

Carrières des docteurs

Outre les carrières dans le secteur académique, les docteurs mobilisent leurs compétences dans une large diversité d'emplois de cadres des secteurs public et privé. Cette fiche évoque tout d'abord les profils de postes sur lesquels le recrutement de docteurs est pertinent, en signalant des dispositifs destinés à favoriser leur recrutement. Sont ensuite présentés des outils utilisables par les docteurs pour être acteurs de leur évolution de carrière.

Spécificité du doctorat dans une trajectoire professionnelle

La formation par la recherche a vocation à former des docteurs qui partiront irriguer tous les secteurs d'activité, publics ou privés, en recherche ou hors recherche¹. La pratique de la recherche apporte des compétences et des réflexes que les docteurs peuvent solliciter tout au long de leur carrière pour répondre efficacement à des situations complexes. Formés à remettre en question et à dépasser les limites de la connaissance, les docteurs sont des passeurs de frontières : ils présentent une forte capacité d'adaptation au changement, s'auto-forment et sont aptes à travailler dans un contexte international. Ils sont donc tout particulièrement disposés à connaître des mobilités géographiques (au-delà des frontières de la France ou de l'Europe), thématiques ou sectorielles. Leur recrutement est également approprié sur des postes qui nécessitent de remettre en question des méthodologies ou pratiques existantes ou d'en construire de nouvelles.

Pour ces raisons, un docteur peut être recruté en dehors de la recherche, et même de sa spécialité. Cela pourrait sembler pour l'employeur un investissement ou une prise de risque supplémentaire. Néanmoins, la phase d'adaptation, nécessaire pour toute personne nouvellement recrutée, sera mise à profit par le docteur pour acquérir rapidement les compétences spécifiques à ce poste.

Reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle

Le doctorat est reconnu à la fois comme expérience professionnelle et comme diplôme². Le jeune docteur est donc un jeune diplômé, certes, mais surtout un jeune professionnel fort d'une première expérience de la recherche et qui peut prétendre à de nombreux postes attractifs tant par leurs missions que par leur rémunération.

L'expérience professionnelle du doctorat doit être prise en compte à la fois au moment de l'embauche dans les secteurs public comme privé (voir ci-dessous la section « *Incitations au recrutement de docteurs* ») et lors du compte des droits à la retraite, en particulier en cas d'expériences professionnelles à l'étranger³

La reconnaissance de cette expérience doit être la même indépendamment des représentations sociales (genre, origine, etc.) et des frontières nationales, nombre de docteurs étant géographiquement mobiles notamment dans les premières années après obtention du doctorat.

1. « 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 », article 1 de l'Arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

2. Article L612-7 du Code de l'éducation

3. Voir les informations sur le transfert des droits à la retraite dans les pays européens à l'adresse http://www.cleiss.fr/particuliers/preparer_votre_retraite883.html, et le dispositif Resaver <http://www.resaver.eu/>.



PRATIQUES INADAPTÉES

Dans le cas d'un doctorat non accompagné d'un contrat de travail pour cette activité de recherche, la prise en compte de ces années d'expérience par l'employeur lors de l'embauche n'est pas évidente. Dans le secteur public en particulier, les statuts de divers corps ont évolué pour prendre en compte l'expérience professionnelle du doctorat⁴. Néanmoins, des inégalités de reconnaissance subsistent selon que le doctorant a bénéficié d'un contrat de travail ou non.

Certaines organisations comme l'Association Nationale des Docteurs (ANDès) et la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) demandent donc une reconnaissance identique quel que soit le statut contractuel pendant le doctorat.

La plus-value apportée par les docteurs dans leur métier

L'adéquation entre un poste et la personne qui l'occupe est primordiale ; sa prise en compte est nécessaire, à la fois par l'employeur et l'employé, au moment du recrutement ainsi qu'à tout stade de la carrière. Un docteur, fort de son expérience de la pratique de la recherche, apporte une valeur ajoutée à l'exercice de son emploi en mobilisant ses compétences multiples (voir fiche 21 *Compétences développées pendant le doctorat*) au bénéfice de son employeur. Il est possible que le docteur doive lui-même sensibiliser son employeur ou futur employeur à la valeur qu'il ajoute au poste et négocier sa prise en considération (en particulier dans sa rémunération). Pour cette négociation, il peuvent faire valoir par exemple les éventuelles dispositions prévues par la convention collective, qu'il s'agisse de fonctions de recherche ou non, ou encore le Crédit d'Impôt Recherche (CIR).

Activités de recherche dans les secteurs public et privé

Un docteur est apte à effectuer une activité de recherche dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il mobilise pour cela un nombre important de ses compétences développées pendant le doctorat. La valeur qu'il ajoute à son poste provient en particulier de sa capacité à proposer des solutions innovantes pour résoudre des problèmes complexes, en défrichant de nouveaux pans de la connaissance et en ouvrant de nouveaux espaces à valoriser. Ce type de postes bénéficie d'un statut de cadre.

Activités hors recherche en lien avec la recherche

Dans le cadre d'un emploi en lien avec la recherche (postes administratifs ou techniques de soutien à la recherche, de diffusion des connaissances, de technico-commercial, dans l'innovation et le transfert, etc.), le docteur, qui a expérimenté l'environnement de la recherche, est apte à s'adresser aux chercheurs et aux autres acteurs de la recherche. Dans toutes ces situations, l'employeur gagne à impliquer le docteur dans la définition et l'évolution de sa propre fiche de poste afin de donner à celle-ci des dimensions nouvelles en lien avec son expérience et ses capacités à innover.

Autres activités pour lesquelles les docteurs apportent une forte valeur ajoutée

Certains postes sans mission de recherche, en particulier les postes d'enseignement, prévoient toutefois des activités qui nécessitent une combinaison de compétences acquises pendant le doctorat, à savoir : réalisation d'un état de l'art, veille technologique, gestion de situations complexes, communication auprès de publics variés, gestion de partenariats, etc.

Comme tous les recruteurs ne sont pas nécessairement sensibilisés à l'intérêt de compléter leur équipe avec des docteurs, voire d'intégrer une activité de recherche à des postes n'en prévoyant originellement pas, les docteurs devront illustrer en quoi leurs compétences constituent une forte valeur ajoutée pour les postes visés.

4. <https://www.andes.asso.fr/fonctions-publiques/>

Création d'une activité par les docteurs

La capacité d'innovation du docteur lui confère une aptitude à créer de nouvelles activités. Cette création peut faire suite, par exemple, à ses recherches et se traduire par une création de start-up innovante. Elle peut également lui permettre une analyse critique du poste qu'il occupe et mener à la création de nouvelles fonctions pour lui-même ou pour d'autres. Ainsi, l'entrepreneuriat et l'intrapreneuriat sont des voies d'intérêt pour les docteurs à toutes les étapes de leur carrière.

Pour la viabilité, le développement et la pérennité de l'activité créée, le docteur qui en est à l'origine reste le mieux placé pour convaincre des partenaires (publics ou privés, employeurs, fournisseurs ou clients, bailleurs, etc.) de la valeur de son projet.

Incitations au recrutement de docteurs

La présence des docteurs dans de nombreux secteurs d'activités permet de façon naturelle une reconnaissance de la valeur des docteurs par l'ensemble de la société. Afin de favoriser cette irrigation dans les secteurs public et privé, l'État met en place des leviers financiers et réglementaires incitatifs.

Les besoins en matière d'innovation dans les politiques publiques, ou d'expertise sur des sujets spécifiques, font de la fonction publique un employeur naturel pour les docteurs, y compris en dehors des secteurs de la recherche et de l'enseignement. L'État a donc généralisé, depuis 2013⁵, la mise en place dans la fonction publique de voies de recrutement permettant de prendre en compte spécifiquement les compétences des docteurs et de valoriser la pertinence de ce recrutement. Cette démarche répond aussi à des besoins de diversification des profils et d'ouverture de la fonction publique à la mobilité européenne. Plusieurs corps de la fonction publique ont ainsi vu leurs modalités de recrutement évoluer par des décrets mettant en place un concours externe spécial, réservé aux docteurs ou des épreuves spécifiques dans le cadre de concours externes adaptés⁶. Au moment du recrutement, l'expérience professionnelle du doctorat est prise en compte conformément aux règles prévues dans ces divers décrets pour déterminer la rémunération. En ce qui concerne les diplômés de doctorat qui étaient déjà agents de l'État, le protocole PPCR mis en place depuis septembre 2015⁷ souligne la volonté de mieux valoriser les compétences dont le service public a besoin. L'obtention d'un doctorat n'est toutefois pas explicitement prise en compte pour fournir de manière automatique une progression de carrière.

Par ailleurs, le doctorat permet de bénéficier de passerelles pour accéder à des formations donnant accès à des métiers de la fonction publique (ENA⁸) ou à des professions réglementées (avocat⁹).

À destination du secteur privé, l'État a mis en place un dispositif favorisant le recrutement de docteurs sur des activités de recherche. Il s'intègre dans le cadre du crédit d'impôt recherche¹⁰, dont le principe est d'accorder aux entreprises et autres structures imposables qui déclarent des dépenses de R&D une réduction d'impôt, leur permettant ainsi de financer cette activité. Le « dispositif jeunes docteurs », créé en 1999 (article 8 de la Loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche et quatrième alinéa du c du II de l'article 244 quater B du Code général des impôts), incite à l'embauche de docteurs en début de carrière sur des fonctions de R&D. En effet, pendant les deux premières années suivant l'embauche d'un jeune docteur en contrat à durée indéterminée, sous réserve que l'effectif du personnel de recherche salarié de l'entreprise ne soit pas inférieur à celui de l'année précédente, la réduction d'impôt est calculée en prenant en compte :

- pour les dépenses de personnel, le double du montant du salaire de la personne recrutée ;
- pour les dépenses forfaitaires de fonctionnement, également 200% des dépenses de personnel¹¹.

5. Articles 78 et 79 de la Loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche et Avis du 4 septembre 2014 du Conseil d'État

6. En l'absence de publication du rapport prévu par l'article 79 de la Loi du 22 juillet 2013, voir le recensement des corps concernés par ces dispositifs sur la page http://andes.asso.free.fr/F_fonction_publicque.php

7. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/PPCR/accord_PPCCR.pdf, voir en particulier la section 2.3

8. Article 78 de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2013/7/22/2013-660/jo/article_78

9. Article 12-1 de la Loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, articles 98 et 262 du Décret du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat

10. <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23533>

11. Guide du crédit d'impôt 2017 : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/guide_CIR/39/4/CIR_guide_735394

Outils pour progresser dans sa carrière

Différentes stratégies de visibilité peuvent être adoptées pour débiter sa carrière professionnelle ou la faire évoluer.

Identité numérique et visibilité

Les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo, ResearchGate, etc.) sont des outils de plus en plus utilisés par les recruteurs à la fois pour trouver des candidats et pour partager des actualités dans leur domaine. Il est donc primordial de contrôler son identité numérique et de partager des informations pertinentes sur les réseaux en lien avec son activité. Il est recommandé de ne pas attendre d'être à la recherche d'un emploi pour utiliser ces outils, qui peuvent servir tant pour fournir une visibilité dans sa propre communauté professionnelle que pour susciter des démarchages en vue d'une mobilité vers d'autres structures ou secteurs d'activité. Afin de valoriser son expérience, un docteur pourra, conformément à l'article L412-1 du Code de la recherche, afficher son titre de docteur (Dr ou PhD) sur son profil ou dans sa signature dans toute circonstance professionnelle qui le justifie, en particulier dans un contexte international. De plus, l'adresse électronique utilisée par le docteur pour sa communication professionnelle pourra faire apparaître son titre, notamment si une adresse unifiée est proposée pour tous les docteurs¹² ou si une adresse pérenne est proposée par l'établissement qui a délivré le diplôme. Le maintien à jour d'une fiche numérique dans un annuaire des docteurs, tel que l'annuaire des membres de l'ANDès, participe également à la visibilité et à l'appartenance au réseau de docteurs.

Réseau professionnel : construction et entretien

Les docteurs, habitués à développer et mobiliser un réseau scientifique pendant leur doctorat, peuvent mobiliser de nouveau ce réseau tout au long de leur carrière. Un réseau est avant tout un cercle de connaissances partageant des intérêts communs, comme la Communauté Française des Docteurs (CFD)¹³ qui rassemble les titulaires d'un doctorat, dans le but d'améliorer la visibilité du doctorat dans la société.

Le réseau repose sur la confiance : une personne peut être présentée à une autre par l'intermédiaire d'une troisième personne qui a établi une relation de confiance avec les deux premières. Il est important de noter que la démarche réseau permet de mettre en contact deux personnes ou d'attirer l'attention sur le profil d'une personne, sans pour autant constituer un passe-droit pour les étapes de sélection prévues, par exemple, dans le cadre d'un processus de recrutement. Elle se différencie en cela du « piston » qui, lui, permet d'accéder à des postes sans nécessairement avoir les compétences requises. Ainsi, il est légitime de faire appel à son réseau, tant pour cibler au mieux sa candidature sur un poste que pour signaler à des collègues ou à son employeur le profil d'un doctorant ou docteur qui serait pertinent pour un recrutement à venir.

Un réseau professionnel prend du temps à se constituer, il est donc primordial de le créer, le développer et l'entretenir dès le début de l'expérience professionnelle, voire dès le début des études. Au début, il est souvent constitué d'un premier cercle de connaissances proches (des amis et des membres de sa famille), d'anciens camarades étudiants et de collègues. Le directeur doctoral peut être amené à mettre en relation le doctorant avec son propre réseau professionnel, notamment en vue d'une poursuite de carrière liée à la recherche.

Développement du réseau professionnel

Petit à petit, le réseau est étendu aux collaborateurs de recherche et aux personnes que le doctorant rencontre au cours des événements, congrès, réunions, etc. La participation à des congrès est un moyen de rencontrer ou de retrouver des personnes avec des profils variés et complémentaires. Les réseaux scientifiques sont un bon point de départ pour le doctorant : école doctorale, groupements de recherche, sociétés savantes, chambres de commerce et d'industrie. Contacter des personnes d'autres champs disciplinaires et d'autres secteurs permet non seulement d'élargir son réseau professionnel, mais aussi de développer son ouverture d'esprit et de mettre en perspective son début de carrière ou sa carrière plus avancée en la confrontant à d'autres expériences. Pour qu'une personne fasse partie de son réseau professionnel, un véritable échange est nécessaire, par une rencontre physique ou virtuelle, ou a minima un échange téléphonique ou par courriel.

12. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Actus/01/1/Rapport_de_Jerome_Kalfon_-_30.03_745011.pdf

13. <http://communaute-docteurs.fr/>

Le rôle de l'établissement et de l'école doctorale

Afin de développer un sentiment d'appartenance des docteurs à l'établissement délivrant leur diplôme et à l'école doctorale, ces deux structures mettent en place des actions visibles qui renforcent d'une part leur lien avec leurs doctorants et d'autre part les liens des doctorants et docteurs entre eux.

Diverses actions peuvent être organisées pour cela : amélioration de la communication entre doctorants par l'organisation de rencontres scientifiques, de journées d'accueil ou d'autres événements formels ou informels, soutien aux projets des associations locales de doctorants et docteurs, incitation des doctorants à s'impliquer dans la vie doctorale de leur établissement ou laboratoire, accompagnement des docteurs dans leur recherche d'emploi, témoignage de docteurs riches de divers parcours professionnels, etc. Les établissements et écoles doctorales peuvent également réfléchir à la mise en place de divers services pour leurs docteurs, comme des formations continues ou un portail leur permettant de proposer des stages et des offres d'emploi.

Le recensement de réseaux existants, sur le site web de l'école doctorale ou de l'établissement, permet aussi aux doctorants et docteurs d'en avoir connaissance et de rejoindre ceux qui les intéressent. La cérémonie de remise des diplômes de doctorat, que l'établissement peut organiser annuellement, est une occasion privilégiée pour les docteurs de se retrouver ou de prendre de nouveaux contacts professionnels, après une prise de distance avec leur doctorat et une réflexion approfondie sur la suite de leur carrière. À plus longues échéances, les écoles doctorales peuvent entretenir un sentiment d'appartenance en contactant occasionnellement les docteurs pour suivre leur devenir professionnel (voir fiche 22 *Suivi du devenir professionnel des docteurs*).

Entretien du réseau

Le développement et l'entretien du réseau sont fondés sur des échanges réciproques. Le réseau s'entretient et s'alimente de différentes façons. On peut par exemple avoir des contacts réguliers avec ses membres ou échanger régulièrement des informations sur l'actualité d'intérêts communs (événements, articles, offres d'emploi, etc.). C'est par le réseau que chacun se tient au courant de dynamiques locales pouvant être sources d'inspiration.

L'entretien mutuel des liens entre le docteur et sa communauté de recherche de doctorat est profitable pour les deux parties. Maintenir les liens avec l'unité de recherche et le directeur doctoral permet par exemple de nouer des collaborations, d'échanger des offres d'emploi, ou encore, pour le docteur, d'enseigner dans le supérieur en tant qu'intervenant extérieur. Les actions mises en place par l'établissement de doctorat ou l'école doctorale permettent l'entretien du réseau (voir fiche 22 *Suivi du devenir professionnel des docteurs*). Enfin, garder des liens avec des chercheurs d'autres établissements rencontrés pendant le doctorat peut être utile pour rester informé de nouveaux développements dans son champ de recherche, ou encore maintenir un réseau international.

Évolution du projet professionnel et mobilité professionnelle

L'évolution de carrière et la mobilité professionnelle présentent des enjeux spécifiques pour les docteurs. En effet, une proportion importante d'entre eux s'orientent dans un premier temps vers les métiers de la recherche sur des postes non permanents, avant d'opter pour un changement de fonction ou de secteur d'activité¹⁴. Par ailleurs, les docteurs accordent une grande importance à leur épanouissement professionnel dans l'évaluation de leur carrière¹⁵. Nombre de titulaires d'un doctorat connaissent également une mobilité géographique, qui élargit les opportunités d'évolution professionnelle. Cette mobilité professionnelle constitue une problématique pour les employeurs de docteurs qui, souhaitant les garder à long terme, leur proposent un cadre de travail stimulant.

14. M. Fournier, B. Durette, A. Bugnicourt (2015) *La construction de la carrière des docteurs se dirigeant dans le secteur privé : de l'entrée en doctorat jusqu'aux docteurs expérimentés*, L. Auriol, T. Misu, F. Galindo-Rueda (2016) *Doctorate Holders' Labor Market and Mobility: The Academic Career as the First Choice*, J. Calmand (2017) *Les cinq premières années de vie active des docteurs diplômés en 2010*, *Céreq Études* n°9

15. J.F. Canal-Domínguez, A. Wall (2014) *Factors determining the career success of doctorate holders: evidence from the Spanish case*, *Studies in Higher Education* 39(10) :1750-1773

Dispositifs utiles pour la réorientation professionnelle

Divers dispositifs facilitent la reconversion professionnelle, en particulier dans le cas d'une orientation vers d'autres métiers que la recherche en fin de doctorat. Un bilan des compétences (voir fiche 19 *Conclusion de la période doctorale*) pourra être utile afin de faire le point sur les carrières accessibles ou les compléments de compétences à développer.

Accessibles pour une durée de 6 à 24 mois aux docteurs ressortissants d'un pays de l'Espace économique européen, à condition qu'ils n'aient pas encore 29 ans au début de leur mission à l'étranger, les dispositifs comme le VIE (volontariat international en entreprise)¹⁶ et le VIA (volontariat international en administration)¹⁷ permettent de participer « à l'action de la France dans le monde en matière d'action culturelle et d'environnement, de développement technique, scientifique et économique et d'action humanitaire », selon l'article L122-4 du Code du service national, dans une entreprise privée ou une structure publique (article L122-3 du Code du service national). Ces volontariats peuvent servir de tremplin pour découvrir un secteur d'activité ou de nouvelles fonctions en vue de s'y stabiliser ensuite, sur un poste en contrat à durée indéterminée ou en passant un concours de la fonction publique.

En ce qui concerne la fonction publique, postuler sur des offres de contrats à durée déterminée permet également de découvrir une administration et son fonctionnement avant de passer un concours pour y être recruté sur des fonctions pérennes. Le site de la BIEP, Bourse Interministérielle de l'Emploi Public, propose divers postes ouverts aux contractuels dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Suivre une formation ou obtenir d'autres diplômes peut aussi être envisagé par des docteurs qui souhaitent quitter le secteur de la recherche. Cela peut être nécessaire dans le cas d'un projet professionnel précis vers un métier qui demande réglementairement de suivre une telle formation. En dehors de ce cas, les compétences des docteurs peuvent être suffisantes pour se positionner sur certains postes, sans qu'ils aient à suivre une formation spécialisée de type master ou diplôme universitaire. En effet, grâce à leur capacité d'auto-apprentissage et d'adaptation, les docteurs peuvent acquérir en autonomie des compétences techniques valorisables dans le cadre d'une recherche d'emploi. La pratique de l'entretien réseau, qui consiste à échanger avec une personne qui occupe des fonctions similaires à celles visées afin d'en savoir plus sur son métier et ses enjeux, permet de déterminer au mieux les éventuelles compétences à acquérir, ainsi que les structures et personnes à connaître pour se positionner au mieux dans ses candidatures futures. Dans le cas où une formation spécifique semble pertinente, il est important d'en profiter pour enrichir son réseau, tant avec les autres personnes qui suivent la formation qu'avec les formateurs.

Une mobilité accompagnée par divers acteurs

Les services de ressources humaines des structures qui emploient des docteurs apportent des informations techniques sur la mobilité professionnelle. Ils renseignent par exemple sur les différentes modalités existant dans la fonction publique (détachement, mise à disposition, etc.), ou les possibilités de transition vers d'autres départements, dans les entreprises de taille intermédiaire ou les grandes entreprises. Ils peuvent également aider à trouver des formations pour ouvrir de nouvelles perspectives de carrière ou formaliser l'évolution de leur projet professionnel.

Des organismes comme Pôle Emploi ou l'APEC, quant à eux, proposent au docteur un accompagnement pratique pour faire évoluer sa carrière. Le réseau est également une bonne source d'informations pour alimenter sa réflexion à propos de sa progression de carrière.

16. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>

17. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13279>