



Université
Fédérale

Toulouse
Midi-Pyrénées

L'emploi des docteurs 1 an, 3 ans et 5 ans après la thèse

Situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020
des docteurs de Toulouse, promotions 2019,
2017 et 2015

Juillet 2021



Université
Fédérale

Toulouse
Midi-Pyrénées

Analyse des résultats de l'enquête Devenir des Docteurs 2020, Ecole des Docteurs de Toulouse
Traitements et rédaction du rapport : Observatoire de l'Ecole des Docteurs de Toulouse.
Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées

Marie MOLINIER, ecoledesdocteurs@univ-toulouse.fr

Sommaire

Introduction.....	4
OBJECTIFS ET METHODE D'ENQUETE	5
o Objectifs de l'enquête.....	5
o Méthode d'enquête.....	5
o Taux de réponse.....	6
PROFIL DES DOCTEURS ET DEROULEMENT DE LA THESE	9
o Profil des docteurs.....	9
o Diplôme d'entrée en thèse.....	11
o Financement de la thèse	12
o Cotutelle et mobilité.....	13
LES DIFFERENTES SITUATIONS PROFESSIONNELLES AU 1 ^{ER} janvier 2020	14
LES DOCTEURS EN EMPLOI	16
o L'accès à l'emploi.....	16
o Situation géographique.....	16
o Les types de contrats.....	18
o Les secteurs d'emploi.....	20
o Les docteurs ayant créé leur entreprise	24
o Les rémunérations.....	25
o Responsabilités et activités	26
NIVEAU DE SATISFACTION VIS-A-VIS DE L'EMPLOI OCCUPE.....	28
LES DOCTEURS EN RECHERCHE D'EMPLOI	30
L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE COVID19	34
EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS DEPUIS 2016	36
Pour conclure.....	41
Glossaire.....	42
Table des illustrations.....	43
ANNEXES.....	44

INTRODUCTION

Depuis 2015, l'Ecole des Docteurs de Toulouse, rattachée à l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, mène annuellement une enquête sur le devenir professionnel de ses docteurs. En lien étroit avec les quinze Ecoles doctorales et les établissements délivrant le diplôme, chaque année l'Ecole des Docteurs enquête trois promotions de diplômés afin de connaître leur situation professionnelle à un, trois et cinq ans après leur soutenance.

Ce rapport présente les résultats de l'enquête Devenir des Docteurs 2020 menée par l'Ecole des Docteurs concernant la situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020 des docteurs de Toulouse des promotions 2019, 2017 et 2015.

Ce rapport s'accompagne de fiches synthétiques dans lesquelles sont présentés les principaux résultats. Ces fiches sont déclinées par promotion, par Ecole doctorale, par établissement et pour l'ensemble du site toulousain. Elles sont disponibles en anglais et en français sur le site de l'Observatoire de l'Ecole des docteurs¹ où sont aussi présents les rapports des précédentes enquêtes.

¹ Site de l'Observatoire de l'Ecole des Docteurs : <https://doctorat.univ-toulouse.fr/observatoire-du-doctorat>

OBJECTIFS ET METHODE D'ENQUETE

o Objectifs de l'enquête

Chaque année, l'Ecole des docteurs de Toulouse (EDT) mène une enquête auprès des docteurs diplômés à Toulouse afin de connaître leur devenir professionnel un, trois et cinq ans après leur soutenance.

L'analyse de l'insertion professionnelle et des poursuites de carrière des docteurs est essentielle à différents niveaux. Elle est utile aux Ecoles doctorales et aux établissements afin de pouvoir évaluer l'intégration de leurs diplômés dans le monde professionnel, participant à la diffusion de leurs formations et compétences. Elle est aussi utile aux docteurs, doctorants et futurs doctorants afin de pouvoir se projeter dans une carrière et se positionner par rapport à d'autres diplômes ou disciplines. Et enfin, elle est utile à l'échelle du site toulousain dans son ensemble car l'insertion professionnelle est un indicateur fort dans l'évaluation du rayonnement de l'offre de formation et de la recherche à Toulouse.

Ce suivi des poursuites de carrière est mené conjointement avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) qui pilote l'enquête IPDoc tous les deux ans à l'échelle nationale avec une déclinaison régionale portée par l'Ecole des docteurs à Toulouse. **Autrement dit, ce suivi annuel résulte de l'alternance entre l'enquête ministérielle une année et l'enquête EDT l'autre année. Quelle que soit l'enquête, l'Ecole des docteurs reste à la manœuvre de l'analyse des résultats et de la production des rapports.** L'enquête ministérielle ayant eu lieu en 2019 (IPDoc2019), l'édition 2020 est donc celle de l'enquête « maison ».

Ce rapport présente les résultats de l'enquête Devenir des docteurs 2020 menée auprès des promotions 2019, 2017 et 2015 portant sur leur situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020.

o Méthode d'enquête

Lancée en décembre 2020, l'enquête Devenir des Docteurs est réalisée à partir d'un questionnaire en ligne à destination des diplômés des promotions 2019, 2017 et 2015. La collecte des réponses s'est terminée le 25 mars. Durant toute la phase de collecte, trois relances mails ont été effectuées dont une issue des Ecoles doctorales. Ces relances ont été complétées par trois semaines de relances téléphoniques afin de contacter les docteurs n'ayant pas encore répondu. **L'implication des Ecoles doctorales dans tout le processus de collecte a été primordiale afin d'assurer des taux de réponses élevés.** A titre d'exemple l'école SDU2E a informé ses docteurs de l'imminence d'une enquête quelques jours avant son déploiement et de l'importance de leur participation, le nombre de répondants a été plus rapidement important que pour les écoles n'ayant pas annoncé l'enquête. D'autre part, le précieux travail des gestionnaires concernant la recherche de coordonnées plus récentes a permis de pouvoir joindre les docteurs pour lesquels aucun des moyens de contact renseignés étaient valables.

Le questionnaire présentait environ 60 questions et selon les scénarii durait entre 10 et 25 minutes. Il était divisé en quatre parties : 1) Profil du répondant ; 2) Retour sur le déroulé de la thèse ; 3) Situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020 (en emploi, création d'entreprise, en recherche d'emploi, en reprise d'études) ; 4) Conséquences de la crise sanitaire Covid19. Certaines questions n'étaient pas obligatoires, expliquant une variation dans le nombre de répondants selon les questions.

Pour cette édition, un travail d'harmonisation entre le questionnaire Devenir des docteurs et celui du ministère pour l'enquête IPDoc a été mené afin de faciliter la comparaison des résultats et le suivi des indicateurs d'une année sur l'autre.

La principale différence qui demeure entre l'enquête ministérielle et celle de l'EDT porte sur la date d'enquête. L'enquête Devenir des docteurs interroge sur la situation professionnelle au 1^{er} janvier contre au 1^{er} décembre pour l'enquête IPDoc. Les deux tiers des soutenances ayant lieu lors du dernier trimestre, l'enquête à un an post soutenance a plus de sens lorsqu'elle interroge les docteurs sur leur situation professionnelle au 1^{er} décembre de l'année suivante. Les interroger au 1^{er} janvier traduit leur poursuite de carrière seulement quelques mois voire semaines après leur diplôme. Les prochaines enquêtes porteront sur la situation au 1^{er} décembre afin d'assurer une approche réelle du taux d'emploi un an après la soutenance.

o Taux de réponse

Parmi l'ensemble des 2 581 docteurs à interroger 1 851 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 72%, plus élevé que lors des précédentes enquêtes. **A l'échelle des cohortes, le taux de réponse s'élève à 78% pour la promotion 2019 (639 répondants), 71% pour la promotion 2017 (623) et 66% pour la promotion 2015 (589).**

Au cours des dernières années, les promotions dont la soutenance est la plus récente ont toujours eu un taux de réponse supérieur à celui des promotions diplômées depuis plus longtemps. Cela s'explique principalement par le fait qu'un an après la soutenance les coordonnées des docteurs pour les contacter sont majoritairement à jour, mais plus les années passent et plus le risque qu'elles ne le soient plus augmente. Cela s'explique aussi par une forme de lassitude à répondre aux enquêtes d'insertion professionnelle exprimée par une partie des docteurs dont la soutenance est ancienne qui ont été sollicités à plusieurs reprises sur ce sujet, soit par leur Ecole doctorale, leur établissement ou l'Observatoire. Une vigilance particulière sur ce point sera portée lors des prochaines enquêtes en travaillant notamment sur une meilleure diffusion des résultats auprès des enquêtés afin qu'ils en saisissent la finalité et l'importance.

Figure 1 : Taux de réponse par Ecole doctorale des trois promotions enquêtées

	Promotion 2019			Promotion 2017			Promotion 2015		
	Diplômés	Répondants	Taux de réponse	Diplômés	Répondants	Taux de réponse	Diplômés	Répondants	Taux de réponse
AA	17	15	88%	12	9	75%	5	5	100%
ALLPHA	37	33	89%	44	24	55%	44	31	70%
BSB	72	58	81%	85	68	80%	89	47	53%
CLESCO	49	42	86%	50	40	80%	47	36	77%
DSP	36	26	72%	45	31	69%	41	29	71%
EDMITT	101	68	67%	118	68	58%	112	68	61%
GEETS	59	40	68%	81	52	64%	65	36	55%
MEGEP	119	89	75%	105	77	73%	113	78	69%
SDM	72	65	90%	91	60	66%	102	76	75%
SDU2E	93	78	84%	72	61	85%	76	51	67%
SEVAB	53	40	75%	62	54	87%	61	38	62%
SYSTEMES	40	34	85%	38	21	55%	42	33	79%
TESC	45	37	82%	49	37	76%	62	40	65%
TSE	11	6	55%	17	15	88%	19	13	68%
TSM	12	8	67%	7	6	86%	10	8	80%
Ensemble	817	639	78%	876	623	71%	888	589	66%

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

A l'échelle des Ecoles doctorales, un an après la soutenance les taux de réponses varient entre 55% et 90%. Ce sont les écoles SDM, ALLPHA, AA, CLESCO et SYSTEMES qui enregistrent les meilleurs taux de réponse (supérieur à 85%). Néanmoins, le nombre de docteurs diplômés étant variable d'une école à l'autre, le nombre de répondants l'est aussi même à taux de réponse égal. Ainsi l'école EDMITT dont le taux de réponse est parmi les plus faibles pour la promotion 2019 (67%) compte, en effectif, plus de répondants que l'école ALLPHA dont le taux de réponse est parmi les plus élevés (89%).

Pour la promotion 2017, le taux de réponse varie entre 55% et 88% selon les écoles. Ce sont SEVAB, SDU2E, TSE et TSM qui comptent les taux de réponse les plus élevés, similaires à ceux observés pour la promotion 2019 (supérieurs à 85%).

Cinq ans après la soutenance, les taux de réponses varient de 53% à 100%. Lors de cette édition, des relances téléphoniques plus poussées ont été menées auprès de la promotion 2015. Cela s'est révélé efficace car le taux de réponse a progressé de +13 points par rapport à l'enquête 2019.

Quelle que soit la promotion, trois écoles comptent moins de 15 répondants en lien avec leurs faibles effectifs de départ (AA, TSM et TSE). Les résultats présentés pour ces écoles sont donc à lire avec prudence. Afin de le rappeler aux lecteurs, ils apparaissent hachurés dans les graphiques du rapport.

Figure 2 : Taux de réponse par établissement

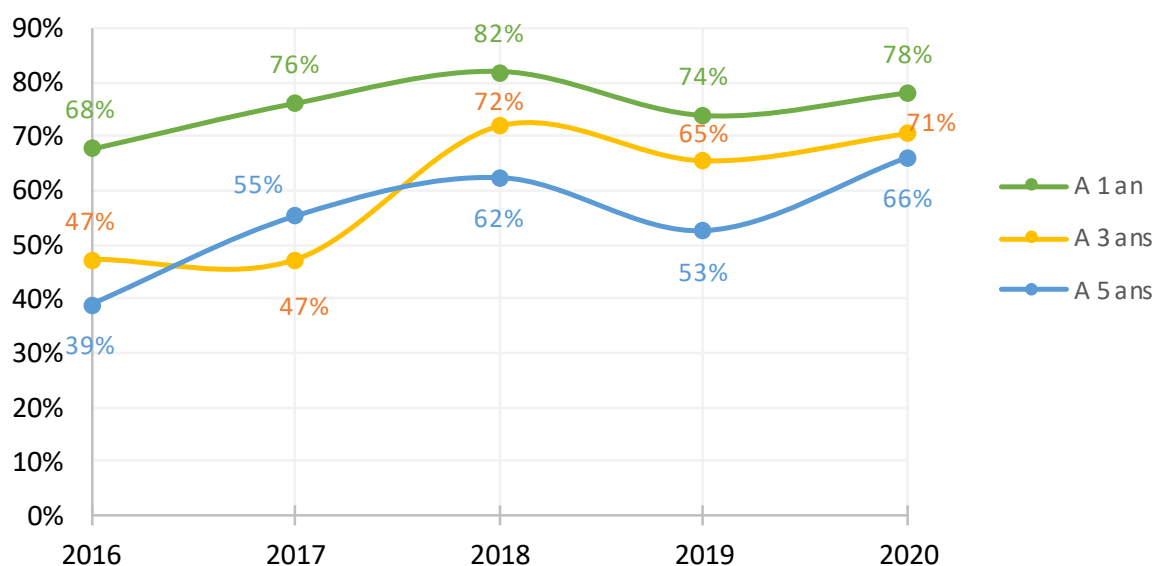
	Promotion 2019			Promotion 2017			Promotion 2015		
	Diplômés	Répondants	Taux de réponse	Diplômés	Répondants	Taux de réponse	Diplômés	Répondants	Taux de réponse
IMT Mines Albi	15	12	80%	13	10	77%	18	15	83%
ISAE-SUPAERO	55	45	82%	47	35	74%	37	30	81%
INP Toulouse	144	109	76%	138	91	66%	147	94	64%
INSA Toulouse	58	48	83%	41	27	66%	58	42	72%
UT1	70	48	69%	78	55	71%	80	55	69%
UT2J	115	98	85%	130	91	70%	139	99	71%
UT3	359	279	78%	426	312	73%	408	252	62%
Ensemble	817	639	78%	876	623	71%	888	589	66%

Entre 1 et 3 docteurs de chaque promotion sont rattachés à l'EHESS. Etant donné le faible effectif, cet établissement n'est pas présenté dans le tableau, ce qui explique l'écart entre la somme des établissements et la ligne "ensemble".

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

A l'échelle des établissements, le taux de réponse connaît moins d'écarts qu'à l'échelle des Ecoles doctorales. Il varie de 69% à 85% pour la promotion 2019, de 66% à 77% pour la promotion 2017 et les écarts sont légèrement plus marqués pour la promotion 2015 (62% à 83%). **Dans ce rapport les résultats sont présentés pour l'ensemble des promotions et déclinés à l'échelle des Ecoles doctorales. Ils ne sont pas présentés par établissement mais ces résultats sont disponibles dans les fiches synthétiques de résultats associées à ce rapport sur le site de l'Observatoire de l'Ecole des Docteurs (<https://doctorat.univ-toulouse.fr/observatoire-du-doctorat>).**

Figure 3 : Evolution du taux de réponse aux enquêtes



Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, MESRI. Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Signal important de l'amélioration continue de la qualité des analyses concernant les poursuites de carrière des docteurs, le taux de réponse aux enquêtes d'insertion progresse globalement depuis 2016. L'édition 2020 semble renouer avec cette tendance à la hausse après une édition 2019 aux taux de réponse plus faibles liées à la non maîtrise de la collecte (assurée par le MESRI) et le contexte de crise sanitaire. La collecte de l'édition 2020 s'est aussi déroulée en période de restriction sanitaire mais les relances téléphoniques ont quand même pu être menées et le suivi plus assidu du nombre de réponses au fil de l'eau, notamment pour la promotion à cinq ans, a permis de faire progresser les taux de réponse de chaque promotion.

PROFIL DES DOCTEURS ET DEROULEMENT DE LA THESE

Avant de présenter les éléments concernant le devenir professionnel des docteurs, cette partie du rapport propose de caractériser le profil des docteurs des promotions enquêtées à travers plusieurs indicateurs tels que le genre, la nationalité, le type de diplôme d'entrée en thèse et d'autres éléments liés au déroulé de la thèse.

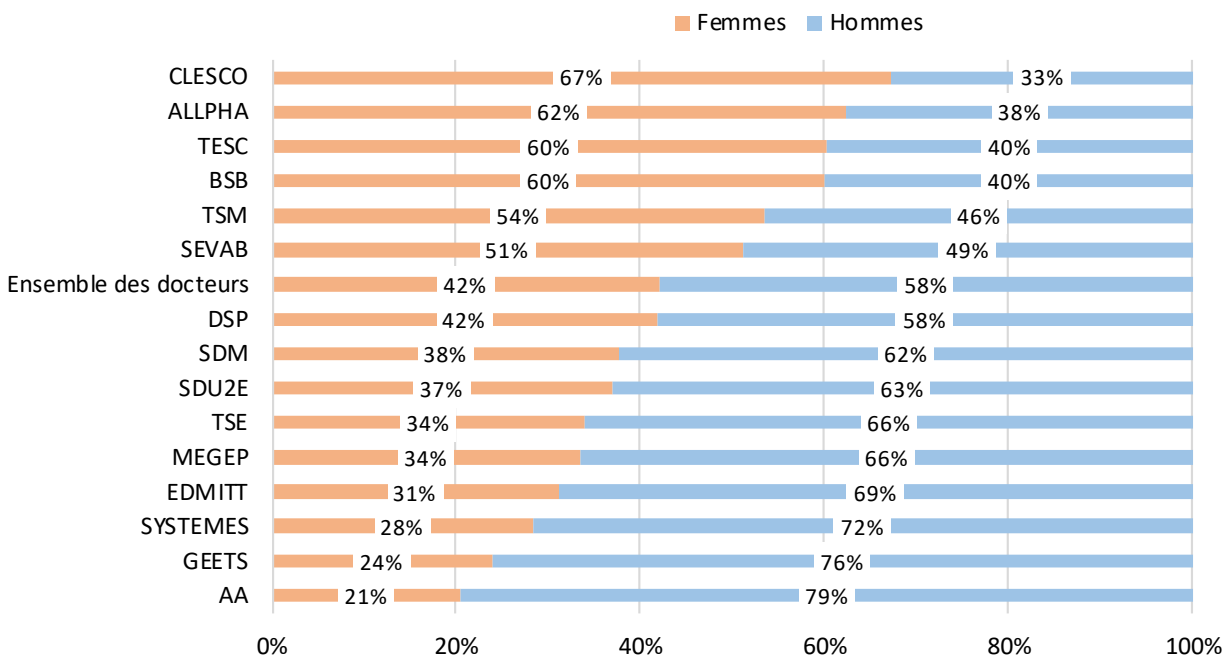
o Profil des docteurs

Les variables présentées dans cette sous-partie sont des données de scolarité issues d'ADUM et concernent l'ensemble des docteurs des promotions 2019, 2017 et 2015, contrairement aux suivantes qui portent uniquement sur les docteurs ayant répondu à l'enquête.

Quatre docteurs diplômés à Toulouse sur dix sont des femmes, quelle que soit la promotion ou l'Ecole doctorale (42%). Cette moindre proportion de femmes titulaires du plus haut niveau de diplôme s'observe de la même manière au niveau national. Le dernier rapport de la DEPP sur les inégalités femmes/hommes dans le parcours éducatif montre que la part de femmes ayant un doctorat oscille entre 40% et 50% selon les disciplines².

A l'échelle des Ecoles doctorales, la part de femmes devient majoritaire dans les écoles à dominantes santé ou sciences humaines telles quel CLESCO, ALLPHA, TESC, BSB. A l'inverse, elle est inférieure à 30% dans certaines disciplines scientifiques ou techniques (SYSTEMES, GEETS et AA).

Figure 4 : Part des femmes parmi les docteurs, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies



Champ : Docteurs des promotions 2019, 2017 et 2015 (n=2 580).

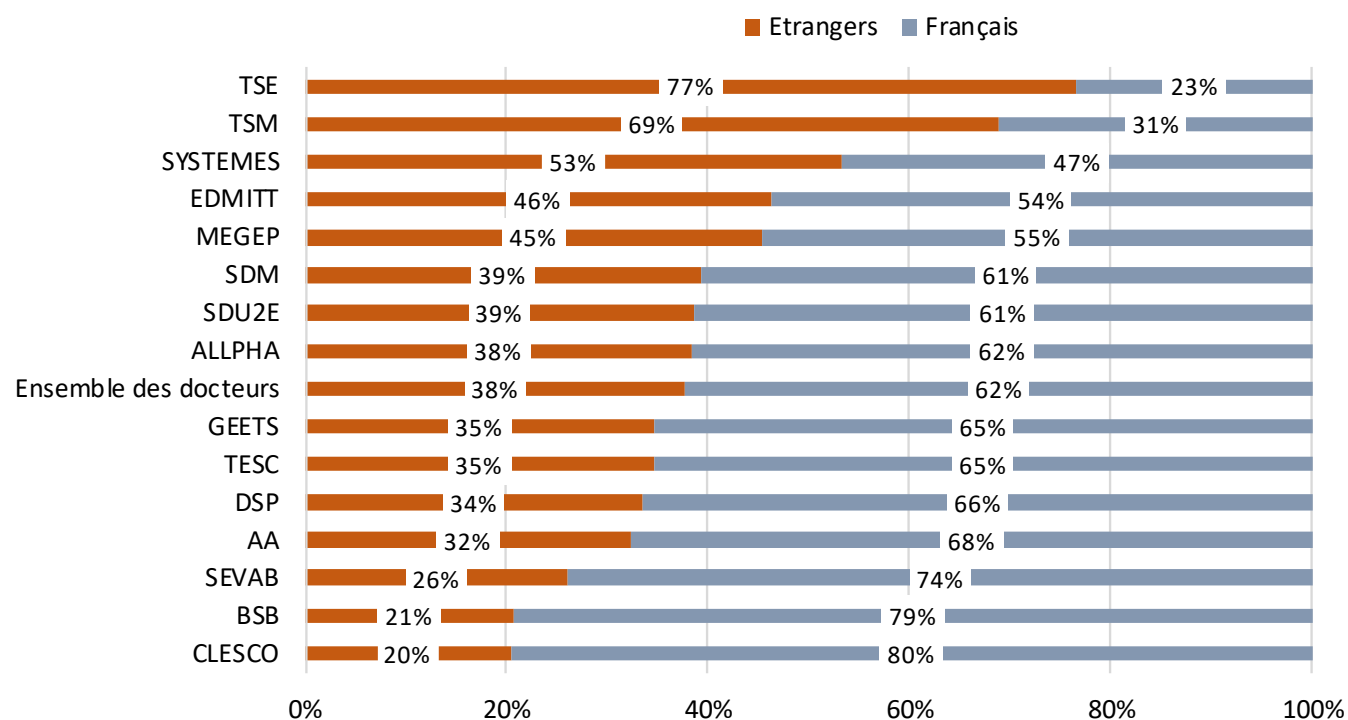
Source : ADUM, traitement Ecole des Docteurs de Toulouse

² « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur », Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2021

Quatre docteurs sur dix sont de nationalité étrangère, quelle que soit la promotion (38%). Parmi eux, les cinq nationalités les plus représentées sont les nationalités chinoise (13%), tunisienne (9%), italienne (7%), vietnamienne (5%), libanaise (5%) et marocaine (5%).

A l'échelle des Ecoles doctorales, les docteurs de nationalité étrangère représentent moins d'un quart des cohortes pour les écoles BSB et CLESCO alors qu'ils représentent plus d'un docteur sur deux pour les écoles SYSTEMES, TSM et TSE.

Figure 5 : Part des docteurs de nationalité étrangère, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies



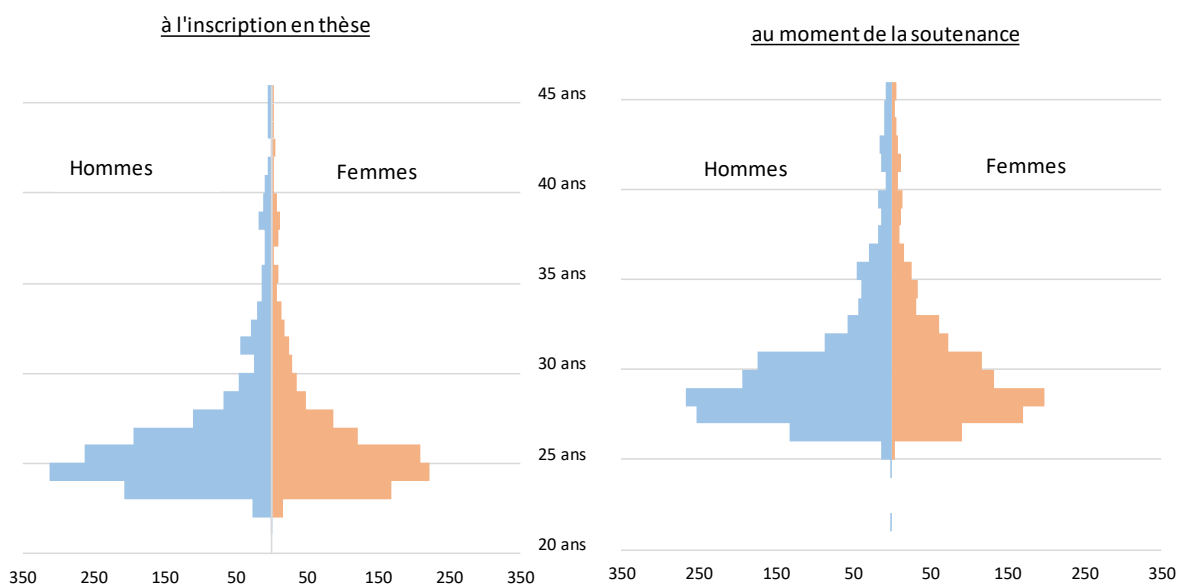
Champ : Docteurs des promotions 2019, 2017 et 2015 (n=2 581).

Source : ADUM, traitement Ecole des Docteurs de Toulouse

L'âge moyen des docteurs lors de leur inscription en thèse est 26,8 ans toutes promotions confondues. Il est plus élevé pour les écoles ALLPHA, CLESCO et TESC où il dépasse 30 ans.

A l'image de l'inscription, l'âge moyen lors de la soutenance est similaire pour les trois promotions et s'élève à 30,6 ans. En lien avec un âge plus élevé lors de l'inscription et des durées de thèses supérieures (5 ans en moyenne contre 3,7 ans pour l'ensemble) les trois écoles SHS comptent les diplômés les plus âgés en moyenne (supérieurs à 35 ans).

Figure 6 : Pyramide des âges des docteurs des promotions 2019, 2017 et 2015 ...



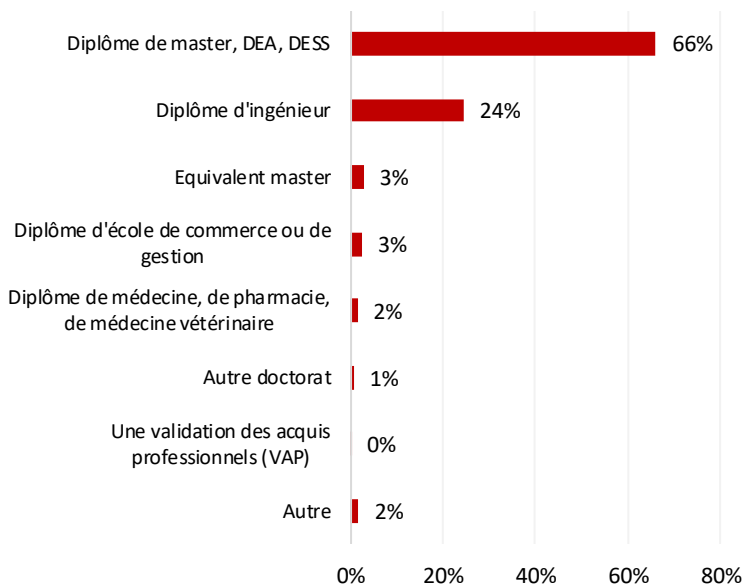
Champ : Docteurs des promotions 2019, 2017 et 2015 (n=2 581).
 Source : ADUM, traitement Ecole des Docteurs de Toulouse

o Diplôme d'entrée en thèse

Si plusieurs types de diplômes permettent d'accéder à la formation doctorale, **la majorité des répondants étaient titulaires d'un master, DEA ou DESS (66%) ou d'un diplôme d'ingénieur (24%) lors de leur entrée en thèse.** D'autres docteurs font état d'autres cursus de manière plus anecdotique par rapport à ces deux premiers diplômes. Aucune différence ne s'observe entre les trois promotions concernant le diplôme d'entrée en thèse.

A l'échelle des Ecoles doctorales, la part de docteurs issus d'une formation d'ingénieur est extrêmement variable et liée aux disciplines portées par les écoles. Leur part est même supérieure à celle des docteurs issus d'un master pour les écoles SYSTEMES et MEGEP. A l'inverse, leur part est négligeable dans les écoles liées aux sciences humaines ou juridiques ou pour BSB.

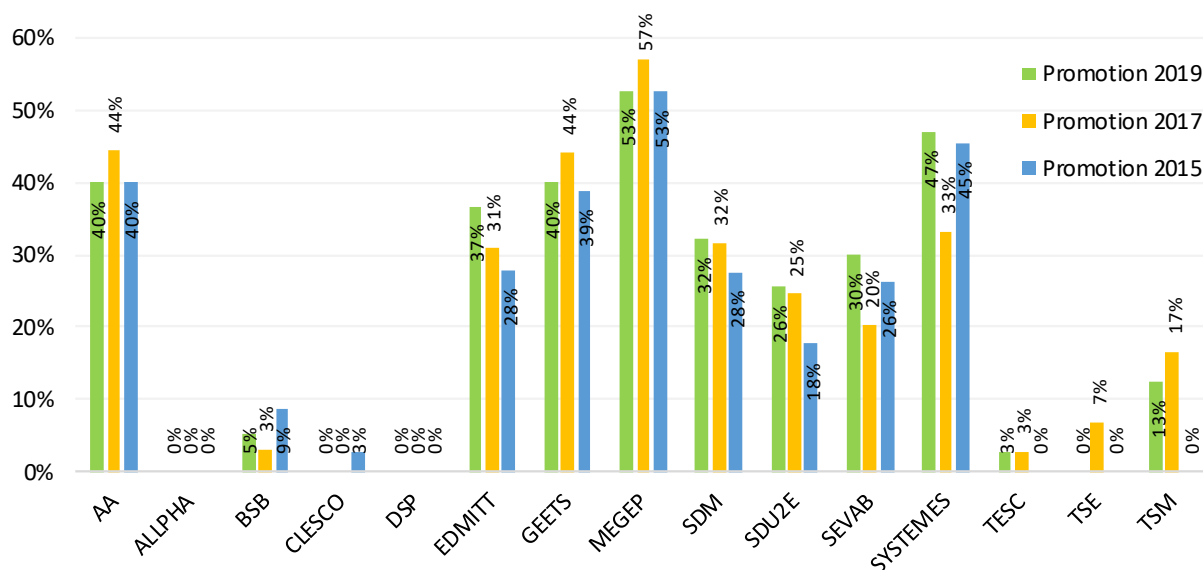
Figure 7 : Diplôme lors de l'entrée en thèse



Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 851).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

Figure 8 : Part des répondants titulaires d'un diplôme d'ingénieur lors de leur entrée en thèse



Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 851).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

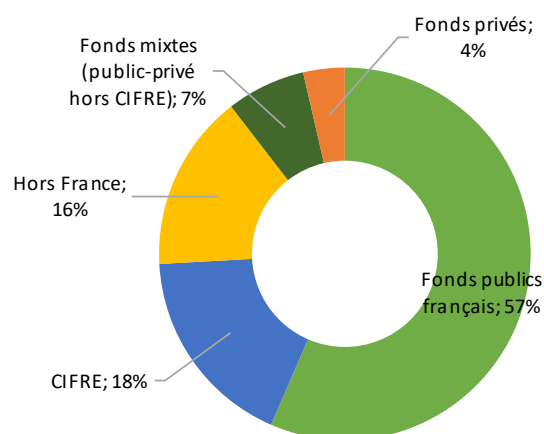
o Financement de la thèse

Le mode de financement du doctorat est essentiel. Certaines écoles doctorales en font une condition obligatoire lors de l'inscription en thèse. Préparer l'entrée en thèse consiste donc aussi à repérer les ressources financières pour la réaliser. Différents types de financement peuvent être envisagés, qui sont plus ou moins en lien avec l'activité de recherche menée pour le doctorat.

Les "financements spécifiques" pour réaliser le projet doctoral (fonds privés, publics, mixtes...), ou les emplois d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) sont des sources de financement en lien avec le doctorat.

D'après les répondants à cette enquête, la quasi-totalité des diplômés ont bénéficié d'un financement spécifique en lien avec leur recherche de doctorat (91%). **Néanmoins, ce financement spécifique n'a pas toujours été suffisant. Un docteur sur cinq de chaque promotion déclare avoir complété ce financement avec un emploi non lié à leurs recherches et/ou avec leurs ressources personnelles.**

Figure 9 : Origine des fonds du financement spécifique



Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 453).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

Il est possible de distinguer différentes sources de financements spécifiques : les fonds publics français (ex : collectivités territoriales, Ministère de la Santé...), les fonds privés français, les fonds mixtes publics/privés français (ex : CIFRE) et enfin, les financements en provenance de l'étranger.

D'après les résultats de l'enquête, aucune différence ne s'observe entre les promotions concernant l'origine des fonds du financement spécifique. Les fonds publics français représentent plus de la moitié de ces financements (57%), suivis par les financements CIFRE (18%) et les financements étrangers (ex : Commission européenne, organismes internationaux, etc.)

o Cotutelle et mobilité

La cotutelle de thèse est un dispositif qui favorise la mobilité des doctorants en développant la coopération scientifique entre des équipes de recherche française et étrangère. Chaque doctorant en cotutelle effectue son travail sous le contrôle d'un directeur de thèse dans chacun des deux pays concernés. À l'issue de la thèse, deux diplômes de doctorat de chacun des établissements sont décernés.

8% des répondants des promotions 2019 et 2015 et 11% de ceux de la promotion 2017 ont réalisé leur thèse en cotutelle.

La cotutelle concerne une grande diversité de pays (45 pays), parmi lesquels la Tunisie, l'Italie, l'Espagne et l'Allemagne sont les plus plébiscitées. Hors Europe, ce sont le Brésil, le Canada et le Liban qui se distinguent légèrement.

30% des répondants de la promotion 2019, 26% de ceux de la promotion 2017 et 23% de de la promotion 2015 ont réalisé une mobilité internationale durant leur doctorat.

La majorité d'entre eux a réalisé une seule mobilité au cours de leurs thèse (70%) mais ils sont 17% à en avoir réalisé deux et 13% au moins trois mobilités. La durée moyenne des mobilités est de 7,2 mois. Les cinq pays les plus plébiscités sont les Etats-Unis, le Canada, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Allemagne.

LES DIFFERENTES SITUATIONS PROFESSIONNELLES AU 1^{ER} JANVIER 2020

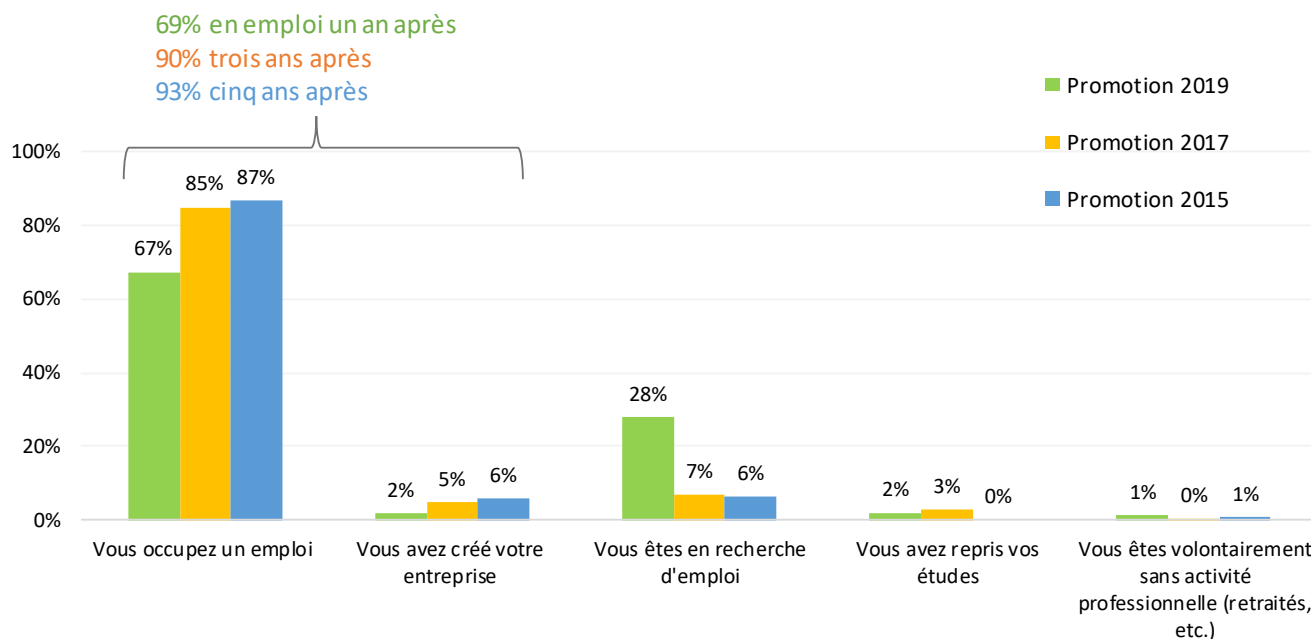
La très grande majorité des docteurs ayant répondu à l'enquête occupe un emploi. **Au 1^{er} janvier 2020, 93% des docteurs de la promotion 2015, 90% de ceux de la promotion 2017 et 69% de la promotion 2019 ont un travail.**

L'écart du taux d'emploi entre les trois promotions s'est observé de manière similaire lors des précédentes enquêtes et résulte de la différence de temps écoulé entre la soutenance et la date d'enquête. Ces écarts sont statistiquement significatifs, cela signifie que le taux d'emploi et l'année où a eu lieu la soutenance sont deux variables corrélées. Autrement dit, plus la soutenance est ancienne par rapport à la date d'enquête, plus le taux d'emploi est élevé.

Si le taux d'emploi de la promotion 2019 paraît faible c'est qu'il ne s'agit pas vraiment d'une photographie à un an post soutenance. **La majorité des soutenances ayant lieu en fin d'année, interroger les docteurs sur leur situation professionnelle au 1^{er} janvier de l'année suivante ne leur laisse en réalité que quelques mois voire semaines pour trouver un emploi. Sachant cela, un taux d'emploi à 69% est un bon résultat.** Afin d'éviter ce biais les prochaines enquêtes porteront sur la situation professionnelle au 1^{er} décembre de l'année suivant la soutenance.

La deuxième situation la plus fréquente, bien que minime par rapport au nombre de docteurs en activité, concerne les docteurs en recherche d'emploi. Ils représentent 28% des répondants de la promotion 2019, 7% de la promotion 2017 et 6% de la promotion 2015.

Figure 10 : Situation professionnelle des docteurs au 1er janvier 2020



Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 844).

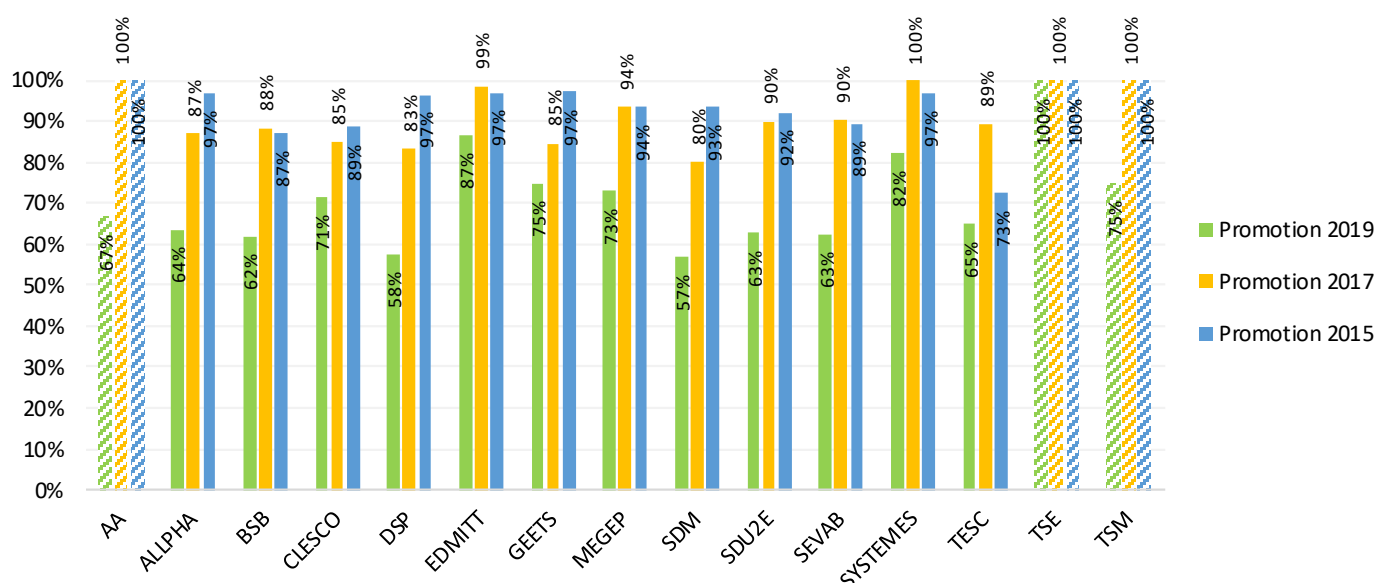
Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

A l'échelle des Ecoles Doctorales, un an après la soutenance, le taux d'emploi varie de 57% à 100%. L'école TSE enregistre le plus fort taux d'emploi puisque 100% des répondants se disent en activité au 1^{er} janvier 2020, mais ces résultats sont à lire avec précaution car ils font écho à de faibles effectifs (moins de 15 personnes). Suivent ensuite EDMITT et SYSTEMES avec un taux d'emploi supérieur 80%. Les écoles AA, CLESCO, GEETS, MEGEP, TESC et TSM se situent dans la moyenne, autour de 70%. Et enfin, ALLPHA, BSB, DSP, SDM, SDU2E et SEVAB comptent une proportion de docteurs en emploi un an après leur soutenance légèrement plus faible (inférieure à 65%).

Pour la promotion 2017, trois ans après la soutenance, ce sont les écoles AA, EDMITT, SYSTEMES TSE et TSM qui comptent les meilleurs taux d'emploi avec une quasi-totalité des répondants en activité. La majorité des ED oscillent ensuite autour de 90% (ALLPHA, BSB, MEGEP, SDU2E, SEVAB, TESC). Les écoles CLESCO, DSP, GEETS et SDM comptent un taux d'emploi légèrement plus faible bien que restant élevé (moins de 85%).

Cinq ans après la soutenance, bien que la grande majorité des docteurs soient en emploi, les mêmes tendances s'observent selon les ED que celles présentées pour le promotion 2017. Le taux d'emploi plus faible cinq ans post-soutenance que celui observé à trois ans pour l'école TESC (73% vs 89%) est difficile à expliquer et ne se relie pas à un moindre taux de réponse.

Figure 11 : Taux d'emploi des docteurs par Ecole doctorale au 1er janvier 2020



Les barres hachurées représentent les Ecoles doctorales pour lesquelles moins de 15 docteurs ont répondu, supposant une vigilance à la lecture des résultats.

Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 851).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

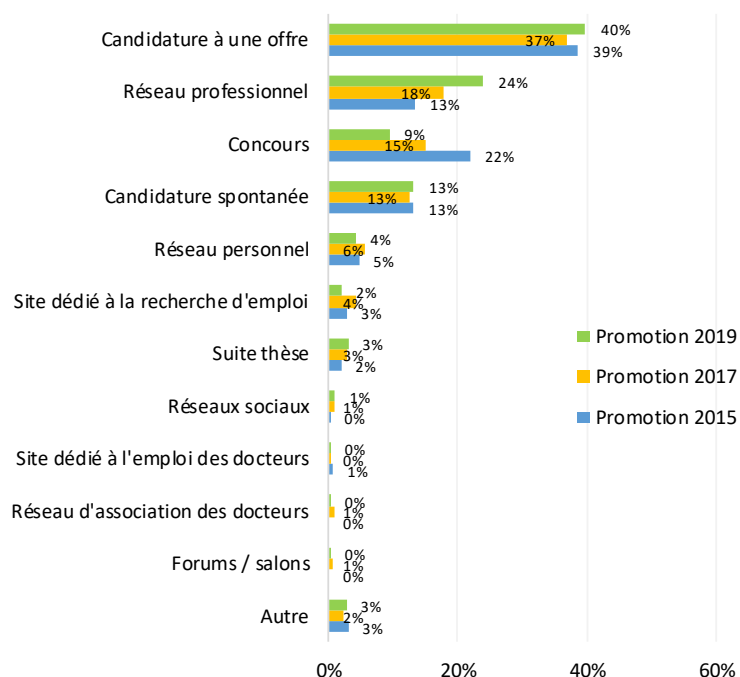
LES DOCTEURS EN EMPLOI

Cette partie du rapport porte sur les 440 répondants de la promotion 2019, les 555 de la promotion 2017 et les 543 de la promotion 2015 ayant déclaré occuper un emploi au 1^{er} janvier 2020.

o L'accès à l'emploi

Les moyens qui ont permis aux docteurs d'accéder à l'offre et/ou à l'emploi sont nombreux. Si la candidature à une offre est le moyen le plus fréquemment utilisé par les docteurs (38%), ils sont aussi nombreux à avoir mobilisé leur réseau professionnel pour trouver leur emploi (18%) ou à avoir passé un concours (16%), majoritairement pour la Fonction Publique d'Etat. De manière plus surprenante, les organismes d'emploi « traditionnels » tels que Pôle Emploi ou l'APEC ont permis l'accès à l'emploi pour moins de 5% des répondants.

Figure 12 : Moyen utilisé pour accéder à l'emploi occupé au 1er janvier 2020



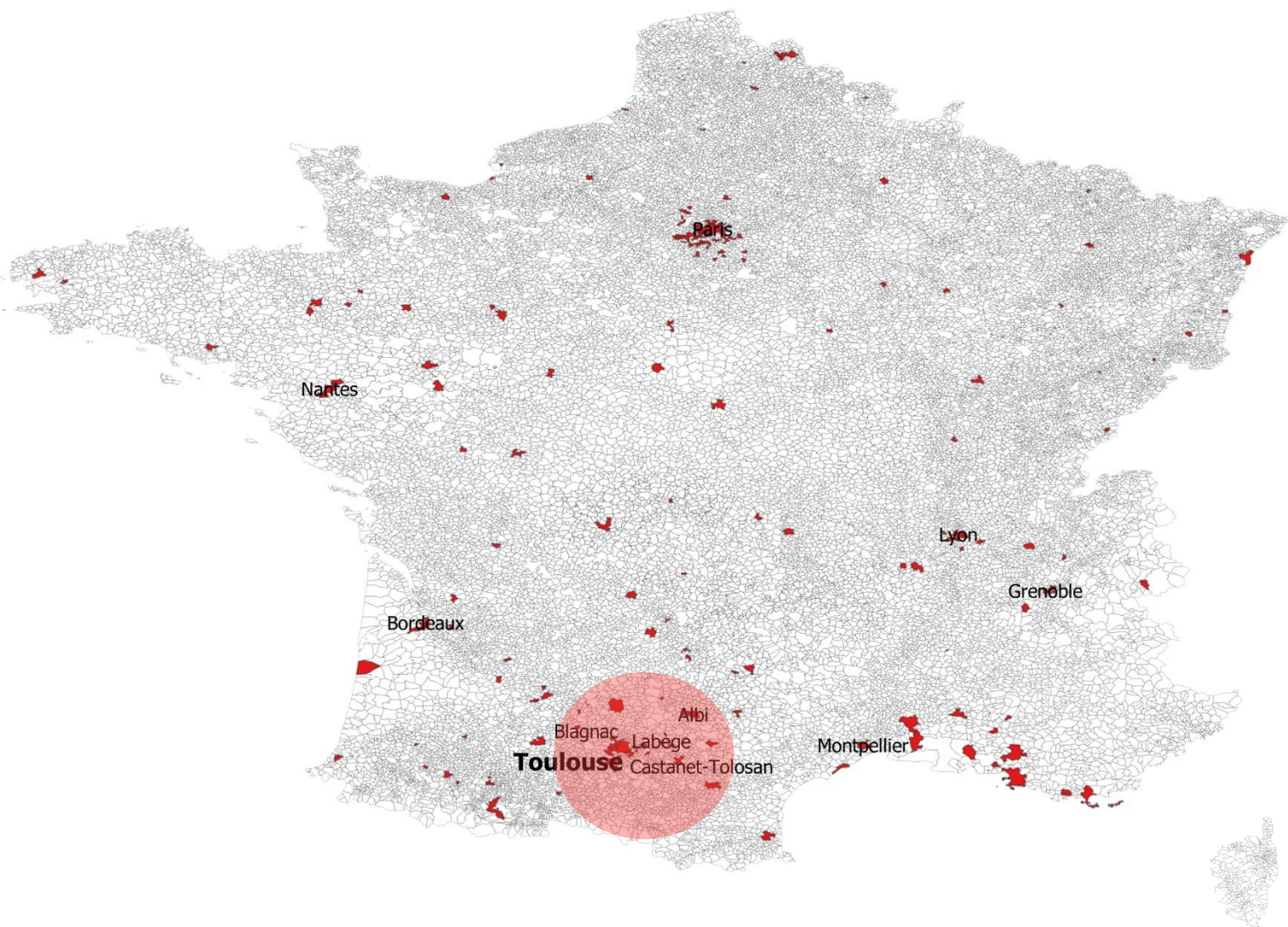
Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 369).
Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

o Situation géographique

Trois docteurs sur quatre vivent en France, quelle que soit la promotion. Plus de la moitié d'entre eux réside et travaille en Occitanie et notamment en Haute-Garonne. Les docteurs résidant à l'étranger représentent 23% des répondants de la promotion 2019, 28% de celle de 2017 et 26% de celle de 2015. Les cinq pays qui accueillent le plus de docteurs toulousains sont les Etats-Unis, le Royaume-Uni, la Chine, le Canada et l'Allemagne.

Concernant le lieu de travail, la majorité des docteurs exerçant en France sont à Toulouse (43%). Dans une moindre mesure, d'autres communes accueillent plus de 10 docteurs toulousains telles que Blagnac, Labège, Castanet-Tolosan, Albi ou Ramonville-Saint-Agne où sont implantés plusieurs pôles d'emplois et de recherche. En dehors du département, il s'agit surtout des grandes villes telles que Paris, Bordeaux, Montpellier, Grenoble Lyon et Nantes.

Figure 13 : Commune de travail des docteurs en emploi au 1er janvier 2020



Légende



Commune de travail accueillant au moins un docteur diplômé à Toulouse en 2019, 2017 ou 2015

"Bordeaux"

Commune de travail d'au moins 10 docteurs de Toulouse

Champ : répondants en emploi ayant renseigné leur commune de travail (n=962)

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020, Ecole des docteurs de Toulouse

o Les types de contrats

Un an après la soutenance, 42% des docteurs en emploi occupent un emploi stable. Les emplois dits « stables » regroupent les contrats à durée indéterminée (CDI) et les postes de fonctionnaires. La majorité des docteurs en emploi stable sont en CDI (36%) et 6% sont fonctionnaires.

L'autre partie des répondants occupe un emploi à durée limitée (58%), qui comprennent les CDD, dont les contrats postdoctoraux et les contrats étrangers.

A l'image du taux d'emploi, les écarts dans les types de contrat entre les trois promotions sont statistiquement significatifs. **Plus la soutenance est ancienne, plus la part de docteurs occupant un emploi stable est élevée.**

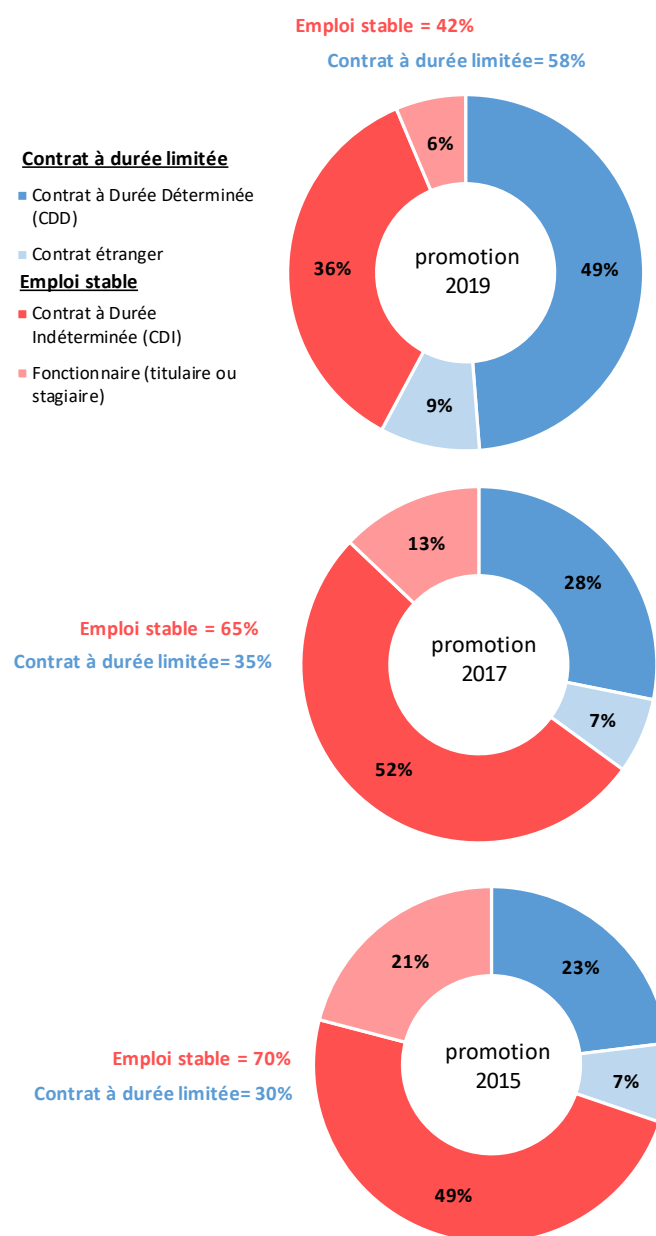
Les deux tiers des répondants de la promotion 2017 occupent un emploi stable (65%), majoritairement en CDI (52%). La part de fonctionnaires a aussi progressé (13%). Ils sont 35% à occuper un emploi à durée limitée.

Cinq ans après la soutenance, la majorité des docteurs en activité ont un emploi stable (70%). La part de fonctionnaires a continué de progresser pour atteindre 21%. Ils sont 30% à occuper un emploi à durée limitée, bien que pour la majorité d'entre eux il s'agit d'un contrat dont la durée est supérieure à trois ans.

Concernant les postes à durée limitée, la durée moyenne des contrats est de 22 mois pour les docteurs de la promotion 2019, 29 mois pour ceux de la promotion 2017 et 36 mois pour ceux de la promotion 2015.

La quasi-totalité des docteurs en emploi exercent leur activité à temps plein (95%, quelle que soit la promotion).

Figure 14 : Type de contrat des docteurs en emploi



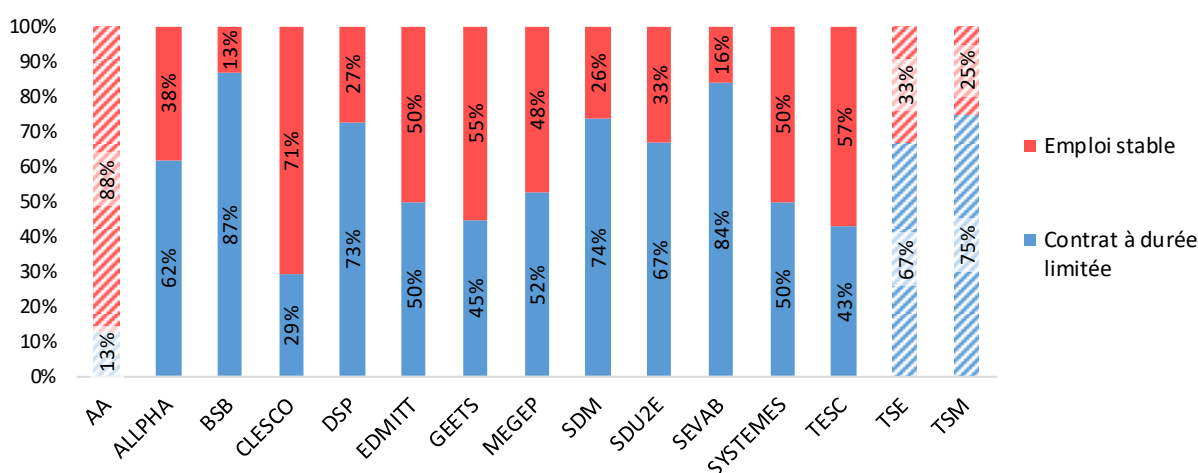
Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 377).
Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs

A l'échelle des Ecoles Doctorales, la part de docteurs en emploi stable un an après la soutenance est assez hétérogène selon les écoles. Pour BSB, DSP, SDM, SDU2E, SEVAB, TSE et TSM cela concerne moins d'un tiers des docteurs contre plus de la moitié pour AA, CLESCO, GEETS et TESC.

Trois ans après la soutenance les écarts entre les ED se réduisent mais subsistent néanmoins. Si pour la plupart des écoles, la part de docteurs en emploi stable est majoritaire, ce n'est pas le cas des écoles BSB et SEVAB où elle est inférieure à 40%.

Cinq ans après la soutenance les écarts entre ED ont presque disparus. Les écoles BSB et SEVAB ont rattrapé leur retard bien que leur part d'emplois stables reste inférieure à celles des autres écoles.

Figure 15 : Part d'emplois stables selon l'Ecole doctorale, un an après la soutenance

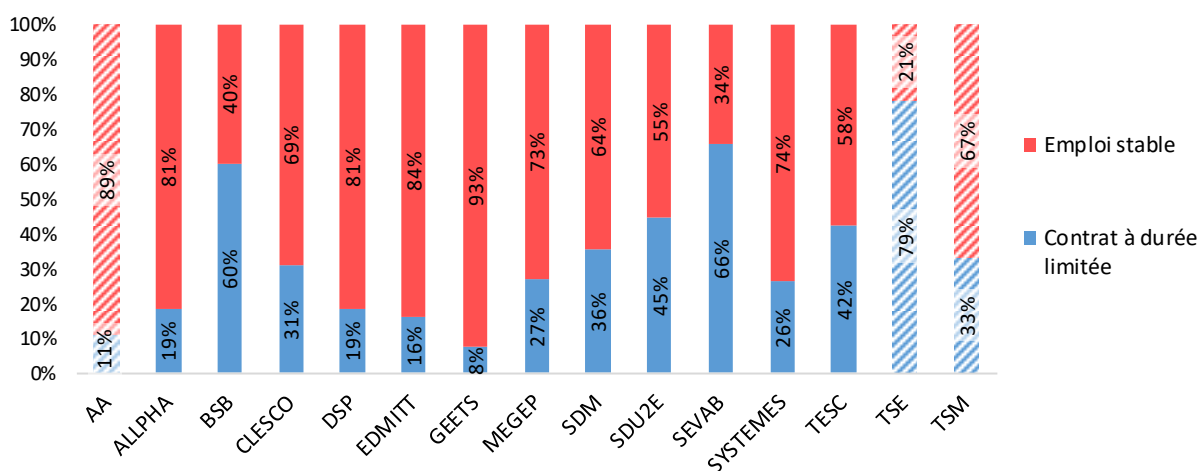


Les barres hachurées représentent les Ecoles doctorales pour lesquelles moins de 15 docteurs ont répondu, supposant une vigilance à la lecture des résultats.

Champ : répondants à la question, promotions 2019 (n=406).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

Figure 16 : Part d'emplois stables selon l'Ecole doctorale, trois ans après la soutenance

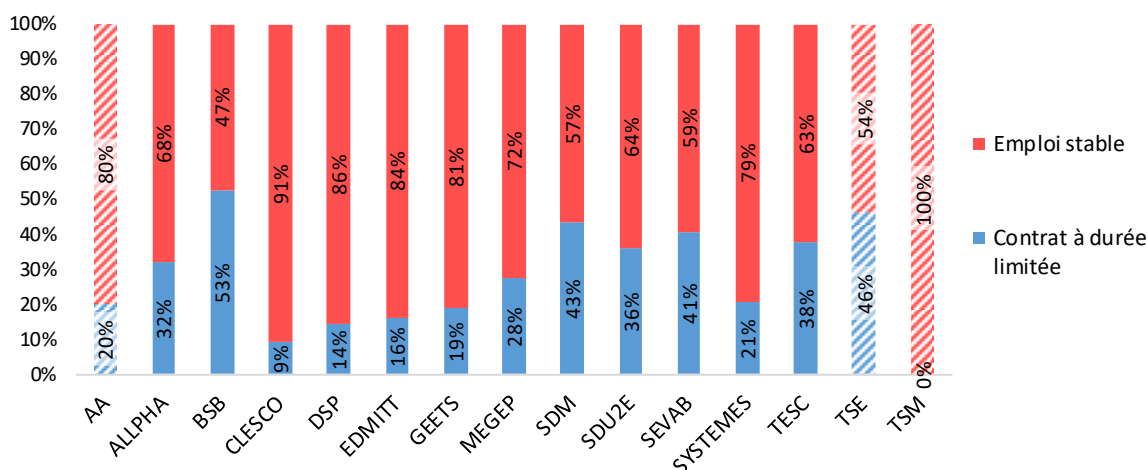


Les barres hachurées représentent les Ecoles doctorales pour lesquelles moins de 15 docteurs ont répondu, supposant une vigilance à la lecture des résultats.

Champ : répondants à la question, promotions 2017 (n=498).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

Figure 17 : Part d'emplois stables selon l'Ecole doctorale, cinq ans après la soutenance



Les barres hachurées représentent les Ecoles doctorales pour lesquelles moins de 15 docteurs ont répondu, supposant une vigilance à la lecture des résultats.

Champ : répondants à la question, promotions 2015 (n=473).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

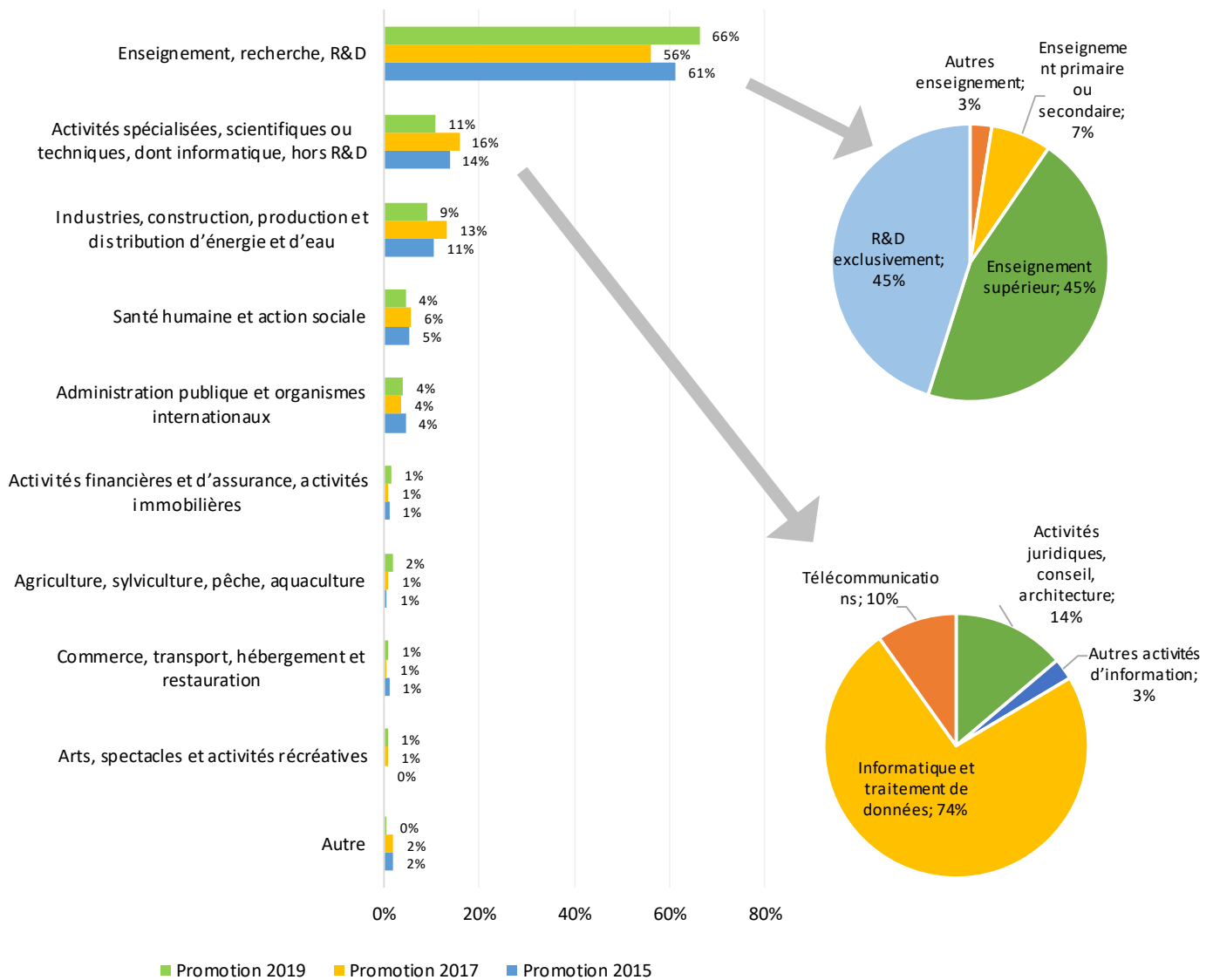
o Les secteurs d'emploi

Sans trop de surprise, quelle que soit l'année de leur soutenance, les docteurs en emploi occupent très majoritairement un poste de cadre (plus de 90%).

Ils travaillent principalement dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et du développement (plus de la moitié des docteurs de chaque promotion). Au sein de ce domaine, la moitié des docteurs exerce des activités de R&D exclusivement, sans enseignement (45%), l'autre moitié a un poste d'enseignant du supérieur (45%) et moins de 10% sont enseignants dans le primaire ou secondaire.

Dans une moindre mesure, ils sont 14% à exercer des activités spécialisées, scientifiques ou techniques hors R&D. Il s'agit principalement de postes liés à l'informatique et au traitement de données (programmation, conseil, traitement et hébergement de données).

Figure 18 : Secteur d'activité de l'emploi occupé au 1er janvier 2020



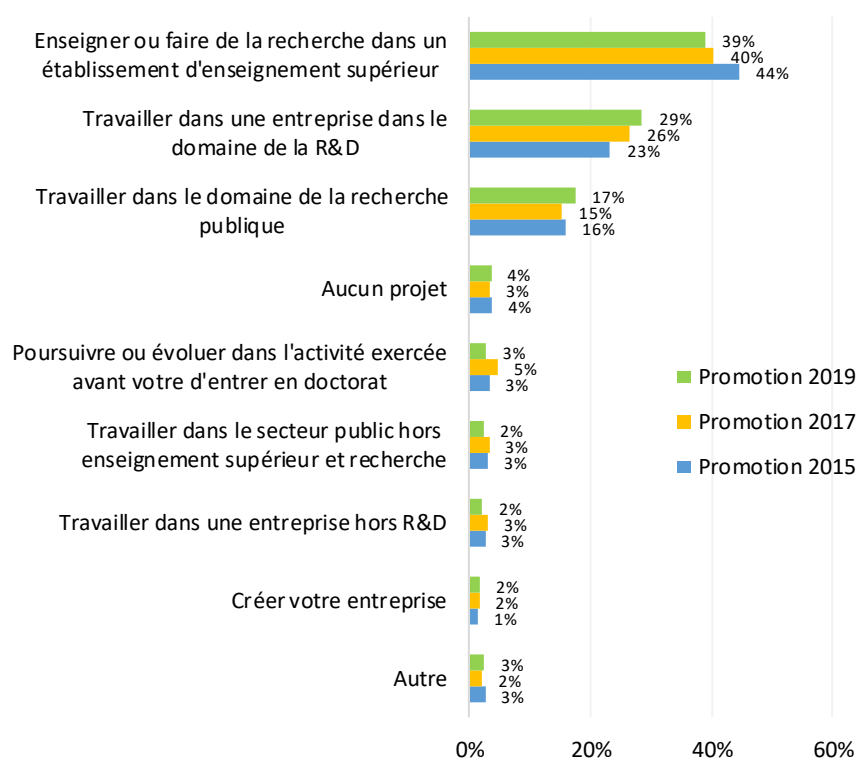
Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 369).
 Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

L'analyse qualitative de la question ouverte « Quel est l'intitulé de votre emploi » montre la grande diversité des types d'emplois occupés par les docteurs dans les cinq ans suivant leur soutenance. Le statut d'« ingénieur » ressort particulièrement (25% des réponses), suivi de celui de « postdoctorant » (18%) et de « chercheur » (9%).

Il est intéressant de confronter la situation professionnelle des docteurs en emploi au 1^{er} janvier 2020 avec le projet de carrière qu'ils avaient au moment de leur soutenance. La première chose à remarquer est la grande similitude en termes de projets de carrière entre les trois promotions. Au moment de la soutenance, près de 70% des docteurs souhaitaient travailler dans le domaine de la recherche et/ou de l'enseignement supérieur. Ils étaient plus de 50% à vouloir faire de la recherche dans le secteur public et un quart dans le secteur privé.

Au regard des réponses à l'enquête, la situation professionnelle des docteurs en emploi au 1^{er} janvier 2020 semble correspondre au projet de carrière qu'ils portaient au moment de leur soutenance.

Figure 23 : Projet de carrière souhaité par les docteurs au moment de leur soutenance



Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 850).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

o Les docteurs ayant créé leur entreprise

Une partie des répondants en emploi ont créé leur entreprise. Ils représentent 2% de l'ensemble des répondants de la promotion 2019 (11 docteurs), 5% de la promotion 2017 (30) et 6% de la promotion 2015 (34).

Un tiers des entreprises créées appartiennent au secteur d'activités spécialisées, scientifiques ou techniques. Il s'agit principalement d'entreprises dans le domaine juridique. D'ailleurs, les docteurs issus de l'école DSP sont surreprésentés parmi les docteurs entrepreneurs (20% alors que l'école DSP représente 5% de l'ensemble des docteurs à interroger).

Il s'agit, pour la très grande majorité, de microentreprises comptant moins de 10 salariés (99%). Les deux tiers d'entre elles ont un rapport avec le sujet de thèse du docteur et la majorité des docteurs entrepreneurs estiment que leur doctorat a été un atout dans leur poursuite de carrière (82%).

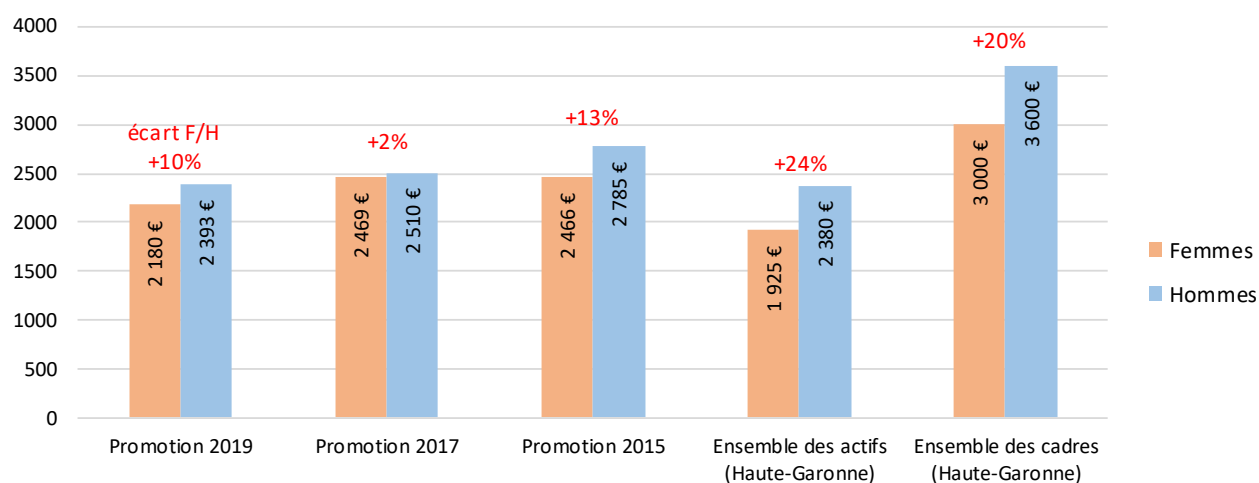
o Les rémunérations

Un an après la soutenance, le salaire mensuel net moyen³ (hors prime) des docteurs travaillant en France s'élève à 2 313€. A ce stade de la carrière, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'élève à +10%, percevant respectivement en moyenne 2 393€ et 2 180€. Cet écart disparaît trois ans après la soutenance (+2%) où les femmes gagnent en moyenne 2 469€/mois contre 2 510€ pour les hommes, soit une moyenne de **2 493€/mois pour l'ensemble des docteurs en emploi de la promotion 2017.**

Cinq ans après la soutenance, les docteurs travaillant en France gagnent en moyenne 2 653€ par mois. L'écart femme/homme est proche de celui observé pour la promotion 2019 (+13%). La progression du niveau de rémunération est de l'ordre de +8% entre la première et la troisième année post-soutenance et +7% entre la troisième et cinquième année.

Ces niveaux de rémunération sont supérieurs à ceux observés pour l'ensemble des actifs de la Haute-Garonne (données Insee, DADS) mais inférieurs à ceux des cadres du départements, catégorie socioprofessionnelle à laquelle les répondants appartiennent majoritairement. Cela s'explique par les différents niveaux d'ancienneté, le salaire moyen des cadres est calculé pour l'ensemble des actifs cadres sans distinction de leur ancienneté alors que celui de l'enquête Devenir des docteurs se situe au plus tard cinq ans après le diplôme.

Figure 24 : Salaire mensuel net moyen des docteurs travaillant en France au 1er janvier 2020

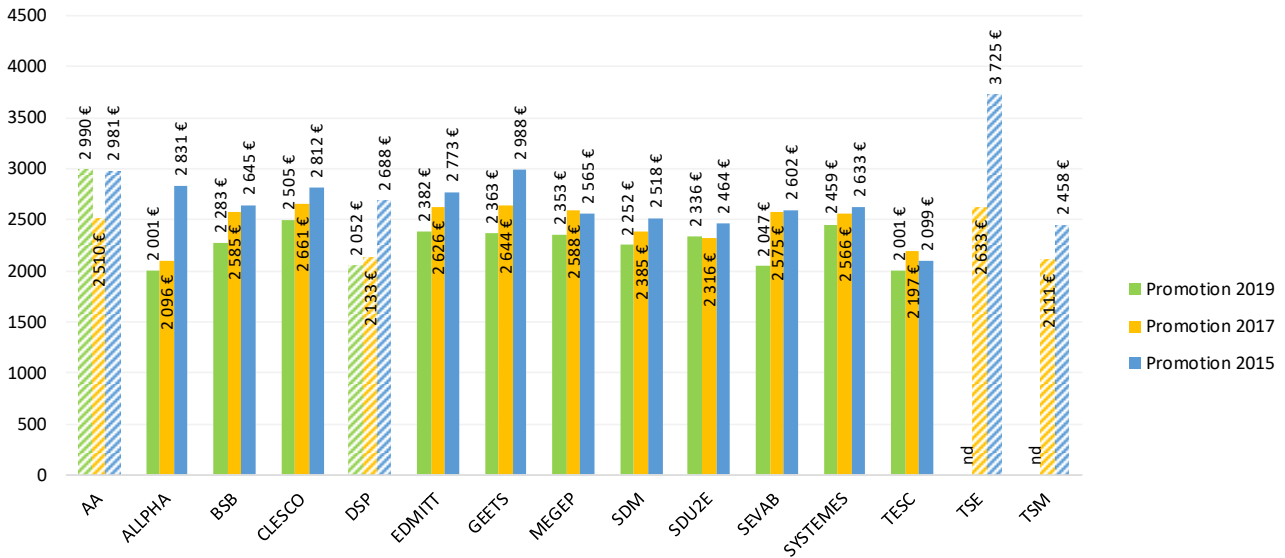


Mode de calcul : salaire mensuel net moyen calculé en équivalent temps plein, retrait des valeurs extrêmes (inférieur à 300€/mois et supérieur à 20 000€).
 Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 850).
 Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.
 Données Insee, DADS pour le salaire moyen de la population active en Haute-Garonne, 2017

Le salaire moyen des docteurs en emploi est relativement similaire quelle que soit l'Ecole doctorale. La question concernant le salaire n'étant pas obligatoire, le nombre de répondants ventilé par Ecole doctorale peut être faible, c'est le cas des écoles AA, DSP, TSE et TSM où il est inférieur à 10 docteurs, supposant une vigilance à la lecture des résultats. Pour les écoles TSE et TSM seul un docteur de la promotion 2019 a répondu à la question, rendant impossible la publication d'un salaire moyen afin de respecter la législation RGPD.

³ Le salaire mensuel net moyen est calculé en équivalent temps plein, afin d'éviter les biais liés aux personnes travaillant à temps partiel. Il est calculé uniquement pour les docteurs travaillant en France. Les valeurs extrêmes ont été retirées lors du calcul de la moyenne (salaires inférieur à 300€/mois et supérieur à 20 000€/mois).

Figure 25 : Salaire mensuel net moyen des docteurs travaillant en France par Ecole doctorale

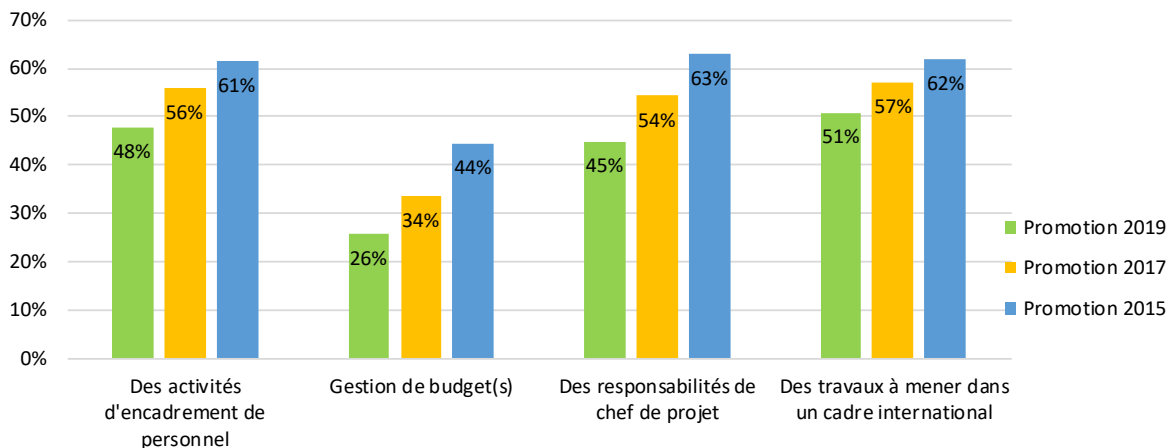


Les barres hachurées représentent les Ecoles doctorales pour lesquelles moins de 10 docteurs ont répondu, supposant une vigilance à la lecture des résultats.
 Mode de calcul : salaire mensuel net moyen calculé en équivalent temps plein, retrait des valeurs extrêmes (inférieur à 300€/mois et supérieur à 20 000€).
 Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=879).
 Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

o Responsabilités et activités

Rapidement après leur soutenance, les docteurs en emploi occupent des postes à responsabilités. Un an après la fin de leur doctorat ils sont un sur deux à occuper un emploi dans lequel ils doivent encadrer du personnel et 45% ont des responsabilités de chef de projet. **Les responsabilités dans l'emploi augmentent rapidement puisque cinq ans après la soutenance, près des deux tiers occupent un poste de chef de projet et/ou d'encadrant.** La dimension internationale des activités est indéniable car elle concerne plus d'un docteur sur deux peu de temps après la soutenance. Si la gestion de budget(s) ne concernait que peu de docteurs un an après la soutenance (26%) cela fait partie des activités de la moitié des docteurs cinq ans après.

Figure 26 : Type d'activités et responsabilités mises en œuvre dans le poste

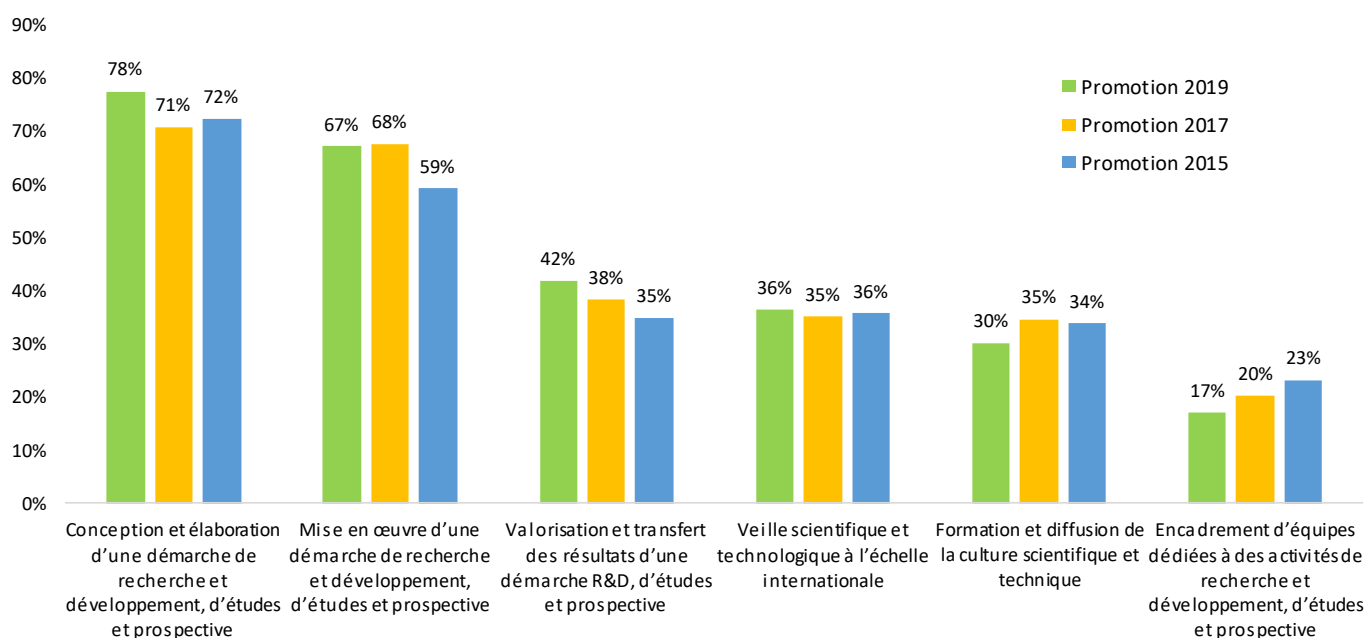


Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 370).
 Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

Pour la première fois lors de cette édition, les docteurs ont été interrogés sur les compétences qu'ils mettaient le plus en œuvre dans leur emploi. Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), a défini une liste de six compétences communes à tous les docteurs, quelle que soit leur spécialité. Les répondants ont dû choisir les trois compétences qu'ils mobilisaient le plus au quotidien.

Les deux principales compétences les plus souvent mobilisées sont la conception d'une démarche de R&D et sa mise en œuvre (70% des docteurs en moyenne). Ils sont ensuite un tiers à réaliser fréquemment des activités de valorisation des résultats de la recherche, à faire de la veille scientifique à une échelle internationale et à assurer des formations et la diffusion de la culture scientifique et techniques. Si la figure précédente montrait qu'une majorité des docteurs avait une équipe à encadrer, celle-ci complète cette information en indiquant qu'il ne s'agit pas de leur activité principale.

Figure 27 : Les compétences RNCP les plus souvent mises en œuvre par les docteurs en emploi



Champ : répondants à la question, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 370).
 Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

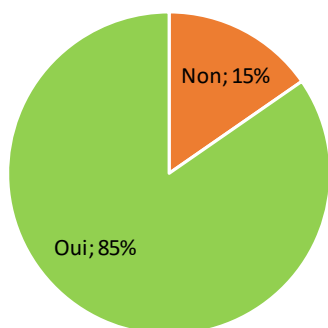
NIVEAU DE SATISFACTION VIS-A-VIS DE L'EMPLOI OCCUPE

Une série de questions a été posée aux docteurs en emploi au 1^{er} janvier 2020 afin de recueillir leur niveau de satisfaction vis-à-vis de plusieurs critères.

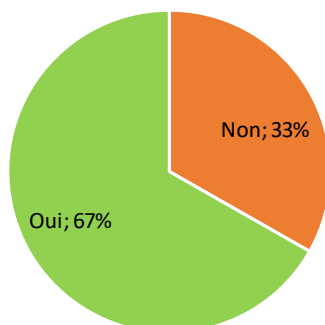
Il en ressort que la grande majorité des docteurs estime que le doctorat est un atout dans la carrière professionnelle (plus de 80% quelle que soit la promotion). Bien qu'ils soient un tiers à exercer un emploi qui n'est pas en lien avec leur sujet de thèse, ils sont plus des trois-quarts à dire que leur doctorat a été déterminant dans l'obtention de l'emploi qu'ils occupent au 1^{er} janvier 2020.

Figure 28 : Rôle du doctorat dans la poursuite de carrière

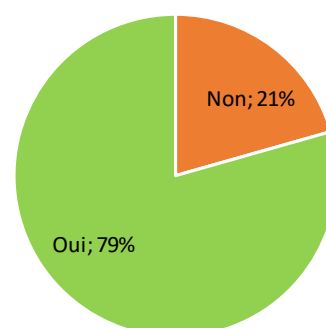
Le doctorat est un atout dans votre carrière professionnelle



L'emploi est en rapport avec le sujet de thèse



Le doctorat a été déterminant dans l'obtention de l'emploi occupé



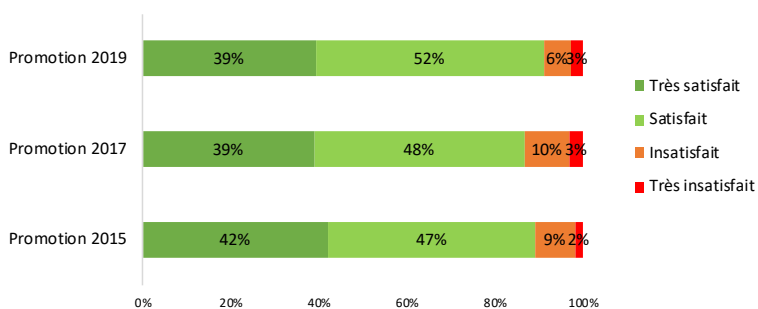
Champ : répondants aux questions, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies (n=1 369).
Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

Les docteurs en emploi ayant répondu à l'enquête se disent très majoritairement satisfaits par leur situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020 de manière générale. Ils sont près de quatre sur dix à se dire « très satisfaits » de leur situation professionnelle et un sur deux à se dire « satisfaits ».

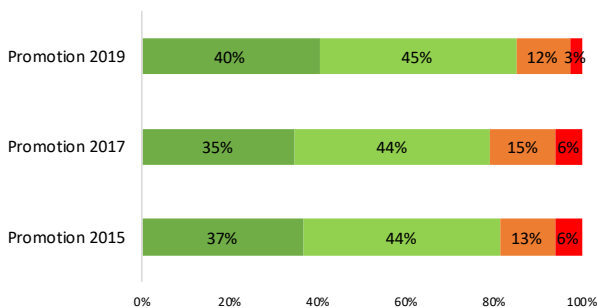
Huit docteurs sur dix estiment que l'emploi qu'ils occupent est en adéquation avec leur doctorat. Ils sont aussi très nombreux à se dire satisfaits de l'ouverture tant internationale qu'interdisciplinaire qu'offrent leurs activités (supérieur à 80%). **Bien que majoritairement satisfaits ils sont néanmoins un peu plus nombreux à se dire insatisfaits des possibilités d'évolution et de leur niveau de rémunération** (entre 29% et 34% de docteurs insatisfaits). Aucune différence significative s'observe entre les promotions concernant le niveau de satisfaction aux différents critères.

Figure 29 : Niveau de satisfaction vis à vis ...

De la situation professionnelle dans son ensemble au 1er janvier 2020



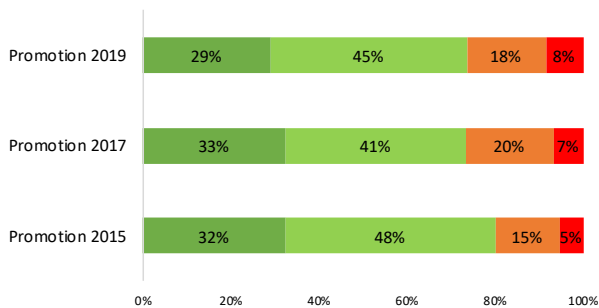
De l'adéquation entre l'emploi et le doctorat



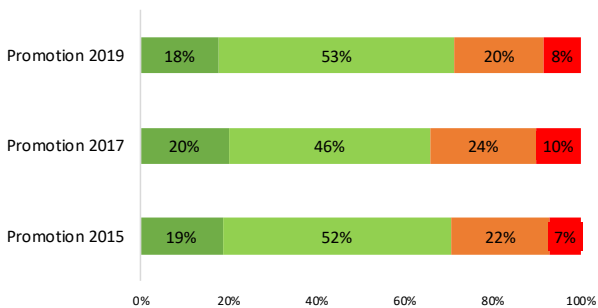
De l'ouverture (internationale, interdisciplinaire) qu'apportent les activités



Des perspectives d'évolution dans le poste



Du niveau de rémunération



Champ : répondants aux questions (n=1 369).
 Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

LES DOCTEURS EN RECHERCHE D'EMPLOI

Au 1^{er} janvier 2020, 177 docteurs de la promotion 2019 (28% des répondants), 42 docteurs de la promotion 2017 (7%) et 38 docteurs de la promotion 2015 (6%) se déclarent en recherche d'emploi. L'écart observé entre la promotion 2019 et les deux autres est statistiquement significatif, les docteurs dont la soutenance est récente sont plus nombreux à ne pas encore avoir trouvé un emploi que ceux diplômés trois et cinq ans auparavant.

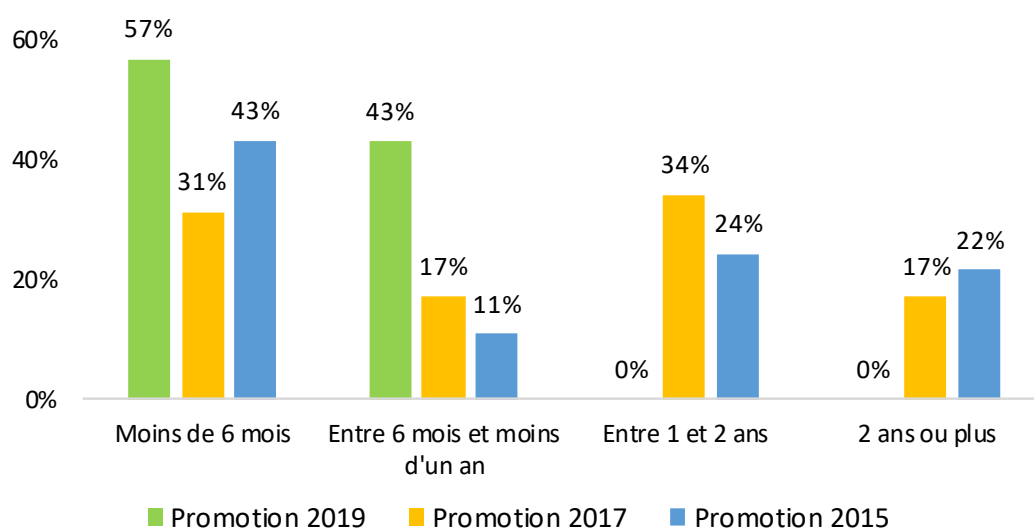
Un an après la thèse, plus de la moitié des docteurs en recherche d'emploi n'ont jamais exercé d'emploi entre l'obtention de leur diplôme et le 1^{er} janvier 2020 (59%). La durée moyenne de la recherche d'emploi s'élève à 5 mois.

Pour un tiers des répondants de la promotion 2017, la recherche d'emploi est récente (moins de 6 mois) tandis qu'elle dure depuis plus d'un an pour la moitié des répondants. La durée moyenne de chômage pour ces docteurs s'élève à 13 mois. Trois ans après la soutenance, 20% des docteurs en recherche d'emploi n'ont jamais travaillé depuis leur diplôme.

Cinq ans après la soutenance seuls trois docteurs n'ont jamais travaillé depuis leur diplôme (7%). La durée moyenne du chômage pour les docteurs de la promotion 2015 s'élève à 13 mois.

Les domaines d'activités souhaités par les docteurs en recherche d'emploi sont proches de ceux exercés par les docteurs en emploi : la recherche et développement ainsi que l'enseignement supérieur sont les plus plébiscités (plus de 80% des répondants).

Figure 30 : Durée du chômage pour les docteurs en recherche d'emploi au 1^{er} janvier 2020

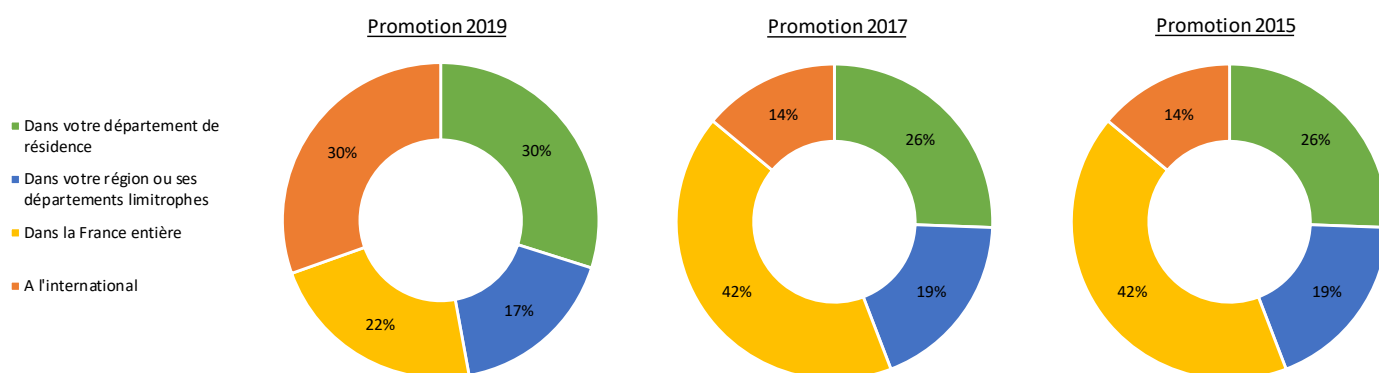


Champ : répondants à la question (n=144).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

La géographie ne semble pas être un obstacle dans la recherche d'emploi des docteurs. S'ils sont un quart à rechercher un emploi dans leur département de résidence, les trois quarts restants sont prêts à déménager pour leur travail. Trois et cinq ans après la soutenance, ils sont 42% à chercher un emploi à l'échelle de la France entière, tandis qu'un an après la soutenance c'est le souhait de partir à l'étranger qui s'exprime plus (30%).

Figure 31 : Lieu de la recherche d'emploi pour les docteurs au chômage au 1er janvier 2020



Champ : répondants à la question (n=255).
Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

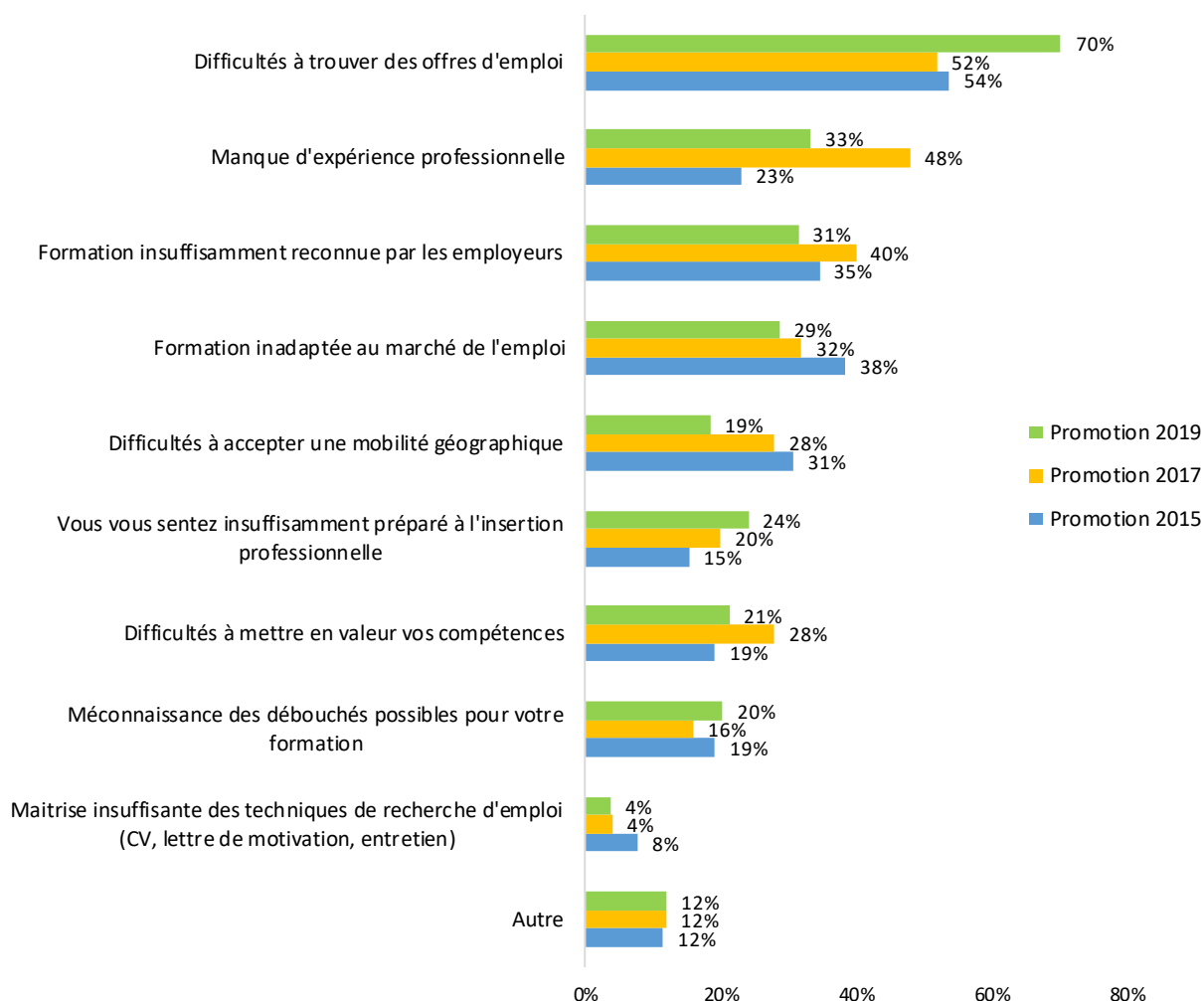
Quelle que soit la promotion, **six docteurs sur dix au chômage disent rencontrer des difficultés dans leur recherche d'emploi.** Si la principale difficulté concerne la faiblesse du marché de l'emploi et la difficulté à trouver des offres dans le domaine de la recherche et du développement (entre 52% et 70% selon les promotions), les répondants font état de plusieurs autres difficultés.

Un tiers d'entre eux regrette un manque d'expérience professionnelle à pouvoir valoriser lors des entretiens afin de se démarquer des autres candidats. Ils sont aussi un tiers à avoir le sentiment que leur formation n'est pas suffisamment reconnue par les employeurs, soit par méconnaissance soit par préférence pour un autre profil (ex : ingénieur, master professionnel, etc.).

Bien que dans une moindre proportion, un quart des docteurs font état de difficultés liées à la recherche d'emploi dans son caractère le plus concret : difficultés à construire son CV, rédiger une lettre de motivation, comment se comporter lors d'un entretien, mettre en valeur ses compétences... Ces docteurs estiment ne pas avoir été suffisamment préparé à l'insertion professionnelle durant leur doctorat.

Enfin, bien que l'enquête portait sur la situation professionnelle au 1er janvier 2020, certains docteurs ont mentionné la crise sanitaire du Covid19 comme frein à leurs recherches, laissant entendre que leur situation sans emploi s'est prolongée au cours de l'année 2020.

Figure 32 : Difficultés rencontrées par les docteurs en recherche d'emploi au 1er janvier 2020



Champ : répondants à la question (n=159).

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale de Toulouse, Ecole des docteurs.

Comment agir pour accompagner ces docteurs en difficultés dans leur recherche d'emploi ? S'il est difficile à notre niveau, voire impossible, d'avoir un impact sur le marché de l'emploi et le nombre limité d'offres disponibles pour les docteurs, il existe d'autres aspects sur lesquels des actions peuvent être menées.

Durant leur doctorat, les docteurs de Toulouse doivent suivre un minimum de 100 heures de formation doctorale, dont une partie dite « transdisciplinaire » qui correspond notamment aux formations liées à la recherche d'emploi et aux poursuites de carrière. Néanmoins, bien que certaines ED mettent l'accent sur ce type de formation, elles ne revêtent pas de caractère obligatoire. Un des leviers d'action pourrait être de favoriser ces formations à la poursuite de carrière durant l'année qui précède la soutenance et ce pour l'ensemble des doctorants.

Un autre levier serait d'inciter les doctorants/docteurs à rejoindre le réseau Alumni afin de bénéficier des outils, déjà existants, d'accompagnement à la recherche d'emploi. Le réseau Toulouse Alumni Docteurs, lancé en 2018 fédère une communauté de docteurs issus de 8 établissements d'enseignement supérieur de l'Académie de Toulouse. Son objectif est de favoriser les échanges interdisciplinaires et le partage d'expérience concernant les poursuites de carrière. Parmi les nombreux outils proposés par le réseau, le portail des offres d'emplois destinés aux docteurs, mis à jour hebdomadairement, en est un essentiel dans l'accompagnement des diplômés. De plus, le réseau participe à rendre visible le doctorat auprès des entreprises/partenaires et par conséquent favorise le développement des offres d'emplois destinés aux docteurs.

Afin de répondre à la difficulté du manque d'accompagnement par les structures traditionnelles d'accès à l'emploi en lien avec leur connaissance limitée des compétences associées au doctorat, des moments d'échanges entre ces dernières et les structures spécialistes du doctorat pourraient être mis en place. Il s'agirait d'aller à leur rencontre afin de les informer sur les compétences et les qualifications associées à ce diplôme et de les accompagner dans l'identification des offres d'emploi pertinentes pour ce public. Ce serait aussi l'occasion d'entendre les éventuelles difficultés qu'ils rencontrent dans l'accompagnement des docteurs.

L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE COVID19

Bien que l'enquête porte sur la situation professionnelle des docteurs au 1^{er} janvier 2020, soit avant le début de l'épidémie de Covid19 et des restrictions associées en France, nous avons souhaité interroger les docteurs concernant l'impact de cette crise sur le parcours professionnel. Ces résultats permettront de commencer à appréhender les conséquences sur les poursuites de carrière mais devront être confortés par l'enquête 2021, qui portera sur la situation professionnelle des docteurs au 1^{er} décembre 2021, couvrant pleinement la période de crise sanitaire.

La passation de l'enquête 2020 a eu lieu de décembre 2020 à mars 2021. Il a été demandé aux docteurs si leur situation professionnelle avait évolué entre le 1^{er} janvier 2020 (date du questionnaire) et le moment où ils répondaient à l'enquête.

La majorité des docteurs en emploi au 1^{er} janvier 2020 occupe toujours le même poste au moment de leur participation à l'enquête (1^{er} trimestre 2021), c'est le cas de 79% des répondants de la promotion 2019, 80% de la promotion 2017 et 88% de la promotion 2015. Ceux qui ont quitté/perdu leur travail au cours de l'année 2020 sont 13% à dire que cela est lié à la crise sanitaire, quelle que soit la promotion.

Les docteurs en recherche d'emploi au 1^{er} janvier 2020 s'accordent majoritairement pour dire que leur recherche a été plus difficile à cause de la crise sanitaire. Les difficultés sont plus importantes pour la promotion récemment diplômée (82%) pouvant s'expliquer par une moindre expérience professionnelle et un réseau moins développé que pour les docteurs des deux autres promotions (62% pour la promotion 2017 et 58% pour celle de 2015).

Globalement et indépendamment de la situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020, plus de la moitié des docteurs estiment que la crise du Covid19 a eu impact sur leur vie professionnelle. C'est le cas de 72% des répondants de la promotion 2019, 58% de ceux de la promotion 2017 et 91% pour celle de 2015.

Les types et degrés d'impacts mentionnés par les docteurs sont divers. Plus de la moitié d'entre eux évoquent des modifications dans leurs conditions de travail. Il s'agit pour beaucoup d'un passage au télétravail, partiel ou total, contraint par les différentes périodes de confinement et les restrictions sanitaires qui les ont suivis. Si pour certains le télétravail fut une aubaine, permettant de réduire les temps de transport ou d'offrir un cadre plus propice à la concentration, pour la majorité en revanche cela fût plus difficile. Ils sont nombreux à l'avoir apprécié au début mais à le trouver de plus en plus pesant un an après. Ils regrettent la perte de lien que le distanciel a occasionné, notamment pour les enseignants qui décrivent toute la difficulté qu'ils rencontrent à mobiliser et motiver les étudiants à distance. Ils sont aussi nombreux à dire que ces conditions rendent difficile de se motiver soit même, et que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en devient chamboulé. Le travail à distance a aussi entraîné une perte du lien avec les collègues et partenaires. Au-delà du ralentissement dans l'exécution de certaines tâches jusque-là réglées par un rapide échange informel, les répondants regrettent la disparition de tous ces « a côtés » qui font l'ambiance autour du travail et qui participent à créer du collectif (pause-café, repas entre collègues, échanges informels, etc.). Certains ont pris leur fonction durant la période de crise sanitaire et ne se sont toujours pas rendus sur site ou n'ont pas rencontré leurs collègues plusieurs mois après leur arrivée. Ce sentiment d'isolement semble commun à une grande partie des répondants bien qu'il ne ressorte pas de manière majoritaire dans le graphique ci-dessous (rappelons qu'il s'agit d'une analyse quantitative d'une question ouverte, ne permettant pas d'en transcrire toutes les subtilités).

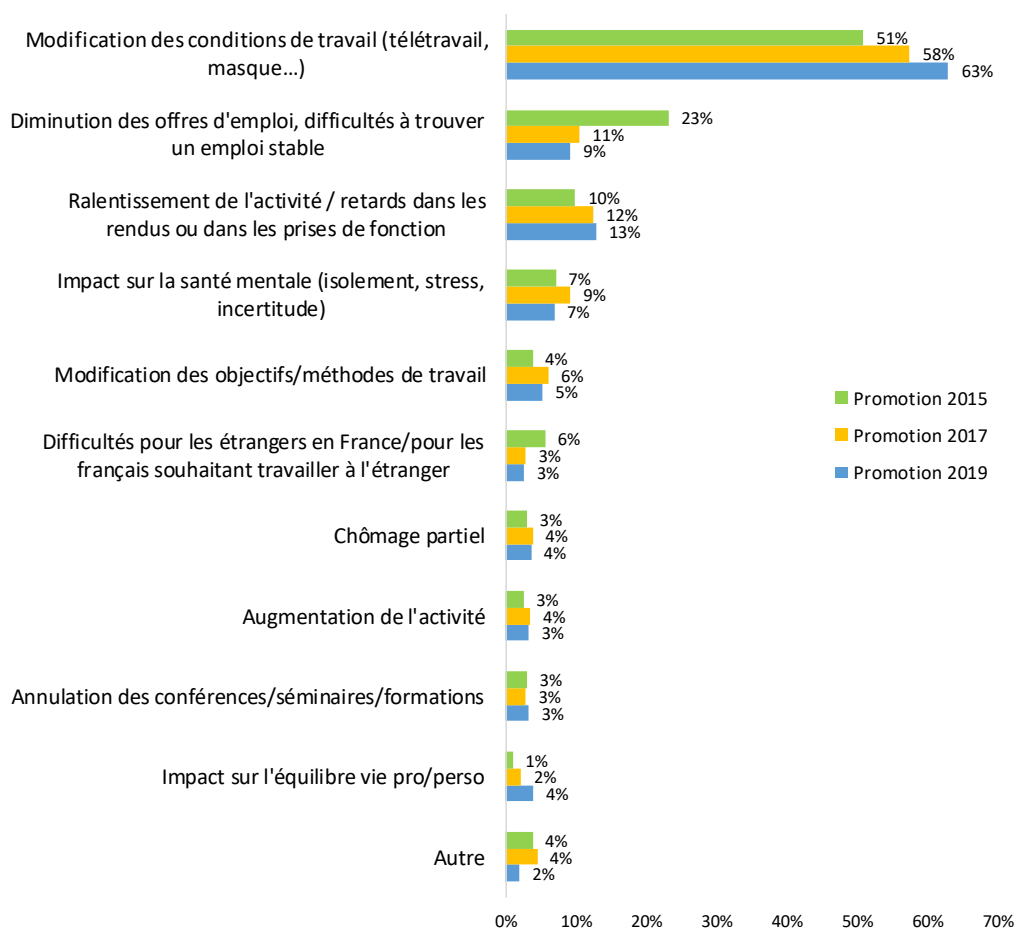
Pour les docteurs en recherche d'emploi, la crise sanitaire apparait tout aussi handicapante car ils décrivent une réduction drastique du nombre de postes à pourvoir dans la recherche depuis le premier confinement, alors même que la faiblesse du marché de l'emploi pour les docteurs était une des principales difficultés évoquées lors des précédentes enquêtes. La crise économique qui accompagne la crise sanitaire semble avoir

gelé de nombreux recrutements et diminuant ou supprimant les budgets jusqu'alors attribués à la recherche dans certains domaines. De plus, les docteurs étrangers souhaitant travailler en France ou les français visant un poste à l'étranger ont été contraints de repousser leurs recherches en lien avec la fermeture des frontières, impactant leur poursuite de carrière. Et lorsque les recrutements subsistent, les répondants ressentent une frilosité des entreprises à embaucher en CDI, privilégiant les contrats à durées limités et participant au maintien des docteurs dans une situation de précarité.

Les modifications des conditions de travail et l'impossibilité pour une partie des docteurs de se rendre sur leur lieu de travail ou leur terrain de recherche ont pour une partie d'entre eux concouru à un ralentissement de l'activité et à des retards dans les rendus attendus. La nécessité de repenser les méthodes de travail en fonction des restrictions a eu des conséquences sur les objectifs à atteindre et le calendrier pour y parvenir. Certains secteurs plus touchés que d'autres tels que l'aéronautique ou le tourisme ont vu leur activité diminuer de manière drastique, occasionnant même la perte de leur emploi pour certains docteurs. L'impossibilité de voyager à l'étranger pour y rencontrer des partenaires ou l'annulation de conférences a aussi participé au ralentissement de l'activité. A l'inverse, d'autres docteurs, notamment ceux travaillant dans le domaine de la santé ou de la pharmacologie, témoignent d'une augmentation de leur activité en lien avec les besoins inhérents à la crise.

S'il est une chose de positif qui ressort des témoignages c'est la capacité de résilience et l'agilité avec laquelle les docteurs ont su faire face à cette crise. Il ne s'agit pas là d'une compétence spécifique au doctorat, mais à l'image des autres actifs, ils ont su composer avec une situation inédite et réorganiser leur travail afin de poursuivre leurs recherches malgré les nouvelles contraintes.

Figure 33 : Impacts de la crise sanitaire Covid19 sur la vie professionnelle des docteurs



Champ : répondants à la question (n=1 009).

Traitement quantitatif d'une question ouverte.

Source : Enquête Devenir des docteurs 2020. Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, Ecole des docteurs.

EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS DEPUIS 2016

L'Ecole des docteurs de Toulouse, à travers son observatoire, mène des enquêtes sur le devenir des docteurs de manière annuelle depuis 2015. L'antériorité des données disponibles pour certains indicateurs structurants permet aujourd'hui d'en étudier les évolutions au trois moments de la carrière enquêtés. Pour des raisons méthodologiques, l'enquête de 2015 n'est pas intégrée aux évolutions présentées. L'observatoire se donne pour mission de suivre l'évolution de ces indicateurs annuellement et de les mettre à disposition du public.

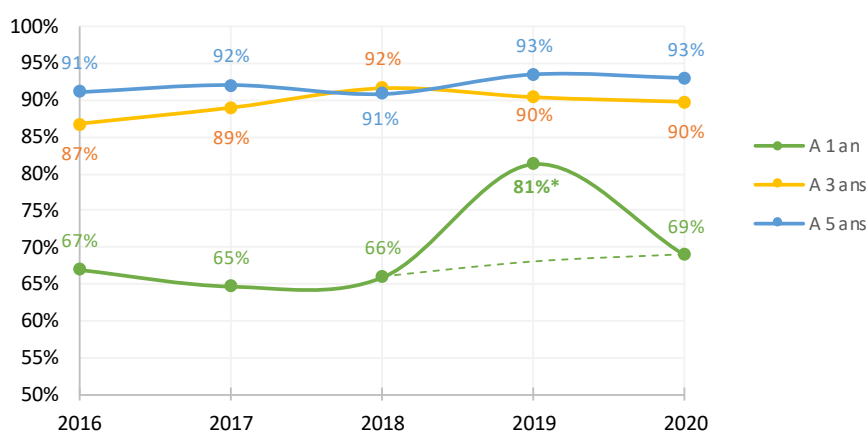
Taux d'emploi

Le taux d'emploi des docteurs trois et cinq ans après la soutenance est resté globalement stable depuis 2016 (90% en moyenne). Trois et cinq ans après la soutenance, il se maintient à des niveaux élevés et similaires au cours des six dernières éditions.

Un après la soutenance le graphique semble montrer une forte augmentation suivi d'une diminution du taux d'emploi entre 2018 et 2020 mais il s'agit en réalité d'un biais méthodologique. L'enquête IPDoc 2019, menée par le MESRI, enquête les docteurs sur leur situation professionnelle au 1^{er} décembre alors que les enquêtes 2016, 2017, 2018 et 2020 menées par l'Ecole des docteurs les enquêtent au 1^{er} janvier de la même année. Les deux tiers des soutenances ayant lieu en fin d'année, l'enquête au 1^{er} janvier de l'année suivant la soutenance ne laisse donc que peu de temps aux docteurs pour trouver un emploi, expliquant des taux d'emploi aux alentours de 65-70%. A l'inverse, l'enquête ministérielle, permet une approche réelle du taux d'emploi un an après la soutenance. Les résultats sont d'ailleurs encourageants car 81% des docteurs sont en emploi 1 an après leur soutenance. Les prochaines enquêtes menées par l'Ecole des docteurs porteront sur le 1^{er} décembre afin d'analyser la situation à un n+1 réel et d'être en cohérence avec le MESRI. Néanmoins, mettant de côtés les résultats de l'enquête 2019, le taux d'emploi de la promotion la plus récemment diplômée semble s'inscrire dans une tendance à la hausse depuis quelques années. Les résultats des enquêtes à venir permettront de confirmer (ou infirmer) cette impression.

Une déclinaison genrée des indicateurs suivis dans le temps a été réalisée de manière systématique et les résultats sont présentés dans les tableaux de données en annexe (p.38). Concernant le taux d'emploi, il est globalement plus élevé pour les hommes, quelle que soit l'année d'enquête ou le moment de la carrière (+5 points en moyenne).

Figure 34 : Evolution du taux d'emploi

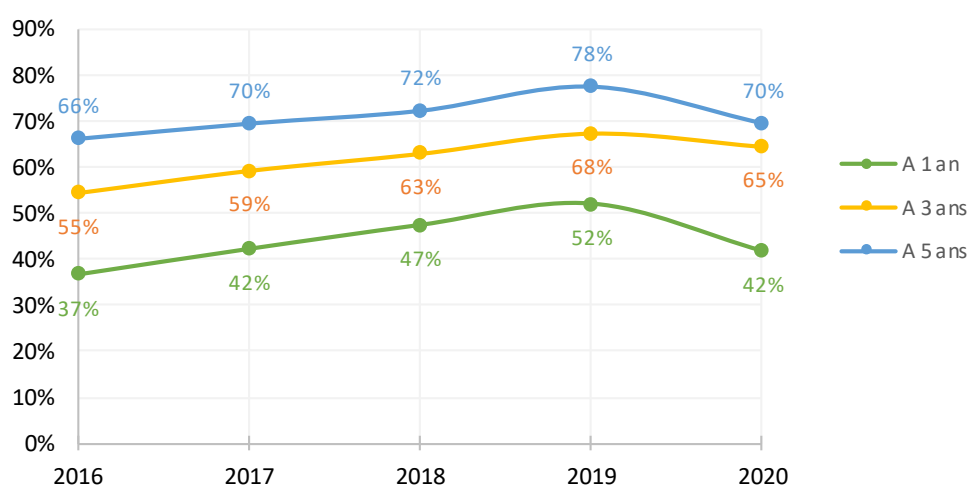


* L'enquête IPDoc2019 interroge les docteurs sur leur situation professionnelle au 1er décembre, contrairement aux autres enquêtes qui le font au 1er janvier. Ainsi pour 2019, les docteurs ont eu plus de mois pour trouver du travail, expliquant un taux d'emploi plus élevé. Il ne s'agit pas d'une rupture de tendance propre à cette année mais d'une différence méthodologique.
Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, MESRI. Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Taux d'emploi stable

Si le taux d'emploi stable (CDI, fonctionnaire) des docteurs était à la hausse pour toutes les promotions depuis 2016, l'édition 2020 semble marquer une rupture de tendance. Entre 2019 et 2020, la part de docteurs en emploi stable a été passée de 78% à 70% pour les docteurs à cinq ans, de 68% à 65% pour les docteurs à trois ans et de 52% à 42% un an après la soutenance. Si la diminution observée par les plus jeunes diplômés peut aussi s'expliquer par le biais méthodologique mentionné pour le taux d'emploi, celui-ci n'a pas d'impact sur les promotions à trois et cinq ans traduisant réellement un inversement de tendance qui devra être précisé avec les prochaines éditions. A l'image du taux d'emploi, la part d'hommes docteurs en emploi stable est plus élevée que celle des femmes (+6 points en moyenne).

Figure 35 : Evolution du taux d'emploi stable (CDI, fonctionnaire)

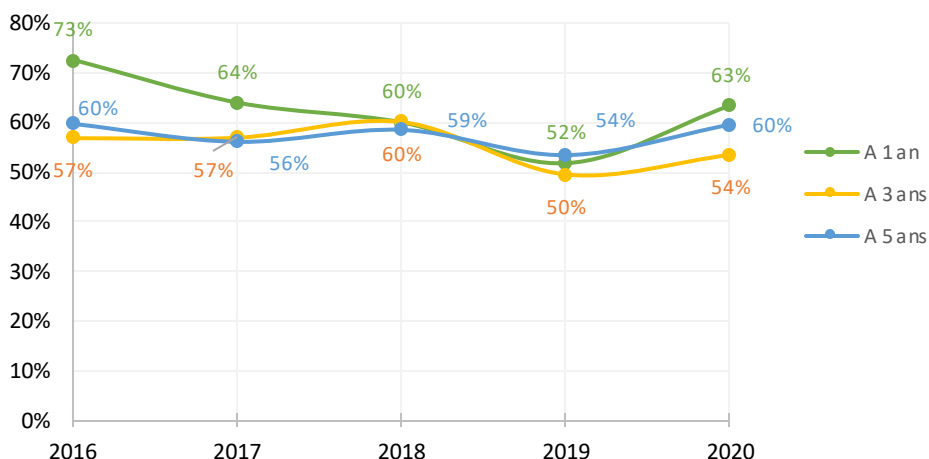


Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, MESRI. Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Les docteurs travaillant dans le secteur public

Autre inversement de tendance observé sur la période récente, la part de docteurs travaillant dans le secteur public repart à la hausse après plusieurs années de baisse, quelle que soit la promotion. Alors que le secteur public représentait le même poids parmi les actifs, quel que soit le moment de la carrière étudié (53%) en 2019, des écarts se sont creusés en 2020 : son poids est plus élevé pour la promotion à un an (63%) que pour celle à trois ans (54%). Les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur public, cela s'observe pour toutes les enquêtes (+6 points en moyenne).

Figure 36 : Evolution de la part de docteurs travaillant dans le secteur public

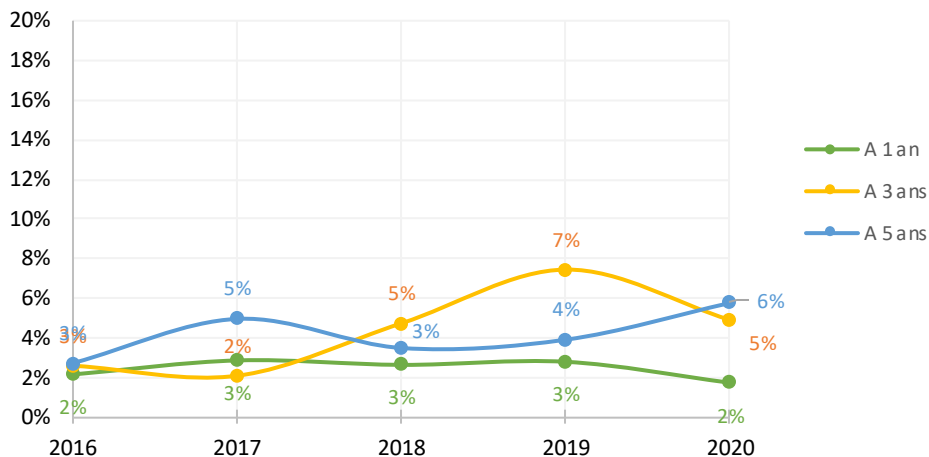


Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, MESRI. Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Taux de création d'entreprise

Toutes enquêtes et promotions confondues, entre 3% et 7% des docteurs ont créé leur entreprise. Les faibles effectifs et les légères variations observées d'une année à l'autre semble inscrire cet indicateur dans la stabilité avec une moyenne de 5% de docteurs entrepreneurs. Il n'existe aucune différence hommes/femmes concernant le taux de création d'entreprise.

Figure 37 : Evolution de la part de docteurs ayant créé leur entreprise

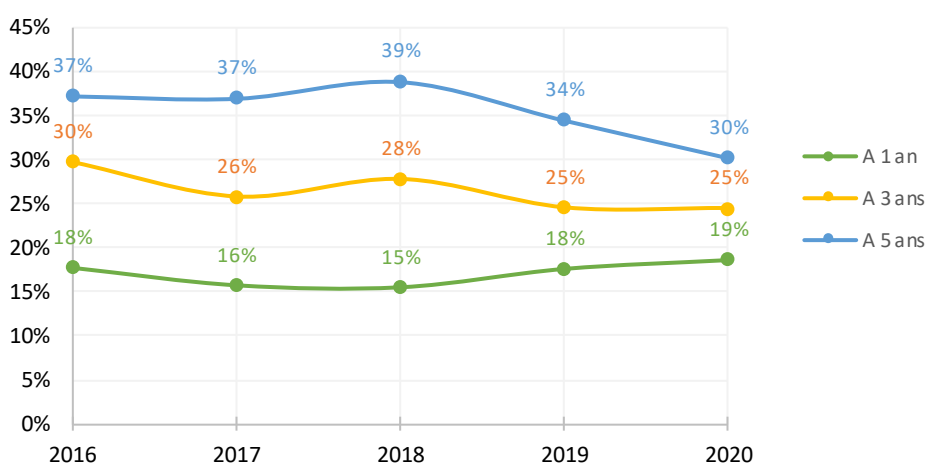


Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, MESRI. Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Qualification CNU

Globalement, entre 60% et 75% des docteurs ayant répondu aux enquêtes déclarent ne pas avoir demandé de qualification CNU. Pour les docteurs qui en ont fait la demande, le taux de réussite est élevé (autour de 90%). Peu d'évolutions s'observent entre les différentes enquêtes pour les promotions à un et trois ans : un quart des docteurs a obtenu la qualification trois ans après la soutenance et un docteur sur cinq l'année suivant le diplôme. Cinq ans après, la part de docteurs l'ayant obtenue diminue depuis 2018 où elle est passée de 39% à 30%. Cette tendance sera précisée avec les prochaines enquêtes. Les femmes docteurs sont plus nombreuses à avoir obtenu la qualification CNU (+5 points en moyenne) en lien avec le fait qu'elles sont plus nombreuses à l'avoir demandée que les hommes.

Figure 38 : Evolution de la part de docteurs ayant obtenu une qualification CNU



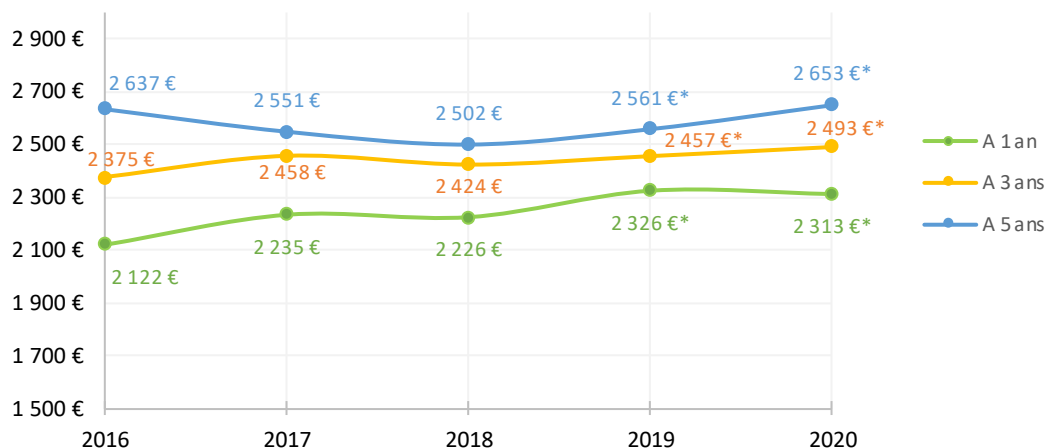
Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université Fédérale de Toulouse, MESRI.
Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Salaire mensuel net moyen

Le salaire mensuel net moyen des docteurs est resté globalement stable depuis 2017. Un an et trois ans après la soutenance il progresse légèrement depuis 2016 (respectivement +9% et +5%). Cinq après la soutenance, il retrouve en 2020 le niveau qu'il avait en 2016, mettant fin à quelques années de diminution.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes s'accroît plus le docteur avance dans sa carrière, cela s'observe pour toutes les éditions. Néanmoins la valeur de cet écart est restée globalement stable depuis 2016 (+5% à un an, +10% à 3 et 5 ans). Notons qu'en 2020, aucun écart de salaire ne s'observe entre les hommes et les femmes trois ans après la soutenance alors que c'était le cas pour la promotion à un an lors de l'enquête 2019.

Figure 39 : Evolution du salaire mensuel net moyen (en euros)

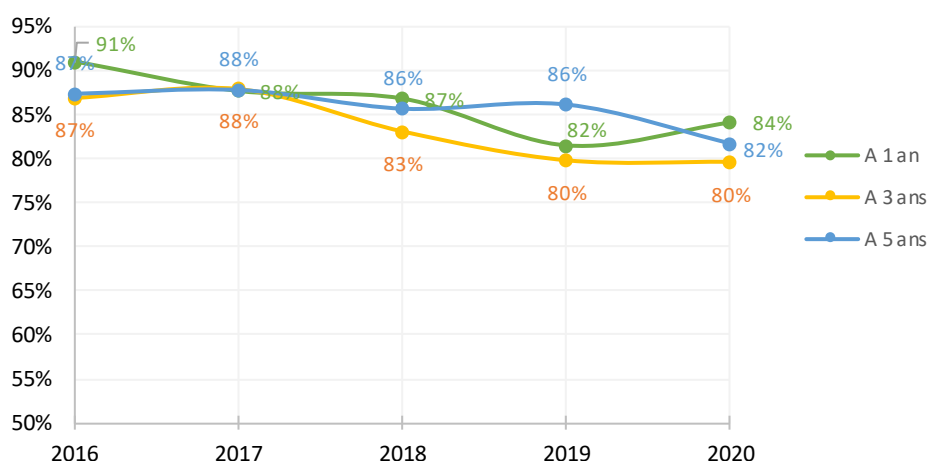


* En 2019 et 2020, contrairement aux autres enquêtes, le salaire moyen a été calculé en équivalent temps plein.
 Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université Fédérale de Toulouse, MESRI.
 Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

Niveau de satisfaction vis-à-vis de l'emploi

Les évolutions successives du questionnaire ne permettent pas encore d'avoir suffisamment d'antériorité sur l'ensemble des sujets de satisfaction pour lequel les docteurs ont été sondés. Seule l'évaluation de l'adéquation entre l'emploi occupé et le niveau de compétences issu du doctorat a été commune à l'ensemble des enquêtes. L'édition 2020 confirme la tendance à la baisse observée depuis quelques années. Bien que le niveau de satisfaction des docteurs en emploi reste élevé, il diminue depuis 2016, notamment pour les promotions les plus récemment diplômées où il est passé de 88% en 2017 à 80% en 2020.

Figure 40 : Evolution de la part de docteurs estimant que leur emploi est en adéquation avec leurs compétences



Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université Fédérale de Toulouse, MESRI.
 Traitement Ecole des Docteurs de Toulouse.

POUR CONCLURE

L'École des Docteurs de Toulouse mène depuis 2015 une enquête annuelle sur le devenir des docteurs diplômés à Toulouse. Ce rapport présente les résultats de l'édition 2020 portant sur la situation professionnelle au 1^{er} janvier 2019 des docteurs de Toulouse des promotions 2019, 2017 et 2015.

Le premier résultat, essentiel afin d'assurer la validité des suivants, porte sur des taux de réponses élevés à l'image de ceux observés à l'échelle nationale. Au total, 1 851 docteurs ont répondu à l'enquête, soit 78% de la promotion 2019, 71% de la promotion 2017 et 66% de la promotion 2015.

La majorité des docteurs sont en emploi dès l'année suivant leur soutenance (69%) et ce taux progresse plus la soutenance est ancienne (90% trois ans après et 93% cinq ans après). Les résultats de l'enquête 2020 s'inscrivent dans le prolongement des tendances observées depuis 2016 montrant une stabilité des taux d'emplois à des niveaux élevés aux différents moments de la carrière enquêtée.

L'édition 2020 marque une rupture de tendance concernant la part d'emploi stable (CDI, fonctionnaire) qui connaît une baisse après plusieurs années d'augmentation. Un an après la soutenance, moins d'un docteur sur deux en activité occupe un emploi stable (42%). Cela concerne les deux-tiers des docteurs trois ans après la soutenance et sept sur dix cinq ans après. Quelle que soit la promotion ils sont plus d'un sur deux à travailler dans le secteur public.

Ils se disent majoritairement satisfaits par leur situation professionnelle dans son ensemble (90%), estimant que l'emploi qu'ils occupent est en adéquation avec leurs compétences et leurs attentes en termes d'évolution et d'ouverture (internationale, interdisciplinaire).

Une plus faible part de docteurs est en recherche d'emploi au 1^{er} janvier 2020 (28% un an après la soutenance et 7%-6% trois et cinq ans après). La majorité d'entre eux se dit en difficultés concernant leur recherche pour différentes raisons. Ces besoins exprimés par les docteurs ouvrent des pistes de réflexions sur ce qui pourrait être mis en place par les structures spécialistes du doctorat afin de mieux les accompagner : favoriser la formation à la poursuite de carrière pendant le doctorat, inciter les docteurs à rejoindre le réseau Toulouse Alumni afin de bénéficier des outils existants, aller à la rencontre des structures traditionnelles d'accès à l'emploi afin de les informer sur les compétences et les qualifications propres au doctorat...

Enfin, la grande majorité des répondants dit avoir été impactée par la crise sanitaire du Covid 19, principalement via une modification de leurs conditions de travail et l'installation du télétravail longue durée. La crise a aussi fragilisé le marché de l'emploi, réduisant le nombre d'offres destinées aux docteurs et limitant les embauches en CDI. De plus certains secteurs plus durement touchés, tels que l'aéronautique et le tourisme, ont connu un ralentissement drastique de leur activité allant jusqu'à entraîner la perte de l'emploi.

L'enquête 2021, portant sur la situation professionnelle des docteurs au 1^{er} décembre 2021, permettra de mieux saisir les conséquences de cette crise sur les poursuites de carrières.

GLOSSAIRE

AA : Ecole Doctorale Aéronautique, Astronautique

ADUM : Accès Doctorat Unique et Mutualisé

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ALLPH@ : Ecole Doctorale Arts, Lettres, Langues, Philosophie, Communication

BSB : Ecole Doctorale Biologie, Santé, Biotechnologies

CIFRE : Convention Industrielle de Financement par la Recherche

CLESCO : Ecole Doctorale Comportement, Langages, éducation, Socialisation, Cognition

DEA : Diplôme d'Etudes Approfondies (équivalent master)

DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (équivalent master)

DEPP : Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance

DSP : Ecole Doctorale Droit et Sciences Politiques

EDT : Ecole des Docteurs de Toulouse

GEETS : Ecole Doctorale Génie électrique, électronique, Télécommunications et Santé

MEGEP : Ecole Doctorale Mécanique, énergétique, Génie civil, Procédés

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

MITT : Ecole Doctorale Mathématiques, Informatique et Télécommunications de Toulouse

SDM : Ecole Doctorale Sciences de la Matière

SDU2E : Ecole Doctorale Sciences de l'Univers, de l'Environnement et de l'Espace

SEVAB : Ecole Doctorale Sciences écologiques, Vétérinaires, Agronomiques et Bioingénieries

SYSTEME : Ecole Doctorale Systèmes

TSM : Ecole Doctorale Toulouse School of Management

TSE : Ecole Doctorale Toulouse Sciences Economiques

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 : Taux de réponse par Ecole doctorale des trois promotions enquêtées	6
Figure 2 : Taux de réponse par établissement.....	7
Figure 3 : Evolution du taux de réponse aux enquêtes	8
Figure 4 : Part des femmes parmi les docteurs, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies.....	9
Figure 5 : Part des docteurs de nationalité étrangère, promotions 2019, 2017 et 2015 réunies	10
Figure 6 : Pyramide des âges des docteurs des promotions 2019, 2017 et 2015	11
Figure 7 : Diplôme lors de l'entrée en thèse.....	11
Figure 8 : Part des répondants titulaires d'un diplôme d'ingénieur lors de leur entrée en thèse.....	12
Figure 9 : Origine des fonds du financement spécifique.....	12
Figure 10 : Situation professionnelle des docteurs au 1er janvier 2020.....	14
Figure 11 : Taux d'emploi des docteurs par Ecole doctorale au 1er janvier 2020	15
Figure 12 : Moyen utilisé pour accéder à l'emploi occupé au 1er janvier 2020	16
Figure 13 : Commune de travail des docteurs en emploi au 1er janvier 2020.....	17
Figure 14 : Type de contrat des docteurs en emploi.....	18
Figure 15 : Part d'emplois stables selon l'Ecole doctorale, un an après la soutenance	19
Figure 16 : Part d'emplois stables selon l'Ecole doctorale, trois ans après la soutenance	19
Figure 17 : Part d'emplois stables selon l'Ecole doctorale, cinq ans après la soutenance	20
Figure 18 : Secteur d'activité de l'emploi occupé au 1er janvier 2020	21
Figure 19 : Nuage de mots des réponses à la question "quel est l'intitulé de votre emploi ?".....	22
Figure 20 : Type d'employeur des docteurs en emploi au 1er janvier 2020	22
Figure 21 : Nuage de mots des réponses à la question "quel est votre employeur ?"	23
Figure 22 : Part des docteurs travaillant dans le secteur public selon l'Ecole Doctorale	23
Figure 23 : Projet de carrière souhaité par les docteurs au moment de leur soutenance	24
Figure 24 : Salaire mensuel net moyen des docteurs travaillant en France au 1er janvier 2020	25
Figure 25 : Salaire mensuel net moyen des docteurs travaillant en France par Ecole doctorale.....	26
Figure 26 : Type d'activités et responsabilités mises en œuvre dans le poste.....	26
Figure 27 : Les compétences RNCP les plus souvent mises en œuvre par les docteurs en emploi	27
Figure 28 : Rôle du doctorat dans la poursuite de carrière.....	28
Figure 29 : Niveau de satisfaction vis à vis	29
Figure 30 : Durée du chômage pour les docteurs en recherche d'emploi au 1 ^{er} janvier 2020	30
Figure 31 : Lieu de la recherche d'emploi pour les docteurs au chômage au 1er janvier 2020	31
Figure 32 : Difficultés rencontrées par les docteurs en recherche d'emploi au 1er janvier 2020	32
Figure 33 : Impacts de la crise sanitaire Covid19 sur la vie professionnelle des docteurs	35
Figure 34 : Evolution du taux d'emploi	36
Figure 35 : Evolution du taux d'emploi stable (CDI, fonctionnaire)	37
Figure 36 : Evolution de la part de docteurs travaillant dans le secteur public	38
Figure 37 : Evolution de la part de docteurs ayant créé leur entreprise	38
Figure 38 : Evolution de la part de docteurs ayant obtenu une qualification CNU	39
Figure 39 : Evolution du salaire mensuel net moyen (en euros)	40
Figure 40 : Evolution de la part de docteurs estimant que leur emploi est en adéquation avec leurs compétences.....	40

ANNEXES

UN AN APRES LA SOUTENANCE

Enquête	2016	2017	2018	2019	2020	
Situation au ...	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/12/2019	01/01/2020	
Promotion enquêtée	2015	2016	2017	2018	2019	
Taux de réponse	68%	76%	82%	74%	78%	
Taux d'emploi	67%	65%	66%	81%	69%	
femmes	62%	59%	67%	78%	63%	
hommes	71%	69%	66%	83%	73%	
Taux d'emploi stable	37%	42%	47%	52%	42%	
femmes	29%	42%	46%	48%	34%	
hommes	42%	42%	49%	54%	47%	
Localisation des docteurs	% dans la région	55%	55%	57%	44%	54%
	femmes	56%	60%	56%	43%	56%
	hommes	54%	52%	58%	44%	52%
	% dans le reste de la France	22%	23%	24%	30%	23%
	femmes	21%	20%	23%	30%	22%
	hommes	23%	25%	24%	30%	23%
	% à l'étranger	23%	22%	19%	26%	23%
	femmes	24%	20%	21%	28%	22%
	hommes	23%	23%	18%	26%	24%
	Qualification CNU	obtenue	18%	16%	15%	18%
femmes		17%	18%	18%	21%	21%
hommes		18%	14%	13%	16%	17%
refusée		3%	2%	6%	4%	5%
femmes		3%	3%	6%	6%	4%
hommes		3%	2%	5%	3%	5%
non demandée		78%	81%	80%	79%	77%
femmes		79%	78%	77%	75%	75%
hommes		78%	84%	83%	81%	78%
Secteur public		73%	64%	60%	52%	63%
femmes	81%	68%	65%	53%	65%	
hommes	67%	62%	56%	51%	63%	
Taux de création d'entreprise	2%	3%	3%	3%	2%	
femmes	2%	2%	2%	4%	1%	
hommes	2%	3%	3%	2%	2%	
Revenu mensuel net moyen	2 122 €	2 235 €	2 226 €	2 326 €	2 313 €	
femmes	2 043 €	2 165 €	2 139 €	2 327 €	2 180 €	
hommes	2 175 €	2 280 €	2 290 €	2 325 €	2 393 €	
Ecart H/F	6%	5%	7%	0%	10%	
Part des docteurs n'ayant jamais trouvé d'emploi depuis la soutenance	24%	23%	19%	12%	nd	
femmes	27%	28%	21%	16%	nd	
hommes	22%	20%	17%	9%	nd	
L'emploi est en adéquation avec les compétences et le doctorat	91%	88%	87%	82%	84%	
femmes	91%	90%	82%	78%	85%	
hommes	91%	86%	90%	84%	84%	

TROIS ANS APRES LA SOUTENANCE

Enquête	2016	2017	2018	2019	2020	
Situation au ...	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/12/2019	01/01/2020	
Promotion enquêtée	2013	2014	2015	2016	2017	
Taux de réponse	47%	47%	72%	65%	71%	
Taux d'emploi	87%	89%	92%	90%	90%	
femmes	84%	86%	87%	87%	91%	
hommes	88%	91%	95%	92%	89%	
Taux d'emploi stable	55%	59%	63%	68%	65%	
femmes	49%	58%	58%	62%	67%	
hommes	57%	60%	67%	71%	63%	
Localisation des docteurs	% dans la région	37%	40%	41%	40%	44%
	femmes	38%	46%	44%	43%	48%
	hommes	37%	36%	40%	37%	42%
	% dans le reste de la France	33%	31%	30%	33%	28%
	femmes	34%	30%	29%	31%	30%
	hommes	32%	32%	31%	34%	27%
Qualification CNU	% à l'étranger	30%	29%	28%	28%	28%
	femmes	29%	24%	28%	26%	23%
	hommes	31%	32%	29%	29%	31%
	obtenue	30%	26%	28%	25%	25%
femmes	30%	28%	33%	27%	28%	
hommes	30%	25%	24%	23%	22%	
refusée	3%	2%	6%	4%	4%	
femmes	3%	3%	6%	6%	4%	
hommes	3%	2%	5%	3%	4%	
non demandée	67%	72%	66%	72%	72%	
femmes	67%	69%	61%	67%	68%	
hommes	68%	73%	70%	74%	74%	
Secteur public	57%	57%	60%	50%	54%	
femmes	59%	59%	68%	57%	55%	
hommes	56%	56%	55%	46%	52%	
Taux de création d'entreprise	3%	2%	5%	7%	5%	
femmes	2%	1%	5%	8%	5%	
hommes	3%	2%	4%	7%	5%	
Revenu mensuel net moyen	2 375 €	2 458 €	2 424 €	2 457 €	2 493 €	
femmes	2 207 €	2 310 €	2 284 €	2 317 €	2 469 €	
hommes	2 452 €	2 532 €	2 523 €	2 539 €	2 510 €	
Ecart H/F	11%	10%	10%	10%	2%	
Part des docteurs n'ayant jamais trouvé d'emploi depuis la soutenance	1%	3%	2%	3%	nd	
femmes	2%	6%	3%	4%	nd	
hommes	1%	2%	2%	2%	nd	
L'emploi est en adéquation avec les compétences et le doctorat	87%	88%	83%	80%	80%	
femmes	87%	83%	82%	77%	76%	
hommes	87%	90%	84%	81%	82%	

CINQ ANS APRES LA SOUTENANCE

Enquête	2016	2017	2018	2019	2020	
Situation au ...	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/12/2019	01/01/2020	
Promotion enquêtée	2011	2012	2013	2014	2015	
Taux de réponse	39%	55%	62%	53%	66%	
Taux d'emploi	91%	92%	91%	93%	93%	
femmes	87%	91%	87%	90%	90%	
hommes	93%	93%	93%	93%	94%	
Taux d'emploi stable	66%	70%	72%	78%	70%	
femmes	57%	68%	70%	74%	68%	
hommes	72%	71%	74%	80%	71%	
Localisation des docteurs	% dans la région	35%	39%	41%	36%	43%
	femmes	46%	43%	48%	42%	48%
	hommes	28%	36%	37%	33%	39%
	% dans le reste de la France	33%	33%	29%	35%	31%
	femmes	26%	36%	26%	33%	28%
	hommes	36%	31%	31%	36%	33%
	% à l'étranger	33%	28%	29%	29%	26%
	femmes	28%	21%	26%	25%	24%
	hommes	36%	33%	32%	31%	28%
Qualification GNU	obtenue	37%	37%	39%	34%	30%
	femmes	37%	45%	43%	40%	33%
	hommes	38%	31%	36%	31%	28%
	refusée	4%	5%	4%	4%	5%
	femmes	7%	6%	4%	5%	6%
	hommes	3%	5%	4%	4%	4%
	non demandée	58%	58%	57%	62%	65%
	femmes	56%	49%	53%	55%	61%
	hommes	60%	64%	60%	66%	68%
Secteur public	60%	56%	59%	54%	60%	
femmes	66%	55%	62%	54%	66%	
hommes	56%	57%	56%	53%	55%	
Taux de création d'entreprise	3%	5%	3%	4%	6%	
femmes	3%	5%	4%	4%	7%	
hommes	3%	5%	3%	4%	5%	
Revenu mensuel net moyen	2 637 €	2 551 €	2 502 €	2 561 €	2 653 €	
femmes	2 633 €	2 431 €	2 342 €	2 423 €	2 466 €	
hommes	2 639 €	2 639 €	2 596 €	2 665 €	2 785 €	
Ecart H/F	0%	9%	11%	10%	13%	
Part des docteurs n'ayant jamais trouvé d'emploi depuis la soutenance	2%	2%	2%	1%	nd	
femmes	3%	2%	2%	2%	nd	
hommes	1%	1%	1%	1%	nd	
L'emploi est en adéquation avec les compétences et le doctorat	87%	88%	86%	86%	82%	
femmes	80%	84%	81%	89%	79%	
hommes	92%	90%	89%	84%	84%	

L'emploi des docteurs 1 an, 3 ans et 5 ans après la thèse

Situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020 des docteurs de Toulouse, promotions 2019, 2017 et 2015

Depuis 2015, l'Ecole des Docteurs de Toulouse, rattachée à l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, mène annuellement une enquête sur le devenir professionnel de ses docteurs. En lien étroit avec les quinze Ecoles doctorales et les établissements délivrant le diplôme, chaque année l'Ecole des Docteurs enquête trois promotions de diplômés afin de connaître leur situation professionnelle à un, trois et cinq ans après leur soutenance.

Ce rapport présente les résultats de l'enquête Devenir des Docteurs 2020 menée par l'Ecole des Docteurs concernant la situation professionnelle au 1^{er} janvier 2020 des docteurs de Toulouse des promotions 2019, 2017 et 2015.

Ce rapport s'accompagne de fiches synthétiques dans lesquelles sont présentés les principaux résultats. Ces fiches sont déclinées par promotion, par Ecole doctorale, par établissement et pour l'ensemble du site toulousain. Elles sont disponibles en anglais et en français sur le site de l'Observatoire de l'Ecole des docteurs où sont aussi présents les rapports des précédentes enquêtes (<https://doctorat.univ-toulouse.fr/observatoire-du-doctorat>).



Université
Fédérale

Toulouse
Midi-Pyrénées