effectues/effectuais correspondent/correspondaient exactement à ce que tu recherches/recherchais ?

(r) Est-ce que parmi le repérage, l'identification de postes que tu as faits, certains ont retenu ton attention bien qu'ils ne correspondent/ne correspondaient pas exactement à tous tes critères ? (r) Si oui, est-ce que tu peux me dire quels critères n'étaient pas remplis ?

- Si candidature spontanée : as-tu fais des candidatures spontanées ? à quel(s) moment(s) ?

Si tu as fait des candidatures spontanées, qu'est-ce qui t'a conduit à postuler à cet endroit ?

(r) est-ce que tu savais s'il y avait une possibilité d'emploi / une ouverture de poste ?

(r) si oui, comment en as-tu eu connaissance ?

(r) quels retours en as-tu eu ?

- Si montage de projet / création d'un poste ou d'entreprise : est-ce que tu as monté un projet qui permettait de créer un poste / emploi ? Quand est-ce que cela a commencé ? Quand est-ce que ça s'est terminé ?

Autour de quels points particuliers a porté le montage de ce projet ?

(r) sur quoi étiez-vous d'accord ?

(r) sur quoi n'étiez-vous pas d'accord ?

(r) sur quels points est-ce que tu as dû faire des concessions ?

(r) sur quels points est-ce que ton potentiel employeur a-t-il dû faire des concessions ?

(r) CREATION D'ENTREPRISE : Quel type de poste as-tu cherché à créer ?

Est-ce ce que tes candidatures ont donné lieu à un ou plusieurs entretiens/auditions ?

Est-ce que cet/ces entretiens ont donné lieu ensuite à une proposition de recrutement ?

- *Si une/plusieurs propositions de recrutement :*
  (r) Puisque tu es toujours sur ton poste, j'imagine que tu n'as pas accepté. Qu'est-ce qui t'a conduit à refuser cette proposition ?
- *Si aucune proposition d'embauche :*
  (r) Comment tu expliquerais que tu n'aies pas encore accédé au type d'emploi que tu recherches actuellement ?

- Influence des autruis et expérience sur la recherche d'emploi

Au cours de cette période de recherche d'emploi, tu as sans doute discuté avec des gens autour de toi de cette recherche d'emploi et qui ont participé à faire évoluer ta recherche d'emploi. Ça peut être des amis, de la famille, des anciens collègues, des connaissances qui t'ont fait part de leur expérience de recherche d'emploi ou donné des conseils… mais aussi des petites expériences personnelles : tu as écouté une émission de radio ou vu une émission ou un film à la télé, tu as lu un article de presse ou de blog, une discussion lors d'un entretien de recrutement…et ça a peut-être modifié la manière dont tu as abordé ensuite cette recherche d'emploi.

(r) Peux-tu donc me dire comment ta recherche a évolué et au regard de quelles rencontres ou expériences ?

(r) c'était à quel moment ?

VIE QUOTIDIENNE

> On va maintenant parler de ta vie quotidienne depuis ta soutenance. Comme lors de notre dernier entretien, une de mes hypothèses pose que les différents domaines de la vie (domaine des études, professionnel, amical, amoureux, des conditions de vie etc…) ne sont pas si étanches que ce qu'on voudrait bien croire. Je voudrais donc voir comment certains aspects de ta vie personnelle s'articulent avec ta vie professionnelle et comment les deux s'influencent mutuellement.

- Vie de couple

Tu es ou as été en couple pendant cette période ? tout le long ou seulement pendant un temps ? *date*

(r) Vous habitez/avez habité ensemble ? sur quelle période ?

(r) Qu'est-ce qu'il/elle faisait durant cette période ?

(r) Il y a eu des événements importants qui ont marqué votre histoire durant cette période ?

(r) Comment se sont articulées ta vie de couple et ta vie professionnelle durant cette période ?

(r) Est-ce que certains de tes choix professionnels ont eu des répercussions sur les projets de ton/ta partenaire ?

(r) Est-ce que certains choix de ton/ta partenaire ont eu des répercussions sur tes propres projets ?

(r) Est-ce que certains choix de vie de couple ont eu des répercussions sur ta vie professionnelle ? Ces choix étaient-ils de ton fait, du sien ou d'un accord entre vous deux ?

- Logement

Quels sont les différents endroits où tu as habité depuis ta soutenance ?

Prendre tous les endroits un par un en commençant par le premier + les placer sur le calendrier

(r) Tu y as habité lors de quelle période ? (dates d'emménagement/déménagement)

(r) Tu habites avec qui ? (chez tes parents, seul, en couple, en colocation, en famille)

(r) Quelles sont les raisons qui t'ont conduit à habiter là ?

(r) Si tu as déménagé, quelles en sont les raisons ?

- Santé

Est-ce que tu as rencontré des soucis de santé depuis ta soutenance ?

(r) A quelle période sont-ils apparus ?

(r) A quelle période ont-ils disparu si c'est le cas ?

(r) Est-ce que cela t'ennuie si je te demande de quel ordre étaient ces problèmes de santé ?

(r) Quels liens fais-tu entre ces problèmes de santé et ta vie professionnelle et personnelle ?

- Loisirs

Depuis ta soutenance, comment partageais-tu ton temps entre ton travail (ou recherche d'emploi), ton couple, tes amis, ta famille, toi, le sport et les sorties ?

(s) Il y a eu différentes phases sans doute… ? Qu'est-ce qui était le plus important ?

(r) Qu'est-ce que ça t'apportait ?

- Socialité

Depuis ta soutenance, avec quelles personnes parles-tu de ton avenir professionnel ?

On va se concentrer sur ceux qui comptent dans ta réflexion. Et pour chacune :

(r) c'est qui pour toi ? (couple, amis, collègues, anciens collègues, famille, autres).

(r) Quand est-ce que vous avez commencé à en parler ?

(r) Il/elle en pense quoi ? Qu'est-ce que vous vous dites ?

(r) Qu'est-ce que tu trouvais intéressant ou pas dans son avis ?

(r) tu te rappelles de la période lors de laquelle vous en avez parlé ?

(r) tu as gardé des liens avec ton ancienne direction de thèse ? des membres de ton labo ? ou les doctorants avec qui tu étais en contact en thèse ? Est-ce que vos conversations abordent ton avenir professionnel ? Est-ce qu'il t'arrive de repenser aux conversations de l'époque que vous avez eues ?

Quels sont les différents sons de cloche ?

Qu'est-ce que t'apporte chacune de ces personnes ? Qu'est-ce qui te parle le plus ? à quelle vision es-tu le plus sensible ?

Que ce soit au niveau de tes amis, de ta vie de couple, de ton lieu de résidence, tes parents… comment est-ce que finalement ces différents aspects de ta vie ont influé sur ton parcours ou tes projets personnels ?

Est-ce qu'au cours de l'année, tu as vécu des événements importants ou des interrogations fortes et qui ont pu changer, conforter ou modifier tes perspectives professionnelles ?

Si oui : - à quel moment ? Il se passait quoi dans ta vie à ce moment là ?

- Quels étaient ces événements ou interrogations ?

Quel regard tu portes sur ton mode de vie, aussi bien personnel que professionnel, aujourd'hui ?

(r) Qu'est-ce qui te satisfait ou ne te satisfait pas ou qui te pose question dans la manière dont ta vie se passe ?

(r) Qu'est-ce que tu aimerais changer ?

(r) Qu'est-ce que tu aimerais qui reste à l'identique ?

(r) Tu as l'impression de pouvoir influer sur le cours de ta vie ?

PROJECTION

Aujourd'hui, avec les éléments et tes envies de maintenant, tu te verrais faire quoi dans un an ? *(portée + clarté)*

(r) tu te verrais faire ça où géographiquement ?

(r) Tu envisages des alternatives ? (différencier le souhaité du probable ?) *(largeur)*

(r) Qu'est-ce que tu ne te verrais pas faire ? *(clarté)*

(r) Comment est-ce que tu vas t'y prendre pour faire en sorte d'y arriver ? *(volonté)*

(r) Qu'est-ce qui pourrait t'en empêcher ? *(contingence)* (Quelles incertitudes/contraintes ?)

(r) Comment tu évalues tes chances d'y arriver ? *(extensibilité)*

(r) Comment tu vois les choses s'enchaîner d'ici là ? *(connectivité)*

(r) Quelles sont les qualités requises pour ce type d'activité ?

(r) Tu viens de me décliner la manière dont tu vois ta vie sur le plan professionnel, est-ce que tu pourrais me dire comment tu vois ta vie sur les plans personnel, amical, amoureux d'ici une échéance d'un an ? *(socialité)*

Aujourd'hui, avec les éléments et tes envies de maintenant, tu te verrais faire quoi dans 4-5 ans ?

(r) tu te verrais faire ça où géographiquement ?

(r) Tu envisages des alternatives ? (différencier le souhaité du probable ?)

(r) Qu'est-ce que tu ne te verrais pas faire ?

(r) Comment est-ce que tu vas t'y prendre pour faire en sorte d'y arriver ?

(r) Qu'est-ce qui pourrait t'en empêcher ? (Quelles incertitudes/contraintes ?)

(r) Comment tu évalues tes chances d'y arriver ?

(r) Comment tu vois les choses s'enchaîner d'ici là ?

(r) Quelles sont les qualités requises pour ce type d'activité ?

(r) Tu viens de me décliner la manière dont tu vois ta vie sur le plan professionnel, est-ce que tu pourrais me dire comment tu vois ta vie sur les plans personnel, amical, amoureux d'ici une échéance de 4-5 ans ?

IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET RAPPORT AU TRAVAIL

Pour terminer sur l'articulation actuelle entre ta vie personnelle et professionnelle, je voulais te demander si

Cette activité/cet emploi que tu exerces est important dans ta vie aujourd'hui ? Qu'est-ce que cela t'apporte ? ou ne t'apporte pas ?

Qu'est-ce que tu penses que tes projets pourraient t'apporter s'ils se concrétisent ?

Finalement, c'est quoi un bon travail pour toi, pour ta vie ?

(r) Qu'est-ce qui est le plus important pour que ce soit « un bon travail » ?

Quelles sont tes priorités dans la vie aujourd'hui ? ça a toujours été le cas ou ça a pu changer au cours du temps ?

BILAN

Pour conclure, Quel regard portes-tu sur le parcours que tu as eu jusqu'à aujourd'hui ?

Ton regard sur ton parcours a évolué j'imagine… Comment ton regard sur ton parcours a évolué au cours du temps ? Qu'est-ce qui a contribué à le faire évoluer ? (un changement de situation, une discussion, une petite expérience…)

Est-ce que tu as l'impression d'avoir une situation professionnelle meilleure, moins bonne ou similaire à celle de tes parents ?

(r) Sur quels aspects de ta vie professionnelle ta situation est-elle meilleure, moins bonne ou équivalente ?

(r) pour quelles raisons considères-tu ces aspects comme meilleurs, moins bons ou équivalents ?

Aujourd'hui et avec un peu de recul, à quoi forme le doctorat selon toi ? (en tant qu'expérience en elle-même -ce que tu en retires aujourd'hui-, ou diplôme -valorisation sur le marché du travail en termes de perspectives professionnelles…)

Quels conseils tu donnerais à quelqu'un qui est en thèse ou qui viendrait juste d'être diplômé maintenant que tu as du recul ?

Annexe 6 : Échanges introductifs en débuts d'entretiens de la première et deuxième vague

- Présentation de la recherche aux enquêtés lors de la première vague d'entretien

Ce message initiait le tout début de l'échange précédant l'entretien à proprement parler. Je l'avais préalablement préparé et il a été strictement identique pour tous les interviewés.

« Bonjour,

Tout d'abord, je voulais vous remercier encore une fois d'accepter de faire partie de cette étude que je réalise dans le cadre de mon doctorat. SI cela ne vous ennuie pas, je vais enregistrer l'entretien pour pouvoir réécouter notre conversation lorsque le temps m'aura fait oublier certains détails !

Pour resituer un peu ce travail, c'est donc une thèse de sociologie dans laquelle je m'intéresse aux parcours professionnels des doctorants devenus docteurs. Plus précisément, j'essaie de comprendre ce que deviennent les inscrits en doctorat. L'objectif est de voir comment les projets professionnels naissent, évoluent et se mettent en œuvre lorsqu'on passe par la case doctorat et leur lien avec les parcours. Cette mise en parallèle des parcours et des projets des personnes interrogées à différents stades me permettra de mieux comprendre le processus de transition professionnelle entre la thèse et les emplois ultérieurs.

Votre participation à cette étude va donc consister en deux entretiens avec moi : une fois aujourd'hui et une autre fois dans un an. C'est une méthode qualifiée de longitudinale car elle permet de prendre en compte les évolutions que le temps engendrera entre ces deux moments pour chaque personne. En parlant de méthode, la sociologie utilise l'objectivation. Sous l'apparente singularité des situations individuelles, elle recherche les régularités des phénomènes sociaux que chacun rencontre. Je vais donc vous poser des questions qui vont vous paraître évidentes, d'autant plus que je suis doctorante mais c'est pour connaître votre point de vue précisément. Et puis je ne connais pas votre discipline, ces habitudes de fonctionnement, comment fonctionne le milieu donc il va falloir tout m'expliquer !

La durée de notre entretien est estimée à environ 2-3h. Il est vraiment important que nous puissions avoir au moins ce temps là pour échanger tranquillement, sans être pressés. Ces entretiens sont bien sûr anonymes. Votre nom n'apparaîtra jamais. Vous pouvez donc vous sentir libre de dire tout ce que vous pensez, et sincèrement. D'autant plus que je ne suis pas là pour vous juger mais pour comprendre votre point de vue. Vos proches ou connaissances n'auront jamais connaissance de ce qui se dit ici, ne vous censurez donc surtout pas. C'est une histoire entre vous et moi et qui durera le temps de cette étude. C'est tout.

L'entretien va se dérouler en trois temps principaux. On commencera d'abord par aborder les raisons de votre projet de doctorat, on verra dans un second temps comment il s'est déroulé et on finira par la période actuelle et la manière dont vous envisagez votre avenir.

Est-ce que vous avez des questions sur le déroulement de l'entretien ou sur cette recherche de manière plus générale ? »

- Échanges introductifs avec l'entretien de la deuxième vague

Ce message initiait le tout début de l'échange lors de la deuxième vague d'entretien. Préparé en amont, il a été identique à tous les interviewés de la seconde vague.

« Bonjour,

Merci de m'avoir trouvé ce créneau dans ton emploi du temps pour ce deuxième entretien ! Comme pour le premier entretien, si cela ne t'ennuie pas, je vais enregistrer l'entretien, cela me permet de réécouter l'entretien plus tard et de ne rien oublier.

Pour resituer un peu ce travail, c'est donc une thèse de sociologie dans laquelle je m'intéresse aux parcours professionnels des doctorants devenus docteurs. Plus précisément, j'essaie de comprendre ce que deviennent les inscrits en doctorat. L'objectif est de voir comment les projets professionnels naissent, évoluent et se mettent en œuvre lorsqu'on passe par le doctorat et voir leur lien avec les parcours. Cette mise en parallèle des parcours et des projets des personnes interrogées à différents stades me permettra de mieux comprendre le processus de transition professionnelle entre la thèse et les emplois ultérieurs.

Le premier a déjà été très riche mais l'objectif aujourd'hui avec ce deuxième entretien est de voir quels sont les éléments de ton parcours et de tes projets qui sont restés les mêmes, et bien sûr, les éléments de ton parcours et de tes projets qui ont pu évoluer et changer. C'est cette approche longitudinale qui est au cœur de ma méthodologie. L'approche longitudinale consiste à interroger une population particulière à deux moments distincts et de voir quels sont les éléments qui résistent dans le temps ou au contraire, de voir ce que le temps engendre comme changement au fur et à mesure qu'il se passe.

Ce que j'aimerais également observer, ce sont les manières dont chaque jeune docteur envisage sa situation professionnelle lors de chacun de ces deux moments, à un an d'intervalle. Alors je te rassure, on ne va pas refaire tout l'entretien d'il y a un an, on va concentrer sur la période depuis la soutenance, pour que tu puisses me la raconter telle que tu la vis aujourd'hui.

Pour le déroulement de l'entretien d'aujourd'hui, je te propose d'abord que tu me dises quels ont été les évènements marquants de ton parcours depuis ta soutenance et on essaiera de la placer dans le temps, on verra ensuite comment se sont déroulées les différentes séquences de cette période, on continuera avec tes projets pour l'avenir et on conclura par un petit bilan sur ton parcours.

Est-ce que tu as des questions sur l'entretien ou la recherche ? »

Annexe 7 : Un exemple de schématisation spécifique

Exemple du cas d'Élise

Les éléments d'entretien de la première vague figurent sur fond blanc.

Les éléments d'entretien de la seconde vague figurent sur fond gris

Élise

Ingrédients

Culture(s) partagée(s), sens de la vie, valeurs

Marché de l'emploi, conjoncture économique, vision du marché du travail

Reconnaissance et valorisation des diplômes

Cadres socio-professionnels (contexte de travail et formation) et environnement de travail

Conditions matérielles d'existence et articulation des vies pro et perso

Origine sociale, Famille

Rapport au passé, présent et avenir

Influences sociales, autruis significatifs

Parcours d'études et socio-professionnel et rapport entretenu à ce parcours

Projet d'études et professionnel

Choix et orientations prises, directions imposées : échecs ou réussites

Expériences socio-professionnelles et regard sur les dispositions

Calendrier 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 V1 = Avril 17 2017 V2 = Juin 18 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024

Séquences

Séquence 1 : Un parcours hésitant marqué toutefois par une forte réussite

Séquence 2 : Une transition vers l'emploi perturbée par la possibilité d'une thèse

Séquence 3 : L'apprentissage de la gestion d'une double casquette de chercheur et professionnel de terrain

Séquence 4 : La perte de repère et le chaos autour de la fin de thèse

Séquence 5 : des possibilités multiples guidées par des valeurs d'épanouissement personnel et altruiste

Séquence 6 : La surchauffe et la perte de sens

Séquence 7 : remanier son projet, rééquilibrer sa vie

copines qui ont des enfants et un boulot clair. elle, elle a tout complexifixie : personne ne comprend ce qu'elle fait et la thèse l'a

s'imaginait à 30 ans avec son amour de jeunesse et un enfant mais la réalité est différente, plus instable (ce qui lui va aujourd'hui).

Adhésion aux valeurs et principes de l'OA : changements climatiques et risques littoraux

universitaires trop hors sol, ils planent et rêvent. Active en prise avec le terrain et bcp de travail

le "gros diplôme" de doc ne doit pas empêcher une reconversion professionnelle

redevenue militante convaincue

bon doctorant = esprit de synthèse, liens entre disciplines, curieux, confiant, curieux

que faire de sa vie ?

faire qqch en accord avec ses valeurs pour se sentir bien

bonne thèse = valorisée et diffusée -rapidement- pour faire profiter les professionnels du savoir accumulé et actualisé

OA : pérennisation de personnel dans un contexte de restriction budgétaire

OI : met en avant son expérience à l'OA et sa connaissance des acteurs de terrain + gestion de projets, pas le sujet de sa thèse.

c'est elle qui a monté le projet européen, et se fait recruter dessus au final

réformes du code de l'urbanisme à mettre à jour dans la thèse

déception des grandes organisations internationales : "systèmes scélrosés", trop éloignés du terrain et pris dans les contraintes administratives

réunions universitaires désorganisées, sans réelles prises de décisions, manque de productivité, perte de temps, "réunions des fous" contrairement au "monde pro" (= OA)

Attente de reconnaissance du diplôme dans la recherche d'emploi

réseau, reconnaissance mutuelle des docteurs, pas forcément auprès d'autres acteurs

profil de doc apprécié ds les projets européens (au delà de la discipline)

joue de la respectbt du doc en droit pour asseoir son autorité méthodo

reconnaissance du doc à l'international, et notamment dans l'OI

pas d'attente en termes de salaires, de mobilité internationale ou de carrière universitaire

pas eu le temps de valoriser le travail de thèse (articles) qui permettrait d'être reconnue

le doc = outil en plus qui ne doit pas être limitant + expérience en soi à valoriser

valorisation = 2-3 articles et c'est tout. commence à être "désabusée"

sentiment d'appartenance à une communauté de docteurs

Master mixte : pro et recherche

CdL : dvpt d'expertise juridique et de pbtq en lien avec la recherche

va au labo (+ urba) puis le fuit. rattachmt adm

Bureau à l'OA à 100% : cadre de travail connu, apprécié, rassurant, productif.

connait thématiques des profs

OI / OA

statut d'autoentrepreneur encore actif, peut servir

l'OA n'a pas l'intention de développer l'aspect juridique de la protection de l'env

perte des partenaires institutionnels financeurs

procédure rassurante des projets €P1 où l'europe paie

asso d'accueil et d'hébergement de femmes refugiés

moins attachée à l'OA

bcp de comunications pour l'OA(rattachées pour partie à la thèse), 2 colloques scientifiques. Aurait voulu en faire plus, s'est rendu compte trop tard que ça pouvait mener à de bonnes pistes

Cifre : contrat de W et dispositif de lien entre recherche et le concret, le pro. Pas de "hors sol".

ED = adm = veille et com"

OA et OI travaillent en commun sur certains projets : connaissent élise

hiérarchie i"L : être les bons élèves

suit des formations techniques (naturalité, risques littoraux) pour intégrer le vocabulaire spécifiques, travailler en pluridisciplinarité et préparer l'après-thèse. A apprécié pouvoir choisir celles qui l'intéressent

Droit public et privé reliés

Dossiers de l'OA alimentent la thèse . 100% du temps, Elle travaille dans les bureaux de l'OA

Perte des repères de travail

bcp de gros évènements chronophages organisés simultanéement et seule, production d'études et rapports sur plusieurs thématiques dt bcp qui ne se poursuivront pas

un supérieur et un collègue en appui (moins de responsabilité)

différentes cultures culinai-res, linguisti-ques, musicales

petites équipes permet d'être + créatif, meilleur ambiance, + de respbT

Cifre = combiner recherche et concret, dynamique, créatif, propre projet

Dir de l'OA à l'écoute des retours concernant les dossiers qui alimentent la thèse ou pas. Si non, déchargée. les entretiens annuels (FP) jouent le rôle de comité de suivi pour réorienter et se recentrer. mais regrette de ne pas avoir confronté son travail aux universitaires plus souvent car la préparation du comité de suivi de 4ème année lui a permis d'identifier les points à approfondir

Draguignan

Aix

Draguignan

Aix, concubinage

déménagent à Venelles à l'initiative de son copain

déménage en centre ville d'Aix, seule, appart pourri

décalage ac backpackers

monter asso de réfugiés à Marseille

"Financement Cifre important pour faire les choses sereinement"

la cifre permet de + diversifier les expériences doctorales

accepte l'encadrement M2 car que le chôm

Convention d'hébergement à OA

ex réalise leur voyage

"plus de mec, plus de chat, bientôt plus de job" : moment de voyager

critère financier prend de l'impce dans le travail

rachète l'appart de son père, a besoin d'une rémunération

Copain sur Aix

Méconnaissance de l'ESR et sujet mais soutien du conjoint dans le projet de doctorat

Conjoint la suit. pas de projet d'achat, d'enfant ou de mariage

Désintéressement de son copain pour la thèse + désir d'enfant (lui)

la thèse prend tte la place hor W

Rupture, 2 déména-gements

Burn -out

impossible d'imaginer une "vie pépère"

séparation définitive ac ex

vie sociale le soir dense : ne pas tt sacrifier pr le boulot

rel amoureuse

amies au travail

amis quittent Aix

tjs stressée

les projets dépendront de la situation perso

coloc ac collègue de W ?

reporter la grèce si mère et GPrts pas bien

avoir une vie de famille et ne plus se rendre malade au travail. et si possible plus tôt

stabilité de sa relation avec son copain qui la divertie : tient bon

report de projets personnels et de soins pour l'après-thèse

difficile

pas envie de se stabiliser, ni de pvr ou gdes respbT

étranger ?

bon relationnel, avec n'importe quel acteur, institutionnel ou de terrain

Famille peu diplômée. Mère infirmière = la plus diplômée. Méconnaissance de l'ESR mais soutien si financée : "il faut cotiser pour la retraite" pragmatisme familial

contente d'avoir pu accéder à la thèse et aux nations unis car "éloignés de sa conditions initiale populaire" "ce n'était pas gagné"

la vie n'est pas la thèse

père et GM disent de terminer la thèse avant PNUE. ça percute

va se ressourcer ttes les 2-3 semaines auprès de sa famille

mère l'incite à faire une pause

mère soutient la stabilité financière GM : moralité du travail père : l'aide à définir ce qui lui plait et comment y arriver

missions plus intéressantes que sa mère mais moins stable gère miuex son argent que son père

difficulté à partager son travail avec sa famille, ne comprennent pas son travail

doutes sur la qualité de son travail partagé avec sa mère et GM

travaille bcp en semaine mais se laisse les week-ends de libre

Interrogations régulières des possibilités pro

pressée pour le montage Cifre > 9 mois

Thèse = stratégique pour les deux parties

double casquette : "ne pas se laisser bouffer" : 3,5 ans pour soutenir

difficulté à compartimenter le travail pour le CdL du travail de thèse : "s'est laissé bouffer" par des tâches périphériques. OA-thèse = 80-20 en 1A, 60-40 en 2A, 100 thèse les 4-5 derniers mois

gros rush

ne réalise pas que la thèse est finie

+ que tps plein

calendrier et échéances qui s'accélèrent et se densifient

config perso idéale pour voyager

correspond à ce qu'elle avant projeté ms ne lui correspond pas

éviter les trous dans le CV

aime la diversité de son parcours et la cohérence qu'elle y a mis, ce qu'elle y a appris

plan et premières rédaction de chapitres, rencontres infromelles avec des acteurs

3/4 de la thèse rédigée, 1/2 de corrigée

week-ends = cauchemar à travailler

dépassement du droit, ptolongation des thématiques de thèse

difficulté à se remettre dans la these et sa valo. Plus tard ?

espérait des chgmts plus impts après le voyage

inconnu satisfaisant mais qui finira par devenir anxiogène ?

bibliographie et documentation de l'OA

que faire après la thèse ? s'engag

pensait être au chômage et finir tranquille-ment la thèse

tps contr adict oire

tout assumer : déménagement, annexes, sou-tenance, évè-nement pro à organiser

"ne pas faire de plans trop précis car ça n'y ressemblera pas"

2 mi-tps ms 150%

projets européens cohérent pour le CV env et Interal + velles compéten-ces à acquérir (suivi Wx, mé pub) + concret et terrain

nvo contr at en avril

risque de se refaire dépas-ser

si réfugiés : rupture sur CV mais expces antérieures mobilisées

juste après la thèse, n'en aurait pas refait une ms à 7 mois, si, positif.

W le wknd : fatigue

s'inquiètera it de savoir exactement ce qu'elle fera : et si ça ne correspond pas à la réalité ?

enchainement rapide des différents postes

le temps limité à consacrer à sa thèse l'aide à être efficace. une année à 50% aurait été la bienvenue

deux filles issus de ces masters ont fait des thèses (dont une Cifre)

Rencontres avec doctorants : démystifica-tion

Admiration de son copain pour le projet de thèse

Déléguée adj de OA: adhère complètement à l'idée de la Cifre, dir d'un autre milieu qui valorise le diplôme

DT peu présente et qui la laisse travailler en "totale autonomie". validation du plan et 1 seule lecture finale. "laxiste" mais accessible, humble, conviviale, impertinente, désorganisée

DT part faire le tour du monde : finir la thèse

DT et OA : trans-mission d'offres d'emploi

réseau pro OA et OI se recoupent

son N+1 dit : chargé de mission pas le bon niveau, viser plus haut : DGS

discute avec les collgues des atouts à mettre en avant pour les différents profils de poste

points fréquents avec DT

points avec DT sur dde, invit" collective pr travailler cz elle

relectures de passages par OA, validation de la fidélité des propos

Amis : projets extra-pro, s'en sort

collègues partagés : accep-té ou faire une pause ?

admiration des chargés de missions aux compétences naturalistes, gestionnaires...

comparaison de la situation avec d'autres doctorants

Dir M2 absente (maladie).

réflexivité avec Aurélie, doctorante del'OA, posture critique

doctos = soutien moral

incompréhension de la difficulté de l'exercice et du con-tenu de la thèse par l'entourage (amélioration sur la fin)

invite réseau univ aux évnements pac var

test du voyage en solitaire en NZ

réseau qui ne s'é-tend pas

contacts encore actifs avec OI env (gratte papier pr colloques)

Sa meilleure amie en psycho : thèse un jour ?

Dir de M2 : opportunité de sout scientifique à la Cifre, au sujet etdu dvpt de réseau ac CdL

regret du peu de proximité avec EC du labo : conseils manqués

Partage d'expérience avec les autres doctorantes de sa DT

Cécile : rch d'un financemt de thèse et échange relation DT, vie perso

Oriane, nouvelle doctorante lui redonne à voir le positif

raisonnable d'accepter ? ligne de fou sur le CV

Bac S

Fac de droit

vacations pour l'OA

Thèse (OA = Organisme d'Accueil de la CIFRE)

CDD

cheffe de projets Orga° Internationale (OI)

Projets Européens

Voyage

Projets Européens

Droit international et humanitaire

Droit de l'environnement

Concours éloignent de l'environnement : rester à l'OA en Cifre

difficile de concilier bonne thèse et l'après

OA lui propose contrat pour 07/17

pas assez d'act° concrètes, manq d'argent, promesses

propo° de 2 nvo contrat pr 3 ans

Athènes (réfugiés), voyage en NZ, GR

sol° de facilité, sécu

Avocat : travaille

Vacations =plein de concret pour légitimité Cifre

Thèse = développemnt de compétences valorisables ensuite. Tremplin, outil, gage de crédibilité, posture

année difficile : que faire après la thèse ?

veut faire une thèse synthéti-que mais 600p

encadrement rch app M2

actT très diversifiées le travail doit plaire et être intéressant

crises d'angois-ses, burn out

aime travailler le sujet de fond, sans stress temporel

responsable des objectifs de thèse fixés à soi-même

trop investie dans le processus pour en sortir

C M D

envoi du manuscri-t immense libération

ne pas s'épuiser professionnelle-ment mais le fait

manière de Wer ne convient plus

quête de sens du w : utilité, a besoin de ressentir de la fierté de travailler pour l'i" en question, progrès

extension des mis-sions

regain de vitalité, stimulation, motivation du travail

profil de ju-riste li-mitant pr Wer dans l'env

+ de recul, ne voit plus l'intérêt, fatigue et lassitude, pas prioritR

faire qqch de positif, qui touche tout le monde, apprendre, enthousiasmant. pas de pb à la répétition. Continuer d'acquérir des cptces

peut-être qu'elle aura une exigence financière qu'elle n'a pas aujourd'hui mais gardera sûrement cette quête de sens

W qui plait, aide les gens, cause qui tient à coeur, pas forcément bien payée (pas grave)

commence à se dire que les bénéfices de la thèse ne sont pas à la hauteur de l'investissement

quel sens d'écrire une thèse q sera lue par 5 personnes ?

aime le travail réflexif de fond

concours "périmés"

travail à l'envers : financemts puis projets, manque cibles, trop d'évmts, perte de sens, ambition trop grande

meilleur W, feuille de route

pres-sion

difficulté à exprimer et partager ses réflexions développées dans la thèse

plus de jus pour écrire/réfléchir

Thèse = progression, posture, travail sur thématiques d'intérêt

OI : bon pr diver-sifier son profil

développement de l'aspect international en plus du volet environnemental

pourquoi pa tra-vailler ds le social : alphabéti-sation, accueil de réfugiés

trouver l'équi-libre entre théorie et pra-tique : mettre en place de prog environ-nementaux (pas trop dis-persé pour pvr

envie de voyager revient (pas fait après la thèse), envie d'un gros break

réorientation : réfugiés ? env ? droit ? avocat ? post-doc ? ccrs ?

pas carrièriste

BTS GPN ?

asso de refugiés en grèce,refaire des ddes de subv, trouver une rémunération (poste ou consulting)

les CDD lui permettent de remanier son projet

continuer d'apprendre, ne pas être cloisonnée au droit. mais ne pas faire de la gestion de projets

trouver la bonne échelle d'intervention pour être utile = proche du terrain

école d'avocat = possibiité à exploiter ?

études courtes

Réorientation en biologie ?

Réorientation en biologie ?

Masters "mixtes" permettant emplois ou thèse : ouverture

Concours administratifs ou Cifre ?

DT à l'écoute de son projet pro qui ne vise pas l'enseignement. Lui propose des post-docs de coordination de réseaux sur les risques littoraux

Pour devenir chargé de projets ou de missions, il est nécessaire de diversifier son profil et de sortir de la discipline juridique

chargée de mission avec des responsabilités (management ?), france ou étranger ? ou concours ?

asso de défense de l'env ? mineurs isolés ? les portes sont ouvertes; job qui permette de voyager. pas précis

"faire un truc bien"

Attirée par le métier d'avocat

Débouchés des Masters en droit de l'environnement ou droit international

Intérêt à relier droit public et privé dans les problématiques environnementales

chargé de projets ou de missions pour l'après-thèse

Concours = plan de secours

la carrière académique est "réservée" pour ceux qui aiment enseigner et soutenants brillants

s'est enfermée dans le droit ? compléter sa formation recherche par une formation technique environnementale ?

regarde les post-doc à l'étranger (Norvège)

recherche des postes en CDD cz partenaires

juriste de l'env dans d'autres structures ?

changer de structure après 8 ans

"au pire", elle pourra entrer à l'école des avocats

aimerais voyager : ferme en Irlande

SVT

n'a jamais été obligé de faire des concessions pour accéder à l'emploi, même en CDD

les portes sont tjs ouvertes, fait des choses en adéquation ac ses valeurs

avoir travaillé pour le conservatoire ouvre des portes professionnelles (foncier et rencontres d'acteurs qui proposent des postes)

major chq année : continuer

Spécialisation en droit public

Réussite concours administratifs

Accepta tion Cifre

travailler dans les espaces naturels : atouts des projets européens et OI

chargé de mission est ce qui lui plait, "arrive à bien placer ses pions pour y arriver"

remobiliser son réseau, prospecter, poser les avantages et inconvénients de chaque option, faire voie l'harmonie et la cohérence du parcours

se sent en mesure de rectifier le tir et de réaligner les planètes si nécessaire.

contact humain précieux pour avancer la thèse

élargissement de son réseau d'acteurs

prépa sciences Po : échec

rationnalisation du choix du droit

si elle arrête la thèse, sa vie professionnelle continuera quand même, avec un échec au milieu, mais qu'elle se pardonnerait

atteindre l'objectif fixé

sortir du droit et faire autre chose

refuse le nvo contrat pour 3 ans : trop fatiguée

se saisir des opportunités, rendre le parcours cohérent

coup de boost du calendrier. travaille le week-end

en a plus marre que pense réellement à arrêter

trop investi pr revenir en arrière/ arrêter

se laisse guider par opportunités proposées

accumulation d'act n'est plus gérable

être moins exigente avec soi et les autres, ne plus faire trop de choses en même temps

coptces du contentieux : désamorcer les litiges, fin, précis, conciliation

droit (foncier), contentieux, ne sert pas

Stage d'observation en 3ème chez un

Stage à l'OA: diversité des missions

Promotion des sites, synthèse contentieux, appui juridique et foncier

animation de réunions, gestion des ports et bassins. apprnd bcp

respecter les promesses et paroles

qqn de confiance ds le W, carrée, autonome

syndrome de l'imposteur partagé avec d'autres doctorants, mais le vit mieux

diversification de son profil confirmé par son CV : droit et environnement et Intenational

facilité rédaction

a fait ses preuves à l'OA (ce qui lui permet de se voir proposer des contrats)

connait bien le projet + italien

Difficulté à faire des choix

Ennui, la biologie manque

Intérêt majeur pour le droit de l'environnement

Dir M2 = bon élément (élection)

Capable de la thèse

apprendre, enthou-siasme pour envrmt

double compétence : recherche et de terrain

faite pr la rch ?

négative, à bout. Oriane lui fait revoir les points positifs, reste optimiste

apprentissage de l'autonomie et de la débrouillardise acquis

a acquis une exigence scientifique parfois difficile à continuer de mettre en oeuvre (manque de temps et d'argent)

rch de perfection, ne s'écoute pas

a tjs du mal à dire non

prédisposition à la névrose ou la thèse accentue le trait de caractère perfec-tionniste /détail ?

la thèse donne confiance en soi, capacité d'adaptation

angoisse de l'autonomie et de la responsabilité du travail solitaire

réflexivité avec une doctorante par rapport à leur poitionnement vis à vis de l'OA. elle se dit "endoctrinée"

perfectionniste, difficile de faire le deuil de l'oeuvre inachevée

Difficulté de l'expérience de thèse, période chaotique

thèse = épreuve relevée

multiac tivT

timidité à valoriser le travail de thèse, peur que ce ne soit pas assez bien

autonome

Annexe 8 : Questionnaire de l'enquête ministérielle « IP doc »

Sujet : Pour information : lancement en décembre 2015 d'une enquête sur le devenir à 3 ans des docteurs
Date : Mon, 5 Oct 2015 11:29:15 +0200
De : enquete-ed <enquete-ed@education.gouv.fr>

Bonjour,

Je vous informe que le MENESR, en coordination avec la Conférence des présidents d'université, a confié au 1er semestre 2015 à un groupe de travail technique un travail de réflexion devant aboutir à la mise en place d'un dispositif pérenne pour le suivi de la situation professionnelle des docteurs. Ses travaux ont conduit à l'organisation, dès décembre 2015, d'une première enquête expérimentale sur la situation professionnelle des docteurs diplômés en 2012. La participation des établissements à cette enquête est facultative, dans la mesure où certains d'entre eux ont déjà enquêté cette année leurs docteurs diplômés en 2012. Cette enquête expérimentale est fondée sur un questionnaire riche mais dont les questions, très filtrées, sont adaptées aux parcours des différentes sous-populations de docteurs (cf. questionnaire ci-joint).

La passation du questionnaire n'excède pas, en général, 15 mn. Les établissements participants pourront, pour l'organisation de la collecte, s'appuyer sur les dispositifs locaux de leur choix, en particulier les observatoires situés au niveau de l'établissement, de la COMUE ou du collège doctoral. Un outil de collecte développé sur la base du questionnaire, permettant un recueil tant par Internet que par téléphone, sera mis à leur disposition. Son utilisation est encouragée, même si elle n'est pas obligatoire.

Une lettre commune MENESR / CPU sera prochainement adressée aux présidents des COMUE / universités et directeurs des établissements qui ont délivré des doctorats en 2012 pour les informer de l'organisation de cette enquête. Je tenais néanmoins à vous en informer dès à présent car je souhaiterais répertorier les écoles doctorales qui n'ont pas interrogé cette année leurs diplômés en 2012 sur leur situation professionnelle : si votre école doctorale est dans ce cas, merci de me le faire savoir en répondant à ce message.

Une large participation des établissements à cette enquête expérimentale est souhaitable car elle permettra de consolider le dispositif de cette enquête nationale déployée localement, qui deviendra pérenne à partir de 2017. À partir de cette date, l'enquête sera conduite tous les 3 ans. De même, il est souhaitable que l'outil de collecte mis à la disposition soit utilisé par le plus grand nombre d'établissements afin que ses fonctionnalités puissent être améliorées et qu'il réponde ainsi parfaitement aux besoins locaux de collecte pour l'enquête nationale de 2017.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire souhaitable.
Bien cordialement.

Odile Wolber

Modèle de questionnaire
Suivi du devenir professionnel des docteurs à n+3 et n+1

[BC] : branchement conditionnel

INTRO Nationalité et langue du questionnaire

Pour commencer, pourriez-vous nous préciser la langue dans laquelle vous répondrez au questionnaire et votre nationalité ?
First, could you please choose the language of the survey and indicate your nationality?

INTRO1. Souhaitez-vous répondre à l'enquête / Do you wish to answer to the survey
- O en français
- O in english

INTRO2. **[BC : INTRO1='en français']** Quelle est votre nationalité ?
Vous pouvez sélectionner deux nationalités si vous avez la double-nationalité.
[BC : INTRO1='in english'] What is your nationality?
In case of dual nationality, you can choose two nationalities
Nationalité 1 / nationality 1 : liste intuitive – Nationalité 2 / nationality 2 : liste intuitive

INFOG Votre parcours d'études avant l'inscription en thèse

Nous allons commencer par quelques questions sur votre parcours d'études avant l'inscription en thèse, et sur votre situation quand vous étiez doctorant.

INFOG6. **[BC : INTRO2 Nationalité 1<> France ou INTRO2 Nationalité 2<>France]** Êtes-vous arrivé en France après le baccalauréat ?
- O oui
- O non
- O non concerné (vous avez effectué l'ensemble ou la majorité de votre scolarité en France)

INFOG7. **[BC : docteurs arrivés en France après le baccalauréat / INFOG6=oui]** Après le baccalauréat ou une équivalence, en quelle année vous êtes-vous inscrit(e) pour la 1ère fois dans un établissement d'enseignement supérieur français ? |__|__|__|__|

INFOG8. **[BC : docteurs arrivés en France après le baccalauréat / INFOG6=oui]** Après le baccalauréat, à quel type de diplôme vous êtes-vous inscrit lors de votre 1ère inscription dans un établissement d'enseignement supérieur français ?
(libellé en clair)

_ _

INFOG9. Quand vous êtes-vous inscrit pour la première fois en thèse ?
|__|__|/|__|__|/|__|__|__|__| **(jour/mois/année)**

INFOG10. Votre inscription en thèse a-t-elle été possible grâce à :
- O la validation des acquis professionnels
- O l'obtention d'un diplôme de niveau master ou plus

INFOG12. **[BC : INFOG10='l'obtention d'un diplôme de niveau master ou plus]**
De quels diplômes de niveau master êtes-vous titulaire :
Vous pouvez choisir plusieurs réponses
- O Diplôme de master, DEA, DESS obtenu en France
- O Diplôme d'école d'ingénieur (établissement français)
- O Diplôme d'école de commerce ou de gestion (établissement français)
- O Diplôme de médecine ou de pharmacie délivré en France
- O Autre diplôme obtenu en France (architecture, vétérinaire, etc)
- O Diplôme obtenu à l'étranger
- O Autre. Précisez :

INFOG13. Quand avez-vous soutenu votre doctorat ? |__|__|/|__|__|/2012 **(jour/mois)**

INFOG16. De quelle discipline relèvent principalement vos travaux de recherche ?
Nomenclature GER à 3 niveaux (cf. annexe 2)

INFOG17. Étiez-vous en cotutelle :
- O Oui
- O Non

INFOG18. **[BC : INFOG17 = 'Oui']** Votre co-tutelle se déroulait entre la France et le(s) pays suivant(s)
Vous pouvez sélectionner deux pays de co-tutelle
Pays 1 : liste intuitive – Pays 2 : liste intuitive

INFOG19. Avez-vous obtenu votre doctorat par validation des acquis d'expérience ?
- O Oui
- O Non

INFOG20. **[BC : INFOG17= 'Non']** Êtes-vous titulaire d'un autre doctorat que celui obtenu en 2012 ?
[BC : INFOG17 = 'Oui'] Etes-vous titulaire d'un autre doctorat, en dehors de ceux obtenus en co-tutelle en 2012 ?
- O Oui
- O Non

INFOG21. **[BC : INFOG20 = 'Oui']** De quel discipline relève ce doctorat ?
Nomenclature GER à 3 niveaux (cf. annexe 2)

PTHES Parcours avant l'obtention du doctorat

Nous allons maintenant nous intéresser à votre parcours avant l'obtention du doctorat et tout particulièrement aux conditions dans lesquelles vous avez effectué votre thèse.

PTHES1. Avant votre inscription en thèse, avez-vous eu une activité professionnelle comme occupation principale ?
C'est-à-dire hors alternance, stages, travail étudiant, jobs d'été…
O Oui
O Non

PTHES2. **[BC : PTHES1='Oui']** Combien de **mois** au total avez-vous passé en activité professionnelle avant votre inscription en thèse ?
|__|__|__| mois

PTHES3. Au moment de votre inscription en thèse, occupiez-vous un emploi ?
O Oui
O Non

PTHES4. **[BC : pour les docteurs en emploi au moment de leur inscription en thèse / PTHES3='Oui']** Avez-vous conservé votre emploi durant la thèse ?
O Oui
O Non

Avez-vous financé votre thèse grâce à :

PTHESFIN1	Un financement spécifique pour réaliser votre projet doctoral *Par financement spécifique, on entend une rémunération versée en contrepartie du travail de recherche doctorale*	O Oui	O Non
PTHESFIN2	**[BC : PTHES4=' ' ou 'Non']** Un emploi en parallèle de votre thèse	O Oui	O Non
	[BC : PTHES4='Oui'] L'emploi que vous occupiez pendant la thèse		
PTHESFIN3	Vos ressources personnelles (y compris retraites)	O Oui	O Non
PTHESFIN4	Un prêt	O Oui	O Non
PTHESFIN5	Un poste d'ATER	O Oui	O Non
	Des vacations ou missions complémentaires…		
PTHESFIN6	en enseignement	O Oui	O Non
PTHESFIN7	de diffusion de l'information scientifique	O Oui	O Non
PTHESFIN8	De valorisation	O Oui	O Non
PTHESFIN9	De conseil ou d'expertise	O Oui	O Non
PTHESFIN10	Autres : précisez……		

PTHES7. **[BC : PTHESFIN1='Oui']** Pendant combien de mois avez-vous bénéficié d'un financement spécifique pour réaliser votre projet doctoral ?
Exemple : indiquez 36 si vous avez bénéficié de ce financement spécifique pendant 3 ans.
|__|__|

PTHES8. **[BC : PTHESFIN1='Oui']** à combien s'élevait le montant mensuel net de ce financement spécifique ?
Indiquez le montant en euros
|__|__|__|__|__| euros

Nous allons maintenant aborder brièvement la qualification CNU et vos productions éventuelles en recherche et valorisation.

QUALIF Qualification CNU

QUALIF1. Vous êtes-vous présentée à la qualification CNU ?
- O oui, et vous avez été inscrit sur au moins une liste
- O oui, mais vous n'avez été inscrit sur aucune liste
- O non

VALOR Productions en recherche et valorisation

VALOR1. Avez-vous déjà publié :
Plusieurs réponses possibles :
- des articles pour publication dans une revue professionnelle de portée nationale ou internationale
- des proceedings de congrès international
- des chapitres d'ouvrage ou des ouvrages de recherche reconnus internationalement ou de portée nationale
- autres. Précisez :
- rien de tout cela

VALOR2. Les résultats de vos recherches doctorales ont-ils donné lieu au dépôt d'un brevet ?
- O Oui
- O Non

VALOR3. Les résultats de vos recherches doctorales ont-elles donné lieu à des applications à destination du tissu socio-économiques telles que :
Plusieurs réponses possibles :
- O Développement ou diffusion de logiciels
- O Conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits
- O Création d'une entreprise
- O Autres. Précisez :
- O Rien de tout cela.

RETUD Reprises d'études depuis l'obtention du doctorat

Les deux questions suivantes ne vous concernent que si vous avez entrepris des formations depuis l'obtention de votre doctorat.

RETUD1. Depuis l'obtention de votre doctorat, avez-vous suivi une ou plusieurs autres formation(s) dans un établissement d'enseignement supérieur ?

- O Oui, j'ai suivi une seule formation
- O Oui, j'ai suivi plusieurs formations
- O Non

RETUD2. Ces reprises de formation correspondaient à :

Vous pouvez choisir plusieurs réponses

- O Une préparation à un concours de la fonction publique
- O Une réorientation
- O L'acquisition d'une compétence complémentaire
- O Une spécialisation
- O Autre : précisez……

SITPR Votre situation professionnelle au 1er décembre 2015

Nous allons maintenant parler de votre situation professionnelle actuelle.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes.

Il est possible que vous soyez concerné par plusieurs situations (ex. en emploi et en reprise d'études).
Il vous est demandé de sélectionner votre situation principale.
Exemples :

1. *Vous travaillez et préparez en cours du soir un diplôme d'établissement qui vous permettra d'avoir une spécialité pour le métier que vous exercez actuellement, vous indiquerez alors que vous occupez un emploi.*
2. *Vous occupez un emploi qui ne correspond pas du tout à votre niveau de qualification (emploi « alimentaire »), afin de subvenir à vos besoins jusqu'à la fin de vos études. Vous indiquerez que vous êtes en reprise d'études.*
3. *Vous êtes en emploi en CDD et vous recherchez simultanément un autre emploi. Vous indiquerez que vous occupez un emploi.*

Vous pourrez donner des précisions sur votre situation en commentaire libre à la fin du questionnaire.

SITPR1. Quelle est votre situation professionnelle au 1er décembre 2015 ?

Une seule réponse est possible

- O vous occupez un emploi (y compris CDD de type « post-doc » ou ATER) hors création d'entreprise
  (y compris si vous êtes en arrêt maladie, en congé maternité ou en congé parental)
- O vous êtes en recherche d'emploi (hors création d'entreprise)
- O vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise (inclut auto-entrepreneur et indépendant)
- O vous êtes en congé individuel de formation

- O vous avez repris des études
- O vous êtes volontairement sans activité professionnelle (retraités, etc)
- O Autres. Précisez :

EMPLR [BC docteurs en emploi ou création d'entreprise / SITPR1=en emploi ou vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] Votre activité professionnelle au 1er décembre 2015

EMPLR1. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPR1=en emploi]** Occupez-vous simultanément plusieurs emplois au 1er décembre 2015 ?

- O Oui
- O Non, un seul

EMPLR2. **[BC : EMPLR1='Oui']** Combien d'emplois occupez-vous au 1er décembre 2015 ? |__|

EMPLR3. **[BC : en emploi hors création d'entreprise et plusieurs emplois au 1er décembre 2015 / SITPR1=en emploi et EMPLR1='Oui']** Quel est l'intitulé exact de l'emploi que vous considérez comme principal ? (*libellé en clair*)

[BC : en emploi hors création d'entreprise et un seul emploi au 1er décembre 2015 / SITPR1=en emploi et EMPLR1='Non, un seul'] Quel est l'intitulé exact de votre emploi ? (*libellé en clair*)

_____

EMPLR4. **[BC : pour les docteurs qui ont déclaré plusieurs emplois et plusieurs emplois au 1er décembre 2015 / EMPLR1='Oui']** Quel est l'intitulé exact de l'emploi que vous considérez comme secondaire ? (*libellé en clair*)

_____

Les questions suivantes portent sur l'emploi que vous considérez comme principal à l'exception des questions portant sur le revenu et le temps de travail.

EMPLR5. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPR1=en emploi]** A quelle date avez-vous été embauché(e) pour cet emploi ?
[BC : création d'entreprise / SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] A quelle date votre entreprise a-t-elle été immatriculée ?
Ne pas remplir si vous êtes en cours de création de votre entreprise
|__|__|/|__|__|/|__|__|__|__| (jour/mois/année)

EMPLR6. **[BC : si date d'embauche > date de soutenance de la thèse / date renseignée à EMPLR5> date renseignée à INFOG13]** Avez-vous occupé un autre emploi entre l'obtention de votre doctorat et votre emploi actuel ?

- O Oui
- O Non

EMPLR7. **[BC : non(SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise)]** Par quel moyen avez-vous trouvé votre emploi principal ?
Vous pouvez choisir plusieurs réponses

- O concours
- O embauche par l'entreprise d'accueil pendant une thèse CIFRE
- O autre réseau de relations acquis dans le cadre de la thèse (inclut partenaires contractuels et associations de docteurs et de doctorants)
- O autre réseau de relations tissé pendant les études (réseaux d'anciens élèves hors associations de docteurs, expériences professionnelles antérieures…)
- O réseau personnel (famille, amis…)
- O candidature spontanée
- O réponse à une annonce (Pôle Emploi, APCE, site web…)
- O offre spontanée (de la part d'un cabinet de recrutement, de l'entreprise…)
- O forum, salon professionnel

EMPLR8. **[BC : : recrutement par concours / EMPLR7=concours]** Précisez le concours sur lequel vous avez été recruté :

- O maître de conférences, chargé de recherche
- O concours enseignants (agrégation, CAPES, CAPET, CRPE)
- O ingénieur de recherche
- O ingénieur d'études
- O concours de la Haute Fonction Publique (ENA, ENM, INET, ENSP, Institut National du Patrimoine, ENSSIB, ESEN…)
- O Autres. Précisez :

EMPLR9. Êtes-vous principalement basé :

- O en France
- O dans un autre pays

EMPLR10. **[BC : EMPLR9=en France]** Indiquez le numéro du département où vous êtes principalement basé :
Exemples : 974 pour la Réunion, 041 pour le Loir-et-Cher, 075 pour Paris.
|__|__|__|

EMPLR11. **[BC : EMPLR9=à l'étranger]** Dans quelle région du monde êtes-vous principalement basé ?
Liste intuitive

EMPLR12. Parmi les missions suivantes, indiquez la ou les missions auxquelles vous consacrez le plus de temps
3 missions maximum, en indiquant en 1 votre mission principale
Enseignement ☐
Recherche, R&D ☐
Études, activités connexes aux travaux de R&D (*exemples : études de marché, études de faisabilité, travaux pour adapter les produits aux normes, veille technologique*) ☐
Production ☐
Activités connexes à la production (*exemples : méthodes et process, qualité, maintenance,*

approvisionnements, achats) ☐
Direction générale ☐
Gestion, administration, finance, comptabilité ☐
Ressources humaines, formation ☐
Marketing, commercial, technico-commercial ☐
Conseil ☐
Informatique ☐
Communication ☐
Juridique, fiscal ☐
Médical et social ☐
Autre. Précisez ☐

EMPLR13. Quelle est la catégorie socio-professionnelle de votre emploi ?
Professeurs de l'enseignement supérieur et secondaires, professions scientifiques (*exemples : chercheurs, ingénieurs de recherche et d'études*)
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés
Cadres de la fonction publique (y compris médecins exerçant dans un hôpital)
Professions intermédiaires admin. de la fonction publique (cat. B)
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise
Professions intermédiaires admin. et commerciales des entreprises (*exemples : techniciens commerciaux et technico-commerciaux*)
Contremaîtres, agents de maîtrise
Techniciens
Employés
Ouvriers
Professions libérales de santé (*exemples : médecins, chirurgiens, dentistes, psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes, vétérinaires, pharmaciens*)
Professions intermédiaires de la santé et du travail social (*exemples : infirmiers, orthophonistes, kinésithérapeutes, éducateurs spécialisés*)
Professions libérales juridiques et techniques
Commerçants et assimilés
Agriculteurs exploitants
Artisans
Professions de l'information, des arts et des spectacles
Clergé, religieux

EMPLR14. Quel est votre statut d'emploi ou votre type de contrat de travail :

[BC : docteurs en emploi à l'étranger / EMPLR9='dans un autre pays']
O contrat de long terme
O contrat de court terme
[BC : EMPLR9='En France']
O un emploi à durée indéterminée, y compris fonctionnaire ou fonctionnaire-stagiaire
O un CDD scientifique dans un laboratoire académique ou une entreprise (contrat post-doctoral)

- O un emploi d'ATER
- O un autre CDD (hors contrat post-doc et emploi d'ATER)
- O un emploi d'intérimaire
- O une vacation horaire
- O vous exercez en profession libérale, indépendant, chef d'entreprise
- O un autre type de contrat. Précisez :

Pour les questions relatives à votre rémunération et au temps de travail, il vous est demandé de prendre en compte tous les emplois que vous occupez, et pas seulement l'emploi principal.

EMPLR15. Quel est votre salaire/revenu net ANNUEL (y compris primes et 13ème mois) en euros ?
Si vous occupez plusieurs emplois, indiquez le revenu cumulé sur ces emplois.
|__|__|__|__|__|

EMPLR16. Travaillez-vous ?
- O à temps complet
- O à temps partiel
- O sans objet (pour les personnes non salariées)

EMPLR17. **[BC : EMPLR16='à temps partiel']** Votre temps de travail représente-t 'il ?
- O Moins d'un mi-temps
- O Un mi-temps (50%)
- O Entre 50 et 80%
- O 80%
- O Plus de 80%

Les questions suivantes concernent votre employeur ou votre entreprise [votre employeur principal si vous occupez plusieurs emplois].

EMPLR18. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPR1=en emploi]** De quelle catégorie votre employeur relève-t-il ?
[BC : création d'entreprise / SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] De quelle catégorie votre entreprise relève-t-elle ?

- O **[BC : docteurs en emploi hors création d'entreprise / SITPR1=en emploi]** Secteur public (hors entreprises para-publiques)
Exemples : ministères, établissements d'enseignement, collectivités territoriales, organismes de recherche, administrations de sécurité sociale, hôpitaux (publics et privés).
- O Secteur des entreprises, y compris entreprises para-publiques (hors secteur financier)
Exemples d'entreprises para-publiques : EDF, ADP
- O Secteur financier
Exemples: banque centrale, banques privées, sociétés d'assurance
- O Entrepreneur individuel

- O Secteur privé à but non lucratif
  Exemples : associations, fondations, ONG.
- O Autres. Précisez :

EMPLR19. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPR1=en emploi]** Quel est le secteur d'activité principal de votre employeur ?
[BC : en création d'entreprise, docteurs travaillant dans le secteur des entreprises, privé à but non lucratif ou autre / SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] Quel est votre principal secteur d'activité ?

- O Enseignement supérieur exclusivement
- O Recherche ou R&D exclusivement
- O Enseignement supérieur et recherche
- O Enseignement secondaire et primaire
- O Autres activités spécialisées, scientifiques ou techniques (activités juridiques et comptables, conseil de gestion, activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques, publicité et études de marché, activités vétérinaires)
- O Santé et action sociale
- O Administration publique, nationale ou territoriale
- O Organismes internationaux
  Exemples : ONU, OCDE, institutions de l'Union Européenne, organismes consulaires d'un pays dont vous n'êtes pas ressortissant (si vous travaillez à l'Ambassade des Etats-Unis, vous choisirez administration publique si vous êtes américain, organismes internationaux si vous n'êtes pas de nationalité américaine)
- O Agriculture, sylviculture, pêche, aquaculture
- O Activités extractives (mines…)
- O Activités de fabrication
- O Production et distribution d'énergie et d'eau
- O Construction
- O Commerce de gros et de détail, réparation (garage…)
- O Transport, entreposage, logistique
- O Hébergement et restauration
- O Information, communication, presse, édition
- O Activités financières et d'assurance, activités immobilières
- O Arts, spectacles et loisirs
- O Autre. Précisez :

EMPLR20. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPR1=en emploi]** Quel est le nom de votre employeur (*libellé en clair*) ?
Si votre employeur fait partie d'un ensemble plus vaste : filiale par rapport à un groupe, laboratoire par rapport au CNRS…, merci de mentionner ce rattachement.
[BC : création d'entreprise / SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] Quel est le nom de votre entreprise (*réponse en clair*) ?

_____

EMPLR21. **[BC : en emploi hors création d'entreprise, docteurs travaillant dans le secteur des entreprises, privé à but non lucratif ou autre / SITPR1=en emploi et EMPLR18 = secteur des entreprises ou secteur privé à but non lucratif]** Combien votre employeur emploie-t-il de salariés ?

[BC : en création d'entreprise, docteurs travaillant dans le secteur des entreprises, privé à but non lucratif ou autre / SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise emploi et EMPLR18 = secteur des entreprises ou secteur privé à but non lucratif] Combien employez-vous de salariés ?

Pour ceux dont l'entreprise appartient à un groupe, Il s'agit de l'effectif de la « maison-mère » (l'ensemble du groupe pour une filiale).

- O **[BC : création d'entreprise / SITPR1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise]** 0
- O 1-9
- O 10-249
- O 250-4 999
- O Plus de 5 000
- O Ne sait pas

REMPR [BC docteurs en emploi ou création d'entreprise / SITPR1= en recherche d'emploi] Votre recherche d'emploi au 1er décembre 2015

REMPR1. Depuis quelle date êtes-vous en recherche d'emploi ? (jour/mois/année)
|__|__|/|__|__|/|__|__|__|__|

REMPR2. Dans quel domaine recherchez-vous un emploi ?

Plusieurs réponses possibles :

- O enseignement, recherche
- O santé
- O études, activités connexes aux travaux de R&D (*exemples : études de marché, études de faisabilité, travaux pour adapter les produits aux normes, veille technologique*)
- O production et activités connexes à la production (*exemples : méthodes et process, qualité, maintenance, approvisionnements, achats*)
- O management
- O marketing, commercial, technico-commercial
- O gestion, administration, finance, comptabilité
- O ressources humaines, formation
- O conseil
- O informatique
- O communication
- O juridique, fiscal
- O autre. Précisez :

REMPR3. Dans quel secteur recherchez-vous un emploi ?

Vous pouvez choisir plusieurs réponses

- O dans le secteur public (hors entreprises para-publiques)

  Exemples : ministères, établissements d'enseignement, collectivités territoriales, organismes de recherche, administrations de sécurité sociale, hôpitaux (publics et privés).

- O dans le secteur des entreprises, y compris entreprises para-publiques (hors secteur financier)

  Exemples d'entreprises para-publiques : EDF, ADP

- O dans le secteur financier

  Exemples: banque centrale, banques privées, sociétés d'assurance

- O dans le secteur privé à but non lucratif

  Exemples : associations, fondations, ONG.

- O Autres. Précisez :

REMPR4. Recherchez-vous un emploi :

Vous pouvez choisir les deux réponses

- O En France
- O À l'étranger

REMPR5. Dans votre recherche d'emploi, rencontrez-vous les difficultés suivantes :

Vous pouvez choisir plusieurs réponses

- O Les offres d'emploi sont rares
- O Vous ne connaissez pas tous les débouchés possibles pour votre formation
- O Les offres d'emploi sont éloignées géographiquement
- O Vous ne connaissez pas assez les techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien)
- O Vous auriez besoin de mieux maîtriser une langue étrangère
- O Vous manquez d'expérience professionnelle
- O Votre formation est insuffisamment reconnue par les employeurs
- O Votre formation est inadaptée au marché de l'emploi (dont surqualification)
- O Autres difficultés. Précisez : ……..

EMPLA [BC : docteurs dont l'emploi en N+3 a débuté au plus tard le 1er décembre 2013 / SITPR1 = 'vous occupez un emploi' et EMPLR5<=1er décembre 2013] Votre emploi principal au 1er décembre 2013

Vous occupiez déjà en décembre 2013 l'emploi que vous avez déclaré comme principal au 1er décembre 2015, ces questions visent à connaître l'évolution de vos fonctions dans votre emploi principal entre décembre 2013 et décembre 2015.

EMPLA1. Au 1er décembre 2015, votre emploi principal était [EMPLR3 intitulé du poste au 1er décembre 2015] au sein de [EMPL20 nom de l'employeur]. Au 1er décembre 2013, votre emploi principal était-il le même ?

- O Oui, vous aviez le même emploi et le même employeur
- O Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur
- O Non, vous aviez le même employeur, mais un autre emploi
- O Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur

EMPLA2. **[BC : EMPLA1='Non, vous aviez le même employeur mais un autre emploi']** Quel était l'intitulé exact de votre emploi principal au 1er décembre 2013 ? (*réponse en clair*)

_____

EMPLA3. [BC : EMPLA1='Oui'] Au 1er décembre 2013, vos principales missions étaient-elles les mêmes qu'en décembre 2015, à savoir [EMPLR12 1ère mission EMPLR12 2ème mission EMPLR12 3ème mission]

- O Oui
- O Non

EMPLA4. **[BC : EMPLA3='Non' ou EMPLA1='Non, vous aviez le même employeur mais un autre emploi']** Indiquez la ou les missions auxquelles vous consacriez le plus de temps

3 missions maximum, en indiquant en 1 votre mission principale

Enseignement ☐
Recherche, R&D ☐
Études, activités connexes aux travaux de R&D (*exemples : études de marché, études de faisabilité, travaux pour adapter les produits aux normes, veille technologique*) ☐
Production ☐
Activités connexes à la production (*exemples : méthodes et process, qualité, maintenance, approvisionnements, achats*) ☐
Direction générale ☐
Gestion, administration, finance, comptabilité ☐
Ressources humaines, formation ☐
Marketing, commercial, technico-commercial ☐
Conseil ☐
Informatique ☐
Communication ☐

Juridique, fiscal ☐
Médical et social ☐
Autre. Précisez ☐

EMPLA5. [BC : EMPLA1='Oui'] Au 1er décembre 2015, la catégorie socio-professionnelle de votre emploi était [EMPLR13 CSP au 1er décembre 2015]. Au 1er décembre 2013, votre catégorie socio-professionnelle était-elle la même ?
O Oui
O Non

EMPLA6. **[BC EMPLA5='Non' ou EMPLA1='Non, vous aviez le même employeur mais un autre emploi']** Quelle était la catégorie socio-professionnelle de l'emploi que vous occupiez au 1er décembre 2013 :
Professeurs de l'enseignement supérieur et secondaires, professions scientifiques (*exemples : chercheurs, ingénieurs de recherche et d'études*)
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés
Cadres de la fonction publique (y compris médecins exerçant dans un hôpital)
Professions intermédiaires admin. de la fonction publique (cat. B)
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise
Professions intermédiaires admin. et commerciales des entreprises (*exemples : techniciens commerciaux et technico-commerciaux*)
Contremaîtres, agents de maîtrise
Techniciens
Employés
Ouvriers
Professions libérales de santé (*exemples : médecins, chirurgiens, dentistes, psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes, vétérinaires, pharmaciens*)
Professions intermédiaires de la santé et du travail social (*exemples : infirmiers, orthophonistes, kinésithérapeutes, éducateurs spécialisés*)
Professions libérales juridiques et techniques
Commerçants et assimilés
Agriculteurs exploitants
Artisans
Professions de l'information, des arts et des spectacles
Clergé, religieux

EMPLA7. [BC : EMPLA1='Oui'] Au 1er décembre 2015, votre statut d'emploi était [EMPLR17 statut d'emploi au 1er décembre 2015]. Votre statut d'emploi au 1er décembre 2013 était-il le même ?
O Oui
O Non

EMPLA8. **[BC : EMPLA7 = 'Non' ou EMPLA1='Non, vous aviez le même employeur mais un autre emploi']** Au 1er décembre 2013, quel était votre statut d'emploi ou votre type de contrat de travail ?

[BC : docteurs en emploi à l'étranger / EMPLR9='dans un autre pays']

- O un contrat de long terme
- O un contrat de court terme

[BC : EMPLR9='En France']

- O en emploi à durée indéterminée, y compris fonctionnaire ou fonctionnaire-stagiaire
- O en CDD scientifique dans un laboratoire académique ou une entreprise (contrat post-doctoral)
- O un emploi d'ATER
- O un autre CDD (hors contrat post-doc et emploi d'ATER)
- O un emploi d'intérimaire
- O une vacation horaire
- O vous exercez en profession libérale, indépendant, chef d'entreprise
- O un autre type de contrat. Précisez :

EMPLB [BC : docteurs dont l'employeur principal au 1er décembre 2013 et au 1er décembre 2015 est le même ou docteur dont la création d'entreprise en N+3 a débuté au plus tard le 1er décembre 2013 / ((SITPR1 = 'vous occupez un emploi' et EMPLA1='oui' ou EMPLA1='Non, vous aviez le même employeur, mais un autre emploi') ou (SITPR1='vous avez créé votre entreprise' et EMPLR5<=1er décembre 2013)

Votre rémunération et votre temps de travail au 1er décembre 2013

Nous nous intéressons maintenant à votre rémunération et votre temps de travail au 1er décembre 2013. Il vous est demandé de prendre en compte tous les emplois que vous occupiez, et pas seulement l'emploi principal.

EMPLB1. Quel était votre salaire/revenu net ANNUEL (y compris primes et 13ème mois) en euros le 1er décembre 2013 ?
Si vous occupez plusieurs emplois, indiquez le revenu cumulé sur ces emplois.
|__|__|__|__|__|

EMPLB2. Travailliez-vous ?

- O à temps complet
- O à temps partiel
- O sans objet (pour les personnes non salariées)

EMPLB3. **[BC : EMPLB2='à temps partiel']** Votre temps de travail représentait-il ?

- O Moins d'un mi-temps
- O Un mi-temps (50%)
- O Entre 50 et 80%
- O 80%
- O Plus de 80%

SITPA

SITPR1 = (en emploi ou en création d'entreprise) et EMPLR5>1er décembre 2013)

ou SITPR1=en recherche d'emploi et REMPR1>1er décembre 2013

ou SITPR1 = reprise d'études ou sans activité professionnelle ou autre

Votre situation professionnelle au 1er décembre 2013

Cette partie du questionnaire est administrée aux docteurs dont la situation au 1er décembre 2015 a débuté après le 1er décembre 2013. (si la situation au 1er décembre 2015 a débuté avant le 1er décembre 2013, on connaît déjà leur situation professionnelle au 1er décembre 2013)

Nous allons maintenant parler de votre situation professionnelle au 1er décembre 2013.

SITPA1. Quelle était votre situation professionnelle au 1er décembre 2013 ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes.

Il est possible que vous soyez concerné par plusieurs situations (ex. en emploi et en reprise d'études).
Il vous est demandé de sélectionner votre situation principale.
Vous pourrez donner des précisions sur votre situation en commentaire libre à la fin du questionnaire.

- O **[BC si emploi au 1er décembre 2015 n'est pas le 1er emploi / SITPR1=en emploi et EMPLR6='Oui')]** vous occupiez un emploi (y compris CDD de type « post-doc » ou ATER) hors création d'entreprise
  (y compris si vous êtes en arrêt maladie, en congé maternité ou en congé parental)
- O vous étiez en recherche d'emploi (hors création d'entreprise)
- O vous aviez créé votre entreprise ou étiez en cours de création de votre entreprise (inclut auto-entrepreneur et indépendant)
- O vous étiez en congé individuel de formation
- O vous aviez repris des études
- O vous étiez volontairement sans activité professionnelle (retraités, etc)
- O Autres. Précisez :

EMPLC [BC : SITPA1=en emploi ou en création d'entreprise ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')] Votre activité professionnelle au 1er décembre 2013

EMPLC1. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPA1=en emploi]** Occupiez-vous simultanément plusieurs emplois au 1er décembre 2013 ?

- O Oui
- O Non, un seul

EMPLC2. **[BC : EMPLC1='Oui' ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** Combien d'emploi occupiez-vous au 1er décembre 2013 ? |__|

EMPLC3. **[BC : en emploi hors création d'entreprise et plusieurs emplois au 1er décembre 2013 / (SITPA1=en emploi et EMPLC1='Oui') ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** Quel était l'intitulé exact de votre emploi principal au 1er décembre 2013 ? (*libellé en clair*)

[BC : en emploi hors création d'entreprise et un seul emploi au 1er décembre 2015 / SITPA1=en emploi et EMPLC1='Non, un seul'] Quel était l'intitulé exact de votre emploi au 1er décembre 2013? (*libellé en clair*)

_____

Les questions suivantes portent sur l'emploi au 1er décembre 2013 que vous considériez comme principal à l'exception des questions portant sur le revenu et le temps de travail.

EMPLC4. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPA1=en emploi ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** A quelle date aviez-vous été embauché(e) pour cet emploi ?
[BC : création d'entreprise / SITPA1= vous aviez créé votre entreprise ou étiez en cours de création de votre entreprise] A quelle date votre entreprise avait-elle été immatriculée ?
Ne pas remplir si vous étiez en cours de création de votre entreprise au 1er décembre 2013

|__|__|/|__|__|/|__|__|__|__| (jour/mois/année)

EMPLC5. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPA1=en emploi ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** Quelle est la date de fin de cet emploi ?
[BC : création d'entreprise / SITPA1= vous aviez créé votre entreprise ou étiez en cours de création de votre entreprise] A quelle date votre entreprise avait-elle été fermée ?

|__|__|/|__|__|/|__|__|__|__| (jour/mois/année)

EMPLC6. **[BC : si date d'embauche > date de soutenance de la thèse / date renseignée à EMPLC4 > date renseignée à INFOG13]** Aviez-vous occupé un autre emploi entre l'obtention de votre doctorat et votre emploi au 1er décembre 2013 ?

- O Oui
- O Non

EMPLC7. **[BC : non(SITPA1= vous aviez créé votre entreprise ou étiez en cours de création de votre entreprise)]** Par quel moyen aviez-vous trouvé votre emploi ?

Vous pouvez choisir plusieurs réponses

- O concours
- O embauche par l'entreprise d'accueil pendant une thèse CIFRE
- O autre réseau de relations acquis dans le cadre de la thèse (inclut partenaires contractuels et associations de docteurs et de doctorants)
- O autre réseau de relations tissé pendant les études (réseaux d'anciens élèves hors associations de docteurs, expériences professionnelles antérieures…)
- O réseau personnel (famille, amis…)
- O candidature spontanée
- O réponse à une annonce (Pôle Emploi, APCE, site web…)
- O offre spontanée (de la part d'un cabinet de recrutement, de l'entreprise…)
- O forum, salon professionnel

EMPLC8. **[BC : recrutement par concours / EMPLC6=concours]** Précisez le concours sur lequel vous aviez été recruté :

- O maître de conférences, chargé de recherche
- O concours enseignants (agrégation, CAPES, CAPET, CRPE)
- O ingénieur de recherche
- O ingénieur d'études
- O concours de la Haute Fonction Publique (ENA, ENM, INET, ENSP, Institut National du Patrimoine, ENSSIB, ESEN…)
- O Autres. Précisez :

EMPLC9. Etiez-vous principalement basé :

- O En France
- O dans un autre pays

EMPLC10. **[BC : EMPLC8=en France]** Indiquez le numéro du département où vous étiez principalement basé :

Exemples : 974 pour la Réunion, 041 pour le Loir-et-Cher, 075 pour Paris.

|__|__|__|

EMPLC11. **[BC : EMPLC8=dans un autre pays]** Dans quelle région du monde étiez-vous principalement basé ?

Liste intuitive

EMPLC12. Parmi les missions suivantes, indiquez la ou les missions auxquelles vous consacriez le plus de temps

3 missions maximum, en indiquant en 1 votre mission principale

Enseignement ☐

Recherche, R&D ☐

Études, activités connexes aux travaux de R&D (*exemples : études de marché, études de faisabilité, travaux pour adapter les produits aux normes, veille technologique*) ☐

Production ☐

Activités connexes à la production (*exemples : méthodes et process, qualité, maintenance, approvisionnements, achats*) ☐

Direction générale ☐

Gestion, administration, finance, comptabilité ☐

Ressources humaines, formation ☐

Marketing, commercial, technico-commercial ☐

Conseil ☐

Informatique ☐

Communication ☐

Juridique, fiscal ☐

Médical et social ☐

Autre. Précisez ☐

EMPLC13. Quelle était la catégorie socio-professionnelle de l'emploi que vous occupiez ?

Professeurs de l'enseignement supérieur et secondaires, professions scientifiques (*exemples : chercheurs, ingénieurs de recherche et d'études*)

Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés

Cadres de la fonction publique (y compris médecins exerçant dans un hôpital)

Professions intermédiaires admin. de la fonction publique (cat. B)

Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise

Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise

Professions intermédiaires admin. et commerciales des entreprises (*exemples : techniciens commerciaux et technico-commerciaux*)

Contremaîtres, agents de maîtrise

Techniciens

Employés

Ouvriers

Professions libérales de santé (*exemples : médecins, chirurgiens, dentistes, psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes, vétérinaires, pharmaciens*)

Professions intermédiaires de la santé et du travail social (*exemples : infirmiers, orthophonistes, kinésithérapeutes, éducateurs spécialisés*)

Professions libérales juridiques et techniques

Commerçants et assimilés

Agriculteurs exploitants

Artisans

Professions de l'information, des arts et des spectacles

Clergé, religieux

EMPLC14. Quel était votre statut d'emploi ou votre type de contrat de travail ?

[BC : docteurs en emploi à l'étranger / EMPLC8='dans un autre pays']

- O contrat de long terme
- O contrat de court terme

[BC : EMPLC8='En France']

- O un emploi à durée indéterminée, y compris fonctionnaire ou fonctionnaire-stagiaire
- O un CDD scientifique dans un laboratoire académique ou une entreprise (contrat post-doctoral)
- O un emploi d'ATER
- O un autre CDD (hors contrat post-doc et emploi d'ATER)
- O un emploi d'intérimaire
- O une vacation horaire
- O vous exercez en profession libérale, indépendant, chef d'entreprise
- O un autre type de contrat. Précisez :

Pour les questions relatives à votre rémunération et au temps de travail, il vous est demandé de prendre en compte tous les emplois que vous occupiez, et pas seulement l'emploi principal.

EMPLC15. Quel était votre salaire/revenu net ANNUEL (y compris primes et 13ème mois) en euros ?
Si vous occupiez plusieurs emplois, indiquez le revenu cumulé sur ces emplois.
|__|__|__|__|__|

EMPLC16. Travailliez-vous ?

- O à temps complet
- O à temps partiel
- O sans objet (pour les personnes non salariées)

EMPLC17. **[BC : EMPLC15='à temps partiel']** Votre temps de travail représentait-il ?

- O Moins d'un mi-temps
- O Un mi-temps (50%)
- O Entre 50 et 80%
- O 80%
- O Plus de 80%

Les questions suivantes portent sur votre employeur ou votre entreprise [votre employeur principal si vous occupiez plusieurs emplois].

EMPLC18. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPA1=en emploi ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** De quelle catégorie votre employeur relevait-t-il ?
[BC : création d'entreprise / SITPA1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] De quelle catégorie votre entreprise relevait-t-elle ?

- O **[BC : docteurs en emploi hors création d'entreprise / SITPA1=en emploi ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** Secteur public (hors entreprises para-publiques)

Exemples : ministères, établissements d'enseignement, collectivités territoriales, organismes de recherche, administrations de sécurité sociale, hôpitaux (publics et privés).

O Secteur des entreprises, y compris entreprises para-publiques (hors secteur financier)
Exemples d'entreprises para-publiques : EDF, ADP

O Secteur financier
Exemples: banque centrale, banques privées, sociétés d'assurance

O Entrepreneur individuel

O Secteur privé à but non lucratif
Exemples : associations, fondations, ONG.

O Autres. Précisez :

EMPLC19. **[BC : en emploi hors création d'entreprise / SITPA1=en emploi ou (EMPLA1='Non, vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur')]** Quel était le secteur d'activité principal de votre employeur ?
[BC : en création d'entreprise / SITPA1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise] Quel était votre principal secteur d'activité ?

O Enseignement supérieur exclusivement
O Recherche ou R&D exclusivement
O Enseignement supérieur et recherche
O Enseignement secondaire et primaire
O Autres activités spécialisées, scientifiques ou techniques (activités juridiques et comptables, conseil de gestion, activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques, publicité et études de marché, activités vétérinaires)
O Santé et action sociale
O Administration publique, nationale ou territoriale
O Organismes internationaux
Exemples : ONU, OCDE, institutions de l'Union Européenne, organismes consulaires d'un pays dont vous n'êtes pas ressortissant (si vous travaillez à l'Ambassade des Etats-Unis, vous choisirez administration publique si vous êtes américain, organismes internationaux si vous n'êtes pas de nationalité américaine)
O Agriculture, sylviculture, pêche, aquaculture
O Activités extractives (mines…)
O Activités de fabrication
O Production et distribution d'énergie et d'eau
O Construction
O Commerce de gros et de détail, réparation (garage…)
O Transport, entreposage, logistique
O Hébergement et restauration
O Information, communication, presse, édition
O Activités financières et d'assurance, activités immobilières
O Arts, spectacles et loisirs
O Autre. Précisez :

EMPLC20. **[BC : en emploi hors création d'entreprise, docteurs travaillant dans le secteur des entreprises, privé à but non lucratif ou autre / (SITPA1=en emploi ou (EMPLA1='Non,**

vous aviez le même emploi mais un autre employeur' ou 'Non, vous aviez un autre emploi et un autre employeur') et EMPLC17 = secteur des entreprises ou secteur privé à but non lucratif] Combien votre employeur employait-il de salariés ?
[BC : en création d'entreprise, docteurs travaillant dans le secteur des entreprises, privé à but non lucratif ou autre / SITPA1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise emploi et EMPLC17 = secteur des entreprises ou secteur privé à but non lucratif] Combien employiez-vous de salariés ?
Pour ceux dont l'entreprise appartenant à un groupe, Il s'agit de l'effectif de la « maison-mère » (l'ensemble du groupe pour une filiale).

- **[BC : création d'entreprise / SITPA1= vous avez créé votre entreprise ou êtes en cours de création de votre entreprise]** 0
- 1-9
- 10-249
- 250-4 999
- Plus de 5 000
- Ne sait pas

REMPA [BC : docteurs en recherche d'emploi le 1er décembre 2013 / SITPA1=en recherche d'emploi] Votre recherche d'emploi au 1er décembre 2013

REMPA1. Depuis quelle date étiez-vous en recherche d'emploi ? (jour/mois/année)
|__|__|/|__|__|/|__|__|__|__|

EMPLP

(SITPA1=en emploi, EMPLC6 = 'Oui') ou (SITPA1<>en emploi, SITPR1=en emploi, EMPLR6 = 'Oui')

Votre 1er emploi

Cette partie du questionnaire est administrée aux docteurs qui ont eu un emploi au 1er décembre 2013 et/ou au 1er décembre 2015, aucun de l'un ou l'autre de ces emplois n'était le 1er emploi.
On sait donc qu'ils ont eu un 1er emploi, mais on ne sait pas à quelle date.

Vous avez occupé un premier emploi après le doctorat. Nous souhaiterions savoir à quelles dates.

EMPLP1. Quand avez-vous obtenu votre premier emploi après le doctorat?
(jour/mois/année) |__|__|/|__|__|/|__|__|__|__|

EMPLP2. Quand votre premier emploi s'est-il terminé ?
(jour/mois/année) |__|__|/|__|__|/|__|__|__|__|

EMPLS

(non(SITPA1 = en emploi) et non (SITPR1 = en emploi))
et (non (SITPR1 = en création d'entreprise et date renseignée en EMPLR5 <= date renseignée à INFOG13))
et (non (SITPR1=en recherche d'emploi et date renseignée en REMPR1 <= date renseignée à INFOG13))]

Le début de votre activité après le doctorat

Cette partie du questionnaire est administrée aux docteurs pour lesquels nous ne savons pas encore s'ils ont eu un 1er emploi. Nous n'interrogeons donc que ceux qui n'étaient :

- ni en emploi au 1er décembre 2013, ni en emploi au 1er décembre 2015
- ni en création d'entreprise de la fin de la thèse à décembre 2015
- ni en recherche d'emploi de la fin de la thèse à décembre 2015.

Les trois questions qui suivent vous concernent si vous avez occupé un emploi salarié depuis l'obtention de votre doctorat.

EMPLS1. Avez-vous occupé un emploi salarié depuis l'obtention de votre doctorat ?
- O Oui
- O Non

EMPLS2. **[BC : EMPLS1='Oui']** À quelle date avez-vous débuté votre premier emploi salarié depuis l'obtention de votre doctorat ?
(jour/mois/année) |__|__|/|__|__|/|__|__|__|__|

EMPLS3. **[BC : EMPLS1='Oui']** A quelle date votre premier emploi salarié s'est-il terminé ?
(jour/mois/année) |__|__|/|__|__|/|__|__|__|__|

DCHOM

[BC

(non(SITPR1 = en emploi, date renseignée en EMPLR5 <= date renseignée à INFOG13)) et

(non (SITPR1 = en création d'entreprise, date renseignée en EMPLR5 <= date renseignée à INFOG13)) et

(non (SITPR1 = en recherche d'emploi, date renseignée en REMPR1 <= date renseignée à INFOG13))

Durée de chômage

Cette partie du questionnaire n'est pas administrée aux docteurs qui n'ont jamais connu de chômage ou qui ont toujours été au chômage.

Ne sont donc pas interrogés les docteurs :

- qui étaient en emploi depuis l'obtention du doctorat jusqu'en décembre 2015
- qui étaient créateurs d'entreprise depuis d'obtention du doctorat jusqu'en décembre 2015
- qui étaient en recherche d'emploi depuis l'obtention du doctorat jusqu'en décembre 2015

Pour finir, nous souhaiterions vous poser une dernière question sur votre recherche d'emploi.

DCHOM1. Combien de mois au total avez-vous été en recherche d'emploi entre [date de soutenance de la thèse] et le 1er décembre 2015 ?

|__|__|

Cette enquête touche à sa fin. Nous vous remercions pour votre participation.

COMMU1

COMMU1 : Souhaiteriez-vous que les résultats nationaux de l'enquête vous soient communiqués ?

- O Oui
- O Non

COMMU2 **:Si vous souhaitez apporter un commentaire, vous pouvez le faire ici**

Vous pouvez préciser des détails de vos réponses (le questionnaire doit être assez général pour s'adapter à des cas différents), donner des éléments qualitatifs ou apporter des commentaires sur votre parcours doctoral.

Annexe 1 : variables administratives consolidées ou renseignées par les correspondants établissement

INFOG Informations personnelles et votre parcours avant l'inscription en thèse

INFOG1. Identifiant national élève
Variable SISE : IDETUD (INE)

INFOG2. Numéro d'inscription
Variable SISE : NUMINSR (numéro d'inscription dans l'établissement ayant délivré le doctorat).

INFOG3. Sexe
Variable SISE : SEXE

INFOG4. Nationalité
Vous pouvez sélectionner deux nationalités
Variable SISE : LNATION (Libellé de la nationalité)

INFOG5. Date de naissance
Variables SISE : JONAIS/MONAIS/ANAIS (jour, mois et année de naissance)

INFOG7. **[pour les docteurs arrivés en France après le baccalauréat]** Année de 1ère inscription dans un établissement d'enseignement supérieur français
Variable SISE : ANSUP (année d'entrée dans le supérieur récupérée dans la première inscription en thèse)

INFOG9. Votre première inscription en thèse remonte à |__|__|/|__|__|/|__|__|__|__| **(jour/mois/année)**
Variable SISE : AN (année de première inscription en thèse)

INFOG11. **[BC : INFOG10='l'obtention d'un diplôme de niveau master ou plus]**
Le diplôme qui a permis au docteur de s'inscrire en thèse était :
Variables SISE : DIPDER et LDIPDER (code et libellé du dernier diplôme obtenu l'année de la première inscription en thèse)

INFOG13. Thèse soutenue en |__|__|/|__|__|/|__|__|__|__| **(jour/mois/année)**
Variable SISE : ANR (année de délivrance du doctorat)

INFOG14. Ecole doctorale _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ **(numéro et libellé de l'ED)**
Variable SISE : NUMED (numéro d'école doctorale) – variable LIB_ED récupérée dans equipe.ed (base SIREDO).

INFOG15. Etablissement qui a délivré le grade de docteur _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ **(numéro d'immatriculation et libellé de l'établissement)**
Variables SISE : ETABLIR et LETABLIR (code UAI et libellé de l'établissement ayant délivré le doctorat)

INFOG16. Discipline dont relèvent principalement les travaux de recherche ?
Nomenclature GER *(cf. annexe 2)*

PTHES Parcours avant l'obtention du doctorat

Le docteur a-t'il financé sa thèse grâce à :

PTHESFIN1	Un financement spécifique pour réaliser son projet doctoral *Par financement spécifique, on entend une rémunération versée en contrepartie du travail de recherche doctorale*	O Oui	O Non
PTHESFIN2	Un emploi en parallèle de sa thèse	O Oui	O Non
PTHESFIN3	Ses ressources personnelles (y compris retraites)	O Oui	O Non
PTHESFIN4	Un prêt	O Oui	O Non
PTHESFIN5	Un poste d'ATER	O Oui	O Non
	Des vacations ou missions complémentaires…		
PTHESFIN6	en enseignement	O Oui	O Non
PTHESFIN7	de diffusion de l'information scientifique	O Oui	O Non
PTHESFIN8	de valorisation	O Oui	O Non
PTHESFIN9	de conseil ou d'expertise	O Oui	O Non
PTHESFIN10	Autres : précisez……		

PTHES5. **[BC : PTHESFIN1='Oui']** A quel type de contrat correspondait ce financement spécifique ?
- O Un contrat doctoral
- O Un CDD de droit privé
- O Un CDD de droit public (hors contrat doctoral)
- O Un CDI de droit privé
- O Un CDI de droit public (contractuel de la fonction publique)
- O Autre. Lequel : _

PTHES6. **[BC : PTHESFIN1='Oui']** D'où provenaient les fonds pour ce financement spécifique ?
Vous pouvez choisir plusieurs réponses
- O Fonds publics français (Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche, organismes de recherche, université ou autre établissement d'enseignement supérieur, agences de moyen type ANR, Idex/Labex, collectivités territoriales, autre ministère, etc.)
- O Fonds privés (entreprises, associations ou fondations)
- O CIFRE (et autres financements mixtes public/privé)
- O Fonds européens ou d'un pays en Europe (hors France)
- O Fonds d'un pays étranger hors Europe
- O Autre. Précisez : ……
- O Ne sait pas

PTHES7. **[BC : PTHESFIN1='Oui']** Pendant combien de mois le docteur a-t 'il bénéficié d'un financement spécifique pour réaliser son projet doctoral ?
Exemple : indiquez 36 si le docteur a bénéficié de ce financement spécifique pendant 3 ans.
|__|__|

PTHES8. **[BC : PTHESFIN1='Oui']** A combien s'élevait le montant mensuel net de ce financement spécifique ?
Indiquez le montant en euros
|__|__|__|__|__| euros

PTHES9. Dans le cadre de sa thèse, le docteur a-t 'il effectué une période de mobilité doctorale internationale supérieure à un mois :
O Oui
O Non

PTHES10. Si oui, dans quels pays ?
Vous pouvez indiquer jusqu'à 3 pays. Si le docteur a effectué des mobilités dans plus de 3 pays, choisissez les 3 pays correspondant aux périodes les plus longues de mobilité.
Pays 1 : liste intuitive – Pays 2 : liste intuitive– Pays 3 : liste intuitive

Annexe 2 : groupes d'experts recherche

1 Mathématiques et leurs interactions

2 Physique

GER : Constituants élémentaires, physique théorique, plasmas chauds

Constituants élémentaires et physique théorique

Plasmas chauds

GER : Milieux denses, matériaux et composants

Milieux denses, matériaux et composants

GER : Milieux dilués et optique fondamentale

Milieux dilués et optique fondamentale

GER : Physique et science des matériaux

Physique et science des matériaux

3 Sciences de la terre et de l'univers, espace

GER : Sciences de la Terre et de l'univers, espace

Astronomie, astrophysique

Sciences de la terre et de l'univers

Terre, enveloppes fluides

Terre solide et couches profondes

Terre solide et enveloppes superficielles

4 Chimie

GER : Chimie et science des matériaux

Chimie des matériaux

Chimie et chimie physique

Chimie organique, minérale, industrielle

Chimie théorique, physique, analytique

Génie des matériaux

5 Biologie, médecine et santé

GER : Aspects moléculaires et cellulaires de la biologie

Aspects moléculaires et cellulaires de la biologie

Sciences de la vie et de la santé

GER : Biomolécules, Pharmacologie, Thérapeutique

Biomolécules, pharmacologie, thérapeutique

GER : Physiologie et biologie des organismes

Physiologie, Biologie des organismes, populations, interactions

GER : Recherche clinique, Innovation technologique, Santé publique

Recherche clinique, innovation technologique, santé publique

6 Sciences humaines et humanités

GER : Langues et littératures

Cultures et langues régionales

Langue et littérature françaises

Langues et littératures anciennes

Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes

Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraiques

Langues et littératures germaniques et scandinaves

Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues
Langues et littératures slaves
Lettres et langues
Littératures comparées
Sciences du langage : linguistique et phonétique générale

GER : Philosophie et arts
Arts : plastiques, spectacle, musique, esthétique, sciences et histoire de l'art
Epistémologie, histoire des sciences et des techniques
Ethique et déontologie
Philosophie
Théologie

GER : Sciences du temps et de l'espace
Aménagement de l'espace, urbanisme
Géographie physique, humaine, économique et régionale
Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art
Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et médiévaux, de l'art
Préhistoire

GER : Sciences humaines
Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
Sciences de l'éducation
Sciences de l'homme
Sciences de l'information et de la communicatio
Sciences et techniques des activités physiques et sportives

7 Sciences de la société

GER : Sciences économiques et de gestion
Science de gestion
Science économique
Sciences économiques et de gestion

GER : Sciences juridiques et politiques
Droit privé et sciences criminelles
Droit public
Histoire du droit et des institutions
Science politique
Sciences juridiques et politiques

GER : Sciences sociales
Anthropologie, ethnologie
Homme, temps, espaces sociaux
Sociologie, démographie

8 Sciences pour l'ingénieur

GER : Génie des procédés, plasmas froids
Génie des procédés
Plasmas froids

GER : Génie électrique, électronique de puissance

Electronique de puissance
Génie électrique
GER : Mécanique des fluides, énergétique, thermique, combustion, acoustique, biomécanique, bio-ingénierie
Acoustique
Bio-mécanique et bio-ingénierie
Energétique, thermique, combustion
Mécanique des milieux fluides
GER : Mécanique des solides, des matériaux et des surfaces
Génie civil
Génie mécanique, productique, transport
Mécanique des solides, des matériaux, des structures et des surfaces
GER : Sciences pour l'ingénieur
Mécanique, énergétique, génie des procédés, génie civil
9 Sciences et technologies de l'information et de la communication
GER : Automatique, traitement du signal
Automatique, productique
Traitement du signal et des images
GER : Electronique, photonique
Electronique, microélectronique, nanoélectronique et micro-ondes
Electronique, photonique
Micro-nanosystèmes et capteurs
Systèmes optiques et photonique
GER : Informatique et applications
Informatique et applications
GER : Sciences et technologies de l'information et de la communication
Informatique, automatique
10 Sciences agronomiques et écologiques
GER : Biologie de l'environnement, des populations, écologie
Biologie de l'environnement, des populations, écologie
GER : Biologie des organismes ; Biotechnologies animales, végétales et microbienne
Biologie des organismes ; Biotechnologies animales, végétales et microbienne
GER : Biotechnologies agroalimentaires, sciences de l'aliment
Biotechnologies agroalimentaires, sciences de l'aliment
GER : Sciences agronomiques
Sciences agronomiques

Annexe 9 : Trame d'enquête SIREDO

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Éducation Nationale,
de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche

Enquête sur les effectifs de doctorants et de docteurs des écoles doctorales - 2016

L'enquête 2016 concerne les diplômes de docteurs délivrés durant l'année 2015 et les doctorants de l'année universitaire 2015-2016.

Ce document permet de préparer la saisie des informations dans l'application SIREDO (Système d'Information de la Recherche et des Écoles Doctorales).
Les tableaux 1 (page 2), 2 (p.3), 6 (p.9) et 7 (p.10) concernent l'ensemble de l'école doctorale.
Les tableaux 3 (p.4), 3bis (p.5), 4.1 (p.6), 4.2 (p.7) et 5 (p. 8) doivent être renseignés pour chacun des établissements d'inscription.
Les modifications introduites cette année dans l'enquête sont indiquées en rouge dans ce formulaire.

Les informations devront être renseignées et validées avant le 29 avril 2016.
Elles devront également être validées par le responsable de l'école doctorale et par chacun des établissements (établissement support et établissements co-accrédités).

Pour vous connecter à l'application de saisie, vous pouvez utiliser le lien ci-dessous, ou recopier cette adresse dans votre navigateur.

https://appliweb.dgri.education.fr/appli_web/enquete/IdentificationEnquete.jsp

Pour tout renseignement complémentaire, ou si vous avez perdu votre identifiant et votre mot de passe, merci de contacter :

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
Direction générale de la recherche et de l'innovation
Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche
Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques
Département des études statistiques

Odile WOLBER
01 55 55 76 51
enquete-ed@education.gouv.fr

TABLEAU 1 Répartition des effectifs de l'école doctorale par établissement d'inscription

	Année civile 2015		Année universitaire 2015-16			
	Nombre de soutenances entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		Nombre de premières inscriptions		Nombre total d'inscriptions	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Établissement d'inscription 1						
Établissement d'inscription 2						
Établissement d'inscription 3						
Établissement d'inscription 4						
Établissement d'inscription 5						
Établissement d'inscription 6						
Établissement d'inscription 7						
Établissement d'inscription 8						
Établissement d'inscription 9						
Établissement d'inscription 10						
…						
Établissement d'inscription n						
Total						

TABLEAU 2 Répartition des effectifs de l'école doctorale par domaine scientifique de la thèse

Domaine scientifique de la thèse	Année civile 2015		Année universitaire 2015-16			
	Nombre de soutenances entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		Nombre de premières inscriptions		Nombre total d'inscriptions	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 - Mathématiques et leurs interactions						
2 - Physique						
3 - Sciences de la terre et de l'univers, espace						
4 - Chimie						
5 - Biologie, médecine et santé						
6 - Sciences humaines et humanités						
7 - Sciences de la société						
8 - Sciences pour l'ingénieur						
9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication						
10 - Sciences agronomiques et écologiques						
Total						

TABLEAU 3 Financements pour la formation par la recherche obtenus à la rentrée universitaire 2015-2016 (pour la première année de thèse, hors prolongation d'aides antérieures)

Ce tableau doit être renseigné pour chacun des établissements d'inscription listés au tableau 1.

N.B. : sur l'écran de saisie, l'année précédente (2014-2015) est affichée pour information.

	Nombre de 1ères inscriptions Année universitaire 2015-16	
	Hommes	**Femmes**
Doctorants exerçant une activité rémunérée		
Doctorants sans activité rémunérée		
Doctorants financés pour la thèse (par type de financement)*		
(1) - financement 1 = contrats doctoraux MENESR**		
(2) - financement 2 = conventions CIFRE		
(3) - financement 3 = par organismes de recherche		
(4) - financement 4 = par écoles		
(5) - financement 5 = par autres ministères***		
(6) - financement 6 = par collectivités territoriales		
(7) - financement 7 = par associations ou fondations		
(8) - financement 8 = par entreprises (hors CIFRE)		
(9) - financement 9 = par crédits ANR		
(10) - financement 10 = par contrat de recherche		
(11) - financement 11 = par gouvernements étrangers pour les doctorants étrangers****		
(12) - financement 12 = par gouvernement français pour les doctorants étrangers****		
(13) - financement 13 = autres financements pour les doctorants étrangers****		
(14) - financement 14 = financements européens, multilatéraux ou étrangers pour les doctorants français		
(15) - financement 15 = financements autres que mentionnés plus haut		
Total doctorants financés pour la thèse = (1) + (2) + … + (14)+(15)		
Financement (ou non) non renseigné		
Total Doctorants exerçant une activité rémunérée + sans activité rémunérée + financés pour la thèse + non renseigné		

Parmi les doctorants financés pour la thèse, nombre de doctorants bénéficiant d'un financement multiple		

* En cas de financement multiple, ne mentionner que le financement principal

** Contrats doctoraux financés sur crédits MENESR

*** Y compris financements du ministère des affaires étrangères

**** Étudiants de nationalité étrangère, ayant obtenu leur diplôme de plus haut niveau à l'étranger

Écoles (4) : financement par des établissements d'enseignement supérieur hors de la tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, hors crédits MENESR.

Entreprises (8) : hors financement d'une entreprise dans le cadre d'une convention CIFRE.

Contrat de recherche (10) : contrat de rémunération du doctorant associé à une activité de valorisation de la recherche conduite entre un établissement d'enseignement supérieur et une entreprise.

TABLEAU 3 BIS Détail des contrats doctoraux du tableau 3

Ce tableau doit être renseigné pour chacun des établissements d'inscription listés au tableau 1.

Le contrat doctoral ne peut être signé que par un EPSCP[1], un EPA[2] d'enseignement supérieur, un EPST[3] ou un autre EPA ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche (cf. art.2 du décret n°2009-464 du 23/04/2009).
Il est rappelé qu'un contrat doctoral a une durée de 3 ans et une rémunération minimale (au 01/07/2010 : 1 684,93€ brut par mois pour la seule activité recherche ; 2 024,70€ par mois si activité complémentaire en plus).

- Le type de financement 1 (contrats doctoraux MENESR) est obligatoirement un contrat doctoral.
- Le type de financement 3 (organismes de recherche) peut l'être si l'organisme de recherche est un EPST (ex: CNRS, INSERM, INRA etc…) mais pas s'il s'agit d'un EPIC[4] (ex: CEA).
- Les types de financement 6 et 7 (collectivités locales ou territoriales ; associations ou fondations) peuvent conduire à un contrat doctoral puisque les crédits correspondants sont versés par la région ou l'association à une université qui devient alors l'établissement employeur du doctorant contractuel.

Détail des contrats doctoraux (année 2015/2016)	**Premières inscriptions Année universitaire 2015-2016**
Nombre de contrats doctoraux signés par :	
Établissement public d'enseignement supérieur MENESR	
Établissement public d'enseignement supérieur hors MENESR	
EPST	
EPA ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche	
Non renseigné	
Total contrats doctoraux	
dont nombre de contrats doctoraux handicap	

1. EPSCP : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
2. EPA : établissement public à caractère administratif
3. EPST : établissement public à caractère scientifique et technologique
4. EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial

TABLEAU 3 TER Activités complémentaires des contrats doctoraux en 2015-2016

Ce tableau doit être renseigné pour chacun des établissements d'inscription listés au tableau 1.

Le décret n°2009-464 du 23 avril 2009 prévoit que les doctorants contractuels peuvent se consacrer exclusivement à la recherche ou inclure outre ces activités de recherche, des activités complémentaires :
- enseignement ;
- diffusion de l'information scientifique et technique ;
- valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique ;
- missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

Le tableau 3 ter prend en compte tous les contrats doctoraux et pas seulement les contrats doctoraux MENESR.
On totalisera pour chaque mission complémentaire le total d'heures effectuées par les doctorants qui bénéficient d'un contrat doctoral.

Exemple :
Supposons qu'en 1ère année :
- 10 doctorants bénéficient d'un contrat doctoral,
- 4 de ces doctorants effectuent chacun 64h d'enseignement équivalent TD, soit un total de 256 h équivalent TD d'enseignement
- 3 de ces doctorants effectuent chacun 268h de valorisation, soit un total de 804h de valorisation.

Pour la 1ère ligne, on indique :
- nombre de contrats doctoraux : 10
- exclusivement consacrés à la recherche : 3
- Nombre de contrats doctoraux avec enseignement : 4. Nombre d'heures effectuées en enseignement : 256
- Nombre de contrats doctoraux avec missions de valorisation : 3. Nombre d'heures effectuées en valorisation : 804.

	Nombre total de contrats doctoraux	Nombre de contrats doctoraux exclusivement consacrés à la recherche	Avec missions complémentaires…							
			… d'enseignement		… de diffusion de l'information scientifique		… de valorisation		… de conseil ou d'expertise	
			Nombre de contrats doctoraux concernés	Nombre total d'heures effectuées (en équivalent TD)	Nombre de contrats doctoraux concernés	Nombre total d'heures effectuées	Nombre de contrats doctoraux concernés	Nombre total d'heures effectuées	Nombre de contrats doctoraux concernés	Nombre total d'heures effectuées
En 1ère année										
En 2ème année										
En 3ème année										

TABLEAU 4 Décompte des 1ères inscriptions en doctorat à la rentrée universitaire 2015-2016 selon le pays d'obtention du diplôme

TABLEAU 4.1 Diplômés ayant obtenu leur diplôme de plus haut niveau en France selon le type de diplôme et l'établissement d'obtention

Ce tableau doit être renseigné pour chacun des établissements d'inscription listés au tableau 1.

Établissement d'origine merci de renseigner une ligne par établissement	**Diplôme national de Master**	**Titre d'ingénieur****	**Diplôme d'école de commerce ou de gestion****	**Autres diplômes conférant le grade de master**[1]	**Total** Nombre de 1ères inscriptions 2015-2016
Établissement 1					
Établissement 2					
Établissement 3					
Établissement 4					
Établissement n					
Total					

* Dans l'application de saisie, les établissements d'implantation de l'ED sont pré-initialisés, les autres seront initialisés par l'utilisateur.
** Éventuellement, avec un double diplôme de master

1. Exemples : DEA, DESS, diplôme de fin d'études délivré par un des instituts d'études politiques, diplôme d'État d'architecte, diplôme de fin d'études des écoles de commerce spécialement habilitées, diplôme de deuxième cycle de l'École du Louvre, diplôme de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, diplôme d'études fondamentales vétérinaires, diplôme de restaurateur du patrimoine, diplômes propres de l'université Paris-Dauphine, diplôme national supérieur d'arts plastiques…

TABLEAU 4 Décompte des 1ères inscriptions en doctorat à la rentrée universitaire 2015-2016 selon le pays d'obtention du diplôme (suite)

TABLEAU 4.2 Diplômés ayant obtenu leur diplôme de plus haut niveau à l'étranger selon le pays d'obtention du diplôme

Ce tableau doit être renseigné pour chacun des établissements d'inscription listés au tableau 1.

Pays étrangers* (merci de renseigner une ligne par pays)	Nombre de premières inscriptions 2015-2016
pays 1	
pays 2	
pays 3	
pays 4	
…	
Total	

* Pays à sélectionner dans l'application SIREDO

TABLEAU 5 Décompte des co-tutelles internationales de thèse pour les 1ères inscriptions en doctorat des années universitaires 2015-2016 et 2014-2015 selon le pays partenaire

Ce tableau doit être renseigné pour chacun des établissements d'inscription listés au tableau 1.

Pays de co-tutelle merci de renseigner une ligne par pays	Nombre de cotutelles sur les inscrits de première année **2015-2016** (au moment de l'enquête) **(1)**		Nombre de cotutelles sur les inscrits de première année **2014-2015** (données définitives) **(2)**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pays 1				
Pays 2				
Pays 3				
Pays 4				
Pays 5				
Pays n				
Total				

Attention, ne prendre en compte que les co-tutelles des doctorants de première année.
Que le doctorant soit français en co-tutelle à l'étranger ou étranger en co-tutelle en France, indiquez uniquement le pays étranger (il ne doit pas y avoir de ligne « France »).

(1) Pour les premières inscriptions de l'année en cours (2015-2016), seules les co-tutelles validées et signées **au moment de l'enquête** devront être comptées. Les données définitives, incluant les co-tutelles signées après l'enquête, seront renseignées dans l'enquête suivante.

(2) Merci d'indiquer ici les données **définitives** des co-tutelles pour les premières inscriptions en doctorat de l'année universitaire **2014-2015**.

TABLEAU 6 Situation des docteurs ayant soutenu leur thèse durant l'année civile 2015

Doctorats délivrés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015	Hommes	Femmes
Docteurs résidant en France		
(1) En CDD dans la fonction publique ou le secteur privé (a+b+c+d+e)		
(a) en CDD scientifique dans un laboratoire académique (contrat post-doctoral, ATER exclus)		
(b) en CDD scientifique dans une entreprise		
(c) en emploi d'ATER		
(d) en CDD dans la fonction publique hors contrat post-doc et emploi d'ATER		
(e) en CDD dans le secteur privé hors CDD scientifique		
(2) Titulaires ou stagiaires, en CDI dans la fonction publique (f+g+h+i)		
(f) fonctionnaires ou fonctionnaires-stagiaires intégrant un corps où le niveau doctorat est demandé (exemples : chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche)		
(g) fonctionnaires ou fonctionnaires-stagiaires : professeurs des écoles, enseignants du 2nd degré		
(h) fonctionnaires ou fonctionnaires-stagiaires : autres		
(i) en CDI dans la fonction publique		
(3) En CDI dans le secteur privé (y compris secteur associatif) (j+k)		
(j) en CDI dans le secteur privé : chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs		
(k) en CDI dans le secteur privé : autres		
(4) Autres situations (l+m+n+o+p)		
(l) indépendants (exemples : créateurs d'entreprise, professions libérales)		
(m) en recherche d'emploi		
(n) en reprises d'études ou en formation		
(o) inactifs, retraités		
(p) autres (congé maternité…)		
(q) situation inconnue		

Docteurs résidant à l'étranger		
(5) En CDD scientifique dans un laboratoire académique (contrat post-doctoral) (q+r)		
(r) en Union Européenne hors France		
(s) à l'étranger hors Union Européenne		
(6) En poste à l'étranger dans un organisme d'Etat (dont universités) hors contrat post-doctoral		
(7) En poste à l'étranger dans une organisation internationale		
(8) En poste à l'étranger dans le secteur privé		
(9) Indépendants		
(10) En recherche d'emploi		
(11) En reprises d'études ou en formation		
(12) Autres situations		
(13) Situation inconnue		
Total (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13)		

Contrat post-doctoral : contrat destiné à un jeune docteur accueilli dans un laboratoire dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, sur la base d'un projet scientifique ou dans le cadre d'activités de recherche.
Les contrats d'ATER ne sont pas comptabilisés dans les contrats post-doctoraux.

TABLEAU 7 Durées des thèses soutenues en 2015 (année civile) selon le domaine scientifique de la thèse

Durée de soutenance des thèses Domaine scientifique de la thèse	Moins de 40 mois	De 40 mois à moins de 52 mois	De 52 mois à 72 mois (6 ans)	Plus de 6 ans	**Total**
1 - Mathématiques et leurs interactions					
2 - Physique					
3 - Sciences de la terre et de l'univers, espace					
4 - Chimie					
5 - Biologie, médecine et santé					
6 - Sciences humaines et humanités					
7 - Sciences de la société					
8 - Sciences pour l'ingénieur					
9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication					
10 - Sciences agronomiques et écologiques					
Nombre de thèses soutenues en 2015					

Durée moyenne des thèses soutenues en 2015*	

*Il convient de déduire les congés de maternité, de paternité, les congés d'adoption, les congés de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou les congés d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail.
Pour les internes en médecine préparant à **mi-temps** un doctorat régi par les dispositions de l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, le nombre d'années d'inscription en thèse sera divisé par **deux**.

ANNEXE Liste des disciplines par domaine scientifique

1. Mathématiques et leurs interactions
   - Mathématiques et leurs interactions

2. Physique
   - Constituants élémentaires et physique théorique
   - Plasmas chauds
   - Milieux denses, matériaux et composants
   - Milieux dilués et optique fondamentale
   - Physique et science des matériaux

3. Sciences de la terre et de l'univers, espace
   - Astronomie, astrophysique
   - Sciences de la terre et de l'univers
   - Terre, enveloppes fluides
   - Terre solide et couches profondes
   - Terre solide et enveloppes superficielles

4. Chimie
   - Chimie des matériaux
   - Chimie et chimie physique
   - Chimie organique, minérale, industrielle
   - Chimie théorique, physique, analytique
   - Génie des matériaux

5. Biologie, médecine et santé
   - Aspects moléculaires et cellulaires de la biologie
   - Sciences de la vie et de la santé
   - Biomolécules, pharmacologie, thérapeutique
   - Physiologie, Biologie des organismes, populations, interactions
   - Recherche clinique, innovation technologique, santé publique

6. Sciences humaines et humanités
   - Cultures et langues régionales
   - Langue et littérature françaises
   - Langues et littératures anciennes

Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraiques
Langues et littératures germaniques et scandinaves
Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues
Langues et littératures slaves
Lettres et langues
Littératures comparées
Sciences du langage : linguistique et phonétique générale
Arts : plastiques, spectacle, musique, esthétique, sciences et histoire de l'art
Epistémologie, histoire des sciences et des techniques
Ethique et déontologie
Philosophie
Théologie
Aménagement de l'espace, urbanisme
Géographie physique, humaine, économique et régionale
Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art
Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et médiévaux, de l'art
Préhistoire
Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
Sciences de l'éducation
Sciences de l'homme
Sciences de l'information et de la communication
Sciences et techniques des activités physiques et sportives

7. Sciences de la société
Science de gestion
Science économique
Sciences économiques et de gestion
Droit privé et sciences criminelles
Droit public
Histoire du droit et des institutions
Science politique
Sciences juridiques et politiques
Anthropologie, ethnologie
Homme, temps, espaces sociaux
Sociologie, démographie

8. Sciences pour l'ingénieur
    - Génie des procédés
    - Plasmas froids
    - Electronique de puissance
    - Génie électrique
    - Acoustique
    - Bio-mécanique et bio-ingénierie
    - Energétique, thermique, combustion
    - Mécanique des milieux fluides
    - Génie civil
    - Génie mécanique, productique, transport
    - Mécanique des solides, des matériaux, des structures et des surfaces
    - Mécanique, énergétique, génie des procédés, génie civil

9. Sciences et technologies de l'information et de la communication
    - Automatique, productique
    - Traitement du signal et des images
    - Electronique, microélectronique, nanoélectronique et micro-ondes
    - Electronique, photoniquE
    - Micro-nanosystèmes et capteurs
    - Systèmes optiques et photonique
    - Informatique et applications
    - Informatique, automatique

10. Sciences agronomiques et écologiques
    - Biologie de l'environnement, des populations, écologie
    - Biologie des organismes ; Biotechnologies animales, végétales et microbienne
    - Biotechnologies agroalimentaires, sciences de l'aliment
    - Sciences agronomiques

Principes de la formation doctorale

CHARTE DU DOCTORAT

Validée par la Commission de la Recherche du 11/01/2018
Validée par le Conseil d'Administration du 23/01/2018

Principes de la formation doctorale
CHARTE DU DOCTORAT

Préambule

Les termes « doctorant » et « directeur » utilisés dans la présente Charte sont génériques et représentent à la fois et respectivement, le doctorant ou la doctorante et le directeur ou la directrice.

La thèse de doctorat d'université est régie par l'arrêté du 25 mai 2016 *fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat*. Elle est préparée dans une école doctorale, au sein d'une unité ou équipe de recherche agréée comme unité ou équipe d'accueil, sous la responsabilité scientifique d'un directeur de thèse habilité à diriger des recherches (HDR), assisté le cas échéant d'un codirecteur éventuellement encore non HDR, qui partage cette responsabilité à 50%. Toutefois, lorsque la codirection est assurée par une personne du monde socio-économique qui n'appartient pas au monde universitaire, le nombre de codirecteurs peut être porté à deux.

En application de l'article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016, les droits et les devoirs respectifs du doctorant et de son (ses) directeur(s) de thèse ainsi que leurs engagements réciproques, sont définis par une *Charte du doctorat* co-signée par les deux parties, au moment de la première inscription en thèse. La Charte est approuvée par le directeur de l'école doctorale, le directeur de l'unité de recherche et le ou les directeurs de thèse. Le directeur de l'école doctorale est garant de son application.

La préparation de la thèse doit s'inscrire dans le cadre d'un projet de nature scientifique professionnel et personnel clairement défini dans ses objectifs comme dans ses exigences. Le cadre fixé par la Charte du doctorat se veut la garantie d'une haute qualité scientifique de la formation et d'une préparation active à l'insertion professionnelle des docteurs. L'acceptation des conditions de la Charte suppose que la préparation de la thèse repose sur un accord librement consenti entre le doctorant et son (ses) directeur(s) de thèse en ce qui concerne le choix du sujet et les conditions de travail nécessaires à l'avancement des travaux.

La présente Charte du doctorat définit les principes arrêtés en commun par les directeurs des écoles doctorales , précisant les conditions du déroulement de la formation doctorale au sein du collège doctoral . Elle fixe les conditions de suivi et d'encadrement de thèse et précise les délais impartis, la nécessaire coordination entre le doctorant, son (ses) directeur(s) de thèse, le directeur de l'unité de recherche et le directeur de l'école doctorale, ainsi que les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre en termes de formation et de préparation à l'insertion professionnelle du futur docteur.

Les dispositions de la présente Charte ne font pas obstacle à l'adoption par chaque école doctorale de dispositions propres plus contraignantes dans son règlement intérieur. Il est précisé que les autres établissements de rattachement d'unités ou d'équipes de recherche membre des écoles doctorales du collège doctoral veilleront à rechercher des dispositions relatives au doctorat compatibles le plus possible avec la présente Charte.

TITRE I – Inscription en thèse

Article premier – Le doctorant inscrit en formation doctorale dans l'une des écoles doctorales membres du collège doctoral recevra, à l'issue d'une évaluation et d'une soutenance réussies de sa thèse de doctorat, le grade et le titre de *« Docteur »,* délivré par dans sa discipline/spécialité d'inscription.

Article 2 – Les conditions d'inscription en doctorat en termes de diplôme sont définies par l'Arrêté du 25 mai 2016. A ces conditions, peuvent s'ajouter des prérequis fixés par chacune des écoles doctorales dans leur règlement intérieur. Lors de la première inscription, le projet de la thèse de doctorat, déterminé par l'accord entre le doctorant et son (ses) directeur(s) de thèse, est déposé auprès du directeur de l'école doctorale, qui valide l'inscription sur la base de l'acceptation du candidat dans une unité de recherche rattachée à l'école doctorale (accord du directeur de l' unité de recherche) pour y réaliser un projet de recherche spécifique, sous la direction d'un directeur et éventuellement d'un co-directeur de thèse identifié(s) comme responsable(s) scientifique(s).

Article 3 – Afin de développer la dimension internationale de la formation doctorale, de promouvoir la coopération scientifique entre les unités ou équipes de recherche et leurs partenaires étrangers et de favoriser la mobilité des doctorants, une cotutelle internationale de thèse peut être organisée entre et un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieurs étrangers. Les conditions de cette cotutelle sont définies par une convention de cotutelle dont les termes et les modalités sont fixés dans les articles 21, 22 et 23 de l'arrêté du 25 mai 2016. et ses partenaires contractants sont liés par un principe de réciprocité.

En cas de difficulté à mettre en place une cotutelle internationale de thèse, il est possible également de favoriser la mobilité des doctorants par une codirection de thèse nationale ou internationale dans le cadre d'une coopération scientifique entre unités ou équipes de recherche et leurs partenaires au niveau national ou international. Dans cette éventualité, une convention de codirection de thèse doit être signée entre et l'établissement partenaire. Le doctorant ne sera dans ce cas inscrit et ne recevra le diplôme de doctorat, après soutenance de sa thèse, qu'à .

Article 4 – Le décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les établissements d'enseignement supérieur s'applique aux diplômes délivrés au sein des universités, y compris le doctorat.

Selon l'article 2 de ce décret, peuvent donner lieu à validation les acquis de l'expérience correspondant à l'exercice, continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins trois ans, d'activités salariées, non salariées ou bénévoles. Ces acquis doivent justifier en tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pou

Article 5 – La durée légale de la thèse, définie par l'arrêté du 25 mai 2016, est en règle générale de 3 années équivalent temps plein consacré à la recherche. Dans les autres cas, la durée de préparation du doctorat peut être au plus de 6 ans. L'inscription en doctorat doit être renouvelée en début de chaque année par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et, à partir de la 3ème inscription, du comité de suivi individuel du doctorant (cf. article 11 de cette Charte). Si le doctorant n'effectue pas les démarches nécessaires à sa réinscription dans les délais fixés par l'université, il sera réputé avoir abandonné son doctorat et sera alors rayé des effectifs de son école doctorale. En cas de refus envisagé de la réinscription, après avis du directeur de thèse, l'avis motivé est notifié au doctorant par le directeur de l'école doctorale. Un second avis peut être demandé par le doctorant auprès de la commission de la recherche dans un délai d'un mois après la notification. Dans tous les cas, la décision de non-renouvellement de l'inscription est prise par le chef d'établissement, qui la notifie au doctorant.

En cas d'abandon en cours d'année universitaire, le doctorant ne peut se réinscrire en doctorat dans la même discipline.

Article 6 – Au-delà des 3 ans, la réinscription en thèse présente un caractère dérogatoire. Les inscriptions dérogatoires en 4ème année de thèse sont accordées, à la demande motivée du doctorant, par le Président de l'université, sur proposition du directeur de thèse après avis du comité de suivi et du directeur de l'école doctorale. Les inscriptions dérogatoires à partir de la 5ème année de thèse doivent en plus être accompagnées d'un avis circonstancié du conseil de l'école doctorale et validées par le Président de l'Université. La liste des bénéficiaires est présentée annuellement au conseil de l'école doctorale et transmise à la commission de la recherche.

La durée de la formation doctorale du doctorant en situation de handicap peut être prolongée par le chef d'établissement sur demande motivée de l'intéressé. Si le doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à 4 mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à 2 mois faisant suite à un accident de travail, la durée de la préparation du doctorat est prolongée si l'intéressé en formule la demande.

A titre exceptionnel et sur demande motivée du doctorant, une pér ; césure insécable d'une durée maximale d'une année peut intervenir une seule fois. Elle est accordée par décision du chef de l'établissement d'inscription du doctorant, après accord de l'employeur, le cas échéant, et avis du directeur de thèse et du directeur de l'école doctorale. La formation doctorale et le travail de recherche sont temporairement suspendus mais le doctorant peut, s'il le souhaite, demeurer inscrit au sein de son établissement. Cette période n'est pas comptabilisée dans la durée de la thèse. L'établissement garantit au doctorant son inscription au sein de la formation doctorale à la fin de la période de césure.

Article 7 – Les conditions de ressources scientifiques, matérielles et financières du doctorant pendant la durée de préparation de la thèse doivent être notifiées par le candidat et son directeur de thèse au directeur de l'école doctorale, sous contrôle du directeur du laboratoire. Il est recommandé de ne procéder à une inscription en thèse qu'après avoir clarifié avec le candidat et le directeur de thèse ses conditions de ressources pendant la durée de la thèse.

Article 8 – Avant même son inscription en thèse, le candidat devra être formellement informé des débouchés professionnels auxquels il peut raisonnablement prétendre à l'issue de sa formation doctorale. Son école doctorale sera en mesure de répondre aux questions relatives au devenir des docteurs et de présenter les données statistiques sur cette insertion, tant au niveau académique (universités, recherche publique), que hors académique (secteur des services, de la recherche du secteur industriel et économique, des collectivités territoriales, …).

TITRE II – Direction et déroulement de la thèse

Article 9 – Selon l'article 10 de l'arrêté du 25 mai 2016, le doctorat est préparé dans une école doctorale, sous le contrôle et la responsabilité d'un directeur de thèse rattaché à cette école doctorale ou dans le cadre d'une codirection telle que mentionnée dans l'article 16 du même arrêté.

Un chercheur ou un enseignant-chercheur habilité à diriger des recherches (HDR) ou non, ne peut être rattaché qu'à une et une seule école doctorale, celle de son unité ou équipe de recherche d'affectation. Dans le cas où celle-ci est rattachée à plusieurs écoles doctorales, il doit choisir celle qui correspond le mieux à son activité de recherche. Toute demande de dérogation à cette règle devra être motivée et instruite par le collège doctoral en vue d'être soumise pour approbation à la commission de la recherche.

La fonction de directeur de thèse peut être exercée par un chercheur ou un enseignant-chercheur HDR. Celui-ci ne peut diriger une thèse qu'au sein de son école doctorale de rattachement. Il peut le cas échéant codiriger une thèse dans une autre école doctorale notamment dans le cadre de projets de thèse interdisciplinaires.

Un chercheur ou un enseignant-chercheur non titulaire d'une HDR ne peut exercer la fonction de directeur de thèse. Il peut cependant participer de façon ponctuelle à la codirection d'une thèse ou demander une dérogation pour une seule direction de thèse. Dans ce dernier cas, cette demande sera soumise pour approbation à la commission de la recherche.

Un professeur émérite peut continuer à diriger ou codiriger des thèses commencées avant la date de son départ à la retraite, mais il ne peut s'engager dans l'encadrement de nouveaux doctorants. Il peut participer à des comités de suivi individuels de doctorants et à des jurys de soutenance.

Article 10 – Le directeur de thèse est responsable de l'encadrement du doctorant pour la durée de la thèse. Il devra s'engager à consacrer une part significative de son temps à guider le doctorant dont il a la charge pour lui permettre d'assurer une démarche novatrice dans un contexte scientifique actualisé.

Sauf dérogation accordée par le conseil de l'école doctorale, un directeur de thèse ne peut encadrer en même temps plus de :

- 3 doctorants à 100% dans les disciplines des sciences exactes ;
- 6 doctorants à 100% dans les disciplines des sciences humaines et sociales.

En cas de codirection de thèse, le co-encadrement est fait à part égale : 50% par le directeur de thèse et 50% par le codirecteur.

Pour un codirecteur de thèse non titulaire d'une HDR, le nombre maximum de co-encadrement simultané est au plus égal à deux.

Article 11 – Au cours de la première année de thèse, il est mis en place un comité de suivi individuel du doctorant dont le rôle est de veiller au bon déroulement de la thèse en s'appuyant sur la présente Charte et la convention individuelle de formation (cf. article 14). Il lui appartient en outre, d'évaluer, à l'occasion d'un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Le comité de suivi individuel du doctorant formule des recommandations et transmet un rapport au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse. Il pourra le cas échéant jouer un rôle de médiation en cours de thèse. Les modalités de composition, d'organisation et de fonctionnement de ce comité sont fixées par le conseil de l'école doctorale. Ses membres ne participent pas à la direction du travail du doctorant.

Article 12 – Le doctorant s'engage à respecter toutes les consignes d'assiduité, de sécurité et de discipline en vigueur dans l'unité de recherche. Il s'engage sur un temps et un rythme de travail dédiés à la réalisation de la thèse dans les délais impartis. Il doit participer à l'ensemble des activités de l'unité de recherche et s'engage à présenter ses travaux dans ses séminaires. Il s'engage également à remettre à son (ses) directeur(s) de thèse autant de notes d'étape que celui-ci (ceux-ci) pourra(ont) souhaiter. De son (leur) côté le(s) directeur(s) de thèse s'engage(nt) à faire un retour au doctorant sur les notes qui lui (leur) sont soumises. Le doctorant a vis-à-vis de son (ses) directeur(s) de thèse un devoir d'information quant aux difficultés éventuelles rencontrées dans la progression de son travail, inhérentes à une démarche de recherche innovante.

Article 13 – Selon l'article 14 de l'arrêté du 25 mai 2016 et l'article 6 de la Charte du doctorat, le doctorant peut à titre exceptionnel et sur demande motivée bénéficier d'une période de césure insécable d'une durée maximale d'une année, une seule fois pendant son doctorat.

La césure peut être effectuée dès le début de la 2ème année de doctorat mais ne peut l'être à l'issue de la 3ème année lorsque la préparation du doctorat se fait à temps plein. Lorsque la préparation du doctorat se fait à temps partiel, la césure peut être effectuée également durant la 4ème année de doctorat.

Article 14 – Le doctorant s'engage, à côté de son activité de recherche dans le cadre de sa thèse, à valider avant la soutenance de sa thèse, la Convention Individuelle de Formation (CIF) mise en place par la direction de la formation doctorale. Le CIF requiert d'effectuer pendant la durée de la thèse, un minimum de 100 heures de formations réparties en 50 heures de formations scientifiques, disciplinaires et/ou interdisciplinaires et 50 heures de formations professionnalisantes d'accompagnement à la poursuite de carrière. Ces formations sont destinées à accompagner les doctorants dans la préparation de leur projet professionnel et constituent des opportunités d'acquérir de nouvelles connaissances scientifiques et de développer des compétences transférables en situation professionnelle future. Les doctorants salariés, bénéficiant d'un contrat CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) ou en VAE (cf. article 4), peuvent éventuellement solliciter des dérogations à cette obligation auprès du directeur de leur école doctorale de rattachement.

Une convention de formation, portant mention des éléments fixés par l'article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016, est signée par le directeur de thèse et par le doctorant. Cet vention peut être modifiée en tant que de besoin, lors des réinscriptions par accord signé entre les parties. est garante de sa mise en œuvre. Un portfolio du doctorant comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation, incluant enseignement, diffusion de la culture scientifique ou transfert de technologie, et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la période du doctorat, est réalisé. Il est régulièrement mis à jour par le doctorant.

Article 15 – Au cours de la thèse les doctorants et leur directeur de thèse s'assureront que les conditions de soutenance de thèse définies par chacune des écoles doctorales du collège doctoral , notamment en termes de publications minimales exigées et de formations, seront remplies à l'issue de la formation doctorale.

Article 16 – Droits du doctorant : Les publications, les brevets ou rapports industriels liés à la recherche menée par le doctorant, qu'il s'agisse de la thèse elle-même ou d'articles réalisés pendant ou après la préparation du manuscrit, doivent faire apparaître le doctorant parmi les coauteurs et éventuels ayant droit.

TITRE III – Soutenance de la thèse

Article 17 – Les conditions nécessaires à la soutenance de la thèse, définies par l'école doctorale de rattachement, conformément aux dispositions de l'arrêté du 25 mai 2016, devront être communiquées au doctorant et à son (ses) directeur(s) dès l'inscription en thèse. Elles constituent un pré requis obligatoire avant d'engager la procédure de soutenance.

La composition du jury de soutenance doit être conforme à l'article 18 de l'arrêté du 25 mai 2016. Il doit être composé de 4 à 8 membres. Sa composition doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes, et la moitié de ses membres au moins doit d'une part être extérieure à l'école doctorale et à et d'autre part être composée de personnalités de rang A, professeurs, directeurs de recherche ou personnels assimilés au sens de l'article 6 de l'arrêté du 25 mai 2016. Dans l'hypothèse où le directeur et le codirecteur de thèse sont tous les deux membres du jury, il est recommandé de veiller à ce que le jury soit constitué d'au moins 5 membres.

Dans le cas des thèses faisant l'objet d'une convention de cotutelle, la composition du Jury ainsi que le lieu de la soutenance devront obéir aux articles de la dite convention.

Article 18 – Les publications issues de la thèse des doctorants devront respecter la Charte des publications . Elles devront notamment porter pour signature , et les autres tutelles de l'unité de recherche concernée, le cas échéant.

Article 19 – La demande de soutenance est présentée par le doctorant sur proposition de son directeur de thèse. La signature par le directeur de thèse du formulaire de demande d'autorisation de soutenance, vaut validation de la qualité scientifique du travail de thèse et du manuscrit envoyé aux rapporteurs. Le directeur de l'école doctorale a la responsabilité de s'assurer que les conditions relatives à la soutenance propres à l'école sont remplies et que la composition du jury est conforme à l'Arrêté du 25 mai 2016. L'autorisation de soutenance est accordée par le Président de l'université d'inscription au vu des pré-rapports établis par des rapporteurs qui n'ont pas d'implication dans le travail du doctorant, et après l'avis du directeur de l'école doctorale.

La soutenance est publique, sauf dérogation accordée par le chef d'établissement si les travaux de thèse présentent un caractère de confidentialité avéré et les résultats soumis à une procédure permettant de préserver la propriété intellectuelle, voire industrielle. L'admission ou l'ajournement est prononcé après délibération du jury. Le rapport de soutenance, établi par le Président du jury, est obligatoirement communiqué au candidat dans le mois suivant la soutenance.

L'activité de recherche dans le cadre du doctorat s'effectue conformément aux méthodes scientifiques et académiques relevant des disciplines concernées, dans le respect de la laïcité et des droits d'autrui, notamment s'agissant des droits de propriété intellectuelle des tiers : respect du droit à l'image, du droit d'auteur, du droit des brevets et de la protection des dessins et modèles. L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises qui doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Le doctorant et son (ses) directeur(s) de thèse s'engagent à respecter la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche signée par les établissements français d'enseignement supérieur et de recherche. Le doctorant doit respecter la Charte relative à la lutte contre le plagiat.

TITRE IV – Devenir des Docteurs

Article 20 – Les titulaires du diplôme de doctorat s'engagent formellement à communiquer pendant 5 années au moins les éléments relatifs à leurs situations professionnelles. Ils s'engagent pendant cette période à répondre à toute demande du collège doctoral ou de l'école doctorale relative à l'examen de leurs situations post-doctorales.

L'Observatoire de la Vie Etudiante assure, pour le compte du collège doctoral, chaque année le suivi du devenir des titulaires du diplôme de doctorat à 1 an, 3 ans et 5 ans après la soutenance de leur thèse. Les résultats de ces enquêtes seront mis à disposition des doctorants sur les sites web du collège doctoral et des écoles doctorales pour les aider à préparer la poursuite de leur carrière. Ils permettront, comme indiqué dans l'article 8 de la Charte du doctorat, à tout candidat, avant même son inscription en thèse, d'être formellement informé des débouchés professionnels auxquels il peut raisonnablement prétendre à l'issue de sa formation doctorale.

Article 21 – Le(s) directeur(s) de thèse et le directeur du laboratoire, après concertation, s'engagent, dès lors qu'ils l'en jugent apte, à apporter, sur demande, au titulaire du diplôme de doctorat leur soutien dans les procédures de qualification, de recherche de formation post-doctorale et de recrutement.

Article 22 – Toute information relative aux travaux de thèse et plus généralement à l'activité de l'unité de recherche peut présenter un caractère confidentiel. Le docteur s'engage à ne pas divulguer au moins pendant une période de 5 années les informations relatives aux projets de recherche de l'unité de

recherche et de son environnement scientifique, et il doit tenir comme strictement confidentiels les résultats et autres connaissances de quelque nature que ce soit acquis pendant la thèse, au titre de la protection de la propriété intellectuelle.

TITRE V – Dépôt et Diffusion électroniques des thèses

Article 23 – Conformément aux dispositions prévues par l'article 24 de l'arrêté du 25 mai 2016 susmentionné, le dépôt de la thèse est obligatoire. Seul le dépôt électronique fait foi de dépôt légal. Ce dépôt doit être effectué un (1) mois avant la soutenance de la thèse. Conformément à l'article 24 il appartient au doctorant en outre de fournir des exemplaires sur support papier aux membres du jury qui en ont exprimé la demande.

Article 24 – L'auteur s'engage à respecter les droits des tiers, et notamment les droits de propriété intellectuelle. Dans l'hypothèse où la thèse comporterait des éléments protégés par un droit quelconque, l'auteur doit solliciter les autorisations nécessaires à leur utilisation, leur reproduction et leur représentation auprès du ou des titulaires des droits. Cet engagement est matérialisé par la signature du « Contrat de mise en ligne d'une thèse soutenue » complété en ce sens. L'auteur est responsable du contenu de sa thèse. Il garantit l'Université contre tout recours. Elle ne pourra en aucun cas être tenue responsable de l'atteinte aux droits d'un tiers.

Article 25 – La version au format PDF de la thèse est déposée par l'auteur sur le guichet électronique de dépôt des thèses . L'auteur est exclusivement responsable de la lisibilité des documents déposés ; elle pourra être vérifiée par l'Université. Dans le cas où des demandes de modifications seraient formulées par le jury sur le procès-verbal à l'issue de la soutenance, l'auteur, dans un délai de 3 mois, effectue un deuxième dépôt selon les mêmes modalités. L'Université met en œuvre dans le guichet électronique de dépôt de thèses le contrôle par le directeur de thèse des corrections effectuées.

Article 26 – Conformément aux dispositions de l'arrêté du 25 mai 2016 susmentionné, les thèses soutenues à l'Université sont diffusées en intranet, sauf si elles présentent un caractère de confidentialité avéré. La mise en ligne sur internet de la thèse soutenue est subordonnée à l'autorisation de son auteur et sous réserve de l'absence de clause de confidentialité, conclue dans les conditions définies à l'article 25 de la présente Charte. Ce dernier peut refuser cette mise en ligne, l'autoriser sans réserve ou la différer notamment afin de préserver la valorisation des résultats de la recherche. La mise en ligne de la thèse donne lieu à la conclusion d'un contrat entre l'Université et l'auteur. Le « Contrat de mise en ligne d'une thèse soutenue » fixe les conditions dans lesquelles l'Université est autorisée à mettre la thèse à la disposition du public concerné.

Article 27 – En fonction de l'autorisation accordée par l'auteur dans le « Contrat de mise en ligne d'une thèse soutenue », l'Université diffuse les thèses soutenues sous forme électronique et procède à cette fin à leur mise en ligne sur internet (1) ou sur intranet (2) exclusivement.

(1) Internet : s'entend d'un réseau informatique mondial accessible au public sans identification préalable.

(2) Intranet : s'entend du réseau informatique accessible gratuitement depuis des postes individualisés mis à disposition des enseignants, des chercheurs, des étudiants et du personnel dans l'enceinte d'un établissement appartenant à l'Université et à distance après authentification sécurisée.

Les thèses seront ainsi mises à la disposition du public concerné qui pourra gratuitement les consulter, les reproduire sur tout support et les représenter à titre gratuit et à des fins exclusivement personnelles et pédagogiques et dans le respect des dispositions en vigueur du code de la propriété intellectuelle.

Dans l'hypothèse où la thèse serait une œuvre de collaboration, l'autorisation de tous les coauteurs est requise. L'autorisation peut être consentie à tout moment par l'auteur; il peut choisir la date de diffusion sur internet de sa thèse. Si l'auteur désire mettre sa thèse en ligne, alors même qu'il ne le souhaitait pas au préalable, il lui incombe de prendre contact avec l'Université pour mettre en œuvre la procédure.

Article 28 – L'auteur peut retirer l'autorisation de diffusion sur internet à tout moment sans avoir à justifier de motif. La thèse sera alors consultable uniquement sur intranet. Dans ce cas, il doit aviser l'Université de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception, selon la procédure indiquée par le bureau de scolarité en charge du doctorat. L'Université s'engage à modifier la diffusion internet au profit de la seule diffusion intranet au plus tard dans un délai de 6 mois à compter de la réception de la lettre recommandée.

Article 29 – L'Université n'est pas liée par l'autorisation de mise en ligne de l'auteur de la thèse, dont la diffusion, même restreinte à l'intranet, reste soumise à l'accord du jury. L'Université peut refuser de mettre en ligne la thèse ou la retirer à tout moment en cas d'atteinte à un droit quelconque d'un tiers. La thèse confidentielle ne sera ni reproduite ni communiquée pendant toute la durée de la confidentialité.

TITRE VI – Procédures de médiation

Article 30 – En cas de conflit il peut être fait appel par l'une ou l'autre des parties signataires de la présente Charte du doctorat au comité de suivi de thèse ou à un médiateur désigné par le directeur de l'école doctorale, la mission du médiateur impliquant son impartialité. En cas d'échec, le directeur de l'école doctorale fait appel au directeur du collège doctoral qui, après discussion avec les parties concernées, met en place un dispositif de résolution des conflits qui fait intervenir au moins une personne extérieure à l'école doctorale. En dernier recours, il est fait appel au médiateur .

Le doctorant,	**Le directeur de thèse,**	**Le co-directeur, (éventuellement)**
Nom, prénom :	Nom, prénom :	Nom, prénom :
Date :	Date :	Date :
Signature	Signature	Signature

Le Responsable de l'Unité de recherche,	**Le directeur de l'Ecole Doctorale,**
Nom, prénom :	Nom, prénom :
Date :	Date :
Signature	Signature

Annexe 11 : Tableau récapitulatif demandé par le HCERES : effectifs des doctorants et docteurs par école doctorale

HCERES
Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

N° et intitulé de l'école doctorale :

Tableau récapitulatif des effectifs, de l'encadrement et du suivi des doctorants/docteurs (à dupliquer si nécessaire pour chaque école concernée)						
Effectifs et encadrement						
	2010-2011	**2011-2012**	**2012-2013**	**2013-2014**	**2014-2015**	**2015-2016**
Nombre de doctorants inscrits						
Nombre de titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR)						
Nombre moyen de doctorants/HDR						
Nombre maximum constaté de doctorants pour un HDR						
Nombre de thèses soutenues						
Durée moyenne des thèses soutenues dans l'année*						
Nombre de doctorants ayant définitivement et explicitement abandonné leur thèse dans l'année						
Nombre d'étudiants ayant un financement spécifiquement dédié aux doctorants						
Nombre de doctorants salariés de l'enseignement primaire ou secondaire						
Nombre de doctorants salariés n'entrant pas dans les deux catégories précédentes						
* Il convient de déduire les congés de maternité, parentaux, de maladies de longue durée et autres cas particuliers justifiés.						

Insertion à trois ans des docteurs ayant soutenu en : ** (Indiquer pour chaque catégorie le nombre de répondants)			
	2010 (année civile)	**2011 (année civile)**	**2012 (année civile)**
Nombre total de répondants à l'enquête			
Agents contractuels dans le secteur public (ATER exclus)			
Titulaires de la fonction publique en qualité de chercheur, enseignant-chercheur, ingénieur de recherche			
Titulaires de la fonction publique en qualité d'enseignants dans le 1er ou le 2nd degré			
Titulaires de la fonction publique dans une autre catégorie (collectivité territoriale, ministère, agence, secteur hospitalier, etc.)			
Contrats d'ATER			
Contrats post-doctoraux en France (ATER exclus)			
Contrats post-doctoraux à l'étranger dans l'Union Européenne			
Contrats post-doctoraux à l'étranger hors Union Européenne			
Emplois permanents dans le secteur privé en qualité de chercheur, ingénieur, chef d'entreprise, professions libérales			
Emplois permanents dans le secteur privé sur un autre type d'emploi			
Emplois à durée déterminée dans le secteur privé en qualité de chercheur, ingénieur ou autre poste ayant requis un doctorat			
Emplois à durée déterminée dans le secteur privé dans une autre catégorie.			
En recherche d'emploi			
En reprise d'études			
Inactifs			
Autres situations			
Situations inconnues			

** Les données sont à fournir (en le précisant) par année civile ou universitaire. Les calculs sont appliqués de la même façon pour les docteurs français et étrangers. Les diplômés étrangers trouvant un emploi dans leur pays d'origine sont comptabilisés en utilisant les mêmes catégories d'emploi.

Annexe 12 : Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation doctorale et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Légifrance
Le service public de la diffusion du droit

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat

Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 novembre 2019

NOR : MENS1611139A
JORF n°0122 du 27 mai 2016

Version en vigueur au 18 septembre 2020

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-7, L. 613-3 à L. 613-5, L. 718-2, D. 613-1 à D. 613-7, D. 613-11 et D. 613-17 à D. 613-25 ;
Vu le code de la recherche, notamment ses articles L. 412-1 et L. 412-2 ;
Vu l'article L. 812-7 du code rural et de la pêche maritime ;
Vu le décret n° 94-921 du 24 octobre 1994 portant création de l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur ;
Vu le décret n° 99-318 du 20 avril 1999 portant création du Centre informatique national de l'enseignement supérieur ;
Vu le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche ;
Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 18 avril 2016,
Arrête :

Article 1

La formation doctorale est une formation à et par la recherche et une expérience professionnelle de recherche. Elle conduit à la production de connaissances nouvelles.
Elle comprend un travail personnel de recherche réalisé par le doctorant. Elle est complétée par des formations complémentaires validées par l'école doctorale. Elle porte sur des travaux d'intérêt scientifique, économique, social, technologique ou culturel. Elle est sanctionnée par la délivrance du diplôme national de doctorat. Le diplôme, délivré par un établissement public d'enseignement supérieur accrédité, confère à son titulaire le grade et le titre de docteur.
Le diplôme de doctorat peut s'obtenir dans le cadre de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie. Les compétences spécifiques acquises au cours de cette formation permettent d'exercer une activité professionnelle à l'issue du doctorat dans tous les domaines d'activités, dans le secteur public aussi bien que privé.
La formation doctorale est organisée au sein des écoles doctorales.
Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique scientifique de site, il peut être créé un collège doctoral afin d'organiser à ce niveau la politique doctorale, de contribuer à sa visibilité et à la mutualisation des activités des écoles doctorales. Dans ce cas, une ou plusieurs missions des écoles doctorales, telles que définies à l'article 3 du présent arrêté, après accord de chaque école doctorale, sont transférées au collège doctoral auquel ces écoles doctorales sont associées. Les modalités de fonctionnement de ce dernier sont fixées par les établissements dont relèvent les écoles doctorales, membres de ce collège.
Lorsque le travail de recherche est réalisé par le doctorant pour une partie dans une unité ou une équipe de recherche rattachée à l'école doctorale dans laquelle il est inscrit et, pour la partie complémentaire, dans un organisme du monde socio-économique ou culturel, non partie prenante de l'école doctorale, les conditions de l'alternance des périodes de travail et de celles de recherche font l'objet d'une convention.
Cette convention prévoit les modalités de formation, d'accompagnement matériel, pédagogique et les modalités de certification, dans le respect des exigences de qualité requises par le présent texte. Elle est signée par le doctorant, le président ou le directeur de l'établissement d'inscription du doctorant, et le responsable de l'entreprise ou de l'organisme partenaire de l'alternance.

Titre Ier : ÉCOLES DOCTORALES (Articles 2 à 9)

Chapitre Ier : Principes (Articles 2 à 5)

Article 2

Sous la responsabilité des établissements accrédités, les écoles doctorales ou les collèges doctoraux organisent la formation des doctorants et les préparent à leur activité professionnelle à l'issue de la formation doctorale. Ils regroupent des unités et des équipes de recherche d'un ou de plusieurs établissements.
Une équipe de recherche participe à une seule école doctorale. Toutefois, à titre exceptionnel, une équipe de recherche appartenant à une école doctorale peut être rattachée à plusieurs écoles doctorales.

Le périmètre des écoles doctorales tient compte du périmètre des regroupements prévus par l'article L. 718-2 du code de l'éducation. Une école doctorale peut, le cas échéant, associer des unités ou des équipes de recherche relevant d'établissements n'appartenant pas au regroupement, après avis du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu, de la communauté d'universités ou d'établissements, ou des établissements membres du regroupement.

Article 3

Les écoles doctorales :
1° Mettent en œuvre une politique d'admission des doctorants en leur sein, fondée sur des critères explicites et publics, informent les étudiants sur les conditions d'accès, les compétences requises, les financements susceptibles d'être obtenus, la nature, la qualité et les taux d'activité professionnelle après l'obtention du doctorat. Elles participent à la recherche des financements, en proposent l'attribution afin de permettre aux doctorants de préparer et de soutenir leur thèse dans les meilleures conditions ;
2° Organisent les échanges scientifiques entre doctorants et avec la communauté scientifique ; proposent aux doctorants des activités de formation favorisant l'interdisciplinarité et l'acquisition d'une culture scientifique élargie incluant la connaissance du cadre international de la recherche ;
3° Veillent à ce que chaque doctorant reçoive une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique ;
4° Assurent une démarche qualité de la formation en mettant notamment en place des comités de suivi individuel du doctorant et proposent aux encadrants du doctorant une formation ou un accompagnement spécifique ;
5° Définissent et mettent en œuvre des dispositifs d'appui à la poursuite du parcours professionnel après l'obtention du doctorat dans les secteurs public et privé et organisent en lien avec les services des établissements concernés le suivi des parcours professionnels des docteurs formés ;
6° Contribuent à une ouverture européenne et internationale, dans le cadre d'actions de coopération conduites avec des établissements d'enseignement supérieur ou des centres de recherche étrangers ;
7° Formulent un avis sur les demandes de rattachement d'unités ou d'équipes de recherche.

Article 4

Les écoles doctorales mettent en place des dispositifs spécifiques afin d'organiser une évaluation des cursus et des activités de formation qu'elles proposent, notamment au moyen d'enquêtes régulières auprès des doctorants. Cette évaluation est organisée dans le respect des dispositions des statuts des personnels concernés.
Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue du cursus, les résultats des évaluations font l'objet de présentations et de débats au sein du conseil de l'école doctorale. Ils sont transmis à la commission de la recherche du conseil académique ou de l'instance qui en tient lieu.

Article 5

L'arrêté d'accréditation d'un établissement public d'enseignement supérieur emporte habilitation de ce dernier à délivrer le diplôme de doctorat dans les spécialités concernées, seul ou conjointement. Ce même arrêté mentionne, après évaluation périodique de chaque école doctorale, réalisée ou validée par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, la liste des écoles doctorales autorisées à accueillir des doctorants en vue de leur formation doctorale, ainsi que le ou les champs disciplinaires concernés.
Des établissements d'enseignement supérieur, des organismes publics de formation ou de recherche et des fondations de recherche peuvent participer à une école doctorale en accueillant des doctorants de cette école au sein d'unités ou d'équipes de recherche reconnues à la suite d'une évaluation menée par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou par d'autres instances dont il valide les procédures. Cette participation est soumise à l'approbation de la commission de la recherche du conseil académique de l'établissement de rattachement de l'école doctorale ou de l'instance en tenant lieu, après avis du conseil de l'école doctorale et sur proposition de son directeur.
La demande d'accréditation comprend, le cas échéant, les modalités de coopération entre l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics concourant à l'école doctorale, telles que définies par une ou plusieurs conventions, ainsi que la liste des équipes et unités de recherche relevant de cette école doctorale.
Afin de garantir la connaissance la plus large possible de l'offre de formation doctorale, un annuaire national des écoles doctorales est mis à jour annuellement par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Chapitre II : Organisation (Articles 6 à 9)

Article 6

Modifié par Décret n°2019-1108 du 30 octobre 2019 - art. 9

L'école doctorale est dirigée par un directeur assisté d'un conseil.
Le directeur de l'école doctorale est choisi, en son sein, parmi ses membres habilités à diriger des recherches, parmi les professeurs et personnels assimilés au sens de l'article 6 du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités et de l'article 5 du décret n° 87-31 du 20 janvier 1987 relatif au Conseil national des universités pour les disciplines de santé, ou parmi les enseignants de rang équivalent qui ne relèvent pas du ministère chargé de l'enseignement supérieur, ou parmi les personnels des établissements d'enseignement supérieur, des organismes publics de recherche et des fondations de recherche, habilités à diriger des recherches. Il est nommé pour la durée de l'accréditation. Son mandat peut être renouvelé une fois.
Lorsqu'une école doctorale relève d'un seul établissement, le directeur de l'école doctorale est nommé par le chef

d'établissement après avis de la commission de la recherche du conseil académique, ou de l'instance qui en tient lieu, et du conseil de l'école doctorale.
Lorsqu'une école doctorale relève de plusieurs établissements, les chefs d'établissement désignent conjointement le directeur dans les conditions définies par la convention qui les lie, après avis des commissions de la recherche des conseils académiques, ou des instances qui en tiennent lieu, dans les établissements concernés, et du conseil de l'école doctorale.

Article 7

Le directeur de l'école doctorale met en œuvre le programme d'actions de l'école doctorale, et présente chaque année un rapport d'activité devant la commission de la recherche du conseil académique, ou de l'instance qui en tient lieu dans les établissements concernés.

Article 8

Chaque chef d'établissement propose à la commission de la recherche du conseil académique ou à l'instance qui en tient lieu l'attribution des financements propres de l'établissement pouvant être alloués aux doctorants inscrits dans l'établissement. Le directeur de l'école doctorale présente chaque année la liste des doctorants bénéficiaires de financements devant le conseil de l'école doctorale et en informe la commission de la recherche du conseil académique, ou de l'instance qui en tient lieu, dans les établissements concernés.

Article 9

Modifié par Arrêté du 1er juillet 2016 - art. 1

Le conseil de l'école doctorale adopte le programme d'actions de l'école doctorale. Il gère, par ses délibérations, les affaires qui relèvent de l'école doctorale.

Le conseil comprend de douze à vingt-six membres. Soixante pour cent de ses membres sont des représentants des établissements, des unités ou équipes de recherche concernées, dont au moins deux représentants des personnels ingénieurs, administratifs ou techniciens.

Il est complété, à hauteur de 20 % du total des membres du conseil, arrondi s'il y a lieu à l'unité inférieure, par des doctorants élus parmi et par les doctorants inscrits à l'école doctorale ; et pour le reste, sur proposition des membres du conseil de l'école doctorale, par des membres extérieurs à l'école doctorale choisis parmi les personnalités qualifiées, dans les domaines scientifiques et dans les secteurs socio-économiques concernés.

Sa composition doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les règles relatives à l'élection et à la nomination des membres du conseil sont définies suivant des modalités adoptées par le conseil d'administration de l'établissement ou des établissements concernés par l'accréditation.

Titre II : DOCTORAT (Articles 10 à 19)

Article 10

Le doctorat est préparé dans une école doctorale sous la responsabilité des établissements accrédités, au sein d'une unité ou d'une équipe de recherche reconnue à la suite d'une évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou par d'autres instances dont il valide les procédures, et sous la responsabilité d'un directeur de thèse rattaché à cette école, ou dans le cadre d'une codirection telle que mentionnée à l'article 16 du présent arrêté.
Le doctorat peut être préparé au sein d'une unité ou d'une équipe de recherche en émergence, sur proposition de l'établissement ou des établissements concernés dans le cadre de leur politique scientifique, sur la base d'une évaluation diligentée à cet effet. L'équipe de recherche concernée est rattachée à une école doctorale, après avis du conseil de cette école, sur proposition du ou des chefs d'établissement.

Article 11

L'inscription en première année de doctorat est prononcée par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou de l'équipe de recherche sur la qualité du projet et les conditions de sa réalisation. Elle vaut admission aux formations dispensées par l'école doctorale.
Pour être inscrit en doctorat, le candidat doit être titulaire d'un diplôme national de master ou d'un autre diplôme conférant le grade de master, à l'issue d'un parcours de formation ou d'une expérience professionnelle établissant son aptitude à la recherche. Si cette condition de diplôme n'est pas remplie, le chef d'établissement peut, par dérogation et sur proposition du conseil de l'école doctorale, inscrire en doctorat des personnes ayant effectué des études d'un niveau équivalent ou bénéficiant de la validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 613-5 du code de l'éducation. La liste des bénéficiaires de ces mesures est présentée chaque année au conseil de l'école doctorale et à la commission de la recherche du conseil académique, ou à l'instance qui en tient lieu dans l'établissement concerné.
L'inscription est renouvelée au début de chaque année universitaire par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et, à partir de la troisième inscription, du comité de suivi individuel du doctorant. En cas de non-renouvellement envisagé, après avis du directeur de thèse, l'avis motivé est notifié au doctorant par le directeur de l'école doctorale. Un deuxième avis peut être demandé par le doctorant auprès de la commission recherche du conseil académique ou de l'instance qui en tient lieu, dans l'établissement concerné. La décision de non-renouvellement est prise

par le chef d'établissement, qui notifie celle-ci au doctorant.
Lors de l'inscription annuelle en doctorat, le directeur de l'école doctorale vérifie que les conditions scientifiques, matérielles et financières sont assurées pour garantir le bon déroulement des travaux de recherche du doctorant et de préparation de la thèse.
Durant le déroulement de ses travaux de recherche, le doctorant est intégré à l'unité ou à l'équipe de recherche qui l'accueille et qui contribue à son accompagnement pendant sa formation. Ses travaux sont valorisés dans ce cadre.

Article 12

Sous la responsabilité des établissements accrédités, l'école doctorale fixe les conditions de suivi et d'encadrement des doctorants par une charte du doctorat dont elle définit les termes. Cette charte prévoit notamment les modalités de recours à une médiation en cas de conflit entre le doctorant et son directeur de thèse et l'engagement du doctorant à répondre à toute demande d'information relative à son insertion et à son parcours professionnel à l'issue du doctorat. Cette charte est approuvée par le directeur de l'école doctorale, le directeur de l'unité ou de l'équipe de recherche d'accueil, le ou les directeurs de thèse. Elle est signée par le doctorant et le directeur de thèse lors de sa première inscription.
Prise en application de cette charte, une convention de formation, signée par le directeur de thèse et par le doctorant, indique les dénominations de l'établissement d'inscription du doctorant, de l'école doctorale et de l'unité ou de l'équipe de recherche d'accueil ; elle mentionne également le ou les noms du ou des directeurs de thèse, du directeur de l'unité ou de l'équipe d'accueil, du doctorant ainsi que les droits et devoirs des parties en présence.
Cette convention de formation mentionne le sujet du doctorat et la spécialité du diplôme, le cas échéant les conditions de financement du doctorant, ainsi que les éléments suivants :
1° Si le doctorat est mené à temps complet ou à temps partiel ; dans ce cas est précisé le statut professionnel du doctorant ;
2° Le calendrier du projet de recherche ;
3° Les modalités d'encadrement, de suivi de la formation et d'avancement des recherches du doctorant ;
4° Les conditions matérielles de réalisation du projet de recherche et, le cas échéant, les conditions de sécurité spécifiques ;
5° Les modalités d'intégration dans l'unité ou l'équipe de recherche ;
6° Le projet professionnel du doctorant ;
7° Le parcours individuel de formation en lien avec ce projet personnel ;
8° Les objectifs de valorisation des travaux de recherche du doctorant : diffusion, publication et confidentialité, droit à la propriété intellectuelle selon le champ du programme de doctorat.
La convention de formation du doctorant prend en compte les autres conventions existantes. Elle peut être modifiée en tant que de besoin, lors des réinscriptions par accord signé entre les parties. L'établissement d'inscription est le garant de sa mise en œuvre.

Article 13

Un comité de suivi individuel du doctorant veille au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat et la convention de formation. Il évalue, dans un entretien avec le doctorant, les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Il formule des recommandations et transmet un rapport de l'entretien au directeur de l'école doctorale, au doctorant et au directeur de thèse.
Il veille notamment à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.
Les modalités de composition, d'organisation et de fonctionnement de ce comité sont fixées par le conseil de l'école doctorale.
Les membres de ce comité ne participent pas à la direction du travail du doctorant.

Article 14

La préparation du doctorat, au sein de l'école doctorale, s'effectue en règle générale en trois ans en équivalent temps plein consacré à la recherche. Dans les autres cas, la durée de préparation du doctorat peut être au plus de six ans.
La durée de la formation doctorale du doctorant en situation de handicap peut être prolongée par le chef d'établissement sur demande motivée du doctorant.
Si le doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail, la durée de la préparation du doctorat est prolongée si l'intéressé en formule la demande.
Des prolongations annuelles peuvent être accordées à titre dérogatoire par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de thèse et après avis du comité de suivi et du directeur d'école doctorale, sur demande motivée du doctorant. La liste des bénéficiaires de ces dérogations est présentée chaque année au conseil de l'école doctorale et transmise à la commission de la recherche du conseil académique ou à l'instance qui en tient lieu dans les établissements concernés.
A titre exceptionnel, sur demande motivée du doctorant, une période de césure insécable d'une durée maximale d'une année peut intervenir une seule fois, par décision du chef d'établissement où est inscrit le doctorant, après accord de l'employeur, le cas échéant, et avis du directeur de thèse et du directeur de l'école doctorale. Durant cette période, le doctorant suspend temporairement sa formation et son travail de recherche, mais peut demeurer inscrit, s'il le souhaite, au sein de son établissement. Cette période n'est pas comptabilisée dans la durée de la thèse. L'établissement garantit au doctorant qui suspend sa scolarité son inscription au sein de la formation doctorale à la fin de la période de césure.

Article 15

Au cours de leur cursus, les doctorants suivent des programmes de formation définis au 2° de l'article 3 du présent arrêté.

Une formation à la pédagogie est dispensée lorsqu'elle concourt à l'activité ou au projet professionnel du doctorant.
Un portfolio du doctorant comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation, incluant enseignement, diffusion de la culture scientifique ou transfert de technologie, et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat, est réalisé. Il est mis à jour régulièrement par le doctorant.

Article 16

Modifié par Arrêté du 1er juillet 2016 - art. 1

Le doctorant est placé sous le contrôle et la responsabilité d'un directeur de thèse. La direction scientifique du projet doctoral peut être éventuellement assurée conjointement avec un codirecteur. Lorsque la codirection est assurée par une personne du monde socio-économique qui n'appartient pas au monde universitaire, le nombre de codirecteurs peut être porté à deux.

Les fonctions de directeur ou de codirecteur de thèse peuvent être exercées :

1° Par les professeurs et personnels assimilés au sens de l'article 6 du décret n° 92-70 relatif au Conseil national des universités et de l'article 5 du décret n° 87-31 pour les disciplines de santé, ou par des enseignants de rang équivalent qui ne relèvent pas du ministère de l'enseignement supérieur, par les personnels des établissements d'enseignement supérieur, des organismes publics de recherche et des fondations de recherche, titulaires d'une habilitation à diriger des recherches ;

2° Par d'autres personnalités, titulaires d'un doctorat, choisies en raison de leur compétence scientifique par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale et après avis de la commission de la recherche du conseil académique ou de l'instance en tenant lieu dans l'établissement d'inscription.

La direction de la thèse peut également être assurée sous forme de codirection instaurée par convention entre un ou deux directeurs de thèse répondant aux conditions fixées ci-dessus et une personne du monde socio-économique reconnue pour ses compétences dans le domaine. La proposition de codirection est soumise à la décision du chef de l'établissement accrédité, sur proposition du directeur de l'école doctorale. Dans ce cas, les doctorants sont placés sous la responsabilité conjointe des codirecteurs de thèse.

Le conseil de l'école doctorale fixe le nombre maximum de doctorants encadrés par un directeur de thèse en tenant compte des contraintes liées aux disciplines, notamment les disciplines rares.

Article 17

L'autorisation de soutenir une thèse est accordée par le chef d'établissement, après avis du directeur de l'école doctorale, sur proposition du directeur de thèse.
Les travaux du doctorant sont préalablement examinés par au moins deux rapporteurs désignés par le chef d'établissement, habilités à diriger des recherches ou appartenant à l'une des catégories mentionnées au 1° et au 2° de l'article 16 du présent arrêté, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse.
Dans le cas de travaux impliquant des personnes du monde socio-économique qui n'appartiennent pas au monde universitaire, un troisième rapporteur, reconnu pour ses compétences dans le domaine, peut être désigné sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse.
Sauf si le champ disciplinaire ou le contenu des travaux ne le permettent pas, les deux rapporteurs sont extérieurs à l'école doctorale et à l'établissement du doctorant. Ils peuvent appartenir à des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche étrangers ou à d'autres organismes étrangers.
Les rapporteurs n'ont pas d'implication dans le travail du doctorant.
Les rapporteurs font connaître, au moins quatorze jours avant la date prévue pour la soutenance, leur avis par des rapports écrits ; sur cette base, le chef d'établissement autorise la soutenance. Ces rapports sont communiqués au jury et au doctorant avant la soutenance.

Article 18

Le jury de thèse est désigné par le chef d'établissement après avis du directeur de l'école doctorale et du directeur de thèse. Le nombre des membres du jury est compris entre quatre et huit. Il est composé au moins pour moitié de personnalités françaises ou étrangères, extérieures à l'école doctorale et à l'établissement d'inscription du doctorant et choisies en raison de leur compétence scientifique ou professionnelle dans le champ de recherche concerné, sous réserve des dispositions relatives à la cotutelle internationale de thèse définies au titre III du présent arrêté.
Sa composition doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes. La moitié du jury au moins doit être composée de professeurs ou personnels assimilés au sens de l'article 6 du décret n° 92-70 relatif au Conseil national des universités et de l'article 5 du décret n° 87-31 pour les disciplines de santé, ou d'enseignants de rang équivalent qui ne relèvent pas du ministère chargé de l'enseignement supérieur.
Les membres du jury désignent parmi eux un président et, le cas échéant, un rapporteur de soutenance. Le président doit être un professeur ou assimilé ou un enseignant de rang équivalent.
Le directeur de thèse participe au jury, mais ne prend pas part à la décision. Lorsque plusieurs établissements sont accrédités à délivrer conjointement le doctorat, le jury est désigné par les chefs des établissements concernés dans les conditions fixées par la convention mentionnée à l'article 5 du présent arrêté.

Article 19

La soutenance est publique, sauf dérogation accordée à titre exceptionnel par le chef d'établissement si le sujet de la thèse présente un caractère de confidentialité avéré.
Avant la soutenance, le résumé de la thèse est diffusé à l'intérieur de l'établissement ou des établissements bénéficiant d'une accréditation conjointe.
Dans le cadre de ses délibérations, le jury apprécie la qualité des travaux du doctorant, leur caractère novateur, l'aptitude du doctorant à les situer dans leur contexte scientifique ainsi que ses qualités d'exposition. Le jury peut demander des corrections conformément à l'article 24 du présent arrêté. Lorsque les travaux correspondent à une recherche collective, la part personnelle de chaque doctorant est appréciée par un mémoire qu'il rédige et présente individuellement au jury.
A titre exceptionnel, et à l'exception de son président, les membres du jury peuvent participer à la soutenance par des moyens de visioconférence ou de communication électronique permettant leur identification et leur participation effective à une délibération collégiale et satisfaisant à des caractéristiques techniques garantissant la transmission continue et simultanée des débats.
L'admission ou l'ajournement est prononcé après délibération du jury.
Le président signe le rapport de soutenance, qui est contresigné par l'ensemble des membres du jury présents à la soutenance.
Le rapport de soutenance est communiqué au doctorant dans le mois suivant la soutenance.

Titre III : COTUTELLE (Articles 20 à 23)

Article 20

Afin de développer la dimension internationale des écoles doctorales et la coopération scientifique entre les équipes de recherche françaises et étrangères, et afin de favoriser la mobilité des doctorants, un établissement d'enseignement supérieur français accrédité à délivrer le doctorat peut conclure avec un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur étrangers, bénéficiant dans leur pays des mêmes prérogatives, une convention visant à organiser une cotutelle internationale de thèse.
Les établissements cocontractants sont liés par un principe de réciprocité.
Lorsque les règles applicables aux études doctorales dans les pays concernés sont incompatibles entre elles, les établissements français sont autorisés à déroger aux dispositions du titre II du présent arrêté, dans les conditions définies par la convention de cotutelle.

Article 21

La convention peut être soit une convention-cadre accompagnée, pour chaque thèse, d'une convention d'application, soit une convention conclue spécifiquement pour chaque thèse. Les directeurs de thèse et le doctorant signent, pour la thèse concernée, la convention d'application ou, en l'absence de convention-cadre, la convention conclue spécifiquement pour la thèse.
Outre les mentions prévues à l'article D. 613-19 du code de l'éducation concernant les modalités de formation et les modalités de certification, dans le respect des exigences de qualité requises par le présent arrêté, la convention précise les conditions de l'alternance des périodes de formation dans les pays concernés. Elle détermine les modalités de constitution du jury et d'accompagnement matériel, pédagogique et linguistique des étudiants. Elle précise notamment :
1° L'intitulé de la thèse, le nom du directeur de thèse, de l'étudiant, la dénomination des établissements d'enseignement supérieur contractants et la nature du diplôme préparé ;
2° La langue dans laquelle est rédigée la thèse ; lorsque cette langue n'est pas le français, la rédaction est complétée par un résumé substantiel en langue française ;
3° Les modalités de reconnaissance des activités de formations effectuées dans l'un ou l'autre des établissements d'enseignement supérieur ;
4° Les modalités de règlement des droits de scolarité conformément aux dispositions pédagogiques retenues, sans que le doctorant puisse être contraint à acquitter les droits dans plusieurs établissements simultanément ;
5° Les conditions de prise en charge de la couverture sociale ainsi que les conditions d'hébergement et les aides financières dont le doctorant peut bénéficier pour assurer sa mobilité.

Article 22

Le doctorant effectue ses travaux sous la responsabilité, dans chacun des pays concernés, d'un directeur de thèse qui exerce ses fonctions d'encadrement en collaboration avec le ou les autres directeurs de thèse.

Article 23

La thèse donne lieu à une soutenance unique. Conformément aux dispositions de l'article 19 du présent arrêté, le président du jury signe un rapport de soutenance contresigné par les membres du jury.
Le ou les diplômes de doctorat sont délivrés par les autorités académiques habilitées à le faire, sur proposition conforme du jury, après la soutenance de la thèse.
Par dérogation aux dispositions prévues au titre IV du présent arrêté, les modalités de protection du sujet, de dépôt de signalement et de reproduction des thèses, ainsi que celles de la gestion des résultats de recherche communs aux laboratoires impliqués, de leur publication et de leur exploitation, sont arrêtées conformément aux législations spécifiques à chaque pays impliqué dans la préparation de la thèse et précisées par la convention mentionnée à l'article 20 du présent arrêté.

Titre IV : DÉPÔT, SIGNALEMENT, DIFFUSION ET CONSERVATION DES THÈSES OU DES

TRAVAUX PRÉSENTÉS (Articles 24 à 25)

Article 24

Le doctorant engagé dans la préparation d'une thèse de doctorat dépose celle-ci un mois avant la date prévue pour la soutenance au service chargé du doctorat de l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel celle-ci s'effectue.
Le doctorant fournit sa thèse sous forme numérique selon les prescriptions de l'établissement de soutenance. Il fournit en outre des exemplaires sur support papier destinés aux membres du jury, lorsque ceux-ci en ont exprimé la demande. L'établissement assure alors l'impression de la thèse à partir du support numérique.
La soutenance est conditionnée par la délivrance au président du jury par le service chargé du doctorat d'une attestation du dépôt de la thèse et du bordereau électronique complété, avec le concours du service chargé du doctorat et du service commun de la documentation ou du service interétablissements de coopération documentaire ou de la bibliothèque, comportant un résumé en français et un résumé en anglais ainsi qu'une liste de mots-clés. Il comprend notamment les métadonnées nécessaires à la description, la gestion, la diffusion et l'archivage de la thèse, conformes à la recommandation nationale TEF (thèses électroniques françaises).
Si le jury a demandé l'introduction de corrections dans la thèse, le nouveau docteur dispose d'un délai de trois mois pour déposer sa thèse corrigée sous forme électronique.

Article 25

L'établissement de soutenance procède au dépôt de la version validée de la thèse dans ses formats de diffusion et d'archivage, ainsi que du bordereau électronique, dans l'application nationale Star, gérée par l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur, qui assure les fonctions suivantes :
1° Enregistrement du dépôt de la version de diffusion et de la version d'archivage de la thèse ainsi que de ses métadonnées ;
2° Signalement dans le catalogue Sudoc ;
3° Attribution d'un identifiant permanent ;
4° Envoi de la version d'archivage, y compris dans le cas d'une thèse non diffusable, au Centre informatique national de l'enseignement supérieur ;
5° Le cas échéant, à la demande de l'établissement, envoi des métadonnées ou de la version de diffusion de la thèse vers les sites désignés par celui-ci.
Sauf si la thèse présente un caractère de confidentialité avéré, sa diffusion est assurée dans l'établissement de soutenance et au sein de l'ensemble de la communauté universitaire. La diffusion en ligne de la thèse au-delà de ce périmètre est subordonnée à l'autorisation de son auteur, sous réserve de l'absence de clause de confidentialité.

Titre V : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES (Articles 26 à 30)

Article 26

Les écoles doctorales accréditées à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté le restent jusqu'à la prochaine vague d'accréditations de l'établissement dans lequel elles sont constituées.

Article 27

Les dispositions de l'article 19 de l'arrêté du 5 juillet 1984 relatif aux études doctorales et l'arrêté du 4 décembre 1984 fixant les mesures transitoires relatives aux inscriptions en doctorat d'Etat sont abrogés à compter du 1er septembre 2018.

Article 28

A modifié les dispositions suivantes
- Abroge Arrêté du 3 septembre 1998 (VT)
- Abroge Arrêté du 3 septembre 1998 - art. 1 (VT)
- Abroge Arrêté du 3 septembre 1998 - art. 2 (VT)
- Abroge Arrêté du 3 septembre 1998 - art. 3 (VT)
- Abroge Arrêté du 3 septembre 1998 - art. 4 (VT)
- Abroge Arrêté du 3 septembre 1998 - art. 5 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 1 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 10 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 11 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 12 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 13 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 2 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 3 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 4 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 5 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 6 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 7 (VT)
- Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 8 (VT)

Abroge Arrêté du 6 janvier 2005 - art. 9 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 (Ab)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - TITRE II : DOCTORAT. (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - TITRE Ier : ÉCOLES DOCTORALES. (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 1 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 10 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 11 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 12 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 13 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 14 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 15 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 16 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 17 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 18 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 19 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 2 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 20 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 21 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 22 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 23 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 24 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 25 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 3 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 4 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 5 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 6 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 7 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 8 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 9 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 (Ab)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - TITRE II : DÉPÔT SUR SUPPORT PAPIER. (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - TITRE III : DÉPÔT SOUS FORME ÉLECTRONIQUE. (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES. (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 1 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 10 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 11 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 12 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 13 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 2 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 3 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 4 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 5 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 6 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 7 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 8 (VT)
Abroge Arrêté du 7 août 2006 - art. 9 (VT)

Article 29

Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er septembre 2016.

Article 30

La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 mai 2016.

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Najat Vallaud-Belkacem

Le secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Thierry Mandon