



Enquête GIRAF 2009

L'insertion professionnelle des jeunes chercheurs en SHS entre la France et l'Allemagne :

Bilan, témoignages et perspectives d'amélioration.

PRESENTATION DE L'ENQUETE ET PROFIL DES REpondANTS (par Alice VOLKWEIN)

Entre mi-février et fin mars 2009, 339 jeunes chercheurs en SHS ont répondu à l'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes chercheurs proposée sur internet, en allemand (250 réponses) et en français (89 réponses), par l'association GIRAF (Groupe Interdisciplinaire de Recherche Allemagne France, www.giraf-iffd.ways.org). Les résultats de cette enquête mettent en évidence une situation globalement perçue et vécue comme difficile dans les deux pays, mais aussi des particularités françaises et allemandes. L'analyse comparée ouvre ainsi des perspectives pour améliorer la transition professionnelle des docteurs en SHS après cette expérience professionnelle qu'est déjà, pour la majorité d'entre eux (83% en moyenne), la thèse.

L'enquête **mêle évaluation quantitative et qualitative et ne saurait prétendre à une quelconque représentativité**. Le large écho rencontré auprès des jeunes chercheurs, notamment en Allemagne, confère cependant un certain poids aux résultats obtenus. Si le déséquilibre entre réponses françaises et allemandes (près du double des premières) rend la comparaison bancale, il s'avère néanmoins significatif. Cela ne s'explique en effet qu'en partie par un souci technique temporaire au niveau de l'enquête française. On peut plutôt y lire l'existence de réseaux très actifs en Allemagne (notamment via la liste de diffusion H-Soz-Kult) et de différences culturelles entre les deux pays : donner son avis est plus naturel en Allemagne qu'en France où l'on a vite tendance à estimer que ce genre d'enquête n'aura aucun impact.

Le **profil des répondants**, défini de manière volontairement large par les organisateurs (jeunes chercheurs en SHS entre la France et l'Allemagne), a permis de recueillir les avis de « jeunes » chercheurs ayant entre 23 (pour le plus jeune, français) et 53 ans (pour le « moins jeune », allemand). Cette large fourchette met clairement en évidence le flou de cette catégorie (quand cesse-t-on d'être un jeune chercheur ?) mais aussi la grande hétérogénéité des parcours (la thèse étant parfois le début d'une deuxième étape dans une vie professionnelle commencée bien plus tôt). La majorité se situe néanmoins entre 25 et 35 ans (69% en moyenne).

Les femmes sont légèrement plus nombreuses à avoir répondu (64% en moyenne, avec un plus grand écart du côté français où les femmes représentent 68% des répondants, contre 58% seulement des réponses allemandes), résultat attendu dans le domaine des SHS. La majorité, homme comme femme, en Allemagne comme en France, est sans enfant (82% en moyenne) – on peut cependant constater que ce sont les hommes français qui ont le moins et les femmes françaises qui ont le plus souvent des enfants. Pour compléter ce rapide portrait collectif des répondants, notons qu'une large majorité n'a pas fait de cotutelle mais que celle-ci est néanmoins plus répandue en France qu'en Allemagne (4% de cotutelle en moyenne contre 25% en moyenne chez les sondés français). Enfin, à titre d'information : seule une



minorité de répondants – plus importante en France qu'en Allemagne – est membre GIRAF ce qui induit un fort potentiel d'agrandissement pour l'association.

L'enquête se divise en **cinq axes thématiques** dont les résultats sont, ici, exposés séparément. Ce découpage permet d'éclairer le rapport des jeunes chercheurs à la thèse dans le cadre d'un projet professionnel ainsi que de rendre compte de leur expérience professionnelle à proprement parler pendant ou après la thèse. L'association GIRAF s'adressant à un public particulier navigant la plupart du temps entre la France et l'Allemagne, la mobilité des jeunes chercheurs fait également l'objet d'un traitement spécifique. Enfin, cette enquête se proposait de recueillir l'avis des jeunes chercheurs sur leur formation doctorale et sur les différents outils existants pour les aider dans leur insertion professionnelle. Au-delà du bilan, nous rendons compte ici également des pistes d'amélioration soumises par les sondés afin de les relayer auprès des institutions et acteurs concernés.

Les 5 axes thématiques sont structurés et présentés comme suit :

- I. Thèse et projet professionnel (p.3)**
- II. Expérience professionnelle (p.4)**
- III. Insertion professionnelle (p.6)**
- IV. Mobilité scientifique et professionnelle (p.10)**
 - (a) La mobilité des jeunes chercheurs (p.10)**
 - (b) L'insertion professionnelle entre la France et l'Allemagne (p.11)**
- V. L'aide à l'insertion professionnelle – Bilan et perspectives (p.12)**
 - (a) Evaluation de la formation à l'université en vue de l'insertion professionnelle (p.12)**
 - (b) L'université et le marché du travail (p.14)**
 - (c) Le rôle des pôles d'information et des réseaux (p.14)**
- Résumé (p.16)**

I. THESE ET PROJET PROFESSIONNEL (par Sidonie KELLERER)

Pour la majorité des doctorants en Allemagne la thèse ne s'inscrit pas dans un projet professionnel conçu au préalable (58%). En France, au contraire, une légère majorité déclare avoir disposé d'un projet au début de la thèse (53 % en France).

Pourquoi la thèse ?

Pour ceux qui avaient un **projet professionnel préalable** la thèse se révèle souvent, au fil des années qu'ils y consacrent, avoir été un choix pertinent par rapport à ce projet. Pour les doctorants français qui ne disposaient pas de projet professionnel au préalable les principales motivations sont le « plaisir », l'« **enrichissement personnel** », la « **motivation intellectuelle** ».

En France, rares sont ceux qui arguent de l'amélioration des perspectives professionnelles. Un doctorant français indique avoir pris conscience de la plus-value du doctorat sur le marché du travail grâce à des séjours à l'étranger ce qui en dit long sur la perception de la thèse en France. En Allemagne au contraire le titre de docteur est perçu comme une **manière d'augmenter les chances de décrocher un travail** et d'obtenir une bonne rémunération y compris hors du cadre universitaire. Ainsi un doctorant de 29 ans invoque certains « avantages dans la vie professionnelle », une doctorante de 31 ans affirme que les « chances d'être embauché(e) sont plus grandes avec un titre de docteur ».

Projet professionnel à l'épreuve de la réalité – désillusion ?

3

Dans les deux pays le projet professionnel initial est, le plus souvent, la carrière à l'université ou en centre de recherche. En Allemagne on relève aussi l'emploi en bibliothèque, au musée et la gestion du patrimoine. Lorsque le projet professionnel est défini en cours de thèse – ce qui est le cas pour 41% des sondés allemands – il aussi prioritairement universitaire.

En début de thèse, 46% des doctorants allemands contre 68% de doctorants français aspirent ainsi à un poste à l'université, 30% dans un centre de recherche. En Allemagne et en France près de 10% seulement souhaitent initialement un poste dans le privé. En Allemagne comme en France l'enseignement dans le secondaire figure en dernière place des vœux. **Au fil de la thèse, la perspective d'un poste à l'université perd de son attractivité** pour les doctorants allemands (seuls 36% disent alors vouloir en priorité un poste universitaire). Même évolution en France où seuls 50% des interrogés disent, en cours ou fin de thèse, viser prioritairement une carrière académique.

Il semble donc y avoir une certaine illusion au moment de s'engager dans la thèse et, en tout cas, une **désillusion** avec la prise de conscience, au fil de leur thèse, de la détérioration des perspectives professionnelles à l'université et dans la recherche. S.L. doctorante âgée de 34 ans : « Je voulais devenir enseignant-chercheur. Mais les postes sont devenus de plus en plus rares au cours de mon parcours. [...] je me suis donc tournée vers des postes de la fonction publique territoriale ». Une doctorante, 30 ans, constate : « La raréfaction des postes me fait penser qu'il faudrait peut-être diversifier mes compétences (informatique etc.) ». Des remarques désabusées telles que « les perspectives d'avenir semblent bien ternes » sont nettement plus fréquentes du côté des doctorants français.

En Allemagne, les centres de recherche gagnent alors en attractivité (désormais premier choix pour 27% des interrogés), ainsi que l'activité de conseil. On retrouve la même évolution en France.

II. EXPERIENCE(S) PROFESSIONNELLE(S) (par Florence ROUGERIE)

Expérience(s) professionnelle(s) en cours de thèse – pourquoi ?

Les jeunes chercheurs allemands soulignent très clairement **l'insuffisance des ressources**, la thèse étant parfois considérée comme l'activité secondaire et non principale, et avancent donc des raisons financières à 79,4%, contre 51,6% des Français, à l'acquisition d'une expérience professionnelle. C'est seulement en seconde position qu'ils cherchent à **se professionnaliser dans leur domaine de compétences** (à 68,6% contre 67,2% des Français pour qui cette motivation figure en première position). Les jeunes chercheurs français disent ensuite vouloir conforter leur choix initial et donnent des **raisons plus symboliques** à l'acquisition d'une expérience professionnelle en parallèle à la thèse, là où les Allemands cherchent à élargir leurs compétences (29,7%), anticipant sans doute une reconversion éventuelle et une possible valorisation du doctorat dans le privé.

Expérience(s) professionnelle(s) en cours de thèse – type et évaluation

Dans les deux pays, cette expérience professionnelle est **majoritairement acquise à l'université, dans le supérieur ou le secondaire ou pour des collectivités territoriales** ; avec des charges d'enseignement, de recherche, administratives, de coordination ou des missions d'expertise et le plus souvent à temps partiel (respectivement sur des statuts de moniteurs, Ater, Prag ou Wi-Mi, Forschungsstelle, Volontariat...). Elle est **alors considérée comme étant utile à la valorisation du doctorat**, tant parce qu'elle est indispensable au recrutement (insertion dans un réseau), que sur le plan personnel (socialisation) et intellectuel (complémentarité entre théorie et pratique). On note que les Allemands semblent plus sensibilisés aux aspects administratifs et financiers de cette expérience et la décrivent en des termes assez proches de la culture d'entreprise.

A l'inverse, **si elle est prioritairement exercée à des fins alimentaires, l'expérience professionnelle est alors vécue comme une perte de temps et d'énergie contre-productive** et peut s'exercer au détriment de la thèse, dont la durée s'en ressent et se répercuter négativement au moment du recrutement en raison du critère d'âge. Les **types d'activités ponctuelles exercées sont très divers** (travaux de correction, traduction, soutien scolaire, plus rarement coaching, conseil, communication interne en entreprise, dans l'édition, la culture, les assurances, les banques), ainsi que les multiples « jobs » (du maître-nageur au DJ en passant par les « call center », les testeurs de jeux vidéos, les chantiers), soit « à peu près tout ». La thèse est plus rarement menée en parallèle avec une activité libérale (médecin). On note que les stages non rémunérés sont moins répandus en Allemagne qu'en France (4,7% contre 9,8% respectivement autant que les stages rémunérés), ils sont la plupart du temps effectués dans les médias (presse, radio) ou dans la culture ; il semble qu'en Allemagne, ce soient surtout des femmes qui les effectuent, tandis que les hommes ont plus souvent recours ou accès au temps partiel, signe d'une plus grande précarité et de dépendance financière pour les premières.

Expérience(s) professionnelle(s) et thèses – points critiques

Beaucoup tempèrent leur enthousiasme en disant que **l'expérience professionnelle complète la thèse, mais ne la valorise pas spécialement, alors qu'elle devrait faire partie intégrante de la thèse**, et en premier lieu pour l'université elle-même, qui tend à considérer les doctorants avant tout comme des étudiants, même lorsqu'elle les rémunère.

Si 12,3% des Français et quand même 20,7% des Allemands considèrent que la thèse n'est qu'une qualification académique, qu'elle n'a rien d'une expérience professionnelle et peut même s'avérer être un handicap, une large majorité la considère cependant comme **une expérience professionnelle à part entière** (à 87,7% côté français contre 79,3% côté allemand), pour les nombreuses qualités et savoir-faire qu'elle requiert, déplorant que cela ne soit **pas reconnu**. Citons entre autres compétences : localisation, collecte, exploitation des données, recherche de financements, « networking », capacités d'analyse et de synthèse, capacités rédactionnelles, méthode, autonomie, organisation et « softskills » (gestion du temps, des ressources, des contraintes, de l'obligation de résultat), rigueur, discipline, endurance, productivité, innovation, aptitude au travail collectif, à la communication de ses résultats (présentation orale, maîtrise des outils informatiques) – compétences toutes requises pour des postes d'encadrement à haut niveau, comme le fait remarquer un participant à l'enquête.

Et pourtant, beaucoup soulignent **le décalage qu'il y entre la réalité de la thèse et le manque de reconnaissance dont elle jouit**, en France en particulier, par comparaison avec la Suisse ou l'Allemagne. En effet, pour 83,1% des Allemands et 74,8% des Français, la thèse est certes perçue positivement par l'université ; mais en ce qui concerne leur entourage, cette perception serait positive pour 53% des Allemands et négative pour 68,7% des Français. La perception de la thèse par les employeurs potentiels dans le privé est pour 59,9% des Allemands et 82,8% des Français, clairement négative ; la thèse est aussi négativement perçue par la société en général pour 77,3% des Allemands et 95,3% des Français. On constate que les Français sont largement plus pessimistes que les Allemands, en particulier en ce qui concerne la perception par les employeurs potentiels dans le privé. Les expériences rapportées sont sensiblement les mêmes et rapportent des jugements émis sur l'utilité de la thèse, considérée comme une poursuite d'études plus qu'une expérience professionnelle, voire comme un luxe, et plus généralement sur les SHS, vues comme un complément de culture générale.

5

En **résumé**, on peut dire que la thèse est une expérience professionnelle à part entière pour la plupart des jeunes chercheurs, à condition toutefois que la thèse s'inscrive dans un projet professionnel personnel à plus long terme, que le cadre institutionnel et le directeur de thèse en particulier remplissent leur fonction, et que les conditions matérielles soient réunies pour pouvoir s'y consacrer (l'obtention d'une charge d'enseignement et alors considérée comme une vraie chance, et peut susciter une certaine rivalité, notamment en France à l'égard des normaliens obtenant souvent presque systématiquement un financement couplé à une charge de cours). L'expérience professionnelle n'est positive que si elle permet de mener la thèse à bien dans un délai raisonnable, et que si l'énergie investie est proportionnelle au résultat que l'on est en droit d'espérer. Tous accentuent la dimension personnelle de cette expérience qu'est la thèse, tout à la fois la performance que cela constitue (sentiment de fierté de travailler à l'écriture d'un « grand livre ») et la solitude dans laquelle elle peut être parfois vécue. En ce sens il ne s'agit pas d'un travail comme un autre, il se rapproche plus d'une activité créatrice, avec « ses moments de doutes, ses attaques de panique, ses angoisses de la page blanche », qu'il faut affronter en faisant preuve d'une grande résistance au stress.

III. INSERTION PROFESSIONNELLE (par Florence ROUGERIE)

Comment les jeunes chercheurs abordent-ils l'insertion professionnelle ?

Une majorité de jeunes chercheurs français aborde le moment de l'insertion professionnelle avec plus de **pessimisme** que les Allemands (42,9% contre 25,1% avec crainte, 33,3% contre 34,2% avec **scepticisme**), seuls 23,8% des Français l'envisagent avec confiance, contre 40,6% des Allemands. On note qu'en Allemagne les femmes sont plus pessimistes que les hommes sur l'avenir, tandis que c'est la situation inverse en France, probablement en regard des solutions qui y sont offertes pour concilier vie de famille et travail, difficulté, que les Allemandes ne manquent pas de pointer.

Pourquoi ?

Certains font part de leur désillusion totale pour cause de chômage, d'endettement, de surqualification, et vont jusqu'à considérer que les barrières entre université et monde du travail sont hermétiques, rendant une reconversion quasi impossible. Ils ont par ailleurs le sentiment que les difficultés rencontrées par le monde de la recherche sont immenses, au point qu'ils se demandent « pourquoi / comment continuer ? », voire expriment des regrets quant à leur choix : « J'aurais pu faire la même chose 8 ans plus tôt ». D'autres sont sceptiques en raison des incertitudes quant à la probabilité de trouver un poste qui corresponde à leur spécialité dans un délai raisonnable (« goulet d'étranglement » en raison de l'hyper spécialisation et de la pénurie de postes), et à une distance géographique gérable, critère dont l'impact est non négligeable sur des revenus peu attractifs, souvent incompatibles avec une vie de famille (notamment en Allemagne). Le manque de visibilité et de perspectives dans l'évolution de carrière suscitent également des inquiétudes. Ils soulignent en outre l'absence de préparation à l'enseignement secondaire, souvent choisi par défaut et parfois difficilement vécu.

Les plus confiants sont bien conscients que les perspectives de carrière sont fortement corrélées à la chance d'accéder d'abord à un poste d'Ater/ de Wi-Mi ou de « Projektstelle », fut-il à mi-temps, et que la qualité du réseau que l'on aura su se construire s'avère primordiale. Le bilan est donc assez mitigé, s'ils distinguent un avant et un après thèse, cela dépend des expériences, ce qui est bien résumé par la formule « soit ça fait flop, soit t'es au top ! », d'où, parfois, un optimisme forcé, compensé par le plaisir pris à la recherche elle-même.

L'insertion professionnelle des docteurs en SHS – expériences

La partie suivante ne concerne que les docteurs. Ceux ayant répondu à l'enquête ont fini leur thèse en moyenne depuis deux ou trois ans. Si l'on interroge les minimum et les maximum, en particulier en comparant la situation des hommes et des femmes, on peut émettre l'hypothèse suivante : il semble qu'en France, les femmes se considèrent plus longtemps après la fin de la thèse comme « jeunes chercheuses » (jusqu'à 6 ans contre 4 pour les hommes), c'est-à-dire comme moins bien insérées dans le monde du travail et/ou l'université.

En ce qui concerne le(s) domaine(s) dans lesquels les jeunes chercheurs ont travaillé depuis la fin de leur thèse, il apparaît qu'ils **ont majoritairement occupé des postes à l'université, dans le service public, dans les centres de recherche** ; en France, l'enseignement secondaire arrive en meilleure position qu'en Allemagne, où les professions libérales, les postes en entreprise et l'activité de conseil sont plus prisés. En France comme en Allemagne, la recherche en entreprise est très faiblement représentée,

ce qui semble cohérent pour des sciences humaines. Plus surprenant, les ONG et les institutions européennes sont également très peu représentées. Par comparaison, il en ressort qu'il existe **moins de possibilités de conversion en France qu'en Allemagne**. Il faut souligner la présence dans les deux cas de périodes de chômage.

Les statuts majoritaires se recourent, soit pêle-mêle : Ater/Wi-Mi, chargé de cours, de coordination, chercheur sur projet, Freier Mitarbeiter, Wiss. Volontariat (fondations, archives, bibliothèque, maison d'édition, musées, municipalités), « tenure track », post-doc, Prag, MCF, Junior Professur, akademischer Rat, chargé de mission (conseil régional, bureau d'études), activité de conseil, formation continue, Drittmittelprojekte, enseignant dans le privé/contractuel. Seules deux expériences libérales originales sont à signaler : la création en 2007 après deux ans de conseil scientifique, d'une entreprise de coaching rhétorique par S.P., 40 ans, qui exerce en France, et l'activité d'un participant qui exerce l'activité d'historien d'art en libéral et fait du conseil en protection et administration du patrimoine. Il s'agit **très majoritairement de CDD en Allemagne** (68,3% de CDD pour les femmes, 54,5% de CDD pour les hommes), **comme en France** (50% de CDD pour les femmes, 63,6% de CDD pour les hommes) ; la proportion de CDI est significativement plus grande chez les hommes en France (20,4% de CDI contre 7,3% pour les femmes), tandis qu'en Allemagne la situation semble plus équilibrée : 27,2% des hommes sont en CDI contre 25% des femmes, mais elle cache une autre réalité : 25% des femmes sont au chômage (dont une en fin de droits) contre seulement 9% des hommes en Allemagne. En France il existe aussi un écart sensible : 19,5% des femmes n'ont rien trouvé, contre 11,36% des hommes.

7

Les résultats sont très homogènes en ce qui concerne le **délai entre la fin de la thèse et le premier contrat**, avec une moyenne de 6,8 mois pour les femmes, de 7,7 mois pour les hommes, en France, contre 7,2 mois pour les femmes et 8,1 mois pour les hommes en Allemagne. L'idéal étant quand la transition se fait immédiatement (voire dès avant la soutenance), mais certains ont du attendre 4, 5 voire 8 ans, et quatre n'ont toujours rien trouvé.

L'analyse du **revenu mensuel moyen** montre qu'en **France** la plupart des rémunérations se situent dans une fourchette assez restreinte de 1500 à 2000 euros, avec une plus grande précarité des femmes (46,5% d'entre elles gagnent moins de 1500 euros, dont 13% entre 500 et 1000 euros, et 17,4% moins de 500 euros), tandis que 91,6% des hommes gagnent plus de 1500 euros ; il apparaît nettement que les **hommes ont plus facilement accès à des rémunérations plus élevées** (17,1% gagnent entre 2000 et 3000 euros avec un écart significatif entre femmes 8,7% et hommes 33,3%), on note que personne ne gagne plus de 3000 euros. En Allemagne, le rapport hommes / femmes est plus équilibré, les rémunérations se situent globalement dans une assiette plus large entre 1000 et 3000 euros, il y a moins de grande précarité (seuls 4,6% gagnent moins de 500 euros, 9,2% entre 500 et 1000 euros), l'accès à des rémunérations plus élevées semble facilité (23% gagnent entre 2000 et 3000 euros), même si le rapport est toujours en faveur des hommes (12,6% gagnent plus de 3000 euros, avec un écart significatif entre les femmes 7,3% et les hommes 17,4%). Il s'en dégage une **plus grande attractivité financière en Allemagne qu'en France**, où l'on ne peut que s'étonner du faible niveau de rémunération par rapport au niveau d'études, ce qui peut expliquer le découragement de certains.

L'insertion professionnelle vécue des docteurs en SHS – évaluation a posteriori et critiques

D'un point de vue qualitatif, cela se répercute sur le jugement émis a posteriori sur leur insertion professionnelle : en Allemagne, 36,6% des interrogés la trouvent plutôt réussie, 28,6%, convenable, 27,4% incertaine, contre respectivement 13,5%, 32,4% et 23,1% en France, où l'on modère son enthousiasme. **Seuls 7,1% des Allemands la considèrent comme un échec, contre le double en France (14,5%).** Là où les résultats sont assez homogènes entre hommes et femmes en Allemagne, on note un **écart significatif en France : les femmes sont dans l'ensemble moins satisfaites** de leur insertion professionnelle que les hommes (38% contre 61,5%) et elles constituent la majorité des inquiets (62% contre 38,5%).

Parmi les **motifs d'insatisfaction ou d'inquiétude** avancés de part et d'autre du Rhin, on trouve : la rémunération, jugée insuffisante (« une blague ! ») ; le type d'emploi (ne correspond pas au sujet de recherche, mauvais institut, mauvais poste) ; la mobilité géographique forcée (si l'on veut avoir un poste intellectuellement motivant, ce sera souvent au prix d'un manque de stabilité) ; l'absence de possibilités d'évolution de carrière (en dépit de la sécurité de l'emploi), qui ne sont pas en rapport avec le niveau d'études et les capacités qui auraient mieux été rétribuées dans le privé après des formations plus courtes ; le manque de garanties (les publications ou l'excellence d'un parcours et l'obtention d'un poste n'étant pas toujours corrélés) ; le facteur de l'âge qui peut s'avérer problématique ; la difficulté à gérer les différentes activités très exigeantes d'enseignement et de recherche, *a fortiori* avec le projet de modulation de la charge d'enseignement ; la forte concurrence ; un mauvais climat de travail.

8

Les interrogés pointent les **situations de transitions jugées trop précaires** (une allocation de recherche ne garantissant pas de droit à la retraite ni de couverture sociale, elle ne représente donc qu'une opportunité relative et provisoire, sans compter l'alternance avec des périodes de chômage forcé), comme le montre le cas de D. B., 31 ans, docteur en sociologie et ethnologie, Lille III, qui après avoir été demandeur d'emploi et RMIste a trouvé un poste d'Ater 2 ans après la soutenance. Il y a en outre **un manque flagrant de passerelles entre le privé et le public** : quand le plan B se casse la figure, le retour au plan A, à savoir, l'université, s'avère extrêmement difficile, il ne reste plus que l'activité libérale en dernière extrémité. La question de l'insertion est en quelque sorte remplacée par celle de la reconversion, qui devient cruciale, comme le montre le cas de S., 36 ans, 1 enfant, titulaire d'un doctorat sur l'impact du tourisme culturel sur le patrimoine en cotutelle entre Brest et Plovdiv, soutenu en 2005 à l'EHESS et en recherche d'emploi. Cette précarité est d'autant plus criante par comparaison avec les conditions de travail offertes à l'étranger, comme le montre le cas d'un anonyme au chômage, titulaire d'un doctorat depuis 2002 en cancérologie/immunologie, qui a pris la décision de repartir à l'étranger, car il n'a trouvé en France qu'un CDD d'un an pour la moitié du salaire perçu en tant que post-doc à l'étranger ; il pointe le fait que ces derniers n'effectuent ici qu'un travail de technicien ou d'ingénieur, et non de chercheur, ce qui n'est pas normal de son point de vue.

Thèse et insertion professionnelle

Dans cette insertion professionnelle, la **thèse a néanmoins joué un rôle positif** pour 64,7% des Français (avec un écart significatif entre H 91,7% et F 50%) et 75% des Allemands. Ces derniers sont nettement moins sévères : seuls 6,3% estiment que la thèse a été un inconvénient, contre 11,8% des Français (avec une proportion supérieure de femmes 13,6% contre 8,3% chez les hommes). Elle n'a joué aucun rôle pour 23,5% des Français et pour 18,8% des Allemands. La situation semble plus homogène

entre hommes et femmes en Allemagne. Au-delà des qualités dont elle atteste (méthodologie, organisation, rythme soutenu de travail, aisance, connaissance du contenu), l'obtention de la thèse est identifiée comme un atout pour une majorité, car elle est en réalité la *condition sine qua non* à l'embauche pour obtenir un poste à l'université (de MCF/Dozent, mais aussi pour un poste d'Ater / wissenschaftliche Beratung (consultant scientifique), Volontariat), au même titre que la publication (obligatoire en Allemagne pour prétendre à un poste) et le réseau qu'elle apporte. La discipline et la spécialité importent peu finalement, en regard de la forte concurrence et de l'abondance des titres de docteurs dans certains secteurs (les musées par ex.). On peut donc parler d'une reconnaissance, même imparfaite du diplôme.

Mais, si elle est dans l'idéal « un passeport international qui permet de travailler dans différents pays », il y a dans les faits une **distorsion entre l'apport personnel qu'elle constitue et le regard que l'on porte dessus** ; le docteur est vu comme un « rat de bibliothèque », ou comme un « universitaire prétentieux ». Certains regrettent la disjonction qui existe entre la thèse et les concours de l'enseignement secondaire, le décalage entre le niveau de formation (bac + 8) et la fonction d'interprète ou d'intervenant de formation péniblement décrochée, pour laquelle un bac + 2 aurait suffi (ce qui est le cas de V., 36 ans, au chômage, titulaire depuis 2005 d'un doctorat sur conflits et identités soutenu à Strasbourg), la contradiction entre les CDD qui se suivent et se ressemblent (4 x 1 an), pour lesquels la thèse est cependant à chaque fois requise... D'où des jugements sans appel : la thèse a été une perte de temps pour J.F., 32 ans, au chômage, titulaire depuis 2008 d'un doctorat sur le plurilinguisme européen soutenu à Aix-Marseille. Certains la passent carrément sous silence (« personne ne le sait! »). **Le sentiment qui domine est celui du double paradoxe vécu par le docteur, celui d'être à la fois surqualifié pour les emplois réellement décrochés et de se voir reprocher un manque d'expérience professionnelle à l'embauche.** Il est source de malaise, au point que certains se demandent si ce titre ne représente pas une menace symbolique pour des embaucheurs potentiels, remis en cause dans leur fonction de supérieurs hiérarchiques.

Dans l'ensemble, et **malgré toutes ces remarques et réserves, 83,5% des Allemands contre 69,2% des Français se disent satisfaits d'avoir fait une thèse**, respectivement 8,9% et 23,1% sont plutôt satisfaits : on observe que les Français tempèrent leur enthousiasme. Les pourcentages sont identiques pour ceux qui ont répondu « plutôt non » et « non », soit 5,1% et 2,5%. Les chiffres sont homogènes entre hommes et femmes.

IV. MOBILITE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

a) LA MOBILITE DES JEUNES CHERCHEURS EN SHS (par Elisabeth SCHMIDT)

Mobilité scientifique

L'enquête fait ressortir une **mobilité scientifique et les compétences linguistiques importantes des jeunes chercheurs en SHS dans les deux pays**. Une majorité des Français et des Allemands interrogés dit avoir souvent ou très souvent effectué des voyages à l'étranger pour raisons scientifiques. On note cependant que 24,6% des Allemands déclarent n'avoir jamais effectué de déplacement à l'étranger pour ces raisons (contre seulement 1,5% des Français, dont 46% ont répondu par très souvent, et 30,8% souvent). Parmi les destinations les plus fréquemment citées, ce sont en majorité des pays européens (notamment France, Allemagne, Espagne, Italie, Pologne, Tchéquie, Grande-Bretagne, Irlande, Scandinavie). On retrouve également entre autres les USA, le Canada, l'Inde, Israël, l'Amérique du Sud, la Turquie, le Japon, Taïwan, le Maroc.

Compétences linguistiques

En ce qui concerne leurs compétences linguistiques, **l'enquête allemande** montre que pour un usage courant, 37,8% des Allemands déclarent parler bien ou très bien le français, 42,8% disent avoir des notions de base. L'anglais semble mieux maîtrisé (79% disent avoir de bonnes ou de très bonnes connaissances de cette langue). L'espagnol joue un rôle secondaire (69,1% disent avoir des connaissances de base). **Deux bons tiers des personnes interrogées maîtrisent très bien deux langues étrangères en plus de leur langue maternelle**, ce qui représente une proportion relativement élevée. Dans le contexte de la communication scientifique c'est l'anglais qui domine (42,7% le maîtrisent très bien, 34,3% bien), contre seulement 18,9% très bien et 32,2% bien en ce qui concerne le français. Parmi les autres langues citées on retrouve très souvent le latin ainsi que d'autres langues européennes (le russe, le polonais, l'italien, le néerlandais...), mais aussi l'hébreu, le chinois. Dans **l'enquête française**, on note que de **nombreuses réponses émanaient de participants bilingues**. Cela a sans doute partie liée avec le nombre important de germanistes français affiliés GIRAF ayant participé à l'enquête et l'on peut supposer que la maîtrise de l'allemand est peut-être un facteur ou un pré-requis pour se destiner à des études en germanistique ou se spécialiser sur un sujet ayant trait à l'Allemagne. Pour un usage courant, l'allemand et le français sont très bien maîtrisés (souvent au titre de langue maternelle ou de deuxième langue). 68,6% ont déclaré maîtriser bien ou très bien l'anglais. L'espagnol est plus fortement représenté que chez les Allemands (37,9% disent avoir de bonnes ou de très bonnes notions). Dans le contexte de la communication scientifique, c'est également l'anglais qui prédomine : 67,2% des Français déclarent le maîtriser bien ou très bien. Dans l'ensemble, il apparaît que les jeunes chercheurs n'ont pas suivi d'enseignement spécialisé en langues pendant leur formation (non à 62% pour l'enquête allemande, non à 76,7% pour l'enquête française).

Mobilité professionnelle – chance ou contrainte ?

Concernant la mobilité professionnelle, 102 personnes ont répondu à la question portant sur le degré de mobilité qui a été nécessaire à l'obtention de leur emploi actuel. Une majorité d'entre eux se déclarent (plutôt) satisfaits de leur emploi actuel (71 réponses), 14 en revanche se déclarent (plutôt) insatisfaits (15 réponses n'étaient pas pertinentes par rapport à la question posée). Un répondant

souligne la **nécessité de faire des sacrifices** afin de trouver un emploi : « Ma devise en la matière: « L'art vient après le pain. » (Lessing) « L'histoire de l'art en particulier » (moi). » Pour une grande majorité des personnes interrogées, le fait d'avoir un « emploi qui leur plaît » est important, fût-ce au prix d'une plus grande mobilité géographique (dans l'enquête allemande: 93,6% sont tout à fait ou plutôt d'accord avec cette affirmation, contre 89,1% dans l'enquête française). De façon générale, la mobilité géographique est **vécue ou perçue comme problématique** au vu de leur situation personnelle ou familiale par 35,4% (tout à fait d'accord), 42,3% (plutôt) des interrogés, soit 77,7% en tout dans l'enquête allemande. Côté français, 53,6% se déclarent tout à fait d'accord avec cette affirmation, 30,4% sont plutôt d'accord, soit 84% en tout. Seuls 22,2% des Allemands et 15,9% des Français n'y voient aucun inconvénient.

IV. b) L'INSERTION PROFESSIONNELLE ENTRE LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE (par Alexander PLESCHKA)

Selon l'enquête comparative sur **l'insertion professionnelle dans le pays voisin**, respectivement en Allemagne et en France, il apparaît tout d'abord que **la plupart des sondés n'ont pas d'avis** sur la question, ni même de représentation du problème. A peu près trois quarts des Allemands et environ la moitié des Français n'ont pas exprimé d'opinion à ce propos.

11

Une tendance claire ressort cependant des réponses obtenues qui montrent que **les chances d'insertion professionnelle dans les deux pays sont perçues différemment par les Français et les Allemands**. Pour les jeunes chercheurs allemands, l'insertion professionnelle des docteurs serait aussi difficile dans les deux pays, alors que leurs homologues français soutiennent qu'elle serait plus facile en Allemagne. Cette **tendance vaut aussi pour l'insertion professionnelle transnationale**. 68 % des Français contre seulement 25 % des Allemands mettent en avant le fait que selon eux, il serait possible de trouver un emploi dans le pays voisin après la fin de leur thèse. Pour la plupart des Allemands cela semble plutôt incertain.

On peut donc dire que **l'insertion professionnelle semble plus aisée en Allemagne, en particulier pour les Allemands**. Selon les sondés, c'est le décalage entre le soutien apporté aux doctorants par les universités en France et en Allemagne qui justifierait cet état de fait. Les Allemands, et les Français encore plus, pensent qu'il y aurait des différences entre les universités au niveau de la préparation à l'entrée dans la vie professionnelle. Les sondés français et allemands supposent qu'en Allemagne, il existerait une coopération plus forte entre l'université et le monde du travail et de l'entreprise. Les Français expliquent une insertion professionnelle plus facile outre-Rhin par un meilleur encadrement de la part du directeur de thèse, par la multiplicité de l'offre de bourses en Allemagne, par le statut social plus élevé correspondant au titre académique ou encore par la liberté universitaire acquise au cours de sa formation par le doctorant allemand, qui serait dès le départ habitué à avoir plus de responsabilités. Les sondés allemands avancent les mêmes raisons que celles énoncées par les Français. Selon eux, l'encadrement et les liens avec l'institution seraient en revanche plus structurés en France.

Pour conclure sur ce point, on peut dire que, bien que l'insertion professionnelle dans les deux pays soit vue de manière différente, elle est ressentie comme étant plus facile en Allemagne par l'ensemble des sondés.

V. L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES CHERCHEURS – BILAN ET PERSPECTIVES (par Corina GOLGOTIU)

a) EVALUATION DU ROLE DE L'UNIVERSITE DANS L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Quid de la formation ?

Presque la moitié des personnes faisant leur thèse en France ont participé à une session d'information sur l'insertion professionnelle, la plupart du temps sous la forme d'une intervention de l'ABG, dans le cadre de leur école doctorale ou du CIERA. Cependant, l'ensemble des personnes interrogées critique ces formations comme étant **insuffisantes ou inexistantes**. Les réponses allemandes insistent sur la pertinence des séminaires axés sur le développement de compétences autres que la recherche : 'softskills', auto-évaluation, rhétorique, préparation technique pour dépôt de candidatures etc.

Rôle des différentes instances universitaires dans l'aide à l'insertion professionnelle

A ce sujet, les participants allemands mettent en avant surtout le directeur de recherche (à 31%), tandis que les **Français** ne sont que 18% à le faire. Ces derniers se sentent moins suivis pendant la thèse et **font moins confiance à leur directeur de recherche**, contrairement aux Allemands qui expriment à 59% la conviction que le directeur est efficace, voire très efficace pour leur insertion professionnelle. Le rôle de l'équipe de recherche est perçu négativement par moins de 50% des réponses allemandes, mais en France l'impression que ce chaînon du système est inutile se trouve exprimée à plus de 60%. Majoritairement ce n'est pas l'enthousiasme qui domine quant au rôle joué par l'école doctorale, mais en Allemagne on perçoit cette structure, qui ne trouve qu'un équivalent approximatif (Institut/Fakultät) avec plus de confiance. **En général on remarque plus d'optimisme du côté allemand vis-à-vis des structures intermédiaires liées à la recherche** et il est probable que l'intégration dans une équipe de recherche s'y fasse plus naturellement et que son rôle soit considéré comme essentiel.

Améliorer l'aide à l'insertion professionnelle dans les universités – propositions et critiques

De fait, sur la question des améliorations possibles du soutien à l'insertion professionnelle des jeunes docteurs par le système universitaire, les pourcentages reflètent les mêmes différences d'encadrement relevées plus haut : 57% des Français voudraient voir le rôle du directeur de recherche renforcé, contre 30% des Allemands. Là où l'encadrement est renforcé, l'autonomie est également plus grande dans la recherche du travail, car 33% des réponses allemandes affirment que le directeur n'a aucun rôle à y jouer, contre 10% du côté français. Les pourcentages allemands montrent que c'est le groupe de recherche lui-même qui devrait proposer plus de formations professionnalisantes, tandis qu'en France on souhaite voir cette instance s'engager auprès de l'université pour améliorer ce point. Ceci traduit la très nette **tendance française à chercher une réponse hiérarchique**, plutôt que de résoudre la question à un niveau intermédiaire. Cependant, **au niveau de l'école doctorale ou de l'institut**, on remarque dans les deux questionnaires la même perception des tâches souhaitées et souhaitables : **ces instances devraient s'engager davantage auprès de l'université dans ce domaine et surtout proposer plus de formations (50% des interrogés)**.

Ces questions ont suscité un grand nombre de commentaires. Quelques axes de critique s'en dégagent, le plus souvent communs aux deux questionnaires. **Le poids des réseaux et du directeur de**

recherche dans l'insertion professionnelle des docteurs est un des points les plus souvent évoqués, ainsi que **l'impression que le monde universitaire, toutes instances comprises, est très éloigné des réalités du marché du travail**, ne considère pas cet aspect comme étant de son ressort et ne prend en compte, au mieux, que l'insertion dans le cadre académique. Le rôle du directeur de recherche est tantôt idéalisé, tantôt présenté avec ses limitations, mais toujours avec, en arrière-plan, la réalité opaque et complexe du milieu académique. Les commentaires allemands soulignent avec plus d'insistance le manque de débouchés dans le système universitaire, mais également le rôle des échanges avec les jeunes collègues, que ce soit à l'intérieur ou en dehors du cadre scientifique.

Les améliorations proposées se recourent, du côté français et allemand, selon les mêmes axes. L'un d'eux repose sur le constat d'un **déficit de préparation de l'après-thèse**. On réclame de la part des universités non seulement une certaine honnêteté quant aux débouchés réels dans l'univers de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais aussi des **opérations d'information** tournées vers les entreprises quant aux qualités des docteurs – par exemple, par la création de bases de données consultables par les employeurs potentiels –, et des **formations** qui développent des compétences techniques acquises pendant la thèse : management de projet, gestion, recherche de fonds. D'autres commentaires réclament la nécessaire **adaptation du monde de l'entreprise à la spécificité des docteurs** (notamment les docteurs en SHS) sur le marché de l'emploi, une meilleure connaissance mutuelle, la revalorisation de la thèse sur le marché du travail, ainsi que la révision des préjugés présents dans le secteur privé : « dépolvériser leur image du doctorat et de l'université ». Cette critique s'accompagne de l'idée qu'il faudrait **développer l'esprit d'initiative chez les docteurs** pour aider à la création d'entreprise et les aider à devenir indépendants dans le monde privé. Pour autant, les interrogés insistent sur la spécificité de la thèse qui doit rester « une formation à la recherche par la recherche » et ne se laisse pas transposer sans autre forme de procès au privé. Quelques-uns des commentaires allemands mettent l'accent sur l'importance de la flexibilité des institutions pour permettre des parcours individualisés et même professionnaliser les études doctorales, mais cette logique entrepreneuriale est corrélée à une **demande de démocratisation du monde de la recherche**. Un commentaire met par exemple en lumière le rôle des nouvelles technologies et la nécessité de s'y former pour s'assurer une visibilité éditoriale en dehors de l'establishment académique : en effet, leur maîtrise permettrait l'émancipation des jeunes chercheurs, qui ne seraient plus complètement dépendants des réseaux traditionnels pour les publications, les colloques etc. et qui pourraient ainsi surmonter les difficultés liées à l'aspect générationnel. Le fonctionnement du monde universitaire, du circuit de recrutement dans les laboratoires de recherche et pour des postes d'enseignants dans le supérieur, est souvent présenté sous les traits d'un système féodal, où il faut avoir intégré les bons réseaux pour réussir, d'abord son entrée, puis son avancement. Il est évoqué tantôt avec fatalisme, tantôt avec des accents de rébellion. Une critique vise d'ailleurs directement les concepteurs de l'enquête, en relevant leur naïveté devant la réalité du monde universitaire, dominé par la figure patriarcale du directeur de recherche, tandis qu'un autre commentaire propose l'évaluation des compétences de ce même patriarche...

V. b) L'UNIVERSITE ET LE MARCHE DU TRAVAIL

Les rapports entre l'université et le monde de l'entreprise sont **jugés dans l'ensemble à plus de 80% comme insuffisants ou inexistant**s. Ce déficit de liens entre le monde de la formation universitaire et de la recherche et le secteur privé est quelque peu contrebalancé, en France, par la perception de rapports plus présents entre l'université et le secteur public en général, certainement à cause des concours de recrutement pour l'enseignement. Même si ces rapports entre université et secteur public sont jugés bons à presque 30% en France, le même pourcentage (46%) affirme leur insuffisance dans les deux questionnaires. La moitié de tous ceux qui ont répondu juge également insuffisants les rapports au monde associatif, mais ce sont les Allemands qui déplorent le plus l'absence totale des ONG et des associations dans les perspectives professionnelles présentées par les universités.

L'amélioration de l'articulation entre les études et le monde du travail est **jugée unanimement comme nécessaire**. Cela semble indiquer que la forte orientation vers l'insertion professionnelle, qui est pratiquée dans d'autres domaines, comme les sciences de la nature, les formations d'ingénieurs, les études de droits etc., commence à être perçue comme souhaitable pour le domaine des sciences humaines (et sociales). Concernant le rôle joué par l'université dans la préparation de l'insertion, l'impression reste négative dans l'ensemble. Les commentaires se concentrent sur un nombre restreints de problématiques avec au premier plan la critique du fonctionnement en vase clos du recrutement des enseignants et des chercheurs.

V. c) ROLE DES RESEAUX INSTITUTIONNELS ET INFORMELS

L'importance des réseaux, surtout informels et/ou liés à une activité scientifique ou à un domaine de recherche précis, a été largement mise en avant dans les commentaires précédemment évoqués. Il s'agit donc de détailler ici l'usage de ces différents types de réseaux¹, des plus institutionnalisés aux plus personnels.

Evaluation et utilisation des réseaux institutionnalisés

Les réponses au sujet des réseaux institutionnalisés reflètent un **centrage sur le cadre national** de référence, ou bien sur les institutions qui ont une fonction intermédiaire entre les deux cadres respectifs. Le pourcentage de ceux qui connaissent le Pôle emploi en Allemagne est de seulement 8% (ce qui est peut-être dû à la réorganisation récente l'organisme), tandis que plus de 36% des participants français connaissent son équivalent allemand. Ceci donne peut-être une indication sur le nombre approximatif de ceux qui essaient de s'intégrer sur le marché du travail de l'autre pays.

Les organismes franco-allemands comme le CIERA et l'UFA sont mieux connus du côté français (51% et respectivement 41%), tandis que les réponses allemandes restent autour des 20%. L'APEC et l'ABG sont clairement méconnues du côté allemand, tout comme GIRAF, qui dépasse à peine la barre des 15%. Du côté français les pourcentages relatifs à ces trois dernières associations se situent autour de

¹ Les réseaux proposés dans le questionnaire sont les suivants : Pôle emploi, Bundesagentur für Arbeit, APEC (Association pour l'emploi des cadres), CIERA (Centre Interdisciplinaire d'Etudes et de Recherches sur l'Allemagne), ABG (Association Bernard Grégory), DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst), DFH-UFA (Université franco-allemande) et GIRAF.

50%. Le DAAD est le réseau le mieux connu des deux côtés du Rhin, par 63% des participants français et 96% des participants allemands. D'autres sources d'information (60% pour chacun des questionnaires) sont clairement utilisées en dehors du cadre franco-allemand et du cadre étatique classique. 80% des réponses allemandes avouent ne jamais utiliser les réseaux proposés par le questionnaire, à l'exception du DAAD et de la 'Bundesagentur für Arbeit'. Les Français utilisent un peu plus ces réseaux, mais on remarque un manque de confiance dans leur utilité : si l'ABG, par exemple, est connue par 79% dans le questionnaire français, elle n'est utilisée que par 46% des interrogés.

L'appréciation de l'efficacité des réseaux institutionnalisés s'avère paradoxale : **malgré le nombre élevé de ceux qui n'utilisent pas ces réseaux, ces derniers sont majoritairement considérés comme efficaces** (55% voire plus en moyenne française, 60%-70% en moyenne allemande). Une autre tendance commune aux deux pays est celle de ne pas considérer comme efficaces les agences nationales pour l'emploi. Le DAAD est en revanche plébiscité, avec un taux de 90% d'appréciation très favorable des deux côtés. L'utilisation intense d'autres réseaux que ceux proposés, est confirmée par le fait que plus de 90% des réponses allemandes les considèrent comme très utiles, contre 77% pour les Français. Malgré cette tendance commune évidente, on peut faire l'hypothèse de structures plus diversifiées, plus nombreuses et sûrement moins centralisées en Allemagne.

Evaluation et utilisation des réseaux informels

Parmi ces autres réseaux, moins institutionnalisés mais de toute évidence beaucoup plus mobilisés dans la recherche d'un emploi, les réseaux de pairs sont moins connus du côté français (66%), mais généralisés en Allemagne (73%). **Ce sont bien évidemment les contacts personnels qui sont le plus utilisés, à plus de 80%**, mais les réseaux de pairs sont également utilisés par la moitié des participants allemands, ce qui confirme le meilleur l'ancrage et la grande diversité des organisations d'anciens (... boursiers, élèves, stagiaires etc.) en Allemagne. Pour la France, l'utilisation moins fréquente de ces réseaux n'exclut pas, majoritairement, une bonne appréciation de leur efficacité, qui va au-delà du pourcentage de ceux qui les utilisent. Les commentaires allemands indiquent en plus une spécialisation croissante de ces réseaux en Allemagne et une tendance à leur professionnalisation, car parfois les associations d'anciens (Alumni) sont considérées comme trop hétérogènes.

Un commentaire pourrait résumer cette tendance à privilégier les réseaux informels, de pairs aux relais institutionnels : « Si j'avais dû compter seulement sur les organisations institutionnalisées, j'aurais depuis longtemps quitté le domaine scientifique. »

RESUME (par Alice VOLKWEIN)

Le succès rencontré en Allemagne et en France par l'enquête GIRAF 2009 sur l'insertion professionnelle montre bien que cette question est au cœur des préoccupations des jeunes chercheurs en SHS. Les expériences recueillies attestent des difficultés qu'ils rencontrent, dans les deux pays, pour mener à bien un projet professionnel.

Difficultés rencontrées avant, pendant et après la thèse eu égard à l'insertion professionnelle :

Si l'absence de projet professionnel préalable à l'inscription en thèse peut constituer un handicap pour réussir son insertion professionnelle, cela ne concerne que la moitié des sondés et se résorbe souvent en cours de thèse, moment privilégié pour la mise en place d'un tel projet. Le problème se situe ailleurs, notamment dans l'inadéquation entre ce projet et les perspectives professionnelles réelles en fin de thèse.

Ainsi, alors qu'une majorité d'entre eux souhaitent initialement travailler dans l'université et la recherche, la désillusion ne se fait pas attendre face au nombre de postes réellement disponibles. Les alternatives professionnelles (enseignement secondaire, activité de conseil dans le privé, professions libérales etc.) sont souvent envisagées par dépit et l'insertion professionnelle, de manière générale, avec angoisse. Facteur aggravant, les expériences professionnelles menées en cours de thèse ne sont pas toujours pertinentes par rapport à un projet professionnel précis car elles ont souvent des raisons alimentaires, le manque de ressources étant un problème central des doctorants en SHS.

Que la thèse ne soit pas reconnue comme expérience professionnelle à part entière est une autre réalité fortement déplorée par les répondants. La plupart souffrent, après la thèse, de se sentir surqualifiés pour les postes proposés alors même qu'ils se voient souvent reprocher leur manque d'expérience professionnelle. De fait, une majorité de docteurs connaissent après leur thèse une difficile période de transition, parfois longue, marquée par la précarité (CDD, mauvaise rémunération), l'absence de perspectives d'évolution professionnelle et, bien souvent, le chômage.

Nombreux sont ceux qui critiquent l'opacité du recrutement en université où le nom du directeur de thèse et les connexions personnelles jouent un rôle important. Mais c'est avant tout le manque de préparation à l'après-thèse et, notamment, à une conversion professionnelle en dehors de l'université et de la recherche qui est mis en avant.

Différences entre la France et l'Allemagne :

Si ces difficultés sont partagées par les jeunes chercheurs français et allemands, les Français apparaissent plus pessimistes que leurs collègues allemands quant à leurs perspectives professionnelles en France, notamment en comparaison avec une situation qu'ils estiment meilleure à l'étranger. Les résultats de l'enquête tendent en effet à montrer que le revenu d'un docteur est, en moyenne et toutes branches confondues, meilleur en Allemagne qu'en France. Cela s'explique sans doute en partie par le fait que les professions libérales et les emplois dans le privé sont plus fréquents en Allemagne qu'en France où les docteurs se réorientent davantage vers l'enseignement secondaire. Si cela est sans doute lié à la particularité du système français, où grand nombre de doctorants en SHS sont également titulaires d'un concours de l'enseignement secondaire, il semble que la formation des doctorants en Allemagne, en encourageant leur autonomie et leur esprit d'initiative, favorise davantage la reconversion vers le secteur privé, fait perçu par la plupart comme un point positif. De manière générale, l'encadrement doctoral,

notamment le suivi du doctorant par son directeur de thèse et dans le cadre d'un laboratoire de recherche, est perçu comme meilleur en Allemagne. Sans affirmer ici un lien de cause à effet, constatons que l'insertion professionnelle est également perçue, par les Allemands et les Français, comme plus facile en Allemagne. L'insertion professionnelle transnationale reste, elle, peu envisagée même si elle est aussi considérée comme plus facile de la France vers l'Allemagne que dans le sens inverse.

Ressources existantes et pistes d'amélioration :

Si l'enquête a permis de mettre en valeur ces difficultés, son but était aussi de souligner les aspects positifs, les ressources existantes et de recueillir certaines propositions d'amélioration de la situation.

Il faut tout d'abord noter le pragmatisme des jeunes chercheurs sondés, attitude qui n'est pas que l'expression de leur désillusion. Tous se disent prêts à adapter leur projet professionnel aux réalités existantes et sont en demande de soutien et de formation pour réussir à s'insérer plus facilement sur le marché du travail après la thèse.

Pour ce faire, l'enquête fait ressortir :

- le besoin d'un encadrement suivi de la part du directeur de recherche et des différentes structures où s'intègre le doctorant au cours de sa thèse ;
- mais aussi un besoin de formations précises pour développer et approfondir des compétences utiles au travail dans l'université et en dehors de ce milieu professionnel (à cet égard, il semble que l'expérience allemande puisse sous certains aspects servir de modèle) ;
- la nécessité d'un changement des mentalités dans le secteur privé et dans la société en général pour revaloriser le travail de thèse comme expérience professionnelle et les compétences spécifiques des docteurs en SHS ;
- mais aussi la nécessité d'un changement de mentalité de la part des jeunes chercheurs auxquels manque parfois l'esprit d'initiative pour monter leur propre entreprise ou pour envisager une reconversion professionnelle ;
- l'importance, enfin, des liens entre universités et secteur privé lesquels sont, notamment en France, insuffisamment développés selon les sondés.

Pour terminer sur une note positive, il convient de relever la passion qui anime la plupart des jeunes chercheurs qui se déclarent très majoritairement satisfaits de faire ou d'avoir fait une thèse quelque difficile que soit leur situation professionnelle pendant ou après la thèse. Notons enfin que la plupart des docteurs s'estiment également satisfaits *a posteriori* de leur insertion professionnelle ce qui atteste de leur flexibilité et de leur capacité à s'adapter à des milieux professionnels parfois éloignés de leur projet initial.

L'enquête a été menée dans le cadre de GIRAF par :

Corina Golgotiu (responsable de la gestion de l'enquête en ligne), Sidonie Kellerer, Alexander Pleschka, Florence Rougerie (coordination et traduction), Elisabeth Schmidt et Alice Volkwein (coordination du projet).

Vos commentaires, questions, témoignages sont les bienvenus ! Contactez-nous aux adresses suivantes :

EnqueteGiraf2009@gmail.com ; alicevolkwein@yahoo.fr.



QUI SOMMES NOUS ? GIRAF-IFFD - GROUPE INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE ALLEMAGNE / FRANCE - INTERDISZIPLINÄRE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT FRANKREICH / DEUTSCHLAND

GIRAF-IFFD est une association de jeunes chercheurs, doctorants et post-doctorants en littérature, sciences humaines et sociales dont les travaux concernent la France et les pays de langue allemande. Fondée en février 2003, elle s'est donné pour but de mettre en place un réseau d'informations administratives, scientifiques, et pratiques, de contribuer à favoriser les échanges scientifiques entre les jeunes chercheurs, et enfin de créer et entretenir un vrai dialogue avec les différentes institutions françaises et allemandes du monde de la recherche et de l'enseignement supérieur.

L'association mène parallèlement diverses activités. Elle tient des réunions mensuelles en France et en Allemagne propices à la rencontre entre les Girafons, elle s'occupe notamment de la progressive mise en ligne des travaux et projets de recherche de ses membres.

Elle organise également un atelier annuel sur un thème interdisciplinaire : en 2004, il s'est tenu à Lille sur le thème des « Tabous et transgressions de tabous », en 2005 il a eu lieu à Berlin à propos de la question « Centre et périphérie ».

Le thème de l'atelier 2007 à Cologne : « Malentendu : bien entendu, une affaire de communication ».

GIRAF a lancé cette année une grande enquête sur les atouts et difficultés de la cotutelle de thèse, à laquelle vous pouvez participer en téléchargeant le document sur notre site internet.

Pour en savoir plus sur les activités de GIRAF, nous vous invitons à visiter notre site web:

<http://www.giraf-iffd.org>

Si vous souhaitez vous inscrire sur notre liste de diffusion, pour recevoir et diffuser des informations (sur les colloques, les publications, les appels à contribution, les échanges de logements, etc.), rendez vous à la rubrique « Gästebuch », et entrez votre adresse e-mail.

Si vous souhaitez devenir membre de GIRAF, et bénéficier de la possible participation à nos travaux ainsi que de la visibilité dans notre annuaire en ligne, rendez vous dans la rubrique « membres » > affiliation > demande d'adhésion ; la cotisation est de 12 euros par an.

Les réunions parisiennes de GIRAF se tiennent au café L'Ecritoire, place de la Sorbonne, une fois par mois. Pour les dates des prochaines réunions et les dates et lieux des rencontres en Allemagne, consultez notre site web.

