



Commission Observatoire du doctorat

Résultats de l'enquête « Poursuite de carrière des docteurs »

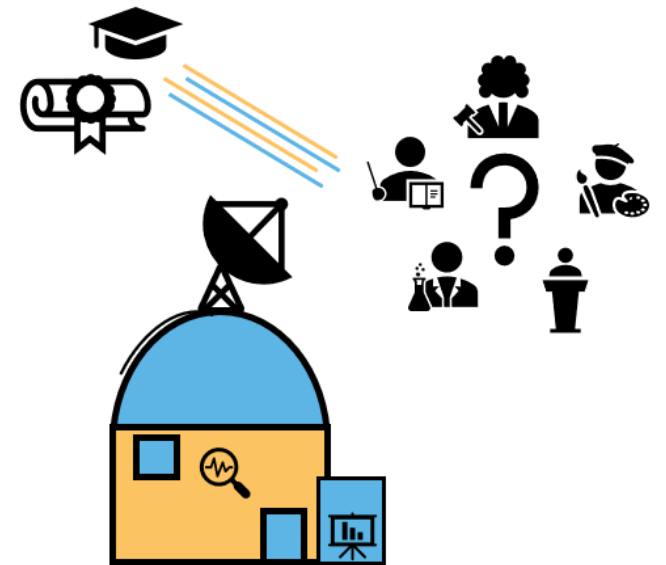
16 juin 2023

- Présentation de l'enquête 2022
- Méthode
- Résultats de l'enquête « Devenir des docteurs de l'UT »
 - Évolution des indicateurs historiques
 - Résultats enquête 2022
- Résultats de l'enquête « condition de vie doctorant »

- **Présentation de l'enquête 2022**
- Méthode
- Résultats de l'enquête « Devenir des docteurs de l'UT »
 - Évolution des indicateurs historiques
 - Résultats enquête 2022
- Résultats de l'enquête « condition de vie doctorant »

Les missions de l'Observatoire de l'EDT

- L'observatoire est un service de l'EDT créé pour **mieux prendre en compte les enjeux liés au devenir professionnel des docteurs** et répondre à la **mission d'accompagnement à l'insertion professionnelle** des docteurs par les ED
- L'observatoire a pour mission de **collecter, analyser et diffuser** les informations sur l'insertion et le devenir professionnel des docteurs diplômés, et ainsi **produire des indicateurs utiles au pilotage du service EDT**
- Les données recueillies permettent de suivre pour **trois promotions**, les tendances de l'insertion professionnelle pour l'UT, les établissements de l'UT et les 15 Écoles Doctorales.
 - 3 promotions (1 an, 3 ans et 5 ans après la soutenance)
 - 15 ED (CLESCO, BSB, SDU2E, DSP, TSM, TSE, ALLPHA, TESC, SEVAB, MITT, GEET, EDSYS, MEGEP, AA)
 - 7 ETABS (UTC, UTJ2, UPS, IMT, INP, INSA, ISAE)



L'Observatoire de l'EDT

L'Observatoire de l'Ecole des docteurs (EDT) mène tous les ans depuis 2015 des enquêtes sur le devenir professionnel des docteurs diplômés à Toulouse.

Depuis 2019, le suivi annuel des données sur le devenir professionnelle des docteurs résulte **d'une alternance entre deux types d'enquêtes** :

- L'enquête **IPDoc**, orchestrée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et menée au niveau national avec une déclinaison régionale. **Elle est mise en place tous les deux ans. Jusqu'à présent, l'enquête Ip Doc portait uniquement sur promo à N+ 1 et N+3, et l'EDT prenait en charge la promotion N+5, désormais l'enquête ministère porte sur les trois promotions.**
- L'enquête **Devenir des docteurs**, orchestrée par l'Ecole des docteurs est menée les années où il n'y a pas d'enquête ministère. **L'enquête DD porte sur les promo N+1, N+3, N+5**

Type d'enquête	Situation professionnelle au	Promotion enquêtée		
		Un an	Trois ans	Cinq ans
Enquête Observatoire 2015	1er janvier 2015	2014	2012	
Enquête Observatoire 2016	1er janvier 2016	2015	2013	2011
Enquête Observatoire 2017	1er janvier 2017	2016	2014	2012
Enquête Observatoire 2018	1er janvier 2018	2017	2015	2013
Enquête Ministère 2019	1er déc 2019	2018	2016	2014
Enquête Observatoire 2020	1er janv 2020	2019	2017	2015
Enquête Ministère 2021	1er déc 2021	2020	2018	2016
Enquête Observatoire 2022	1er déc 2022	2021	2019	2017

L'EDT enquêtait ses docteurs au **1^{er} janvier** or le MERS enquête au **1^{er} décembre**.

Depuis 2022 et dans un souci de cohérence, **l'EDT enquête désormais au 1^{er} décembre**.

Rappel du contexte légal: une mise en application issue de la LPR

- Une **enquête annuelle** obligatoire depuis 2020 (LPR)
- Une circulaire transmise à tous les établissements courant février récapitule l'ensemble des modifications induites pour le doctorat par la LPR

Extrait de la circulaire :

depuis la modification de l'article L. 712-2 par la LPR, le président d'université doit présenter chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'évolution de la situation professionnelle des personnes auxquelles l'université a délivré le diplôme national de doctorat dans les cinq années précédentes. Ce rapport est transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

- Présentation de l'enquête 2022
- **Méthode**
- Résultats de l'enquête « Devenir des docteurs de l'UT »
 - Évolution des indicateurs historiques
 - Résultats enquête 2022
- Résultats de l'enquête « condition de vie doctorant »

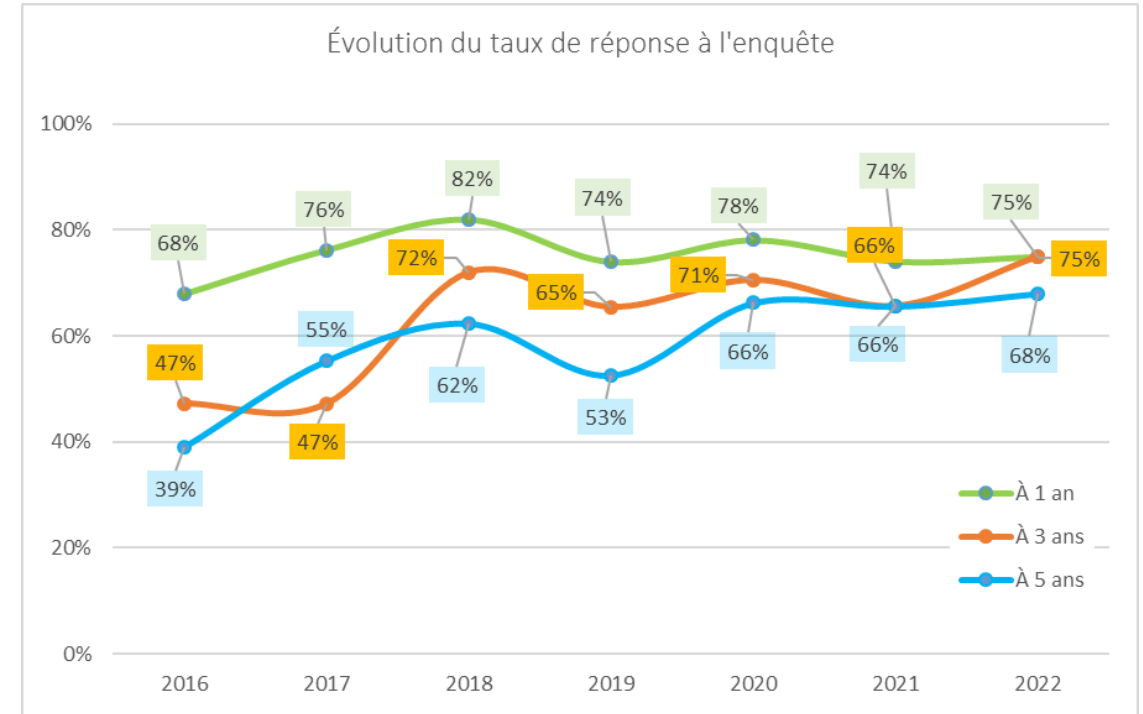
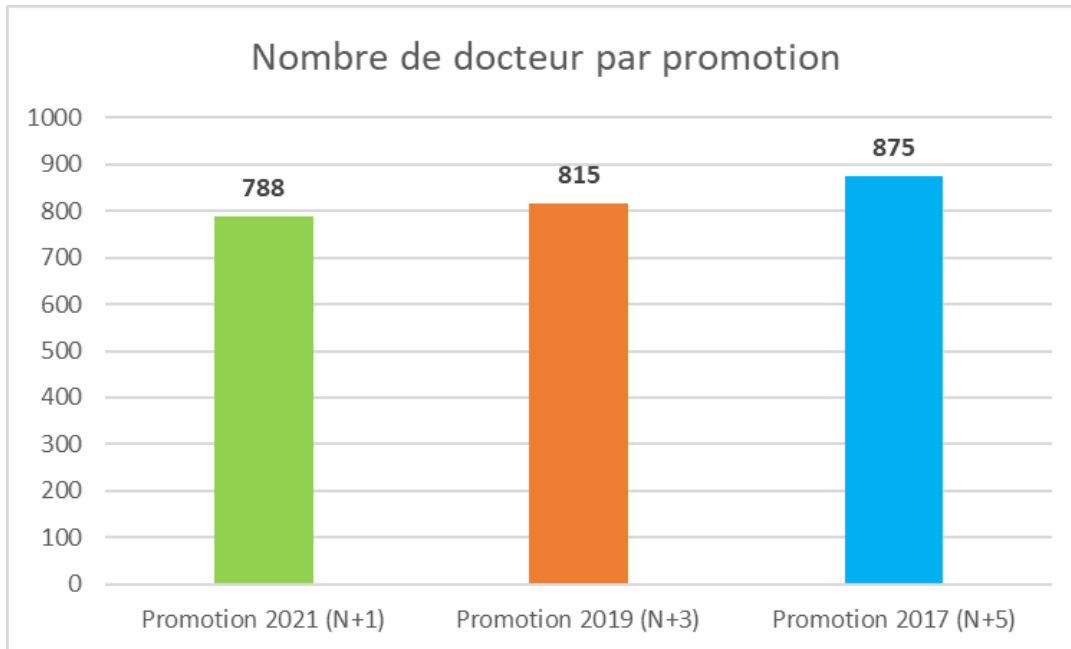
Méthode de l'enquête devenir des docteurs

	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août
Préparation du listing	■										
Base ADUM	■	■									
Révision listing avec les ED			■								
Révision du questionnaire -> rapprochement enquête MESR		■									
Changement questions, modalités, etc.		■									
Passage sur Sphinx			■								
Lancement des enquêtes				■							
Relance 1 (mail)				■							
Relance 2 (mail)					■						
Relance 3 (mail)						■					
Relance 4 (mail)							■				
Relance 5 (mail)								■			
Relance 1 (téléphonique)					■						
Relance 2 (téléphonique)						■					
Relance 3 (téléphonique)							■				
Relance 4 (téléphonique)								■			
Traitement & analyses des données								■			
Construction des livrables									■	■	■

Méthode d'enquête – du listing au taux de réponse

L'enquête devenir des docteurs 2022, interroge trois promotions

- À un an : promotion 2021
- À trois ans : promotion 2019
- À cinq ans : promotion 2017

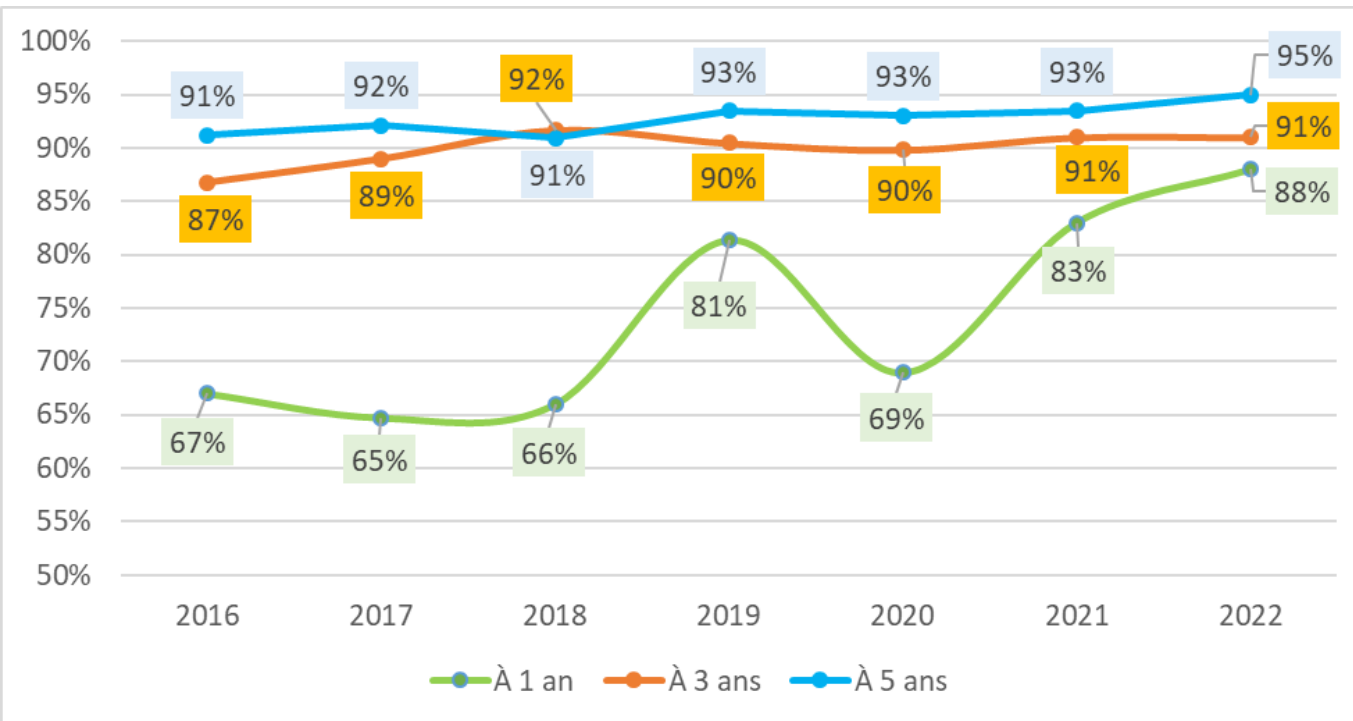


Au cours des dernières années, les promotions dont la soutenance est la plus récente ont toujours eu un taux de réponse supérieur à celui des promotions diplômées depuis plus longtemps.

- Présentation de l'enquête 2022
- Méthode
- **Résultats de l'enquête « Devenir des docteurs de l'UT »**
 - **Évolution des indicateurs historiques**
 - Résultats enquête 2022
- Résultats de l'enquête « condition de vie doctorant »

Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution du taux d'emploi : Vers le plein emploi ?



Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université Toulouse, MESR. Traitement Observatoire de l'École des Docteurs de Toulouse.

L'enquête IPDoc2019, 2021 et 2022 interroge les docteurs sur leur situation professionnelle au **1er décembre**, contrairement aux autres enquêtes qui le font au **1er janvier**.

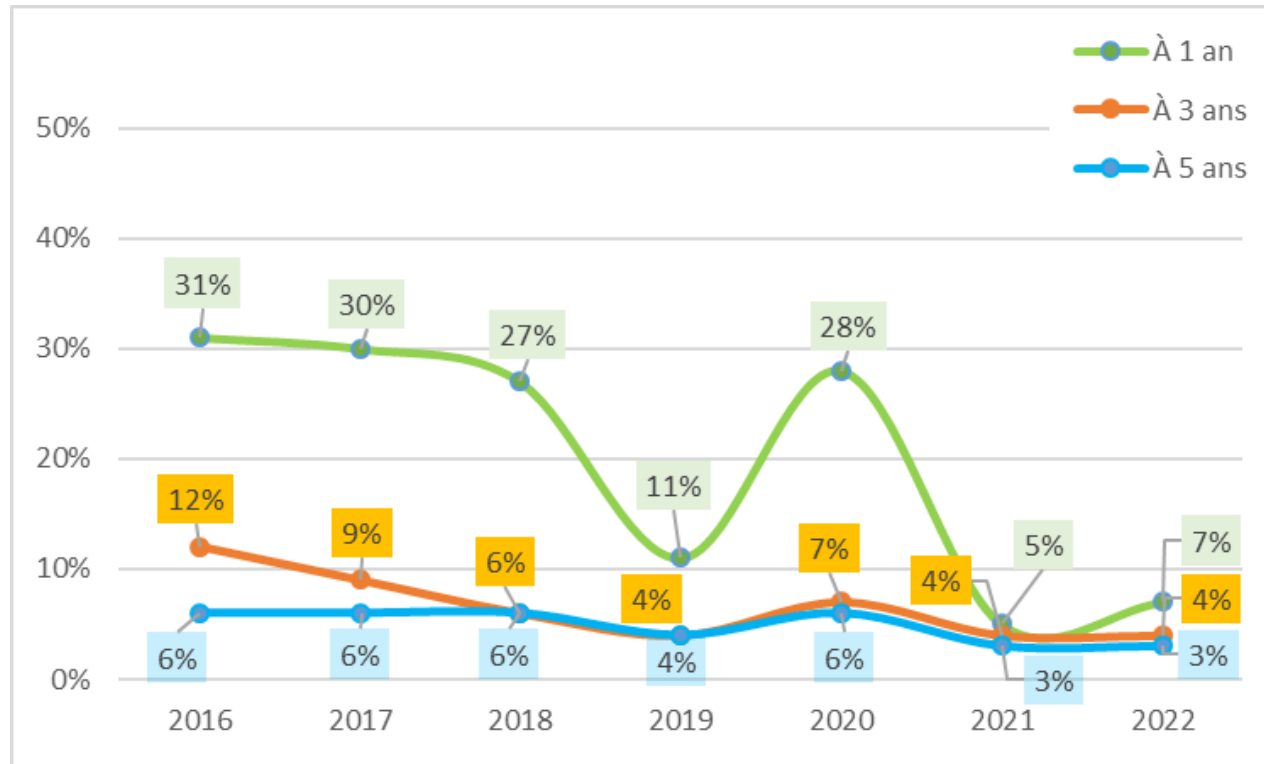
Ainsi pour 2019, les docteurs **ont eu plus de mois pour trouver du travail**, expliquant un taux d'emploi plus élevé.

Il ne s'agit pas d'une rupture de tendance propre à cette année mais d'une **différence méthodologique**.

Depuis 2021, toutes les enquêtes interrogent la situation des docteurs au 1^{er} décembre.

Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution du taux de recherche d'emploi



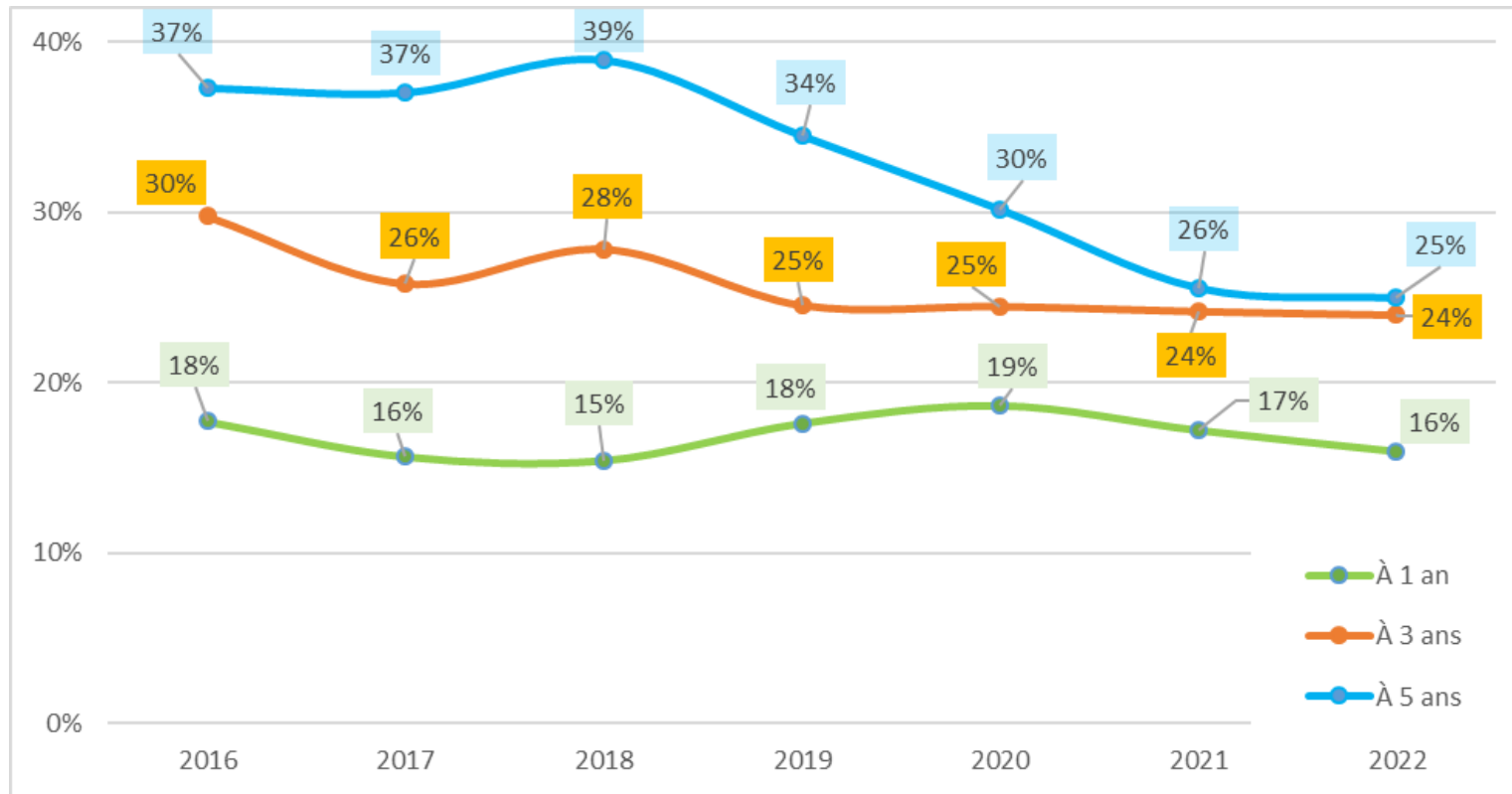
Le taux de recherche d'emploi diminue au fur et à mesure que la soutenance s'éloigne.

Les variations pour la promotion à un an reposent sur les différences méthodologiques entre les enquêtes Ip Doc et Devenir Docteur

Source : Enquêtes d'insertion professionnelle, Université Toulouse, MESR. Traitement Observatoire de l'École des Docteurs de Toulouse.

Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution de la part des docteurs ayant obtenu la qualification CNU



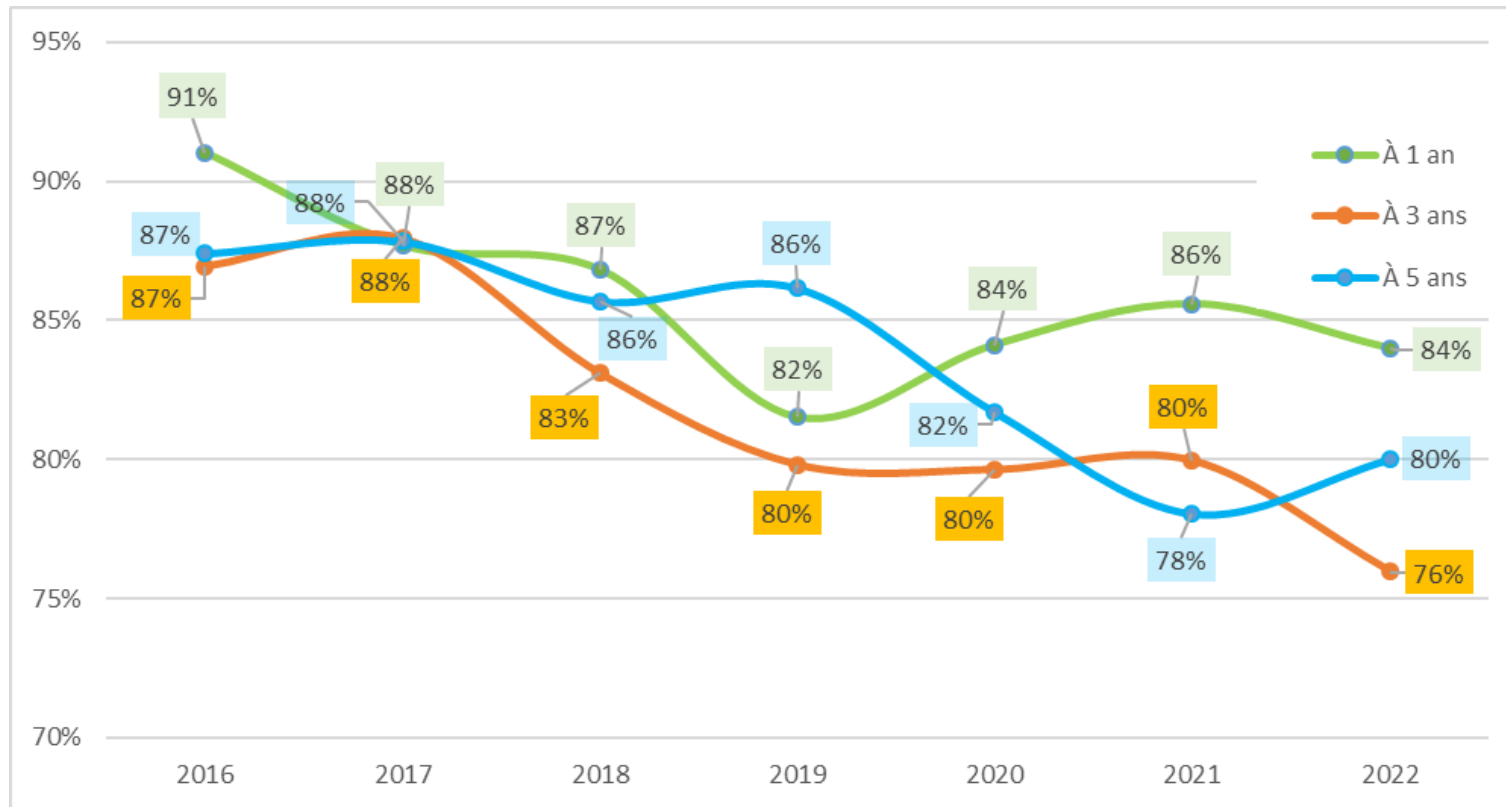
Moins d'un tiers des docteurs font la demande de qualification

Les docteurs se détournent de plus en plus des postes de maître.sse de conférence

Pour les docteurs qui en ont fait la demande, le taux de réussite est élevé (autour de 90%).

Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution de la part des docteurs estimant que leur emploi est en adéquation avec leur doctorat



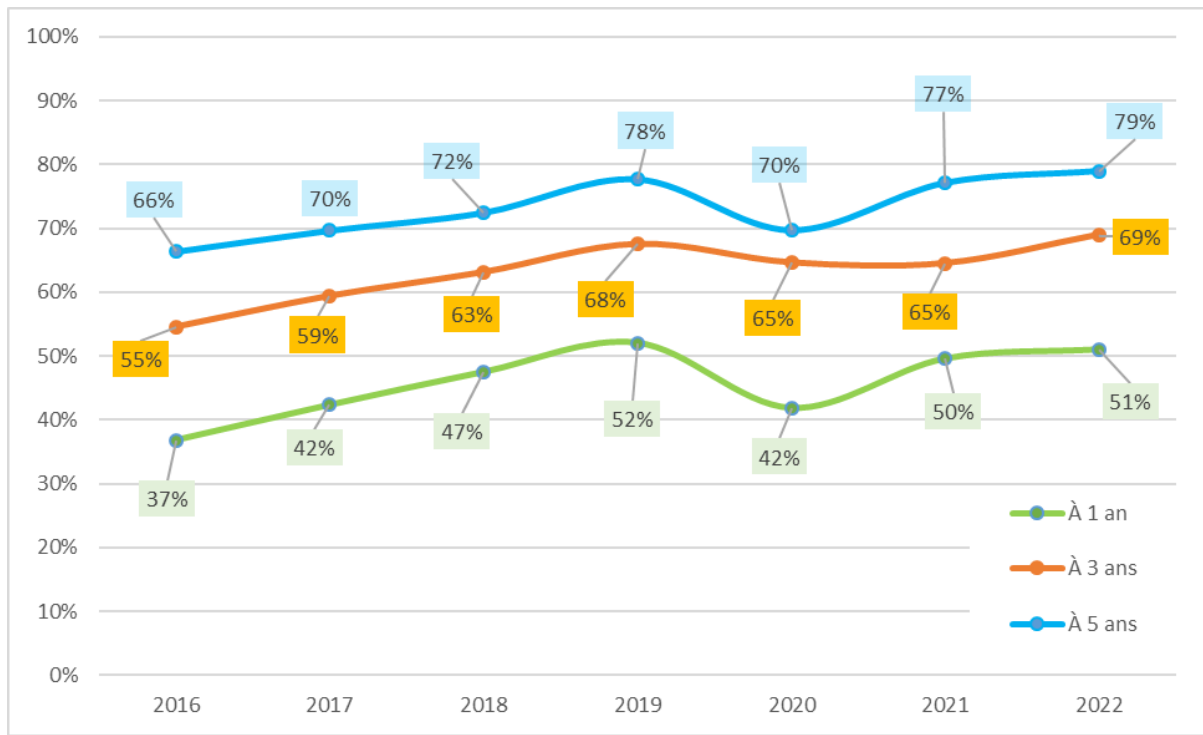
Adéquation emploi-doctorat en diminution mais reste élevée

Plus la soutenance est proche dans le temps, plus l'emploi est en adéquation avec le doctorat

Plus la soutenance s'éloigne et moins les docteurs sont dans des postes en adéquation avec leur diplôme

Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution de la part de l'emploi stable (CDI, fonctionnaire)

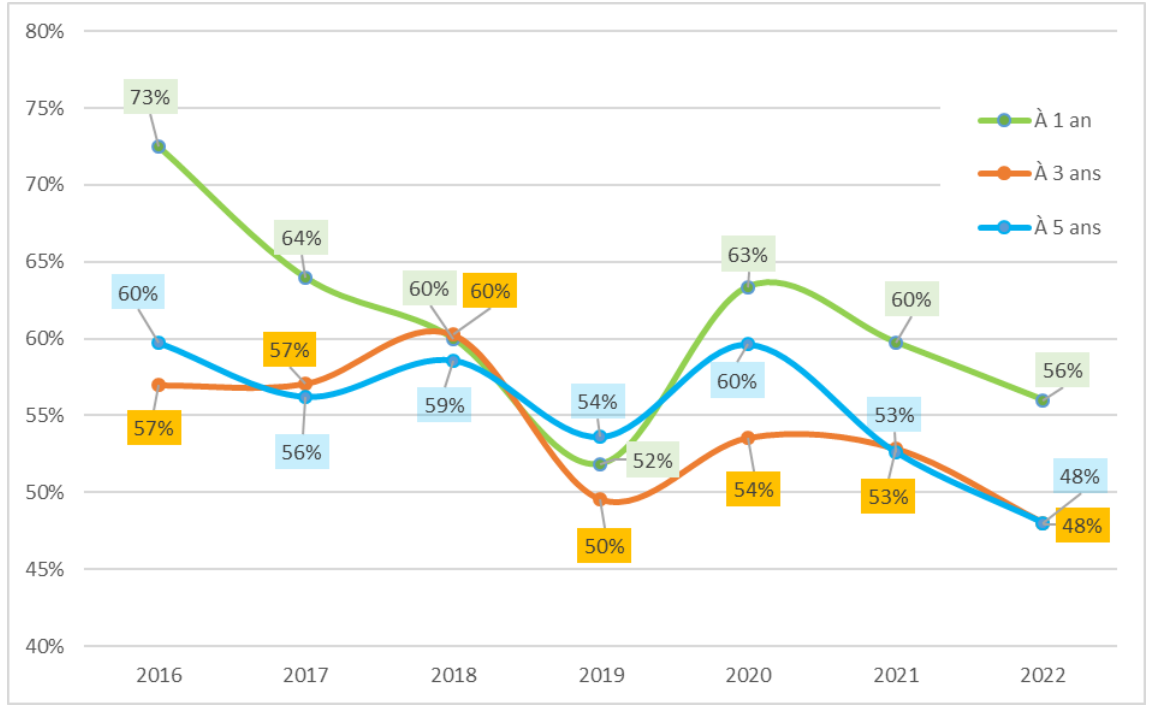


La **part de l'emploi stable** est en **augmentation** quasi continue depuis 2016.

+14 points depuis 2016

Plus la soutenance est éloignée, plus les docteurs sont dans des situations professionnelles stable

Évolution de la part de l'emploi dans le secteur public



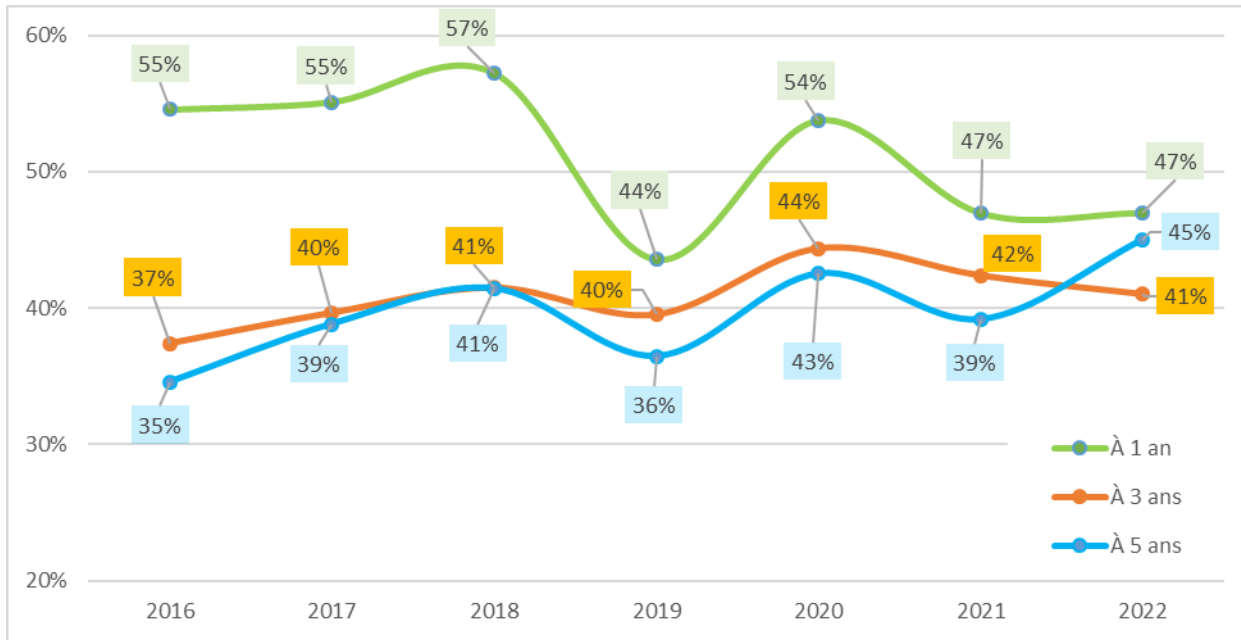
La **part de l'emploi dans le secteur public** est en **diminution** depuis 2016.

Un an après leur soutenance, plus de la moitié des docteurs travaillent dans le secteur public (Post-doc & ATER).

Plus la soutenance s'éloigne, plus les docteurs se tournent vers le secteur privé

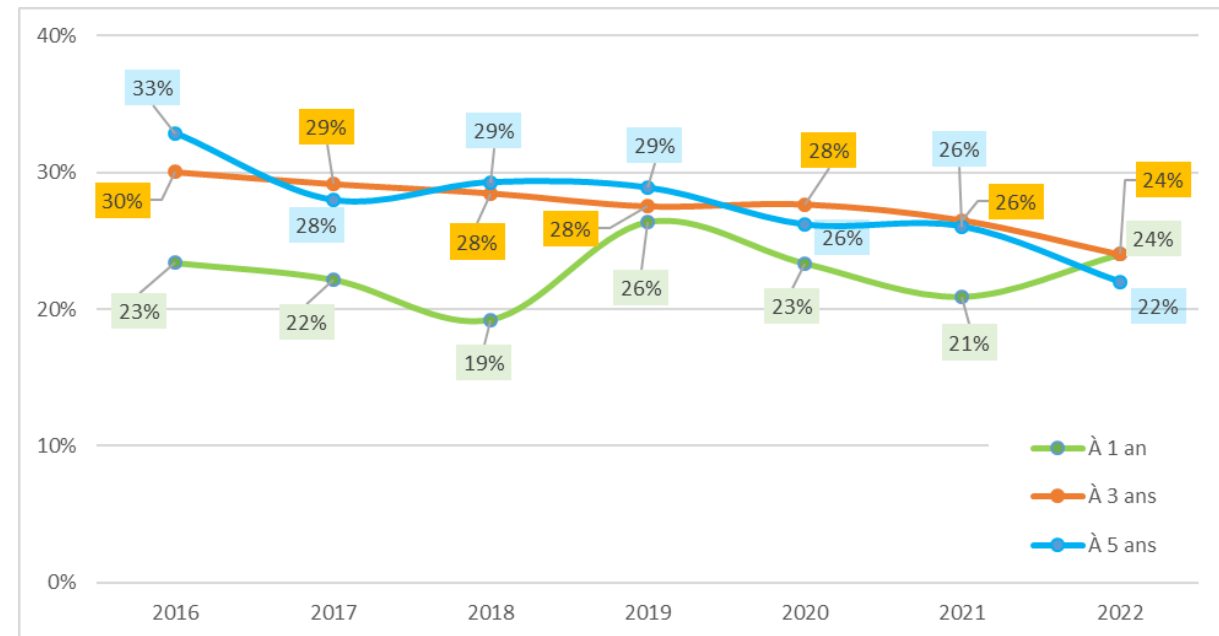
Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution de la part des docteurs résidant en région Occitanie



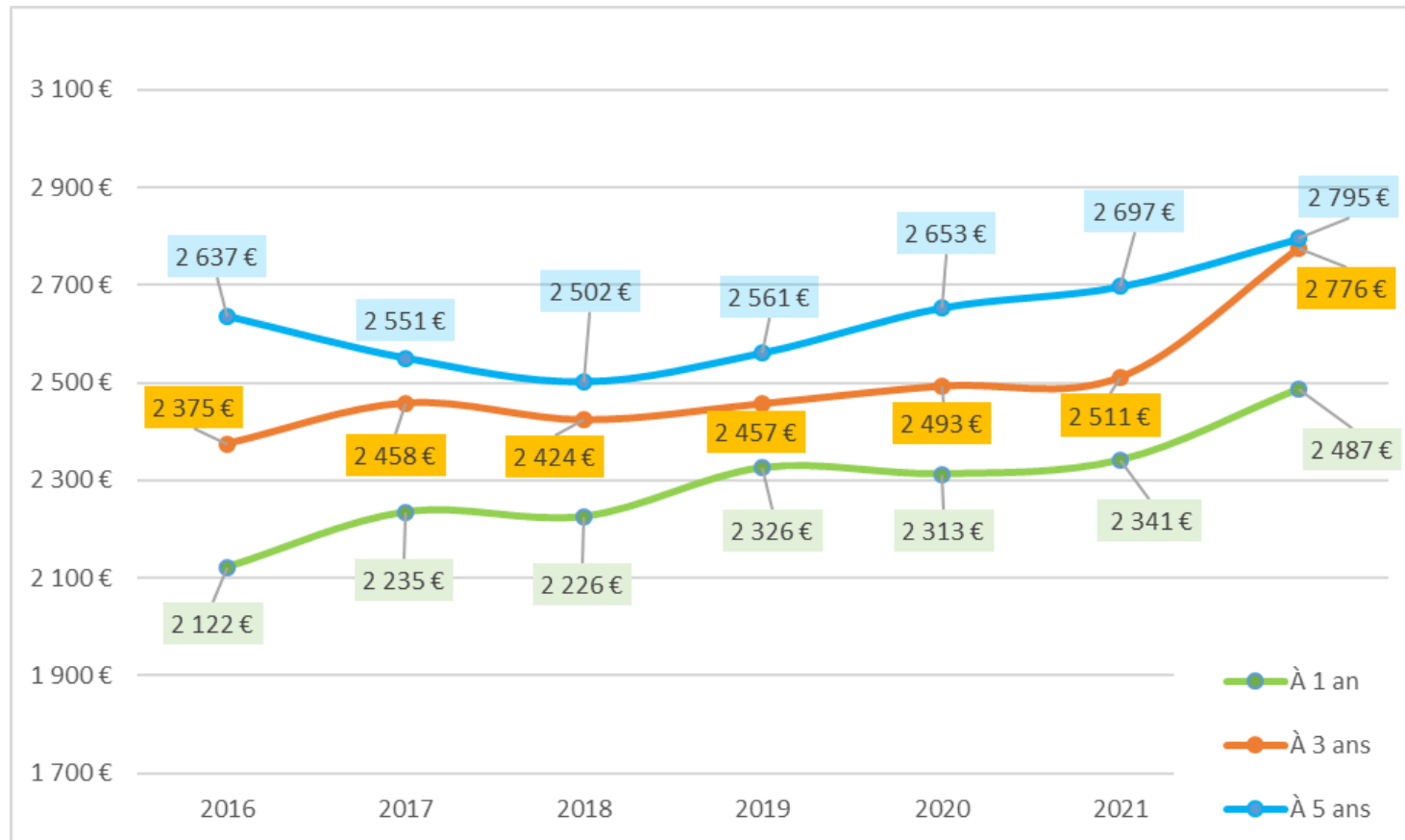
Presque **la moitié des docteurs résident en région Occitanie** un an, trois ans, et cinq ans après leur soutenance. Ils sont **moins d'un tiers à résider à l'étranger** toutes promotions confondues.

Évolution de la part des docteurs résidant à l'étranger



Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution du salaire mensuel net (EQTP)



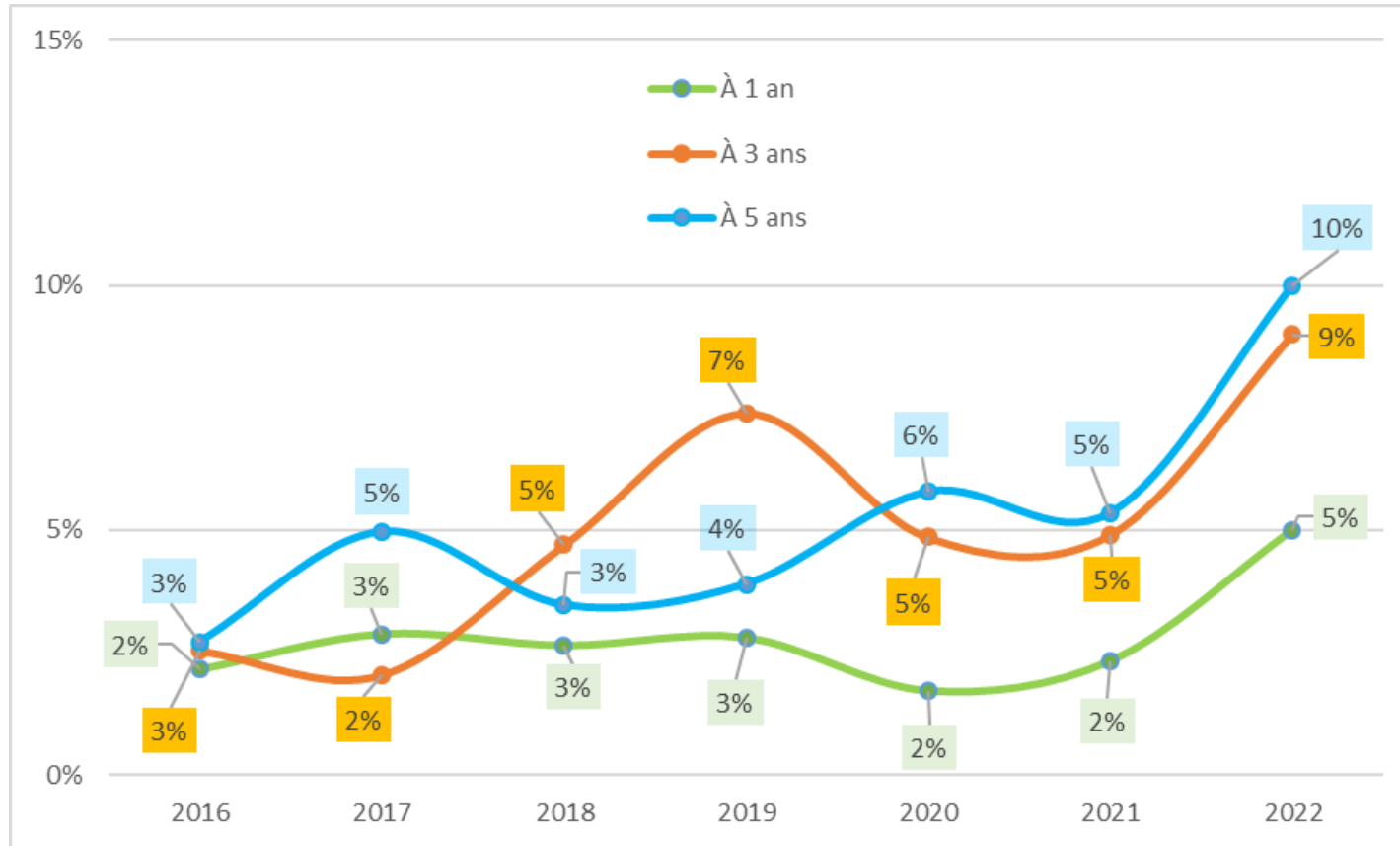
Le salaire mensuel net moyen des docteurs est resté **globalement stable depuis 2017** et est en **légère augmentation pour l'année 2022**.

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.

La valeur de cet écart est restée **globalement stable depuis 2016 (+5% à un an, +10% à 3 et 5 ans)**.

Devenir professionnel des docteurs – indicateurs historiques

Évolution du taux de création d'entreprise



Taux de création d'entreprise est resté relativement stable ces dernières années (entre 3% et 5%)

Enquête 2022 montre une brusque augmentation du taux de création d'entreprise

- Présentation de l'enquête 2022
- Méthode
- Résultats de l'enquête « Devenir des docteurs de l'UT »
 - Évolution des indicateurs historiques
 - **Résultats enquête 2022**
- Résultats de l'enquête « condition de vie doctorant »

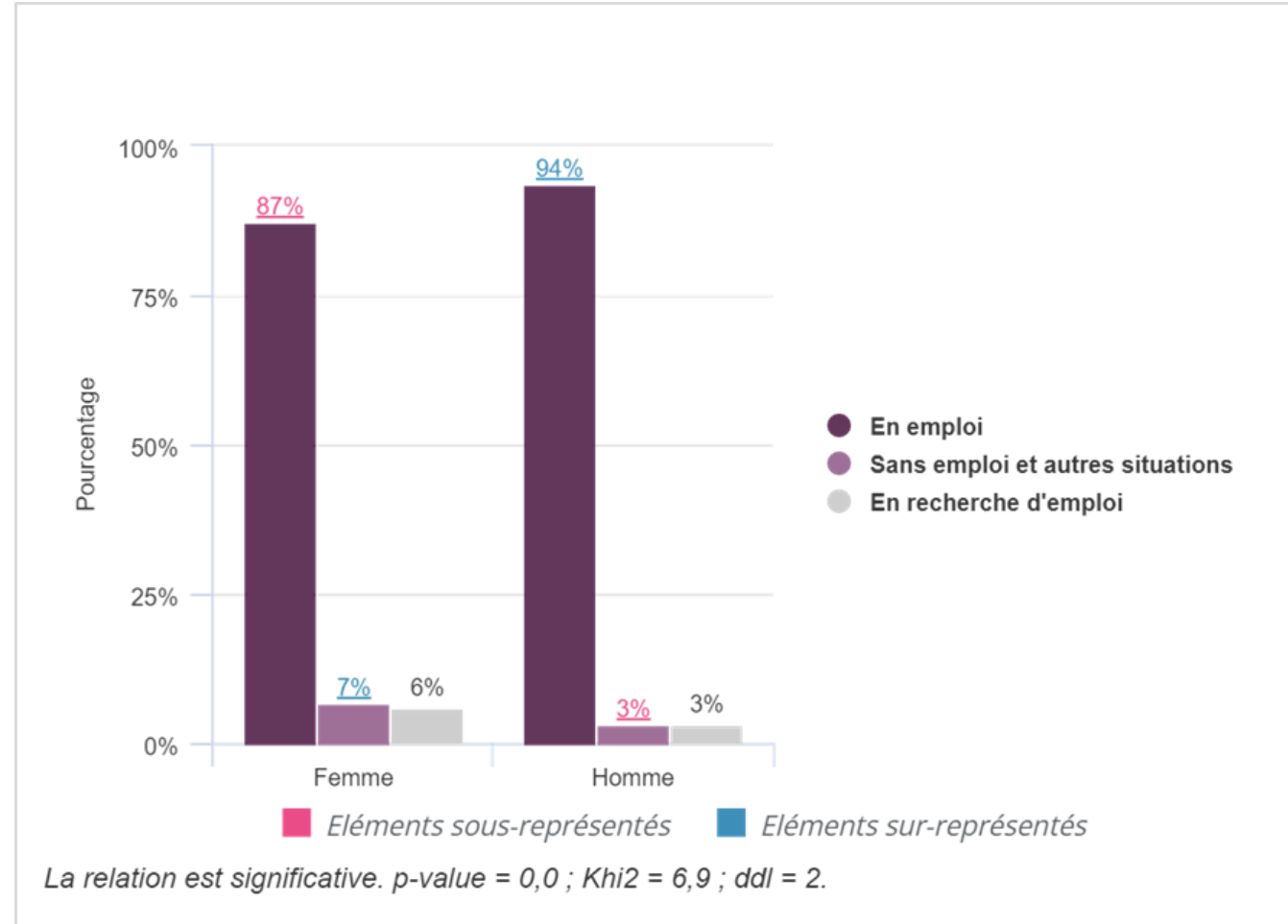
Point méthodologique: Le test du khi -deux

Test du khi-deux = méthode statistique qui permet de déterminer s'il existe une relation de dépendance (influence) d'une variable sur une autre.

Objectif est d'examiner la relation (dépendance – indépendance) entre deux variables et la significativité (intensité) de cette relation.

Par exemple : est-ce qu'il y a une relation entre le genre et insertion professionnelle ? -> c'est-à-dire est-ce qu'il s'avère que les hommes ont plus de chance d'être en emploi que les femmes ? Ou inversement ?

Situation professionnelle, trois ans après la soutenance (enq_2021)



Lecture : trois ans après la soutenance, les femmes sont sous-représentées dans la modalité « En emploi » vis-à-vis des hommes. Le lien de dépendance entre genre et situation professionnelle est significatif.

Point méthodologique – choix des variables à croiser

Dans le livrable

- Tris à plat

- Tris croisés

- Genre,

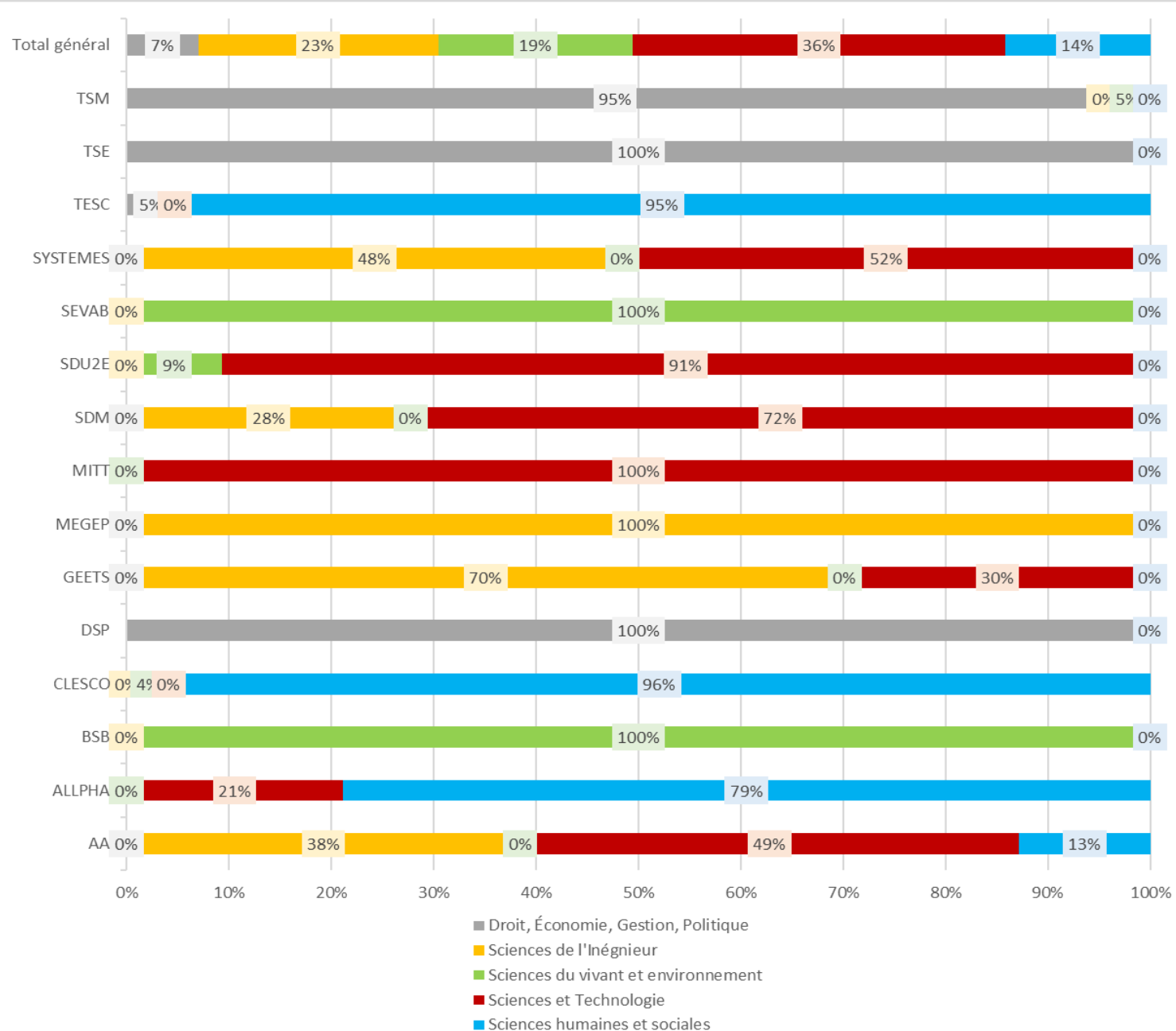
- Nationalité (FR – Etrangers)

- Discipline

Regroupement disciplinaire issu mais réadapté des domaines disciplinaire de l'HCERES

Sigle du domaine scientifique	Intitulé du domaine scientifique	Intitulé du domaine disciplinaire	Intitulés des sous-domaines
ST	Sciences et Technologie	Mathématiques	Mathématiques
		Physique	Physique
		Sciences de la terre et de l'univers	Sciences de la terre et de l'univers
		Chimie	Chimie
		Sciences et technologies de l'informatio	Sciences et technologies de l'information et de la communication
SI	Sciences de l'Inégnieur	Sciences pour l'ingénieur	Sciences pour l'ingénieur
SVE	Sciences du vivant et environnement	Biologie, santé	Biologie moléculaire et structurale, biochimie
			Génétique, génomique, bioinformatique
			Biologie cellulaire, biologie du développement animal
			Physiologie, physiopathologie, biologie systémique médicale
			Neurobiologie
			Immunologie, microbiologie, virologie, parasitologie
		Agronomie, Ecologie, environnement	Epidémiologie, santé publique, recherche clinique, technologies
			Biologie cellulaire et biologie du développement végétal
			Evolution, écologie, biologie des populations
			Biotechnologies, sciences environnementales, biologie synthétique
DEG	Droit, Économie, Gestion	Droit, Économie, Gestion	Economie
			Finance, management
			Droit
			Science politique
SHS	Sciences humaines et sociales	Sciences humaines et sociales	Anthropologie et ethnologie
			Sociologie, Démographie
			Sciences de l'information et de la communication
			Géographie
			Aménagement et urbanisme
			Architecture
			Linguistique
			Psychologie
			Sciences de l'éducation
			Sciences et techniques des activités physiques et sportives
			Langues / littératures anciennes et françaises, littérature comparée
			Littératures et langues étrangères, Civilisations, Cultures et langues
			Arts
			Philosophie, sciences des religions, théologie
			Histoire
			Histoire de l'art
Archéologie			

Point méthodologique – le poids des disciplines dans les différentes ED



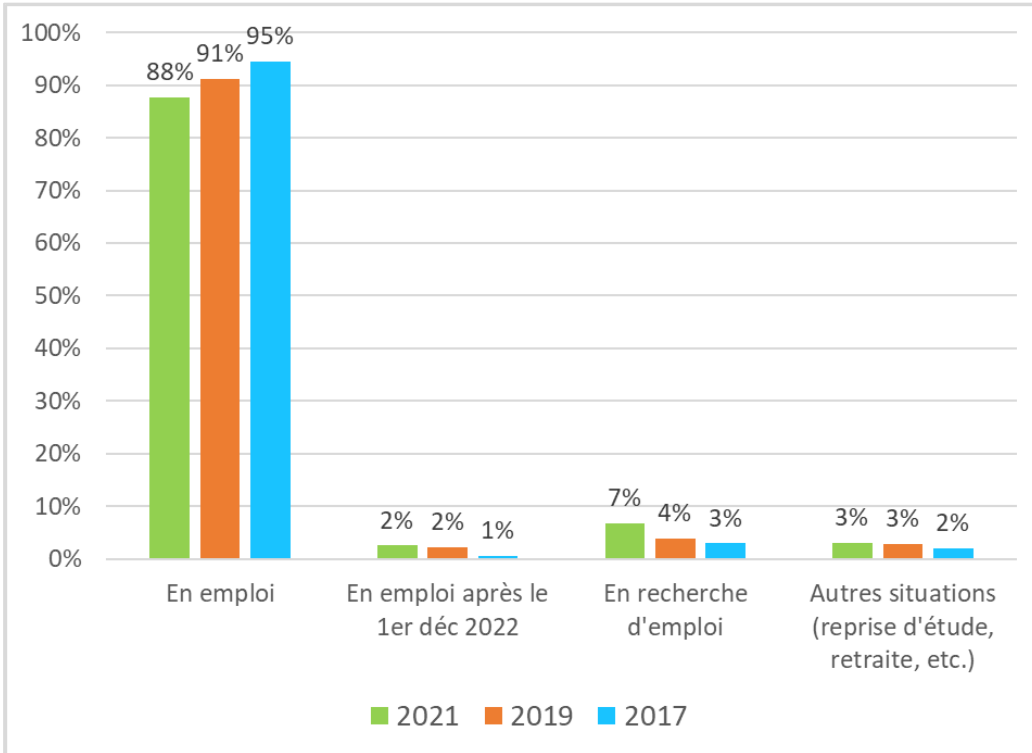
**Discipline déclarée
par les docteurs
dans ADUM**



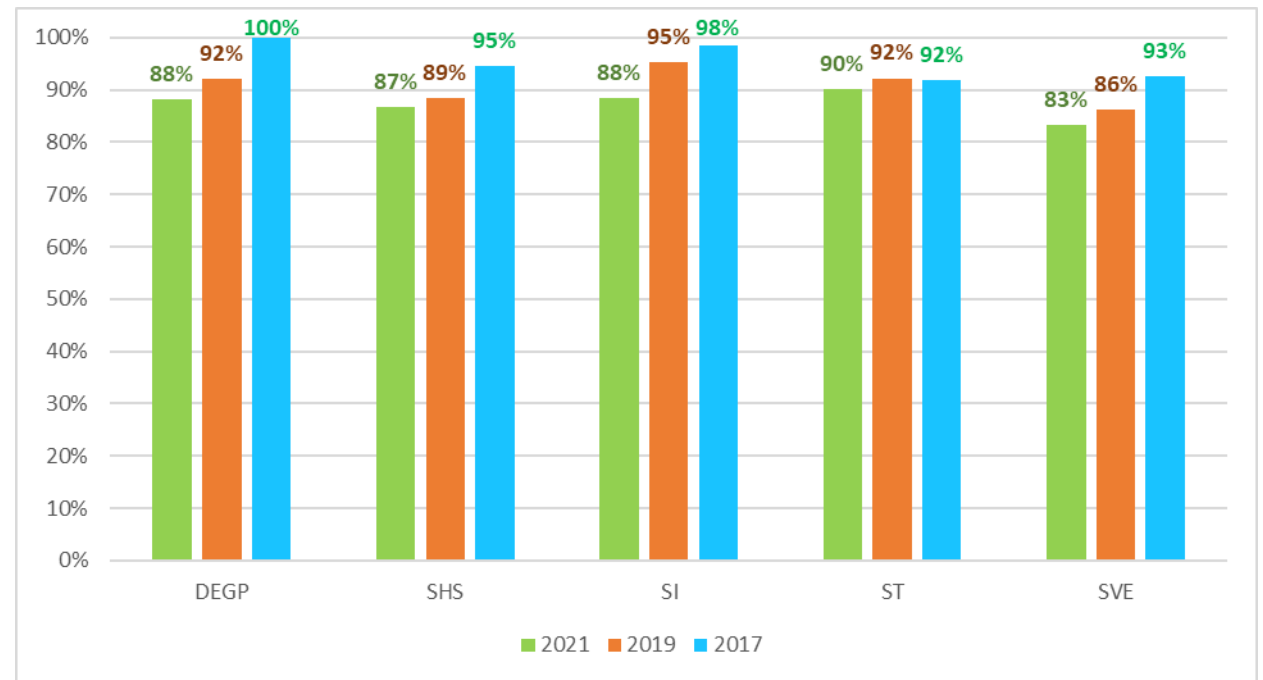
Situation professionnelle

Devenir professionnel des docteurs – Situation professionnelle

Situation professionnelle au 1^{er} décembre 2022



Un an après la soutenance 88% des docteurs ont un emploi, ce taux passe à 95% cinq ans après la soutenance.

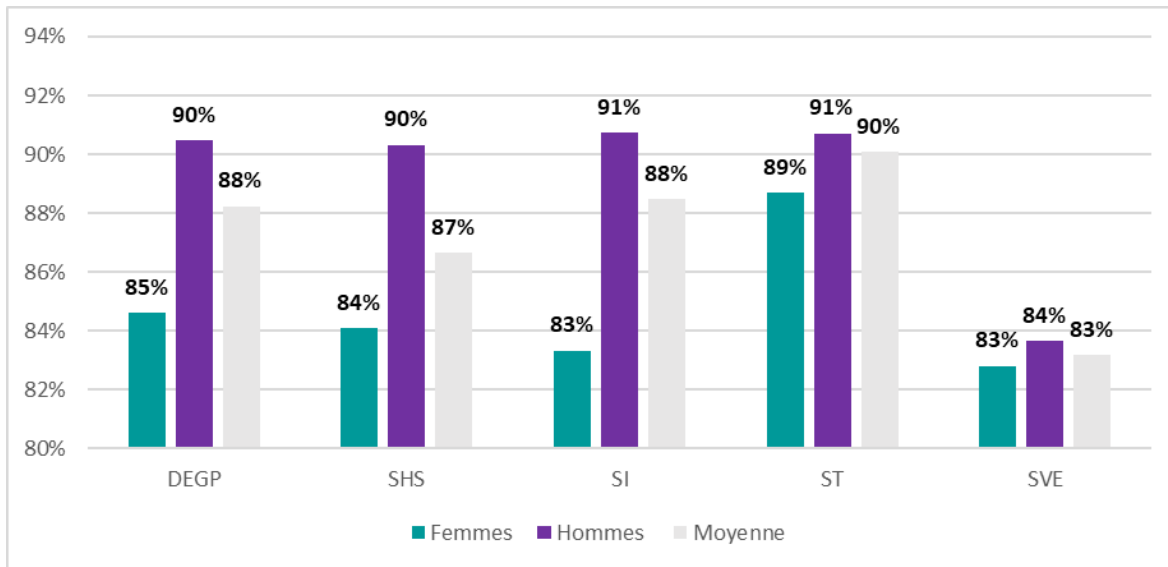


À l'échelle des secteurs disciplinaires, un an après la soutenance, le taux d'emploi varie de 83% (SVE) à 90% (ST). Cinq ans après la soutenance, ce taux varie de 92% (ST) à 100% (DGEP*)

**Faibles effectifs de répondants*

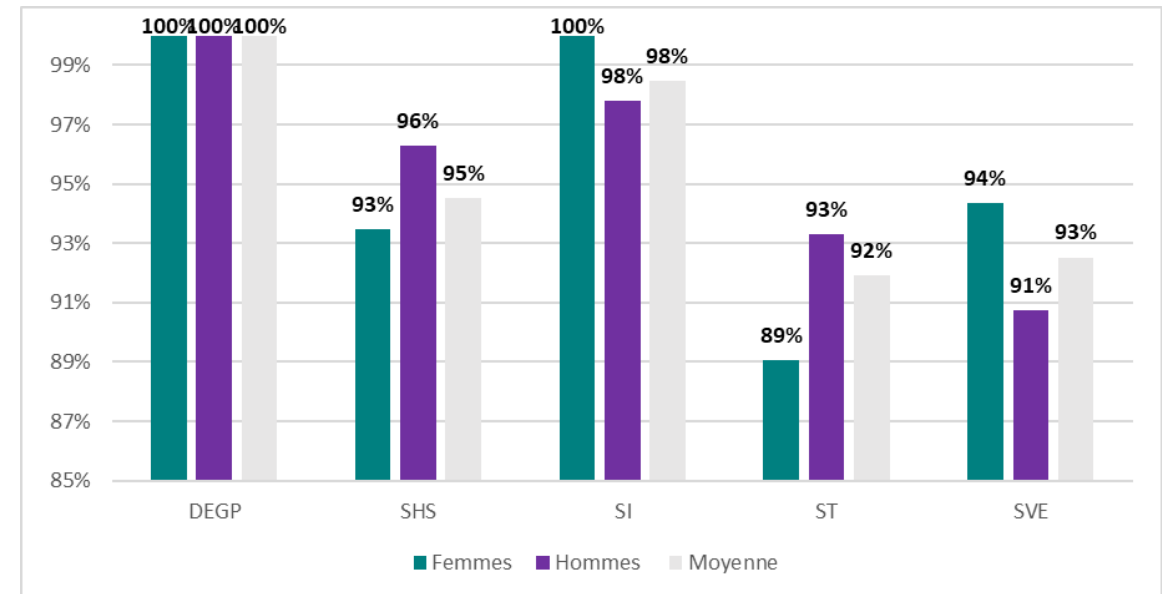
Devenir professionnel des docteurs – taux d’emploi

Taux d’emploi promotion 2021, un an après la soutenance



Le taux d’emploi **varie significativement selon le genre et le secteur disciplinaire**, un an après la soutenance, les femmes en Science de l’Ingénieur et en Science du Vivant et de l’Environnement enregistrent le plus faible taux d’emploi (83%). Seules les femmes en Sciences et Technologies (89%) se situent au dessus de la moyenne générale de la promotion 2021 (88%).

Taux d’emploi promotion 2017, cinq ans après la soutenance

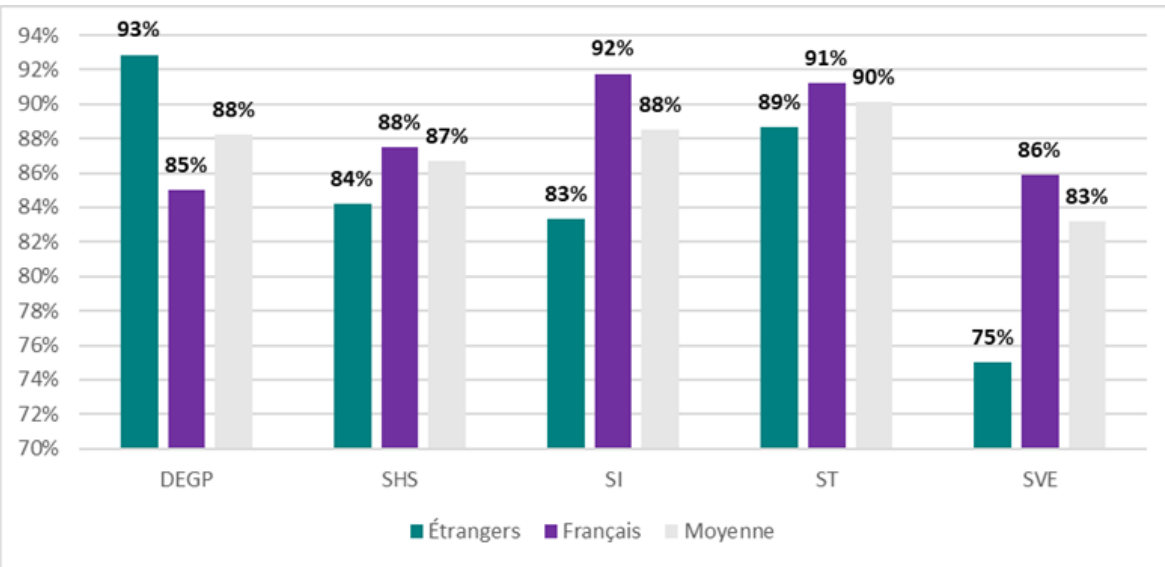


Cinq ans après la soutenance, les écarts entre hommes et femmes et entre secteurs disciplinaires tendent à se réduire sans parvenir à se résorber entièrement.

**DEGP Faibles effectifs de répondants*

Devenir professionnel des docteurs – taux d’emploi

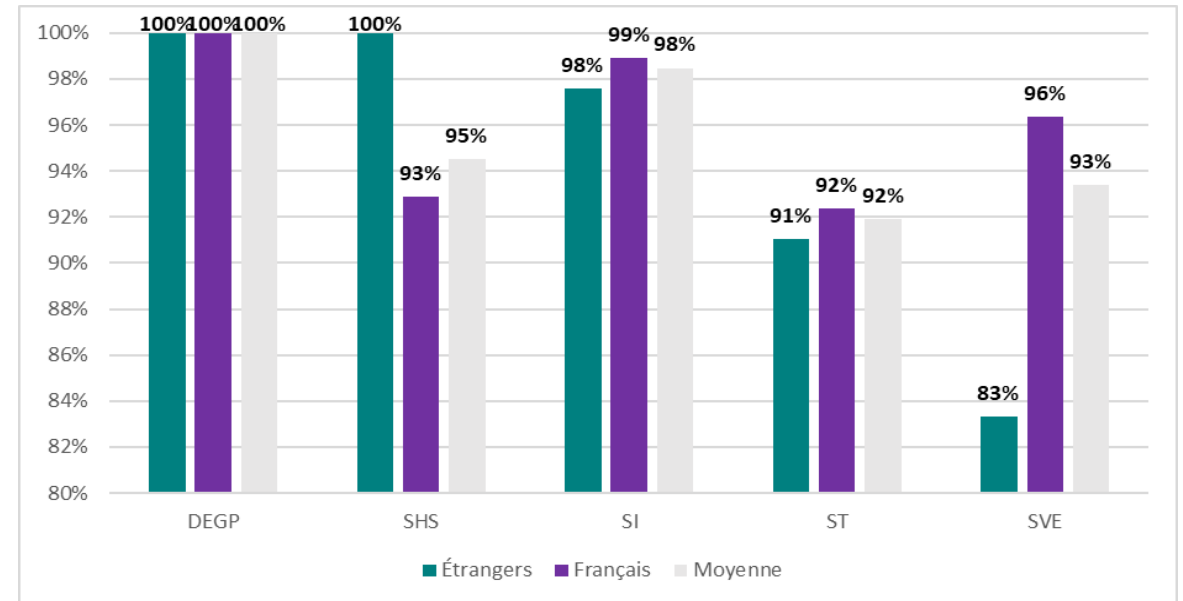
Taux d’emploi promotion 2021, un an après la soutenance



Le taux d’emploi ne varie pas significativement selon la nationalité et le secteur disciplinaire,

Un an après la soutenance seuls les docteurs des disciplines DEGP observent une répartition différente des autres secteurs disciplinaire. Dans le cas des autres disciplines, on observe une répartition inverse, c'est-à-dire avec des docteurs de nationalité française dont le taux d’emploi est supérieur à celui des docteurs de nationalité étrangère.

Taux d’emploi promotion 2017, cinq ans après la soutenance



Cinq ans après la soutenance, les docteurs de nationalité étrangère de DEGP et SHS comptent un taux d’emploi plus élevé que les docteurs de nationalité française et plus élevé que la moyenne. Les écarts de taux d’emploi entre nationalités pour les disciplines SI et ST se résorbent presque complètement.

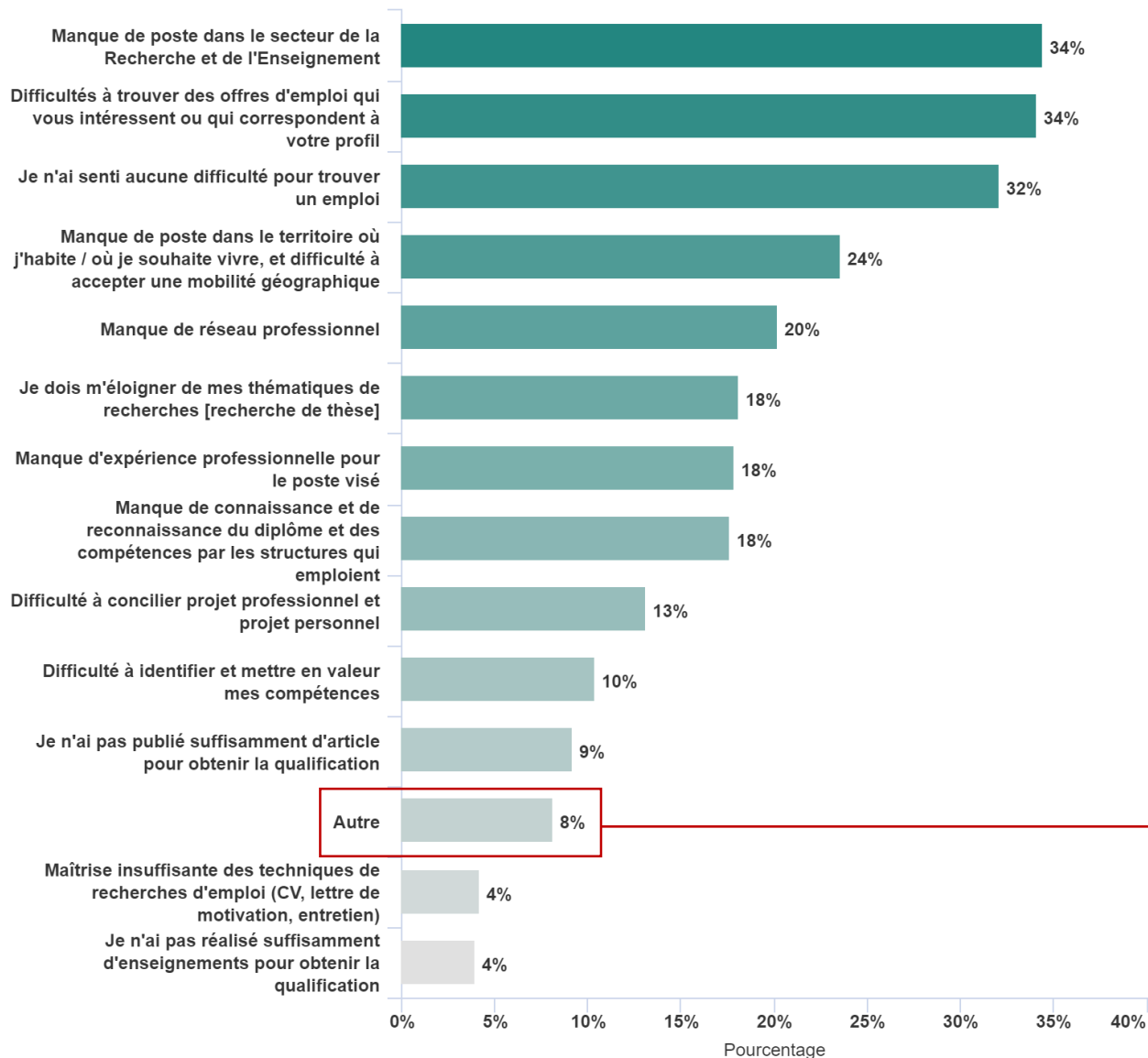
**DEGP Faibles effectifs de répondants*



Les difficultés d'accès à l'emploi

Devenir professionnel des docteurs – Difficulté 1^{er} emploi

Difficulté d'accès au 1^{er} emploi, toutes promotions confondues



Questionnaire interroge les docteurs sur les plus grandes difficultés rencontrées dans le cadre de leur 1^{er} emploi

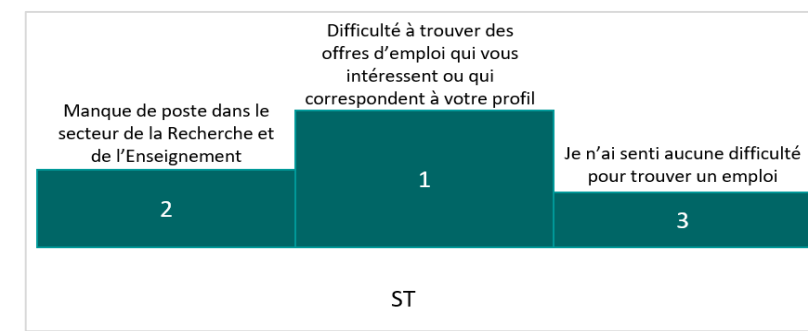
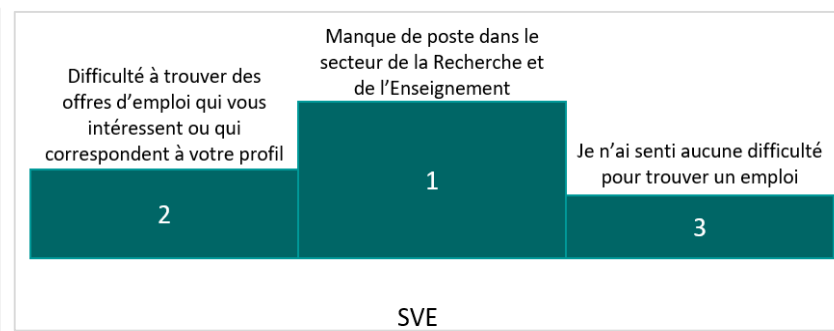
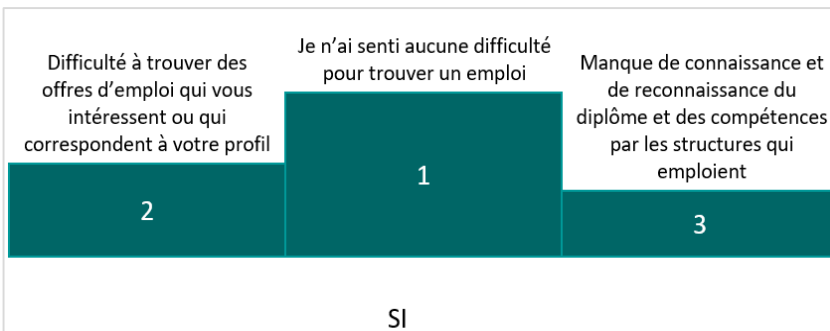
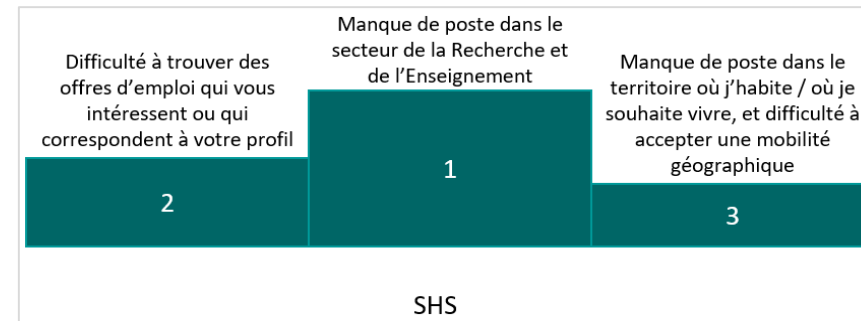
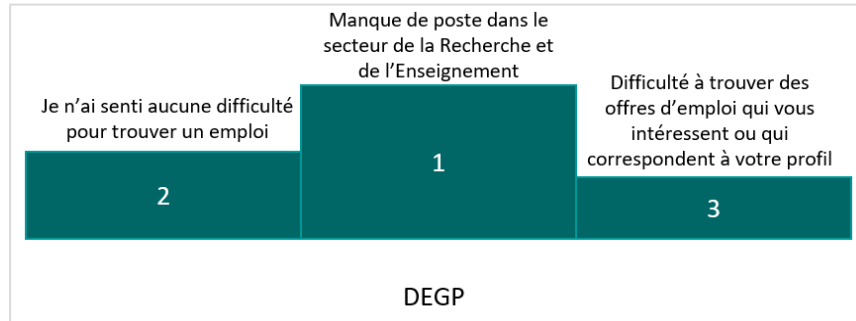
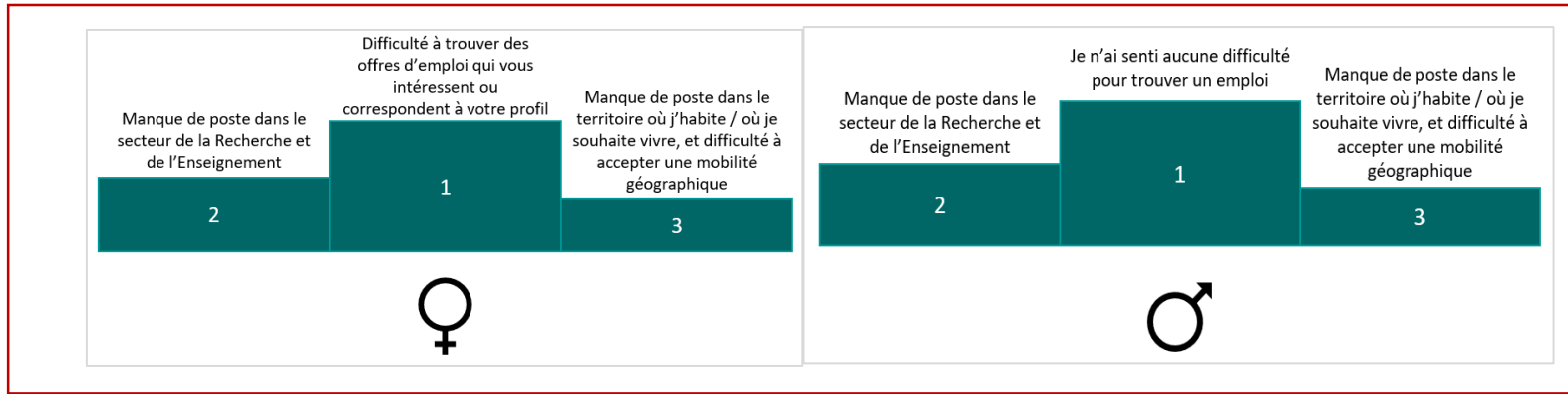
Question à choix multiple

Modalité « autres » fait apparaître des sous situations :

- Déjà en poste, pas de nécessité de recherche
- Sentiment de perte de sens après la thèse qui crée fortes incertitudes, angoisses, anxiétés, dégoût, démotivation et blocage face au monde du travail et de la recherche
- Poids de la nationalité étrangère, barrière de la langue, complexité démarche admin françaises, Visa, etc.
- Changement ou réorientation de projet professionnel et/ou personnel
- Poids du Covid pour les promotions à 3 et 5 ans
- Problèmes de santé ou difficultés personnelles / familiales

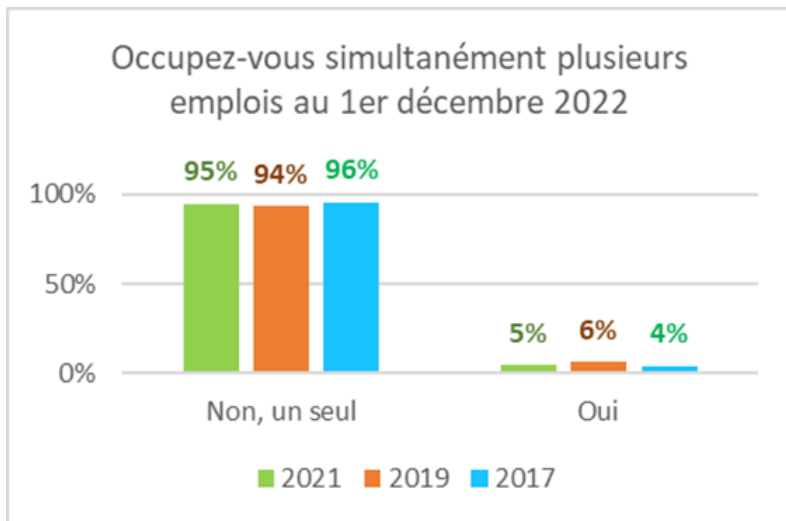
Devenir professionnel des docteurs – Difficulté 1^{er} emploi

Synthèse des plus grandes difficultés d'accès au premier emploi

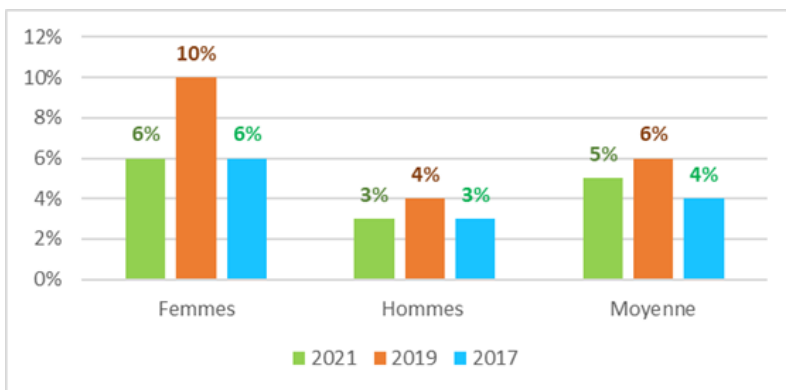


Devenir professionnel des docteurs – Cumul d’emploi

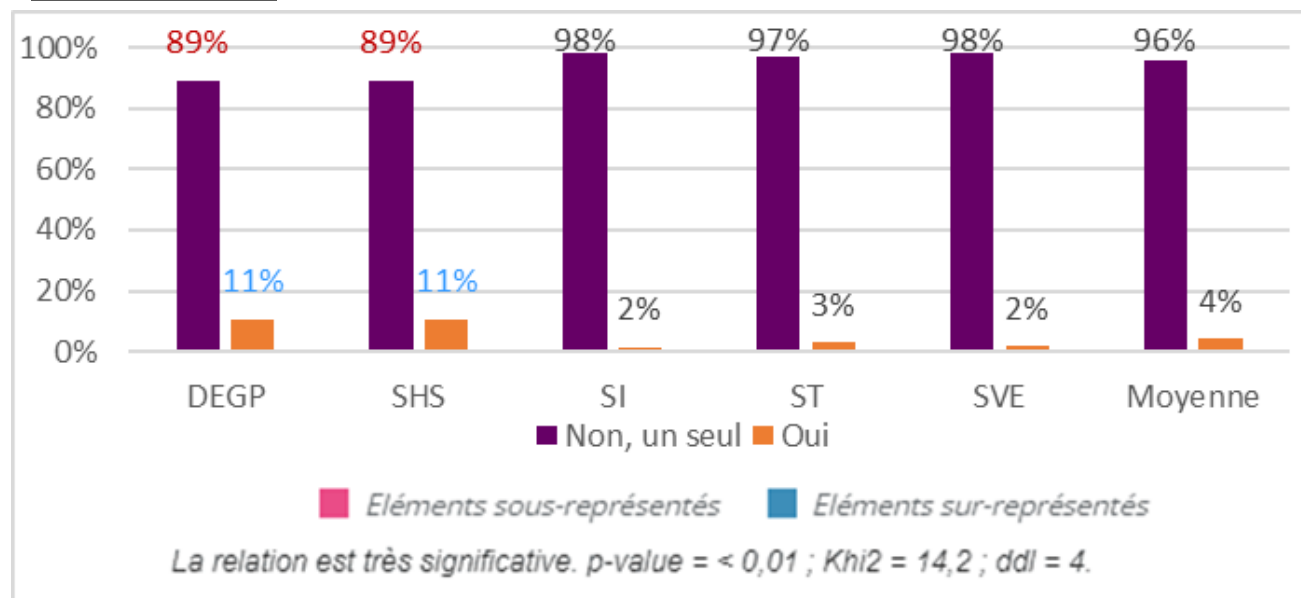
Docteurs occupant plusieurs emplois simultanément



Part des docteurs occupant plusieurs emplois simultanément selon le genre

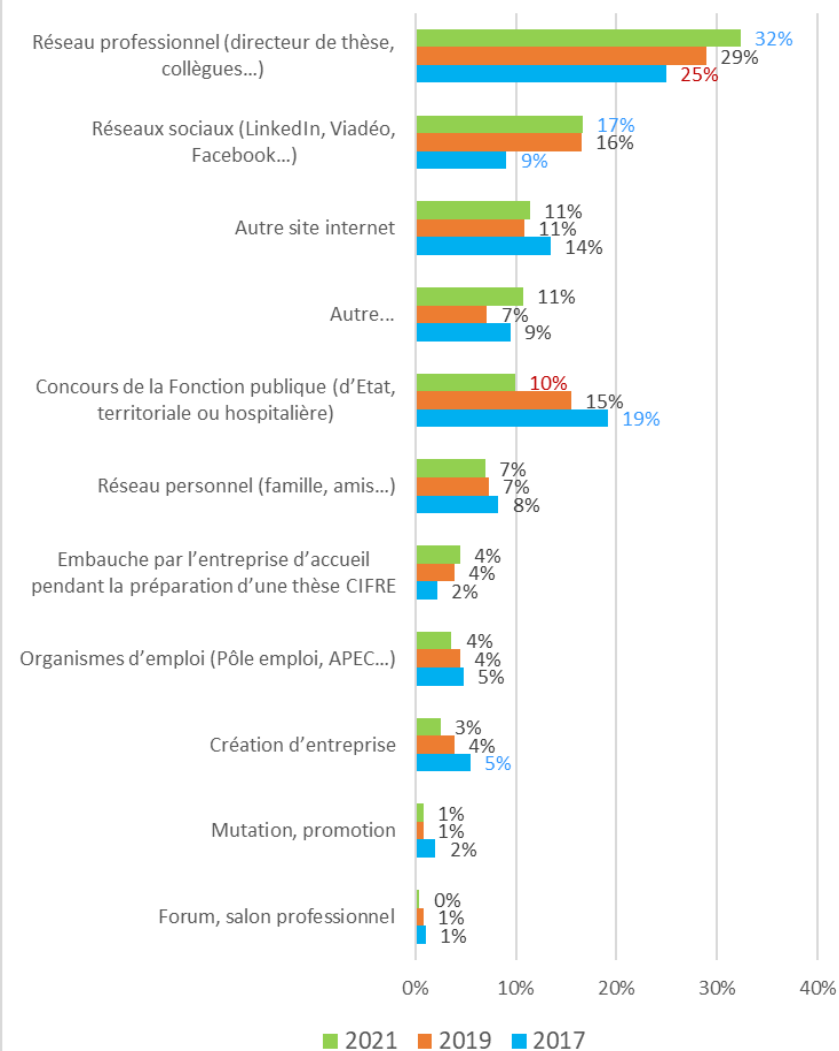


Occupation d’un ou plusieurs emplois selon la discipline, cinq ans après la soutenance



Devenir professionnel des docteurs – accès à l'emploi

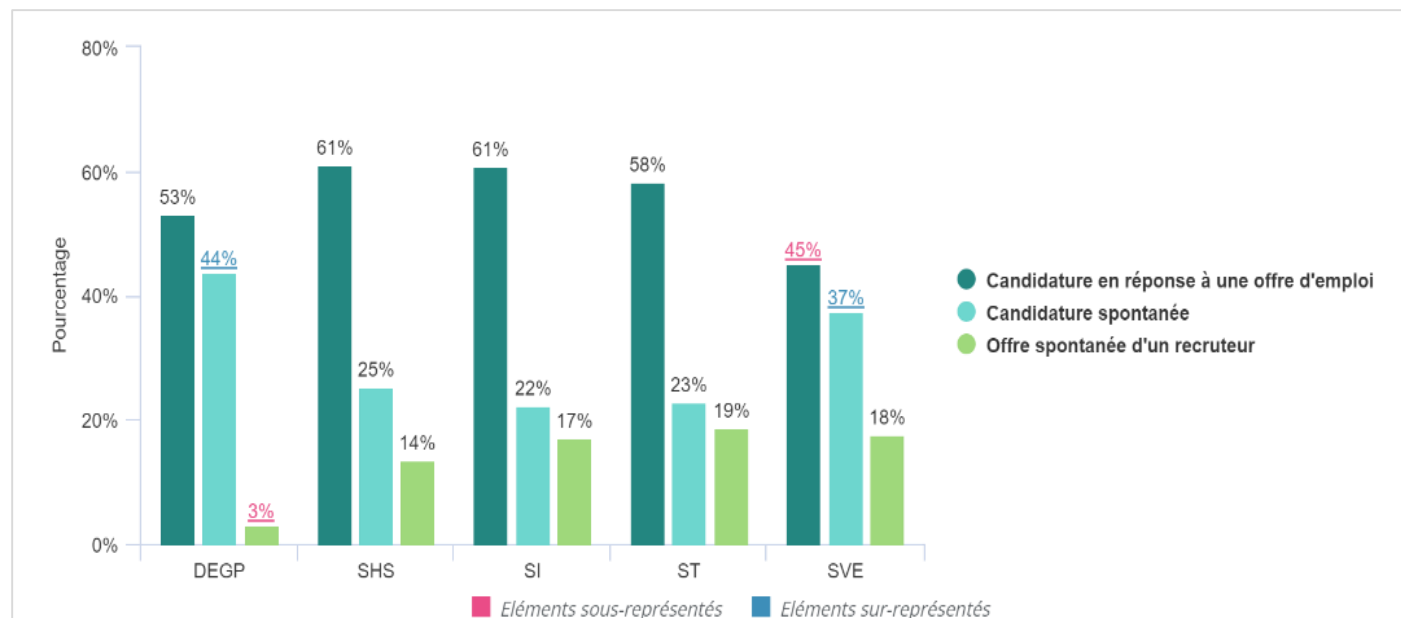
Mode d'accès à l'emploi, par promotion



■ Eléments sous-représentés ■ Eléments sur-représentés
 La relation est très significative. $p\text{-value} < 0,01$; $\text{Khi2} = 52,3$; $\text{ddl} = 20$.

Un peu moins d'un tiers des docteurs accède à leur emploi via leur réseau professionnel, des différences entre type de candidature sont significatives cinq ans après la soutenance

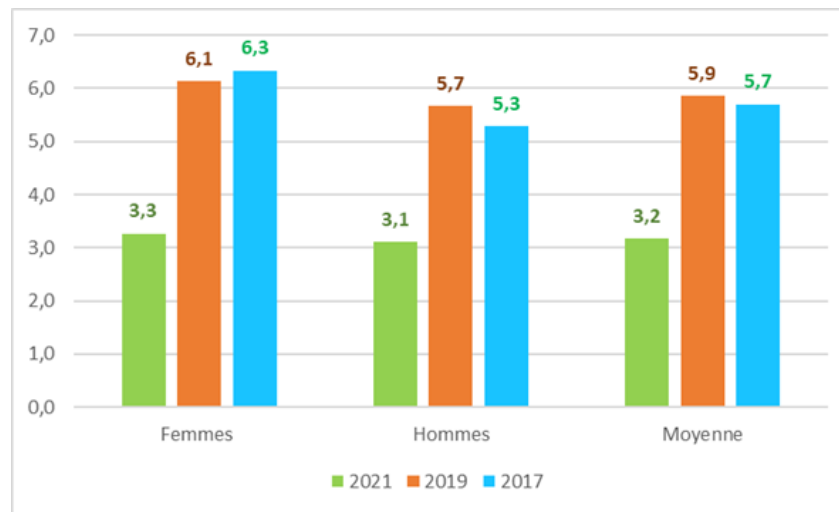
Type de candidature pour accéder à l'emploi selon la discipline, promo N+5



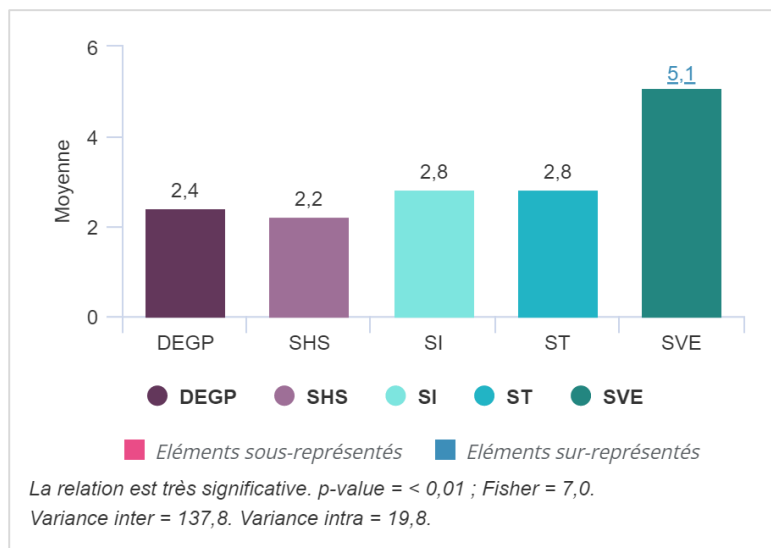
La relation est significative. $p\text{-value} = 0,0$; $\text{Khi2} = 16,2$; $\text{ddl} = 8$.

Devenir professionnel des docteurs – Chômage

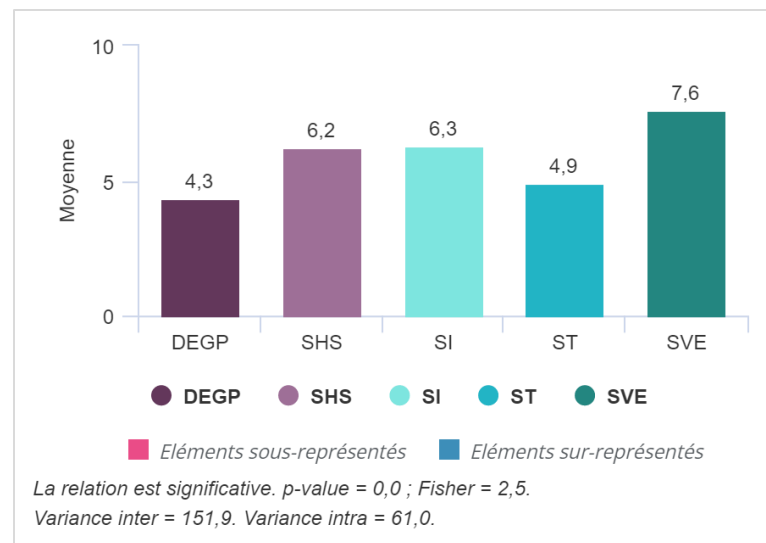
Temps moyen de chômage pour les docteurs par genre et promotion (nb mois)



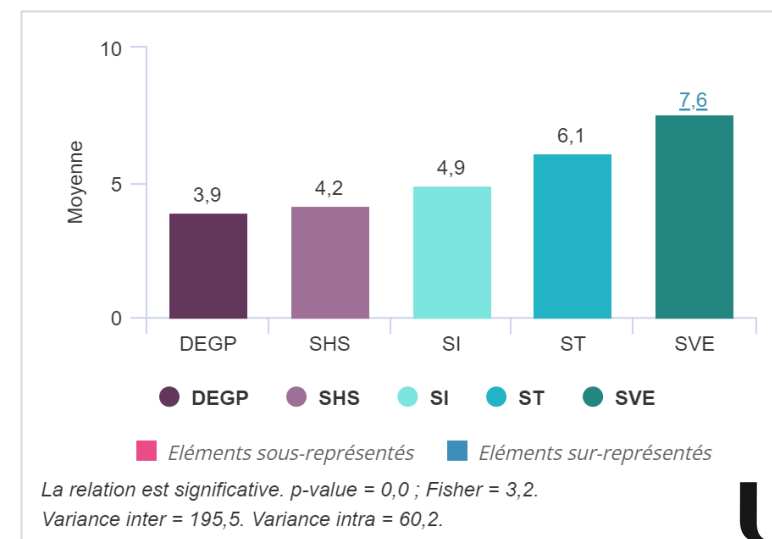
Temps moyen de chômage un an après la soutenance



Temps moyen de chômage trois ans après la soutenance

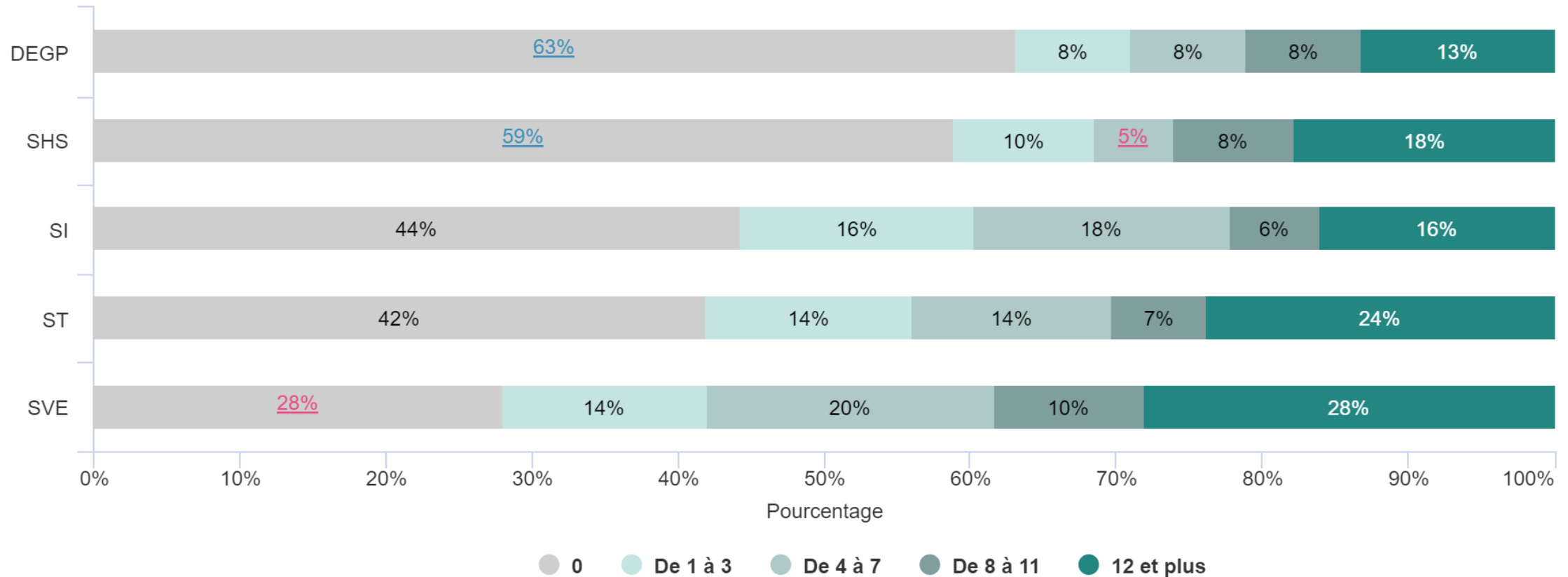


Temps moyen de chômage cinq ans après la soutenance



Devenir professionnel des docteurs – Chômage

Durée de chômage par discipline, cinq ans après la soutenance



■ *Eléments sous-représentés* ■ *Eléments sur-représentés*

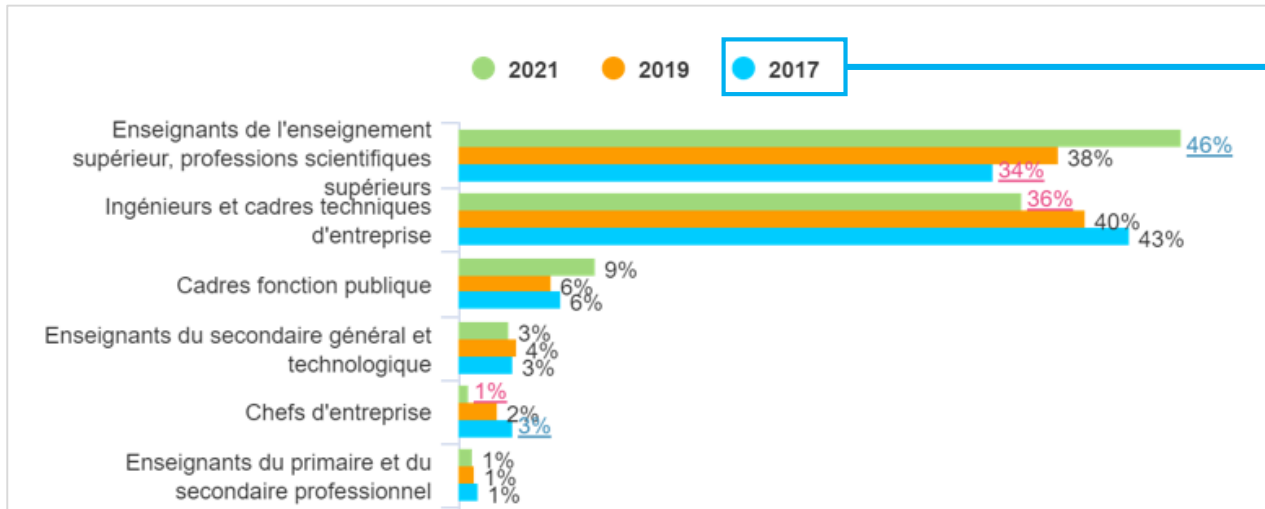
La relation est significative. p -value = 0,0 ; $\text{Khi}^2 = 31,9$; $\text{ddl} = 16$.



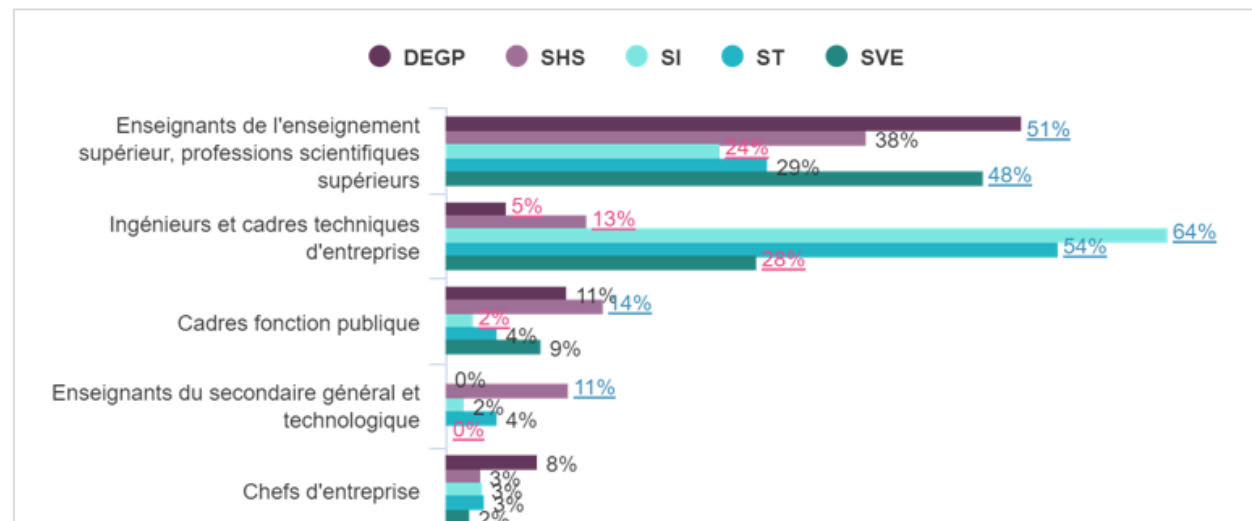
Statut de l'emploi

Devenir professionnel des docteurs – CSP

Extrait du graphique catégorie socio-professionnelle



Extrait du graphique catégorie socio-professionnelle selon la discipline 5 ans après la soutenance



Un an après la soutenance, 46% des docteurs ont un statut d'enseignants de l'enseignement supérieur, professions scientifiques et supérieures, cinq ans après la soutenance ce taux passe à 34% [poids des ATER et Post-doc]

La très grande majorité des docteurs, toutes promotions confondues ont un statut

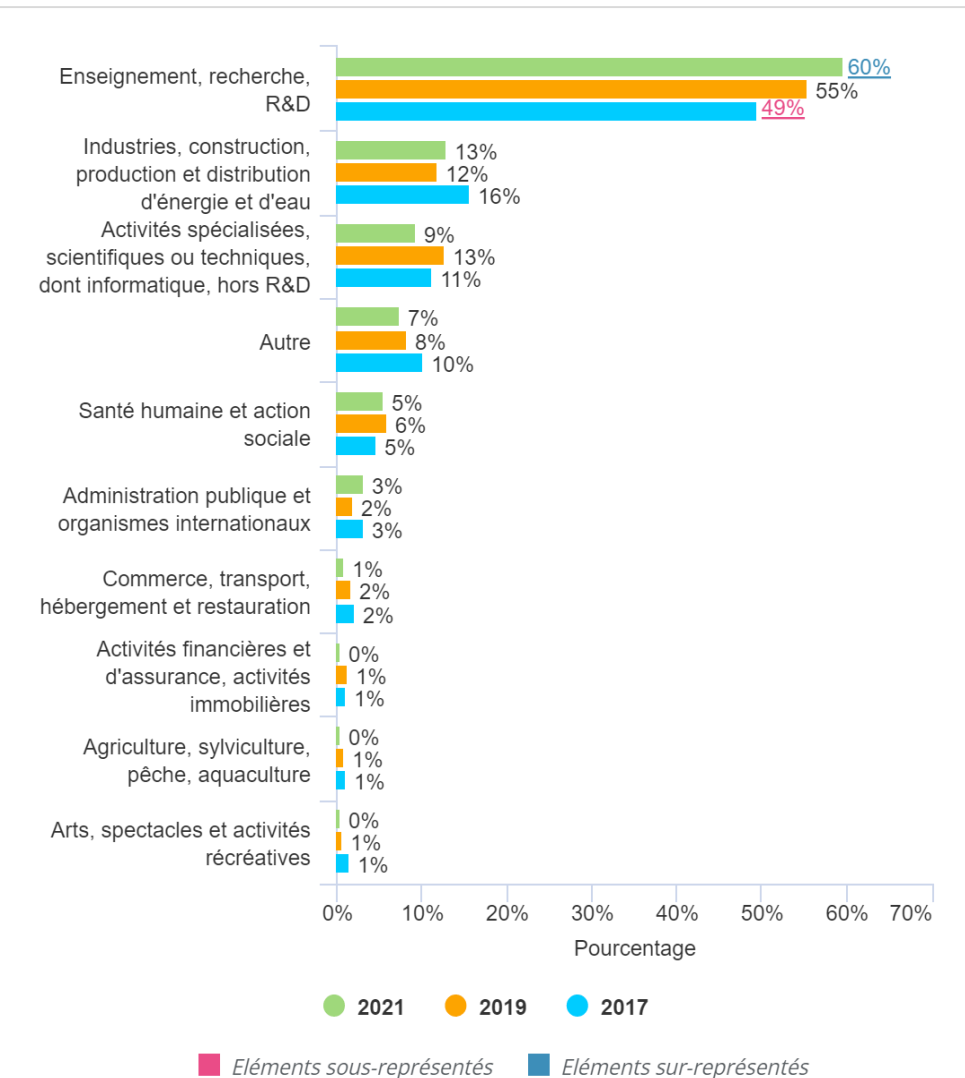
- d'enseignant de l'enseignement supérieur
- OU
- d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprise

Cinq ans après la soutenance les docteurs en DEGP et en SVE sont sur-représentés dans la catégorie « Enseignants de l'enseignement supérieur » à l'inverse des SI qui sont sous-représentés dans cette catégorie

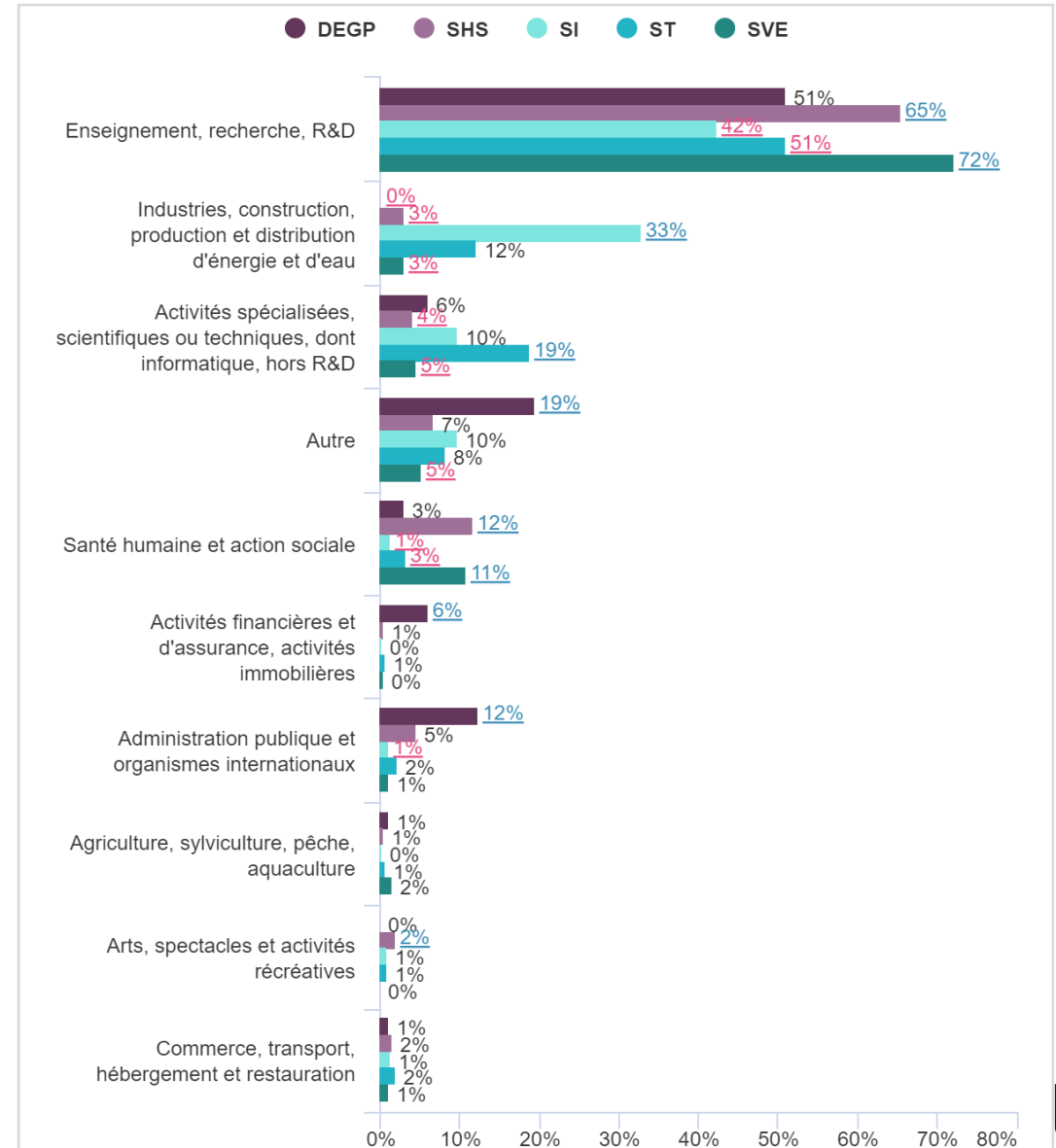
Devenir professionnel des docteurs – Secteur de l'employeur

Secteur d'activité de l'employeur par discipline, toutes promotions confondues

Secteur d'activité de l'employeur par promotion

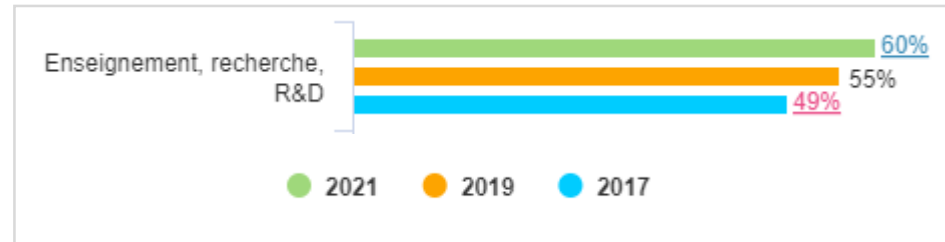


La relation est peu significative. p -value = 0,1 ; $\text{Khi}^2 = 24,4$; $\text{ddl} = 18$.

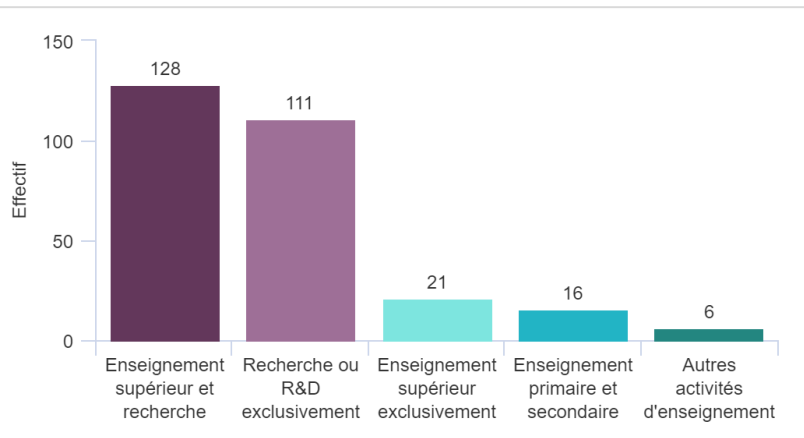


Devenir professionnel des docteurs – Secteur enseignement recherche

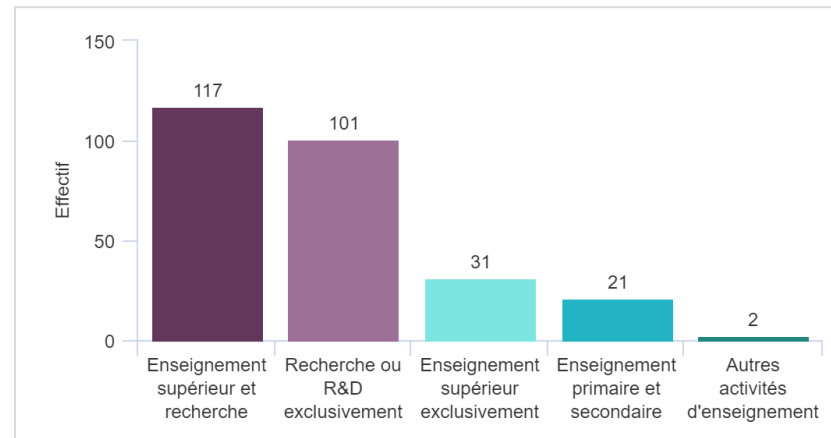
Secteur d'activité de l'Enseignement la recherche et la R&D



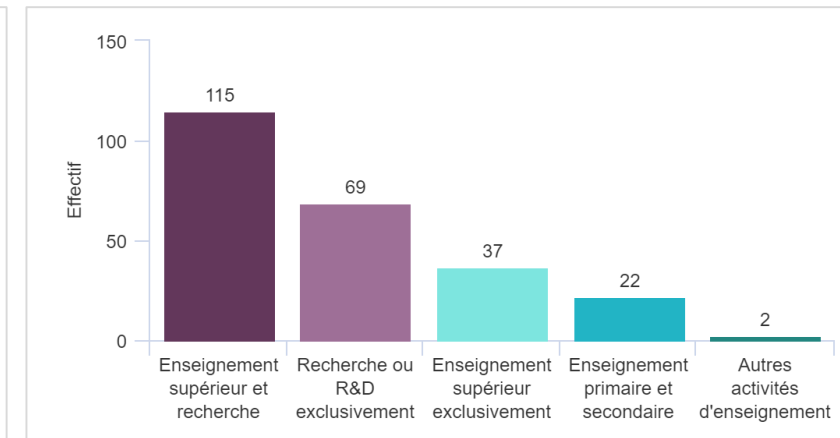
Détail du secteur de l'enseignement, un an après la soutenance



Détail du secteur de l'enseignement, trois ans après la soutenance

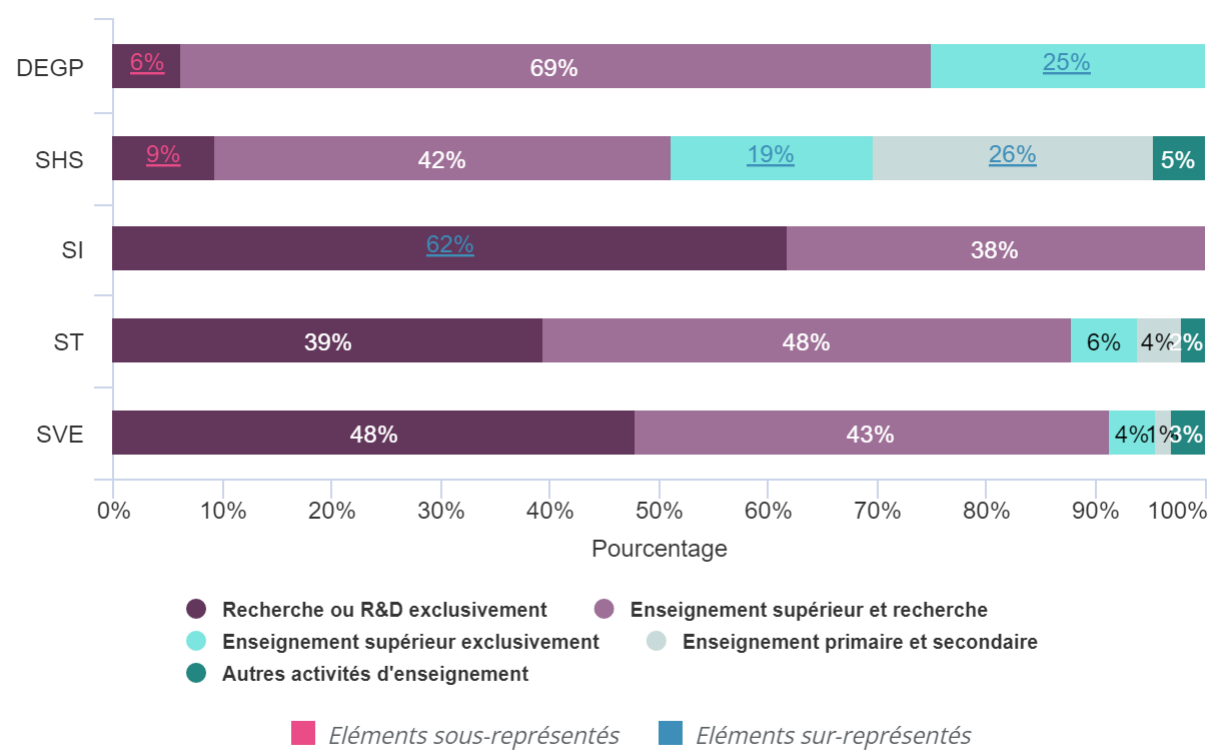


Détail du secteur de l'enseignement, cinq ans après la soutenance



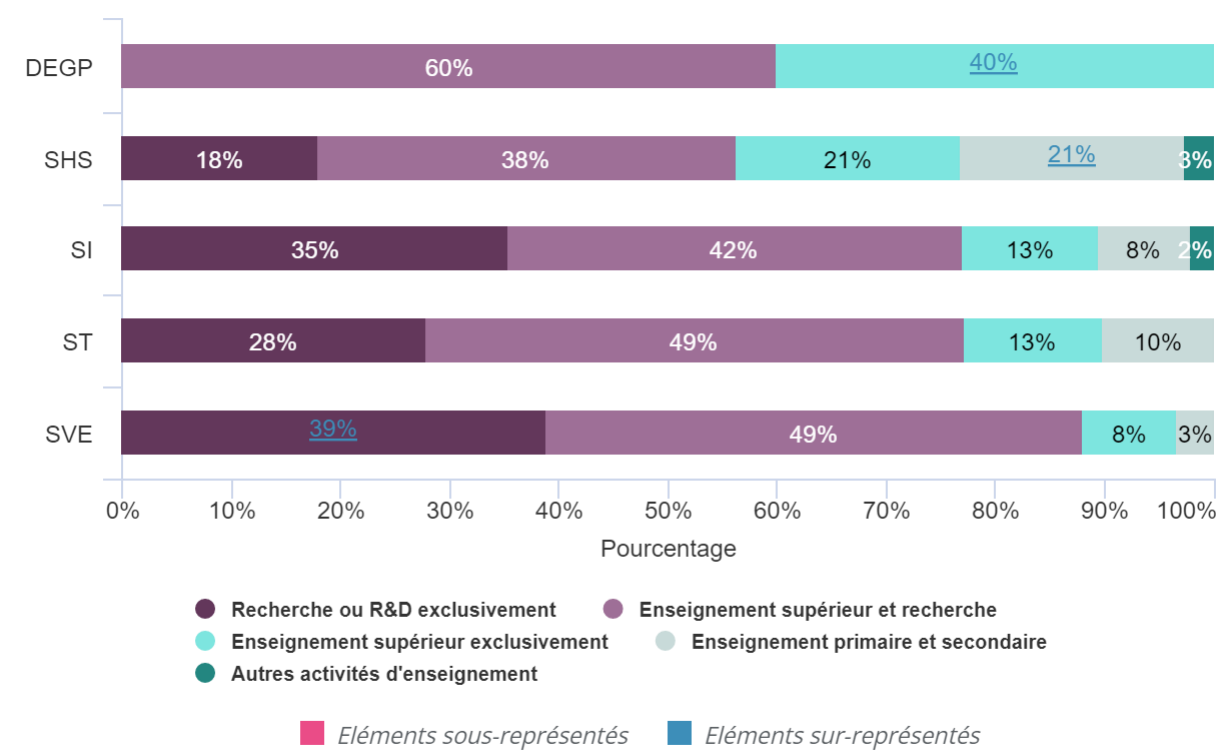
Devenir professionnel des docteurs – Secteur enseignement recherche

Détail du secteur de l'enseignement, un an après la soutenance



La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi2} = 84,3$; $\text{ddl} = 16$.

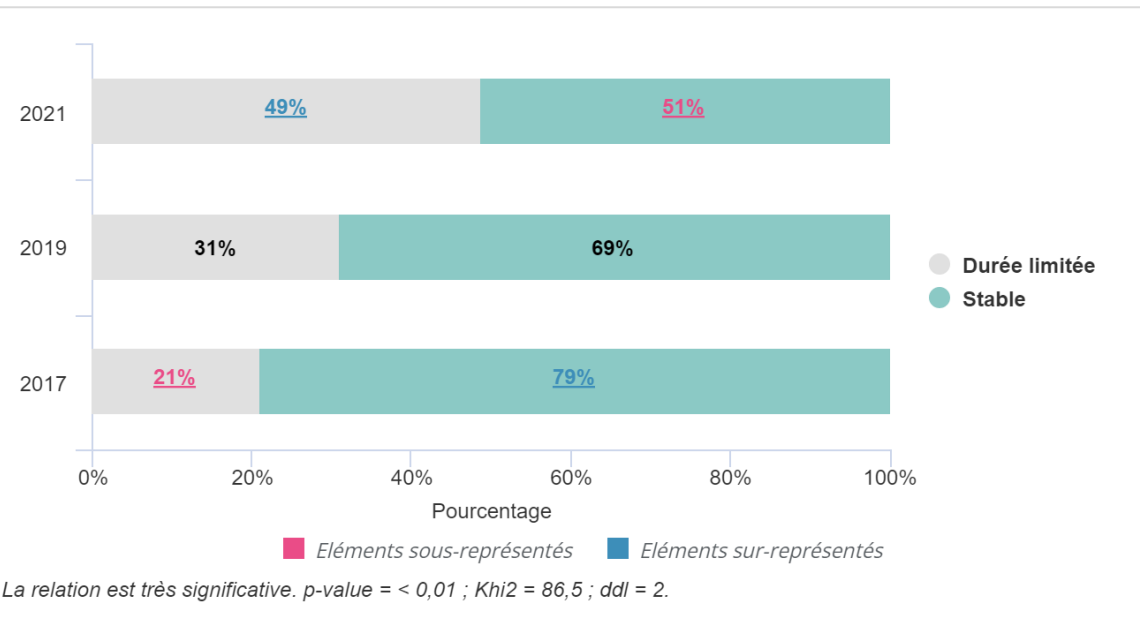
Détail du secteur de l'enseignement, cinq ans après la soutenance



La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi2} = 36,9$; $\text{ddl} = 16$.

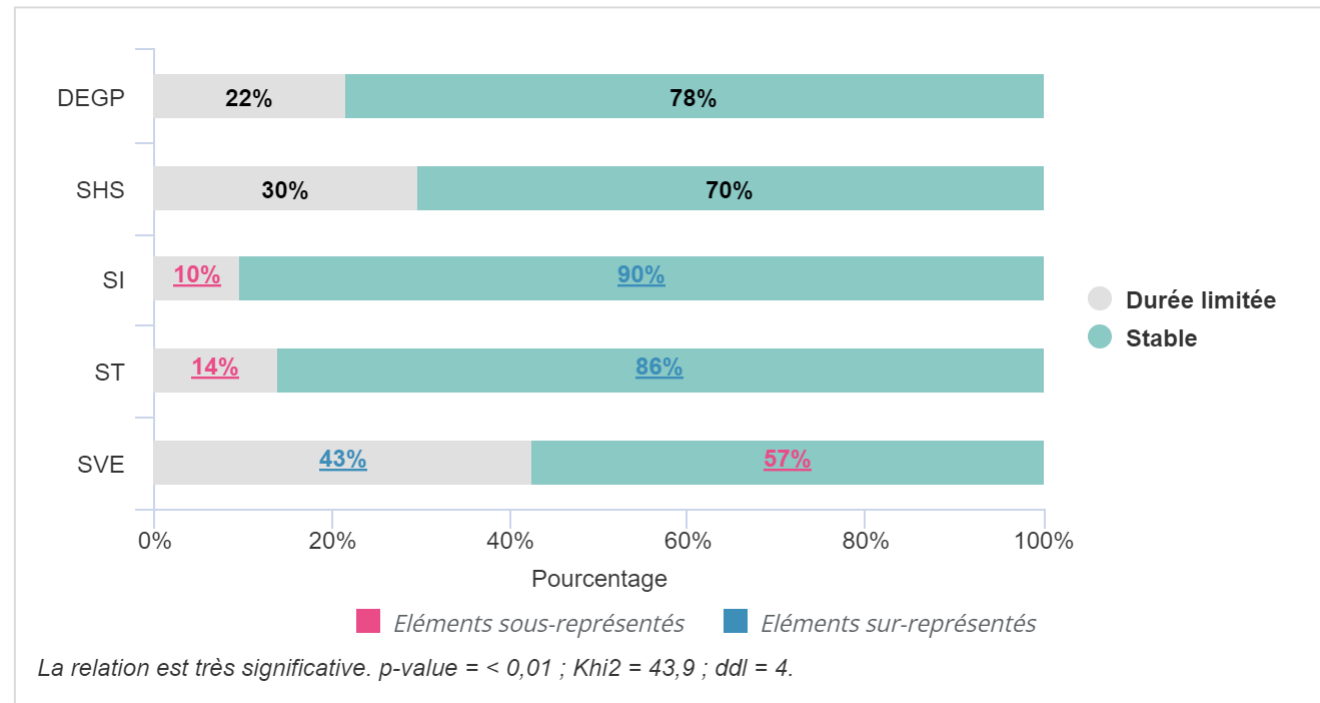
Devenir professionnel des docteurs – Type de contrat

Type de contrat par promotion



Un an après la soutenance, 51% des docteurs sont en emploi stable (CDI, fonctionnaire), ce taux passe à 79% cinq ans après la soutenance

Type de contrat selon les disciplines, cinq ans après la soutenance

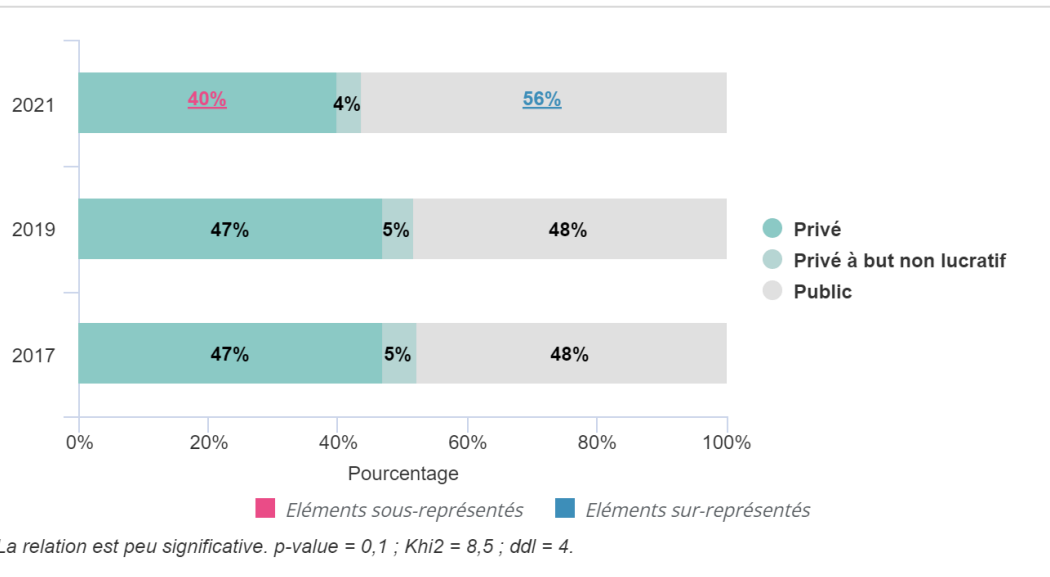


Cinq ans après la soutenance, on peut observer des différences très significatives entre secteur disciplinaire et type de contrat

- **DEGP & SHS dans la moyenne**
- **SI & ST sur-représentés dans l'emploi stable**
- **SVE sous-représentés dans l'emploi stable**

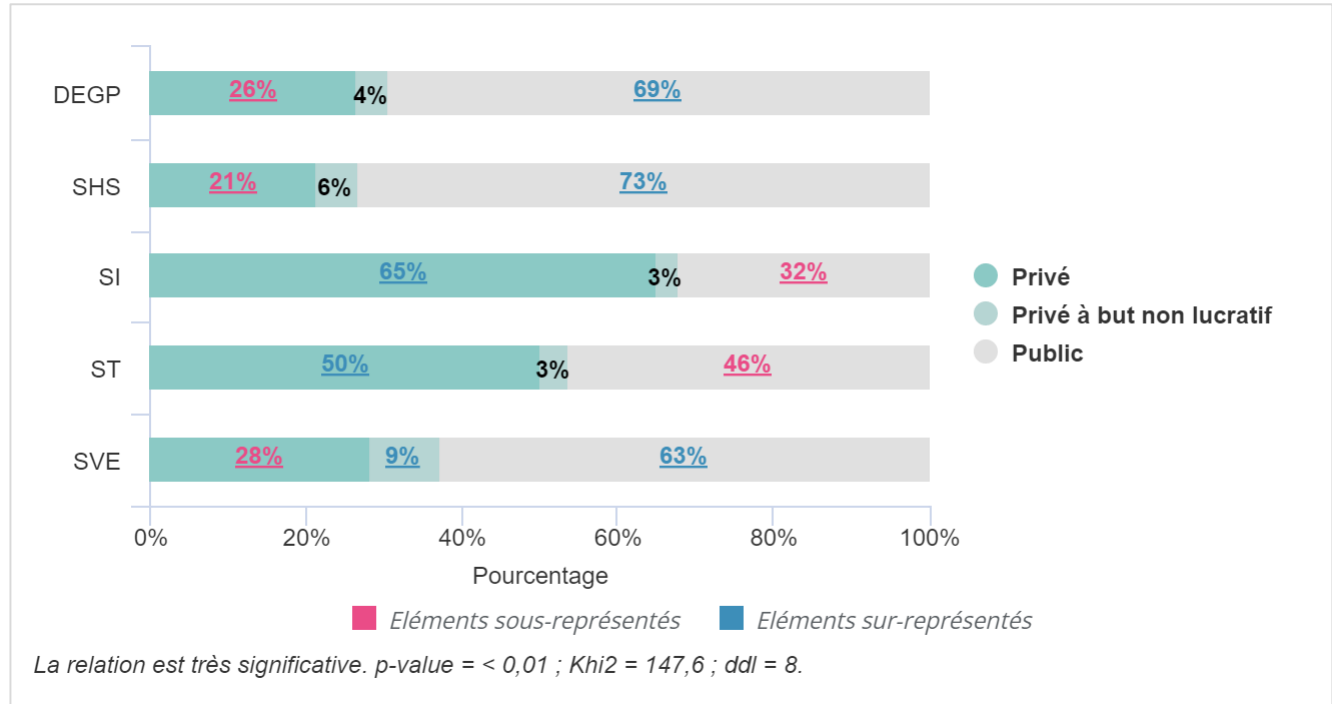
Devenir professionnel des docteurs – Secteur de l’emploi

Type de secteur par promotion



Un an après la soutenance, 40% des docteurs en emploi travaillent dans le secteur privé, ce taux passe à 47% cinq ans après la soutenance

Type de contrat selon les disciplines, cinq ans après la soutenance

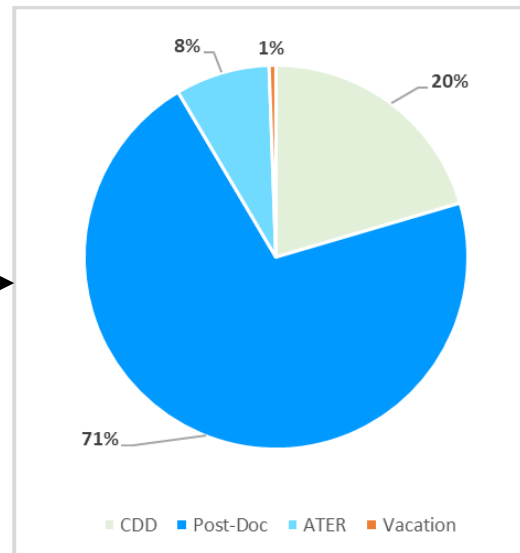
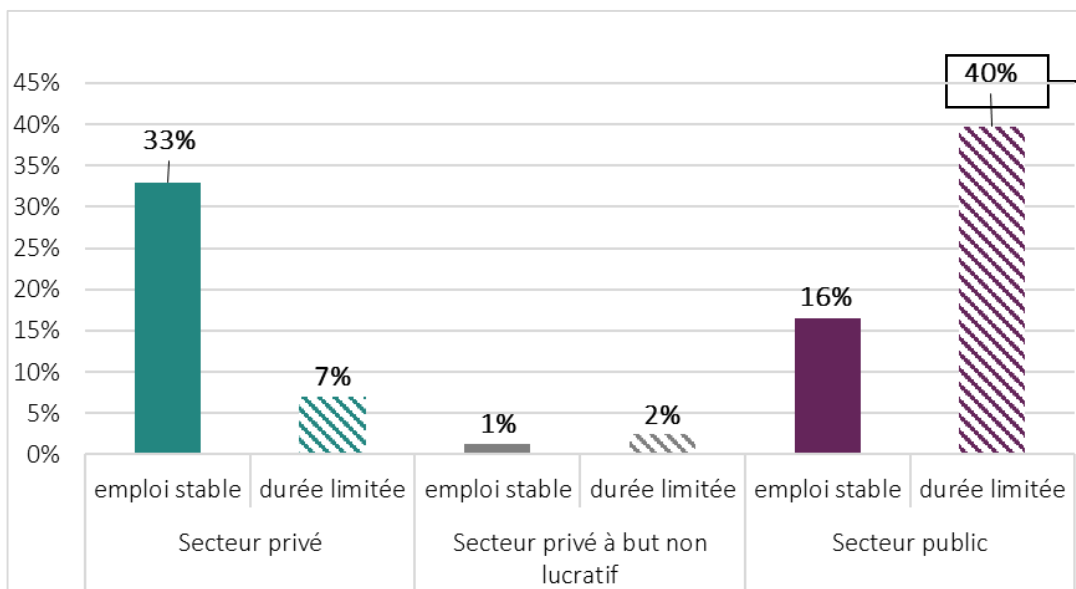


Cinq ans après la soutenance, on peut observer des différences très significatives entre secteur disciplinaire et type d’employeur

- DEGP, SHS & SVE sur-représentés dans secteur public
- SI & ST sur-représentés le secteur privé

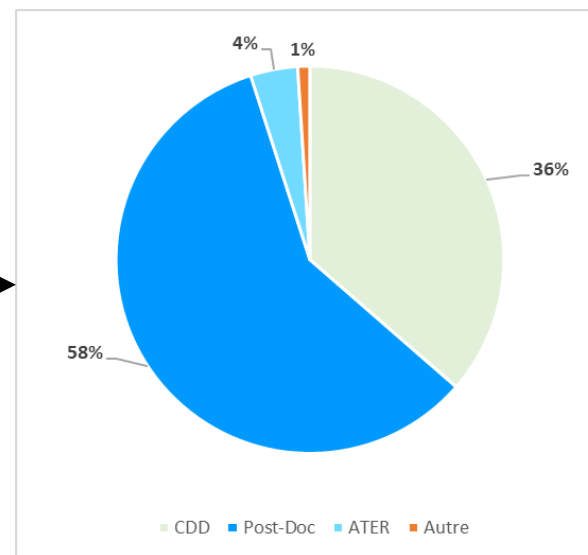
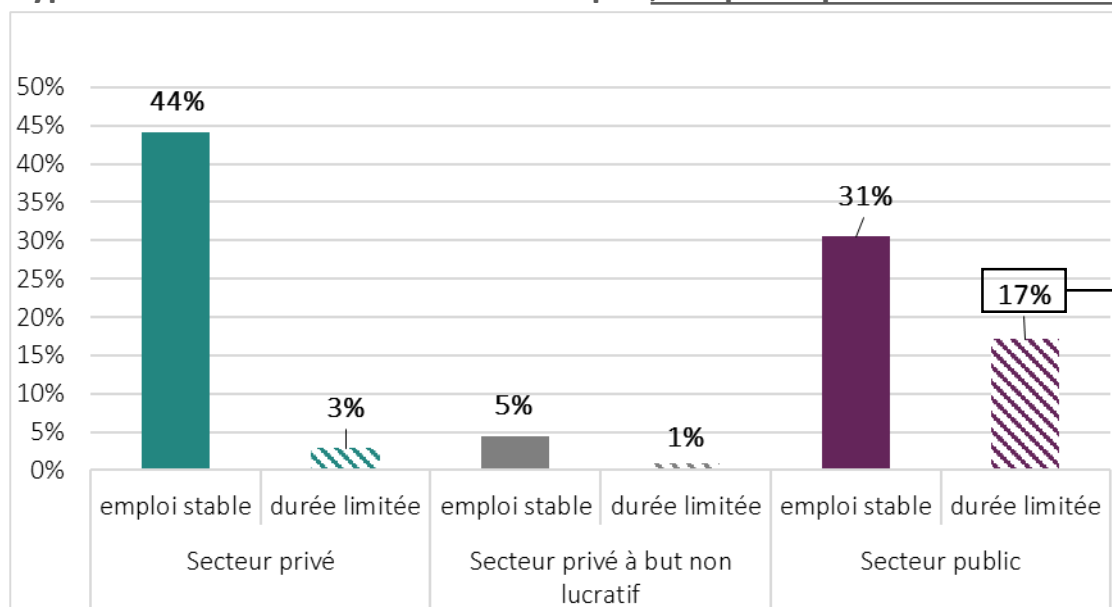
Devenir professionnel des docteurs – lien type de contrat et secteur d'emploi

Type de contrat selon le secteur d'emploi, un an après la soutenance



Un an après la soutenance, 40% des docteurs travaillant dans le secteur public ont un emploi à durée limitée, pour 71% d'entre eux, cela correspond à un contrat post-doctorat (N=125) et pour 8% à un contrat d'ATER (N=8)

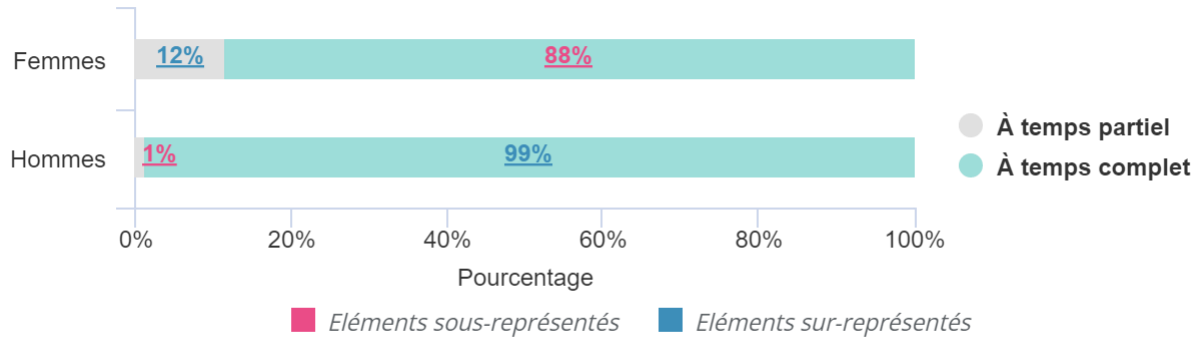
Type de contrat selon le secteur d'emploi, cinq ans après la soutenance



Cinq ans après la soutenance, 17% des docteurs travaillant dans le secteur public ont un emploi à durée limitée, pour 58% d'entre eux, cela correspond à un contrat post-doctorat (N=45) et pour 4% à un contrat d'ATER (N=3)

Devenir professionnel des docteurs – temps de travail

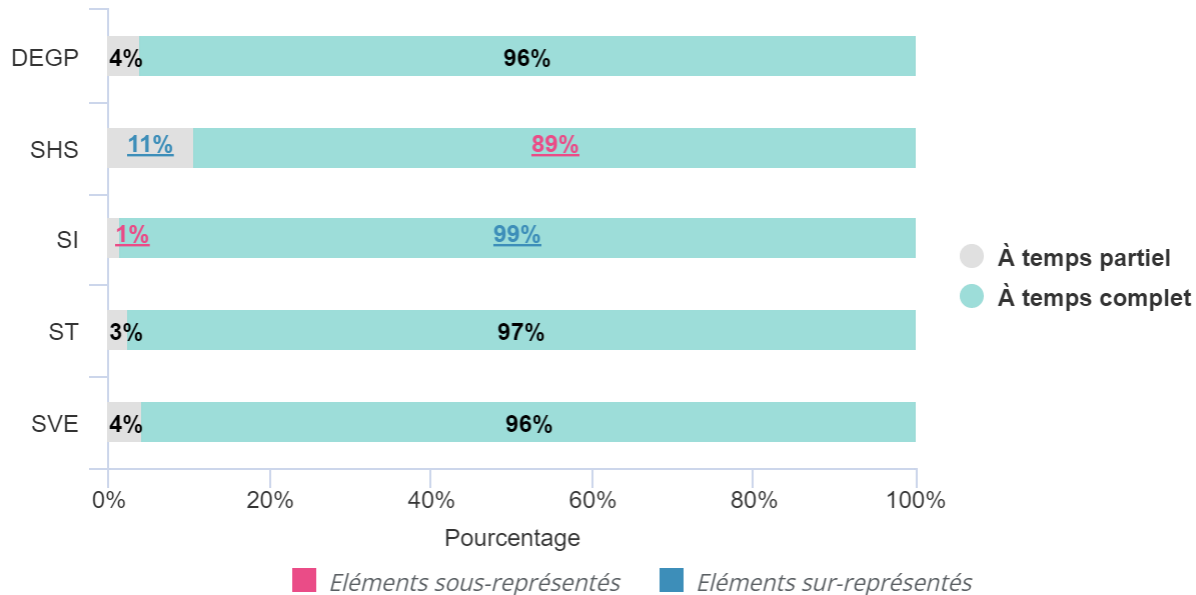
Temps de travail selon le genre, cinq ans après la soutenance



La relation est très significative. p -value = $< 0,01$; $\text{Khi}2 = 24,6$; $\text{ddl} = 1$.

Cinq ans après la soutenance, les femmes sont 12% à être en poste à temps partiel contre 1% des hommes

Temps de travail selon la discipline, toutes promotions confondues

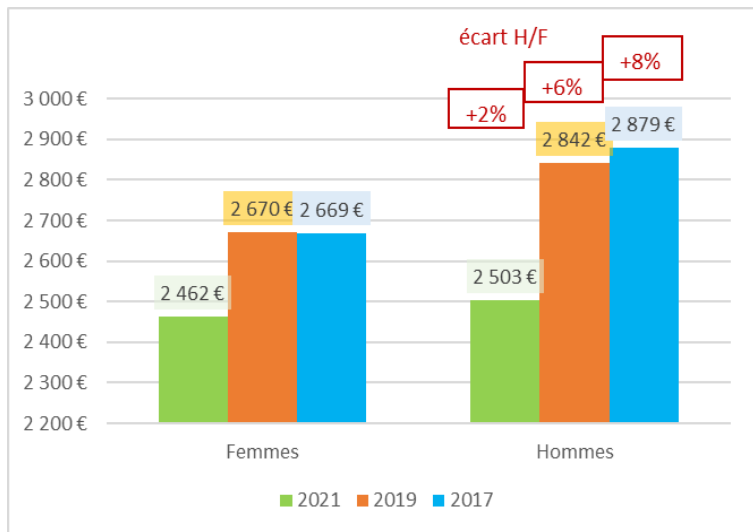


La relation est très significative. p -value = $< 0,01$; $\text{Khi}2 = 33,6$; $\text{ddl} = 4$.

Toutes promotions confondues, les SHS sont plus susceptibles d'être en poste à temps partiel (11%). À l'inverse les SI sont plus susceptibles d'obtenir des postes à temps plein (99%)

Devenir professionnel des docteurs – salaire EQTP

Salaire EQTP

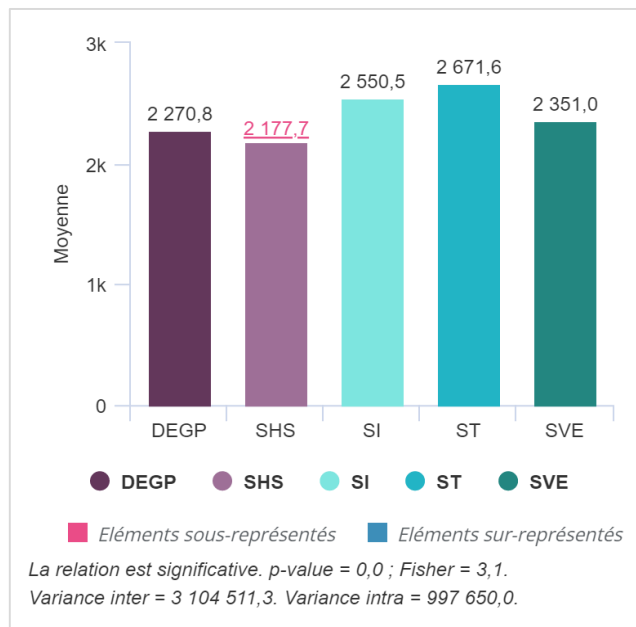


- Un an après la soutenance, le salaire mensuel net moyen (hors prime et en EQTP) des docteurs travaillant en France s'élève à 2 487€

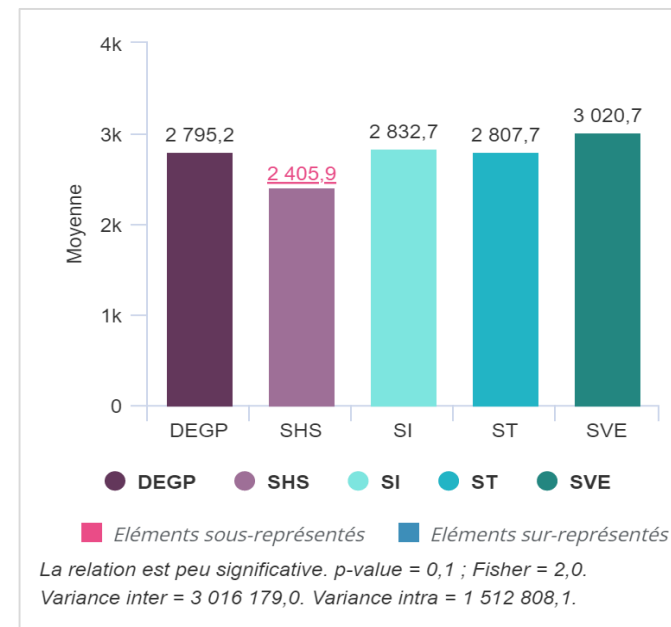
- 2 776€/mois à trois ans

- 2 795€/ mois à cinq ans

Salaire mensuel net moyen des docteurs (EQTP) un an après la soutenance

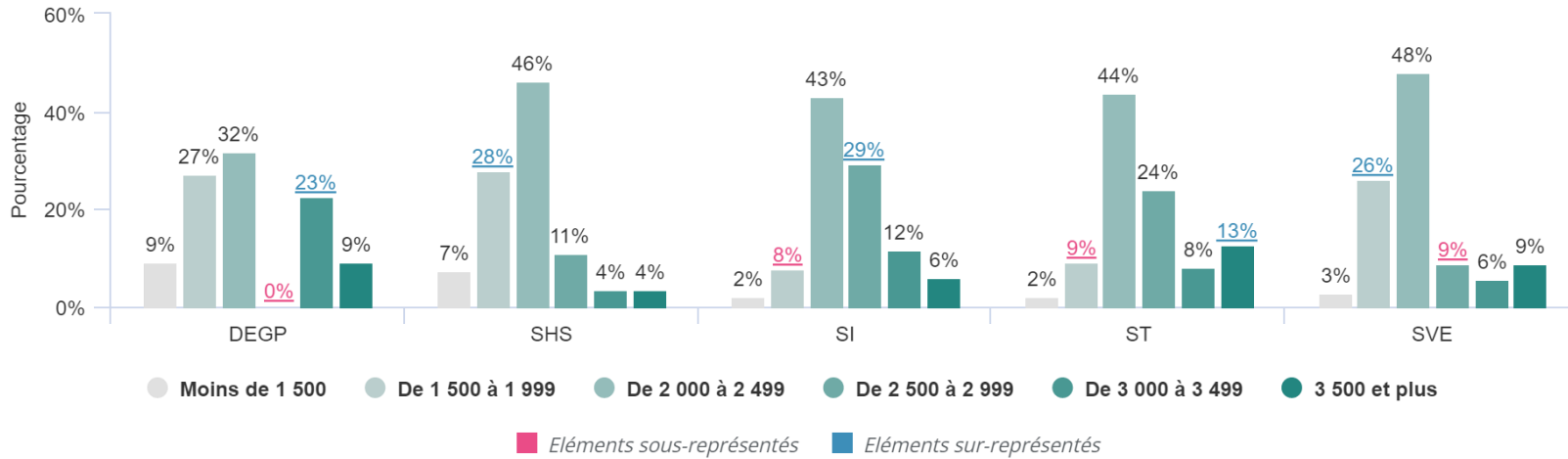


Salaire mensuel net moyen des docteurs (EQTP) cinq ans après la soutenance



Devenir professionnel des docteurs – salaire EQTP

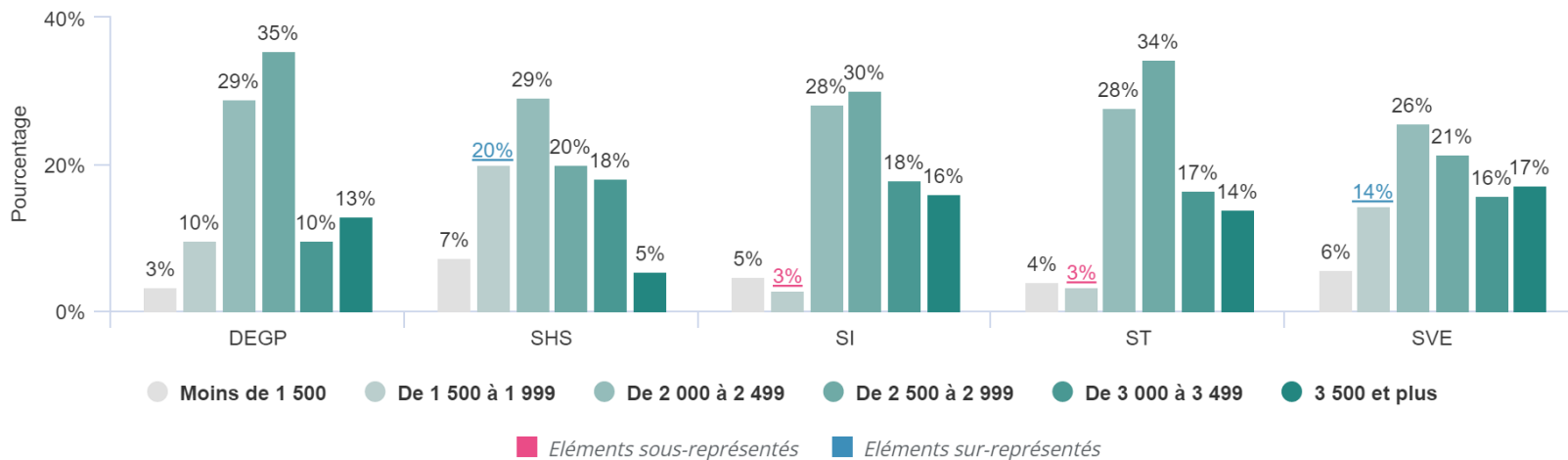
Salaire EQTP, un an après la soutenance



La relation est très significative. $p\text{-value} < 0,01$; $\text{Khi}2 = 56,5$; $\text{ddl} = 20$.

Un an après la soutenance, la majorité des répondants ont un salaire se situant entre: **2 000€ à 2 499€**

Salaire EQTP, cinq ans après la soutenance



La relation est significative. $p\text{-value} = 0,0$; $\text{Khi}2 = 32,9$; $\text{ddl} = 20$.

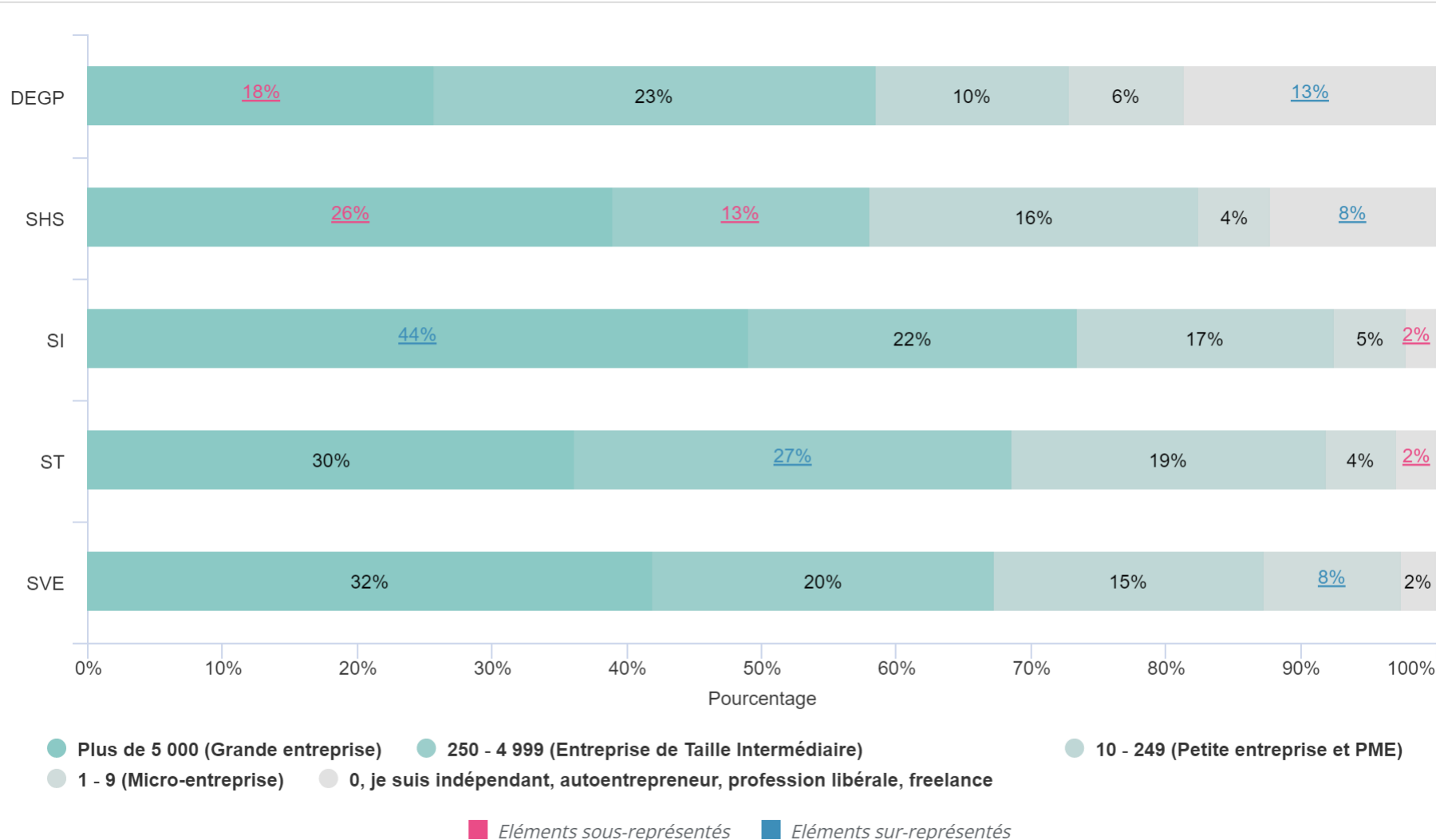
Cinq ans après la soutenance, la majorité des répondants ont un salaire se situant entre:

SHS & SVE : 2 000€ à 2 499€

DEGP, SI, ST : 2 500€ à 2 999€

Devenir professionnel des docteurs – Taille de l'employeur

Taille de l'employeur, toutes promotions confondues



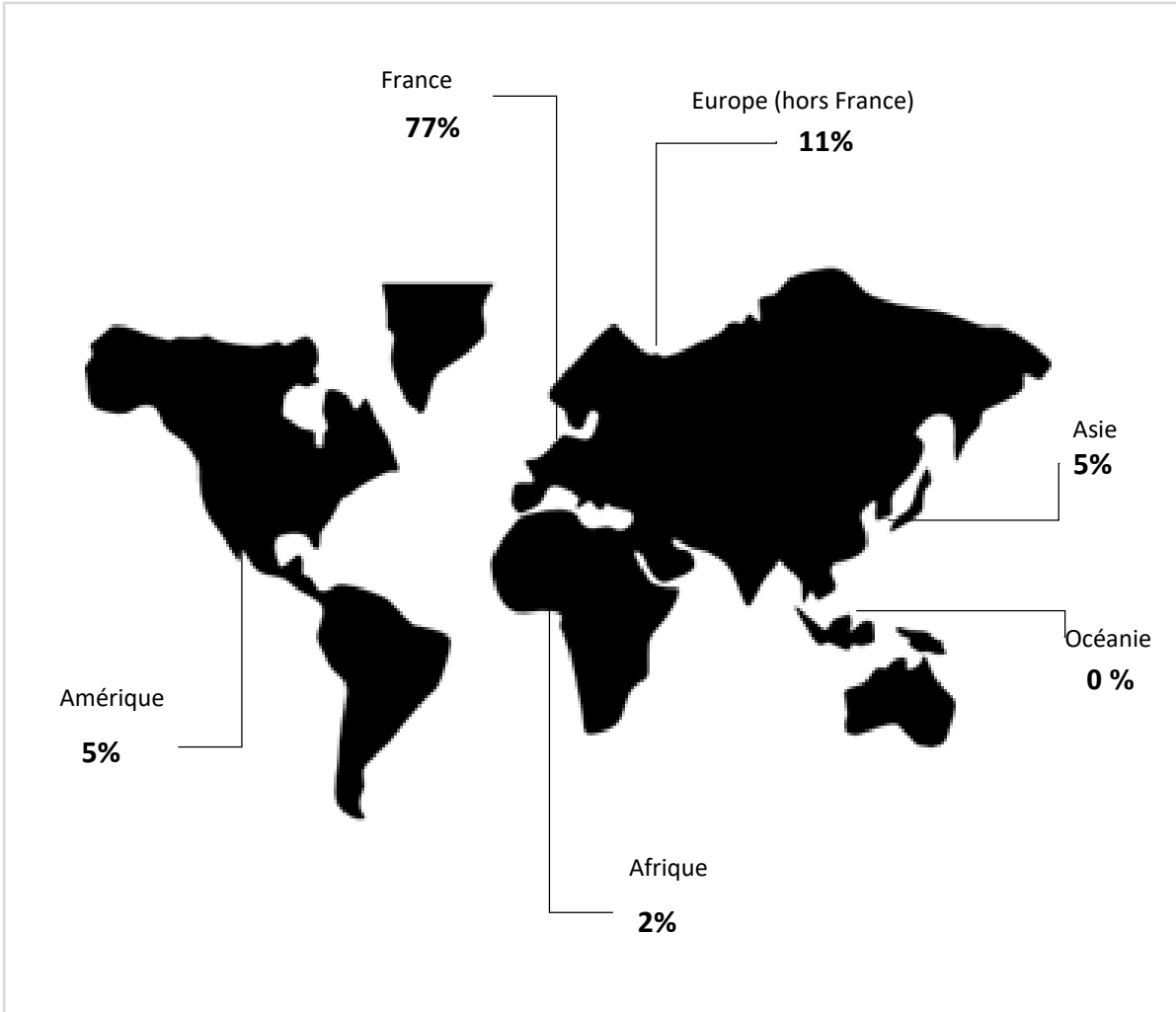
Toutes promotions confondues,
- les docteurs en SI, ST et SVE tendent à travailler davantage dans des Grandes entreprises ou Entreprise de Taille Intermédiaire,

- les docteurs en SHS et en DEGP sont plutôt en emploi dans des Entreprises de Tailles Intermédiaires ou des PME

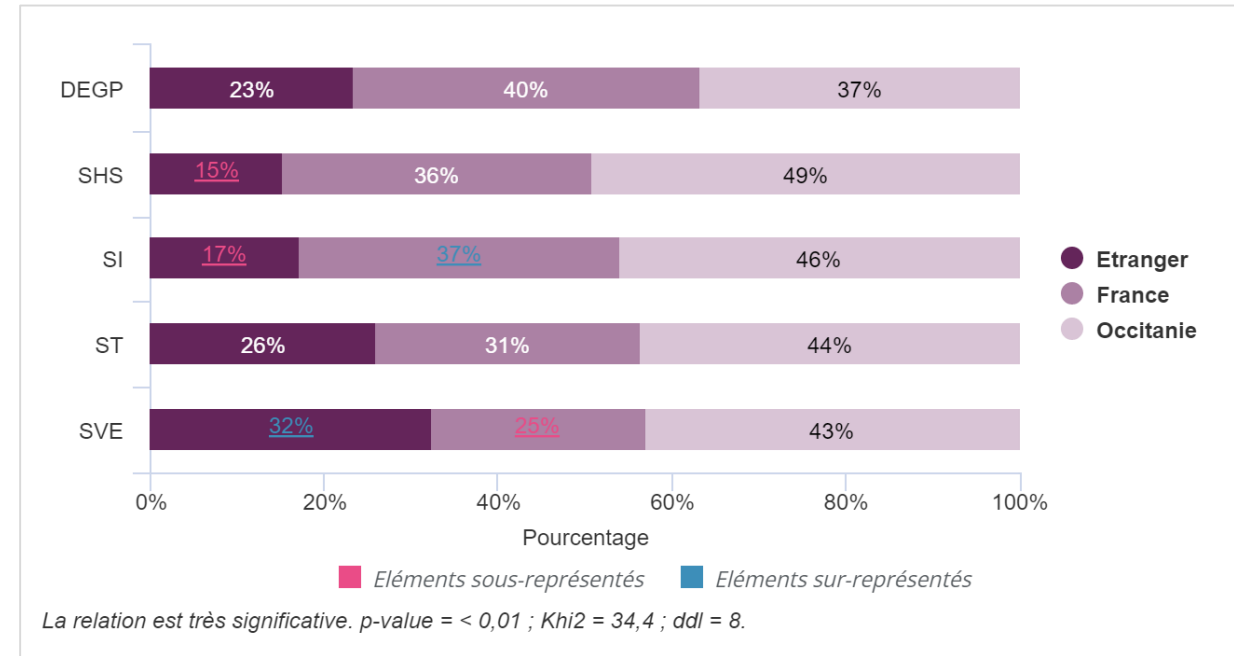
La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi2} = 138,6$; $\text{ddl} = 20$.

Devenir professionnel des docteurs – Localisation

Localisation des docteurs en emploi, toutes promotions confondues



Localisation des docteurs en emploi selon la discipline, toutes promotions confondues



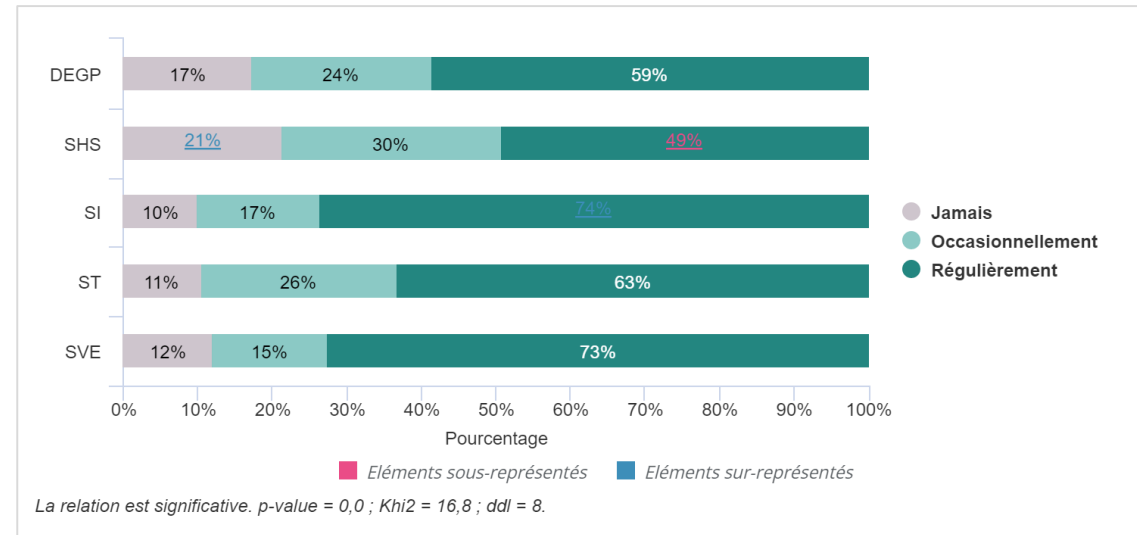
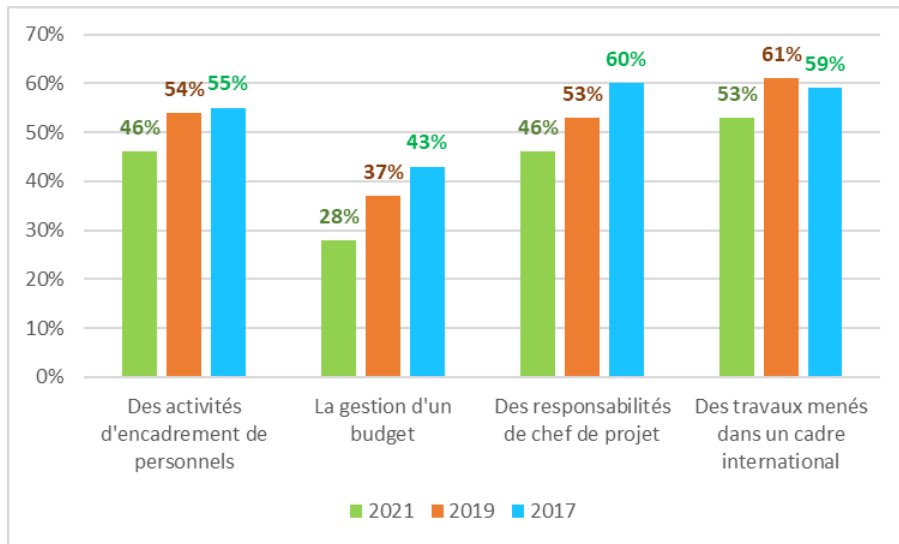


Activités des docteurs en emploi et nécessité du doctorat

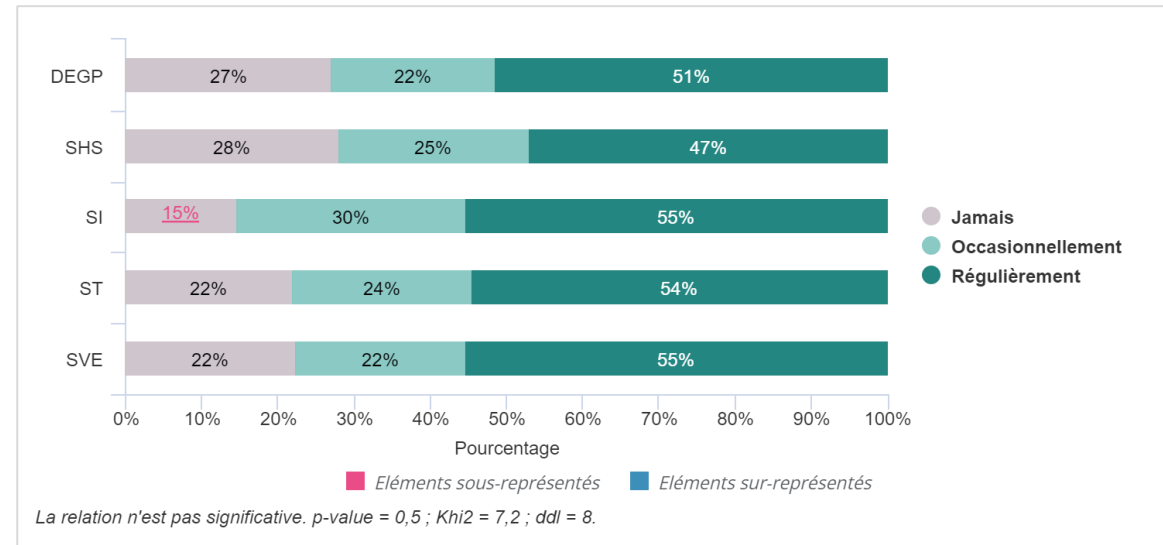
Devenir professionnel des docteurs – utilité et nécessité du doctorat

À quelle fréquence mobilisez-vous la compétence « conception et élaboration d'une démarche R&D, d'études et prospectives » dans le poste que vous occupez

Type d'activité dans le poste occupé



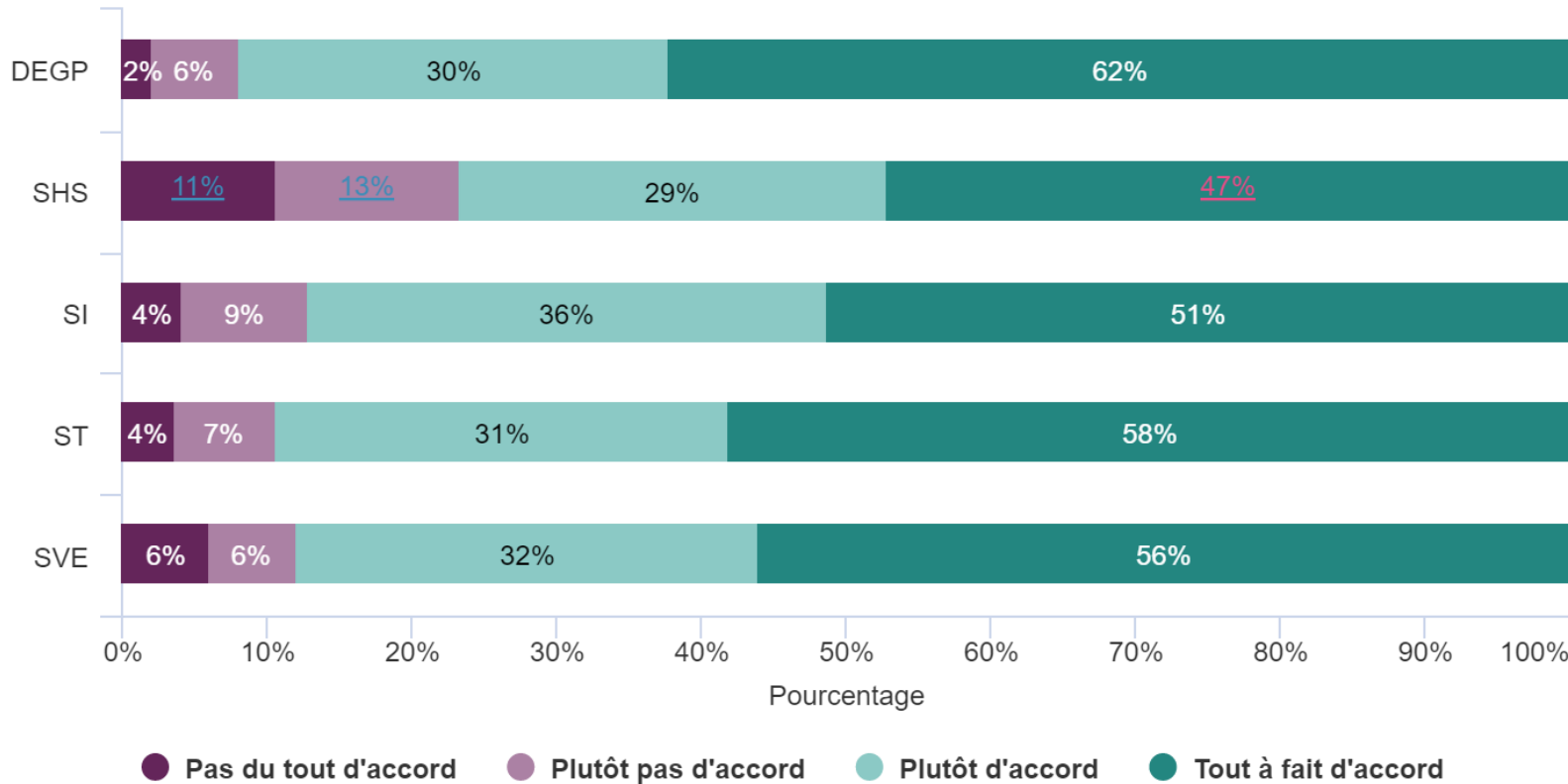
Un an après la soutenance



Cinq ans après la soutenance

Devenir professionnel des docteurs – utilité et nécessité du doctorat

Estimez-vous, aujourd'hui, que votre doctorat est un atout dans votre activité professionnelle ? (Toutes promotions confondues)



■ *Eléments sous-représentés* ■ *Eléments sur-représentés*

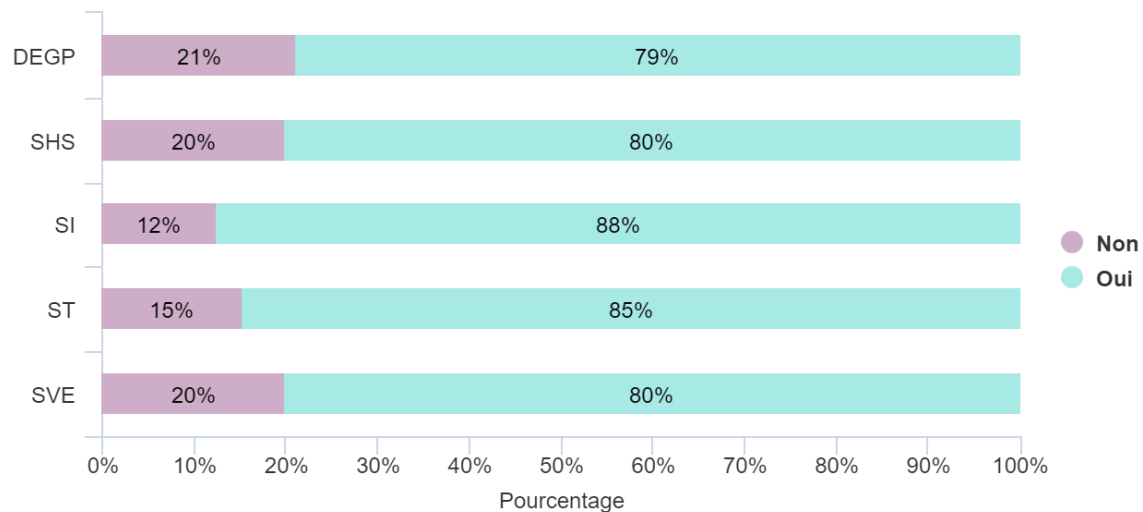
La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi}2 = 32,7$; $\text{ddl} = 12$.

Toutes promotions confondues, la majorité des docteurs estiment que le doctorat est un atout dans leur activité professionnelle, Cela dit, les docteurs en SHS sont 24% à estimer que le doctorat n'est pas, voire pas du tout (11%), un atout dans leur activité professionnelle

Devenir professionnel des docteurs – utilité et nécessité du doctorat

Avec le recul qui est le vôtre, pensez-vous que le doctorat a été déterminant dans votre poursuite de carrière :

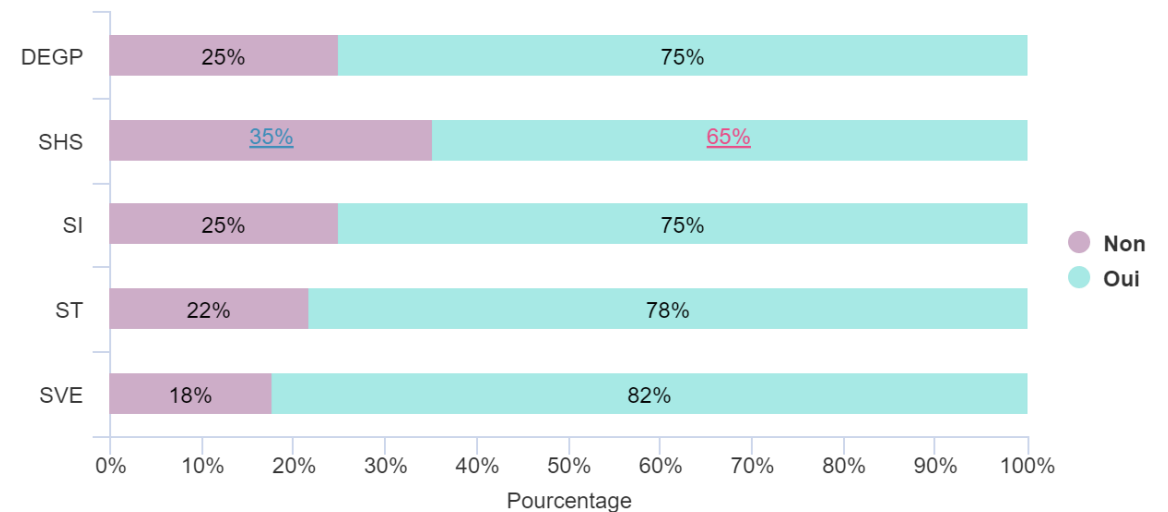
Un an après la soutenance



■ Eléments sous-représentés ■ Eléments sur-représentés

La relation n'est pas significative. p -value = 0,4 ; $\text{Khi}^2 = 4,0$; $\text{ddl} = 4$.

Cinq ans après la soutenance



■ Eléments sous-représentés ■ Eléments sur-représentés

La relation est peu significative. p -value = 0,1 ; $\text{Khi}^2 = 7,7$; $\text{ddl} = 4$.

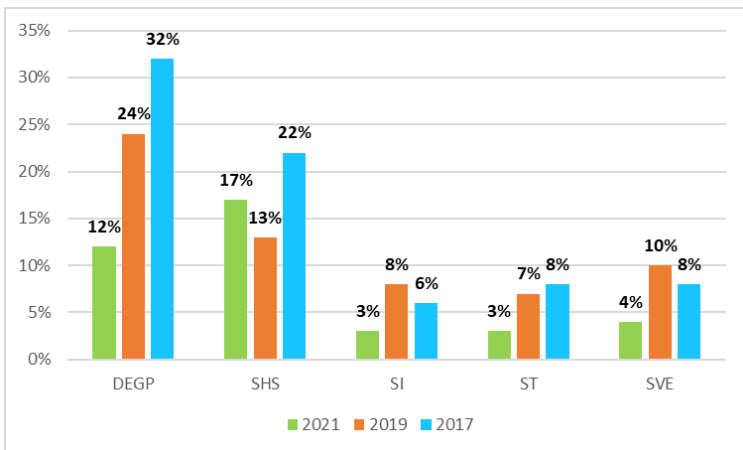
Le sentiment que le doctorat est déterminant pour la carrière du docteur décroît avec le temps. Un an après la soutenance, en moyenne **16% des docteurs estiment que le doctorat n'est pas déterminant**, ce taux passe à 24% cinq ans après la soutenance. On peut observer une tendance inverse chez les docteurs en SVE pour qui le sentiment d'utilité augmente cinq ans après la soutenance. Les docteurs en SHS, sont quant à eux sur-représentés dans la modalité « non » cinq ans après la soutenance.



Création d'entreprise

Devenir professionnel des docteurs – création d'entreprise

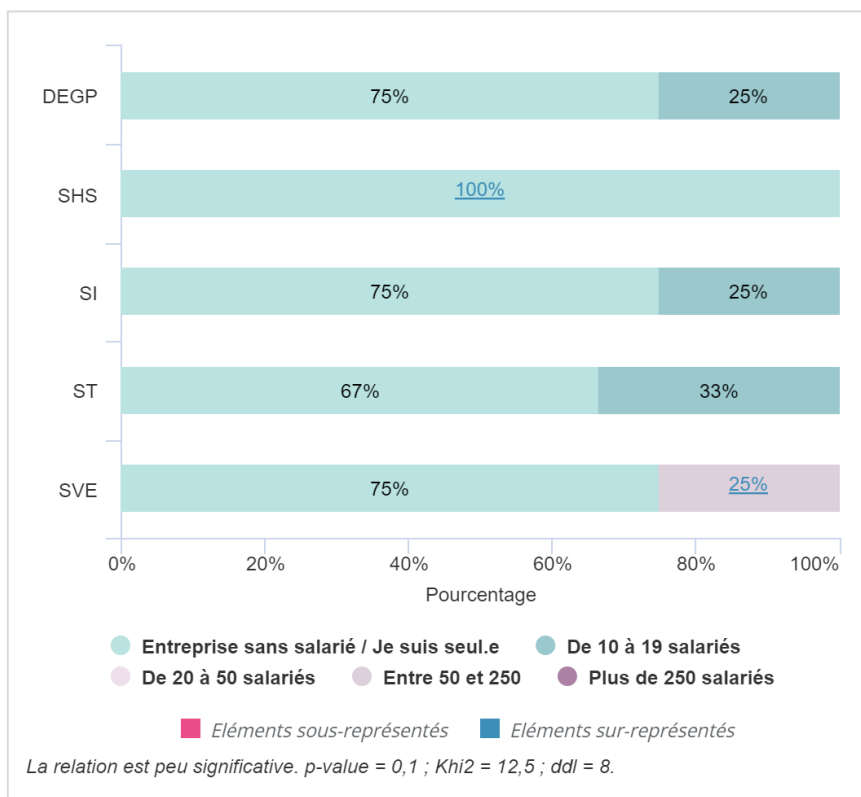
Taux de création d'entreprise par discipline



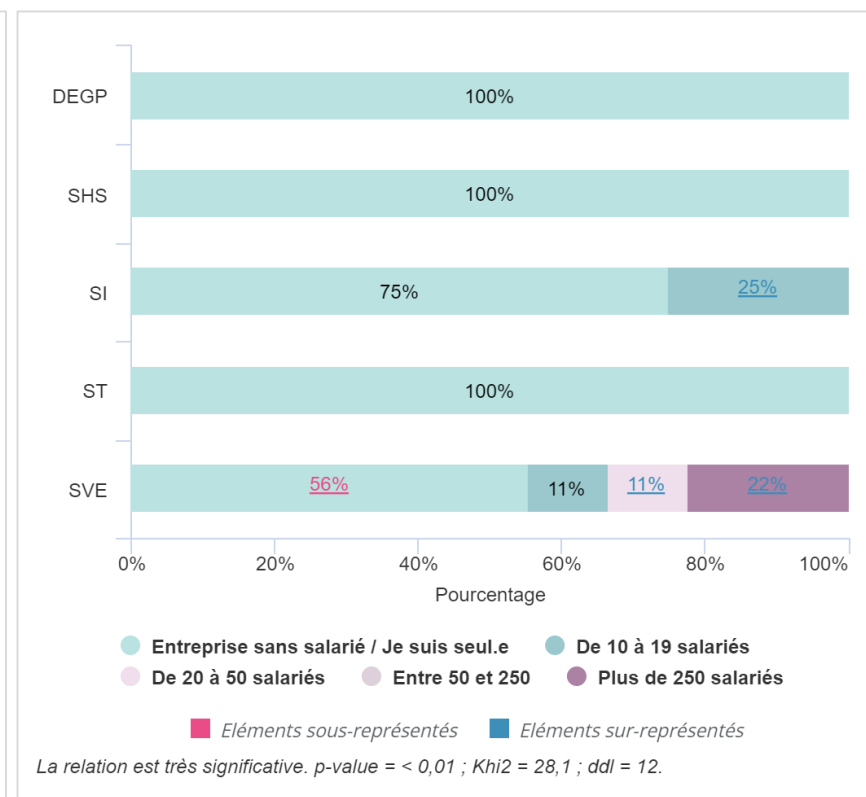
Les docteurs ayant créé leur entreprise sont principalement issues de DEGP et SHS

Les entreprises créées sont pour la très grande majorité des auto-entreprises

Taille de l'entreprise par discipline un an après la soutenance

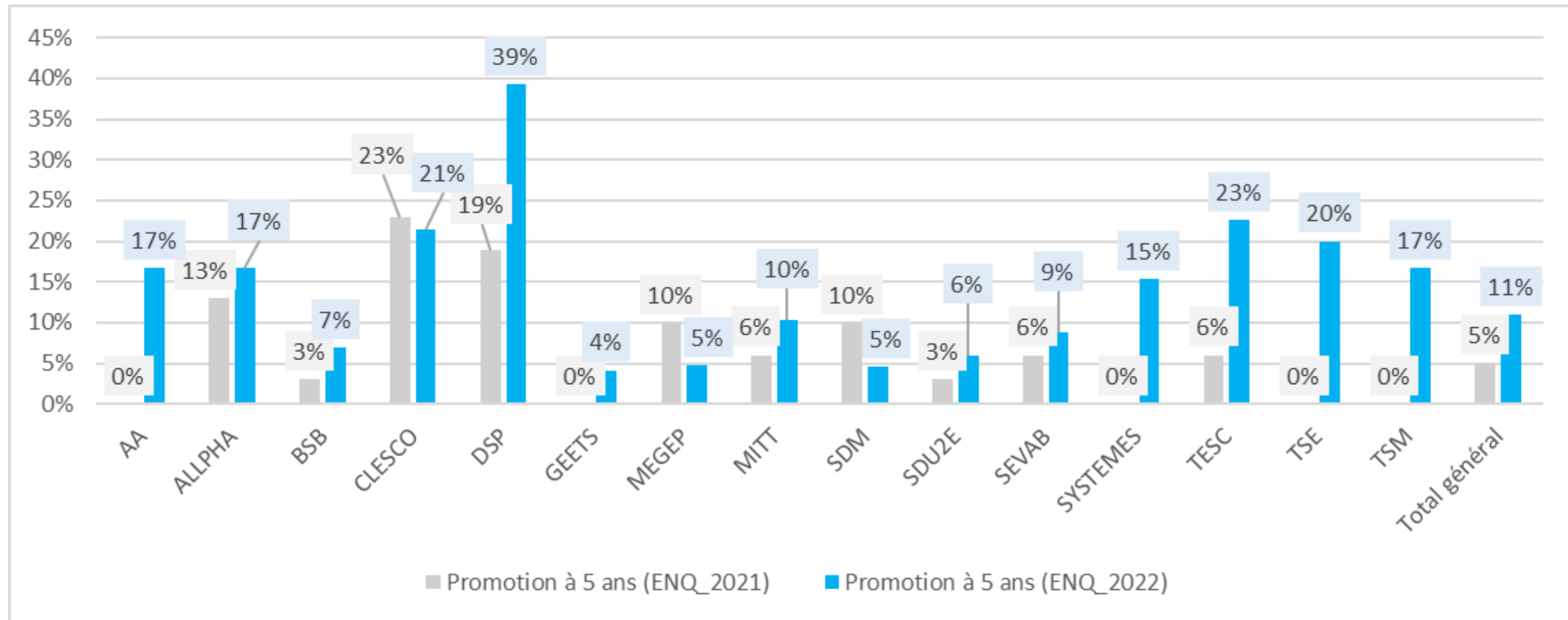


Taille de l'entreprise par discipline cinq ans après la soutenance



Devenir professionnel des docteurs – création d'entreprise

Évolution du taux de création d'entreprise par école doctorale – comparaison promotion à 5 ans enquête 2021 et enquête 2022



N = 32

N = 60



Satisfaction des docteurs en emploi

Satisfaction générale de la situation professionnelle, toutes promotions confondues

Êtes-vous satisfait:

● Très insatisfait ● Insatisfait ● Satisfait ● Très satisfait

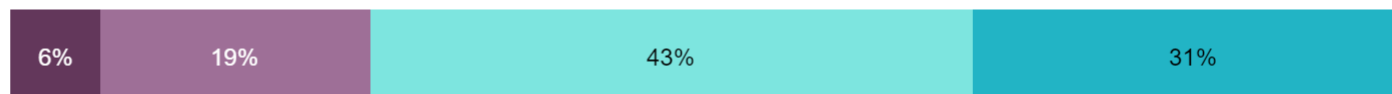
De votre situation professionnelle



De l'adéquation de cet emploi avec votre doctorat



Des perspectives d'évolutions ou des opportunités que vous ouvre cet emploi



De l'ouverture (internationale, interdisciplinaire, etc.) que vous apportent vos activités



De votre rémunération



Conciliation vie pro / vie perso, toutes promotions confondues

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

Je sens que mon travail est utile pour les autres (communauté scientifique, société civiles, etc.)



Je sens que mon travail est valorisé par mes pairs



Mon travail me donne la possibilité d'effectuer des missions qui me plaisent / qui sont stimulantes



Je peux organiser mon temps de travail de la manière qui me convient le mieux



Je peux prendre des congés régulièrement et quand je le souhaite



Par rapport à la fiche de poste je suis déçu de mon emploi et des missions qui me sont confiées



Je travaille sous pression / on me demande d'effectuer une quantité de travail excessif



Je m'ennuie dans mon travail



Je travaille souvent le soir ou le WE (en dehors des horaires de travail)



- Présentation de l'enquête 2022
- Méthode
- Résultats de l'enquête « Devenir des docteurs de l'UT »
 - Évolution des indicateurs historiques
 - Résultats enquête 2022
- **Résultats de l'enquête « condition de vie doctorant »**

Comment se sentent les doctorant·es ?

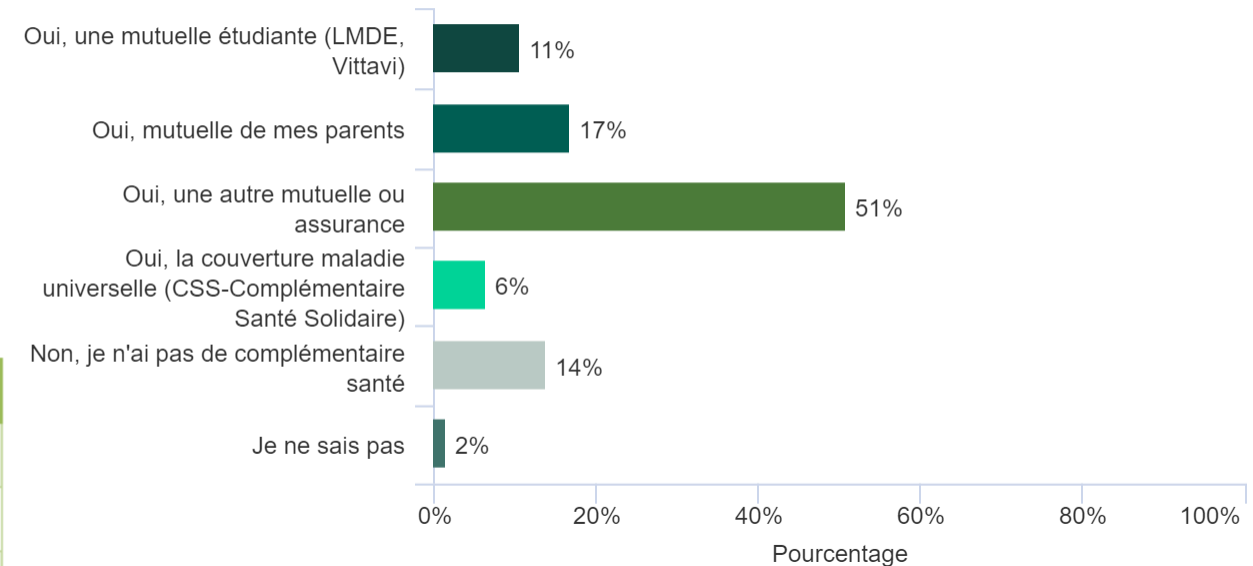
Évaluation de l'état de santé physique

	Doctorants		Répondants	
	%	N	%	N
Très mauvais	0,6%	9	1,4%	199
Mauvais	21,1%	116	17,3%	2109
Bon	52,8%	421	58,6%	7549
Très bon	25,5%	174	22,7%	2689

Évaluation de l'état de santé psychologique

	Doctorants		Répondants	
	%	N	%	N
Très mauvais	8,2%	39	9,4%	1161
Mauvais	29,4%	207	37,4%	4766
Bon	50,5%	382	42,3%	5360
Très bon	11,8%	91	10,9%	1249

Avez-vous une complémentaire santé, dite "mutuelle" ?



Comment se sentent les doctorant-es ?

Plusieurs réponses possibles

Depuis la rentrée, vous vous sentez ...

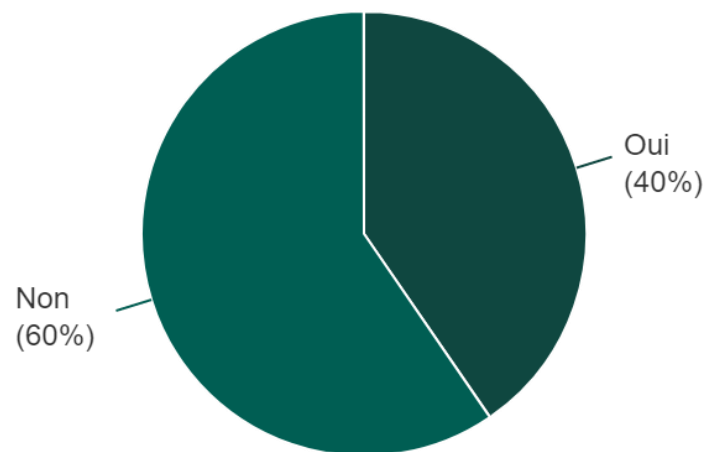
	SOUVENT		PARFOIS		RAREMENT		JAMAIS	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Seul-e	118	22%	247	37%	219	23%	133	18%
Fatigué-e	399	54%	249	38%	58	6%	13	1%
Stressé-e	327	45%	255	38%	114	14%	25	3%
Déprimé-e	111	18%	253	39%	229	28%	123	15%
Anxieux-se	258	36%	262	42%	124	15%	70	8%

■ Éléments sous-représentés

■ Éléments sur-représentés

Connaissance du SIMPPS

Connaissez-vous le Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SIMPPS) ?



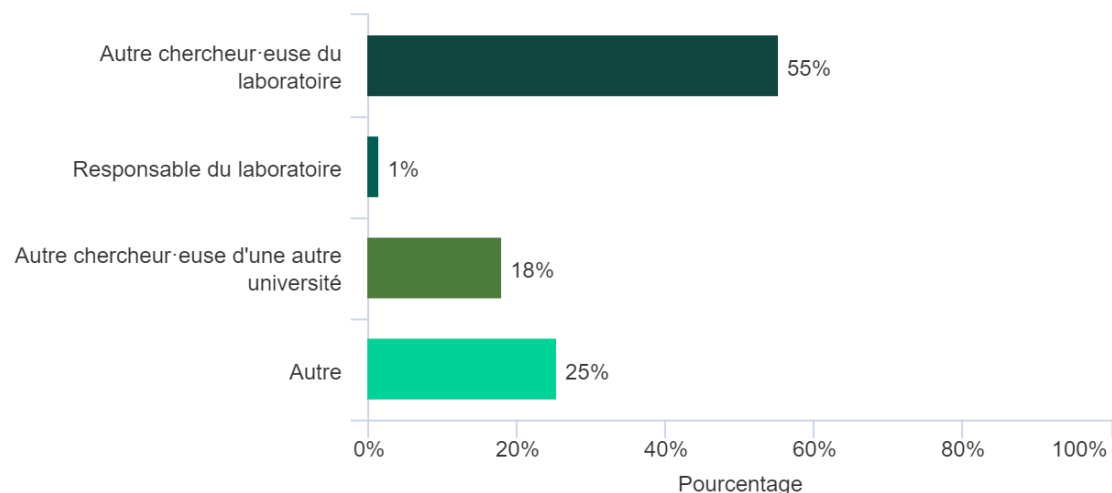
Soit plus de 171 doctorants qui connaissent le Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la santé.

Encadrement

59% des doctorants ont déclaré avoir 2 personnes qui dirigent leur thèse (n = 370), 24% ont déclaré une seule personne (n = 154) et 17% déclarent avoir 3 personnes ou plus qui dirigent leur thèse (n = 145).

25% des doctorants déclarent que ces personnes ne sont pas toutes leur directeur·trices de thèse.

Qui sont-elles ?



Les autres personnes sont majoritairement les encadrants entreprise, les responsables côté industriel (CIFRE)

Encadrement

De façon générale, les doctorants déclarent que les personnes dirigeant leur thèse s'entendent « très souvent » ou « souvent » bien (respectivement 52% et 44%).

Vous arrive-t-il de vous sentir pris·e à parti d'un côté ou de l'autre ?

- « Très souvent » 5% (n = 13)
- « Souvent » 7% (n = 49)
- « Rarement » 17% (n = 109)
- « Jamais » 70% (n = 328)
- « Je ne souhaite pas répondre » 1% (n = 9)

Recevez-vous de leur part des indications ou directives contradictoires ?

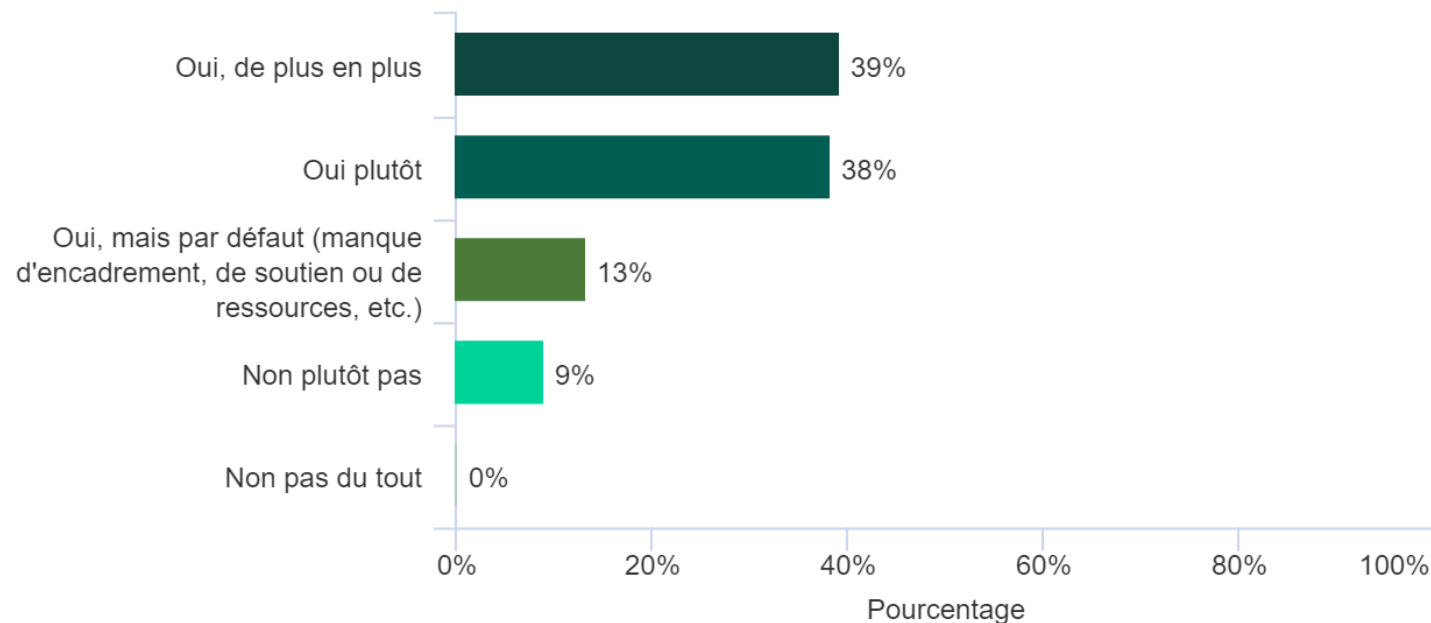
- « Très souvent » 4% (n = 13)
- « Souvent » 11% (n = 45)
- « Rarement » 45% (n = 233)
- « Jamais » 39% (n = 216)
- « Je ne souhaite pas répondre » 1% (n = 5)

35% des doctorants ont une fois par semaine une réunion avec leur directeur·trices de thèse spécifiquement dédiée à leur travail de thèse (n = 254), 31% ont en une fois par mois (n = 208), 15% ont en moins d'une fois par mois (n = 88) et 13% ont en quelques fois dans l'année (n = 76).

88% des répondants estiment « tout à fait » ou « plutôt » prendre part aux décisions concernant la planification et l'avancement de leur thèse.

Encadrement – Autonomie dans le travail

De façon générale, avez-vous le sentiment d'être autonome dans votre travail (rédaction d'article, préparation des cours, bibliographie, etc.) ?

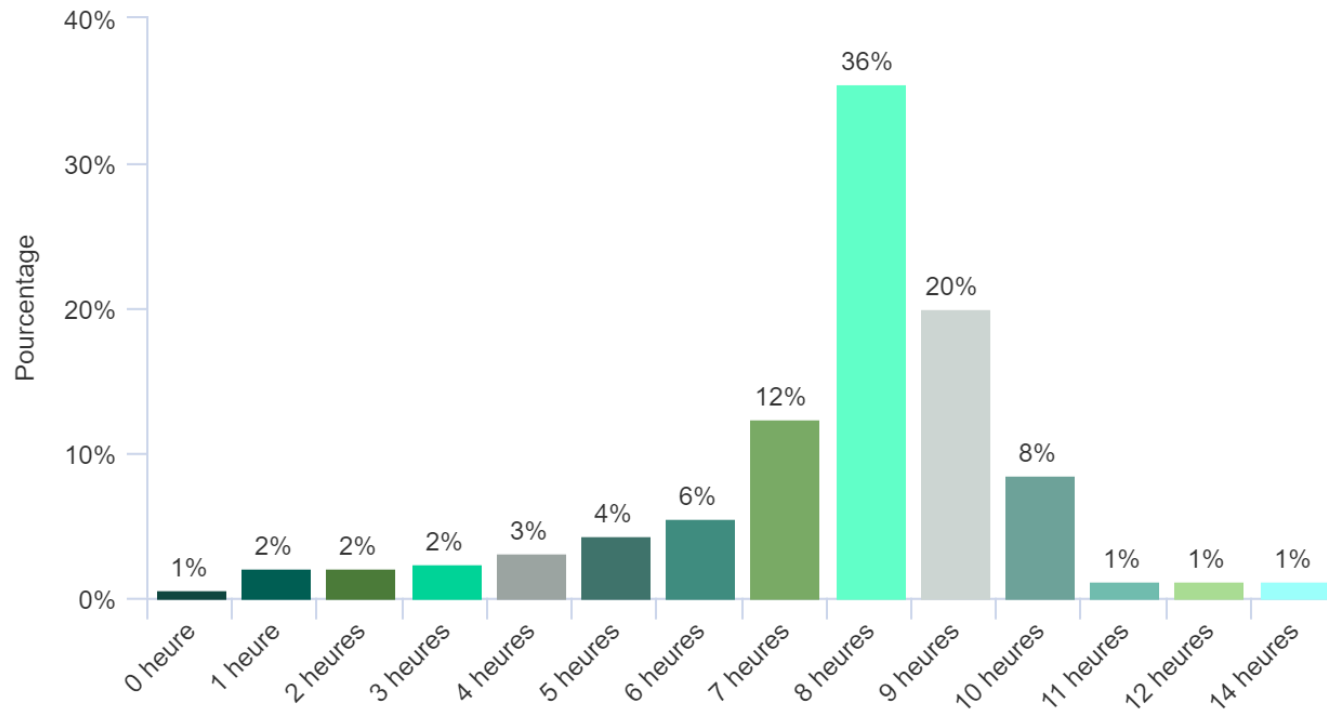


Depuis le début de votre thèse, ce sentiment d'autonomie dans votre travail s'est-il :

- « Beaucoup dégradé » 7% (n = 20)
- « Un peu dégradé » 8% (n = 42)
- « Pas de changement » 44% (n = 268)
- « Un peu amélioré » 26% (n = 198)
- « Beaucoup amélioré » 15% (n = 138)

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

En moyenne, combien d'heures passez-vous par jour sur votre travail de thèse (sur votre lieu de travail et/ou autres lieux) ?



Connaissance des horaires légaux de travail :

- 31% des doctorants ne connaissent pas du tout les horaires légaux de travail (n = 169)
 - 24% les connaissent très bien (n = 202)
 - 23% les connaissent assez mal (n = 130)
 - 22% les connaissent assez bien (n = 149)

Travailler le week-end :

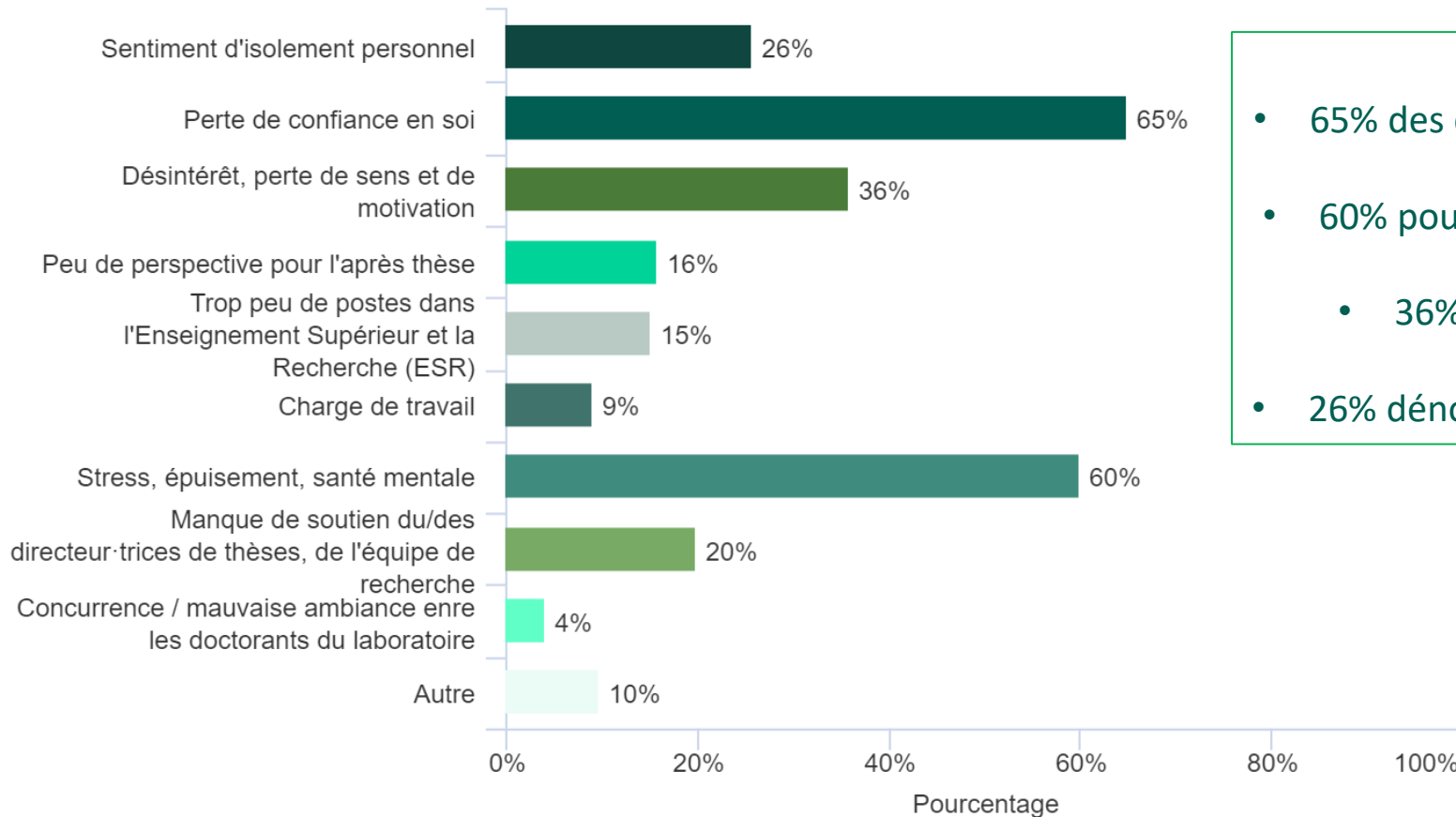
- 39% des doctorants travaillent rarement le week-end (n = 279)
 - 26% travaillent souvent le week-end (n = 155)
 - 24% travaillent très souvent le week-end (n = 129)
- 11% ne travaillent jamais le week-end (n = 86)

Plus de 90% des doctorants déclarent prendre régulièrement des congés (soit n = 605).

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

29% des doctorants ont eu « très souvent » ou « souvent » envie d'abandonner leur travail de thèse depuis le début de celle-ci.

Pour quelle-s raison-s ?



Principales raisons :

- 65% des doctorants ont eu envie d'abandonner par perte de confiance en soi (n = 209)
- 60% pour des raisons de stress, épuisement, santé mentale (n = 189)
 - 36% dénoncent un désintérêt, perte de sens et de motivation (n = 155)
- 26% dénoncent un sentiment d'isolement personnel (n = 88)

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

A quel moment avez-vous eu envie d'abandonner votre thèse ?

	N	%
Comité de suivi de thèse	29	8%
Au cours de votre première année	163	46%
Au cours des phases de publications d'articles (avis des correcteurs-trices)	62	24%
Par manque de résultats significatifs dans vos analyses	150	44%
A la suite de votre participation à des colloques, séminaires, et conférences	31	8%
Par manque d'encadrement ou de soutien des directeurs.trices de thèses	104	39%
Autre	113	30%

Autre moment cité:

- 7% des doctorants ont eu envie d'abandonner pendant le début de rédaction de leur thèse.
- 6% des doctorants ont eu envie d'abandonner pendant la phase de recherche
 - ...

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Au regard de vos efforts de travail, avez-vous le sentiment que vos perspectives d'insertion et d'évolution professionnelle sont satisfaisantes ?

	N	%
Tout à fait	84	8%
Plutôt	257	44%
Plutôt pas	200	33%
Pas du tout	103	14%
TOTAL	644	100%

47% des doctorants le sentiment que leurs perspectives d'insertion et d'évolution professionnelle sont insatisfaisantes.



Enquête sur la santé et le bien-être des doctorant.es suite et perspectives

Calendrier pour l'enquête n°2 « Condition de vie et bien être des doctorant.es »

	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars
Construction et révision du questionnaire										
Révision questionnaire "comment allez-vous"										
GT doctorant.es										
Échange DPO										
Révision questionnaire directeur.trice d'ED										
Finalisation questionnaire										
listing base ADUM inscrit 2023-2024										
Passation questionnaire										
Relance mail 1										
Relance mail 2										
Relance mail 3										
Traitement & analyses des données										
Construction des livrables										