LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES DOCTEURS DE L’EHESS

Les docteurs diplômés entre 2004-2009

Rapport d'enquête

Mauricio Bustamante

Doctorant au Centre européen de sociologie et de science politique
Équipe Centre de sociologie européenne

Direction des enseignements et de la vie étudiante (DEVE)
Janvier 2012
# Table des matières

1. **Cadre de l’enquête et méthodologie** ........................................................................................................ 4
   1.1 Contexte et objectifs ................................................................................................................................. 4
   1.2 Présentation de l’enquête .......................................................................................................................... 4
2. **Description de la population** ......................................................................................................................... 7
   2.1 La durée de la thèse ................................................................................................................................. 7
   2.2 L’âge au moment de la soutenance ........................................................................................................... 8
   2.3 Le sexe ...................................................................................................................................................... 9
   2.4 La nationalité ......................................................................................................................................... 9
   2.5 Les mentions à la soutenance ................................................................................................................ 11
   2.6 Les formations doctorales ....................................................................................................................... 11
3. **Les conditions de réalisation d’une thèse** .................................................................................................... 15
   3.1 La population des docteurs ayant répondu à l’enquête 2011 .................................................................. 15
   3.1.1 La durée de la thèse ........................................................................................................................... 15
   3.2 L’origine sociale des docteurs de l’EHESS ............................................................................................ 17
   3.2.1 Les professions des parents ............................................................................................................... 17
   3.2.2 Le niveau d’études des parents ........................................................................................................... 19
   3.3 Situation familiale actuelle ..................................................................................................................... 21
   3.3.1 Les enfants ....................................................................................................................................... 22
   3.3.2 Les conjoints .................................................................................................................................... 22
   3.4 Le capital académique ............................................................................................................................. 23
   3.4.1 Le capital universitaire ..................................................................................................................... 23
   3.4.2 La continuité disciplinaire et les reconversions ............................................................................... 25
   3.4.3 L’expérience de l’enseignement avant la thèse ................................................................................ 26
   3.4.4 Les publications avant la thèse ......................................................................................................... 27
   3.4.5 Les expériences professionnelles ...................................................................................................... 28
   3.4.6 Les raisons du choix de faire une thèse à l’EHESS ........................................................................ 29
   3.5 Le financement de la thèse ...................................................................................................................... 30
   3.5.1 Les bourses et les financements de la thèse ...................................................................................... 30
   3.5.2 Les emplois des doctorants ............................................................................................................... 33
   3.5.3 Les aides des proches ....................................................................................................................... 34
   3.6 Les activités pédagogiques et scientifiques durant la thèse .................................................................... 35
   3.6.1 L’expérience de l’enseignement ....................................................................................................... 35
   3.6.2 Le financement des docteurs selon l’origine sociale ....................................................................... 37
   3.6.3 Les publications et les colloques pendant la thèse ....................................................................... 39
   3.6.4 Les dimensions collectives de la recherche .................................................................................... 40
   3.6.5 Les activités extra doctorales ........................................................................................................... 41
   3.7 Le directeur de thèse et le laboratoire d’accueil .................................................................................... 42
   3.7.1 Le directeur : problèmes humains et implications dans le travail de thèse ........................................ 42
   3.7.2 L’intégration dans les activités de recherche du laboratoire ............................................................ 42
   3.8 Les thèses en cotutelle ............................................................................................................................ 43
   3.8.1 Les laboratoires d’accueil ............................................................................................................... 43
   3.8.2 Les directeurs de recherche ............................................................................................................. 44
4. **Devenir professionnel et conditions d’insertion** .......................................................................................... 46
   4.1.1 Les candidatures pour la qualification du CNU et les postes de maître de conférences .................. 46
   4.1.2 Les candidatures pour les postes de chargé de recherche au CNRS ............................................... 47
   4.1.3 Les candidatures pour les postes dans la recherche ou dans l’enseignement supérieur à l’étranger ...... 48
   4.1.4 Les candidatures pour les postes dans le privé ............................................................................... 48
   4.1.5 La publications après la thèse ........................................................................................................... 48
5. **Les situations professionnelles des docteurs** ............................................................................................. 50
   5.1.1 Le taux de chômage ........................................................................................................................... 51
   5.1.2 La situation professionnelle selon l’année de soutenance ............................................................... 51
   5.1.3 La situation professionnelle selon le sexe et la nationalité .............................................................. 52
   5.1.4 La situation professionnelle selon la durée de la thèse ................................................................. 53
   5.1.5 La situation professionnelle selon l’âge à la soutenance ............................................................... 54
   5.1.6 Le temps d’insertion professionnelle dans la recherche ou l’enseignement supérieur ................... 54
5.1.7 La répartition et mobilité géographique des docteurs .................................................. 55
5.1.8 Les salaires et le taux de satisfaction ............................................................................. 56
6. Analyse des catégories professionnelles ........................................................................... 59
6.1 Les chercheurs et enseignants-chercheurs à l’étranger ................................................. 59
6.1.1 La composition de la population .................................................................................. 59
6.1.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 59
6.1.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 59
6.1.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 60
6.1.5 Conditions du travail actuel et activités scientifiques .................................................. 60
6.2 Les maîtres de conférences .............................................................................................. 61
6.2.1 La composition de la population .................................................................................. 61
6.2.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 61
6.2.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 62
6.2.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 62
6.2.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 62
6.3 Les chercheurs dans le public en France ......................................................................... 63
6.3.1 La composition de la population .................................................................................. 63
6.3.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 63
6.3.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 64
6.3.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 64
6.3.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 64
6.4 Les personnes en poste non permanent dans la recherche ............................................. 65
6.4.1 La composition de la population .................................................................................. 65
6.4.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 65
6.4.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 66
6.4.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 66
6.4.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 66
6.5 Les cadres dans le public et les enseignants dans le secondaire ..................................... 67
6.5.1 La composition de la population .................................................................................. 67
6.5.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 68
6.5.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 68
6.5.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 68
6.5.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 69
6.6 Les cadres dans le privé .................................................................................................... 69
6.6.1 La composition de la population .................................................................................. 69
6.6.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 70
6.6.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 70
6.6.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 70
6.6.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 71
6.7 Les salariés dans des secteurs hors recherche et enseignement ...................................... 71
6.7.1 La composition de la population .................................................................................. 71
6.7.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 72
6.7.3 Déroulement de la thèse .............................................................................................. 72
6.7.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse ...................................... 72
6.7.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 72
6.8 Les chômeurs .................................................................................................................... 73
6.8.1 La composition de la population .................................................................................. 73
6.8.2 Parcours universitaire et formation doctorale ............................................................... 73
6.8.3 Déroulement de la thèse pendant la thèse .................................................................. 74
6.8.4 Les activités pédagogiques et scientifiques ................................................................. 74
6.8.5 Conditions de travail et activités scientifiques ............................................................. 74
7. En guise de conclusion ....................................................................................................... 75
8. Annexe .................................................................................................................................. 78
1. CADRE DE L’ENQUÊTE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Contexte et objectifs

Cette enquête a été réalisée sous l’égide de l’École doctorale de l’EHESS. L’objectif principal était d’apporter des réponses à un certain nombre de questions sur le devenir professionnel des docteurs de l’École en lien avec les conditions matérielles et scientifiques dans lesquelles ils ont réalisé leur thèse. La Direction des enseignements et de la vie étudiante (DEVE), dans un premier temps sous la direction d’André Grelon, puis avec le même enthousiasme et la même bienveillance sous celle de Marie-Vic Ozouf Marignier, a décidé de lancer cette enquête afin d’avoir un suivi détaillé de l’insertion professionnelle des anciens doctorants de l’École. Des enquêtes similaires ont eu lieu à partir de 1994 mais sur des populations plus restreintes. La dernière, portant sur 223 docteurs, a été réalisée par Simon Paye en 2008.

Dans la mesure du possible, nous avons décidé d’exposer dans ce rapport la plupart des données que nous avons recueillies, laissant ainsi au lecteur une plus grande liberté d’interprétation.

1.2 Présentation de l’enquête

Les résultats du rapport reposent, d’une part, sur des données rassemblées par l’administration de l’EHESS lors de l’inscription en thèse des 1067 docteurs ayant soutenu leur thèse à l’EHESS entre 2006 et 2009 (nationalité, âge, sexe, date de soutenance, formation doctorale, etc.), et d’autre part sur des données issues d’une enquête par questionnaire menée sur Internet auprès des 600 répondants (pour 913 contacts sur une population totale de 1067). Le questionnaire comporte 120 questions, administrées par voie électronique sur la base d’une invitation par courrier électronique. Le dispositif mis en place comportait des filtres qui cachaient certaines questions selon les réponses précédentes. Les docteurs devaient donc répondre, en fonction de leur situation, à 70 ou 90 questions au maximum ; ce qui leur prenait entre environ 17 et 25 minutes.

Nous avons envoyé tout d’abord un premier courrier électronique de sensibilisation à l’enquête le 25 mai 2011, ce qui fut aussi un moyen de repérer les adresses électroniques qui n’étaient plus valables. Nous avons lancé par la suite une vaste recherche auprès des secrétariats des formations doctorales, de quelques directeurs de recherche et sur Internet, afin d’actualiser cette liste. Nous avons ainsi mis à jour cette information pour environ 170 individus. Un mois plus tard, nous avons envoyé un deuxième courriel avec un lien permettant d’accéder au questionnaire, tout en effectuant, six relances au cours des trois mois pendant lesquels le questionnaire est resté en ligne (de juillet à octobre 2011). Entre temps, nous avons répondu à 99 mèles des doctores, qui ont réagi le plus souvent de manière positive à l’enquête ; d’autres ont posé des questions plus techniques et, enfin, certains se sont...

1 Que soient remerciés chaleureusement André Grelon, Marie-Vic Ozouf Marignier et Geneviève Tamiatto pour leur investissement inconditionnel dans l’enquête et pour avoir tout fait afin d’améliorer les conditions de sa réalisation.


3 Merci à Iris Campos Silva pour sa disponibilité et son aide précieuse dans la collecte de ces informations.

4 Nous remercions Frédéric Hebert et Lucas Morlot pour l’aide apportée à la mise en place de ce dispositif.
montrés plutôt méfiants à l’égard de l’objectif de l’enquête\textsuperscript{5} ou assez critiques sur la méthode employée\textsuperscript{6}, et sur des points qui dépassaient parfois largement le cadre de l’enquête\textsuperscript{7}. L’intervention régulière d’André Grelon pour atténuer ces inquiétudes a sans doute été déterminante pour rassurer les participants. Cependant, bien que le questionnaire ait été longuement préparé\textsuperscript{8} (il a notamment intégré les observations des nombreuses commissions au sein de l’EHESS), nous avons constaté qu’un petit nombre des docteurs ont eu le sentiment que certaines questions étaient inadaptées. Nous avions pourtant tenté de tenir compte de la diversité des situations dans lesquelles se trouvaient potentiellement les répondants. Mais c’est précisément en essayant de prendre en compte toutes ces configurations, concernant une population très largement internationale, que des redondances ont pu apparaître dans le questionnaire, qui malgré tout était largement praticable dans une durée raisonnable.

Le questionnaire était divisé en quatre parties ; la première, composée d’une vingtaine de questions, cherchait à cerner le parcours académique des docteurs avant leur inscription en thèse à l’École (établissement et domaine de formation, expériences professionnelles, dans l’enseignement ou dans la recherche, etc.). La deuxième partie rassemblait une quarantaine de questions sur le choix de l’EHESS et le déroulement de la thèse (financement, enseignement, publications, laboratoires d’accueil, directeurs de recherche, etc.). La troisième partie, qui comptait environ 50 questions, portait sur l’insertion professionnelle proprement dite et sur la situation professionnelle actuelle des docteurs (candidatures, postes, rattachements institutionnels, salaires, etc.). Enfin, nous avons consacré une dizaine de questions à la situation familiale et à l’origine sociale des docteurs.

Le taux de réponses au questionnaire ramené à la totalité de l’enquête est de 56,2\%, soit 600 individus sur 1067. Les 47,8\% restant sont composés de : 3,6\% n’ayant pas fini le questionnaire, 2,2\% ayant refusé de participer\textsuperscript{9} et 32\% n’ayant pas participé à l’enquête. Parmi ces derniers, nous ne disposions pas des contacts pour 9,3\% d’entre eux et pour 5,1\% les courriels n’étaient plus valides (nous n’avons pas trouvé d’autres moyens de les contacter) ; ce qui amène à 24,2\% de la population totale, ceux qui n’ont pas répondu au questionnaire. À cet égard, le taux de participation s’élève à 65,7\% (600 réponses sur 913 courriels valides), alors que le taux de réponses valables par rapport à l’ensemble de la population est de 56,2 \%.

\textsuperscript{5}Un exemple de ce type de réaction : « Je n’ai pas répondu à votre questionnaire parce que j’ai peur qu’il participe de cette fâcheuse tendance à évaluer les établissements d’enseignement supérieur et de recherche à l’aune de l’intégration professionnelle de leurs étudiants, ce qui ne doit pas être, à mon avis, leur mission, et ne peut conduire qu’à de malheureuses orientations politiques en ce domaine. Cela dit, votre mail de relance me poussera à y jeter un coup d’œil ».

\textsuperscript{6}Un exemple de cette réaction : « L’efficacité d’un questionnaire est inversement proportionnelle à la difficulté à y répondre. Le processus de réponse est ici long et lourd, l’inadaptation de certaines questions, le niveau de précision demandé qui oblige à des recherches rétrospectives et le fait que toutes les réponses sont obligatoires, sont particulièrement gênants, et émoussent la bonne volonté ». 

\textsuperscript{7}« […] ma thèse que j’ai soutenue en mars 2009 n’est toujours pas référencée dans le SUDOC […]. Pourriez-vous intervenir pour que ce […] soit enfin établi, son absence m’est régulièrement signalée par la conservatrice de la bibliothèque de XXX, université où je travaille actuellement ». 

\textsuperscript{8}Nous remercions particulièrement Anne-Catherine Wagner et encore une fois André Grelon pour les remarques, suggestions, corrections et pour le temps qu’ils y ont consacré.

\textsuperscript{9}Le courriel que nous avons envoyé aux docteurs pour les inviter à participer à l’enquête disposait d’un lien, qui donnait la possibilité de refuser de participer à l’enquête.

¹⁰ Que Elsa Abou Assi, Cécile Balayer, Julien Duval, Leonora Dugonjic, André Grelon, Cyril Jayet, Marie-Vic Ozouf Marignier, et Geneviève Tamiatto soient tout particulièrement remerciés pour leurs précieuses remarques et suggestions à la relecture de ce rapport.
2. Description de la population

Entre 2004 et 2009, 1067 doctorants ont soutenu leur thèse à l’EHESS. Le nombre des diplômes délivrés est relativement stable, soit une moyenne de 178 thèses par an depuis 2004. À partir de 2006, on observe une croissance constante du nombre des thèses soutenues, d’environ 6,5% par an.

Figure 1 : Évolution du nombre de thèses soutenues entre 2004 et 2009.

Les diplômes de doctorat délivrés par l’EHESS pendant la période étudiée correspondent à 7% du total national classé dans la catégorie « Lettres, langues et sciences humaines » du ministère de l’Éducation nationale. Si l’on compare l’évolution de ces chiffres, on constate qu’il y a une légère augmentation de la part de l’EHESS depuis 2006, elle est passée de 6,3% à 7,3% en 2009.\(^{11}\)


<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>France</th>
<th>EHESS</th>
<th>% EHESS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2004</td>
<td>2274</td>
<td>176</td>
<td>7,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>2303</td>
<td>156</td>
<td>6,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>2639</td>
<td>167</td>
<td>6,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>2759</td>
<td>179</td>
<td>6,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>2782</td>
<td>188</td>
<td>6,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>2750</td>
<td>201</td>
<td>7,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ensemble</td>
<td>15507</td>
<td>1067</td>
<td>6,9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.1 La durée de la thèse

Pour déterminer la durée des thèses, nous avons utilisé la première année d’inscription en thèse et l’année de soutenance. La durée moyenne de la thèse est stable pour l’ensemble des années de la période étudiée, avec une moyenne générale de 6,34 ans. Il n’y a pas de variation de la médiane par année.

Tableau 2 : Moyenne et médiane de la durée de la thèse selon l’année de soutenance.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>Nombre</th>
<th>Moyenne</th>
<th>Médiane</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2004</td>
<td>166</td>
<td>6,44 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>149</td>
<td>6,29 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>159</td>
<td>6,29 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>158</td>
<td>6,44 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>176</td>
<td>6,17 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>174</td>
<td>6,64 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
<tr>
<td>Ensemble</td>
<td>982(^{12})</td>
<td>6,34 ans</td>
<td>6 ans</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\(^{11}\) Source : Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l’éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative ; Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche, DEPP, septembre 2011, 426 p.

\(^{12}\) Nous avons exclu 85 individus qui apparaissent dans la base comme ayant fini leur thèse en moins de 3 ans.
2.2 L’ÂGE AU MOMENT DE LA SOUTENANCE

La diversité d’âge est bien représentée au sein de l’EHESS : les plus jeunes avaient 26 ans au moment de soutenir leur thèse, alors que le plus âgé en avait 83. L’âge moyen se situe autour de 36,2 ans et la médiane est de 34 ans.

Figure 2 : Répartition par âge au moment de la soutenance.

On constate qu’environ ¼ des docteurs de l’EHESS obtiennent leur diplôme à plus de 39 ans ; et à l’opposé, ¼ soutiennent avant 31 ans. L’âge moyen à la soutenance par année reste relativement stable, la différence des écarts extrêmes est de 1,3 an. Il n’y a pas de variation pour la médiane (34 ans), sauf pour les années 2004 et 2009 pour lesquelles la médiane se situe à 35 ans. Notons par ailleurs que pour chaque année prise en compte pour cette étude, les 2 premiers quartiles sont stables, les variations plus importantes sont liées au troisième quartile. C’est-à-dire que les écarts les plus importants des moyennes d’âge sont liés aux variations d’âge des doyens.

Tableau 3 : Moyenne et médiane d’âge selon l’année de soutenance.


13 Les 10% les plus âgés de la population étudiée accroisent de 2.1 ans la moyenne générale. Il s’agit des thèses effectuées par des personnes en fin de carrière ou en retraite.
Pour les docteurs étrangers, l’âge moyen à la soutenance est de 36,6 ans et la médiane de 35 ; pour les docteurs français, la moyenne se situe à 35,8 ans et la médiane à 33. Les docteurs de nationalité étrangère sont donc légèrement plus âgés au moment de soutenir leur thèse.

2.3 Le sexe

Le sex-ratio des docteurs est équilibré. On compte 536 femmes pour 531 hommes, soit respectivement 50,2% et 49,8%. Dans les deux dernières années, la part des femmes a légèrement augmenté. La relation entre les tranches d’âge et le sexe montre que les hommes sont relativement plus nombreux parmi les tranches d’âge les plus jeunes ; et inversement, on compte plus de femmes que d’hommes dans les tranches plus âgées. Cependant, dans l’ensemble, les femmes sont plus jeunes que les hommes : l’âge moyen à la soutenance des hommes est de 36,7 ans, alors que celle des femmes est de 35,8, presque un an de différence.

2.4 La nationalité

L’EHESS reste une institution très internationalisée, avec 50,4% de la population des étudiants étrangers ayant soutenu leur thèse entre 2004-2009, soit 538 étrangers et 529 français. Les docteurs français sont plus nombreux dans la tranche d’âge « 26-30 ans », soit 14,2% de la totalité de la population, alors que les étrangers se situent autour de 8,3% ; inversement, on compte plus d’étrangers entre 31 et 45 ans. Nous pouvons ajouter que la proportion des hommes étrangers est légèrement plus élevée (26%) que les hommes français (24%), et vice-versa pour les femmes.
71 nationalités sont présentes dans la population. Les Italiens sont les mieux représentés avec 10% du total de la population, soit 106 docteurs ; suivis par les Argentins (26), les Allemands (23), les Brésiliens (19), les Canadiens (19), les Colombiens (19), les Mexicains (19), les Grecs (18), les Sud-coréens (18), les Roumains (17), les Portugais (16), les Taïwanais (15), les Turcs (15), les Belges (13), les Suisses (13), les Espagnols (12), les autres nationalités sont représentées avec moins de 10 docteurs. La dispersion géographique de docteurs de l’EHESS est plus importante en Europe et dans le continent américain que dans l’Asie ou l’Afrique (voir carte1).


14 Fait avec Philcarto * http://philcarto.free.fr
2.5 Les mentions à la soutenance

Sur les 1067 thèses enregistrées à l’École entre 2004 et 2009, 22% des thèses n’ont pas reçu la mention « très honorable avec félicitations », soit environ une personne sur cinq. Les thèses soutenues à l’EHESS sont donc considérées comme excellentes :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mentions</th>
<th>Effectifs</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Honorable</td>
<td>18</td>
<td>1,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Très honorable</td>
<td>220</td>
<td>20,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Très honorable avec félicitations</td>
<td>829</td>
<td>77,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 4 : Mentions à la soutenance.

2.6 Les formations doctorales


Un peu plus d’un tiers de docteurs de l’EHESS sont des historiens (35%), ils sont suivis par les sociologues (20%) et anthropologues (19%). Ces trois formations doctorales rassemblent donc presque trois quarts de la population. Les formations doctorales telles que « territoire, société, développement » (TSD), « arts et langages », « sc. de la société », « études politiques » et « sc. sociales à Marseille » se partagent un quart des docteurs; et « musique, histoire et société » et « formation transdisciplinaire » détiennent une vingtaine de docteurs, soit 1% de la population chacune.

![Figure 6 : Répartition des docteurs selon les formations doctorales (2004-2009).](image)

Les formations doctorales dont la population féminine est majoritaire sont la sociologie (52%), les arts et langages (58%) et l’anthropologie (63%). Cette dernière, en particulier, est plus féminisée que les autres, avec deux femmes docteures sur trois. Les autres formations comptent parmi leurs docteurs une

\(^{15}\) Pour l’exposition des données, nous avons décidé de garder les appellations plus récentes.
population plus masculine, notamment la *musique*, qui est presque exclusivement masculine (9 hommes, 1 femme), suivie par les TSD (62%), la *formation transdisciplinaire* (60%), les *études politiques* (58%), les *sciences de la société* (57%) et l’*histoire* (54%).

Dans la répartition des tranches d’âges selon la formation, nous pouvons constater que les *sciences de la société* et la *formation transdisciplinaire* sont les formations dont la population des docteurs est la plus jeune. 40% d’entre eux ont terminé leur thèse à 30 ans ou avant. Dans les formations *études politiques* et *musique*, un docteur sur trois a fini sa thèse au même âge. Si l’on additionne les individus de la tranche suivante (31-35 ans), nous pouvons observer que 80% des docteurs de la *formation transdisciplinaire* ont terminé leur doctorat à moins de 36 ans, suivis par les *sciences sociales à Marseille* (77%), les *sciences de la société* (76%), les *études politiques* (67%), la *sociologie* (65%), l’*anthropologie* (61%), l’*histoire* (57%) et les TSD (56%). Les formations dont la population est relativement plus âgée (au-dessus de 35 ans) sont la *musique* (60%) et les *arts et langage* (52%).

Ces données, sur les tranches l’âge, doivent être interprétées à la lumière des informations que nous avons traitées précédemment sur la nationalité des docteurs (voir Figure 5). En effet, il existe une certaine corrélation entre le caractère international de la formation et l’âge des docteurs à la soutenance.
Plus la formation est internationale, plus l’âge moyen tend à augmenter, à l’exception de la formation musique. Mais, pour aller plus loin, une distinction plus importante s’impose sur l’aire géographique de provenance. En effet, la majorité des étudiants étrangers sont européens, c’est-à-dire 27% de la population totale. Le 23% restant est composé par 9,6% des docteurs provenant de l’Amérique latine et Caraïbes, 7,7% de l’Asie et Pacifique, 3,3% de l’Afrique et 3% des États arabes. Pour ces deux dernières aires géographiques, 2 étudiants sur 3 sont des hommes, alors que pour les autres régions, la proportion hommes-femmes se maintient équilibrée.

Ainsi, la formation musique est constituée exclusivement de docteurs européens (dont 60% sont français), suivie des sciences de la société à 96% (dont 85% sont français), des études politiques à 91% (dont 49% sont français), des sciences sociales à Marseille à 85% (dont 67% sont français), de l’histoire à 80% (dont 44% sont français) ; de même pour la formation transdisciplinaire (40% sont français) et l’anthropologie avec 79% des docteurs européens, dont 51% sont français. A l’inverse, les disciplines, où la présence des docteurs des autres régions de la planète est majoritaire sont les TSD avec 47% des docteurs et arts et langage avec 45%. On retrouve une présence non moins négligeable des docteurs non européens en sociologie (27%), en anthropologie (21%) et en histoire (20%). De manière générale, les étrangers sont plus présents dans les formations d’arts et langage (63%), formation transdisciplinaire (60%), TSD (57%) et histoire (56%). La formation sciences de la société penche vers une population exclusivement française (85%), suivie des formations des sciences sociales à Marseille (67%) et de la musique (60%).

Nous pouvons penser qu’au fur et à mesure que les effectifs d’une formation augmentent, la diversité géographique d’origine des docteurs le fait aussi. Si cela est vrai pour les trois grandes formations de l’École, ce principe ne s’applique pas forcément aux formations intermédiaires et moins encore aux plus petites. Pour mesurer la diversité des régions au sein de chaque formation, nous proposons une analyse

---

16 Cette exception peut s’expliquer par le fait que les formations qui possèdent très peu d’effectifs, notamment la formation transdisciplinaire et musique (10 individus chacune), sont difficilement caractérisables. C’est-à-dire, qu’il suffit de la présence d’un ou deux effectifs atypiques pour que les données du groupe changent, ce qui empêche tout classement, toute identification.

17 Nous avons utilisé la répartition géographique de l’UNESCO. Bien qu’elle ne soit pas parfaite, elle a l’avantage de prendre en compte la proximité géographique et l’aire culturelle des pays.
Les docteurs français et européens se ressemblent le plus structurellement. Ils se différencient des Latino-Américains et Africains parce que ces derniers ne sont pas présents dans les formations de musique et sciences de la société. Les docteurs des États arabes ne sont pas présents dans les formations transdisciplinaires, sciences sociales à Marseille, études politiques, musique et sciences de la société. Les docteurs asiatiques sont présents dans la plupart des disciplines, sauf dans les formations transdisciplinaires, musique et sciences sociales à Marseille.

Figure 10 : Relation des formations doctorales selon la composition régionale des docteurs.

En résumé, les étudiants ayant fini leur thèse à l’École provenant d’Europe et Amérique du Nord sont plus présents dans la formation études politique, histoire, musique, anthropologie et formation transdisciplinaire. Les étudiants français sont surreprésentés dans les formations science de la société et sciences sociales à Marseille. Les étudiants des autres régions le sont dans Territoires, sociétés, développement, où d’ailleurs les Européens sont peu présents. La formation sociologie semble être la formation moyenne, puisqu’elle se rapproche le plus des caractéristiques générales de l’ensemble de la population, que ce soit au niveau du sexe, de la nationalité, ou des tranches d’âge.

L’avantage de ce type de graphiques est qu’il résume visuellement trois dimensions des données : la relation structurelle des formations et des régions (représenté par la proximité des nœuds) ; l’intensité de cette relation (la taille des lignes) ; et la diversité des relations entre formations et régions (la dimension des nœuds nous informe de l’intermédialité, c’est-à-dire, dans ce cas précis, de la quantité des relations établies).
3. **Les conditions de réalisation d’une thèse**

Cette troisième partie nous permettra de situer les enquêtés, selon leurs propriétés sociales et académiques avant la réalisation de leurs thèses. Nous analyserons par la suite les questions relatives à la nature du financement, aux activités scientifiques et pédagogiques réalisées durant la thèse et au niveau d’intégration et de « socialisation » des doctorants au sein de leur laboratoire d’accueil.

### 3.1 La population des docteurs ayant répondu à l’enquête 2011


Nous avons utilisé 8 variables de la population de référence (*année de soutenance*, *sexe*, *nationalité*, *nationalité par région*, *répartition par tranches d’âge*, *formations doctorales*, *durée de la thèse* et *mentions à la soutenance*) pour les comparer à la population des répondants à l’enquête 2011. Il s’agit de comparer la distribution des fréquences entre les deux bases : celle qui a été saisie à partir des données de la DEVE (population de référence) et celle de l’enquête 2011 (voir annexe 1, p. 78). La différence des fréquences étant inférieure ou égale à 4,2 %, on peut considérer que l’échantillon issu de l’enquête 2011 ne diffère presque pas de la population générale. Étant donné la proximité entre la base de l’enquête 2011 et celle de la DEVE, nous n’allons pas revenir sur les variables *âge, sexe, nationalité, nationalité par région, année de soutenance, répartition par tranches d’âge, formations doctorales, et mentions à la soutenance*.

#### 3.1.1 La durée de la thèse

Nous voudrions cependant affiner l’analyse de la *durée de la thèse*. Dans le questionnaire nous disposons de trois renseignements complémentaires : l’interruption de la thèse, le temps de l’interruption et le fait d’avoir déjà été inscrit en thèse auparavant, dans une autre institution. À cet égard, notons que 162 docteurs déclarent avoir interrompu leur thèse à un moment donné, soit 27% de la population étudiée : 47 quelques mois ; 55 entre une et deux années ; et 60 au moins trois années. Les raisons sont multiples, mais peuvent se résumer à quatre motifs : soit parce qu’ils devaient travailler (n=107) ; et/ou parce qu’ils devaient s’occuper de leur famille (n=55) ; et/ou parce qu’ils étaient malades (n=12) ; et/ou parce qu’ils n’étaient plus motivés (n=11). Parmi les docteurs ayant arrêté leur thèse, 29 ont évoqué aussi les raisons suivantes : congés maternité (n=8) ; opportunités de travail ou de passer un concours (n=4) ; décès ou grave maladie du directeur de thèse (n=4) ; autres études (n=3) ; désaccord avec le directeur de thèse (n=4) ; long terrain de recherche (n=2) ; changement de discipline (n=2) ; prison ferme pour des raisons politiques (n=1) et service militaire (n=1).

Pour faire une nouvelle analyse de la durée de la thèse, nous avons écarté les docteurs qui ont interrompu leur thèse pendant 3 ans ou plus, parce qu’il nous était impossible de déterminer le temps précis d’interruption. Nous avons par contre pris en compte les interruptions entre 1 et 2 ans. Pour les docteurs ayant déjà été inscrits auparavant (n=83), nous avons pris en compte seulement ceux qui ont
précisé l’année d’inscription dans l’autre établissement ou le nombre d’années de scolarité (n=60). Bien que cette analyse comporte nombreux filtres et écarte 104 individus des 600 enquêtés, elle a l’avantage de nous donner des résultats plus précis sur la durée de thèse à l’École.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Formation doctorale</th>
<th>Nb</th>
<th>Moyenne</th>
<th>Max</th>
<th>Médiane</th>
<th>Min</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anthropologie</td>
<td>96</td>
<td>6,1</td>
<td>14</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Arts et langages</td>
<td>25</td>
<td>5,8</td>
<td>11</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Études politiques</td>
<td>17</td>
<td>4,4</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Histoire</td>
<td>154</td>
<td>5,9</td>
<td>12</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Sc. de la société</td>
<td>30</td>
<td>6,3</td>
<td>13</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Sc. soc. Marseille</td>
<td>23</td>
<td>6,0</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Sociologie</td>
<td>113</td>
<td>6,0</td>
<td>11</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ter. soc. dév.</td>
<td>31</td>
<td>5,9</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ensemble</td>
<td>496</td>
<td>5,9</td>
<td>14</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 5 : Durée de la thèse selon la formation doctorale (n=496).

La durée moyenne de la thèse à l’École dans la population de référence était de 6,34 ans. Dans la sous-population étudiée, elle passe à 5,9 années, soit une réduction de 0,44. La médiane reste figée à 6 années.

Figure 11 : Répartition en quartiles de la durée de la thèse selon les formations doctorales.

La Figure 11, nous montre la répartition par quartiles selon la durée de la thèse pour chaque formation doctorale, nous n’incluons pas la formation transdisciplinaire, ni musique, à cause de la faible présence d’effectifs, respectivement 3 et 4 (après filtrage). Nous pouvons constater que pour l’ensemble de la sous-population (n=496), le Q1 se situe à 5 ans, la médiane à 6 ans et le Q3 à 7 ans. Seules les formations d’anthropologie et sociologie semblent partager ces caractéristiques avec l’ensemble de la population. TSD partage les mêmes Q1 et Q3, mais leur médiane est plus courte (5 ans).

19 Les 3 quartiles (Q1, médiane, Q3) divisent les données en 4 parts égales, de sorte que chaque partie représente ¼ de l’échantillon de population.
Art et langage et histoire se ressemblent. Elles se différencient des formations précédentes parce que le premier ¼ de la population achève sa thèse un an plus tôt que la médiane générale. De même pour la formation en sciences sociales à Marseille.

Les études politiques sont la formation dans laquelle les docteurs finissent leur thèse le plus tôt, un quart de la population le fait en 3 ans, un autre quart le fait en 4 ans, et un troisième quart en 5 ans. A l’opposé, la formation sciences de la société semble être la formation où les docteurs mettent le plus de temps à finir leur thèse, bien que leur Q1 et leur médiane soient la même que celles de la population générale, elle est la seule à avoir une Q3 égale à 8 ans, c’est-à-dire que ¼ de la population ne finit pas leur thèse avant 8 ans.

### 3.2 L’ORIGINE SOCIALE DES DOCTEURS DE L’EHESS

#### 3.2.1 Les professions des parents

Nous pourrons observer dans le Tableau 6 et les Figure 12 et Figure 13 que la morphologie des professions des deux parents des docteurs de l’École est radicalement différente. Les pères se trouvent majoritaires dans les catégories « profession libérale, chef d’entreprise », « autre cadre ou profession intellectuelle », « ingénieurs » et « enseignant du supérieur », qui ensemble totalisent 47%. Alors que dans les mêmes catégories chez les mères elle est estimée à 22% ; dont la moitié d’entre eux (11%) se retrouve dans la catégorie « autre cadre ou profession intellectuelle ». Entre les catégories suivantes (« enseignant du secondaire » et « enseignant du primaire») la différence entre parents persiste : seuls 8% des pères se retrouvent dans ces deux catégories et 19% pour les mères, dont 8,3% exclusivement dans la catégorie « enseignant du primaire ».

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mère</th>
<th>Père</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Profession libérale, chef d’entreprise</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre cadre ou profession intellectuelle</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingénieur</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignant du supérieur</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignant du secondaire</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignant du primaire</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Travailleur indépendant</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession intermédiaire</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Employé</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Ouvrier</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Agriculteur</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre (au foyer, inactif)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>SR</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tableau 6 : Professions des deux parents.**
En additionnant les fréquences des catégories « travailleur indépendant », « profession intermédiaire », « agriculteur », nous ne constatons pas de différences importantes entre les deux parents. Par contre, nous apercevons plus d’employées mères (17%) que de pères (11%). Chez les ouvriers, au contraire, il y a plus de pères (7%) que de mères (2%). Dans la catégorie « autre (inactif, au foyer) », les mères sont majoritaires (10%), alors que la présence des pères est inférieure à 1 %. Notons en passant que les « sans réponse » sont plus importants dans la question sur la profession de la mère que dans celle du père.

Afin de réduire l’information des 12 catégories employées pour définir l’activité professionnelle des parents, nous avons dichotomisé les catégories professionnelles : d’un côté nous avons rassemblé les cadres, enseignants ou autre profession intellectuelle et de l’autre côté, nous avons regroupé les professions non intellectuelles, pour ensuite croiser les informations relatives aux deux parents. La majorité de ceux qui ont répondu au questionnaire est issue de milieux favorisés. 61% ont au moins un parent cadre, de profession libérale ou enseignant, et seuls 20% ont leurs deux parents employés, ouvriers, agriculteurs, de profession intermédiaire ou indépendante.

Ainsi, sur les 198 étudiants qui ont deux parents cadres, 60% sont des docteurs français. De même pour les étudiants ayant au moins un parent cadre ou enseignant (165), 55% sont français. Suivant la même ligne d’analyse, dans la proportion des étudiants ayant au moins un parent cadre ou enseignant, nous trouvons plus de chefs d’entreprises ou profession libérale chez les pères des étrangers (58%), que les
Français (42%) et inversement plus de cadres ou professions intellectuelles chez les Français (68%) que chez les étrangers (32%). Les mères des docteurs français sont plus présentes dans les catégories « cadre ou profession intellectuelle » (72%), « enseignant du secondaire » (61%), « employé » (58%) que les mères des docteurs étrangers à respectivement 27%, 39% et 42%.

Figure 15 : Répartition des docteurs par nationalité selon l’origine sociale.

En conclusion, on peut considérer que deux tiers des docteurs de l’EHESS sont issus des classes favorisées, notamment les docteurs français. Ces derniers sont entre autres ceux dont les parents sont les plus nombreux au sein des professions intellectuelles ou de l’enseignement, alors que les parents des docteurs étrangers figurant dans cette classe sont plutôt chefs d’entreprises ou exercent une profession libérale. Les parents des étudiants étrangers sont relativement plus nombreux dans les catégories « employés » et « travailleurs indépendants ». L’autre tiers des docteurs est issu des classes moins favorisées, avec un ou deux parents ouvriers ou employés. Dans ce dernier cas, il n’y a pas de distinction radicale entre les parents des docteurs français ou étrangers.

3.2.2 Le niveau d’études des parents

En comparant les différences relatives au diplôme des pères et des mères (voir le Tableau 7, les Figure 16 et Figure 17), on distingue rapidement que les pères sont plus diplômés que les mères. En effet, 26% des pères ont au moins un bac+5 : c’est, presque le double par rapport aux mères (14%). Dans les diplômes universitaires intermédiaires (du Bac+2 jusqu’au Bac+4), les mères l’emportent à 33% contre 26% des pères. Dans les catégories inférieures (baccalauréat, brevet ou certificat, études primaires et aucun diplôme), la distinction se renverse en faveur des pères puisqu’ils sont moins nombreux (36%), alors que chez les mères la fréquence se situe à 40%.
La distinction du niveau d'études des parents des docteurs français ou étrangers est relativement parlante, pour comprendre l’origine sociale des docteurs : 56% des docteurs français ont au moins un parent titulaire d’un diplôme universitaire, alors que pour les parents des étrangers, la proportion se situe à 44%. Cette différence s’accentue légèrement dans la catégorie où les deux parents possèdent un titre universitaire : 57% pour les Français et 43% pour les étrangers. La différence entre les étrangers et les Français dans la catégorie dont aucune des deux parents n’a obtenu de diplôme supérieur est minime : 49% pour les Français et 51% pour les étrangers.

### Tableau 7 : Niveau d'études des deux parents.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Niveau d'études</th>
<th>Mère</th>
<th>Père</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bac + 8 (Doctorat)</td>
<td>19</td>
<td>13</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>Bac + 5 (DEA, DES, M2)</td>
<td>9</td>
<td>27</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Bac + 4 (Maîtrise, M1)</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Bac + 3 (Licence)</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Bac + 2 (DEUG, BTS)</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Baccalauréat</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Brevet ou certificat</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Études primaires</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Aucun diplôme</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>SR</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>35</td>
<td>48</td>
<td>83</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Figure 16 : Diplôme plus élevé du père.

### Figure 17 : Diplôme plus élevé de la mère.
La majorité des docteurs de l’École a des parents ayant réalisé un cursus universitaire (59%); 20% d’entre eux ont au moins un parent titulaire d’un diplôme universitaire, soit 353 individus. Seuls les parents de 29% des docteurs n’ont pas fréquenté l’enseignement supérieur (177). Les 12% restant n’ont pas répondu à cette question.

Ces résultats confirment ceux déjà évoqués dans l’analyse des catégories professionnelles des parents. Dans les couches sociales les plus aisées, les parents des docteurs français sont relativement plus diplômés et exercent davantage des professions intellectuelles que les parents des docteurs étrangers. Dans ce même groupe les Français sont plus nombreux à avoir deux parents avec de diplômes universitaires. La distinction entre les étrangers et les Français dans les couches défavorisées est faible.

### 3.3 Situation familiale actuelle

Actuellement, la plupart des docteurs sont mariés (41%), notamment les hommes (54% des mariés). Les autres vivent en couple (22%) ou sont pacsés (7%). Nous comptons aussi 4% de divorcés ; seuls 19% sont célibataires. Parmi les célibataires (n=118), 28% sont des femmes françaises, 27% femmes étrangères, 23% des hommes étrangers, et 22% des hommes français. Parmi les mariés (n=246), les plus nombreux sont les hommes étrangers (31%), les autres trois binômes possibles (sexe-nationalité) se partagent 23% chacune. Ils sont 131 à vivre en couple, dont 30% sont des femmes françaises ; les hommes (français et étrangers) représentent 27% chacun et les femmes étrangères 15%. Le PACS concerne presque exclusivement les Français, 32% pour les femmes et 56% pour les hommes, les 12% restant concernent les
étrangers (hommes et femmes). Sur les 21 docteurs divorcés, les femmes représentent 71% (41% sont françaises et 29% étrangères), les hommes étrangers et français respectivement 19% et 10%.

3.3.1 Les enfants

49% des docteurs ont au moins un enfant, 43% affirment ne pas en avoir et 8% n’ont pas répondu à cette question. Il semble qu’il n’y ait pas de différences radicales entre les hommes et les femmes et entre les Français et les étrangers, sauf pour ceux qui ont au moins trois enfants (n=39) ; la plupart sont français - 24 individus concernés - et 15 pour les étrangers. De manière générale, les Français sont légèrement plus nombreux à avoir des enfants : sur les 317 français, 58% déclarent avoir au moins un enfant, alors que sur les 283 étrangers le pourcentage est de 55%.

3.3.2 Les conjoints

Si nous croisons les renseignements sur les catégories socio-professionnelles et le niveau d’étude du conjoint ou de la conjointe des docteurs (voir Tableau 10), nous constatons que la concentration la plus importante se trouve parmi les titulaires d’un Bac+3 (licence) minimum et ceux qui exercent une activité professionnelle intellectuelle ; cette proportion correspond en effet à 50% des conjoint(e)s des docteurs, soit 298 individus. 29% n’ont pas répondu à cette question, et parmi eux 66% sont célibataires. Les 21% restant peuvent être distribués en trois types : tout d’abord, ceux et celles qui ont un niveau d’études supérieur à Bac+3, mais qui ne rentrent pas dans les catégories considérées comme « professions intellectuelles » (12%). Un deuxième groupe, ayant un diplôme inférieur au bac+3, exerce quand même une profession d’ingénieur, cadre, une profession libérale ou intellectuelle (4%). Les 5% restant, soit 28 conjoints ou conjointes, n’ont pas fait d’études universitaires et n’appartiennent pas aux catégories intellectuelles. En effet, comme il apparaît nettement, un tout petit nombre d’individus est représenté dans les cases du côté droit du Tableau 10.
Le devenir professionnel des docteurs de l’EHESS

Enquête 2011

Niveau d’études

Catégories socio-professionnelle

- Bac + 8 (Doctorat)
- Bac + 7 (DEA, DES, M2)
- Bac + 4 (Maîtrise, M1)
- Bac + 3 (Licence)
- Bac + 2 (DEUG, BTS)
- Baccalauréat
- Brevet ou certificat
- Études primaires
- SR

Total

Profession libérale, chef d’entreprise

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>18</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>34</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Autre cadre ou profession intellectuelle

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>27</td>
<td>56</td>
<td>22</td>
<td>15</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>137</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ingénieur

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>15</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Doctorant ou post-doctorant

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Enseignant du supérieur

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>63</td>
<td>13</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>78</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Enseignant du secondaire

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Enseignant du primaire

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Travailleur indépendant

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>14</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>37</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Profession intermédiaire

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>15</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Employé

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ouvrier

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Autre (au foyer, inactif)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

SR

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>174</td>
<td></td>
<td>188</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Total

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bac + 8</th>
<th>Bac + 7</th>
<th>Bac + 4</th>
<th>Bac + 3</th>
<th>Bac + 2</th>
<th>Baccalauréat</th>
<th>Brevet ou certificat</th>
<th>Études primaires</th>
<th>SR</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>125</td>
<td>155</td>
<td>56</td>
<td>36</td>
<td>21</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>4</td>
<td>180</td>
<td>600</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 10 : Profession et diplôme du ou de la conjoint(e).

Nous constatons ainsi une concentration remarquable des conjoint(e)s dans les catégories « autre cadre ou profession intellectuelle » (23%) et « enseignant du supérieur » (13%), qui rassemble plus d’un tiers des conjoint(e)s (36%). De manière générale, les conjoint(e)s sont présents dans la majorité d’autres catégories, sauf pour celle d’« ouvrier » (n=3) et celle d’« agriculteur ». Cette dernière n’ayant pas été utilisée par les enquêtés, nous l’avons éliminée du tableau. Par conséquent, la mixité sociale chez les docteurs de l’EHESS ne semble possible qu’à condition que les conjoints possèdent au moins un titre universitaire. Ainsi, seuls 33 conjoints n’ont pas fait d’études universitaires, soit 7% des 426 individus qui ont répondu à cette question.

3.4 Le capital académique

3.4.1 Le capital universitaire

Parmi la population de ceux qui ont répondu au questionnaire, 302 étaient précédemment inscrits à l’École, soit 50% des enquêtés, dont 165 français et 137 d’autres nationalités. 240 proviennent des universités, dont 118 d’une université étrangère (20%), 78 d’une université parisienne (13%) et 43 d’une université de province (7%). L’EHESS semble donc recruter ses doctorants prioritairement à l’intérieur de l’établissement, puis dans les universités étrangères et ensuite dans les universités françaises. Les 10% d’individus restant fréquentait d’autres institutions prestigieuses : 12 sont normaliens, 11 sont issus d’un cursus partagé entre L’École et l’ENS, 18 d’un Institut d’Études politiques (dont 9 en province) et 17 d’autres grandes écoles, dont 4 d’une École d’Architecture, 2 de l’INALCO, 2 du CNSMDP, 2 du Muséum national, 1 de l’École nationale de Chartes et 1 d’une École de commerce.
Tableau 11 : Établissement du dernier diplôme des docteurs avant de s’inscrire en thèse à l’EHESS.

118 étudiants ont obtenu leur dernier diplôme dans une université étrangère avant de s’inscrire en thèse à l’EHESS. La majorité provient d’une université européenne (67%), 21% d’une université latino-américaine, 8% d’une université asiatique, 2% d’une université des États arabes et 2% d’une université en Afrique. Presque la moitié de cette sous-population s’inscrit en histoire (n=44), une part un peu moins importante en sociologie (n=26), puis en anthropologie (n=20), en arts et langage (n=6), en études politiques (n=6), et en science de la société (n=5) ; les autres formations comptent moins de 5 étudiants.

Tableau 12 : Répartition des aires géographiques d’obtention du dernier diplôme des docteurs ayant suivi un cursus universitaire hors de France (avant de s’inscrire en thèse à l’EHESS).

3.4.2 LA CONTINUITÉ DISCIPLINAIRES ET LES RECONVERSIONS

L’origine disciplinaire des docteurs de l’École dépasse les frontières de ce que l’on peut labéliser comme sciences sociales ; parmi les inscrits à l’École nous trouvons, par exemple, un physicien, un géologue, deux mathématiciens ou encore deux médecins (voir Figure 21).

Figure 21 : Répartition des disciplines d’origine des docteurs de l’École (avant de s’inscrire en thèse à l’EHESS).

Des 195 étudiants inscrits en histoire à l’EHESS, seuls 119 déclarent provenir de cette discipline, c’est-à-dire que 39% proviennent d’autres disciplines. De même pour la sociologie, 31% proviennent d’autres disciplines, 28% pour l’anthropologie, 72% pour études politiques. En ce qui concerne la formation doctorale TSD, la discipline d’origine majoritaire est sciences économiques (30%) ; pour sciences de la société c’est la sociologie à 55% ; pour art et langage, ce sont les sciences du langage à 39% ; et pour sciences sociales à Marseille, 45% proviennent d’anthropologie. L’inscription en thèse à l’EHESS est ainsi l’occasion d’une grande mobilité interdisciplinaire (voir Tableau 13).
Formation doctorale de l'EHESS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Discipline d’origine des docteurs avant leur inscription en thèse</th>
<th>Histoire</th>
<th>Sociologie</th>
<th>Anthropologie</th>
<th>TSD</th>
<th>Sc. de la société</th>
<th>Arts et langages</th>
<th>Sc. soc. Marseille</th>
<th>Études politiques</th>
<th>Musique</th>
<th>F. transdisciplinaire</th>
<th>Total</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Histoire</td>
<td>119</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>139</td>
<td>23,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sociologie</td>
<td>4</td>
<td>95</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
<td>17</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>137</td>
<td>22,8%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anthropologie – Ethnologie</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>81</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>10</td>
<td>107</td>
<td>17,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences Politiques</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>31</td>
<td>5,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Philosophie</td>
<td>18</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>30</td>
<td>5,0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Art – Architecture</td>
<td>11</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>28</td>
<td>4,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences Économiques</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>18</td>
<td>2</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Études de langues et civilisations</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>14</td>
<td>2,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences du langage</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>12</td>
<td>14</td>
<td>2,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences sociales</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>13</td>
<td>2,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Littérature</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>10</td>
<td>1,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Musicologie</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>14</td>
<td>8</td>
<td>1,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Droit</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Information et Communication</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>0,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gestion</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>0,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Histoire de l’art</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>0,8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Urbanisme</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>0,7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Médecine</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mathématiques</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Muséologie</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences de l’Éducation</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Archéologie</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Géographie</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Administration Publique</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Paysage</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Agronomie</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Géologie</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Physique</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0,2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Autre</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>0,5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>195</td>
<td>138</td>
<td>112</td>
<td>34</td>
<td>31</td>
<td>31</td>
<td>27</td>
<td>22</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 13 : Discipline d’origine des docteurs et formations doctorales d’inscription.

3.4.3 L’EXPÉRIENCE DE L’ENSEIGNEMENT AVANT LA THÈSE

230 déclarent avoir déjà une expérience d’enseignement avant de commencer leur thèse, soit 38% de la population des docteurs. 79% de cette sous-population dans l’enseignement supérieur, 12% dans le secondaire ou primaire et 9% déclarent être agrégés. 57% affirment avoir enseigné plus de 100 heures, les 43% restant semblent en avoir fait l’expérience de manière occasionnelle, soit moins de 100 heures d’enseignement. Parmi le groupe d’enseignants du supérieur non-titulaires hors de France, 79% sont étrangers et 21% français. Et inversement, parmi les vacataires en France, on retrouve 62% de français et 38% d’étranger. Notons que 25 docteurs étaient déjà enseignants titulaires du supérieur hors de France, parmi eux, 22 sont étrangers. Du côté des agrégés (n=21), nous trouvons un seul étranger. Il n’y a pas de différences importantes entre les hommes et les femmes.
3.4.4 Les publications avant la thèse

347 déclarent avoir déjà publié au moins une fois avant de s’inscrire en thèse : ces 200 étrangers et 147 français représentent 58% de la population. À l’intérieur de ce groupe, 206 docteurs ont publié au moins un article dans une revue avec comité de lecture (63% sont étrangers et 37% français) ; toujours parmi les 347 docteurs, 206 ont publié dans une revue sans comité de lecture (57% sont étrangers et 43% français) ; 184 ont publié un article dans un ouvrage collectif (59% sont étrangers et 41% français); et enfin, 102 déclarent avoir déjà publié au moins un ouvrage sous leur nom (70% sont étrangers et 30% français).

Nous pouvons constater que les docteurs ayant publié avant de commencer leur thèse à l’EHESS sont majoritairement étrangers. En effet, il s’agit souvent de docteurs déjà inscrits dans un parcours académique (enseignants dans le supérieur ou chercheurs) comme nous le verrons dans la partie suivante consacrée à l’expérience professionnelle.

Une publication
Au moins une publication
Moyenne
générale
Effectif total
0 publication
Fréq. %
Fréq. %
Article avec comité
de lecture
394 66%
206 34%
1 600
Article sans comité
de lecture
398 66%
202 34%
1,5 600
Article dans un Ouvrage collectif
416 69%
184 31%
0,7 600
Ouvrages
498 83%
102 17%
0,5 600
1 publication
Fréq. %
Fréq. %
2 publications
Fréq. %
3 publications
Fréq. %
4 publications
Fréq. %
0 publication
100 17%
47 8%
20 3%
39 7%
2 publications
69 12%
51 9%
25 4%
57 10%
3 publications
96 16%
48 8%
14 2%
26 4%
4 publications
55 9%
20 3%
10 2%
17 3%

Tableau 15 : Les publications des docteurs avant leur inscription en thèse.

On peut donc résumer le capital académique des docteurs en croisant les données des variables dichotomisées des publications et de l’expérience dans l’enseignement. Nous obtenons une répartition des docteurs en quatre catégories : 27% ont déjà enseigné et publié au moins une fois avant de s’inscrire en thèse; 11% ont seulement enseigné ; 30% ont publié au moins une fois et 32% n’ont ni publié, ni enseigné.

Figure 22 : Répartition du type d’expérience dans l’enseignement et/ou la recherche des docteurs (avant leur inscription en thèse à l’EHESS).
Parmi les 166 des docteurs qui ont déjà publié et enseigné, 63% sont étrangers. Les Latino-Américains sont surreprésentés : 68% sont présents dans cette catégorie, alors qu’ils sont 11% dans la population générale (n=600). Les agrégés sont aussi surreprésentés (68%). Les plus jeunes (22-26 ans) sont sous-représentés : seuls 11% se trouvent dans cette catégorie, alors qu’ils sont 47% de la population générale.

Dans la catégorie suivante (enseignement seulement), 66% sont des femmes, notamment des femmes françaises (49%). Les enseignants du primaire et du secondaire sont surreprésentés (39%) ainsi que les vacataires (34%), alors qu’ils sont respectivement 13% et 5% dans la population générale. La catégorie « seulement publication » n’a pas une distinction particulière, sauf pour les docteurs provenant de l’Europe et l’Amérique du Nord, qui sont surreprésentés : 34% se trouvent dans cette catégorie, tandis qu’ils sont 26% dans la population générale (n=600).

Les docteurs qui n’ont pas publié, ni enseigné avant de s’inscrire en thèse représentent presque un tiers de la population (32%). Ce sont notamment les plus jeunes : des 189 docteurs appartenant à cette catégorie, 52% ont entre 22 et 26 ans. Cela concerne surtout les Français (68%). Il n’y a pas de distinction entre les hommes et les femmes dans cette catégorie.

3.4.5 Les expériences professionnelles

351 déclarent avoir eu des expériences professionnelles, soit 59% de la population (expériences dans l’enseignement incluses). D’ailleurs, certains docteurs ne considèrent pas l’expérience de l’enseignement comme une expérience professionnelle : ainsi, 61 docteurs ont affirmé avoir enseigné, en même temps qu’ils affirmaient ne pas avoir une expérience professionnelle. Il s’agit de 44 vacataires, 7 enseignants dans le secondaire et 10 agrégés. Nous les avons donc regroupés dans les catégories d’enseignant correspondantes (voir Tableau 16).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Expérience professionnelle</th>
<th>Capital académique</th>
<th>Avec publication et enseignement</th>
<th>Seul enseignement</th>
<th>Seullement publication</th>
<th>Sans publication, ni enseignement</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Chef d’entreprise, profession libérale</td>
<td>4</td>
<td>0,7%</td>
<td>2</td>
<td>0,3%</td>
<td>1</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cadre, ingénieur ou profession intellectuelle</td>
<td>46</td>
<td>8%</td>
<td>18</td>
<td>3%</td>
<td>67</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignant du supérieur</td>
<td>69</td>
<td>12%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignant du primaire ou secondaire</td>
<td>28</td>
<td>5%</td>
<td>3</td>
<td>2%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Travailleur indépendant (freelance, intermittent du spectacle)</td>
<td>12</td>
<td>2%</td>
<td>3</td>
<td>0,5%</td>
<td>15</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession intermédiaire (technicien, contremaître...)</td>
<td>3</td>
<td>0,5%</td>
<td>1</td>
<td>0,2%</td>
<td>4</td>
<td>0,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Employé</td>
<td>4</td>
<td>0,7%</td>
<td>1</td>
<td>0,2%</td>
<td>18</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sans expérience professionnelle</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>74</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>166</td>
<td>27%</td>
<td>64</td>
<td>11%</td>
<td>181</td>
<td>30%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 16 : Catégorie d’activités académiques et expérience professionnelle des docteurs.

Le Tableau 16, nous permet de mieux comprendre les activités des docteurs ayant affirmé ne pas avoir publié, ni enseigné (n=189). Un tiers de ces derniers a déclaré avoir eu une expérience professionnelle, dont 33 en tant que cadre ou profession libérale, 22 comme employé, 7 comme travailleur indépendant et 3 comme travailleur intermédiaire. Seuls 122 étudiants (20% de la population générale) n’ont jamais publié, ni eu d’expérience dans l’enseignement, ni d’expérience professionnelle. Il s’agit souvent des plus jeunes parmi ces docteurs : l’âge moyen est de 25 ans au moment de s’inscrire en thèse.
3.4.6 Les raisons du choix de faire une thèse à l'EHESS

Le directeur de thèse est la raison qui prédomine sur le choix de l’École pour la réalisation d’une thèse (393 sur 600). 286 choisissent aussi l’EHESS pour la réputation de l’établissement. 180 le font aussi pour l’excellence dans le champ disciplinaire et seuls 86 pour la qualité d’un des laboratoires. Les raisons des choix varient selon la nationalité. Ainsi, pour les étrangers le directeur de thèse est moins important que pour les Français, comme l’affirment respectivement 173 et 220 docteurs ; de même pour le laboratoire de recherche (pour 32 étrangers et 54 français). Au contraire, la réputation de l’établissement est plus importante pour les étrangers (n=152) que pour les Français (n=134). L’excellence dans le champ disciplinaire est quant à elle plus souvent invoquée par les étrangers (96 contre 84 français).

Figure 23 : Proportions des raisons du choix de l’École selon la formation doctorale.

Si nous comparons les pourcentages des réponses selon les formations, nous pouvons apercevoir des distinctions plus subtiles (voir Figure 23). En règle générale, dans presque toutes les formations doctorales, la proportion des docteurs ayant affirmé avoir choisi l’École pour leur directeur de thèse est majoritaire, sauf pour les docteurs inscrits dans la formation sciences sociales à Marseille, qui l’ont fait pour la réputation de l’établissement. La formation TSD n’a pas de différenciation entre le directeur et l’établissement. Pour les docteurs des formations d’anthropologie, d’histoire et de TSD le choix s’est effectué aussi en tenant compte de l’excellence dans le champ disciplinaire (environ 20% des réponses). La qualité du laboratoire semble être un repère relativement important pour la formation sciences de la société (26% des réponses), qui sont, comme nous l’avons déjà constaté, majoritairement des sociologues.

Figure 24 : Proportions des raisons du choix de l’École selon l’aire géographique d’origine des docteurs.
En ce qui concerne l’aire géographique de provenance des docteurs, presque tous semblent donner la priorité, d’abord au directeur de thèse, ensuite à la réputation de l’établissement, puis à l’excellence dans le champ disciplinaire et enfin, à la qualité du laboratoire d’accueil (sauf pour les Africains). On remarque néanmoins que ces proportions peuvent varier substantiellement (voir Figure 24). Pour les docteurs originaires d’Afrique, la réputation de l’établissement et l’excellence dans le champ disciplinaire ont été plus importantes que le directeur au moment de choisir l’EHESS pour s’inscrire en thèse. Pour les docteurs provenant de l’Amérique latine, la proportion entre la réputation de l’École et celle du directeur se rapproche ; plus loin nous trouvons aussi l’excellence du champ disciplinaire. Les docteurs français se différencient des autres docteurs parce qu’ils accordent une importance majeure au directeur de thèse (presque 50% des réponses), ils donnent beaucoup plus d’importance que les autres docteurs à la qualité du laboratoire. Il n’y a pas d’effet radical lié à l’âge ou au sexe.

Notons par ailleurs qu’un tiers de docteurs n’avait pas un objectif professionnel défini au moment de s’inscrire en thèse ; 29% désiraient devenir chercheurs et enseignants dans le supérieur, 17% devenir prioritairement enseignants dans le supérieur et 15% prioritairement chercheurs. 3% voulaient faire une thèse pour approfondir leurs connaissances sur leur objet d’étude ou dans une discipline en particulier. Les 4% restant se partagent entre devenir cadre, conservateur, travailler dans les affaires étrangères pour un ministère ou pour une organisation internationale, travailler dans le secteur culturel ou tout simplement pour pérenniser leur emploi.

3.5 Le financement de la thèse

3.5.1 Les bourses et les financements de la thèse

Un peu plus de la moitié des docteurs ont réalisé leur thèse sans financement statutaire (51%). A l’opposé, 294 affirment avoir réalisé leur thèse avec un financement d’au moins 3 ans (40% de la population totale), dont 69 comme allocataires de recherche (12%), 34 comme allocataires moniteurs (6%), 3 doctorants CIFRE (0,5%) et 137 docteurs ayant indiqué avoir reçu d’autres types de bourses sur au moins 3 ans (23%). Parmi ces 294 docteurs, presque la moitié des individus déclarent ne pas avoir vécu exclusivement des financements obtenus pour la réalisation de leur thèse (n=135). 21 docteurs ont bénéficié d’une bourse de 2 ans (4%), 12 d’une bourse entre 1 et 2 ans (2%), et 18 ont déclaré avoir reçu une bourse sans en préciser la nature (3%).

Figure 25 : Répartition des docteurs selon le type de financement accordé pour leur thèse.
Par ailleurs, 240 docteurs ont bénéficié d’un financement ponctuel (bourses de type « aires culturelles », Eiffel, Lavoisier, prix, etc.), c’est-à-dire que 40% des docteurs ont bénéficié d’au moins une aide ponctuelle au cours de la réalisation de leur thèse : pour 93 d’entre eux, elle était inférieure à 3 000 €, pour 86 étudiants, elle s’élevait entre 3 000 et 10 000 €, pour 34 entre 10 000 et 20 000 € et pour 17, elle dépassait 20 000 €.

Figure 26 : Part des financements ponctuels selon le type de financement de leur thèse.

Pour décrire les caractéristiques (sociales et académiques) les plus distinctives des classes qui composent la variable *financements de la thèse*, nous comparerons les fréquences à l’intérieur de chaque catégorie étudiée (type de financement) aux fréquences de la population de référence20. Nous analyserons seulement les classes possédant au moins 25 effectifs (à savoir : aucun financement, bourse de ≥ 3 ans de financement, allocataire de recherche et allocataire moniteur). Ces classes de la variable *financement de la thèse* peuvent être décrites comme suit (voir Tableau 17):

**Aucun financement** (308 individus, 51%). Les catégories surreprésentées dans cette classe sont celles des docteurs dont aucun des deux parents n’a de diplôme universitaire et dont le diplôme du père est le brevet ou certificat d’études. Les Français sont aussi surreprésentés dans cette classe et les docteurs qui ont soutenu à plus de 46 ans aussi.

**Bourse finançant au moins 3 ans** (137 individus, 23%). Les catégories surreprésentées correspondent à celles des étrangers, notamment d’Amérique latine, d’Europe et d’Amérique du Nord, de docteurs qui se sont inscrits en thèse entre 27 et 30 ans, de docteurs qui ont obtenu leur dernier diplôme hors de France (avant de s’inscrire en thèse à l’EHESS) et de docteurs ayant déjà une expérience dans

---

20 Pour chaque classe de la variable *financements de la thèse*, on compare, la fréquence relative de chacune de ses catégories \( f_k \) à la fréquence de l’ensemble des 600 individus \( f_k \). Si la fréquence de \( k \) dans la classe de financement de la thèse \( c \) dépasse la fréquence globale de \( k \) de 5% \( (f_k - f_k > \text{0,05}) \), et si le résultat du test de typicité de comparaison d’une fréquence à une fréquence de référence est significatif, on dit que la catégorie est surreprésentée dans la classe. Les tableaux montrent les modalités surreprésentées pour chacune des classes. (Voir à ce sujet : Rouanet H., Lecoutre M. P, Bernard J. M., Bert M. C., Lecoutre B. L’inférence statistique dans la démarche du chercheur. Berne, Peter Lang, 1991, 276 p. ; et Rouanet H., Bernard J. M., Le Roux B. *Statistique en Sciences Humaines : analyse inductive des données*. Paris, Dunod, 1990, 242 p.).
l’enseignement et la recherche (ils ont déjà publié au moins une fois). Sont surreprésentés les docteurs
n’ayant pas de parents cadres et au moins un parent ouvrier ou employé.

**Allocataires de recherche** (69 individus, 11,5%). Les catégories surreprésentées dans cette classe
sont celles des plus jeunes (22-26 ans) au moment de s’inscrire en thèse, des plus jeunes au moment de
finir leur thèse (entre 26 et 30 ans) et des femmes. Les docteurs dont les deux parents ont un diplôme
universitaire sont également surreprésentés, notamment ceux dont le père et/ou la mère exerce dans
l’enseignement supérieur (titulaire d’un diplôme bac+8). On peut donc déduire qu’il s’agit souvent des
docteurs français, fils des enseignants du supérieur.

**Allocataires moniteurs** (34 individus, 5,7%). Dans cette classe sont surreprésentés les Français
(92%), notamment qui se sont inscrits entre 22 et 26 ans, et ont fini leur thèse très jeune (26-30 ans),
souvent sans expérience professionnelle (62%), et ceux qui proviennent d’une formation en histoire (47%).
Sont surreprésentés les docteurs dont les deux parents sont cadres, exercent une profession intellectuelle
ou sont titulaires d’un diplôme universitaire (notamment d’un bac+5 pour les pères).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c ($f_k^c$)</th>
<th>Fréquence totale de k ($f_k$)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob.</th>
<th>$f_k^c - f_k$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Classe: Aucun financement</strong> (306 ; 51%)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme de deux parents</td>
<td>Les deux parents sans université</td>
<td>37,6%</td>
<td>29,5%</td>
<td>177</td>
<td>0,000</td>
<td>8,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>France</td>
<td>60,5%</td>
<td>52,8%</td>
<td>317</td>
<td>0,000</td>
<td>7,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge de soutenance</td>
<td>&gt; 46 ans</td>
<td>16,3%</td>
<td>10,7%</td>
<td>64</td>
<td>0,000</td>
<td>5,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme du père</td>
<td>Brevet ou certificat</td>
<td>17,9%</td>
<td>12,8%</td>
<td>77</td>
<td>0,000</td>
<td>5,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de deux parents</td>
<td>Les deux parents ouvriers ou employés</td>
<td>25,0%</td>
<td>20,0%</td>
<td>120</td>
<td>0,003</td>
<td>5,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Classe: Bourse ≥3 ans de thèse</strong> (137 ; 22,83%)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nationalité dichotomique</td>
<td>Étrangers</td>
<td>75,2%</td>
<td>47,2%</td>
<td>283</td>
<td>0,000</td>
<td>28,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>Amérique latine</td>
<td>25,6%</td>
<td>11,0%</td>
<td>66</td>
<td>0,000</td>
<td>14,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Etablissement de la dernière formation</td>
<td>Université étrangère</td>
<td>38,0%</td>
<td>20,3%</td>
<td>122</td>
<td>0,000</td>
<td>17,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>Europe et Amérique du Nord</td>
<td>38,0%</td>
<td>24,8%</td>
<td>149</td>
<td>0,000</td>
<td>13,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>27-30 ans</td>
<td>35,8%</td>
<td>28,2%</td>
<td>169</td>
<td>0,017</td>
<td>7,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignements et publications</td>
<td>Avec au moins une publication et enseignement</td>
<td>35,0%</td>
<td>27,7%</td>
<td>166</td>
<td>0,020</td>
<td>7,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de deux parents</td>
<td>Pas de parents cadres et au moins un parent ouvrier ou employé</td>
<td>14,6%</td>
<td>9,6%</td>
<td>58</td>
<td>0,023</td>
<td>5,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Classe: Allocataire de recherche</strong> (69 ; 11,5%)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme du père</td>
<td>Bac + 8 (doctorat)</td>
<td>26,1%</td>
<td>11,7%</td>
<td>70</td>
<td>0,000</td>
<td>14,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme de deux parents</td>
<td>Les deux parents avec université</td>
<td>58,0%</td>
<td>39,2%</td>
<td>235</td>
<td>0,001</td>
<td>18,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>22-26 ans</td>
<td>58,0%</td>
<td>42,2%</td>
<td>253</td>
<td>0,004</td>
<td>15,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge de soutenance</td>
<td>26-30 ans</td>
<td>36,0%</td>
<td>23,2%</td>
<td>139</td>
<td>0,006</td>
<td>13,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme de la mère</td>
<td>Bac + 8 (doctorat)</td>
<td>13,0%</td>
<td>5,7%</td>
<td>34</td>
<td>0,010</td>
<td>7,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession du père</td>
<td>Enseignant du supérieur</td>
<td>13,0%</td>
<td>5,8%</td>
<td>35</td>
<td>0,012</td>
<td>7,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sexe</td>
<td>Femmes</td>
<td>62,3%</td>
<td>49,2%</td>
<td>295</td>
<td>0,014</td>
<td>13,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation avant thèse</td>
<td>Anthropologie – Ethn.</td>
<td>27,5%</td>
<td>17,8%</td>
<td>107</td>
<td>0,023</td>
<td>9,7</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Classe: Allocataire moniteur</strong> (34 ; 5,7%)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>France</td>
<td>91,2%</td>
<td>52,8%</td>
<td>317</td>
<td>0,000</td>
<td>38,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation avant thèse</td>
<td>Histoire</td>
<td>47,1%</td>
<td>23,2%</td>
<td>139</td>
<td>0,001</td>
<td>23,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>22-26 ans</td>
<td>67,7%</td>
<td>42,2%</td>
<td>253</td>
<td>0,002</td>
<td>25,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Expérience professionnelle</td>
<td>Sans expérience professionnelle</td>
<td>55,9%</td>
<td>32,7%</td>
<td>196</td>
<td>0,003</td>
<td>23,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de deux parents</td>
<td>Les deux parents cadres</td>
<td>55,9%</td>
<td>33,0%</td>
<td>198</td>
<td>0,004</td>
<td>22,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge de soutenance</td>
<td>26-30 ans</td>
<td>44,1%</td>
<td>23,2%</td>
<td>139</td>
<td>0,004</td>
<td>20,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme du père</td>
<td>Bac + 5 (DEA, DES, M2)</td>
<td>29,4%</td>
<td>12,2%</td>
<td>73</td>
<td>0,004</td>
<td>17,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme de deux parents</td>
<td>Les deux parents avec université</td>
<td>61,8%</td>
<td>39,2%</td>
<td>235</td>
<td>0,005</td>
<td>22,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 17 : Catégories surreprésentés dans les classes de la variable financement de la thèse.
3.5.2 Les emplois des doctorants

57% des docteurs déclarent avoir travaillé pendant leur thèse (hors enseignement qui sera traité dans la partie suivante). Plus précisément, 26% ont occupé des emplois temporaires sans liens avec leur statut de doctorant, 16% ont travaillé dans des contrats de recherche et/ou vacations, 9% en tant que chargé d’étude et 6% en tant que cadre ou profession intellectuelle. Cette dernière catégorie est composée par 12 docteurs ayant travaillé dans le journalisme ou en tant que rédacteur dans une revue, 9 fonctionnaires, 4 architectes, 2 médecins, 1 psychologue et les 11 autres dans une profession libérale. Les 43% restant n’ont exercé aucune de ces activités.

Figure 27 : Répartition des docteurs selon les types d’emploi pendant leur thèse.

Dans ces catégories, le rapport entre hommes et femmes est relativement équilibré, sauf pour celle des « cadres ou professions intellectuelles », dans laquelle les hommes sont plus nombreux (59%). Les Français sont plus présents que les étrangers dans les catégories « contrats de recherche, vacations » (58%), « chargé d’études » (76%), et « cadre ou professions intellectuelles » (74%).

Tableau 18 : Types d’emplois des docteurs de l’EHESS selon le sexe et la nationalité.

45% des docteurs qui ont réalisé leur thèse avec un financement ont aussi exercé un des emplois déjà évoqués, soit 132 sur 294 docteurs. Parmi lesquels, 55 dans des emplois temporaires sans liens avec la thèse, 50 dans des contrats de recherche ou vacations, 18 en tant que chargé d’étude et 9 en tant que cadres ou autre profession intellectuelle.

Tableau 19 : Types de financement et d’emplois des docteurs de l’EHESS.
69% des docteurs non financés ont exercé un de ces emplois \((n=306)\), dont 101 dans des emplois temporaires, 49 dans des contrats de recherche ou vacations, 36 en tant que chargés d’étude et 25 en tant que cadres ou autre profession intellectuelle. Presqu’un tiers des docteurs non financés \((n=95)\) n’a réalisé aucune de ces activités.

### 3.5.3 Les aides des proches

42% des répondants, soit 249 individus, ont bénéficié aussi d’aides financières de leur famille, d’un proche ou de leur conjoint(e). Ces montants sont des estimations sur toute la durée de la thèse, incluant davantage en nature comme le logement, etc. Ainsi, 19% ont bénéficié d’une aide dépassant les 10000 €.

![Figure 28 : Répartition des docteurs selon les montants des aides octroyées par leurs proches.](image)

Nous n’avons pas trouvé de caractéristiques distinctives pour les docteurs appartenant à ces catégories. À une exception près, la plupart des docteurs qui ont bénéficié des aides des proches sont souvent très jeunes : des 249 individus, 117 ont entre 22-26 ans au moment de s’inscrire en thèse (soit le 47%). Les plus jeunes sont encore plus nombreux dans les catégories où les aides sont plus importantes : des 115 docteurs ayant reçu plus de 10 000€, 62 sont des docteurs ayant commencé leur thèse entre 22-26 ans, soit 54%.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Montant ($)</th>
<th>Total</th>
<th>%</th>
<th>Femmes %</th>
<th>Hommes %</th>
<th>Étrangers %</th>
<th>Français %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>&gt;30000€</td>
<td>42</td>
<td>7%</td>
<td>26 (62%)</td>
<td>16 (38%)</td>
<td>19 (45%)</td>
<td>23 (55%)</td>
</tr>
<tr>
<td>30000-20001€</td>
<td>17</td>
<td>3%</td>
<td>6 (35%)</td>
<td>11 (65%)</td>
<td>7 (41%)</td>
<td>10 (59%)</td>
</tr>
<tr>
<td>20000-10001€</td>
<td>56</td>
<td>9%</td>
<td>27 (48%)</td>
<td>29 (52%)</td>
<td>29 (52%)</td>
<td>27 (48%)</td>
</tr>
<tr>
<td>10000-5001€</td>
<td>54</td>
<td>9%</td>
<td>30 (56%)</td>
<td>24 (44%)</td>
<td>26 (48%)</td>
<td>28 (52%)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;5000€</td>
<td>80</td>
<td>13%</td>
<td>42 (53%)</td>
<td>38 (48%)</td>
<td>46 (58%)</td>
<td>34 (43%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Aucune aide</td>
<td>351</td>
<td>59%</td>
<td>164 (47%)</td>
<td>187 (53%)</td>
<td>156 (44%)</td>
<td>195 (56%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>295 (49%)</td>
<td>305 (51%)</td>
<td>283 (47%)</td>
<td>317 (53%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tableau 20 : Aides financières aux docteurs de la famille, un proche ou conjoint(e).**

Des 600 répondants au questionnaire, 186 affirment avoir aussi bénéficié des allocations sociales (chômage, RMI…) durant la thèse. 13 l’ont fait tout au long de la réalisation de la thèse, 79 en cours de thèse et 94 en fin de thèse. 2 sur 3 sont de nationalité française.
3.6 Les activités pédagogiques et scientifiques durant la thèse

3.6.1 L’expérience de l’enseignement

Pendant la thèse, 394 docteurs déclarent avoir enseigné (66%). Parmi lesquels, 168 l’ont fait en tant que vacataires dans l’enseignement supérieur (28%), 116 en tant qu’attachés temporaires d’enseignement et de recherche (ATER) (19%), 100 en tant que vacataires dans le supérieur hors de France (17%), 63 en tant que professeurs particuliers (11%), 64 dans le primaire ou secondaire (11%) et 34 en tant qu’allocataires moniteurs (6%). De ces 394 docteurs, nombreux sont ceux à avoir enseigné dans plusieurs de ces postes tout au long de leur thèse : 24 ont déclaré avoir exercé au moins 3 de ces types de postes, 103 au moins 2 et 264, un seul.

Un tiers des docteurs de l’EHESS a déclaré n’avoir jamais enseigné pendant la thèse, soit 206 individus. Parmi ces derniers, 60% sont des étrangers. D’ailleurs, la part des étrangers est faiblement représentée dans les postes d’allocataire moniteur (9%), d’ATER (25%) et dans les postes de vacataire dans l’enseignement supérieur en France (26%). Ils sont par contre surreprésentés au sein des postes de vacataire dans l’enseignement supérieur hors de France (75%) et en tant que professeur particulier (60%).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie</th>
<th>Effectifs sur 600</th>
<th>% Total</th>
<th>Femmes %</th>
<th>Hommes %</th>
<th>Étrangers %</th>
<th>Français %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vacataire dans l’enseignement supérieur en France</td>
<td>168</td>
<td>28%</td>
<td>93</td>
<td>55%</td>
<td>43</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>ATER</td>
<td>116</td>
<td>19%</td>
<td>58</td>
<td>50%</td>
<td>29</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>Vacataire dans l’enseignement supérieur hors de France</td>
<td>100</td>
<td>17%</td>
<td>47</td>
<td>47%</td>
<td>75</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeur particulier</td>
<td>63</td>
<td>11%</td>
<td>32</td>
<td>51%</td>
<td>38</td>
<td>60%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dans le primaire ou secondaire</td>
<td>64</td>
<td>11%</td>
<td>30</td>
<td>47%</td>
<td>13</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Allocataire moniteur</td>
<td>34</td>
<td>6%</td>
<td>16</td>
<td>48%</td>
<td>3</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aucun enseignement</td>
<td>206</td>
<td>34%</td>
<td>101</td>
<td>49%</td>
<td>123</td>
<td>60%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 21 : Expérience des docteurs dans l’enseignement, selon le sexe et la nationalité.

Pour synthétiser l’information des 7 catégories que nous venons de décrire (voir Tableau 21), nous avons procédé à un regroupement en prenant d’abord en compte les catégories des individus ayant enseigné dans le supérieur, puis les catégories avec un statut plus stable. Nous avons donc regroupé les allocataires moniteurs avec les ATER (20 allocataires moniteurs sur 33 étaient aussi ATER) (Allocataire moniteur et/ou ATER=21%). Nous avons constitué un ensemble avec les vacataires en France et les vacataires dans des universités étrangères (Vacataire=33%), puis les enseignants dans le primaire et secondaire (Dans le primaire ou secondaire=5%), et enfin les professeurs particuliers (6%) (voir Figure 29).

Figure 29 : Répartition des docteurs selon l’expérience dans l’enseignement durant la thèse.
Les thèmes des enseignements ne sont pas forcément en relation directe avec le sujet de thèse des docteurs de l’École. Ainsi, seuls 15% des 394 docteurs ayant enseigné déclarent que le sujet enseigné était en relation avec leur thèse : c’est le cas de 46 vacataires, 7 allocataires moniteurs ou ATER, 3 enseignants dans le secondaire ou primaire et 2 professeurs particuliers. À l’opposé, 35% des docteurs trouvent que leur enseignement n’avait aucune relation avec leur sujet de thèse, soit 51 vacataires, 39 allocataires moniteurs ou ATER, 21 enseignants dans le secondaire ou primaire et 25 professeurs particuliers.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statut du doctorant</th>
<th>Sans relation</th>
<th>Oui, en partie</th>
<th>Oui, tout à fait</th>
<th>Total Effectifs</th>
<th>Total %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vacataire</td>
<td>51</td>
<td>99</td>
<td>46</td>
<td>196</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Alloc. Moniteur/ATER</td>
<td>39</td>
<td>83</td>
<td>7</td>
<td>129</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeur particulier</td>
<td>25</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>36</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignant dans le primaire ou secondaire</td>
<td>21</td>
<td>70%</td>
<td>6</td>
<td>30</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>136</td>
<td>35%</td>
<td>197</td>
<td>394</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 22 : Niveaux de relation des enseignements avec le sujet de thèse des docteurs de l’École.

Sans doute, l’expérience dans l’enseignement a-t-elle une dimension matérielle et symbolique importante dans le devenir professionnel des docteurs. D’une part, elle permet de financer une partie (et parfois la totalité) de la thèse et d’autre part, elle augmente les possibilités des docteurs de décrocher un poste dans l’enseignement supérieur, une fois les études doctorales terminées. Par exemple, l’expérience dans l’enseignement leur permet de candidater à la qualification du Conseil national des universités (CNU), qui est une étape indispensable pour passer les concours de maître de conférences en France.

Pour résumer l’information sur le financement et l’expérience dans l’enseignement des docteurs de l’École, qui en gros synthétise les avantages du statut des doctorants, nous proposons un codage en 10 catégories (voir Tableau 23), qui sont par la suite réduites à quatre groupes (Figure 30) :

**Doctorant bien financé** : C1 correspond aux docteurs qui ont bénéficié d’un financement d’au moins 3 ans et qui ont aussi obtenu un poste d’ATER (12%); C2 rassemble ceux qui ont bénéficié d’un financement d’au moins 3 ans et un poste de vacataire dans l’enseignement supérieur (13%); C3 regroupe à ceux qui ont bénéficié d’au moins 3 ans de financement.

**Doctorant moyennement financé** : C4 réunit les ATER (9%); C5 les vacataires ayant réalisés au moins 150 heures dans l’enseignement supérieur (8%); C6 englobe les docteurs ayant bénéficié de petites bourses (entre 1 et 2 ans) et des postes de vacataire dans l’enseignement supérieur (4%); C7 correspond aux docteurs qui ont bénéficié des petites bourses (entre 1 et 2 ans).

**Doctorant mal financé** : C8 ce sont les doctorants enseignants du primaire ou du secondaire, dont la quasi-totalité a enseigné plus de 300 heures (4%); C9 rassemble les doctorants ayant enseigné moins de 150 heures en tant que vacataires dans l’enseignement supérieur.

**Doctorant sans financement statutaire** : C10 désigne les doctorants qui n’ont pas enseigné pendant la thèse, ni bénéficié d’aucun financement supérieur à un an.
Le devenir professionnel des docteurs de l'EHESS

Enquête 2011

Tableau 23 : Catégories de financement des docteurs de l'EHESS.

Ainsi, nous obtenons 247 doctorants relativement bien financés (41%), 146 doctorants moyennement financés (25%), 97 doctorants mal financés (16%) et 110 doctorants sans financement statutaire (18%).

Figure 30 : Répartition des docteurs selon le niveau de financement de la thèse.

3.6.2 Le financement des docteurs selon l’origine sociale

Si nous nous penchons sur la relation entre le niveau de financement de la thèse et la profession des deux parents, nous constatons que la proportion des docteurs bien financés est plus importante parmi les docteurs dont les deux parents exercent une profession intellectuelle.

Figure 31 : Niveau de financement des docteurs selon l’origine sociale.
L’inversion des proportions entre le niveau de financement de la thèse et le niveau d’études des deux parents est encore plus frappante. Ainsi, le niveau de financement de la thèse est inversement proportionnel au niveau d’études des parents des docteurs (voir Figure 32). Cependant, cette corrélation élevée n’induit pas forcément une relation de causalité entre les deux phénomènes mesurés. En réalité, les deux phénomènes peuvent être corrélos à d’autres phénomènes-source, comme un certain niveau de familiarité des doctorants avec les réseaux académiques plus importants et une connaissance plus aiguë du monde de la recherche et/ou du système de financement, etc. Autant d’hypothèses que nous ne pouvons pas tester dans le cadre de cette enquête. Toutefois, il est possible de relever que les doctorants issus d’origines sociales inférieures trouvent moins de possibilités de financements, ce qui les rend plus vulnérables par la suite.

Figure 32 : Niveau de financement des docteurs selon le niveau d’études des parents.

Dans la Figure 33, nous pouvons observer que les docteurs qui ont obtenu un financement pour la réalisation de leur thèse sont majoritaires dans les groupes ayant fini leurs thèses plus tôt : parmi les docteurs qui ont fini leur thèse en au moins 5 ans, 50% ont partie des docteurs bien financés, 20% sont de docteurs moyennement financés, 11% sont de docteurs mal financés. Par ailleurs, la moyenne d’âge à la soutenance est de 6 ans pour les docteurs bien financés, 6,6 ans pour les moyennement financés, 7 ans pour les docteurs mal financés et 6,3 pour les doctorats qui n’ont pas eu de financement statutaire. Ces derniers forment un groupe très hétérogène, difficile à caractériser, mais avec une surreprésentation des doyens : 29% ont plus de 40 ans au moment de s’inscrire en thèse, alors qu’ils ont 19% dans la population totale des enquêté (n=600). Nous en dénombrons 55 ayant travaillé pendant la thèse en tant qu’employé, 13 dans de contrats de recherche et vacations, 6 en tant que chargés d’étude, 10 en tant que cadres ou de profession intellectuelle. Les 26 restants ont subsisté avec des aides ponctuelles et des subsides de leur famille ou d’un proche.
3.6.3 Les publications et les colloques pendant la thèse

Seuls 65 docteurs déclarent n’avoir jamais publié, ni participé à un colloque pendant la thèse (11%). 535 déclarent avoir publié au moins une fois pendant la thèse ou avoir présenté leurs recherches au moins une fois dans un colloque, soit 89% de la population, dont 248 étrangers et 287 français. À l’intérieur de ce groupe, 407 docteurs ont publié au moins un article dans une revue avec comité de lecture, soit 68% des docteurs (dont 46% sont étrangers et 54%, français) ; toujours au sein ces 535 docteurs, 284 ont publié dans une revue sans comité de lecture (dont 45% sont étrangers et 55%, français) ; de même, 333 ont publié un article dans un ouvrage collectif (dont 46% sont étrangers et 54%, français) ; 140 déclarent avoir publié au moins une recension d’ouvrage (dont 43% sont étrangers et 57%, français) ; et enfin, sur les 487 docteurs ayant participé à un colloque (81%), 223 sont étrangers (46%) et 264 français (54%). Nous pouvons constater que la productivité scientifique pendant la thèse se renverse en faveur des Français, puisque comme nous l’avons déjà analysé avant (voir § 3.4.4), les docteurs ayant publié avant de commencer leur thèse à l’EHESS sont majoritairement étrangers.

<table>
<thead>
<tr>
<th>0 publication ou colloque</th>
<th>Au moins une publication</th>
<th>Moyenne générale</th>
<th>Effectifs total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fréq. %</td>
<td>Fréq. %</td>
<td>1 publication ou colloque</td>
<td>2 publications ou colloques</td>
</tr>
<tr>
<td>Fréq. %</td>
<td>Fréq. %</td>
<td>Fréq. %</td>
<td>Fréq. %</td>
</tr>
<tr>
<td>Article avec comité de lecture</td>
<td>193</td>
<td>32%</td>
<td>407</td>
</tr>
<tr>
<td>Article sans comité de lecture</td>
<td>316</td>
<td>53%</td>
<td>284</td>
</tr>
<tr>
<td>Article dans un ouvrage collectif</td>
<td>267</td>
<td>45%</td>
<td>333</td>
</tr>
<tr>
<td>Recensions</td>
<td>460</td>
<td>77%</td>
<td>140</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques</td>
<td>113</td>
<td>19%</td>
<td>487</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 24 : Les publications des docteurs pendant la thèse.

Quant à la quantité de publications, ce sont les hommes français les plus actifs dans la divulgation de leur recherche ; dans toutes les catégories de publication, ils sont au-dessus de la moyenne générale. Les femmes étrangères publient un peu moins que leurs pairs, mais elles communiquent plus leurs résultats dans des colloques. Ainsi, elles sont en moyenne intervenues une fois de plus que les hommes étrangers sur la durée totale de la thèse (voir Tableau 25).
Tableau 25 : Nombre moyen de publications et d’interventions à des colloques pendant la thèse, selon le sexe et la nationalité.

En comparant les moyennes de publication des docteurs au moment de s’inscrire en thèse et celles de publication pendant la thèse (voir Tableau 15 et Tableau 24), on constate une augmentation importante de leurs productions scientifiques : la moyenne de publication d’articles avec comité de lecture est passée de 1 à 1,9 et celle des articles dans un ouvrage collectif est passée de 0,7 à 1,3, c’est-à-dire, que dans ces deux cas, les chiffres ont presque doublé. Pour les articles sans comité de lecture les chiffres se maintiennent stables, passant de 1,5 à 1,6. Ainsi, pendant leur thèse, les docteurs de l’EHESS ont déclaré avoir contribué à élargir le patrimoine de la communauté scientifique en sciences sociales avec 2066 articles (1131 avec comité de lecture et 935 articles sans comité de lecture), 810 articles dans un ouvrage collectif et ils ont réalisé 1015 recensions d’ouvrages. Enfin, ils ont contribué avec 3015 présentations lors de conférences ou de colloques. Ceci, entre 1983 (année de recension de la première inscription en thèse des 600 docteurs enquêtés) et 2009, soit dans un intervalle de 26 ans.

Cela dit, les docteurs qui ont publié le plus pendant leur thèse, sont les docteurs bien financés et moyennement financés, qui se situent peu au-dessus de la moyenne dans tous les types de publications. Et inversement, les docteurs qui ont été mal financés ou sans financement statutaire sont au-dessous de la moyenne (voir Tableau 26). Tout en sachant, comme nous l’avons vu plus haut, que ces derniers prennent en moyenne plus de temps à finir leur thèse.

Tableau 26 : Moyenne des publications selon le niveau de financement.

3.6.4 Les dimensions collectives de la recherche

Un docteur sur trois ne s’est pas engagé dans des activités de recherche en dehors du cadre strict de ses recherches doctorales. Tout de même, 207 personnes (35%) ont pris part à l’organisation de colloques, 190 à l’animation de groupes de recherche (32%) et 120 personnes (20%) ont participé à l’animation des revues. Dans ces activités, il n’y a pas de différences radicales entre les hommes et les femmes, ni entre les étrangers et les Français. Cependant, les hommes sont plus nombreux dans la participation à des revues (n=70) que les femmes (n=50) ; 105 hommes sont aussi présents dans l’animation des groupes de recherche (20%), contre 85 femmes (16%). La même distinction est présente entre les Français et les étrangers : 67 docteurs français déclarent avoir participé à l’animation des revues.
(13%) et 53 étrangers (10%); 102 docteurs français ont participé à l’animation des groupes de recherche (19%), contre 88 étrangers (16%).

Figure 34 : Proportion des activités collectives de la recherche selon le sexe. Figure 35 : Proportion des activités collectives de la recherche selon la nationalité.

### 3.6.5 LES ACTIVITÉS EXTRA DOCTORALES

La moitié des docteurs de l’EHESS s’est engagée dans d’autres activités extra doctorales plus ou moins en lien avec leurs recherches ou leur statut de doctorant (n=298). Ainsi, 136 docteurs disent participer à des actions associatives ou culturelles (23%), 93 à des formations (16%), 117 déclarent avoir participé à des expertises ou conseils (20%). Dans ces domaines, les femmes sont plus engagées que les hommes : 162 hommes déclarent n’avoir participé à aucune de ces activités (31%), alors que les femmes sont 136 à s’y être impliquées (25%). Par ailleurs, elles sont plus nombreuses dans les actions associatives ou culturelles (77 contre 59 hommes). Entre les Français et les étrangers, il n’y a pas de différences importantes. D’ailleurs, les étrangers semblent être légèrement plus nombreux à s’engager dans ces activités (51,5%) que les Français (48,5%). Par contre, ces derniers ne manquent pas de s’engager dans plusieurs de ces activités.

En résumé, on constate que les docteurs de l’EHESS, pendant leur thèse, consacrent peu de temps à des activités collectives, que ce soit dans la recherche ou en dehors.

Figure 36 : Proportion des activités extra doctorales selon le sexe. Figure 37 : Proportion des activités extra doctorales selon la nationalité.
3.7 Le directeur de thèse et le laboratoire d’accueil

3.7.1 Le directeur : problèmes humains et implications dans le travail de thèse

Une thèse soutenue sur dix a connu un changement de directeur (n=68). Les causes peuvent être le décès ou des problèmes de santé du directeur, une indisponibilité ou des désaccords récurrents entre le directeur et le doctorant. Sur ce dernier point, 16% des répondants affirment qu’ils ont eu des désaccords de type scientifique avec leur directeur pendant leur thèse (n=97), 5% qu’ils ont connu des désaccords de type personnel (n=30) et 2% des désaccords de type personnel et scientifique (n=13).

L’expertise du domaine de recherche du directeur par rapport au sujet de thèse des docteurs n’est que peu remise en cause : seuls 6% des répondants jugent que le domaine de recherche de son directeur ne correspondait « pas du tout » à leur sujet de recherche, 11% qu’il correspondait « peu », 37% « moyennement » et 45% déclarent que l’expertise du directeur était tout à fait en accord avec le sujet de thèse. En revanche, les docteurs sont plus critiques quant à l’investissement des directeurs pour leur procurer des possibilités de financement (seulement 30% de docteurs aidés), de publication (seulement 34%), de charges de cours (seulement 9%), des participations à des recherches collectives (21%) ou à des colloques (34%). Par ailleurs, 34% des docteurs estiment que leur directeur de thèse ne leur a pas ouvert de possibilités pour aucune de ces activités. Cependant, en répondant à la question « Diriez-vous que votre directeur vous a fait part des informations utiles au bon déroulement de votre thèse et de votre éventuelle future insertion professionnelle ? », 69% des docteurs estiment qu’il a « très bien » (26%), « plutôt bien » (24%) ou « correctement » (19%) rempli son rôle d’informateur, c’est-à-dire que 69% ont un avis plutôt positif sur cette question. Il reste néanmoins un quart des docteurs qui expriment un avis défavorable envers leur ou leurs directeurs : 19% répondent qu’ils n’ont « pas assez » été informés par leur directeur, 13% « pas du tout ». Et 6% ne se prononcent pas sur cette question.

3.7.2 L’intégration dans les activités de recherche du laboratoire

Un docteur sur dix n’a pas connu son laboratoire d’accueil (n=72). Parmi les 528 qui l’ont connu, 75% estiment que leur sujet de thèse ne s’inscrivait pas dans un projet collectif de recherche du laboratoire d’accueil. Toujours parmi eux, 177 n’ont jamais participé aux réunions du laboratoire (34%), 106 rarement (20%) et 117 parfois (22%). Seuls 135 docteurs assistent souvent aux réunions, soit 23%. Enfin, le sentiment d’intégration des docteurs au sein des activités du laboratoire (groupes de travail, séminaires ou atelier de recherche) est exprimé de manière très différente :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Niveau d’intégration</th>
<th>Effectifs</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Très bien intégré(e)</td>
<td>114</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Plutôt bien intégré(e)</td>
<td>111</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>Moyennement intégré(e)</td>
<td>140</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>Plutôt mal intégré(e)</td>
<td>94</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Très mal intégré(e)</td>
<td>69</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>528</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 27 : Niveau d’intégration des docteurs dans leur laboratoire d’accueil.

296 docteurs n’ont reçu aucun financement de la part du laboratoire d’accueil, soit 56%. D’autres ont perçu des aides pour leur mission de terrain hors de France (n=94), pour leur mission de terrain en France (n=22), pour le déplacement à un colloque (n=135) ou pour régler les frais d’inscription à un
colloque (n=102). Sur les 265 docteurs qui ont reçu des aides de leur laboratoire, presque la moitié a touché au moins 500€ ; un quart entre 501 et 1000€ ; 15% entre 1001 et 2000€ ; 13% entre 2001 et 5000€ ; et 2% plus de 5000€.

Un autre indicateur d’intégration est le contact avec les autres chercheurs de leur laboratoire d’accueil. Un tiers des docteurs estime n’être jamais ou rarement entré en contact avec les autres chercheurs de leur laboratoire (n=171), un autre tiers l’avoir fait occasionnellement (n=182) et le tiers restant déclare avoir souvent des contacts avec les chercheurs de leur laboratoire. Par contre, 61% des docteurs affirment avoir été en contact avec d’autre laboratoire de recherche durant sa thèse (n=365). Sur la question ouverte « Comment évaluez-vous la formation dispensée par l’EHESS ? » voir les réponses en annexe 2, page 80.

3.8 LES THÈSES EN COTUTELLE

110 docteurs se sont inscrits à l’EHESS en cotutelle, soit 18% de la population générale, parmi lesquels 75% sont étrangers. Les Français préfèrent les codirections : des 38 anciens doctorants en codirections, 61% sont français et 39% étrangers. 441 docteurs n’ont pas réalisé leur thèse dans le cadre d’une cotutelle ou une codirection, parmi lesquels 60% sont français. Si nous additionnons les cotutelles aux codirections, nous constatons que 27% des docteurs de l’EHESS ont réalisé leur thèse sous la direction de deux directeurs.

3.8.1 LES LABORATOIRES D’ACCUEIL

La plupart des docteurs en cotutelle considèrent avoir été bien intégrés dans les activités de recherche du laboratoire d’accueil, autant dans l’EHESS que dans l’autre établissement. Mais, ils sont plus nombreux à avoir un avis plus favorable sur le laboratoire de l’autre établissement (voir Figure 38). Par ailleurs, 58 docteurs déclarent avoir participé plus souvent aux réunions du laboratoire dans l’autre établissement, qu’à l’EHESS (n=43).

Figure 38 : Proportion des docteurs en cotutelle selon le niveau d’intégration aux activités de recherche du laboratoire d’accueil.

En ce qui concerne les aides financières du laboratoire, ils sont légèrement plus nombreux à avoir bénéficié des aides à l’EHESS (n=57) que dans les autres établissements (n=47), mais, avec des priorités quelque peu différentes : pour les laboratoires d’accueil de l’École, les aides concernent avant tout les frais d’inscription ou de déplacement à des colloques, alors que pour les laboratoires des autres établissements, elles privilégient les missions de terrain (voir Figure 39). Dans ce sens, les aides des laboratoires des autres établissements sont beaucoup plus importantes que celles de l’École. En moyenne, les laboratoires de
l’EHESS ont consacré 787€ pour les docteurs inscrits en cotutelle, alors que pour les autres établissements, ce chiffre se situe à 6129€.

Figure 39 : Proportion des docteurs en cotutelle selon le type de financement des laboratoires d’accueil.

3.8.2 Les directeurs de recherche

Sur les 110 docteurs qui ont réalisé leur thèse en cotutelle, 4 déclarent avoir changé de directeur à l’EHESS et 6 dans l’autre établissement, seul 1 docteur a changé de directeur dans les deux établissements. Les désaccords sont plus importants dans les autres établissements (5 de type personnel, 13 de type scientifique, 2 de type personnel et scientifique), alors qu’à l’EHESS nous retrouvons seulement 2 désaccords de type personnel et 8 de type scientifique.

Pour ce qui est de l’expertise des directeurs dans le domaine de recherche des docteurs, presque tous répondent de manière favorable, autant pour les directeurs de l’EHESS que pour celles des autres établissements. Seuls 5 considèrent que leur directeur à l’École n’était pas du tout spécialiste et 6 du côté des autres établissements. Par contre, les docteurs sont plus critiques quant à l’aide des directeurs de l’EHESS pour leur indiquer des possibilités de financement, d’interventions lors des colloques, de publications, des cours à donner et des contrats au sein de recherches collectives. Rares sont les proportions de réponses positives qui dépassent les 20%. Dans tous les domaines mentionnés, les docteurs en cotutelle considèrent les directeurs des autres établissements plus actifs pour leur procurer des ressources financières et des activités scientifiques (voir Figure 40). Par exemple, seuls 6 docteurs (sur 110) affirment que leur directeur à l’EHESS leur a ouvert la possibilité de charges de cours, tandis que 34 l’ont fait dans les autres établissements.

Figure 40 : Proportion des docteurs en cotutelle selon l’implication des directeurs pour leur assurer de ressources financières et d’activités scientifiques.
4. DEVENIR PROFESSIONNEL ET CONDITIONS D’INSERTION

À la fin de leur thèse, plus de la moitié des docteurs avaient comme premier souhait d’insertion professionnelle celui de travailler dans la recherche publique (54%), un tiers des docteurs celui de travailler dans l’enseignement public (33%), 2% de travailler dans la recherche dans le privé, 1% de travailler dans l’administration publique, 1% de travailler dans une organisation internationale, et 3% dans d’autres domaines. 4% n’ont pas répondu à la question. 477 d’entre eux affirment avoir effectivement postulé (80%), 16% y ont renoncé, notamment 59 de ceux qui souhaitaient auparavant postuler dans le domaine de la recherche publique et 25 de ceux qui voulaient le faire dans l’enseignement supérieur. Il n’y a pas de différences entre les hommes et les femmes, ni entre les Français et les étrangers parmi ceux qui y ont renoncé.

Par ailleurs, 58% des docteurs souhaitaient travailler en France, dont 260 Français (75%) et 87 étrangers (25%). À l’inverse, 253 docteurs souhaitaient travailler hors de France (42%), dont 196 étrangers (77%) et 57 français (23%). En tête des principales destinations se situe l’Argentine (16), suivie de l’Italie (15), le Canada (12), le Mexique (11), la Colombie (10), l’Allemagne (8), la Grèce (8), la Turquie (7), la Suisse (7), le Brésil (7), le Portugal (6), les États-Unis (6), le Taiwan (5), la Roumanie (5), l’Espagne (4), la Chine (4), la Corée du Sud (4). Les autres destinations comportent moins de 3 effectifs. En règle générale, la plupart des étrangers souhaitent travailler dans leur pays d’origine.

4.1.1 LES CANDIDATURES POUR LA QUALIFICATION DU CNU ET LES POSTES DE MAÎTRE DE CONFRÉNCES

Sur les 341 docteurs candidats à la qualification par le Conseil national des universités (CNU), 301 ont été qualifiés à au moins une candidature, soit un taux de réussite de 88%. Parmi les non-qualifiés, la raison mise en avant le plus souvent est celle du manque d’expérience dans l’enseignement. Notons que ces 341 candidats ont émis au total 641 candidatures, ce qui fait une moyenne de 1,88 candidature par prétendant à la qualification. Les candidatures visent 30 sections différentes, mais les trois premières rassemblent plus de la moitié des candidatures (53%), à savoir : la section 19 (Sociologie, démographie), 20 (Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire) et 22 (Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes) (voir Tableau 28).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sections CNU</th>
<th>Nb de candidatures</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>19 - Sociologie, démographie</td>
<td>148</td>
<td>23,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire</td>
<td>109</td>
<td>17,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes</td>
<td>85</td>
<td>13,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>04 - Science politique</td>
<td>55</td>
<td>8,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>21 - Histoire, civilisation</td>
<td>34</td>
<td>5,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>18 - Architecture, arts appliqués, arts/musicologie</td>
<td>30</td>
<td>4,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>72 - Épistémologie, histoire des sciences et des techniques</td>
<td>25</td>
<td>3,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>17 - Philosophie</td>
<td>20</td>
<td>3,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>71 - Sciences de l'information et de la communication</td>
<td>17</td>
<td>2,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>70 - Sciences de l'éducation</td>
<td>16</td>
<td>2,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>14 - Langues et littératures romanes</td>
<td>12</td>
<td>1,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises</td>
<td>12</td>
<td>1,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>05 - Sciences économiques</td>
<td>9</td>
<td>1,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnnes</td>
<td>9</td>
<td>1,4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
4.1.2 Les candidatures pour les postes de chargé de recherche au CNRS

145 docteurs ont postulé à un des postes de chargé de recherche entre 2004 et 2011. Ceci représente 264 candidatures, soit environ 1,82 candidature par prétendant. Au CNRS, les sections qui ont reçu le plus de candidatures de la part des docteurs de notre enquête sont la 36 (Sociologie - Normes et règles), avec 68 candidatures, soit un quart du total, suivi par la section 40 (Politique, pouvoir et organisation) avec 60 candidatures, puis la 38 (Sociétés et cultures: approches comparatives) avec 52 candidats, ensuite la 33 (Mondes modernes et contemporains) avec 36 candidatures, la 35 (Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire) avec 14 candidatures, la 39 (Espaces, territoires et sociétés) avec 13 candidatures, la 32 (Mondes anciens et médiévaux) 7 candidatures, la 34 (Langues, langage, discours) 6 candidatures, la 31 (Hommes et milieux : évolution, interactions) avec 4 candidatures, la 27 (Comportement, cognition, cerveau) avec deux candidatures, et un candidat respectivement pour la section 01 (Mathématiques et interactions des mathématiques) et la 37 (Économie et gestion). Les docteurs étrangers ont très peu postulé aux postes de chargé de recherche au CNRS : seulement 17 d’entre eux ont soumis leur candidature (contre 128 français), dont 12 d’Europe ou d’Amérique du Nord, 2 d’Asie et de même pour les États arabes, 1 de l’Afrique et aucun de l’Amérique latine.

Tableau 28 : Nombre des docteurs candidats aux sections CNU.

Sur les 301 qualifiés, on ne compte que 271 candidats aux postes de maître de conférences. Ceux-ci ont déposé en moyenne 13,8 candidatures et ont été auditionnés en moyenne 2,4 fois pour les concours de recrutement entre 2004 et 2011.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sections CNRS</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>36 - Sociologie - Normes et règles</td>
<td>25,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>40 - Politique, pouvoir et organisation</td>
<td>22,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>38 - Sociétés et cultures: approches comparatives</td>
<td>19,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>33 - Mondes modernes et contemporains</td>
<td>13,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>35 - Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire</td>
<td>5,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>39 - Espaces, territoires et sociétés</td>
<td>4,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>32 - Mondes anciens et médiévaux</td>
<td>2,7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
4.1.3 Les candidatures pour les postes dans la recherche ou dans l’enseignement supérieur à l’étranger

215 personnes ont déclaré s’être présentées pour des postes de chercheur ou d’enseignant-chercheur à l’étranger (36%), dont 151 étrangers (70%) et 64 français (30%). Les candidatures ont porté principalement sur la Suisse (22), l’Argentine (17), les États-Unis (14), l’Italie (12), le Canada (12), l’Allemagne (11), le Mexique (9), le Royaume-Uni (8), la Grèce (8), la Colombie (7), la Turquie (7), la Belgique (7), le Taiwan (7), l’Espagne (5), le Brésil (5), les Pays-Bas (5). Les autres pays sont évoqués moins de 4 fois. Les établissements les plus convoités sont le CONICET (Argentine), l’Université de Lausanne, l’Université de Barcelone, l’Université de Montréal, l’Université Charles de Prague, l’Universidad Nacional de Colombia, l’Université de Genève, l’Université du Québec à Montréal, le Max Planck Institute for Social Anthropology, l’Université d’Athènes, l’University of the Western Cape, Columbia University, l’Université de Varsovie, l’Université Laval, la Mimar Sinan Guzel Sanatlar Universitesi et l’Université de Liège.

Nous comptons parmi les 110 cotutelles, 56 candidatures à des postes à l’étranger, soit 51%; 34 candidats à des postes de maître de conférence en France (31%) et 19 candidats au poste de chargé de recherche en France (17%).

4.1.4 Les candidatures pour les postes dans le privé

Enfin, 80 docteurs ont fait des démarches auprès des entreprises (13%). Parmi lesquels 74% de français et 26% d’étrangers, notamment de femmes (56%). Notons aussi que certains d’entre eux avaient déjà eu une expérience professionnelle avant de s’inscrire en thèse : 24 en tant que cadre, ingénieur ou autre profession intellectuelle, 11 en tant que travailleur indépendant (freelance, intermittent du spectacle, etc.) et 10 comme employé.

4.1.5 Les publications après la thèse

176 docteurs ont déjà publié leur thèse (29%), dont 56% sont des Français et 44% d’étrangers. Les mêmes proportions s’appliquent pour 169 thèses en cours de publication (28%). C’est-à-dire qu’environ 57% des thèses de l’EHESS deviennent des ouvrages. En ce sens, la production scientifique des docteurs augmente radicalement après la fin de leur thèse, notamment pour les articles avec comité de lecture qui passe de 1,9 de moyenne générale avant la thèse à 3,3 après la thèse, les articles dans un ouvrage collectif s’accroît de 0,9 après la thèse (1,4 pendant la thèse), de même pour les participations aux colloque qui augmentent de 1,7, passant de 5 colloques en moyenne pendant la thèse à 6,7 après celle-ci. Seuls les articles sans comité de lecture diminuent légèrement de 0,1 en moyenne.
Cependant, comme nous le verrons plus tard, cette augmentation de la production scientifique est plus importante pour les docteurs qui restent dans le monde de la recherche et varie ainsi avec leur situation professionnelle.

### Tableau 30 : Nombre moyen de publication et intervention aux colloques après la thèse selon le sexe et la nationalité.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Nombre de publications</th>
<th>Moyenne générale</th>
<th>Femmes étrangères</th>
<th>Femmes françaises</th>
<th>Hommes étrangers</th>
<th>Hommes français</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Article avec comité de lecture</td>
<td>1910</td>
<td>3,3</td>
<td>3,3</td>
<td>2,9</td>
<td>3,2</td>
<td>3,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Article sans comité de lecture</td>
<td>860</td>
<td>1,5</td>
<td>1,2</td>
<td>1,2</td>
<td>1,7</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Article d’ouvrage collectif</td>
<td>1333</td>
<td>2,3</td>
<td>2,6</td>
<td>1,9</td>
<td>2,5</td>
<td>2,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ouvrage</td>
<td>542</td>
<td>0,9</td>
<td>0,9</td>
<td>0,8</td>
<td>1,2</td>
<td>0,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Recensions</td>
<td>1081</td>
<td>1,9</td>
<td>2</td>
<td>1,6</td>
<td>1,7</td>
<td>2,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques</td>
<td>3846</td>
<td>6,7</td>
<td>7,4</td>
<td>5,6</td>
<td>6,4</td>
<td>7,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5. Les situations professionnelles des docteurs

Dans cette partie, nous décrirons les docteurs selon un regroupement proposé ci-dessous, afin de comparer et de saisir les caractéristiques les plus marquées des docteurs qui restent dans la recherche ou dans l’enseignement supérieur (maîtres de conférences, chargés de recherche, etc.), des docteurs engagés dans un poste de transition (ATER, vacataire, post-doctorant) et ceux qui semblent, même provisoirement, hors du monde de la recherche ou de l’enseignement dans le supérieur (cadres dans le public, cadres dans le privé et employés).

Le Tableau 31 représente la situation professionnelle des docteurs de l’EHESS en moyenne quatre ans et demi après leur soutenance :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Regroupement des situations professionnelles</th>
<th>Situations professionnelles</th>
<th>Effectifs</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C1 : Recherche et/ou enseignement supérieur : postes permanents</td>
<td>Enseignant-chercheur dans le supérieur hors de France</td>
<td>170</td>
<td>28%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Professeur d'université en France</td>
<td>1</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Maître de conférences en France (MCF)</td>
<td>93</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Chargé de recherche au CNRS (ou équivalent) en France (CDR)</td>
<td>38</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ingénieur d'étude ou de recherche</td>
<td>10</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>C2 : Recherche et/ou enseignement supérieur : postes non permanents</td>
<td>Post-doctorat</td>
<td>56</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Chargé de cours vacataire ou ATER</td>
<td>29</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Chercheur sous contrat</td>
<td>30</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>C3 : Cadres dans le public</td>
<td>Enseignant(e) dans le secondaire ou assimilé</td>
<td>23</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fonctionnaire (chargé des services culturels, diplomate, conservateur...)</td>
<td>19</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>C4 : Cadres dans le privé</td>
<td>Cadre ou autre profession intellectuelle (éditeur, architecte, journaliste...)</td>
<td>31</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Consultant(e) à votre compte</td>
<td>9</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Chercheur dans le privé</td>
<td>8</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>C5 : Salarié(e) dans un autre poste (ni enseignant, ni chercheur)</td>
<td>Salarié(e) dans un autre poste (ni enseignant, ni chercheur)</td>
<td>22</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>C6 : Au chômage</td>
<td>Au chômage</td>
<td>34</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>C7 : Autre situation</td>
<td>Autre situation (congé, retraité...)</td>
<td>7</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>NR</td>
<td>NR</td>
<td>20</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>NR</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 31 : Situation professionnelle des docteurs au novembre 2011.

Nous proposons ici un regroupement en 7 catégories. Ceci a pour but de faciliter la comparaison, tout en privilégiant les catégories en relation directe avec la recherche dans le public et l’enseignement supérieur (voir Tableau 31 et Figure 41). Nous avons regroupé d’abord en C1 tous les docteurs ayant un poste permanent dans la recherche publique et/ou l’enseignement supérieur (52%) ; ensuite, les postes non permanents dans la recherche ou enseignement supérieur ont été regroupés en C2 (19%) ; en C3 nous avons rassemblé les fonctionnaires et les enseignants dans le secondaire ou assimilés (7%) ; le groupe C4 représente les cadres dans le privé (8%) ; en C5, il s’agit des docteurs travaillant en tant que salariés souvent dans des entreprises, mais dans un poste sans relation directe, ni avec l’enseignement, ni avec la recherche (4%) ; C6 regroupe les docteurs au chômage (6%) et C7 les docteurs à la retraite ou en congé parental (1%).
5.1.1 Le taux de chômage

Sur les 600 réponses à la question sur la situation professionnelle actuelle, 34 se déclarent sans emploi, ce qui revient à un taux de chômage de 5,7%. Ce taux est beaucoup plus bas que le taux national des docteurs en sciences humaines et sociales de 10% (Hély et Pochic, 2008). Par ailleurs, 11% des docteurs de l’École sont en poste dans le secteur privé, alors qu’ils sont 20% au niveau national en SHS (Hély et Pochic, 2008).

5.1.2 La situation professionnelle selon l’année de soutenance

Si nous évaluons les 6 premières catégories des situations professionnelles des docteurs (n=573), qui rassemblent 96% des répondants (excluant « autre situation » et « sans réponse »), nous constatons que les postes permanents augmentent à mesure que nous nous éloignons de l’année de soutenance. Ainsi, parmi les docteurs qui ont terminé leur thèse en 2004 (il y a 7 ans), 63% ont un poste permanent, alors que pour ceux qui ont fini leur thèse en 2009 (il y a 2 ans) la proportion est de 43%. Dans le cas des postes non permanents, le pourcentage se situe à 14% en 2004 et à 28% en 2009. On peut donc en déduire qu’il existe une migration vers les postes permanents dans la recherche ou l’enseignement supérieur. Par ailleurs, le taux de chômage se réduit aussi pour les docteurs qui ont soutenu plus tôt ; il est de 3,2% pour les docteurs qui ont achevé leur thèse en 2004 et de 7,2% pour ceux qui ont soutenu en 2009.

En ce qui concerne les catégories « cadres dans le public », « cadres dans le privé » ou « employés », elles ne suivent pas forcément une évolution croissante ou décroissante selon l’année de soutenance. La situation peut varier selon l’année, car elle est liée, en partie, à l’âge des docteurs. En effet, comme nous le verrons plus tard, il s’agit souvent des docteurs plus âgés et/ou qui entreprennent une thèse alors qu’ils sont déjà inscrits dans une carrière professionnelle.

Figure 41 : Répartition des 600 répondants selon leur situation professionnelle.

Figure 42 : Évolution de la part des postes selon l’année de soutenance.
Nous pouvons constater que la situation professionnelle des docteurs de l’École n’est pas complètement stable ; elle évolue selon l’année d’insertion professionnelle. Cependant, pour avoir une idée plus ou moins précise de ce que deviennent les docteurs 5 ans après avoir soutenu leur thèse, nous pouvons reprendre la moyenne des proportions des trois années les plus éloignées (2004, 2005, 2006) : nous observons que 63% des docteurs occupent des postes permanents dans la recherche ou l’enseignement supérieur, 14% des postes non permanents, 6% en tant que cadres dans la fonction publique, 8% en tant que cadre dans le privé, 4% en tant qu’employé (ni enseignant, ni chercheur) ; 5% sont au chômage.

5.1.3 LA SITUATION PROFESSIONNELLE SELON LE SEXE ET LA NATIONALITÉ

Rappelons que les femmes sont légèrement sous-représentées (-1,1%) dans l’échantillon par rapport à la population de référence. Nous constatons une répartition à peu près équilibrée de la situation professionnelle ; seul le taux de chômage concerne plus de femmes que d’hommes (9% femmes contre 3% hommes). Sur les 312 postes permanents dans la recherche ou l’enseignement, 57% sont des hommes et 43% des femmes. En revanche, les femmes sont légèrement plus nombreuses dans les postes non permanents (54% de femmes contre 46% d’hommes). Dans les catégories « cadre dans le privé » (n=48) et « salarié » (n=22) les hommes sont majoritaires avec respectivement 59% et 58%.

**Figure 43 :** Part des hommes et des femmes selon la situation professionnelle des docteurs.

En ce qui concerne la situation professionnelle selon la nationalité, on peut déceler des déséquilibres significatifs. D’abord, sur les postes permanents, nous observons que 45% sont français et 55% sont étrangers, et inversement sur les postes non permanents, 53% sont français et 47% sont étrangers. Par ailleurs, dans la plupart des postes sans lien avec la recherche ou l’enseignement supérieur, les docteurs sont majoritairement français, à plus de 70%. Le taux de chômage est de 4% pour les étrangers et de 7% pour les Français.

**Figure 44 :** Part des Français et des étrangers selon la situation professionnelles des docteurs.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Total</th>
<th>%</th>
<th>Hommes</th>
<th>%</th>
<th>Femmes</th>
<th>%</th>
<th>Français</th>
<th>%</th>
<th>Étrangers</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C1 : Postes permanents</td>
<td>312</td>
<td>100%</td>
<td>167</td>
<td>54%</td>
<td>145</td>
<td>46%</td>
<td>139</td>
<td>45%</td>
<td>173</td>
</tr>
<tr>
<td>C2 : Postes non-permanents</td>
<td>115</td>
<td>100%</td>
<td>54</td>
<td>47%</td>
<td>61</td>
<td>53%</td>
<td>61</td>
<td>53%</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>C3 : Cadres dans le public</td>
<td>42</td>
<td>100%</td>
<td>21</td>
<td>50%</td>
<td>21</td>
<td>50%</td>
<td>30</td>
<td>71%</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>C4 : Cadres dans le privé</td>
<td>48</td>
<td>100%</td>
<td>28</td>
<td>58%</td>
<td>20</td>
<td>42%</td>
<td>34</td>
<td>71%</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>C5 : Salariés</td>
<td>22</td>
<td>100%</td>
<td>13</td>
<td>59%</td>
<td>9</td>
<td>41%</td>
<td>16</td>
<td>73%</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>C6 : Au chômage</td>
<td>34</td>
<td>100%</td>
<td>10</td>
<td>29%</td>
<td>24</td>
<td>71%</td>
<td>23</td>
<td>68%</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>C7 : Autre situation</td>
<td>7</td>
<td>100%</td>
<td>4</td>
<td>57%</td>
<td>3</td>
<td>43%</td>
<td>5</td>
<td>71%</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>NR</td>
<td>20</td>
<td>100%</td>
<td>8</td>
<td>40%</td>
<td>12</td>
<td>60%</td>
<td>9</td>
<td>45%</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>305</td>
<td>51%</td>
<td>295</td>
<td>49%</td>
<td>317</td>
<td>53%</td>
<td>283</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 32 : Répartition des hommes et de femmes ainsi que des Français et des étrangers selon la situation professionnelles des docteurs.

5.1.4 LA SITUATION PROFESSIONNELLE SELON LA DURÉE DE LA THÈSE

La durée de la thèse ne semble pas intervenir de manière significative dans la situation professionnelle des docteurs. Rappelons que la moyenne générale est de 5,9 ans et la médiane de 6 ans. Ils sont d’ailleurs 24% à avoir fini leur thèse en au moins 4 ans, 40% entre 5-6 ans, 11% en 7-8 ans et 26% en plus de 8 ans. Ainsi, ces proportions sont à peu près similaires dans les catégories relatives aux postes permanents (C1) et non permanents (C2). En revanche, elles varient davantage dans les autres catégories (C3, C4, C5, C6). C’est-à-dire, que la durée de la thèse en soi ne détermine pas nécessairement la situation professionnelle des docteurs. La durée de la thèse est déterminante si elle est associée à l’âge des docteurs au moment de commencer leur thèse. Ce n’est ainsi pas la durée de la thèse qui détermine la situation professionnelle, mais plutôt l’âge à laquelle la thèse est soutenue. Or, comme nous le verrons dans la partie suivante, les docteurs qui ont fini leur thèse avant 35 ans sont beaucoup plus nombreux à rester dans les postes liés à la recherche dans le public ou l’enseignement supérieur.

\(^{21}\) Nous utilisons la nationalité au moment de leur inscription en thèse, nous n’avons pas les moyens de savoir s’ils ont acquis la nationalité française au moment de leur recrutement dans leur poste actuel.
5.1.5 LA SITUATION PROFESSIONNELLE SELON L’ÂGE À LA SOUTENANCE

Rappelons que l’âge moyen à la soutenance est de 36,2 ans et la médiane de 34 ans. Sur les 312 docteurs qui ont un poste permanent, 210 ont fini leur thèse avant ou à 35 ans, soit 67%. Pour les postes non permanents, ce pourcentage s’élève à 70%. D’ailleurs, comme nous pouvons le constater dans la Figure 46, au fur et à mesure que l’âge à la soutenance des docteurs augmente, ils sont moins nombreux dans les postes liés à la recherche dans le public ou à l’enseignement supérieur.

5.1.6 LE TEMPS D’INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LA RECHERCHE OU L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le temps moyen pour trouver un poste permanent dans la recherche ou l’enseignement supérieur est de 2 ans. Parmi ces 312 docteurs en poste permanent, seul 12% obtiennent un poste tout de suite après leur thèse, dont les ¾ sont étrangers. Presque la moitié l’obtient un ou deux ans après leur thèse, et sur ce point, l’écart entre les étrangers et les Français s’équilibre. Le reste l’obtient entre 3 et 7 ans après leur thèse.
Notons par ailleurs que 31 docteurs avaient déjà un poste permanent avant même d’avoir fini leur thèse, dont 28 étrangers et 3 Français. Parmi ces derniers on trouve un chargé de recherche (CDR) ; en effet, il s’agit souvent des reconversions disciplinaires. Dans ce cas précis, après avoir réalisé un doctorat en en sciences de la vie, ce docteur a obtenu son deuxième doctorat à l’EHESS.

Parmi les docteurs en poste permanent, ce sont les enseignants-chercheurs hors de France qui trouvent plus rapidement un poste, en moyenne un an et sept mois après la soutenance de leur thèse. Ils sont suivis par les maîtres de conférences (MCF), qui prennent en moyenne 2 ans pour trouver un poste, les CDR arrivent à ce poste en moyenne deux ans et trois mois après la fin de leur thèse. Et enfin, les ingénieurs de recherche le font 2 ans et sept mois plus tard. En ce qui concerne les docteurs en contrat post-doctoral, ils accèdent à ce poste en moyenne 1 an et un mois après avoir fini leur thèse.

5.1.7 LA RÉPARTITION ET LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES DOCTEURS

576 personnes ont répondu à la question concernant leur pays de résidence, soit 96%. Ils sont repartis dans 58 pays dans le monde, notamment en France (n=316), Italie (n=21), Argentine (n=18), Canada (n=18), Suisse (n=15), Brésil (n=13), Allemagne (n=12), Mexique (n=11), Grèce (n=10), États-Unis (n=10), Turquie (n=9), Colombie (n=8), Roumanie (n=6), Espagne (n=6), Corée du Sud (n=5), Portugal (n=5), Taiwan (n=5), Belgique (n=5) et Maroc (n=5). Les autres pays comptent moins de 5 effectifs.

Selon l’aire géographique de provenance, 74% des docteurs résident actuellement dans la région dont ils sont originaires (français inclus). C’est-à-dire que 26% résident dans une région différente de celle de leur nationalité au moment de s’inscrire en thèse. Par ailleurs, 53% des docteurs vivent actuellement en France, 25% en Europe ou l’Amérique du Nord, 11% en Amérique latine, 6% en Asie, 3% en Afrique et 2% dans un État arabe.

Il n’y a pas des mobilités interrégionales entre les docteurs d’Afrique, d’Amérique latine, d’Asie et des États arabes. C’est-à-dire que ces docteurs retournent dans leur région d’origine (78%) ou restent en France (18%), ou encore partent dans un autre pays en Europe (4%). Les docteurs européens (n=137) restent en Europe, en Amérique du Nord (66%) ou en France (29%), seuls 5% vont dans une autre région (dont 3 en Afrique, 2 en Amérique latine et 2 en Asie). Les docteurs français (n=321) sont ceux qui émigrent le plus, bien qu’ils soient 77% à rester en France, 26% partent ailleurs, dont 15% en Europe ou l’Amérique du Nord, 4% en Amérique latine, 2% dans un État arabe, 2% en Afrique et 1% en Asie. Par ailleurs, les docteurs asiatiques sont les plus nombreux à retourner dans leur région de provenance (91%), suivi des Latino-Américains (83%).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Région actuelle de résidence</th>
<th>Région de provenance</th>
<th>Effectifs</th>
<th>%</th>
<th>Afrique</th>
<th>Amérique latine et Caraïbes</th>
<th>Asie et Pacifique</th>
<th>États arabes</th>
<th>Europe et Amérique du Nord</th>
<th>France</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Afrique</td>
<td></td>
<td>16</td>
<td>3%</td>
<td>50%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>13%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Amérique latine et Caraïbes</td>
<td></td>
<td>58</td>
<td>10%</td>
<td>-</td>
<td>83%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Asie et Pacifique</td>
<td></td>
<td>32</td>
<td>5%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>91%</td>
<td>-</td>
<td>3%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>États arabes</td>
<td></td>
<td>12</td>
<td>2%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>59%</td>
<td>8%</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Europe et Amérique du Nord</td>
<td></td>
<td>137</td>
<td>23%</td>
<td>2%</td>
<td>1,5%</td>
<td>1,5%</td>
<td>-</td>
<td>66%</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>France</td>
<td></td>
<td>321</td>
<td>54%</td>
<td>2%</td>
<td>4%</td>
<td>1%</td>
<td>2%</td>
<td>15%</td>
<td>77%</td>
</tr>
<tr>
<td>NR</td>
<td></td>
<td>24</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>3%</td>
<td>11%</td>
<td>6%</td>
<td>2%</td>
<td>25%</td>
<td>53%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 33 : Région actuelle de résidence et aire géographique de provenance des docteurs.
5.1.8 Les salaires et le taux de satisfaction

537 docteurs ont répondu à la question relative aux salaires, soit 90%. Parmi eux, un peu plus de la moitié des docteurs gagne plus de 2000 euros par mois (20% au-dessus de 3000 euros), 17% entre 1500 et 2000, 14% entre 1000 et 1500 et 14% moins de 1000 euros par mois. La proportion des docteurs qui gagnent plus de 3000 euros est proportionnelle, pour presque toutes les catégories, selon la situation professionnelle, sauf pour les cadres dans le privé, qui sont majoritaires (36%). Le salaire entre 2000 et 3000 euros semble être la référence pour les docteurs qui travaillent dans un poste permanent (39%) ou pour ceux qui travaillent en tant que cadres dans le public (48%). Par contre, plus de la moitié des docteurs en poste non permanent et les salariés ont une rémunération inférieure ou égale à 1500 euros, soit respectivement 63% et 64%.

La proportion des docteurs qui gagnent plus de 3000 euros est proportionnelle, pour presque toutes les catégories, selon la situation professionnelle, sauf pour les cadres dans le privé, qui sont majoritaires (36%). Le salaire entre 2000 et 3000 euros semble être la référence pour les docteurs qui travaillent dans un poste permanent (39%) ou pour ceux qui travaillent en tant que cadres dans le public (48%). Par contre, plus de la moitié des docteurs en poste non permanent et les salariés ont une rémunération inférieure ou égale à 1500 euros, soit respectivement 63% et 64%.

Figure 47 : Part des fourchettes de rémunération selon la situation professionnelle des docteurs

12% des docteurs trouvent leur rémunération « très bonne », 50% « plutôt bonne », 27% « plutôt mauvaise » et 9% « vraiment mauvaise ». 3% ne se prononcent pas sur cette question. Cela dit, la rémunération ne définit pas forcément la satisfaction des docteurs quant à leur emploi des docteurs. Ainsi, la majorité des docteurs en poste permanent sont « tout à fait satisfaits » (43%) ou « plutôt satisfaits » (48%) de leur emploi actuel. De même, pour les docteurs travaillant dans le privé : « tout à fait satisfaits » (40%) et « plutôt satisfaits » (38%). L’opinion des docteurs en poste non permanent et des cadres dans le public se ressemblent : ils sont un peu moins satisfaits, cependant 20% ont déclaré être « tout à fait satisfaits » de leur poste actuel, environ 40% être « plutôt pas satisfaits » et moins de 17% à affirmer n’être « pas du tout satisfaits ». En revanche, seuls 5% de docteurs dans la catégorie « salariés » déclarent être « tout à fait satisfait » de leur emploi actuel, la majorité (55%) affirme être « plutôt satisfaits », 23% sont « plutôt pas satisfaits » et 18% « pas du tout satisfaits ».
Figure 48 : Part du niveau de satisfaction de l’emploi selon la situation professionnelle des docteurs.

Selon le lieu de résidence, la perception du salaire et de l’emploi peut varier. Pour les docteurs qui résident en France, par exemple, ils sont 78% à affirmer être tout à fait ou plutôt satisfaits de leur emploi (n=222), à l’intérieur de cette proportion, 84% trouvent que leur rémunération est très ou plutôt bonne (n=186). En revanche, parmi les docteurs qui résident hors de France, 82% se disent tout à fait ou plutôt satisfaits de leur emploi (n=204) dont 76% qui déclarent que leur rémunération est très ou plutôt bonne (n=156). En d’autres termes, les docteurs qui vivent à l’étranger sont légèrement plus satisfaits de leur emploi actuel, mais déplorent davantage leur situation salariale. Par contre, la proportion des docteurs (résidant en France) qui se disent satisfaits de leur emploi est inférieure à celle des résidents à l’étranger, mais ceux-ci expriment plus volontiers leur satisfaction vis-à-vis de leur rémunération.

Tableau 34 : Perception de l’emploi et la rémunération des docteurs résidants en France.

Cependant, si nous croisons les variables dichotomisées de la perception de l’emploi et de la perception du salaire chez les docteurs résidant en France et à l’étranger, nous observons que cette perception est beaucoup plus positive à l’étranger qu’en France : 64% des docteurs résidant à l’étranger considèrent que leur rémunération est « très » ou « plutôt » bonne et disent qu’ils sont « tout à fait » ou « plutôt » satisfaits de leur emploi actuel, alors que cette proportion est de 53% pour les docteurs résidant en France. La différence est donc de 11 points.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>En France</th>
<th>À l’étranger</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Emploi (+) Rémunération (+)</td>
<td>53%</td>
<td>64%</td>
</tr>
<tr>
<td>Emploi (+) Rémunération (-)</td>
<td>4,6%</td>
<td>4,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Emploi (-) Rémunération (+)</td>
<td>26%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>Emploi (-) Rémunération (-)</td>
<td>17%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Figure 49 : Perception de l’emploi et du salaire des docteurs résidants en France et à l’étranger.
6. **Analyse des catégories professionnelles**

Dans cette partie, nous reprendrons l’analyse de chaque catégorie selon son importance, autant par le nombre de docteurs (supérieur à 20) que par leur statut professionnel.

6.1 **Les chercheurs et enseignants-chercheurs à l’étranger**

6.1.1 **La composition de la population**

170 docteurs sont devenus chercheurs ou enseignants-chercheurs à l’étranger. Ils sont majoritairement étrangers, à 80% (58% d’hommes et 42% de femmes), dont 59 sont de nationalité européenne, 42 latino-américains, 30 asiatiques, 7 des États arabes, 7 africains et 30 français. Parmi ces derniers, 5 résident aux États-Unis, 4 au Canada, 3 en Suisse, 2 au Brésil, 2 au Royaume-Uni, et un respectivement en Croatie, Pérou, Pays-Bas, Venezuela, Pologne, Roumanie, Belgique, Argentine, Colombie, Liban et Luxembourg. Les docteurs de l’Amérique latine, de l’Asie et d’Europe sont particulièrement surreprésentés (voir Tableau 37).

L’âge moyen à la soutenance est de 36,4 ans (comme la moyenne générale). Mais cette moyenne peut varier selon l’aire géographique de provenance des docteurs. Ainsi, elle est de 34 pour les Français, 34,6 pour les Européens, de 36,4 pour les Asiatiques, de 38 pour les docteurs des États arabes, de 39,6 pour les Latino-Américains et de 39,7 pour les Africains. Ce retard des docteurs non européens s’explique par le fait qu’ils commencent beaucoup plus tard leur thèse, en moyenne à 32,5 ans, alors qu’elle est de 28,5 ans pour les Européens (français inclus).

La moitié provient d’un milieu social plutôt privilégié : 52% ont au moins un parent cadre, chef d’entreprise, de profession libérale ou intellectuelle. Par ailleurs, 60% de ce groupe de docteurs ont au moins un parent titulaire d’un diplôme universitaire.

6.1.2 **Parcours universitaire et formation doctorale**

La plupart des docteurs appartenant à cette catégorie ont obtenu leur dernier diplôme à l’EHESS (48%), et dans des universités étrangères (35%). Les autres l’ont obtenu dans une université parisienne (8%), dans une université de province (4%) et dans une autre grande école (6%). Les formations doctorales à l’EHESS correspondent à l’histoire (36%), la sociologie (25%), l’anthropologie (13%), les TSD (9%), les sciences de la société (4%), les arts et langages (4%), les études politiques (3,5%), les sciences sociales à Marseille (3%), la musique (2,4%) et la formation transdisciplinaire (0,6%).

Parmi les docteurs appartenant à ce groupe, nous retrouvons une surreprésentation d’individus ayant déjà été enseignants dans le supérieur avant même de s’inscrire en thèse, aussi bien que de ceux qui avaient entre 2 et 5 ans d’expérience professionnelle.

6.1.3 **Déroulement de la thèse**

La durée moyenne de la thèse est de 6 ans, ce qui est à peine au-dessus de la moyenne générale qui se situe à 5,9 ans. 75% de thèses ont reçu la mention « Très honorable avec félicitations », 24% la mention « trè honorable » et seule une thèse est « honorable ». Ce groupe se caractérise pour être majoritairement *bien financé* (53%), c’est-à-dire que 90 (sur les 170) docteurs ont bénéficié d’une bourse d’au moins 3 ans de financement, 21% *moyennement financés* (petites bourses ou un poste d’ATER), 9% *mal financés* (ils sont notamment vacataires) et 16% n’ont pas eu de *financements statutaires* (selon le
codage proposé dans le Tableau 23 et Figure 30, p. 37). Parmi le groupe de bien financés, on compte 18 allocataires (y compris les rares moniteurs), soit 11% des enseignants-chercheurs à l’étranger. La plupart sont financés par des bourses obtenues à l’étranger (41%).

L’opinion sur l’intégration dans leur laboratoire d’accueil est assez partagée : un peu plus d’un tiers déclare avoir été « très bien » ou « plutôt bien » intégré (38%), un autre tiers dit avoir été « moyennement » intégré (31%) et 29% « plutôt mal » et même « très mal intégré ». En revanche, leurs avis sur le suivi de leur directeur de recherche sont très favorables : 64% déclarent avoir obtenu de leur directeur des informations utiles pour la thèse et leur insertion professionnelle, 11% disent avoir reçu ces informations « correctement », 14% « pas assez » et 8% « pas du tout ».

6.1.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse

Nous recensons seulement 3 allocataires moniteurs (1,8%), 14 ATER (8%), 64 vacataires (38%, dont 13 en France et 51 à l’étranger), et 13 enseignants dans le primaire, secondaire ou professeur particulier (8%). Cela veut dire que les docteurs n’ayant pas enseigné pendant leur thèse sont surreprésentés (44%, contre 34% dans la population de référence).

La publication scientifique pendant la thèse des enseignants-chercheurs à l’étranger est presque la même que la moyenne générale : pour les revues à comité de lecture, la moyenne est de 2,2 (1,9 moyenne générale) ; pour les revues sans comité de lecture est de 1,5 (1,6 moyenne générale) ; pour les ouvrages collectifs est de 1,4 (1,4 de moyenne générale) ; les recensions sont de 1,9 (1,7 de moyenne générale) ; enfin, l’intervention aux colloques est de 5,2, alors qu’elles se situe à 5 de moyenne générale.

6.1.5 Conditions du travail actuel et activités scientifiques

Ils sont très actifs dans les publications après leur thèse, puisqu’ils sont surreprésentés dans la catégorie ayant publié plus de 10 articles22, de même pour les interventions dans les colloques après la thèse, ils sont surreprésentés dans les catégories « 6-9 colloques » et « ≥ 10 colloques ». Par ailleurs, un tiers déclare avoir déjà publié sa thèse (34%) et 23% disent qu’elle est en cours de publication.

Dans ce groupe, sont surreprésentés les docteurs qui s’estiment « tout à fait satisfaits » du leur emploi actuel et trouvent « plutôt bonne » leur rémunération. D’ailleurs, ils sont majoritaires à ne pas avoir l’intention de changer d’emploi dans l’avenir (56%). Plus de la moitié gagne plus de 1500€, mais les fourchettes de salaire brut mensuel surreprésentées sont « de 1000 à 1500 € » et « plus de 3000 € ».

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c (f_k^c)</th>
<th>Fréquence totale de k (f_k)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob.</th>
<th>f_k^c-f_k</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nationalité dichotomique</td>
<td>Étrangers</td>
<td>82%</td>
<td>47%</td>
<td>283</td>
<td>0,000</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sexe-nationalité</td>
<td>H-étranger</td>
<td>49%</td>
<td>26%</td>
<td>154</td>
<td>0,000</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement pendant la thèse</td>
<td>Bac</td>
<td>Vacataire hors France</td>
<td>30%</td>
<td>14%</td>
<td>86</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Bénéficiaire d’un financement</td>
<td>Bourse ≥ 3 ans de thèse</td>
<td>41%</td>
<td>23%</td>
<td>137</td>
<td>0,000</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>Amérique latine</td>
<td>25%</td>
<td>11%</td>
<td>66</td>
<td>0,000</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Établissement de la dernière formation</td>
<td>Université étrangère</td>
<td>35%</td>
<td>20%</td>
<td>122</td>
<td>0,000</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>Asie et Pacifique</td>
<td>15%</td>
<td>6%</td>
<td>37</td>
<td>0,000</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement</td>
<td>10c</td>
<td>C3 (financement)</td>
<td>28%</td>
<td>16%</td>
<td>95</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Sexe-nationalité</td>
<td>F-étranger</td>
<td>34%</td>
<td>22%</td>
<td>129</td>
<td>0,000</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Changer d’emploi dans l’avenir</td>
<td>Non</td>
<td>56%</td>
<td>43%</td>
<td>255</td>
<td>0,000</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Expérience professionnelle</td>
<td>Enseignant de supérieur</td>
<td>27%</td>
<td>17%</td>
<td>99</td>
<td>0,000</td>
<td>11%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

22 Codage qui regroupe les articles publiés dans les revues à comité de lecture, les revues sans comité de lecture et les ouvrages collectifs.
6.2 Les maîtres de conférences

6.2.1 La composition de la population

16% des docteurs de l’École sont devenus maîtres de conférences, soit 93 individus. Les femmes sont mieux représentées (50 contre 43 hommes). Parmi eux, on compte 68 Français (73%) et 25 étrangers (27%), dont 18 Européens (10 nationalités différentes), 5 latino-américains (2 Argentins, 2 Mexicains et un Brésilien), 1 de l’Asie (de nationalité russe) et 1 des États arabes (Marocain). L’âge moyen à la soutenance est de 33 ans (contre 36,2 de moyenne générale). En effet, ils commencent relativement tôt leur thèse, en moyenne à 27 ans (contre 30,2 pour le reste de population). La part des maîtres de conférences qui ont commencé leur thèse tôt, est majoritaire : 54% commencent leur thèse entre 22 et 26 ans et la même proportion la termine entre 31 et 35 ans.

Deux MCF sur trois proviennent d’un milieu social plutôt privilégié : 69% ont au moins un parent cadre, chef d’entreprise, de profession libérale ou intellectuelle ; pour 46% d’entre eux, c’est le cas des deux parents. De même, 71% des maîtres de conférences ont au moins un parent titulaire d’un diplôme universitaire (cette proportion pour l’ensemble des docteurs est de 59%, elle est donc largement surreprésentée) ; la moitié d’entre eux a au moins un parent enseignant. De plus, 11 maîtres de conférences ont au moins un parent exerçant dans l’enseignement supérieur (12%).

6.2.2 Parcours universitaire et formation doctorale

53% des maîtres de conférences ont obtenu leur dernier diplôme avant de s’inscrire en thèse à l’EHESS, 15% dans une université parisienne, 10% dans une université à l’étranger, 8% dans une université de province, 15% dans une autre grande école (9 ENS, 3 IUP, 1 INALCO, 1 École d’Architecture). Et 55% n’ont aucune expérience professionnelle avant de commencer leur thèse.
Les formations doctorales d’appartenance au sein de l’EHESS sont l’histoire (42%), la sociologie (23%), l’anthropologie (10%), les sciences de la société (9%), les TSD (6%), les études politiques (3%), les arts et langages (3%), les sciences sociales à Marseille (3%) et la formation transdisciplinaire (1%). Les historiens sont donc surreprésentés.

6.2.3 Déroulement de la thèse

La durée moyenne de la thèse est de 5,9 ans (égale à la moyenne générale), et seulement quatre thèses n’ont pas reçu la mention « Très honorable avec félicitations ». En ce qui concerne le financement, presque la moitié des maîtres de conférences ont été bien financés (47%), 41% ont été moyennement financés, 10% mal financés et seuls 2% n’ont pas eu de financements statutaires (selon le codage proposé dans le Tableau 23 et Figure 30). On compte 24 allocataires (y compris les moniteurs) et 16 docteurs ont bénéficié au moins de trois ans de financement.

Quant à leur intégration dans leur laboratoire d’accueil, ¾ déclarent avoir été « très bien intégrés », un autre tiers « plutôt bien intégrés » ou « moyennement intégrés », 21% « plutôt mal intégrés » ou « très mal intégrés » et 11% ne se prononcent pas sur cette question. Ils sont majoritairement aussi à affirmer que leur directeur de recherche s’est investi pour leur procurer des informations utiles pour leur thèse et leur insertion professionnelle (51%), 12% disent avoir reçu ces informations « correctement », 19% « pas assez » et 15% « pas du tout ». Si l’on compare ces proportions à l’ensemble de la population, on constate que les MCF sont ceux qui ont bénéficié, non seulement des meilleures conditions financières pour la réalisation de leur thèse, mais aussi ceux qui étaient les mieux accueillis par leurs laboratoires respectifs, ainsi que très bien suivi par leur directeur de recherche.

6.2.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse

Nous recensons 54 ATER (58%), il y a donc une nette surreprésentation des ATER qui sont à peine 19% dans la population de référence. Nous comptons aussi 31 vacataires (dont 25 en France et 6 à l’étranger) et 4 enseignants dans le primaire ou secondaire. Seuls 4 docteurs ont déclaré ne pas avoir enseigné pendant la thèse. Quant aux publications, elles sont légèrement au-dessus de la moyenne : pour les revues à comité de lecture, la moyenne est de 2,3 (1,9 moyenne générale) ; pour les revues sans comité de lecture est de 1,4 (1,6 moyenne générale) ; pour les ouvrages collectifs est de 1,6 (1,4 de moyenne générale) ; les recensions sont de 2,5 (1,7 de moyenne générale) ; enfin, ils sont beaucoup plus actifs dans les colloques, soit 6,7 intervention en moyenne, alors que cette moyenne se situe à 5 parmi l’ensemble des docteurs. Par ailleurs, ils sont surreprésentés dans les catégories « 6-9 colloques » et « ≥ 10 colloques » pendant la thèse.

6.2.5 Conditions de travail et activités scientifiques

Leur production scientifique après leur thèse est légèrement plus élevée que la moyenne générale, particulièrement dans les publications plus prestigieuses, notamment dans des revues à comité de lecture (\( \bar{x}=3,5 \)) et les interventions dans des colloques (\( \bar{x}=8,5 \)), alors qu’ils se situent respectivement en 3,3 et 6,7 de moyenne dans l’ensemble de la population. Aussi la moitié des maîtres de conférences a obtenu un poste de post-doctorat avant de s’engager dans son poste actuel. En ce qui concerne la publication de leur thèse : 29% affirment l’avoir déjà publié (comme la moyenne générale) et 40% disent qu’elle est en cours de publication, tandis que le pourcentage pour l’ensemble de la population se situe à 28%.
Enfin, 57% n’entendent pas changer de travail à l’avenir, mais 27% le feraient pour un autre poste dans le public et seuls 2% dans le privé. Sur le plan financier, la plupart gagnent entre 2000€ et 3000€ (67%), mais 42% trouvent cette rémunération « plutôt mauvaise » (catégories surreprésentées).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c (f_k)</th>
<th>Fréquence totale de k (f_K)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob. f_k - f_K</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>De 2000 à 3000 €</td>
<td>66,7%</td>
<td>31,5%</td>
<td>189</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement</td>
<td>C4 (ATER)</td>
<td>29,0%</td>
<td>9,2%</td>
<td>55</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement</td>
<td>C1 (financement +ATER)</td>
<td>29,0%</td>
<td>12,3%</td>
<td>74</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Mention à la soutenance</td>
<td>Très honorable +Fel.</td>
<td>95,7%</td>
<td>81,0%</td>
<td>486</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>France</td>
<td>73,1%</td>
<td>52,8%</td>
<td>317</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction de la rémunération</td>
<td>Plutôt mauvaise</td>
<td>41,9%</td>
<td>24,5%</td>
<td>147</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Bénéficiaire d’un financement</td>
<td>Allocataire moniteur</td>
<td>15,1%</td>
<td>5,7%</td>
<td>34</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Intégration aux activités de recherche du laboratoire</td>
<td>Très bien intégrés</td>
<td>32,3%</td>
<td>19,0%</td>
<td>114</td>
<td>0,001</td>
</tr>
<tr>
<td>Changer d’emploi dans l’avenir</td>
<td>Non</td>
<td>57,0%</td>
<td>42,3%</td>
<td>255</td>
<td>0,002</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications pendant la thèse</td>
<td>≥ 5 articles</td>
<td>50,5%</td>
<td>36,5%</td>
<td>219</td>
<td>0,002</td>
</tr>
<tr>
<td>Sexe-nationalité</td>
<td>F-française</td>
<td>40,9%</td>
<td>27,7%</td>
<td>166</td>
<td>0,002</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de deux parents</td>
<td>Les deux parents cadres</td>
<td>46,2%</td>
<td>33,0%</td>
<td>198</td>
<td>0,003</td>
</tr>
<tr>
<td>Années d’expérience professionnelle</td>
<td>Aucune</td>
<td>54,8%</td>
<td>41,2%</td>
<td>247</td>
<td>0,003</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge de soutenance</td>
<td>31-35 ans</td>
<td>53,8%</td>
<td>40,2%</td>
<td>241</td>
<td>0,003</td>
</tr>
<tr>
<td>Publication de thèse</td>
<td>En cours de publication</td>
<td>39,8%</td>
<td>28,2%</td>
<td>169</td>
<td>0,006</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>22-26 ans</td>
<td>53,8%</td>
<td>42,2%</td>
<td>253</td>
<td>0,010</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement pendant la thèse &amp;c</td>
<td>Vacataire FR</td>
<td>26,9%</td>
<td>18,3%</td>
<td>110</td>
<td>0,017</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques après thèse</td>
<td>6-9 colloques</td>
<td>24,7%</td>
<td>16,5%</td>
<td>99</td>
<td>0,018</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques pendant thèse</td>
<td>≥ 10 colloques</td>
<td>23,7%</td>
<td>16,0%</td>
<td>96</td>
<td>0,024</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation doctorale</td>
<td>Histoire</td>
<td>41,9%</td>
<td>32,5%</td>
<td>195</td>
<td>0,024</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 38 : Catégories surreprésentées dans la classe « maître de conférences ».

6.3 Les chercheurs dans le public en France

6.3.1 La composition de la population

Nous comptons 38 chargés de recherche en France, soit 6% des docteurs, dont 20 femmes et 18 hommes. La grande majorité est constituée par des Français (32 contre 6 étrangers), et les femmes françaises sont surreprésentées. Les institutions d’appartenance sont le CNRS (n=29), IRD (n=2), INSERM (n=1), CERFISE (n=1), Musée du quai Branly (n=1), FNSP (n=1), INPES (n=1), INED (n=1) et INRA (n=1). L’âge moyen à la soutenance est de 32,4 ans (contre 36,2 de moyenne générale). Ils commencent relativement tôt leur thèse, en moyenne à 26,5 ans (contre 30,2 pour le reste de population).

68% ont au moins un parent cadre, chef d’entreprise, de profession libérale ou intellectuelle (42% le sont tous les deux). La même proportion s’applique pour ceux dont au moins un parent a un titre universitaire.

6.3.2 Parcours universitaire et formation doctorale

Les formations d’origine avant de s’inscrire en thèse sont l’anthropologie (n=11), la sociologie (n=10), l’histoire (n=6), les sciences politiques (n=5), les sciences sociales (n=2), les sciences économiques (n=2), l’urbanisme (n=1) et les sciences du langage (n=1). Avant l’inscription en thèse, 19 ont obtenu leur diplôme de master ou de DEA à l’EHESS, 6 dans une université parisienne, 5 à une université étrangère, 3 à l’ENS, 3 dans un IEP, 2 dans une université de province et un dans une école d’ingénieurs. Et les formations doctorales à l’EHESS ont été l’anthropologie (n=10), les sciences de la société (n=10), la sociologie (n=8), l’histoire (n=7), les TSD (n=1), les arts et langages (n=1) et les sciences sociales à Marseille (n=1).
6.3.3 DÉROULEMENT DE LA THÈSE

La durée moyenne de la thèse est de 5,9 ans, donc égale à la moyenne générale. Seul un CDR n’a pas reçu la mention « Très honorable avec félicitations ». Plus de la moitié des CDR fait partie du groupe des bien financés, un tiers des moyennement financés, 4 ont été mal financés et seulement 2 n’ont pas eu un financement statutaire. Les allocataires de recherche sont d’ailleurs surreprésentés dans ce groupe. Ainsi, on peut considérer que la plupart des CDR ont eu des conditions plutôt favorables pour réaliser leur thèse.

Ils sont par ailleurs ¾ à déclarer avoir été « très bien intégrés » dans leur laboratoire d’accueil, ¼ « plutôt bien intégrés », seuls 4 affirment avoir été « moyennement intégrés », 6 « plutôt mal intégrés », 3 « très mal intégrés » et 1 ne se prononce pas sur cette question. Ils sont majoritaires aussi à affirmer que leur directeur leur a procuré des informations utiles pour leur thèse et leur insertion professionnelle (11 « très bien » et 10 « plutôt bien »), 4 disent avoir reçu ces informations « correctement », 8 « pas assez » et 3 « pas du tout » ; 2 n’avait pas d’avis sur cette question. Au même titre que les MCF, les CDR ont été très bien intégrés à la vie collective de la recherche et ont disposé d’excellentes conditions financières pour la réalisation de leur thèse.

6.3.4 LES ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES ET SCIENTIFIQUES PENDANT LA THÈSE

La moitié des CDR a obtenu un poste d’ATER, et un tiers a enseigné dans le supérieur en tant que vacataire (4 hors de France). Seuls 8 docteurs affirment ne pas avoir enseigné pendant la thèse.

Au cours de leur thèse, les publications scientifiques des CDR sont égales, et même au-dessus de la moyenne, sauf pour les revues à comité de lecture. Cela signifie que pendant leur thèse, les CDR ont été plus sélectifs sur le choix du lieu de publication de leurs travaux ; ainsi ils ont très peu publié dans les revues sans comité de lecture, à peine 0,7 publication en moyenne, alors que ce chiffre se situe à 1,6 pour l’ensemble des docteurs. De plus, 43% déclarent avoir été « plutôt bien » et même « très bien » accompagnés dans leur insertion professionnelle, notamment par leur directeur de recherche (26%), par leur laboratoire d’accueil (16%) ou par un autre enseignant ou chercheur (16%).

6.3.5 CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES

68% des chargés de recherches gagnent entre 2000€ et 3000€, proportion similaire à celle des maîtres de conférences. Mais contrairement à ces derniers, 61% des CDR trouvent cette rémunération « plutôt bonne » et même « très bonne » (5%). Par ailleurs, ¾ des CDR se disent « tout à fait satisfaits » de leur emploi actuel et 79% ne prétendent pas changer d’emploi dans l’avenir.

Les chargés de recherche dépassent largement la moyenne de production scientifique après leur thèse. Ainsi, ils ont publié en moyenne 5,4 articles dans une revue avec comité de lecture, 1,3 dans une revue sans comité, 3,5 articles dans un ouvrage, 2,6 recensions et en moyenne ils dépassent la simple publication de leur thèse, car ils ont publié 1,3 ouvrage sous leur nom, de même qu’ils sont intervenus en moyenne à plus de 10 colloques. 45% affirment avoir déjà publié leur thèse (alors que la moyenne générale est de 29%) et 32% disent qu’elle est en cours de publication.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de ( k ) dans ( f_k )</th>
<th>Fréquence totale de ( k ) dans ( f_k )</th>
<th>Effectifs de ( k )</th>
<th>Prob.</th>
<th>( f_k^c - f_k )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Satisfaction dans votre emploi actuel</td>
<td>Tout à fait satisfait</td>
<td>76%</td>
<td>30%</td>
<td>181</td>
<td>0,000</td>
<td>46%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>De 2000 à 3000 €</td>
<td>68%</td>
<td>32%</td>
<td>189</td>
<td>0,000</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Changer d’emploi dans l’avenir</td>
<td>Non</td>
<td>79%</td>
<td>43%</td>
<td>255</td>
<td>0,000</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation doctorale</td>
<td>Sc. de la société</td>
<td>26%</td>
<td>5%</td>
<td>31</td>
<td>0,000</td>
<td>21%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6.4 Les personnes en poste non permanent dans la recherche

6.4.1 La composition de la population

On compte 115 personnes en poste non permanent, qui exercent dans la recherche ou dans l’enseignement supérieur, soit 19% des enquêtés. Plus précisément, il y a 56 post-doctorants, 30 chercheurs sous contrat, 24 vacataires et 5 ATER. Le regroupement dans la même catégorie se justifie ici par le fait que ¾ des individus estiment vouloir changer de poste à l’avenir, 53% de préférence dans le secteur public. Il y a presque autant d’hommes (53%) que de femmes (47%). Cependant, les femmes sont majoritaires dans les postes de vacataire (63%), et les hommes plus nombreux dans les postes de post-doctorat (55%) et des chercheurs sous contrat (57%). Les Français sont légèrement plus nombreux (53%), notamment dans les postes de vacataires (67%), les autres sont équilibrés. L’âge moyen à la soutenance est de 34,6 ans (contre 36,2 de moyenne générale). Mais, les post-docs sont plus jeunes ($\bar{x}=33,6$), que les chercheurs sous contrat ($\bar{x}=35,7$) ou que les vacataires ($\bar{x}=36,4$).

63% de cette population a au moins un parent cadre ou de profession intellectuelle ; pour 36% d’entre eux c’est le cas des deux parents. L’autre tiers est partagé entre ceux qui n’ont pas de parents cadres et ceux dont au moins un d’eux exerce un emploi d’ouvrier ou d’employé. Notons que ces proportions sont très proches des proportions de l’ensemble des enquêtés, cette tendance s’applique aussi pour le diplôme des parents. Cela pourrait s’expliquer par le fait qu’il s’agit souvent de postes de « passage », généralement d’une durée limitée, qui permettent aux docteurs de constituer des CV plus solides, avant de passer les concours pour les postes permanents.

6.4.2 Parcours universitaire et formation doctorale

Avant de commencer leur thèse, les principaux domaines de formation des docteurs en poste non permanents sont la sociologie (22%), l’histoire (21%), l’anthropologie (20%), la philosophie (8%), les sciences politiques (4%), les sciences du langage (4%), les arts et architecture (3%), la littérature (3%) ; les autres comptent moins de 3%. La plupart ont obtenu leur dernier diplôme à l’EHESS (56%), puis dans une université à l’étranger (23%) et dans une université de province (10%). Les docteurs qui ont obtenu leur diplôme dans une université parisienne (9%) sont légèrement sous-représentés et ceux ayant obtenu leur

| Aire géographique d’origine | France | 84% | 53% | 317 | 0,000 | 31% |
| Qui vous a accompagné dans votre insertion professionnelle | Par votre laboratoire | 18% | 4% | 21 | 0,000 | 15% |
| Colloques après thèse | ≥10 colloques | 53% | 25% | 150 | 0,000 | 28% |
| Accompagnement dans votre insertion professionnelle | Oui, très bien | 24% | 7% | 40 | 0,000 | 17% |
| Publications après thèse | ≥10 articles | 47% | 23% | 140 | 0,001 | 24% |
| Enseignement/financement 10c | CI (financement +ATER) | 32% | 12% | 74 | 0,001 | 19% |
| Objectifs professionnels | Travailler dans la recherche | 34% | 15% | 87 | 0,001 | 20% |
| Âge de soutenance | 26-30 ans | 45% | 23% | 139 | 0,002 | 22% |
| Âge d’inscription en thèse | 22-26 ans | 66% | 42% | 253 | 0,002 | 24% |
| Mention à la soutenance | Très honorable +Fél. | 97% | 81% | 486 | 0,003 | 16% |
| Enseignements et publications avant la thèse | Sans publication, ni enseignement | 53% | 32% | 189 | 0,004 | 21% |
| Contrat de recherche après thèse (post-doc) | Oui | 74% | 53% | 319 | 0,006 | 21% |
| Bénéficiaire d’un financement | Allocataire de recherche | 26% | 12% | 69 | 0,007 | 15% |
| Enseignement pendant la thèse 8c | ATER | 32% | 16% | 95 | 0,009 | 16% |
| Sexe-nationalité | F-française | 45% | 28% | 166 | 0,015 | 17% |
| Bénéficiaire d’un financement | Allocataire moniteur | 16% | 6% | 34 | 0,016 | 10% |

Tableau 39 : Catégories surreprésentées dans la classe « chercheur dans le public en France ». 

Le devenir professionnel des docteurs de l’EHESS | Enquête 2011
dernier diplôme dans une autre grande école (n=1). Selon la formation doctorale, les sociologues sont plus présents (27%), suivis de ceux issus de la formation d’histoire (27%), d’anthropologie (21%), d’arts et langages (9%), de sciences sociales à Marseille (7%), du TSD (4%), d’études politiques (3%), de sciences de la société (2%) et enfin, de musique (1%).

6.4.3 Déroulement de la thèse

La durée moyenne de la thèse est de 5,9 ans, donc similaire à la moyenne générale. Cependant, ceux qui sont en poste de vacataire ont pris moins de temps à finir leur thèse (\(\bar{x}=5,1\) ans), ainsi que ceux qui sont en poste en tant que post-doc (\(\bar{x}=5,4\) ans), alors que les chercheurs sous contrat terminent leur thèse un an plus tard que la moyenne générale (\(\bar{x}=6,9\) ans).

80% des docteurs en poste non permanent ont reçu la mention « Très honorable avec félicitations » et 20% « Très honorable ». 37% font partie du groupe de bien financés, 22% des moyennement financés, 20% ont été mal financés et 22% n’ont pas eu un financement statutaire pendant leur thèse. Parmi le premier groupe, on compte 18 allocataires de recherche, un allocataire moniteur et 23 docteurs ayant obtenu une bourse d’au moins trois ans.

6.4.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse

16 enquêtés ont été ATER pendant leur thèse, soit 14% ; un tiers a enseigné en tant que vacataire (29 en France et 9 à l’étranger) et 38% n’ont pas du tout enseigné pendant la thèse. Parmi ces derniers, on compte actuellement une majorité de post-doctorants (21 sur 56) et la moitié des chercheurs sous contrat (15 sur 30).

La publication scientifique des docteurs en poste non permanent est légèrement au-dessous de la moyenne, sauf pour les recensions : la moyenne est de 1,8 (contre 1,7 de moyenne pour l’ensemble de la population étudiée) et pour les interventions aux colloques elle est de 5,6, alors qu’elle se situe à 5 de moyenne générale. Cela signifie que, pendant leur thèse, les docteurs appartenant à cette catégorie ont très peu publié leurs travaux de recherche, ceci explique en partie ce passage nécessaire pour accroître les possibilités d’obtenir un poste permanent. Par ailleurs, ¾ des docteurs appartenant à cette catégorie ont fini leur thèse récemment (entre 2008 et 2009).

Presque ¾ des docteurs en poste non permanent affirment n’avoir « pas du tout » été accompagnés pendant leur insertion professionnelle et ¾ disent avoir été « très peu » accompagnés. En ce sens, plus d’un tiers affirme que leur directeur ne leur a pas donné « assez » ou « pas du tout » d’informations pour leur thèse et leur insertion professionnelle. Nous observons aussi que les docteurs en poste non permanent sont surreprésentés dans la catégorie des doctorants « très mal intégrés » aux activités de recherche du laboratoire. On peut considérer que la plupart des docteurs dans cette catégorie ont le sentiment d’avoir été assez mal intégrés à la vie collective de la recherche pendant leur doctorat et assez mal suivis au moment de leur insertion professionnelle.

6.4.5 Conditions de travail et activités scientifiques

40% des docteurs en poste non permanent gagnent plus de 2000 €, 22% entre 2000 et 1500 € et 38% moins de 1500 € (avec une surreprésentation du salaire entre 1000 et 1500 €). 53% considèrent cette rémunération « plutôt bonne » ou « très bonne », 30% la considèrent comme « plutôt mauvaise » et 15% « vraiment mauvaise » (catégorie surreprésentée par rapport à l’ensemble de la population étudiée). Plus
de ⅔ des docteurs en poste non permanent souhaitent changer de poste à l’avenir, mais seuls 5% dans le privé. Mais, 45% s’estiment « plutôt satisfaits » de leur emploi actuel et 18% même « tout à fait satisfaits ».

Quant aux publications après la thèse, elles sont légèrement moins nombreuses que la moyenne. Ces docteurs ont publié en moyenne 3 articles dans une revue avec comité de lecture (contre 3,3 de moyenne générale), 1,3 dans une revue sans comité de lecture (contre 1,5 de moyenne générale), 2 articles dans un chapitre d’ouvrage (contre 2,3 de moyenne générale) et ils sont intervenus en moyenne à 6 colloques, alors que la moyenne générale se situe à 6,6. Par contre, 28% affirment avoir déjà publié leur thèse et 37% déclarent que leur thèse est en cours de publication (cette dernière catégorie est d’ailleurs surreprésentée).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c ($f_c^k$)</th>
<th>Fréquence totale de k ($f_k$)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob.</th>
<th>$f_c^k - f_k$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contrat de recherche après thèse (postdoc)</td>
<td>Oui</td>
<td>76%</td>
<td>53%</td>
<td>319</td>
<td>0,000</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Changer d’emploi dans l’avenir</td>
<td>Oui, dans le public</td>
<td>53%</td>
<td>31%</td>
<td>187</td>
<td>0,000</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications après thèse</td>
<td>3-5 articles</td>
<td>30%</td>
<td>16%</td>
<td>94</td>
<td>0,000</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction dans votre emploi actuel</td>
<td>Plutôt pas satisfait</td>
<td>24%</td>
<td>12%</td>
<td>71</td>
<td>0,000</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>De 1000 à 1500 €</td>
<td>23%</td>
<td>13%</td>
<td>75</td>
<td>0,000</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>Publication de thèse</td>
<td>En cours de publication</td>
<td>37%</td>
<td>28%</td>
<td>169</td>
<td>0,011</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Intégration aux activités de recherche du laboratoire</td>
<td>Très mal intégrés</td>
<td>18%</td>
<td>12%</td>
<td>69</td>
<td>0,011</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de la mère</td>
<td>Enseignant du second</td>
<td>17%</td>
<td>10%</td>
<td>61</td>
<td>0,012</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Expérience professionnelle avant thèse</td>
<td>Sans expérience</td>
<td>42%</td>
<td>33%</td>
<td>196</td>
<td>0,015</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction de la rémunération</td>
<td>Très bonne</td>
<td>17%</td>
<td>10%</td>
<td>62</td>
<td>0,015</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques après thèse</td>
<td>3-5 colloques</td>
<td>36%</td>
<td>27%</td>
<td>163</td>
<td>0,017</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>De 1500 à 2000 €</td>
<td>22%</td>
<td>15%</td>
<td>90</td>
<td>0,020</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction de la rémunération</td>
<td>Vraiment mauvaise</td>
<td>13%</td>
<td>8%</td>
<td>47</td>
<td>0,021</td>
<td>5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 40 : Catégories surreprésentées dans la classe « poste non permanent dans la recherche ».

6.5 Les cadres dans le public et les enseignants dans le secondaire

6.5.1 La composition de la population

Nous comptons 42 cadres dans le public, dont 23 enseignants dans le secondaire ou assimilés et 19 fonctionnaires (chargé de mission dans des services culturels, diplomate, conservateur...). Il y a autant d’hommes que de femmes ; toutefois chez les enseignants, il y a ⅔ de femmes et ⅓ d’hommes, alors que chez les fonctionnaires, la part des sexes est inversement proportionnelle. Par ailleurs, des 42 docteurs présents dans cette catégorie, 71% sont français (n=30), 6 européens, 3 latino-américains, 2 africains et 1 asiatique.

Ils sont relativement plus âgés au moment de s’inscrire en thèse ($\bar{x}=32,2$ ans), mais les enseignants du secondaire sont plus âgés encore ($\bar{x}=34,1$ ans) que les fonctionnaires ($\bar{x}=29,8$ ans). Ils finissent leur thèse en moyenne à 38,3 ans (40,3 pour les enseignants et 36 pour les fonctionnaires). Par contre, la durée moyenne de leur thèse ne varie presque pas, elle se situe à 6,1 ans, légèrement au-dessus de la moyenne générale ($\bar{x}=5,9$ ans). ⅔ avait déjà une expérience professionnelle au moment de s’inscrire en thèse, dont ⅔ depuis plus de 5 ans. On peut observer que, dans le cas des enseignants dans le secondaire ou assimilés, il s’agit souvent de docteurs qui étaient déjà en poste et ont réalisé leur thèse en même temps qu’ils ont exercé leur métier.
Presque ⅔ proviennent d’un milieu social plutôt privilégié (57%) : 32% ont deux parents cadres, chefs d’entreprise, exerçant une profession libérale ou intellectuelle et 21% un seul des deux parents. 17% n’ont pas de parents cadres et au moins un parent employé ou ouvrier ; 21% ont deux parents ouvriers ou employés. 5% ne répond pas à cette question. Les proportions des niveaux d’études des parents sont ainsi similaires à l’ensemble de la population.

6.5.2 Parcours universitaire et formation doctorale

En ce qui concerne le lieu d’obtention du dernier diplôme, les proportions sont presque égales à celles de la population de référence, sauf pour les docteurs ayant obtenu leur dernier diplôme à l’étranger – ils sont minoritaires. La proportion des docteurs ayant réalisé leurs études dans une grande école est de 19%, alors qu’ils ne dépassent pas le 10% dans l’ensemble de la population. On compte par ailleurs un tiers de normaliens. Les formations doctorales d’accueil sont : l’histoire (n=18), l’anthropologie (n=8), les études politiques (n=4), la sociologie (n=4), les sciences sociales à Marseille (n=3), les TSD (n=2), les arts et langages (n=2) et les sciences de la société (n=1).

6.5.3 Déroulement de la thèse

64% ont reçu la mention « Très honorable avec félicitations », 31% « Très honorable » et 5% « Honorable ». La proportion de ceux qui ont reçu les « félicitations du jury » est inférieure à celle de l’ensemble de la population. Par ailleurs, la moitié des fonctionnaires n’a pas reçu les « félicitations du jury ». La proportion de docteurs bien financés (24%) est très inférieure à la proportion de la population de référence (41%) et la part de mal financés est plus importante (33%) ainsi que celle des sans financement statutaire (19%). Parmi le premier groupe, on compte seulement 3 allocataires de recherche, 3 allocataires moniteurs et 4 docteurs ayant obtenu une bourse d’au moins trois ans.

En ce qui concerne l’intégration des docteurs aux activités de recherche du laboratoire, il n’y a pas de distinction particulière. Sur la question relative à l’implication du directeur dans la thèse et l’insertion professionnelle des docteurs, nous constatons que les proportions sont proches de l’ensemble de la population. Cependant, elles sont radicalement différentes à l’intérieur des deux classes : les fonctionnaires sont beaucoup plus critiques que les enseignants. Par exemple, 30% des docteurs déclarent avoir été « très bien » ou « plutôt bien » suivis par leur directeur, dont ⅔ sont enseignants et ⅔ fonctionnaires. À l’opposé, 36% des docteurs affirment n’avoir « pas assez » ou « pas du tout » été suivis par leur directeur ; ⅔ sont fonctionnaires et ⅔ enseignants du secondaire ou assimilés.

6.5.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse

Nous recensons 6 ATER, parmi lesquels 3 ont été allocataires moniteurs, 11 enseignants dans le primaire ou secondaire, 9 vacataires (dont 2 hors de France) et 2 professeurs particuliers. 14 docteurs, sur les 42, déclarent n’avoir pas du tout enseigné pendant leur thèse, soit 33% (dont 11 sont devenus fonctionnaires).

Les publications scientifiques des cadres dans le public sont plutôt en-dessous de la moyenne : pour les revues à comité de lecture, la moyenne est de 1,5 (1,9 moyenne générale) ; pour les ouvrages collectifs est de 0,8 (1,4 de moyenne générale) ; les recensions sont de 1,4 (1,7 de moyenne générale) ; le nombre moyen d’intervention à des colloques est de 3,1, alors qu’elle est de 5 pour l’ensemble de la population étudiée. Seule la moyenne des revues sans comité de lecture est égale à la moyenne générale (x=1,6). Par ailleurs, la catégorie « 0 colloque » est surreprésentée dans ce groupe.
6.5.5 Conditions de travail et activités scientifiques

69% des cadres dans le public gagnent plus de 2000 € par mois (21% au-dessus de 3000 €), 14% entre 1500 et 2000 € et 17% moins de 1500 € par mois. 67% perçoivent cette rémunération comme « très bonne » ou « plutôt bonne », 19% comme « plutôt mauvaise » et 5% « vraiment mauvaise ». Mais, bien que 45% des individus soient « plutôt satisfaits » et 17% « tout à fait satisfait » de leur emploi actuel, les proportions de « plutôt pas satisfaits » (21%) et de « pas du tout satisfait » (17%, surreprésentée) sont plus importantes que celles du reste de la population, notamment pour les enseignants dans le secondaire.

La production scientifique des cadres dans le public est inférieure à la moyenne générale. Cette diminution est plus importante pour les enseignants dans le secondaire. Ils ont publié en moyenne 2,1 articles dans une revue avec comité de lecture (3,1 pour les fonctionnaires), 1,2 dans une revue sans comité de lecture (1,1 pour les fonctionnaires), 1 article dans un chapitre d’ouvrage (1,1 pour les fonctionnaires) et ils ont participé en moyenne à 3,3 colloques (4,3 pour les fonctionnaires), alors que la moyenne générale se situe à 6,6. En ce sens, la part des docteurs dans le public qui n’a pas publié du tout et n’a participé à aucun colloque après la thèse est surreprésentée dans cette sous-population. En ce qui concerne la publication de leur thèse : 13 ont déclaré avoir déjà publié leur thèse et 10 sont en cours de publication. Cela veut dire que presque la moitié n’a pas à court terme l’intention de publier sa thèse (dont 63% sont fonctionnaires).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c ( f_K^c )</th>
<th>Fréquence totale de k ( f_K )</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob. ( f_K^c - f_K )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contrat de recherche après thèse (post-doc)</td>
<td>Non</td>
<td>83%</td>
<td>44%</td>
<td>262</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement pendant la thèse</td>
<td>Dans le primaire ou secondaire</td>
<td>26%</td>
<td>5%</td>
<td>30</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Expérience professionnelle</td>
<td>Enseignant du primaire ou secondaire</td>
<td>29%</td>
<td>7%</td>
<td>39</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques après thèse</td>
<td>0 colloque</td>
<td>36%</td>
<td>11%</td>
<td>66</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Accompagnement dans votre insertion professionnelle</td>
<td>Non, pas du tout</td>
<td>86%</td>
<td>59%</td>
<td>352</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Changer d’emploi dans l’avenir</td>
<td>Oui, dans le public</td>
<td>57%</td>
<td>31%</td>
<td>187</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Bénéficiaire d’un financement</td>
<td>Aucun</td>
<td>74%</td>
<td>51%</td>
<td>306</td>
<td>0,002</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement 4c</td>
<td>Doctorant mal financé</td>
<td>33%</td>
<td>16%</td>
<td>97</td>
<td>0,003</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications après thèse</td>
<td>1-2 articles</td>
<td>48%</td>
<td>29%</td>
<td>176</td>
<td>0,007</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>France</td>
<td>71%</td>
<td>53%</td>
<td>317</td>
<td>0,009</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction dans votre emploi actuel</td>
<td>Pas du tout satisfait</td>
<td>17%</td>
<td>6%</td>
<td>36</td>
<td>0,009</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>35-38 ans</td>
<td>14%</td>
<td>5%</td>
<td>28</td>
<td>0,010</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>39-44 ans</td>
<td>17%</td>
<td>6%</td>
<td>38</td>
<td>0,012</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications après thèse</td>
<td>0 article</td>
<td>17%</td>
<td>6%</td>
<td>38</td>
<td>0,012</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction de la rémunération</td>
<td>Ne sait pas</td>
<td>10%</td>
<td>3%</td>
<td>15</td>
<td>0,016</td>
</tr>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>De 2000 à 3000 €</td>
<td>48%</td>
<td>32%</td>
<td>189</td>
<td>0,017</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques pendant thèse</td>
<td>0 colloque</td>
<td>31%</td>
<td>18%</td>
<td>106</td>
<td>0,021</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 41 : Catégories surreprésentées dans la classe « cadres dans le public et enseignants dans le secondaire ».

6.6 Les cadres dans le privé

6.6.1 La composition de la population

Cette catégorie rassemble les docteurs qui ont une activité à leur propre compte ou qui exercent un emploi dans le privé. Ils sont 48 docteurs : 9 consultants à leur compte, 8 chercheurs dans le privé et 31 personnes qui exercent une activité en tant que cadre ou autre profession intellectuelle. La plupart sont des français (71%) et l’on compte plus d’hommes (n=28) que de femmes (n=20). Ils sont relativement plus âgés au moment de commencer leur thèse (\( \bar{x} = 31,3 \)), sauf pour les chercheurs dans le privé (\( \bar{x} = 26,9 \)), qui
sont très au-dessous de la moyenne générale ($\bar{x}=30,2$). L’âge moyen à la soutenance est de 37 ans, mais encore une fois, les chercheurs dans le privé sont plus jeunes à finir leur thèse ($\bar{x}=31,4$).

$\frac{3}{4}$ ont au moins un parent cadre, plus précisément $\frac{1}{4}$ ont un parent chef d’entreprise ou exerçant une profession libérale (dont 11 pères). Nous comptons aussi 7 enseignants dans le supérieur. 58% ont au moins un parent ayant réalisé des études universitaires, 31% des parents ne sont pas passés par l’université et 10% n’ont pas répondu à cette question.

6.6.2 Parcours universitaire et formation doctorale

Avant de s’inscrire en thèse, 54% ont obtenu leur dernier diplôme à l’EHESS, 19% dans une université parisienne, 10% à l’étranger, 6% en province et 10% dans une grande école. Selon leur discipline d’origine, on compte majoritairement des sociologues (n=12), mais aussi 15 autres disciplines comme l’histoire (n=8), anthropologie (n=7), l’architecture (n=5), les sciences politiques (n=3), la philosophie (n=2), le droit (n=2) et un effectif pour sciences économiques, le paysage, les science du langage, les études de langues, la musicologie, les sciences sociales, l’information et communication, l’agromanie et la littérature.

La moitié des docteurs était inscrite dans les formations de sociologie (25%) et d’anthropologie (25%), les autres en histoire (21%), en art et langage (8%), en science sociales à Marseille (6%) et enfin les 15% restant dans d’autres cursus (dont 2 en études politiques, 2 en TSD, 2 en musique et 1 en science de la société).

6.6.3 Déroulement de la thèse

La durée moyenne de préparation de la thèse est de 5,8 ans, donc presque similaire à la moyenne générale ($\bar{x}=5,9$ ans). Cependant, les chercheurs dans le privé ont mis moins de temps à finir leur thèse ($\bar{x}=4,5$ ans), ainsi que les consultants ($\bar{x}=5,8$ ans), alors que les cadres ont fini leur thèse en moyenne en 6,2 ans. 71% des cadres dans le privé ont reçu la mention « Très honorable avec félicitations » et 27% « Très honorable » et seulement 1 docteur a eu la mention « honorable ». Les 8 chercheurs dans le privé ont reçu la mention « très honorable avec félicitations ».

29% font partie du groupe des bien financés, 15% des moyennement financés, 29% ont été mal financés (catégorie surreprésentée) et 27% n’ont pas eu un financement statutaire pendant leur thèse. On peut constater que dans la majorité des cas, ils n’ont pas bénéficié de financements. Ainsi, 67% déclarent n’avoir eu aucun financement. On compte aussi 5 allocataires de recherche et 9 docteurs ayant obtenu une bourse d’au moins trois ans.

6.6.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse

Nous recensons seulement 4 ATER, mais 17 vacataires (dont 14 en France et 3 à l’étranger), 2 enseignants dans le primaire, secondaire et 4 professeurs particuliers. C’est-à-dire, que 22 (44%) n’ont pas enseigné pendant leur thèse. En ce qui concerne les publications pendant la thèse, seules les publications dans des revues sans comité de lecture sont plus élevées que la moyenne générale (2,5 articles, alors que la moyenne générale se situe à 1,6). Les autres types de publication se situent au-dessous de la moyenne : pour les revues à comité de lecture, la moyenne est de 1,1 (et de 1,9 pour la moyenne générale) ; pour les ouvrages collectifs elle est de 0,8 (et de 1,4 pour la moyenne générale) ; les recensions sont au nombre de 0,6 (et d’1,7 pour la moyenne générale) ; enfin, le nombre moyen d’intervention en colloques est de 4, alors qu’il est 5 dans la population totale.
6.6.5 Conditions de travail et activités scientifiques

65% des docteurs cadres dans le privé gagnent plus de 2000 € (35% au-dessus de 3000 €), 13% entre 2000 et 1500 € et 22% moins de 1500 € (avec une surreprésentation du salaire de plus de 3000 €). Ceci place cette catégorie de docteurs comme la mieux payée par rapport à l’ensemble de la population. Dans ce sens, 69% considèrent cette rémunération « plutôt bonne » ou « très bonne », 19% la considèrent comme « plutôt mauvaise » et 6% « vraiment mauvaise ». Cependant, seuls 35% ne veulent pas changer de travail dans l’avenir, 21% souhaitent exercer dans le public et 27% changer pour une autre poste dans le privé. Par ailleurs, 40% se disent « tout à fait satisfaits » de leur emploi actuel, 38% « plutôt satisfaits », 21% « plutôt pas satisfaits » ou « pas du tout satisfaits » et le reste ne se prononce pas sur cette question.

En quant au nombre de publications après leur thèse, ils sont assez au-dessous de la moyenne. Ils ont publié en moyenne 1,2 article dans une revue avec comité de lecture (contre 3,3 pour la moyenne générale), 1 dans une revue sans comité de lecture (contre 1,5 pour la moyenne générale), 1 article dans un chapitre d’ouvrage (contre 2,3 pour la moyenne générale) et ils sont intervenus en moyenne à 3,2 colloques, alors que la moyenne générale se situe à 6,6. Mais, les chercheurs dans le privé se distinguent nettement des cadres et des consultants, ils se rapprochent plus de la moyenne générale et dépassent la moyenne de publications après leur thèse, ils sont assez au dessous de la moyenne. Ils ont publié en moyenne 1,2 article dans une revue avec comité de lecture (contre 3,3 pour la moyenne générale), 1 dans une revue sans comité de lecture (contre 1,5 pour la moyenne générale), 1 article dans un chapitre d’ouvrage (contre 2,3 pour la moyenne générale) et ils sont intervenus en moyenne à 3,2 colloques, alors que la moyenne générale se situe à 6,6. Mais, les chercheurs dans le privé se distinguent nettement des cadres et des consultants, ils se rapprochent plus de la moyenne générale et dépassent même la moyenne du nombre de publications d’ouvrages (x̅=2,3) et d’interventions aux colloques (x̅=6,8). Par contre, seuls 8 docteurs affirment avoir déjà publié leur thèse et 13 déclare que leur thèse est en cours de publication.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c (f_c^k)</th>
<th>Fréquence totale de k (f_k)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob. f_c^k-f_k</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contrat de recherche après thèse (post-doc)</td>
<td>Non</td>
<td>75%</td>
<td>44%</td>
<td>262</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Accompagnement dans votre insertion professionnelle</td>
<td>Non, pas du tout</td>
<td>83%</td>
<td>59%</td>
<td>352</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques après thèse</td>
<td>0 colloque</td>
<td>29%</td>
<td>11%</td>
<td>66</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications après thèse</td>
<td>1-2 articles</td>
<td>52%</td>
<td>29%</td>
<td>176</td>
<td>0,000</td>
</tr>
<tr>
<td>Expérience professionnelle</td>
<td>Travailleur indépendant</td>
<td>19%</td>
<td>6%</td>
<td>37</td>
<td>0,001</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications après thèse</td>
<td>0 article</td>
<td>19%</td>
<td>6%</td>
<td>38</td>
<td>0,002</td>
</tr>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>Plus de 3000 €</td>
<td>35%</td>
<td>18%</td>
<td>109</td>
<td>0,002</td>
</tr>
<tr>
<td>Aire géographique d’origine</td>
<td>France</td>
<td>71%</td>
<td>53%</td>
<td>317</td>
<td>0,006</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement 10c</td>
<td>C9 (vacataire &lt;150h)</td>
<td>25%</td>
<td>12%</td>
<td>72</td>
<td>0,007</td>
</tr>
<tr>
<td>Intégration aux activités de recherche du laboratoire</td>
<td>Plutôt mal intégré</td>
<td>29%</td>
<td>16%</td>
<td>94</td>
<td>0,010</td>
</tr>
<tr>
<td>Publication de thèse</td>
<td>Non</td>
<td>56%</td>
<td>40%</td>
<td>237</td>
<td>0,011</td>
</tr>
<tr>
<td>Directeur: informations pour la thèse et l’insertion professionnelle</td>
<td>Correctement</td>
<td>25%</td>
<td>13%</td>
<td>76</td>
<td>0,011</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement 4c</td>
<td>Doctorant mal financé</td>
<td>29%</td>
<td>16%</td>
<td>97</td>
<td>0,013</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction de la rémunération</td>
<td>Plutôt bonne</td>
<td>60%</td>
<td>45%</td>
<td>267</td>
<td>0,016</td>
</tr>
<tr>
<td>Bénéficiaire d’un financement</td>
<td>Aucun</td>
<td>67%</td>
<td>51%</td>
<td>306</td>
<td>0,017</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de la mère</td>
<td>Employé</td>
<td>29%</td>
<td>17%</td>
<td>101</td>
<td>0,019</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 42 : Catégories surreprésentées dans la classe « cadres dans le privé ».

6.7 Les salariés dans des secteurs hors recherche et enseignement

6.7.1 La composition de la population

22 docteurs sont employés en tant que salariés dans des secteurs hors de la recherche et de l’enseignement. La plupart sont des Français (n=16), notamment les hommes (on compte 13 hommes contre 9 femmes). Ils ont commencé leur thèse relativement tard (x̅=32,7 ans) et ils l’ont finie en moyenne à 38,2 ans. Seuls ⅔ n’avaient pas d’expérience professionnelle avant de s’inscrire en thèse, la plupart
avaient même plus de 5 ans d’expérience, notamment en tant que cadre, ingénieur ou autre profession intellectuelle. ⅔ des docteurs salariés ont au moins un parent cadre, mais seuls 27% ont deux parents cadres. L’autre tiers est composé de docteurs dont les parents sont ouvriers ou employés.

6.7.2 Parcours universitaire et formation doctorale

La moitié des docteurs a obtenu son dernier diplôme à l’EHESS avant de s’inscrire en thèse (n=11), puis 3 dans une université parisienne, 2 à l’étranger, 1 en province et 5 dans une grande école. Selon leur discipline d’origine, on compte 7 historiens, ensuite 3 sociologues, 3 anthropologues, 2 provenant des sciences politiques et 2 d’architecture. Et enfin, un docteur provenant des études en urbanisme, un en philosophie, un en gestion, un en études de langues et un en musicologie. Selon les formations doctorales, ⅔ des docteurs étaient inscrits en histoire, 5 en sociologie, 4 en anthropologie, 2 en art et langage, 2 en TSD, 1 en sciences sociales à Marseille et 1 en sciences de la société.

6.7.3 Déroulement de la thèse

La durée moyenne de la thèse est de 5,5 ans, ce qui est au-dessous de la moyenne générale (��5,9). Et 77% ont reçu la mention « très honorable avec félicitations ». La grande majorité n’a pas eu (41%) ou a été mal financé (23%) pendant leur thèse. Seuls 5 docteurs ont eu un financement d’au moins 3 ans et 4 ont été moyennement financés. On compte donc 2 allocataires de recherche et un allocataire moniteur.

6.7.4 Les activités pédagogiques et scientifiques pendant la thèse

Parmi les docteurs salariés, il n’y a pas d’ATER et seulement 4 vacataires. On retrouve aussi un docteur ayant enseigné dans le secondaire et 4 en tant que professeur particulier. Plus de la moitié n’a pas enseigné pendant la thèse. Les moyennes de leurs publications scientifiques pendant la thèse restent au-dessous de la moyenne générale : 1,2 pour les revues à comité de lecture ; 1,4 pour les ouvrages collectifs ; 1,1 pour les recensions et 4,2 interventions aux colloques. Seule la moyenne des revues sans comité de lecture (消3) est supérieure à la moyenne générale (消1,6). Cependant, la moitié déclare avoir déjà publié sa thèse (n=11) et 3 affirment qu’elle est en cours de publication.

Ils sont plutôt critiques sur le niveau d’intégration dans leur laboratoire d’accueil (« très mal intégrés » 27%, « plutôt mal intégrés » 14% et « moyennement intégrés » 23%) et la presque totalité des docteurs salariés déclare ne pas avoir été accompagnée pendant son insertion professionnelle (n=19) ; les 3 restants disent avoir été « très peu accompagnés ». En quant au niveau de l’implication du directeur dans la thèse et l’insertion professionnelle, 41% des docteurs affirment n’avoir été « pas assez » ou « pas du tout » suivis par leur directeur, 18% « correctement », 18% « plutôt bien » et 18% « très bien ».

6.7.5 Conditions de travail et activités scientifiques

La proportion des docteurs avec des bas salaires est plus importante dans ce groupe de docteurs que dans les autres. Nous constatons par exemple que la catégorie « 500 à 1000 € » est surreprésentée : 27% des docteurs salariés gagne entre 500 et 1000 euro, alors que la proportion pour l’ensemble de la population est de 8%. D’ailleurs, ⅔ considèrent que leur rémunération est « plutôt mauvaise » ou « vraiment mauvaise » et 77% désirent changer d’emploi à l’avenir (54% dans le public et 23% dans le privé).

La production scientifique des docteurs salariés après leur thèse est très au-dessous de la moyenne générale. Ils ont publié en moyenne 1,6 article dans une revue avec comité de lecture, 3,3 dans une revue
sans comité, 1,3 article dans un ouvrage, 0,4 recensions et ils sont intervenus en moyenne à 2,1 colloques. Hormis les articles publiés dans une revue sans comité de lecture, ils sont moins actifs au niveau des publications que lors qu’ils étaient en thèse. On pourrait donc penser que ce groupe des docteurs s’éloigne peu à peu du monde de la recherche. D’autant plus que, comme on l’a déjà vu en haut, ils ont en moyenne 38,2 ans au moment de finir leur thèse.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c (f'_k)</th>
<th>Fréquence totale de k (f_k)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob.</th>
<th>f'_k - f_k</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contrat de recherche après thèse (post-doc)</td>
<td>Non</td>
<td>100%</td>
<td>44%</td>
<td>262</td>
<td>0,000</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques après thèse</td>
<td>0 colloque</td>
<td>45%</td>
<td>11%</td>
<td>66</td>
<td>0,000</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>Accompagnement dans votre insertion professionnelle</td>
<td>Non, pas du tout</td>
<td>86%</td>
<td>59%</td>
<td>352</td>
<td>0,000</td>
<td>28%</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfaction de la rémunération</td>
<td>Vraiment mauvaise</td>
<td>27%</td>
<td>8%</td>
<td>47</td>
<td>0,005</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>Changer d’emploi dans l’avenir</td>
<td>Oui, dans le privé</td>
<td>23%</td>
<td>6%</td>
<td>38</td>
<td>0,009</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fourchette du salaire brut mensuel</td>
<td>De 500 à 1000 €</td>
<td>27%</td>
<td>9%</td>
<td>54</td>
<td>0,010</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement 10c</td>
<td>C10 (ni bourse, ni enseignement)</td>
<td>41%</td>
<td>18%</td>
<td>110</td>
<td>0,010</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement 4c</td>
<td>Doctorant sans financement statutaire</td>
<td>41%</td>
<td>18%</td>
<td>110</td>
<td>0,010</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Durée de thèse (4c)</td>
<td>7-8 ans</td>
<td>27%</td>
<td>10%</td>
<td>61</td>
<td>0,018</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>Colloques pendant thèse</td>
<td>1-2 colloques</td>
<td>36%</td>
<td>17%</td>
<td>101</td>
<td>0,020</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Âge d’inscription en thèse</td>
<td>&gt; 45 ans</td>
<td>18%</td>
<td>5%</td>
<td>32</td>
<td>0,025</td>
<td>13%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tableau 43 : Catégories surreprésentées dans la classe « salariés dans des secteurs hors recherche et enseignement ».

6.8 Les chômeurs

6.8.1 La composition de la population

Il apparaît que 34 docteurs sont au chômage, soit 5,6% de la population étudiée. Ils sont 68% de français et 71% de femmes. La composition de la population des chômeurs semble évoluer dans le temps : plus on s’éloigne de l’année de la soutenance, moins il y a de chômeurs. L’âge moyen au moment de leur inscription en thèse est de 28 ans. Presque la moitié s’est inscrite en thèse entre 22 et 26 ans, un tiers entre 27 et 30 ans, 17% entre 31 et 34 ans et seuls 2 docteurs avaient plus de 35 ans au moment de s’inscrire en thèse. Il s’agit donc d’une population relativement jeune. Par ailleurs, l’âge moyen à la soutenance est de 35 ans, mais deux tiers ont fini leur thèse avant 35 ans.

74% ont au moins un parent cadre, chef d’entreprise, de profession libérale ou intellectuelle (35% le sont tous les deux). Cela dit, une distinction particulière apparaît dans ce groupe ; paradoxalement, la proportion des deux parents sans diplômes universitaires est très élevée (44%, dont 80% de Français), alors qu’elle se situe à 21% pour les CDR et 19% pour les MCF et pourtant la proportion des parents cadres est inférieure, 68% et 71% respectivement. En effet, par la proportion de parents chefs d’entreprise et de profession libérale est au-dessus de la moyenne, comme le confirme par exemple la présence des mères surreprésentées dans cette catégorie (voir Tableau 44).

6.8.2 Parcours universitaire et formation doctorale

Les formations d’origine avant de s’inscrire en thèse sont l’anthropologie à 38%, la sociologie à 26% et l’histoire à 9%, les autres formations comptent moins de 7% d’effectifs. La grande majorité a obtenu son dernier diplôme à l’EHESS (62%), ou dans une université parisienne (21%). Et les formations doctorales d’accueil étaient l’anthropologie (44%), l’histoire (26%), la sociologie (24%) et un docteur pour la formation
arts et langage et un pour les sciences sociales à Marseille. Les docteurs de la formation d’anthropologie sont donc surreprésentés parmi les chômeurs.

6.8.3 DÉROULEMENT DE LA THÈSE PENDANT LA THÈSE

La durée moyenne de la thèse est de 6,8 ans, un an au-dessus de la moyenne générale (5,9 ans). Ils ont réalisé plutôt des bonnes thèses, puisque 91% ont reçu la mention « Très honorable avec félicitations ». Mais, la grande majorité des docteurs actuellement au chômage n’a pas obtenu des financements statutaires (41%) ou a été mal financé (12%). Par ailleurs, on constate que 68% des docteurs au chômage ont reçu des aides financières importantes de leur famille ou d’un proche, dont 24% entre 10001 et 20000 euros, 10% entre 20001 et 30000 euros et 18% plus de 30000 euros. Deux de ces dernières catégories sont surreprésentées dans cette population.

6.8.4 LES ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

Sur les réponses concernant leur niveau d’intégration dans leur laboratoire d’accueil, ils sont assez partagés : il y a autant d’individus pour les 5 possibilités de réponses. Par contre, les docteurs au chômage sont les plus critiques envers leurs directeurs de thèse : 27% déclarent n’avoir « pas du tout » reçu des informations pour leur thèse ou leur insertion professionnelle, 29% « pas assez » et 14% « correctement ».

6.8.5 CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES

Les chômeurs sont plus nombreux au fur et à mesure que l’on s’approche de l’année de soutenance. Ainsi, 29% des chômeurs ont fini leur thèse en 2009, 21% en 2008, 12% en 2007, 15% en 2006 et 2005, et 9% en 2004. En ce qui concerne leur production scientifique, ils sont au-dessous de la moyenne dans toutes les catégories de publication, mais ils ne s’éloignent pas trop pour autant. Ils ont publié en moyenne 3 articles dans une revue avec comité de lecture (3,3 en moyenne générale), 1 article dans une revue sans comité de lecture (1,5 en moyenne générale), 1,6 article dans un chapitre d’ouvrage (2,3 en moyenne générale) et ils ont participé en moyenne à 5,1 colloques (6,7 en moyenne générale). Cela dit, on peut supposer qu’à la différence des docteurs salariés, qui semblent être contraints de trouver un travail immédiatement, les docteurs au chômage restent encore en quête d’un poste permanent dans la recherche ou l’enseignement supérieur.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Catégories surreprésentées</th>
<th>Fréquence de k dans c (f_k^c)</th>
<th>Fréquence totale de k (f_k)</th>
<th>Effectifs de k</th>
<th>Prob.</th>
<th>f_k^c-f_k</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Formation doctorale</td>
<td>Anthropologie</td>
<td>44%</td>
<td>19%</td>
<td>112</td>
<td>0,000</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement/financement</td>
<td>C10 (ni bourse, ni enseignement)</td>
<td>41%</td>
<td>18%</td>
<td>110</td>
<td>0,001</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Domaine de formation avant thèse</td>
<td>Anthropologie – Ethno</td>
<td>38%</td>
<td>18%</td>
<td>107</td>
<td>0,003</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Publications pendant la thèse</td>
<td>0 article</td>
<td>35%</td>
<td>16%</td>
<td>97</td>
<td>0,004</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sexe</td>
<td>Femmes</td>
<td>71%</td>
<td>49%</td>
<td>295</td>
<td>0,008</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aides de la famille ou d’un proche</td>
<td>20000-10001€</td>
<td>24%</td>
<td>9%</td>
<td>56</td>
<td>0,009</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession de la mère</td>
<td>Chef d’entreprise, prof. libérales</td>
<td>12%</td>
<td>3%</td>
<td>16</td>
<td>0,010</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Directeur: informations pour la thèse et l’insertion professionnelle</td>
<td>Pas du tout</td>
<td>26%</td>
<td>13%</td>
<td>78</td>
<td>0,023</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aides de la famille ou d’un proche</td>
<td>&gt; 30001€</td>
<td>18%</td>
<td>7%</td>
<td>42</td>
<td>0,025</td>
<td>11%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Tableau 44 : Catégories surreprésentées dans la classe de « chômeurs ».*
7. En guise de conclusion

Bien que les docteurs soient nombreux à y avoir répondu (600 individus), cette enquête ne reflète qu’une image partielle du parcours, de l’insertion et de la situation professionnelle de l’ensemble des docteurs de l’EHESS ayant soutenu leur thèse entre 2004 et 2010 (1067 individus). Néanmoins elle apporte un certain nombre de réponses aux interrogations que la Direction des enseignements et de la vie étudiante (DEVE) voulait éclairer afin de mieux cerner le contexte général de l’activité scientifique et pédagogique de l’École, de façon à mieux anticiper le devenir professionnel des doctorants formés actuellement.

Un des points positifs de l’enquête est d’avoir pris en compte plusieurs années. L’analyse statistique a permis de rendre compte d’une série de transformations en cours, même si elles ne sont pas spécifiques à l’École : la part des femmes a ainsi légèrement augmenté dans les deux dernières années (2008 et 2009), dépassant même celle des hommes (voir § 2.3) ; de même, la part des docteurs ayant fini leur thèse jeunes (26-30 ans) n’a pas cessé d’augmenter depuis 2004 (voir § 2.2). Par ailleurs, la diversité d’âge des docteurs, la parité des sexes, la diversité des nationalités, la part élevée des thèses avec une mobilisation géographique de l’École et n’attire pas seulement des étudiants de pays lointains, mais aussi des étudiants des disciplines qui peuvent apparaître éloignées des sciences sociales comme la physique, l’agronomie ou la médecine. L’École est donc la scène d’une importante reconversion disciplinaire pour ces étudiants (voir § 3.4.2).

La mobilité géographique mesurée dans cette enquête nous laisse constater que la plupart des docteurs étrangers rentrent dans leur pays d’origine (voir § 5.1.7). Ils s’en sortent mieux : 61% des docteurs étrangers sont dans un poste permanent dans la recherche ou l’enseignement supérieur, alors que la part des Français dans la même situation est de 44%. D’autant plus que le chômage touche plus les docteurs français que les étrangers (voir § 5.1.3). Le marché du travail dans le monde académique est beaucoup plus saturé en France : « il n’y a tout simplement jamais assez de postes pour permettre à tous les diplômés de trouver un emploi en rapport direct avec leur formation, […] pour chaque poste de chargé de recherche auquel j’ai postulé [au CNRS], il y avait environ une centaine de candidats »23. Les docteurs français sont donc plus nombreux à s’installer dans d’autres postes en tant que cadres dans le public, dans le privé ou simplement salariés (25%), tandis que la part d’étrangers faisant de même est très inférieure (11%). Pour les postes non permanents dans la recherche ou l’enseignement supérieur, il n’y a pas de différences entre les Français et les étrangers ; la proportion se situe à 19% dans les deux groupes.

Certains des docteurs qui sortent du monde académique semblent vivre leur situation comment une défaite personnelle. Par ailleurs, ils sont souvent mieux rémunérés que leurs collègues qui ont la possibilité de rester dans le monde académique, mais ils sont relativement moins satisfaits de leur emploi. Ils subissent parfois aussi les préjugés liés à leur surqualification : « Les formations de troisième cycle me semblent assez peu valorisées en dehors du monde universitaire (surtout en sciences humaines) : les diplômés de troisième cycle sont réputés n’avoir que des connaissances ‘livresques’, ne connaître que ‘la théorie’ et pas ‘la vraie vie’, et n’avoir aucune notion d’efficacité. Bien entendu, nous savons que ces

23 Citations d’une réponse à la question : « comment évaluez-vous la formation dispensée par l’EHESS ? ».}

---

75 Le devenir professionnel des docteurs de l’EHESS | Enquête 2011
représentations-là relèvent pour l’essentiel des préjugés et des idées reçues, mais c’est à ces préjugés que l’on est confronté dès que l’on recherche de l’emploi hors du monde universitaire »24. Et à l’opposé, ils semblent pâtrir de l’image de la disqualification qui leur est accolée par le monde universitaire pour être sorti de ses bornes : « Toute idée de recherche appliquée prend souvent les couleurs suspectes d’un pacte faustien qui mènerait inévitablement au reniement de toute intégrité scientifique et de toute honnêteté intellectuelle. Pour finir, on peut donc passer ses années de doctorat sans penser une seule fois qu’on pourrait par la suite devenir autre chose qu’un chercheur universitaire. Et quand cette porte se ferme (ou, pour dire le moins, s’avère très étroite), on se trouve assez souvent désarçonné »25.

Le devenir professionnel des docteurs de l’EHESS semble être déterminé par un ensemble de caractéristiques qui facilitent l’accès aux postes les plus convoités (parcours universitaire, financement de la thèse, publications, enseignement pendant la thèse, etc.), même s’il n’existe pas une voie d’accès unique à un poste permanent dans le monde de la recherche ou de l’enseignement supérieur. Toutefois, un ensemble de conditions, notamment certaines caractéristiques sociales, rendent plus aisé le déroulement de la thèse.

Dans ce rapport, nous avons pu dissocier plusieurs facteurs qui semblent ainsi jouer un rôle cumulatif dans le devenir professionnel des docteurs (financement, enseignement, socialisation, publications, investissement dans des activités collectives en faveur de la visibilité de leur recherche) ; certains sont plus déterminants que d’autres, et donnent aux docteurs plus d’armes pour affronter ensuite la recherche d’un poste permanent dans la recherche ou l’enseignement supérieur. Au point que, comme le suggèrent les données de cette enquête, le devenir professionnel des docteurs se joue au moment même de leur inscription en thèse. Les docteurs issus d’un milieu favorisé ont ainsi plus de chances d’obtenir un financement pour leur thèse (voir § 3.6.2) et les docteurs qui finissent leur thèse jeunes accroissent leur possibilité de décrocher un poste permanent (voir § 5.1.5), notamment s’ils intensifient leurs efforts dans la publication et la divulgation de leurs recherches (voir § 4.1.5).

Le financement est un facteur qui joue un rôle déterminant dans le devenir des futurs docteurs autant sur le plan matériel que sur le plan symbolique, puisqu’il ouvre davantage de portes à d’autres formes de financement. Ainsi, l’obtention d’une allocation de recherche augmente non seulement les chances du doctorant de finir sa thèse plus tôt, mais offre aussi plus de possibilités de trouver par la suite un poste d’ATER, qui à son tour multiplie les chances de décrocher un poste permanent une fois la thèse achevée. Ainsi, ceux qui sont les plus favorisés dans leur statut de doctorant semblent accroître leurs avantages sur les autres, consolidant ainsi une sorte d’effet Matthieu26.

De plus, il semblerait que les doctorants financés soient mieux encadrés par leur laboratoire d’accueil et leur directeur de recherche ; certains docteurs considèrent qu’il existe un « manque total d’encadrement institutionnel des étudiants ‘ordinaires’ (non allocataires, non normaliens), sans grande autonomie au moment de l’arrivée en thèse ». D’autres vont plus loin, en affirmant que « la réussite du doctorat est conditionnée à la personnalité d’un directeur et/ou à la capacité d’accueil d’un laboratoire. Trop de poids est donc laissé à un arbitraire qu’il est impossible de saisir à l’inscription en thèse. L’EHESS [...]  

24 Citations d’une réponse à la question : « comment évaluez-vous la formation dispensée par l’EHESS ? ».
25 Idem.
Il n’apporte donc pas d’aide et d’orientation suffisante ». Il existerait donc une sorte de « prédiction auto-réalisatrice » concernant les docteurs financés : ils sont, de par leur condition d’allocataire, mieux encadrés et leur devenir professionnel est moins incertain ; cette croyance contribue, entre autre, à consolider une certaine image de la « méritocratie » académique. Toutefois, rares sont les docteurs qui mettent en cause la qualité des enseignements et de la formation à l’EHESS. Tous s’accordent à la juger « très bonne », « de haute qualité », « excellente », etc. Mais il semble évident que des efforts doivent être faits pour assurer un meilleur encadrement et un suivi plus dynamique après la thèse.

Par ailleurs, comme nous avons pu l’exposer plus haut, une bonne thèse ne suffit pas. Les renseignements fournis par cette enquête montrent que, pour accroître ses chances d’obtenir un poste dans la recherche ou l’enseignement supérieur plusieurs formes d’investissement sont nécessaires : personnel (du directeur de recherche ou autre chercheur) et collectif (du laboratoire d’accueil) ; encore une fois, ces liens se construisent tout au long de la réalisation de la thèse. Ces formes d’investissement ne sont pas uniquement de nature scientifique, mais aussi pratique : elles permettent aux docteurs d’intégrer assez tôt les règles du marché des postes de la recherche ou de l’enseignement supérieur, et d’agir en conséquence. Certains docteurs se plaignent de n’avoir pas eu d’informations utiles pour leur insertion en France : « Je n’ai appris l’existence du CNU qu’une fois la thèse soutenue, j’ai perdu du temps précieux ».

D’autant plus qu’enseigner et publier pendant la thèse semblent être des facteurs clés de réussite dans la recherche d’emploi sur le marché académique. Les docteurs devenus chargés de recherche semblent avoir été très bien encadrés par leur directeur et leur laboratoire d’accueil ; tous ont publié au cours de leur doctorat et rares sont ceux qui n’ont pas enseignés. Cet exemple montre que la maîtrise de certaines « règles du jeu » au cours de la thèse donne un avantage considérable sur ses pairs. D’autant que les docteurs sortant de l’École, se heurtent d’emblée aux docteurs déjà installés dans les postes non permanents (post-doctorants, chercheurs sur contrat, etc., voir § 5 et § 6.4), mais qui ont déjà pu consolider leur CV et ont sans doute plus de chances de décrocher un poste permanent. C’est pourquoi le devenir professionnel des docteurs de l’École demeure, bon gré mal gré, une entreprise collective.

27 Citations des deux réponses des docteurs à la question : « comment évaluez-vous la formation dispensée par l’EHESS ? ».
28 Voir à ce sujet le cas des chômeurs (§ 6.8).
29 Voir le cas des MCF (§ 6.2.3) et le cas des CDR (§ 6.3.3).
30 Citations d’une réponse à la question : « comment évaluez-vous la formation dispensée par l’EHESS ? ». 
8. ANNEXE

ANNEXE 1 : Différences de fréquences entre la population de référence et les répondants à l’enquête 2011.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année de soutenance</th>
<th>Répondant à l’enquête 2011</th>
<th>Population de référence</th>
<th>Différences de fréquences</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Effectifs</td>
<td>( f_n )</td>
<td>Effectifs</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>94</td>
<td>15,7%</td>
<td>176</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>81</td>
<td>13,5%</td>
<td>156</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>84</td>
<td>14,0%</td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>91</td>
<td>15,2%</td>
<td>179</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>112</td>
<td>18,7%</td>
<td>188</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>138</td>
<td>23,0%</td>
<td>201</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sexe</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_n )</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_N )</th>
<th>( f_n - f_N )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Femmes</td>
<td>295</td>
<td>49,2%</td>
<td>536</td>
<td>50,2%</td>
<td>-1,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hommes</td>
<td>305</td>
<td>50,8%</td>
<td>531</td>
<td>49,8%</td>
<td>1,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nationalité</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_n )</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_N )</th>
<th>( f_n - f_N )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Étrangers</td>
<td>283</td>
<td>47,2%</td>
<td>538</td>
<td>50,4%</td>
<td>-3,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Français</td>
<td>317</td>
<td>52,8%</td>
<td>529</td>
<td>49,6%</td>
<td>3,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aire géographique d’origine</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_n )</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_N )</th>
<th>( f_n - f_N )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Afrique</td>
<td>17</td>
<td>2,8%</td>
<td>35</td>
<td>3,3%</td>
<td>-0,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Amérique latine et Caraïbes</td>
<td>66</td>
<td>11,0%</td>
<td>102</td>
<td>9,6%</td>
<td>1,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Asie et Pacifique</td>
<td>37</td>
<td>6,2%</td>
<td>82</td>
<td>7,7%</td>
<td>-1,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>États arabes</td>
<td>14</td>
<td>2,3%</td>
<td>32</td>
<td>3,0%</td>
<td>-0,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Europe et Amérique du Nord</td>
<td>149</td>
<td>24,8%</td>
<td>287</td>
<td>26,9%</td>
<td>-2,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>France</td>
<td>317</td>
<td>52,8%</td>
<td>529</td>
<td>49,6%</td>
<td>3,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Répartition par tranches d’âge</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_n )</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_N )</th>
<th>( f_n - f_N )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>26-30 ans</td>
<td>139</td>
<td>23,2%</td>
<td>238</td>
<td>22,3%</td>
<td>0,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>31-35 ans</td>
<td>241</td>
<td>40,2%</td>
<td>410</td>
<td>38,4%</td>
<td>1,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>36-40 ans</td>
<td>104</td>
<td>17,3%</td>
<td>185</td>
<td>17,3%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>41-45 ans</td>
<td>52</td>
<td>8,7%</td>
<td>105</td>
<td>9,8%</td>
<td>-1,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>≥ 46 ans</td>
<td>64</td>
<td>10,7%</td>
<td>129</td>
<td>12,1%</td>
<td>-1,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Formations doctorales</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_n )</th>
<th>Effectifs</th>
<th>( f_N )</th>
<th>( f_n - f_N )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anthropologie sociale et ethnologie</td>
<td>112</td>
<td>18,7%</td>
<td>207</td>
<td>19,4%</td>
<td>0,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Arts et langages</td>
<td>31</td>
<td>5,2%</td>
<td>62</td>
<td>5,8%</td>
<td>-0,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Études politiques</td>
<td>22</td>
<td>3,7%</td>
<td>45</td>
<td>4,2%</td>
<td>-0,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation multidisciplinaire</td>
<td>3</td>
<td>0,5%</td>
<td>10</td>
<td>0,9%</td>
<td>-0,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Histoire et civilisation</td>
<td>195</td>
<td>32,5%</td>
<td>369</td>
<td>34,6%</td>
<td>-2,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Musique, histoire, société</td>
<td>7</td>
<td>1,2%</td>
<td>10</td>
<td>0,9%</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------</td>
<td>----</td>
<td>------</td>
<td>----</td>
<td>------</td>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences de la société</td>
<td>31</td>
<td>5,2%</td>
<td>46</td>
<td>4,3%</td>
<td>0,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sciences sociales à Marseille</td>
<td>27</td>
<td>4,5%</td>
<td>39</td>
<td>3,7%</td>
<td>0,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sociologie</td>
<td>138</td>
<td>23,0%</td>
<td>211</td>
<td>19,8%</td>
<td>3,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Territoires, sociétés, développement</td>
<td>34</td>
<td>5,7%</td>
<td>68</td>
<td>6,4%</td>
<td>-0,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Durée de thèse**

<table>
<thead>
<tr>
<th>≤2 années</th>
<th>46</th>
<th>7,7%</th>
<th>85</th>
<th>8,0%</th>
<th>-0,3%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3 années</td>
<td>36</td>
<td>6,0%</td>
<td>74</td>
<td>6,9%</td>
<td>-0,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>4 années</td>
<td>94</td>
<td>15,7%</td>
<td>164</td>
<td>15,4%</td>
<td>0,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>5 années</td>
<td>110</td>
<td>18,3%</td>
<td>191</td>
<td>17,9%</td>
<td>0,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>6 années</td>
<td>109</td>
<td>18,2%</td>
<td>179</td>
<td>16,8%</td>
<td>1,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>7 années</td>
<td>61</td>
<td>10,2%</td>
<td>118</td>
<td>11,1%</td>
<td>-0,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>8 années</td>
<td>52</td>
<td>8,7%</td>
<td>86</td>
<td>8,1%</td>
<td>0,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>9 années</td>
<td>34</td>
<td>5,7%</td>
<td>64</td>
<td>6,0%</td>
<td>-0,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>≥10 années</td>
<td>58</td>
<td>9,7%</td>
<td>106</td>
<td>9,9%</td>
<td>-0,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Mentions à la soutenance**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Très Honorables avec félicitations</th>
<th>486</th>
<th>81,0%</th>
<th>829</th>
<th>77,7%</th>
<th>3,3%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Très honorables</td>
<td>109</td>
<td>18,2%</td>
<td>220</td>
<td>20,6%</td>
<td>-2,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Honorables</td>
<td>5</td>
<td>0,8%</td>
<td>18</td>
<td>1,7%</td>
<td>-0,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>600</td>
<td>100%</td>
<td>1067</td>
<td>100%</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Annexe 2: Réponses à la question ouverte: Comment évaluez-vous la formation dispensée par l'EHESS ?

En tant que docteur, je n'avais pas été satisfait. C'est seulement ensuite que j'ai mesuré la richesse de ce que j'avais acquis. En revanche, ayant été enseignant(e), je pense que l'encadrement des docteurs a énormément progressé et on ne peut que s'en réjouir car la formation y est unique. Seule cette institution permet de décloisonner les approches et d'acquérir une véritable autonomie intellectuelle. Mais la formation demeure faible du point de vue de l'insertion professionnelle, y compris pour les jeunes docteurs: on pourrait regarder les programmes de "training" mis en place dans certaines universités anglo-saxonnnes, fournissant de l'aide pour les auditions, l'écriture scientifique, l'édition, proposant des modules et des stages...donc il faut mieux armer les docteurs et proposer des formations ouvertes aussi au post-doc.

Formation de chercheur excellente. Environnement foisonnant, international et relativement décloisonné entre laboratoires. Liberté et autonomie de recherche, rencontres riches entre doctorants. Apprentissage d'une approche décomplexée de la recherche.

Le nombre de doctorants est très important et les taux de financement sont très faibles. L'encadrement et le suivi de thèse sont très distants. Les capacités d'accueil des équipes et des laboratoires sont limitées. Absence d'une politique d'accompagnement.

À l'époque où j'ai effectué ma thèse, insuffisamment d'unité et d'harmonisation au sein de l'école doctorale et aucun effort d'information et d'orientation des étudiant(e)s, seuls les laboratoires servaient à créer des liens d'interconnaissance et à faire circuler l'information entre étudiant(e)s.

À mon avis, la formation dispensée par l'EHESS m'a permis d'approfondir mon niveau d'analyse. Elle était très diversifiée et stimulante.

À mon avis: excellent.

Aucune convivialité n'est possible, les étudiants ne se connaissent pas et sont peu suivis. Aucune formation à l'insertion professionnelle n'est dispensée, on en sort sans savoir ce que veut dire déposer une candidature.

Beaucoup de séminaires très intéressants.

Beaucoup des séminaires étaient très intéressants. Mais à l'époque les doctorants étaient complètement négligés par le laboratoire d'accueil; ce qui a changé néanmoins ces dernières années.

Bonne - Je suis très contente que l'EHESS existe. J'ai eu la chance cependant de m'intégrer aussi dans une université grâce à des charges de cours: d'abord à Nanterre avant d'avoir un poste d'ATER à Amiens où j'ai été ensuite recrutée comme maître de conférences.

Bonne formation mais entièrement fonction de la qualité des enseignants.

Bonne car interdisciplinaire, laissant une grande autonomie. Néanmoins, j'aurais aimé être mieux informée sur les possibilités de post-doc à l'étranger, sur les partenariats de l'école, etc.

Bonne dans l'ensemble, mais inégale pour certains séminaires dont l'enseignement se renouvelle peu d'une année sur l'autre.

Bonne et satisfaisante.

Bonne formation mais avec de faibles débouchés professionnels. Insertion quasi nulle à l'Université.

Bonne formation qui laissait, jusqu'à récemment, les étudiants livrés à eux-mêmes.

Bonne formation universitaire mais lacunes importantes en ce qui concerne les possibilités de débouchés professionnels.

Bonne formation, très pluridisciplinaire, mais aucune aide financière apportée aux étudiants et pas d'accès à la bibliothèque...

Bonne initiation à la recherche

Bonne mais pas très organisée, n'ouvre pas beaucoup de possibilités aux étudiants étrangers d'insérer le système académique français après leur thèse, manque d'une vision vraiment internationale.

Bonne mais peu encadrée et peu soutenue

Bonne qualité d'enseignement, absence de vie universitaire, manque de diversité socio-économique.

Bonne, en fonction de l'implication de l'enseignant. L'offre est de qualité. Il y a une ambiance (effervescence) qui se perd. L'École est devenue simplement une carte de visite des profs et non plus une vraie plate-forme où s'élabore une recherche vivante en lien avec les vraies évolutions de la société. L'École est en perte de vitesse. L'École "vieillit mal".

Bonne, mais il est nécessaire de favoriser la convivialité et les échanges entre étudiants et professeurs, aussi il faut s'assurer que les professeurs suivent de près leurs étudiants. En plus, on devrait penser à une autre figure de tuteur ou de guide culturel pour les étudiants étrangers qui ne connaissent pas le système d'enseignement français et qui manquent des références culturelles qui semblent évidentes pour certains professeurs et employés de l'EHESS et qui ne le sont pas. Il serait aussi intéressant de multiplier les colloques d'étudiants et surtout de les organiser entre deu ou plusieurs laboratoires de recherche. Il faudrait favoriser la publication d'articles pendant la thèse dans le cadre des publications de l'EHESS.

Bonne, mais j'ai beaucoup appris aussi plus tard, lors de mes 6 ans de postdoc à l'Institut Max Planck en Allemagne, car mes collaborations internationales sont non plus occasionnelles (contrairement à l'EHESS), mais font partie du travail quotidien.

Bonne, mais peu organisée.

Bonne. À mon sens grâce aux efforts du directeur de thèse dans la tenue de son séminaire, la qualité des gens qu'il invite et sa bonne initiative de nous mettre en contact avec les spécialistes des questions qu'on se pose.

Bonne. L'offre de séminaires est toujours intéressante, les séminaires sont accessibles. J'ai suivi un séminaire après mon recrutement comme MCF. Je précise que mon directeur de thèse n'était pas de l'EHESS et que mon labo n'y était pas non plus associé. Il est des cas où les affiliations de labo se réalisent par affinités (par exemple, mon directeur de labo n'était pas membre du labo dans lequel j'ai fait ma thèse...)

Ça dépend de qui nous encadre et dans quel laboratoire- ma directrice a été excellente, c'est grâce à elle que j'ai pu mener à bien
ma thèse.
Cela a été une période riche et stimulante dans ma vie : contacts faciles entre disciplines différentes, aires différentes, étudiants différents ...

C’est une école de professeurs et non d’étudiants. Rien n’est fait pour les étudiants comparé à tout ce qui se fait ailleurs. Mais bien sûr la qualité des séminaires est souvent très bonne.

C’est une très bonne formation, mais le DEA Sciences Sociales est très particulier, je ne peux dire cela pour l’EHESS en tant qu’institution. Le Laboratoire de Science Sociales est notamment un lieu d’autoformations, où les doctorants travaillent beaucoup ensemble, parfois mais plutôt rarement avec les statutaires. C’est la dynamique entre doctorants qui m’a formée, on peut donc davantage parler d’une “autoformation collective” au niveau du doctorat que d’une “formation dispensée par l’EHESS”.

C’était une bonne formation, mais comme ma langue maternelle n’est pas le français, je me sentais parfois un peu isolée, car je ne comprenais pas toujours tout. Mon directeur de thèse était un bon directeur, mais je trouve qu’il ne m’a pas donné assez de conseils et nous ne nous voyions pas assez (étant donné que mon terrain se déroulait hors de la France).

C’était une expérience remarquable. Il faut avoir l’initiative de la part de l’étudiant (il est très facile de passer à travers le cursus sans beaucoup de difficultés) - tout dépend de la volonté de l’étudiant.

Cette formation-là a été importante pour moi.

Dans l’ensemble bonne, mais pas assez tournée vers les milieux de la recherche anglo-saxonne, qualité de l’encadrement des doctorants encore trop dépendante des directeurs de thèse et implication dans la rédaction des travaux, partage des responsabilités, de l’expérience de recherche, qualité des conditions financières et de l’aide à la mobilité, cela est encore insuffisant.

De bonne qualité.
De bonne qualité surtout au niveau des documents et des livres disponibles et aussi pour la qualité de beaucoup d’enseignants qui sont connus.

De bonne qualité, mais trop flexible en fonction du directeur de thèse notamment.

De plus en plus scolaire.

De très haute qualité.

De très bon niveau.

De très bon niveau, à condition d’être financé, soutenu et accompagné par le directeur/directrice de thèse. Or la direction de thèse est insuffisamment encadrée par l’École.

De très bonne qualité intellectuelle mais manquant sans doute (en tout cas à l’époque où j’ai commencé ma thèse) de lieux d’intégration et de formation générale dans la discipline. L’ensemble est fortement, peut-être trop fortement laissé à la discrétion des laboratoires.

De très bonne qualité, variée.

De très bonne qualité. Une bonne formation à la recherche et à l’autonomie dans un cadre de référence solide.

De très haut niveau. Il faut toutefois favoriser les échanges entre étudiants et professeurs lors des séminaires, ce qui n’est jamais évident étant donné l’autorité que possèdent et qu’exercent certains professeurs ou maîtres de conférences.

De très haute qualité.

Déconnectée du monde du travail.

D’une grande richesse thématique, mais éloignée des réalités de l’université.

D’une haute qualité mais trop déconnectée des contingences de la vie professionnelle. Un certain manque de polyvalence et de pluralisme (hors connaissances académiques).

Efficace, professionnalisant, fait entrer les étudiants dans le monde de la recherche en leur apprenant à être des chercheurs et non plus des étudiants.

Elle est beaucoup trop centrée sur la recherche. Elle ne prépare absolument pas à l’après-thèse, et même pas à décrocher un emploi dans la recherche et l’enseignement supérieur. J’ai beaucoup apprécié la dimension intellectuelle de ma thèse, mais il me parait inacceptable de considérer aujourd’hui une thèse comme une sorte de loisir distingué (de 3 ans au moins - on peut se former à beaucoup d’autres choses en 3 ans !), coupé de toute dimension professionnelle.

Elle est excellente. Je trouve cependant que l’EHESS est une structure trop lâche et j’aurais aimé être un peu plus cadrée et encadrée pendant ma thèse, par exemple avec des réunions fréquentes avec mon directeur de thèse, des échéances à court terme (obligation de rendre des projets de façon régulière comme c’est le cas dans le système belge). Mais j’apprécie l’originalité des enseignements dispensés à l’EHESS et la vigueur des idées neuves qu’on y trouve.

Elle est très bonne, mais manque de suivi dans l’insertion professionnelle du docteur. On rencontre des chercheurs de partout, mais on n’encourage pas la publication comme on le ferait aux USA. À part cela, je trouve que c’est une excellente École, de par la qualité des connaissances qui y sont dispensées.

Elle m’a apporté une image de la recherche, de ce qu’est qu’être chercheur, que j’estime fondante dans la manière dont je fais face à mon métier.

En ce qui concerne le Centre Louis Gernet des recherches comparées sur les sociétés anciennes, très bonne.

En commençant ma thèse, je pensais que les principales difficultés allaient être scientifiques. Les difficultés administratives n’ont pas tardé à me faire changer d’avis. Un an d’attente pour la constitution du jury, à ce jour quasiment deux ans d’attente (and counting, comme diraient les anglophones) pour l’établissement du compte-rendu de soutenance. Mais cela fait partie de l’apprentissage personnel.

Enseignants de haute valeur sur le plan scientifique mais étudiant livré à lui-même ; manque d’encadrement.
Excellent. Pourtant, il y a pas mal des difficultés avec les directeurs de Thèse, qui ne sont pas très proches des étudiants.

Excellent contexte de recherche

Excellent niveau des équipes scientifiques, mais malheureusement, aucun effort n’est fait pour intégrer après la thèse les jeunes ayant travaillé en contact avec ces équipes pendant la thèse. C’est d’autant plus dommage que le suivi des séminaires est intellectuellement très stimulant. L’EHESS est un établissement qui protège ses professeurs et directeurs de recherche en place sans prendre de risque pour employer de jeunes chercheurs ou docteurs. En cela, elle ne se distingue pas du tout de la situation et de la politique pratiquée par les grandes universités françaises. La politique d’édition des thèses à l’EHESS est déplorable : on décourage les jeunes docteurs d’éditer leur thèse et les collections proposées par les éditions de l’EHESS ne correspondent pas du tout aux travaux menés par les docteurs.

Excellente : très haut niveau intellectuel, grande émulation à l’intérieur des labo. L’EHESS bénéficie d’une grande notoriété qui n’est pas usurpée.

Excellente au sein de mon laboratoire: le Centre Aron.

Excellente bien sûr!

Excellente dans l’ensemble, mais manque de contrôle du travail de certains enseignants/directeurs de recherche, qui agissent encore en mandarins, décidant souverainement à qui dispenser les informations nécessaires à une bonne insertion professionnelle.

Excellente en raison des multiples possibilités de rencontres interdisciplinaires et internationales et des possibilités qu’offre l’École pour exposer l’avancement de ses travaux.

Excellente en termes de séminaires et pratiques de recherche. Excellente en termes d’ouverture internationale et multidisciplinaire. Défaillante en termes d’encadrement institutionnel et de formation de véritables groupes de recherche.

Excellente et passionnante.

Excellente formation sur le plan scientifique, mais l’accompagnement laisse à désirer, au point que le jeune chercheur, pour vivre (surtout avec des charges de famille), doit accepter des carrières peu en lien (du moins à court terme) avec ses recherches (je suis cadre dans la fonction publique).

Excellente mais elle suppose de disposer de temps pendant la thèse et donc de ne pas être salarié à plein temps (ce que j’ai été, à l’exception d’une année).

Excellente mais exigente une grande indépendance.

Excellente mais trop déconnectée du reste du monde universitaire en termes de postes (sauf les doctorants dont le directeur de thèse a un pied à la fac) les docteurs issus de l’éhess sont souvent pénalisés. D’autre part certains enseignements de très haute tenue dispensés ici sont considérés comme de moindre valeur sur le plan de la pratique professionnelle, notamment tout ce qui touche, pour la sociologie, à l’épistémologie et au dialogue interdisciplinaire. La sortie peut parfois donner le sentiment d’une étrangeté relative au monde académique malgré le prestige dont jouit indubitablement l’école. L’accompagnement vers la professionnalisation des doctorants (aide à la publication, mobilisations collectives autour des candidatures) est insuffisant, voire nul. Il est souvent laissé, au mieux, à la solidarité se jouant éventuellement dans l’amitié entre personnes, mais n’a pas d’assise institutionnelle forte.

Excellente mais trop dépendante de la bonne volonté du directeur de thèse.

Excellente pour la recherche, l’enseignement méthodologique et l’insertion dans le monde de la recherche. J’ai été beaucoup aidé par de nombreuses personnes, enseignants et chercheurs, autres que mon directeur de thèse.

Excellente quoique atypique.

Excellente sur le plan scientifique, mais préparant assez peu à s’insérer dans le monde du travail. Du moins si l’on n’en souhaite pas poursuivre dans la recherche ou l’enseignement, comme c’était mon cas.

Excellente, en particulier la liberté de participer à de multiples séminaires, sans souci de validation systématique et parfois sur des thèmes apparemment éloignés de mes objets de recherche - ce que la masterisation de l’École rend difficile depuis.

Excellente, mais en phase de dégradation en raison de la masterisation...

Excellente, mais manque flagrant de moyens techniques et financiers.

Excellente, mais non en adéquation avec le marché du travail universitaire... Il faudrait insérer davantage les doctorants dans les centres de recherche universitaires et les pousser à plus publier... Les enseignants se soucient très peu du devenir professionnel des étudiants et ne se tiennent pas au courant des opportunités.

Excellente, stimulante, enthousiasmante, mais catastrophique en termes de gestion de carrière... intégré à l’ED "recherches comparatives sur le développement", on n’est pas identifié comme professionnel d’une discipline et on en devient suspect. Niveau insertion professionnelle, cela n’existait simplement pas à l’époque. Peut-être que dans certains labos, on y pensait, ou peut-être que certains directeurs de thèse avaient cela en tête, mais, dans mon expérience personnelle, rien du tout. Le fait d’avoir passé toute ma thèse au Brésil n’a pas aidé, mais j’étais quand même régulièrement en France et très réactif par rapport aux sollicitations de l’école.


Excellente. Le seul problème vient du fait que les directeurs de thèse, très souvent, se foutent royalement du devenir de leurs thésards.

Extraordinaire, tant la qualité des professeurs comme la réputation de l’école m’ont grandement aidé dans mon parcours professionnel.

Extraordinaire. C’était un point tournant dans ma formation professionnelle.
Formation intéressante, mais pas de vrai encadrement et suivi de l’élève.

Formation très rigoureuse et riche. Au moment où j’ai fait ma thèse (mais je pense que c’est en train de changer) : manque d’information sur les "rouages" de l’enseignement et de la recherche en France, aide à la professionnalisation insuffisante

Formation via Labo de Sciences sociales (LSS-Ens-EHESS aujourd’hui équipe ETT du CMH) : excellente conditions de travail (matériel) et socialisation scientifique excellente... en interne. Ouverture sur l’extérieur faible en dehors des réseaux (amis) des DR.

Généraliste hors du domaine strictement économique.

Globalement excellente. Variable selon les séminaires.

Grand intérêt personnel et scientifique. Formation intellectuelle de haut niveau.

Hyper bonne

Il devrait exister un ou deux séminaires communs à tous les étudiants inscrits en thèse au département d’anthropologie-ethnologie, à l’EHESS, de manière à mieux nous équiper en matière d’outils méthodologiques pour la préparation de la thèse puis de techniques d’analyse et d’écriture pour sa rédaction.

Il faudrait peut-être apprendre un peu des Américains, en étant plus près des doctorants, c’est-à-dire, en évaluant plus souvent leurs résultats préliminaires...

Il me semble que, bien que j’aie beaucoup profité d’un certain milieu universitaire à l’EHESS, celle-ci n’est pas une institution de “formation” comme indique la question. Au contraire, l'organisation de la vie étudiante suppose qu’on est déjà “formés” et qu’on assiste juste pour s’informer des recherches plus actuelles et discuter avec nos collègues. Cependant ceci est rarement possible vue la très forte hiérarchie qui existe entre directeurs d’étude et étudiants; le débat est plutôt rare et en général les DE ne veulent pas assumer des fonctions d’enseignants (en préparant un programme, une bibliographie, des lectures dehors-majors, des travaux à corriger, etc.). Donc, il me semble que de manière générale les étudiants sont lâchés et que, sauf si on a un bagage (matériel) et socialisation excellente... en interne. Ouverture sur l’extérieur faible en dehors des réseaux (amis) des DR.

Il me semble que, bien que j’aie beaucoup profité d’un certain milieu universitaire à l’EHESS, celle-ci n’est pas une institution de “formation” comme indique la question. Au contraire, l'organisation de la vie étudiante suppose qu’on est déjà “formés” et qu’on assiste juste pour s’informer des recherches plus actuelles et discuter avec nos collègues. Cependant ceci est rarement possible vue la très forte hiérarchie qui existe entre directeurs d’étude et étudiants; le débat est plutôt rare et en général les DE ne veulent pas assumer des fonctions d’enseignants (en préparant un programme, une bibliographie, des lectures dehors-majors, des travaux à corriger, etc.). Donc, il me semble que de manière générale les étudiants sont lâchés et que, sauf si on a un bagage universitaire très solide (comme les normaliens par exemple), il est plutôt difficile de réussir. Dans mon cas, j’ai changé de discipline et cela a été un très fort défi. Cependant, mon DE était assez proche, même si pas très systématique dans sa manière de m’orienter, mais surtout j’avais beaucoup de connaissances dans le milieu universitaire mexicain qui m’ont orienté et ont servi à équilibrer les absences de l’École. Enfin, lors de la rédaction de la thèse, il est vrai que j’ai rencontré un conjoint français et universitaire (je suis mexicaine et le français n’est pas ma langue maternelle) qui a été clé dans cette dernière phase en me corrigant la langue et m’aidant à acquérir plus de précision de langage et une meilleure connaissance des codes d’écriture et d’argumentation français.

Il s’agit d’une bonne formation en termes de contenu et de formation ouverte, et d’une très mauvaise formation en termes d’enseignement de la recherche. Pour former des chercheurs il faut du suivi, des moyens et des enseignants disponibles.

Il y a de très bons séminaires de recherche, mais aussi assez médiocres; enfin tout dépend du choix du directeur de thèse et des séminaires à suivre.

Inégalé

Intellectuellement très riche humainement limitée.

Intellectuellement très solide mais il est nécessaire de se forger des réseaux par ailleurs.

Intellectuellement, ce fut une très bonne expérience. Rétrospectivement, le manque d’insertion dans le laboratoire était un gros problème. Côté pratique, c’était catastrophique: aucune formation au terrain, aucune aide, aucun appui, aucun soutien après la thèse (pour trouver un post-doc ou un emploi). J’ai connu une période de très grande précarité à la fin de la thèse.

Intéressante et ouvrant aisé à une diversité de curiosités et de compétences. En revanche assez désespérante concernant le carnet de fin de compte du ‘réseau’ que l’on est à même de constituer à titre personnel. L’opacité prévaut en ce pays. Les habiletés disciplinaires fonctionnent par familles...

Isolante, peu d’orientation, déstructurée.

J’ai la possibilité de suivre pas beaucoup des séminaires parce que j’ai fait une cotutelle. Mais de tout façon j’ai trouvé ces séminaires une complémentarité très riche à ma formation à l’Argentine parce que m’a permis de construire un regard plus complexe sur mes recherches et aussi m’a pu avoir la possibilité des discussions et des conférences que j’ai signifié des avances dans ma propre thèse et mon travail futur. De tout façon je crois que pour arriver de mieux profiter l’expérience de cotutelle il faudrait avoir une possibilité plus étendue de financement pour cette instance, dans mon cas j’ai eu seulement une bourse de deux mois (très peu pour pouvoir expérimenter une formation continue de doctorat à l’EHESS).

J’ai adoré étudier à l’EHESS. J’ai en particulier apprécié assister aux divers séminaires, tous de grande qualité. En ce qui a trait à mon expérience de thésard : je n’ai eu AUCUN commentaire sur la progression de mes travaux dans ma propre thèse et mon travail futur. Pas un seul retour de courriel en cinq ans, pas une seule discussion avec le directeur au sujet de ma thèse. Je ne m’en plains pas, puisque je concevais la rédaction de la thèse et du travail futur comme un défi. Mais quel défi! Cependant, j’ai appris ce qu’il pensait de ma thèse le jour de la soutenance (il s’est montré très chic à cette occasion). Pas un seul retour de courriel en cinq ans, pas une seule discussion avec le directeur au sujet de ma thèse. Je n’ai prévu pas beaucoup des séminaires parce que j’ai fait une cotutelle. Mais de tout façon j’ai trouvé ces séminaires une complémentarité très riche à ma formation à l’Argentine parce que m’a permis de construire un regard plus complexe sur mes recherches et aussi m’a pu avoir la possibilité des discussions et des conférences que j’ai signifié des avances dans ma propre thèse et mon travail futur. De tout façon je crois que pour arriver de mieux profiter l’expérience de cotutelle il faudrait avoir une possibilité plus étendue de financement pour cette instance, dans mon cas j’ai eu seulement une bourse de deux mois (très peu pour pouvoir expérimenter une formation continue de doctorat à l’EHESS).

J’ai adoré étudier à l’EHESS. J’ai en particulier apprécié assister aux divers séminaires, tous de grande qualité. En ce qui a trait à mon expérience de thésard : je n’ai eu AUCUN commentaire sur la progression de mes travaux dans ma propre thèse et mon travail futur. Pas un seul retour de courriel en cinq ans, pas une seule discussion avec le directeur au sujet de ma thèse. Je ne m’en plains pas, puisque je concevais la rédaction de la thèse comme une traversée du désert. Mais quel désert! Cependant, j’ai appris ce qu’il pensait de ma thèse le jour de la soutenance (il s’est montré très chic à cette occasion). Pas un seul retour de courriel en cinq ans, pas une seule discussion avec le directeur au sujet de ma thèse. Je ne m’en plains pas, puisque je concevais la rédaction de la thèse comme une traversée du désert. Mais quel désert! Cependant, j’ai appris ce qu’il pensait de ma thèse le jour de la soutenance (il s’est montré très chic à cette occasion). Pas un seul retour de courriel en cinq ans, pas une seule discussion avec le directeur au sujet de ma thèse. Je ne m’en plains pas, puisque je concevais la rédaction de la thèse comme une traversée du désert. Mais quel désert! Cependant, j’ai appris ce qu’il pensait de ma thèse le jour de la soutenance (il s’est montré très chic à cette occasion). Pas un seul retour de courriel en cinq ans, pas une seule discussion avec le directeur au sujet de ma thèse. Je ne m’en plains pas, puisque je concevais la rédaction de la thèse comme une traversée du désert. Mais quel désert! Cependant, j’ai appris ce qu’il pensait de ma thèse le jour de la soutenance (il s’est montré très chic à cette occasion).
J’ai beaucoup apprécié les études, les séminaires suivis, l’interaction avec mon directeur de thèse qui a été superbe. J’ai beaucoup appris des séminaires de grandes qualités, bénéfice d’un bon service de bibliothèque tout à fait essentiel étant donné le nombre moyen d’encadrement obtenu auprès de mon directeur de recherche.

J’ai du mal à l’évaluer : c’était il y a presque dix ans déjà et j’étais à l’étranger pour mes recherches. Mon directeur et les chercheurs rencontrés à l’étranger ont été d’une aide bien plus présente et précieuse.

J’ai eu la chance de rencontrer un directeur de mémoire (DEA) puis de thèse qui m’a soutenue dans mes projets "hors cadres" en m’ouvrant les portes de l’institution et en m’invitant à penser à mes intérêts de recherche, à mon plan de carrière, à ma vie. Des études supérieures sur mesures où chacun est unique. Merci.

J’ai eu un directeur de recherche exceptionnel, avec qui je me suis parfaitement entendue, et qui m’a énormément appris. Je regrette a posteriori de n’avoir pas assisté à plus de séminaires à l’extérieur de mon laboratoire, prise par les cours à donner et mes recherches, mais je considère que l’EHESS est l’endroit le plus fécond intellectuellement pour faire de la sociologie.

J’ai eu une formation très bonne, sur mesure. En effet, mon directeur de thèse m’a accompagné comme il le fallait dans mon cas. Je me suis rendue compte de cela seulement après avoir fini. Pendant la thèse je trouvais que je n’avais pas assez d’échange avec lui. Les échanges avec mes collègues doctorants étaient fondamentaux pour progresser. Le labo est aussi un lieu important pour maintenir des liens et un réflexion active sur son sujet et sur le travail intellectuel en soi.

J’ai préféré suivre les cours à la deuxième université de ma cotutelle par sa meilleure qualité et exigence.

J’ai reçu une très bonne formation de recherche et d’étude, mais hors de la réalité du marché du travail et du mode de recrutement en milieu universitaire.

J’aurais du mal à évaluer ce qui n’existe pas... il n’y avait aucune formation à la recherche entre 2002 et 2005!

Je considère que la formation de l’EHESS est excellente du point de vue de l’offre de cours et des professeurs qui les assurent. Il y a vraiment une palette large de cours pour les doctorants qui permet par ailleurs l’exploration de l’interdisciplinarité. Il me semble néanmoins que l’établissement se soucie peu de l’insertion professionnelle future de ses doctorants.

Je me suis inscrit à l’EHESS après le décès de mon directeur, professeur à Paris 5, afin de soutenir ma thèse (qui était déjà terminée) avec un directeur d’études de l’EHESS; cette enquête n’a donc sans doute aucun objet me concernant puisque je ne saurais évaluer la formation dispensée par l’EHESS, dont je n’ai suivi que des séminaires (de très bonne qualité au demeurant). Mais une fois lancé dans votre questionnaire, dont j’ignorais l’objet avant de le remplir, je suis allé au bout...

Je n’ai aucun avis sur la question, car j’ai toujours été très distants de l’institution pendant ma thèse.

Je n’ai jamais eu l’impression que l’EHESS dispensait une formation; chacun s’y forme tout seul, c’est mon impression. C’est assez déroutant car on est donc très seul, à moins d’avoir le soutien du labo, mais d’un autre côté ça laisse pas mal de liberté créatrice.

Je n’ai pas eu un bon directeur de thèse, au moins pas par rapport à mon sujet de thèse.

Je n’ai pas eu le loisir de suivre de formation à l’EHESS (384h d’enseignement par semaine en tant que PRAG) Je n’ai suivi qu’une année de DEA en ayant accès à l’ensemble des séminaires de l’EHESS. Je garde un souvenir émerveillé et passionné de cette offre de connaissance très riche, sans les carcans du système scolaire (évaluation, contrôle des présences…). J’ai trouvé cela très responsabilisant, très adapté à l’accomplissement de la thèse ensuite. Au-delà, un grand sentiment de liberté nourri par une exigence intellectuelle et un travail conséquent qui me permettent de fournir pour être à la hauteur.

Je ne saurais l’évaluer car je suis arrivée à l’EHESS en dernière année de thèse. Le questionnaire ne tient pas compte de la diversité des parcours.

Je n’en ai pas vraiment bénéficié...

Je n’en sais rien car je ne l’ai pas suivi. Ma directrice de thèse était très sympa, mais pas du tout dans le coup pour le réseau et autres appuis du type conseils et autres. Ce n’était pas un bon cheval, mais la thèse m’a intéressé.

Je n’étais jamais au courant d’une telle formation.

Je pense que cette enquête ne prend pas en compte les diplômés d’EHESS, comme moi, qui ont d’origine autre que française et qui travaillent actuellement dans un pays autre que la France. Je travaille comme maître de conférences, mais en Turquie.

Je pense que le problème principal de la formation doctorale est, de la part des directeurs de thèse, d’accepter les directions et inscriptions en thèse sur des sujets qui ne sont pas intégrés à une dynamique collective de recherche au sein d’un laboratoire.

Je suis tout à fait satisfait.

Je suis passionnée d’anthropologie et ai bénéficié de plusieurs contrats de recherche à l’Université Laval durant mes deux premiers cycles universitaires. Entrée au doctorat à l’EHESS, je n’ai pas du tout été intégrée à des projets de recherche ou d’enseignement.

Je suis une ancienne étudiante de nationalité étrangère. Grâce à ma connaissance d’anglais et de français, je connais plusieurs établissements académiques dans les autres pays européens et américains. Malheureusement, je dois avouer que la formation dispensée par l’EHESS et la direction des thèses est loin d’être satisfaisante. L’institution est très désorganisée, les liens entre les étudiants et les enseignants est très faible, les directeurs de thèse sont absents, les enseignants et les directeurs de thèse sont loin d’être capables les nécessités du monde actuel et de s’y adapter. Sans une réforme radicale la formation en thèse de l’EHESS perdra son prestige (si elle ne l’a pas perdu encore).

J’en suis très contente et je dois ma formation professionnelle à l’EHESS.

L’EHESS, est un espace de créativité et de liberté. C’est excellent.

La formation de l’EHESS était fun et scientifiquement de très haut niveau, professionnellement par contre elle est complètement inutile. Le seul moyen aujourd’hui d’être recruté sur un poste dans l’enseignement ou de la recherche est d’intégrer, dès le début de la thèse (mieux dès la Licence) l’une des mafias qui réservent les postes dans leur établissement pour leurs propres doctorants – et malheureusement l’EHESS n’a pas beaucoup de postes pour les siens.
La formation dispensée à l'EHESS est à mon avis d’une qualité scientifique de très haut niveau. J'y ai acquis des outils conceptuels et méthodologiques sans égal, dont je continuerai à me servir tout au long de ma vie. Toutefois, la philosophie de "la formation à la recherche par la recherche" se heurte à un écueil majeur : il n'y a tout simplement jamais assez de postes pour permettre à tous les diplômés de trouver un emploi en rapport direct avec leur formation. Pour prendre l'exemple du CNRS, pour chaque poste de chargé de recherche auquel j'ai postulé, il y avait environ une centaine de candidats. Par ailleurs, les autres pistes d'emploi s'avèrent limitées. Les formations universitaire de haut niveau (troisième cycle) me semblent assez peu valorisées en dehors du monde universitaire (surtout en sciences humaines) : les diplômés de troisième cycle sont réputés n’avoir que des connaissances "livresques", ne connaître que "la théorie" et pas "la vraie vie", et n'avoir aucune notion d'efficacité. Bien entendu, nous savons que ces représentations-là relèvent pour l’essentiel des préjugés et des idées reçues, mais c'est à ces préjugés que l'on est confronté dès que l'on recherche de l'emploi hors du monde universitaire. En retour, ce même monde universitaire me semble faire peu d’effort pour combattre ces préjugés. La réciproque est donc également vraie : l'entreprise ou les organismes publics dédiés à autre chose que la recherche et l'enseignement sont assez peu valorisés dans les formations de troisième cycle, si même on en parle. Toute idée de recherche appliquée prend souvent les couleurs suspectes d’un pacte faustien qui mènerait inévitablement au reniement de toute intégrité scientifique et de toute honnêteté intellectuelle. Pour finir, on peut donc passer ses années de doctorat sans penser une seule fois qu’on pourrait par la suite devenir autre chose qu’un chercheur universitaire. Et quand cette porte se ferme (ou, pour dire le moins, s’avère très étroite), on se trouve assez souvent désarmé. Qu’on m’entende bien : je n’accuse personne, et les problèmes que j’évoque ici sont largement structurels. Les chercheurs de l’Ehess ne sont pas plus responsables que moi de la perpétuation d’un certain habitus universitaire ou de la structuration globale de ce qu’il est convenu d’appeler le "marché de l’emploi". Même s’ils sont les mieux outillés pour le comprendre, cela n’implique aucunement le pouvoir d’y changer quoi que ce soit. Il y a cependant quelques petites choses qui pourraient être faites pour aider les diplômés à trouver leur voie après le doctorat. Chaque formation à l’Ehess (et idéalement chaque formation universitaire à partir de la maîtrise) pourrait par exemple comporter un cours obligatoire qui traiterait du fonctionnement des institutions de recherche et d'enseignement, ainsi que des systèmes de financement et de recrutement. Ce cours (ou bien un cours complémentaire) pourrait traiter également des possibilités d’emploi autre que la recherche et l’enseignement, en fonction de chaque filière ou discipline. Un enseignement systématique de ces questions, plutôt que le traditionnel bouche à oreille, permettrait aux étudiants de disposer d’une information complète, honnête et à jour sur leurs possibles avenirs, ce qui les mettrait en position de faire à temps les choix stratégiques nécessaires éviter la situation trop courante de "docteur-chômeur". Par ailleurs, il me paraît nécessaire et urgent de valoriser les formations universitaires générales auprès des employeurs de toute nature (entreprises petites et grandes, collectivités territoriales, organismes para-publics, etc.). Présentement, seules les formations dites "professionnelles" jouissent d’une telle valorisation, parce qu’elles correspondent à des postes spécifiques. Mais l’histoire, la philosophie ou l’anthropologie (par exemple) ne peuvent plus se contenter du prestige un peu flou qui auréole le savoir académique. Sans dénaturer ni renier la volonté d’élucidation du réel qui les anime, elles peuvent (et à mon sens elles doivent) se faire publiquement comme un savoir actuel et utile sur le monde qui nous entoure. Cet effort de valorisation ne repose pas que sur les acteurs du monde universitaire, mais il ne peut pas être accompli sans eux. Enfin, un effort réciproque et complémentaire de valorisation des débouchés non universitaires des formations universitaire me paraît également nécessaire. Il s’agit ici d’un effort envers les étudiants et les enseignants qui, je pense, ignorent souvent la valeur réelle de leurs propres savoirs et compétences, et l’emploi qui pourrait en être fait dans des contextes autres. Être capable d’analyser et synthétiser une information vaste et hétéroclite, organiser rapidement et rationnellement un corpus de documents et en identifier les lacunes et les redondances, ou savoir s'exprimer d’une façon claire et rigoureuse, sont autant de compétences tellement intégrées au travail universitaire qu'on finit par oublier qu'on les possède ; par conséquent, on oublie aussi de les mentionner dans un CV ou une entree d'Embauche. Et ce qui est vrai pour ces compétences de base l’est également pour les sommes immenses de savoirs et de savoir-faire accumulés par n’importe quel doctorant dans n’importe quelle discipline. Je suis bien conscient que je ne fais ici que jeter quelques idées en l’air, que les problèmes sont complexes et que les solutions sont loin d’être évidentes. Mais je reste convaincu de la valeur intrinsèque des savoirs que des institutions comme l’EHESS contribuent à perpétuer et renouveler. Pour sauvegarder ces institutions un changement me paraît inévitable. Si ce changement ne vient pas de l’intérieur, il sera imposé de l’extérieur, dans des termes et des conditions qui seront probablement moins favorables que ceux que l’on aurait pu obtenir en prenant l'initiative de la négociation. Pour finir, je répète donc que la formation dispensée à l’EHESS est l’une des meilleurs qui soit, et je souhaite donc adremment que l’école continue longtemps d’enseigner les sciences humaines et sociales avec ce niveau d’exigence et de rigueur. Pour ce faire, je pense qu’elle dispose de tous les outils nécessaires pour procéder à une évaluation intelligente de sa situation et du contexte dans lequel elle évolue et inventer les moyens de sa propre pérennité. La formation est excellente mais l’organisation d’événements scientifiques et l’intégration des doctorants dans les réseaux de production e publication scientifique sont très faibles. Par conséquent, le CV scientifique des jeunes docteurs de l’Ehess n’est pas très compétitif à l’échelle internationale, surtout par rapport aux EUA où la plupart des doctorants cumulent beaucoup d’expérience pédagogique et de publient dans des revues à haut facteur d’impact. La formation est excellente par le spectre disciplinaire proposé et la qualité scientifique. L’insertion dans un laboratoire, en revanche, était dans mon cas inexistante (CRH) ce qui est regrettable; elle aurait permis de mieux connaître le fonctionnement de l’institution, du champ scientifique en général et celui de la discipline, de nouer des contacts avec d’autres étudiants et avec des chercheurs, etc. La formation reçue à l’Ehess m’a beaucoup plu. J’y ai aimé l’ouverture d’esprit qui m’a permis d’aborder des sujets peu connus et le soutien constant que j’ai reçu par mon labo mais aussi par les différents services administratifs et scientifiques de l’Ecole. Il ne fait aucun doute que cela a fait de ma thèse une expérience marquante, tant intellectuellement que professionnellement et humainement.
La qualité de la formation est excellente, mais la réussite du doctorat est trop conditionnée à la personnalité d'un directeur et/ou la capacité d'accueillir d'un laboratoire. Trop de poids est donc laissé à un arbitraire qu'il est impossible de saisir à l'inscription en thèse. L'EHESS, comme école, n'apporte donc pas d'aide et d'orientation suffisantes.

Le Centre Alexandre Koyré a été un lieu de formation à la recherche absolument fondamental. Découverte à la fois d'un champ disciplinaire, de problématiques larges et nouvelles, d'une communauté de recherche internationale. J'avais par contre déjà acquis les méthodes d'écriture, de composition avant (Khâgne et ENS).

Le DEA était bien, après trop de liberté et pas assez de suivi en thèse, très bien pour s'orienter sur d'autres disciplines

Le fait d'être labellisée EHESS a fortement nuit à mon recrutement (absence de réseau, isolement et image poussiéreuse de l'école). C'est dommage d'avoir autant travaillé pour voir le "localisme" jouer autant. Je n'ai postulé du coup qu'une fois.

Le niveau des enseignants d'EHESS est très haut, par contre il faut améliorer la recherche un bon financement.

Le présent questionnaire en dit long sur la condition des doctorats en sciences humaines en France. Je n'ai jamais voulu devenir professeur mais, quand j'ai vu les résultats auxquels je parvenais, j'aurais aimé travailler dans un organisme qui m'aurait permis de poursuivre des recherches dans de meilleures conditions et avec des auxiliaires. L. B., que J. P. m'avait conseillé de voir à la veille de sa mort, a objecté la question financière lors de ma première inscription en 1992. Il ne s'est pas intéressé ensuite à mon travail, qu'il avait accepté de diriger alors qu'il était en dehors de ses compétences, pensant peut-être que je renoncerais. Ma santé s'est progressivement dégradée à mon insu, mais je suis sûr qu'il s'en est aperçu, ainsi que B. L. J'ai réussi à terminer le mémoire au début de 1996 mais je n'ai pu le soutenir. J'ai repris le travail en 2000 et ma thèse en 2002, lorsque j'ai su qu'il n'y avait pas de délai à l'EHESS. M. B. a alors arrangé les choses de façon à me faire obtenir le diplôme. De mon côté, j'ai repris toutes mes références et rédigé un mémoire restant fort long. Sur le fond, les changements sont minimes et les divergences avec l'opinion officielle, y compris celles qui ont été aperçues par un jury peu compétent, subsistent. Je ne sais à quoi je dois de n'avoir pas reçu de félicitations : je n'en attendais pas, vu que ma thèse n'a pas été sérieusement examinée ; je ne pouvais en espérer que d'un jury maîtrisant la question que je traitais et qui n'était pas si difficile. La poursuite d'études, dans un domaine très différent des études préliminaires et dans un milieu dont les mœurs sont inconnues, n'est pas sans risques. J'avais de plus entrepris ces études sans l'appui de mon administration et je suis tombé malade pendant que je m'y livrais, pour des raisons qui n'avaient pas de rapport avec elles. Le choix d'un directeur de thèse doit être bien pesé, sa direction étant aussi nécessaire à un homme fait qui parle de ses affaires au passé qu'à une étudiante ordinaire dénuée de toute connaissance de la vie.

L'école était un lieu intellectuellement stimulant, mais qui ne prépare pas du tout aux réalités de la vie professionnelle. Mon diplôme de doctorat a même freiné mon insertion dans le milieu des bibliothéques ! J'ai été recruté dans mon premier poste en bibliothèque (contrat d'avenir) en raison de la mention suivante figurant dans mon CV : "aptitude au port de charges lourdes". Cynique, non ?

L'EHESS dispense de la bonne formation mais elle est complètement détachée du monde du travail. En tout état de cause, la recherche publique surtout dans le domaine des sciences sociales est en berne alors que la recherche privée n'existe pratiquement pas. Par exemple, gagner sa vie de la recherche pour un spécialiste de l'islam en Asie centrale est une utopie.

Les séminaires auxquels j'ai assisté, ceux de D. A. et ceux de G. D-H. essentiellement ont été extrêmement stimulants. Je pense qu'un meilleur encadrement méthodologique en première année de thèse aiderait à gagner du temps en structurant mieux d'emblée la recherche et ses objectifs.

Les séminaires sont de très bon niveau, nombreux et réguliers. Accueillie par un laboratoire de l'INRA pendant toute ma thèse, je n'ai bénéficié d'aucun suivi pédagogique par les enseignants ou chercheurs de l'EHESS autre que mon directeur (CR INRA habilité par l'EHESS).

Les élèves ne sont pas bien traités.


Les élèves sont de très bon niveau, nombreux et réguliers. Accueillie par un laboratoire de l'INRA pendant toute ma thèse, je n'ai bénéficié d'aucun suivi pédagogique par les enseignants ou chercheurs de l'EHESS autre que mon directeur (CR INRA habilité par l'EHESS).

Les élèves sont de très bon niveau, nombreux et réguliers. Accueillie par un laboratoire de l'INRA pendant toute ma thèse, je n'ai bénéficié d'aucun suivi pédagogique par les enseignants ou chercheurs de l'EHESS autre que mon directeur (CR INRA habilité par l'EHESS).


Lorsque j'ai débuté ma thèse, l'insertion dans un laboratoire de recherche n'était pas systématique et je n'en ai pas bénéficié, ce qui m'a été dommageable à de multiples niveaux (isolement relationnel, intellectuel, manque de moyens matériels et financiers). Excellente qualité de nombreux séminaires.

Ma formation au sein de l'EHESS, c'est surtout la relation avec mon directeur de thèse - une expérience fondamentale dans ma
vie de chercheur que je mène maintenant. Je garde toujours la relation avec mon directeur - 6 ans après la soutenance - ayant un grand besoin des échanges scientifiques et de son savoir, même si je mène ma carrière de manière indépendante (dans un autre pays - sans profiter du support de son réseau).

**Milieu extrêmement stimulant, professeurs engagés, encadrement moyen, suivi inexistant.**

Moyennement. Le modèle n'a-t-il pas vécu dans un univers de plus en plus professionnelisé...? J'ai toujours eu le sentiment qu'à l'EHESS les étudiants étaient "facultatifs", perçus comme des parasites (le cœur de l'identité de l'école étant ses chercheurs).

N'ayant pas validé un "master EHESS", et ayant été inscrit en thèse il y a longtemps, je n'avais aucune obligation de formation durant le doctorat. Mais le niveau des séminaires était correct pour les correcteurs de thèse seulement (bien que rares), j'ai pu trouver dans les séminaires proposés un substitut de formation satisfaisant

Nulle. Je me suis formé seul et mes compétences n'ont rien à voir avec l'EHESS cette école c'est de la blague.

Parfaite du point de vue de la direction de thèse, assez faible pour le reste (site de Marseille : un seul historien, mon directeur de thèse).

Pas assez d'information et de soutien pour publier (donc pour s'insérer dans le monde de la recherche).

Pas beaucoup de temps pour aller aux séminaires puisque je travaillais en même temps même bonne.

Pendant la formation, je pense que j'ai été assez bien soutenu. MAIS sans doute en raison de mon éloignement géographique (Okinawa-Paris= 9000km), je n'ai pas eu d'infos utiles pour mon insertion en France. Je n'ai appris l'existence du CNU qu'une fois la thèse soutenue, j'ai perdu du temps précieux. Au final, ayant enseigné au Japon et été aussi étudiante en Ontario, je dirais que les frais de scolarité de l'EHESS sont une chance pour les personnes sans soutien familial. Pour le reste, au final, j'ai été fortement dégoûté de la recherche et... l'état d'esprit courtisan entretenue.

Pendant mes années de thèse, j'ai eu de la part de mon directeur une disposition aussi bienveillante qu'intelligente. En revanche, j'ai le sentiment que l'EHESS, en tant qu'institution, fait très peu pour l'intégration, le bien-être et l'insertion professionnelle de ses doctorants.

Perfectible ! En effet, un progrès réel serait que l'EHESS permette un accès direct et simple à une ressource de base pour étudier : les livres. À l'époque où j'ai réalisé ma thèse, une lettre de recommandation du directeur de thèse était exigée pour accéder la bibliothèque du 54 bd Raspail gérée administrativement et financièrement par la Maison des Sciences de l'homme ! Aucun autre service de prêt n'existait à ce moment-là. J'ai ainsi été contraint d'adhérer à la bibliothèque de science po dont le coût est exorbitant pour les lecteurs à cette institution qui bénéficie par ailleurs de financements publics.

Personnellement, je pense que le fait d'être doctorante à l'EHESS ne m'a rien apporté de particulier, si ce n'est d'avoir la "carte de visite" docteur de l'EHESS sous la direction de "X". Mais en soi, je n'ai pas vu ce que l'EHESS faisait de spécifique pour l'aide à la recherche des doctorants et l'insertion des docteurs. Mais peut-être n'ai-je pas été suffisamment au courant ou que je ne me suis pas assez renseignée.

Plutôt bonne et sans doute la meilleure. Le problème, qui ne dépend pas de l'EHESS (et pour cause) ce sont les débouchés dans la recherche

Plutôt bonne.

Plutôt bonne en terme théorique, plutôt mauvaise pour l'intégration des étudiants à la vie du laboratoire quand ils ne sont pas allocataires.

Plutôt bonne, à chacun de se saisir des opportunités d'une telle école.

Plutôt bonne, c'est surtout un "groupe d'enseignement mutuel" qui m'a beaucoup aidé dans l'avancement de ma thèse. Ce qui manquait par rapport à un contexte universitaire allemand, c'est une discussion approfondie des recherches de chaque doctorant/e avec d'autres chercheurs et la directrice de thèse dans le cadre dun séminaire.

Plutôt bonne, sauf que je n'avais pas un laboratoire qui aurait pu m'aider à discuter sur le sujet de ma recherche.

Plutôt satisfaisante

Positivement ... !

Positivement, par l'accès à des connaissances de très haute qualité. Négativement, par le manque total d'encadrement institutionnel des étudiants "ordinaires" (non-allocataires, non normaliens), sans grande autonomie au moment de l'arrivée en thèse.

Possibilité d'y trouver des bons outils de recherche mais pas de formation générale à la recherche, pas d'enseignement en tronc commun par discipline (je n'ai reçu à l'ehess pratiquement aucune formation générale à l'anthropologie par exemple; or il s'agit d'une discipline qui n'est pas enseignée en premier cycle de l'université, et rarement en deuxième cycle...). Aucun espace de sociabilité et d'échanges dans l'École. Des étudiants-chercheurs souvent livrés à eux-mêmes (je parle pour la période 1996-2003) Des relations assez formelles et hiérarchiques entre élèves et professeurs (la situation est très différente dans d'autres pays). Quelques très bons directeurs de chercheurs et maîtres de conf., qui peuvent éventuellement accompagner le doctorant. Des séminaires trop courts (parfois une dizaine de séances seulement).

Pour ce qui est de mon cas personnel, je la qualifiaies d'intéressante et stimulante d'un point de vu intellectuel mais complètement inutile pour une insertion dans le monde réel du travail.

Pour être un pur produit de l'EHESS, je dirais que je suis pleinement satisfait de la formation à la recherche par la recherche.

Pour moi elle a été très importante pour ma formation personnelle et sur tout, professionnelle. Elle m'a permis de me rapprocher à la recherche dans une perspective plus intéressante, elle m'a permis de connaître d'autres chercheurs. Par contre, j'aurais voulu maintenir des contacts avec les activités de l'EHESS mais jusqu'aujourd'hui. Il n'y eu pas des contacts. J'espère que la formation de l'association nous permettra de maintenir des contacts.

Pour moi la formation à l'EHESS présentait un grand intérêt et apport. Comme historien, j'ai apprécié l'École des Annales liée à l'EHESS, qui m'a montré un autre point de vue sur l'histoire. Mon premier directeur de recherche était le secrétaire des Annales et le directeur B. L., dont la pensée "expérimentale" sur l'histoire a influencé mes stratégies de recherches et la façon de la
construction du sujet. Ce qui était important pour ma carrière dans mon pays, était aussi la connaissance de la langue française, et mes contacts scientifiques avec les collègues français.

Presque nulle ! C’est une école qui ne sert à rien. J’ai fait ma thèse tout seul en travaillant 5 ans dans les Archives de BN. J’ai découvert et transcrit environ 200 documents concernant les relations internationales de la France au XVIIe siècle que personne ne veut pas publier actuellement. Quant à ma thèse, axée sur l’histoire de la France à cette époque, je serai obligé de la publier en Roumanie.

Relativement bonne mais manque de communication entre les doctorants.

Remarques: 1. Mon travail de recherche s’est étendu sur de nombreuses années (plus de 20 ans!), avec des moments intenses et des moments où mon travail professionnel (conservatrice de musée) a pris le dessus. 2. J’ai beaucoup publié, avant, pendant, après.

Satisfaisante.

Satisfaite.

Scientifiquement bonne mais déconnectée des réalités sociales et des retombées que l’on attend d’un parcours universitaire. On ne fait pas une thèse gratuitement.

Scientifiquement excellente.

Les nombreuses conférences, les nombreux débats et les séminaires hebdomadaires ont été pour moi une source d’inspiration inappréciable. Les réflexions qui sont les siennes dans ce cadre et les échanges qu’elles suscitent entre les participants, chercheurs, étudiants m’ont permis de reconsidérer bon nombre de mes idées et les interprétations de quelques-uns de mes matériaux de travail. Le séminaire hebdomadaire de la FRAN (Formation de Recherche en Afrique Noire), m’a donné les moyens de traiter les dimensions méthodologiques des sciences sociales (technique d’enquêtes ethnographiques, anthropologiques et sociologiques, de terrain). Cette formation a apporté des visions complémentaires à mon sujet de recherche, comme la construction de réseaux sociaux à partir de documents d’archives, la gestion des connaissances en sciences sociales, dont l’objectif vise à dissocier les faits d’observations de leur analyse subséquente et, partant, à les rendre aisément accessibles et utilisables par l’ensemble de la communauté scientifique.

Sur un plan universitaire, la formation est excellente. Pour la préparation à l’insertion professionnelle, l’inscription dans une démarche d’apprentissage et de valorisation, la formation était totalement inexistante. Seuls les normatifs avaient une chance de s’en sortir rapidement.

Sympathique, ouverte mais routinière et peu attentive aux dispositions de chacun (position d’arbitraire du directeur de thèse).

Très bien, mais peu de suivi après thèse.

Tour d’ivoire, éloignement du terrain, théorie plus ‘lourde’ que les réalités.

Tout à fait excellente du point de vue de la qualité intellectuelle des enseignants, des chercheurs et des élèves. Cependant, l’accompagnement institutionnel pourrait être plus fort et avec des orientations plus claires et constructives dans le parcours des élèves, trop souvent laissés à eux-mêmes.

Tout à fait excellente. J’espère vivement que les séminaires pourront rester d’une telle qualité et redoute le contraire au regard des grandes réformes de l’enseignement supérieur en France.

Tout dépend des séminaires suivis et du laboratoire auquel on est rattaché, mais dans mon cas, très bonne.

Très aléatoire : de l’excellence à la fumisterie. Ce qui compte restant l’excellence.

Très bien dans mon cas, mais extrêmement variable selon les personnes et les directeurs de recherche. Par ailleurs, et malgré le prestige de l’établissement, j’ai clairement senti un désavantage lors de concours à MCF, par rapport aux candidats issus des Universités : moindre connaissance/intégration du système universitaire d’une part, et tendance à favoriser une interdisciplinarité qui, si elle est très féconde sur le plan scientifique, a clairement joué contre moi lors des recrutements.

Très bonne en ce qui concerne le directeur, mais j’aurais souhaité plus d’opportunités d’insertion dans des labos et dans des réseaux, pendant le travail de thèse à part la relation avec mon directeur je me suis sentie très isolée d’un cadre universitaire et de recherche.

Très bonne formation

Très bonne formation, malgré des différences de traitement selon les directeurs de thèse ; mais mauvais suivi des étudiants, délaissés à la suite de la soutenance, et qui n’ont pas en main les codes pour la post-thèse. Personne ne dit comment passer le CNU, pourquoi on l’a ou pas, des ATER sont donnés avant même leur ouverture (!!!!!!!), corruption intellectuelle due à la forte concurrence et pression sans aucun moyen de ne pas s’y plier, etc... Bref, on est largué dans la loi de la jungle et seuls ceux qui gagnent sont pris en considération.

Très bonne qualité des enseignants mais aucun suivi.

Très bonne sur le plan intellectuel et humain.

Très bonne sur le plan scientifique, moins performante sur le plan de l’insertion professionnelle.

Très bonne, car elle intègre des champs actuels de la recherche de manière interdisciplinaire et internationale.

Très bonne, mais elle est beaucoup dépendante de la performance du directeur de thèse. Il y a une offre très variée de bons séminaires, mais ce qui fait le cœur de la formation c’est la thèse. L’expérience dans l’école change énormément selon le type de participation du directeur dans le processus d’écriture de la thèse.

Très bonne, mais pas très adaptée/pratique en dehors du champ académique.

Très bonne, séminaires et professeurs de très haut niveau.

Très bonne, stimulante et éclectique (surtout en termes d’apprentissage à la recherche).

Très bonne, très satisfaisante.

Très bonne, un tantinet insulaire et francocentrique. Le travail de thèse se fait d’une façon très solitaire (c’est connu).
Personnellement, j’ai trouvé du travail dans le supérieur grâce à une rencontre heureuse avec des personnes de l’Afrique du Sud. Autrement, sais pas... je serais peut-être sans emploi ou dans le secteur des NGOs / organisations internationales.

Très bonne. Grande richesse au niveau de l’offre des séminaires, bonne internationalisation, haut niveau de la recherche. Il manquait, à mon époque, un vrai suivi organisé pour les étudiants en thèse.

Très bonne. Le système de séminaires pointus avec un nombre relativement restreint d’étudiants permet de véritablement rentrer dans la cuisine de la recherche. Les séminaires de labo sont souvent aussi intéressants que les séminaires des "directeurs d’étude".

Très bonne. Mais les étudiants étrangers ont besoin plus d’aides scolaires pour bien s’intégrer aux laboratoires et à l’école.

Très bonne. Mais peu professionnalisant.

Très bonne. Prise de fonction facile.

Très hétérogène et très stimulante.

Très important.

Très centrée sur l’insertion des doctorants dans des groupes de recherche (on est très seuls...). C’est peut-être le prix à payer pour l’excellence des séminaires: la structure de l’École repose sur la qualité de l’enseignement et de la recherche des profs, mais néglige le fait que les étudiants sont eux-mêmes de jeunes chercheurs.

Très peu de lien avec l’EHESS pendant la thèse.

Très variable selon les séminaires/chercheurs. Il y a des enseignements de très haute qualité comme de très médiocres. Il faut savoir choisir, et être assez autodidacte aussi. Il manque un esprit de campus.

Très varié, dépend des labos et départements.

Trop fermée.

Un très bon support, mais détaché de la réalité professionnelle et qui n’accompagne pas assez ses étudiants, surtout quand ils ne sont pas issus du domaine universitaire (je suis architecte de formation).

Une formation, pratique.

Une formation intéressante. Cependant, par rapport aux formations doctorales américaines, peu de prise en charge (moyens, bibliothèques, publications, aides à l’insertion).

Utile mais pas enrichissante.

Variable.
### ANNEXE 3 : Réponses à la question ouverte : Quels sont, selon vous, les avantages ou désavantages de la cotutelle ou de la codirection ?

| Angles différents, mais tensions possibles. Compétences complémentaires. Manières de travailler différents. Doubles réseaux. Lourdes démarches administratives. Après un changement de directeur de thèse (établissement de cotutelle) tout s'est bien passé. Mon directeur de thèse EHESS m'a soutenu bien que j'ait l'expérience que la France n'est pas très accueillante pour les chercheurs étrangers. Avantage : deux milieux intellectuels stimulants dans lesquels l'étudiant doit graviter. Désavantage : concilier les vues (parfois opposées) des deux directeurs de recherche. Avantage : acquisition de réseaux, apprentissage d'une langue, socialisation à d'autres environnements scientifiques. Désavantage, j'étais considéré une sorte de "type sympa, mais de passage". Avantage: avoir des avis scientifiques discordants peut être intellectuellement stimulants; désavantage: ce même fait peut être difficile à gérer en tant que doctorant - la quadrature du cercle. Cela devient intenable s'il y a des conflits personnels entre directeurs, ce qui n'était pas mon cas. Être obligé de s'insérer dans deux mondes universitaires est intellectuellement passionnant et un vrai défi ; ce même défi présente des désavantages évidents pour l'inscription professionnelle dans l'un ou (et) l'autre monde. C'est également vrai pour le défi linguistique: il est magnifique (et difficile) d'écrire dans plusieurs langues, ce n'est pas du tout valorisé objectivement en France au moment du recrutement. En gros: ce qu'on gagne intellectuellement, on le perd professionnellement - conclusion subjective qui semble confirmée par les statistiques du dernier papier de Mariot/Lebaron/Buton (publié AFSP 2011). | 
| --- | --- |
Avantages: Ouverture internationale, possibilités de financement, comparaison traditions scientifiques
Désavantages: manque de reconnaissance chaque institution pensant que j'étais rattaché plutôt à l'autre pour ce qui est de fonds de recherche, appui...

Avantages: possibilité d'étendre les domaines de recherche- connaissance et étude de la méthode de recherche française.

Avantages: pouvoir profiter d'une formation plus riche; beaucoup de contacts. Potentiels désavantage: "exclusion" du réseau local dans l'un de pays où on est pas souvent présents; en raison des absences prolongées du candidat dans l'un des pays impossibilité d'avoir accès aux informations essentielles et comprendre bien les "secrets" du System académique.


Avoir deux points de vue. C'est plus riche.

Avoir plusieurs points de vue sur son travail, et compenser les défauts ou manques de chacun : mon co-directeur m'a permis plusieurs interventions et facilité les postes ATER. Je savais en m'inscrivant que mon directeur aurait un rôle purement intellectuel, il m'avait prévenu.

Ce que le directeur ne sait pas, le codirecteur peu éclairé sur une question de débats.

C'est plus riche avoir l'accord de deux personnes.

C'est une grande question. Je ne recommanderai pas la cotutelle. Avantages: financiers+ excellente connaissance de terrain de mon directeur libanais et possibilité de tisser un réseau de contacts à travers lui. Mais plus la thèse avançait, plus il était difficile de concilier les objectifs théoriques fixés "en France" et le terrain libanais. Si bien que mon directeur de thèse libanais n'est finalement pas venu à la soutenance, arguant d'une maladie. Par ailleurs, les critiques qu'il m'a faites dans son rapport de thèse sont, à mon avis, largement liées à ce dispositif de cotutelle.

Complémentarité du suivi scientifique et pédagogique.

Connaissance de deux systèmes de recherches, compétences interculturelles, gestion d'un projet scientifique.

Cotutelle - Intégration à la fois dans deux institutions et deux cultures universitaires différentes; accès direct aux archives et aux bibliographies disponibles dans chaque pays. Codirection – complémentarité des compétences des deux directeurs


Dans le cadre d'une recherche pluridisciplinaire, deux directeurs avec deux spécialités différentes.

De nombreux problèmes administratifs. Il s'agissait du premier projet de cotutelle avec le Brésil en SHS. Le processus de la cotutelle s'est parfaitement déroulé sur le plan scientifique et au niveau de l'école doctorale (collaborations, formation complémentaire de 1 an au Brésil), mais a formellement échoué au niveau de l'Établissement (UFRI), qui a rejeté tardivement le principe de la cotutelle (avant de le réadopter ultérieurement). J'ai donc validé dans ce questionnaire l'option cotutelle, alors elle n'a pas abouti jusqu'à la soutenance, car je considère que sur le plan scientifique, il s'agissait d'une cotutelle presque exemplaire (parfaite complémentarité des deux directeurs et laboratoires).

Découvrir un autre milieu de la recherche, d'autres chercheurs, une autre manière de vivre le doctorat et apprendre une autre langue. (sans compter les avantages scientifiques lorsque l'on habite dans le pays où l'on fait aussi des enquêtes de terrain pour mieux le comprendre)


Dimension internationale de la recherche; découverte de différents systèmes d'encadrement doctoral; multiplication des possibilités d'échange scientifique...

Disponibilité, confrontation d'idées.

Diversification du soutien, expériences dans plus d’un laboratoire de recherche, prestige.

Donner la possibilité de faire un travail de recherche bien cible et pluridisciplinaire.

Double insertion intellectuelle, nationale et académique, suivi par deux directeurs au regard différent, complémentaire.

Doubler les opportunités d'insertion professionnelle; accroître ses capacités linguistiques et conceptuelles; contacts internationaux; désavantages: cout du transport pour suivre des séminaires dans les deux lieux.

Elle permet d'agrandir le réseau du doctorant et de se confronter à des univers de recherche contrastés

Enrichir la recherche et fournir une précision et plus d'information et d'encadrement.

Étant donné que cette cotutelle s'est très bien passée, je ne vois guère de désavantage. Mon directeur liégeois était attentif aux questions de réalisation matérielles de ma thèse et assurait également un suivi didactique très pointilleux. Mon directeur à l'EHESS avait une réelle exigence scientifique et littéraire qui fut très profitable. Cette cotutelle fut sans conteste un élément déterminant dans ma carrière, aujourd'hui stabilisée dans un poste définitif de chercheur au FNRS.

Il faut bien choisir les deux personnes. Savoir si elles partagent les visions de l'histoire

Il y a surtout des avantages. Cela permet d'étendre le réseau académique, de rencontrer de nouvelles personnes, d'échanger à propos de nouvelles idées, etc.

Insertion dans un réseau international de chercheurs.
J’ai trouvé dans mon établissement d’accueil des possibilités de financement et de publication que je ne trouvais pas à l’EHESS.

Je n’ai pas vu de désavantage à la cotutelle, car dans mon cas tout s’est bien passé. L’avantage principal à mon sens est de pouvoir accéder aux ressources (humaines, bibliographiques, documentaires) de différents établissements.

Je ne vois globalement que des avantages: expérience à l’étranger, découverte d’un environnement de recherche et professionnel différent, apprentissage d’approches scientifiques et de méthodes différentes.

Je ne vois que les avantages d’insertion dans les deux cultures scientifiques.

Je vois essentiellement des avantages. On a plus de possibilités d’échange et plusieurs interlocuteurs, en cas de désaccord avec un directeur on peut s’adresser à l’autre. Si les domaines des deux directeurs sont différents, on entre en contact avec des domaines plus divers. Je suis presque prête à dire que tout le monde devrait avoir deux directeurs de thèse même si je peux imaginer des problèmes: que chaque directeur se sent déresponsabilisé, qu’il y a conflit entre les directeurs....

L’avantage de connaître le champ académique français.

La cotutelle a permis une reconnaissance du doctorat de l’EHSS dans l’institution universitaire privée pour laquelle je travaille. (Facultés jésuites de Paris).

La cotutelle m’a permis de m’inscrire à l’EHESS, mais elle m’aurait été plus utile par la suite si j’avais choisi un codirecteur en études politiques plutôt qu’en études japonaises.

La cotutelle officielle n’existait pas encore à l’époque (2004). L’avantage: deux sons de cloche valent mieux qu’un et l’attention de l’un s’avère utile quand celle de l’autre directeur faiblit : ce relais à bien fonctionné. Il permet aussi d’élargir les réseaux intellectuels nécessaires surtout quand on travaille dans l’interdisciplinarité. En revanche il peut contribuer à ne pas rendre très lisible, où se situe le docteur et finalement dilue un peu la responsabilité des directeurs qui ont tendance à moins s’investir peut-être? Or un directeur de thèse très investi demeure malgré tout une des clés d’un recrutement ultérieur.

La cotutelle a permis un financement de ma thèse par l’Institut Universitaire Européen.

La cotutelle donne la possibilité de faire de combiner deux traditions de recherche et contextes intellectuels.

La cotutelle m’a permis d’envisager la question sous différents points de vue. L’enseignant qui m’a servi de codirecteur à l’étranger m’a apporté son soutien quand j’ai changé de direction en France. Mais l’établissement étranger avec lequel j’ai eu affaire n’a fait aucun effort pour faciliter la cotutelle, et s’est même évertué à dresser des obstacles administratifs tels que la codirection et la thèse n’ont pas été validées par lui. L’EHESS par contre a fait tous les efforts nécessaires.

La cotutelle n’a de sens et n’est possible que dans le cadre d’un projet scientifique commun aux deux établissements. La cotutelle permet à l’étudiant : d’avoir accès à de plus grandes ressources (documentaires, réseaux) et favorise les débouchés professionnels à l’international. La cotutelle va s’avérer difficile si les directeurs de thèse ont des points de vue divergents sur le travail du doctorant ou si les établissements ont des règles de scolarité trop éloignées. Ayant moi-même financé ma thèse, j’ai été confronté par l’éloignement de mon terrain.

La possibilité d’entre les milieux scientifiques internationaux, de faire les connaissances, d’apprendre une langue étrangère et d’autres choses

La possibilité d’insertion (au niveau scientifique et professionnel) dans deux pays.

L’avantage c’est l’ouverture vers deux univers, où chacun peut apporter un enrichissement de perspective. Le désavantage principal c’est la difficulté, par la suite, de trouver un encadrement dans une des deux institutions : chacune considère un peu cette charge comme relevant de l’obligation de l’autre.

L’avantage plus important est lié au financement. Même si je n’avais pas en profité, car j’ai eu la chance d’avoir gagné un concours pour une bourse du gouvernement français, ils sont nombreux les étudiants étrangers qui ne peuvent pas faire votre doctorat d’une autre forme que sous un accord de cotutelle.

L’avantage principal est le financement des missions.

L’avantage principal est l’ouverture internationale qui donne le moyen, ensuite, de faire sa carrière dans deux pays différents. L’autre avantage, dans mon cas, était aussi d’ouverture interdisciplinaire: en venant des études littéraires et de philologie (en Italie), j’ai travaillé avec des historiens médiévistes et j’ai acquis une spécialisation ultérieure en histoire et en iconographie médiévale. Les désavantages relèvent de l’excès de bureaucratie et du manque d’une coopération internationale pour ce qui est de ce domaine, de sorte que tout le travail pour mettre en communication les deux institutions est souvent à la charge du doctorant. Je me permet de vous faire remarquer que même ce questionnaire est conçu en donnant pour acquis que l’enseignant qui m’a servi de codirecteur à l’étranger m’a apporté son soutien quand j’ai changé de direction en France. Mais l’établissement étranger avec lequel j’ai eu m’aurait été plus utile par la suite si j’avais choisi un codirecteur en études politiques plutôt qu’en études japonaises.

L’avantage c’est d’avoir plusieurs points de vue sur un même sujet. Le problème, parfois, c’est de concilier des perspectives d’analyses plutôt différentes.

Le directeur qui a principalement suivi ma thèse appartient à un laboratoire de l’INRA. Le codirecteur de l’EHSS ne jouait qu’une fonction administrative, puisque je ne le voyais jamais. Je n’ai donc pas véritablement d’expérience de codirection. Il s’agissait d’une direction simple avec un directeur extérieur à l’EHESS.

Les avantages : bénéficier de plusieurs cadres et expériences. Les désavantages : le sentiment, parfois, de n’appartenir à aucune institution ; le plus grave : l’autre établissement/pays de cotutelle ne reconnaît pas le doctorat (malgré la convention de cotutelle)

Les avantages : l’accès à des financements spécifiques. Les désavantages : les complications administratives

Les avantages sont liés à la mobilité. Les désavantages: un suivi difficile, presque impossible si le docteur ne fait pas un effort de plus.
Les avantages, la possibilité formelle d'échange avec le monde académique français. Le problème c'est que, en tant qu'étudiant en cotutelle, l'intégration pleine à la vie académique de l'EHESS n'était pas si simple.

Les avantages: construire des liens avec des spécialistes d'un autre Pays et avoir un autre regard sur son propre travail. Désavantages: risque de ne s'insérer professionnellment ni en France, ni dans le Pays de cotutelle.


Les avantages: possibilité de connaître deux établissements et deux laboratoires différents, utiles pour la suite; comparaisons. Désavantages: impasse ou difficultés administratives.

Les deux principaux avantages sont de pouvoir être rattachée aux deux institutions (avec la possibilité, dans mon cas, d'enseigner en Roumanie pendant la thèse, mais d'effectuer des mobilités en France essentielle pour ma recherche); la facilité administrative. Le désavantage principal serait une moindre intégration dans le cadre de l'établissement français, l'accès réduit aux possibilités de financement des doctorants en France.

Les renseignements ci-dessus portent sur la codirection assurée à l'EHESS. Par contre, j'ai vécu exactement l'inverse avec mon co-directeur à Paris Descartes d'où l'intérêt de la codirection.

L'expérience dans les deux secteurs universitaires est très utile. En même temps, il y a un certain danger de ne vraiment appartenir à aucun des deux, de devenir un étranger dans les deux.

mobilité, connaissance d'autres réalités universitaires, connaissance d'autres approches de la recherche pas de véritables désavantages.

Ouverture de réseaux.

Ouvrir des perspectives dans les deux pays.

Parmi les avantages: la possibilité d'être en contact avec le regard de l'échange des chercheuses et professeurs étrangères, non directement liées avec la réalité de l'Argentine, mon permis d'avoir des lectures riches de mon travail, des conseils et observations qu'on signifie des avances très importantes dans mes analyses. Par l'autre côté, j'ai pu profiter de la bibliothèque dans l'EHESS, d'échanger avec d'autres doctorantes, et d'expérimenter la vie académique en France. La cotutelle m'a permis aussi de pouvoir établir de rapports académiques pour travailler dans des projets de recherche au futur avec des collègues françaises.

Partage des compétences disciplinaires et méthodologiques.

Participation au développement de la recherche scientifique dans de systèmes différents; possibilité d'échanges et rencontres avec d'autres chercheurs, possibilité de se confronter avec des écoles de recherche différentes, possibilité d'enrichir sa démarche et sa formation, possibilité d'avoir un accès plus facile aux collections et aux fonds d'archives.

Pas de désavantages. Possibilité d'enrichir le débat scientifique en multipliant les points de vue.

Permet d'être intégré dans une ambiance de recherche d'un autre pays, en l'occurrence où j'ai réalisé ma recherche, et d'avoir le soutien d'un professeur chercheur sur place. Permet d'avoir deux diplômes dans deux pays différents.

Plus de disponibilité des directeurs qui se partagent les tâches de suivi ; complémentarité. Parfois, tensions concernant le rôle de l'un et de l'autre.

Plutôt des avantages (enrichissement).

Possibilité de rassembler des expériences dans un autre milieu scientifique, possibilité de pratiquer le français, étudier dans des archives et bibliothèques d'un pays différent, confronter des résultats de ma recherche avec le milieu scientifique d'un autre pays.

Pour la recherche la cotutelle est formidable, pour gagner un poste universitaire la cotutelle cause beaucoup de problèmes.

Pour ma part que des avantages, ayant eu la chance d'avoir deux directeurs de thèse qui s'entendaient très bien, qui m'ont convenablement dirigé, mais sans rien m'imposer.

Pouvoir faire des demandes de bourses et de postes dans les deux pays ou se trouvent les institutions universitaires dans le cadre desquelles la thèse a été préparée.

Problème: l'organisation finale du jury de thèse en cotutelle (absence de financement pour les professeurs étrangers, jury qui doit pourtant se réunir à 50% sur la base des deux universités).

Quels sont, selon vous, les avantages ou désavantages de la cotutelle ?

Un co-directeur de thèse spécialisé du domaine d'intérêt du candidat.

Un des avantages c'est la complémentation de l'information

Une direction et une supervision plus pointue, plus précise, plus complète.