

– DEVENIR ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DOCTEURS –

Florence Kremer Eichacker – Chargée d'études

florence.kremer@apec.fr

DER – Pôle Insertion, parcours, métiers

CNAM – 12 décembre 2014



–Sommaire–

- L'Apec au service des jeunes diplômés
- Devenir et insertion des jeunes docteurs
 - Présentation et méthodologie de l'étude
 - Les docteurs et l'insertion professionnelle
 - Le point de vue des entreprises

– L'APEC AU SERVICE DES JEUNES DIPLOMES –

–L'Apec : Association pour l'emploi des cadres

L'Apec : organisme paritaire à but non lucratif, fondé en 1966

- co-administré par les 5 principaux syndicats de cadres et 3 organisations patronales
- agissant dans le cadre d'un mandat de service public
- financé par la cotisation

L'Apec accompagne et conseille gratuitement les cadres, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les entreprises

–Les services de l'Apec pour les jeunes diplômés

Flash Conseil : réponse immédiate par téléphone à vos questions sur la recherche d'emploi

→0810 805 805 : n° Azur non surtaxé

Clés d'emploi : rencontre avec un consultant pour bien démarrer votre recherche d'emploi

Clés d'emploi + : programme d'accompagnement individuel et en groupe pour piloter et suivre votre recherche

Votre potentiel marché : entretien téléphonique avec un expert pour évaluer le potentiel de votre recherche

–Les études de l'Apec

Le département Etudes et Recherche publie chaque année une soixantaine de rapports d'études sur des sujets liés à l'emploi et au travail des cadres :

- Insertion des jeunes diplômés
- Conditions d'emploi
- Politiques et pratiques RH des entreprises
- Mobilité
- Opinions, attitudes
- Métiers, compétences

Toutes les études sont disponibles en ligne sur apec.fr
(rubriques « Observatoire de l'emploi » et « Premier job »)

– L'ENQUÊTE 2014 SUR LE DEVENIR ET L'INSERTION DES JEUNES DOCTEURS –

–PRESENTATION ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE–

–Présentation de l'étude–

Etude qualitative

- menée en mai-juin 2014
- auprès de jeunes docteurs
- et d'entreprises

Problématiques étudiées :

- les modes et expériences d'insertion professionnelle spécifiques aux docteurs
- les circonstances de leur intégration en entreprise
- les conditions d'une insertion réussie ou non
- la vision qu'ont les entreprises des docteurs et de leurs compétences



–L'échantillon docteurs–

Interrogation de :

- 33 jeunes docteurs diplômés de différents types d'établissement à Paris / région parisienne et en province, dans toutes les disciplines sauf la médecine, et ayant soutenu leur thèse en 2009
- Panachage selon :
 - le sexe
 - le type d'établissement : universités, grandes écoles, écoles d'ingénieurs
 - la discipline de formation : sciences-technologies-santé (mathématiques, informatique, physique, chimie, sciences de la vie, mécanique, automatique) ; droit-économie-gestion (économie, finance, gestion, marketing) ; sciences humaines et sociales (sociologie, psychologie, histoire, archéologie, géographie, philosophie) ; lettres-langues-arts (anglais, sciences du langage)
 - le fait d'avoir effectué ou non sa thèse dans le cadre du dispositif CIFRE
 - le fait d'avoir effectué ou non des « post-docs »
 - la situation professionnelle au moment de l'enquête : en emploi dans le secteur privé, dans le secteur public, ou sans emploi en recherche d'emploi. A noter que l'emploi occupé n'est pas forcément dans le domaine de la recherche, et correspond parfois à un niveau de qualification inférieur à celui du doctorat

–L'échantillon entreprises–

Interrogation de :

- 24 managers de proximité et directeurs ou responsables des ressources humaines ayant recruté au moins un docteur au cours des cinq dernières années
- Secteurs d'activité : agro-alimentaire, hautes technologies, chimie, énergie, environnement, banque, finance, conseil, activités informatiques, humanitaire, recherche...
- Taille des entreprises : de 5 salariés au groupe international de plus de 100 000 salariés

– LES DOCTEURS ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE –

–Faire un doctorat ne va pas de soi–

Une démarche favorisée par certains facteurs :

→ pré-requis académiques

→ origine sociale

→ filière et discipline de formation

Des parcours et des profils très contrastés selon le type de formation antérieure (université, grandes écoles, écoles d'ingénieurs)

Des motivations allant « du hasard à la vocation »

Durant toute la préparation de la thèse, le sujet de l'insertion professionnelle n'est pas une préoccupation majeure

–L’insertion professionnelle, un sujet tardivement envisagé–

Le choix d’orientation puis le travail universitaire occultent la problématique de l’insertion professionnelle à préparer.

Lors de la thèse, les doctorants mobilisés par le travail doctoral négligent encore l’insertion

C’est pourtant le bon moment pour mettre en œuvre les stratégies utiles :

→ **constitution d’un réseau**

→ **travail sur sa visibilité et sa notoriété scientifique...**

Ces démarches en amont de la soutenance peuvent avoir un impact décisif sur les débuts de carrière des jeunes docteurs

–Secteur public et secteur privé–

Dans la plupart des cas, la recherche publique est le seul débouché envisagé

Face à la raréfaction des postes, certains jeunes docteurs se repositionnent vers le privé

Mais, formés au sein de la recherche publique, ils en ont intégré les codes, les valeurs et le fonctionnement

→ ils se trouvent désarmés pour une recherche d'emploi en direction du secteur privé

À cette méconnaissance du secteur privé s'ajoute une question de représentations :

→ image négative de la recherche en entreprise

→ crainte de devoir sacrifier sa liberté intellectuelle

→ et se plier aux contraintes de l'entreprise

–LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES–

–Les docteurs mal connus des entreprises–

Dans les entreprises, la perception demeure floue

- vision stéréotypée des docteurs et de leurs compétences
- incertitude sur les bénéfices qu'ils pourraient apporter

En revanche, la présence effective de docteurs dans l'entreprise révèle leurs compétences spécifiques :

- expertise
- capacité à poser les questions
- créativité...

Motivations du recrutement d'un docteur :

- exigences liées au poste et à la mission à exercer
- mais aussi opportunités financières
- ou désir de s'adjoindre les ressources d'un laboratoire...

–MERCI POUR VOTRE ATTENTION–