



Le doctorat, une expérience sous-valorisée sur le marché du travail

Un dossier réalisé par
STEVEN KAKON

Verity Elston, UNIL.

EMPLOI Malgré un haut niveau de qualification et des compétences précieuses, une partie des titulaires de doctorat peine à se faire une place dans le monde professionnel. Entre manque d'anticipation et stéréotypes persistants côté employeurs, la transition hors du monde académique peut s'avérer plus longue qu'attendu. Explications.

Plus de cent quatre-vingts candidatures et aucune réponse positive. Donia Mühlematter, titulaire de deux doctorats, cherche un emploi depuis un an, relataient les journaux de Tamedia en février. Même parcours du combattant pour Nasim Farahani Zayas, 31 ans, forte d'un doctorat en biologie moléculaire des plantes à l'Université de Lausanne: elle a passé un an au chômage avant de trouver un emploi.

De quoi doucher les espoirs de ceux qui pensent que le plus haut titre universitaire leur ouvrira rapidement la voie au poste rêvé. Le doctorat fragilise-t-il l'insertion professionnelle des jeunes docteurs? La question mérite d'être posée, d'autant qu'une majorité de doctorants quitte l'univers académique. Pour y répondre, un indicateur clé est le passage par une période de chômage avant le premier emploi. L'Office fédéral de la statistique (OFS) apporte un premier éclairage avec son enquête menée tous les deux ans auprès des diplômés des hautes écoles suisses une année et cinq ans après l'obtention du titre.

Au niveau des Hautes écoles universitaires (HEU), sur la période 2020-2022, 50,6% des jeunes docteurs ont trouvé un emploi immédiatement après l'obtention du diplôme, contre 34,5%

des titulaires de master. Au bout d'un mois, le taux d'insertion des jeunes docteurs grimpe à 60,5% et atteint 85% après douze mois. Au niveau master, ces taux sont plus bas: 42,9% après un mois et 78,7% à douze mois. À court terme, l'avantage des docteurs est net. À douze mois, l'écart se réduit, mais reste en leur faveur.

«Chômage tampon»

Pour compléter le tableau, le Graduate Campus de l'Université de Lausanne (UNIL) mène sa propre enquête sur ses gradués trois ans après leur thèse. Dans la dernière édition, 97% des participants exercent une activité rémunérée, signe d'une forte insertion professionnelle. Le questionnaire leur demande également s'ils ont connu

une période de chômage entre la soutenance et leur emploi actuel. Résultat: 62% ont répondu «non». Pour les personnes passées par une période de chômage après la soutenance (38%), cette période aura duré au maximum une année pour 70% d'entre elles et n'aura pas dépassé six mois pour 44% d'entre elles. Une transition qui pèse toutefois sur le moral: «une des personnes restées au chômage pendant plus de deux ans est toujours sans emploi au moment de l'enquête.



Certains participants ont vécu ce passage par le chômage comme une expérience éprouvante», peut-on lire dans le rapport.

«Ce sont des périodes de chômage tampon», analyse Martine Schaer, responsable de l'enquête, qui rappelle que les contrats doctoraux sont par nature limités dans le temps. Et de sourire: «c'est rassurant de voir que les universités

Martine Schaer, UNIL.

ne produisent pas des chômeurs en puissance». Au contraire, les docteurs s'intègrent bien sur le marché du travail. «Ceux qui peinent à trouver un emploi restent minoritaires», conclut l'adjointe au Graduate Campus, chargé de soutenir les doctorants et doctorants et les chercheurs de niveaux postdoctoral.

À l'Université de Genève (UNIGE), la tendance est comparable. Les titulaires de doctorat qui quittent le milieu académique décrochent leur premier emploi en dix-neuf semaines en moyenne, contre dix-sept pour ceux qui y restent. Une différence relativement faible. Les diplômés des facultés de droit et de médecine trouvent en moyenne un emploi plus rapidement que cette moyenne, détaille le service de communication.

Les disparités entre filières sont toutefois marquées. Selon l'OFS, les docteurs en sciences exactes et naturelles mettent plus de temps à entrer sur le marché: 44,8% sont en emploi un mois après la thèse, contre 80,7% après douze mois. Dans les sciences humaines et sociales, l'insertion est plus rapide: 65,7% après un mois et 82,7% après un an.

À l'UNIGE, la faculté des sciences forme le plus grand nombre de docteurs. Leur insertion professionnelle un an après le diplôme est aussi légèrement plus lente que la moyenne (82,3% contre 87,5%). En revanche, trois à cinq ans après, leur taux d'emploi rejoint la moyenne (94,1% contre 93,6%). Dans le domaine des sciences naturelles, «les personnes sont accaparées par l'expérimentation avec l'objectif de trouver des résultats», commente Martine Collart, vice-rectrice de l'UNIGE. «C'est un domaine niche plus sensible aux fluctuations sur le marché de l'emploi», complète Verity Elston, co-directrice du Graduate Campus de l'UNIL.

Stéréotypes

Comment expliquer qu'un certain nombre de docteurs peine à trouver un premier emploi? Verity Elston pointe comme premier obstacle le manque d'anticipation lié à la charge de travail du doctorat. «L'intégration est plus lente pour les docteurs qui se concentrent exclusivement sur leur travail de recherche académique et ne réflé-

chissent pas en amont à leur projet professionnel», confirme Martine Collart. «Nous tentons de sensibiliser doctorants et encadrants à l'impor-

tance d'y consacrer du temps. Cela fait pleinement partie du parcours de thèse.»

De même, pour beaucoup d'entre eux, une carrière au delà du milieu académique est longtemps perçue comme un «plan B». Cette représentation continue d'alimenter une certaine incertitude quant à l'avenir et retarde l'exploration

active d'autres trajectoires professionnelles. «À cela s'ajoute souvent un manque d'information sur la diversité des débouchés possibles et sur les compétences réellement recherchées par les employeurs», relève Verity Elston. Pour les doctorants, l'enjeu est donc d'apprendre à identifier leurs compétences et à les valoriser sur le marché de l'emploi. Martine Collart abonde: «il ne s'agit pas seulement de mettre en avant les articles publiés, mais aussi la personne à hautes compétences qu'on est devenue».

Les freins existent également du côté des employeurs. «Il y a beaucoup de stéréotypes à surmonter», observe Verity Elston, elle-même docteure. Parmi eux, l'idée que les docteurs, jugés trop théoriques, ne seraient pas rapidement opérationnels. À cet égard, Hugo Houbart, docteur en science politique de l'UNIGE et actif hors du milieu académique depuis plusieurs années, évoque une «incompréhension réciproque». «Les entreprises ne perçoivent pas clairement ce qu'un doctorat peut leur apporter et de nombreux docteurs peinent à valoriser leurs *soft skills* et leurs compétences transférables, en particulier dans les sciences humaines», observe-t-il.

Miser sur la singularité

Les *soft-skills* permettent de se démarquer. Ce sont souvent ces compétences transversales qui font la différence. Les étudiants sont incités à faire valoir leur singularité, car les employeurs sont avant tout soucieux de dénicher des personnes avec lesquelles ils ont envie de travailler. Il faut savoir susciter la curiosité et l'envie.

Qu'apporte un doctorat par rapport à un master?

«D'abord, une véritable autonomie, avec la gestion d'un projet de longue durée mené seul», répond Hugo Houbart, aujourd'hui coordinateur de l'initiative Refugees[at]Work. À cela s'ajoutent «la résilience – car les chercheurs n'ont pas toujours accès aux données qu'ils espèrent et doivent composer avec les critiques visant à tester la solidité de leur raisonnement – et une expérience d'écriture nettement plus aboutie».

Les employeurs qui ont déjà recruté des docteurs reconnaissent le retour sur investissement. Ils apprécient non seulement leur expertise scientifique, mais aussi leurs compétences en gestion de projet et leur réflexion critique. «Les études montrent que lorsqu'un employeur a une bonne expérience avec un titulaire de doctorat, il est rapidement convaincu de leur valeur», appuie Verity Elston.

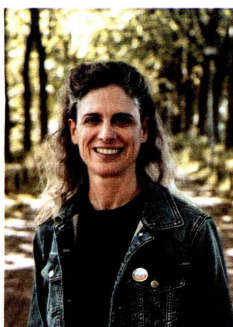


Sujets plus ou moins porteurs

Outre le manque de temps dont disposent de nombreux doctorants pour réfléchir à leur avenir professionnel, les difficultés à valoriser leurs compétences et l'appréhension de certains employeurs face au doctorat, d'autres facteurs expliquent les difficultés à décrocher un premier emploi. La motivation qui pousse à entreprendre une thèse tient souvent à un intérêt profond pour un sujet plutôt qu'à un projet professionnel clairement défini. Selon l'Observatoire de la vie étudiante de l'UNIGE, près des deux tiers des jeunes choisissent leurs études en fonction de leurs préférences personnelles, sans vision de carrière précise. Cela peut freiner la construction d'un projet professionnel au sens large. Enfin, selon les disciplines et les thématiques de

recherche, les sujets peuvent être plus ou moins directement porteurs pour un emploi au delà du monde académique. Certains sujets ouvrent naturellement sur des secteurs identifiés, tandis que d'autres, davantage hors des sentiers battus, exigent un effort supplémentaire pour traduire ses compétences et ses motivations vers d'autres domaines.

La formation ne devrait-elle pas faciliter l'accès à l'emploi? «Oui, mais jusqu'à un certain point», nuance Stefan C. Wolter, économiste de l'éducation à l'Université de Berne, cité dans la Tribune de Genève. Il explique que la concurrence est forte et la pression sur les coûts élevée. Les experts coûtent cher, et les entreprises se tournent de plus en plus vers du personnel moins onéreux à l'étranger ou vers la technologie. ■



Une thèse de doctorat représente une expérience professionnelle à part entière.



Entre attentes salariales et manque de reconnaissance

Les prétentions salariales des titulaires de doctorat sont-elles un frein à leur insertion professionnelle? Verity Elston contredit cette idée reçue. «Je n'ai jamais entendu un docteur me dire que leurs prétentions étaient astronomiques.» Elle remarque une faible valorisation de l'expérience doctorale par une partie des employeurs.

Car si ces diplômés visent naturellement une rémunération cohérente avec des années de thèse et d'assistantat, c'est la perception du marché qui peut revoir les ambitions à la baisse. Trop souvent, les entreprises assimilent le doctorat à un simple prolongement académique et proposent un salaire équivalent à celui d'un titulaire de master, sous prétexte d'absence d'expérience en entreprise. Une logique réductrice, alors même que la thèse représente une expérience professionnelle à part entière, exigeant autonomie, gestion de projets complexes, communication scientifique et solide capacité d'analyse. «Le doctorat ne garantit pas un salaire plus élevé. Il faut faire ses preuves», témoigne Hugo Houbart.

Bien que ce premier positionnement soit souvent suivi d'une promotion rapide, la sous-valorisation prend parfois des formes plus extrêmes. «Des docteurs se sont vu proposer des stages de six mois», indique Verity Elston. Une pratique qui ne soulève guère son enthousiasme. «C'est ne payer presque rien quelqu'un qui a une véritable expérience.» Le marché, lui, montre une réalité contrastée: même entre docteurs, les salaires peuvent varier du simple au double selon les secteurs d'activité.

«Il y a beaucoup de stéréotypes à surmonter», observe Verity Elston, elle-même docteur. Parmi eux, l'idée que les docteurs, jugés trop théoriques, ne seraient pas rapidement opérationnels.