

Insertion professionnelle des postdoctorants et postdoctorantes de Sorbonne Université

Dans le cadre de sa stratégie HRS4R, Sorbonne Université met en œuvre un plan d'action visant à améliorer les conditions de recrutement, d'emploi et de carrière des personnels de recherche. Pour les jeunes chercheurs et chercheuses en particulier, qui sont souvent les personnels contractuels, l'université souhaite mettre en place des mesures d'accompagnement de carrière, avec comme préalable une meilleure connaissance des personnels concernés, leur parcours et leurs attentes pour leur future carrière.

Dans ce cadre, un questionnaire a été envoyé à tous les **personnels contractuels de recherche en post-doctorat ou ATER ayant eu un contrat à Sorbonne Université achevé entre 2019 et 2021** afin de les interroger sur leur expérience à Sorbonne Université et leur devenir professionnel au 1^{er} avril 2022. Le questionnaire a aussi été diffusé via les directeurs d'unités de recherche. Au total 635 anciens personnels des trois facultés, dont 226 ATER, ont été contactés, et 104 réponses complètes du questionnaire (16,4%) ont été reçues. Les réponses au questionnaire sont anonymes quant à l'identité des répondants et leur unité d'affectation.

Table des matières

Description des répondants et répondantes	2
Carrière avant Sorbonne Université	4
Le contrat durant le poste à SU	5
Déroulé du contrat à SU	6
Perspectives de carrière	7
Situation professionnelle au 1 ^{er} avril 2022	8
Conditions de travail des personnes en emploi au 1 ^{er} avril 2022	13
Personnes en recherche d'emploi	16
Les besoins en accompagnement de carrière	17
Commentaires	18

Description des répondants et répondantes

Les répondants sont majoritairement des hommes (60%), un ratio légèrement plus élevé que celui relevé dans le bilan social 2020 pour les post-doctorants et ATER (53%). La plupart ont des thématiques de recherche en Sciences physiques, Ingénierie et Sciences de la vie, avec une faible représentation des sciences humaines et sociales (tous en postes ATER). Bien que les unités de recherches ne soient pas identifiées, les thématiques montrent que la plupart des composantes de la Faculté des Sciences et Ingénierie et de la Faculté de Médecine sont bien représentées. Si seule la moitié des personnes interrogées sont de nationalité française, les 2/3 ont obtenu leur doctorat en France. L'âge moyen est de 33 ans, avec une année médiane d'obtention du doctorat en 2018.

Figure 1 - Genre des répondants et répondantes

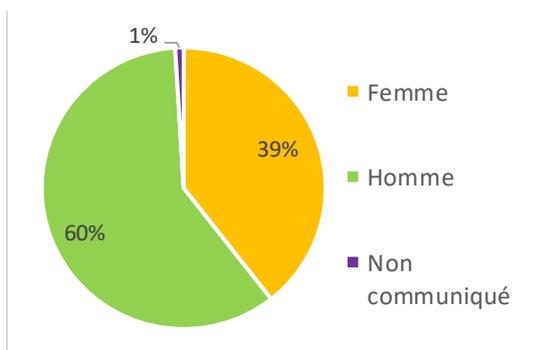


Figure 2 - Nationalité

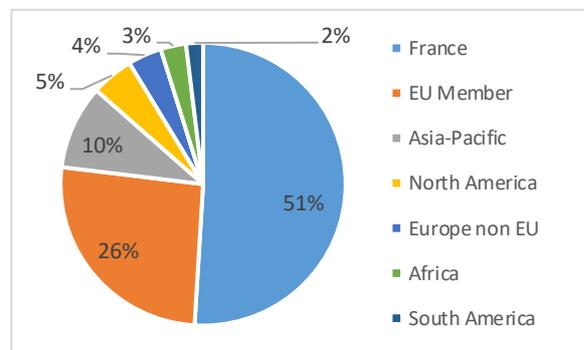


Figure 3 - Répartition des âges des répondants et répondantes

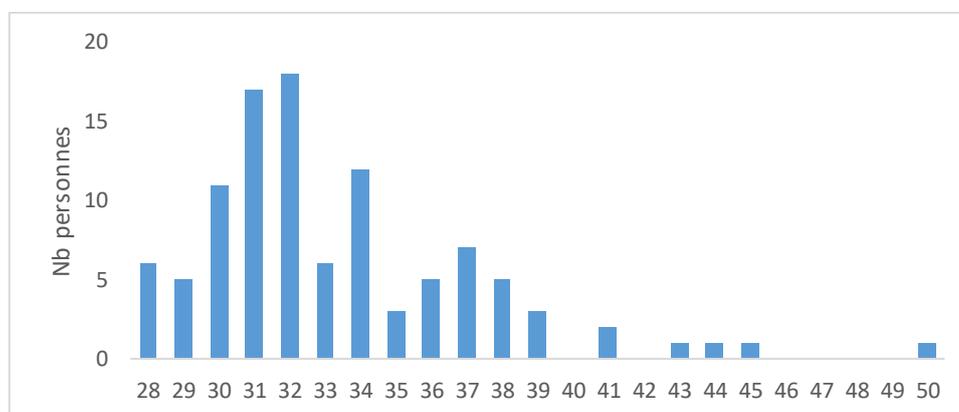


Figure 4 - Répartition de l'année de thèse

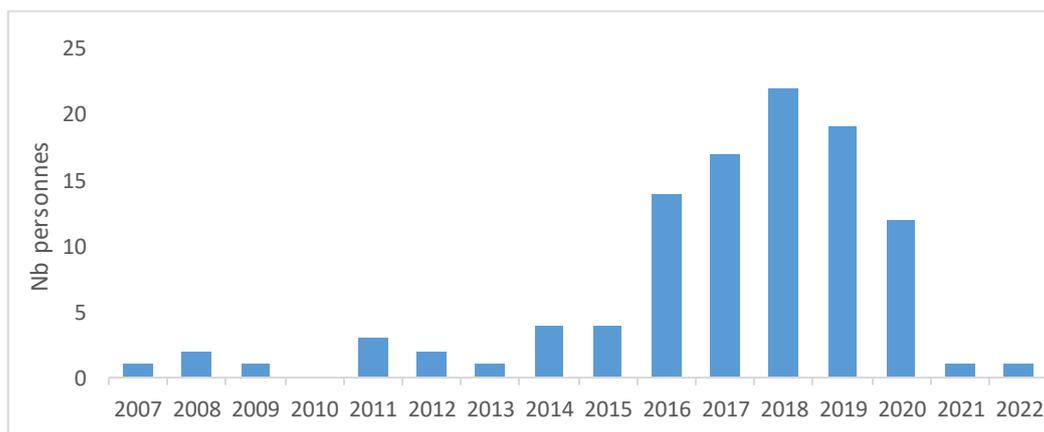
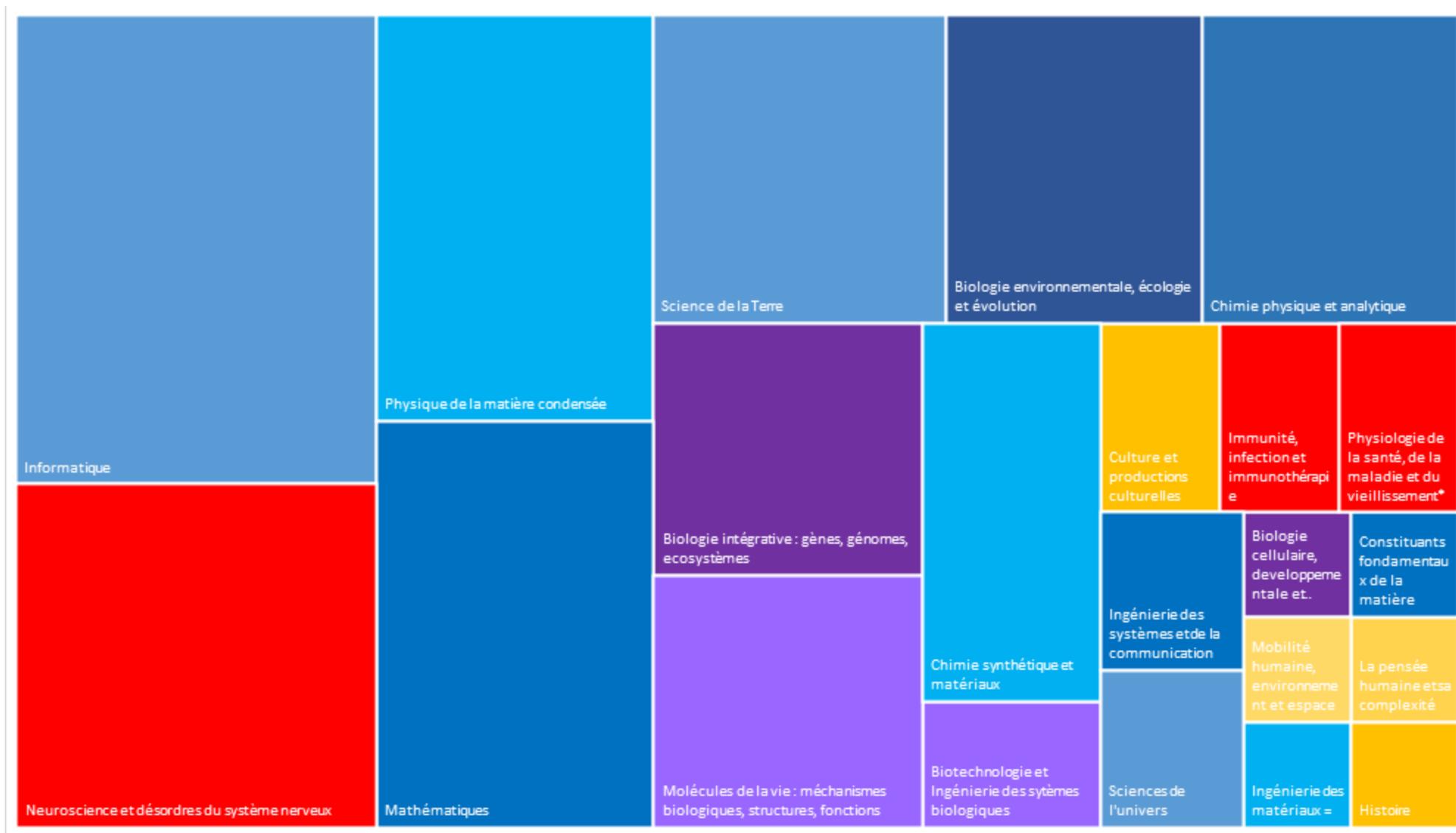


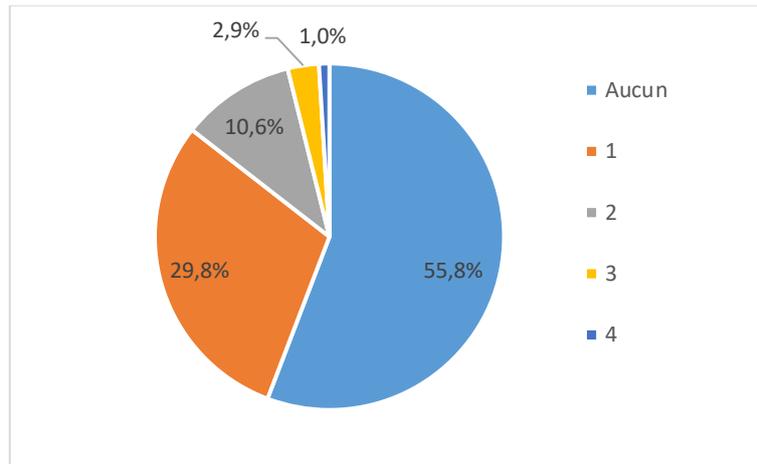
Figure 5 - Thématiques de recherche



Carrière avant Sorbonne Université

Pour 56% des personnes, le post-doctorat à SU constituait le premier poste après leur thèse, le 2^e pour 30% d'entre eux, et le 3^e ou plus pour 14%. Ces précédents emplois étaient en grande majorité en recherche (75%), et 36% à l'étranger.

Figure 6 - Nombres d'emplois entre la thèse et le contrat SU



Le contrat durant le poste à SU

La grande majorité des personnes (94 sur 104) ont eu un contrat de travail avec Sorbonne Université comme employeur, et les 10 autres ont été employés par le CNRS, Inserm, ou la SATT Lutech. Cela reflète la diffusion du questionnaire, envoyé systématiquement aux employés et employées de SU et transmis aux autres via leurs anciennes unités de recherche.

Environ un quart des personnes ont eu un contrat ATER, les autres proviennent de financements sur ressources propres des unités de recherche (ANR, Projets européens, fondations, collaborations industrielles), ou de financements SU. La durée moyenne des contrats était de 17,2 mois, avec un salaire net entre 2000 et 2500 euros pour la moitié d'entre eux. A noter que tous les contractuels ATER ont déclaré un montant net inférieur à 2000 euros, conformément à la grille de rémunération.

Figure 7 - Types de financements des contrats SU

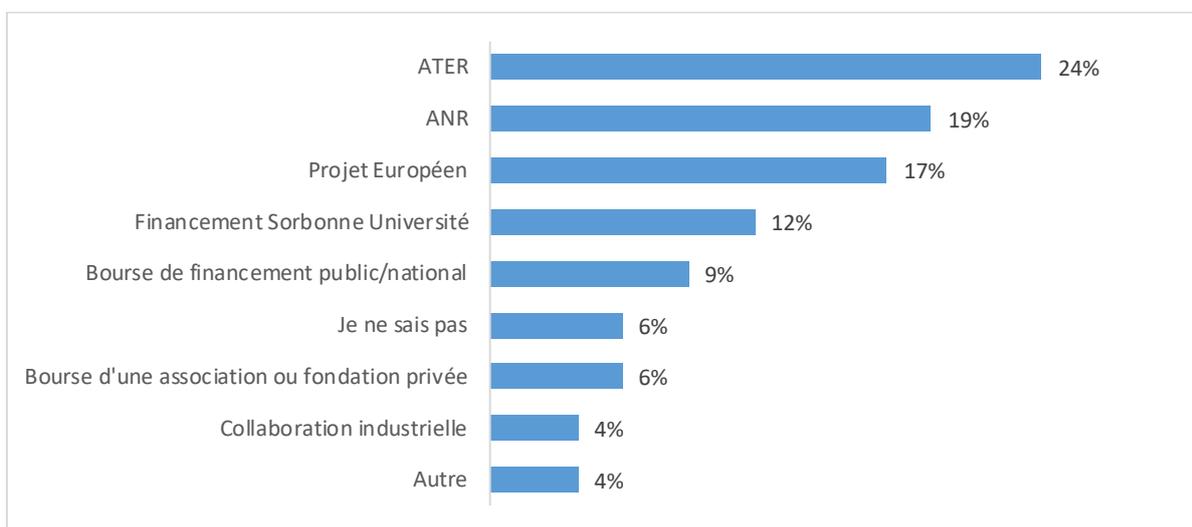


Figure 8 - Salaires nets des contrat SU

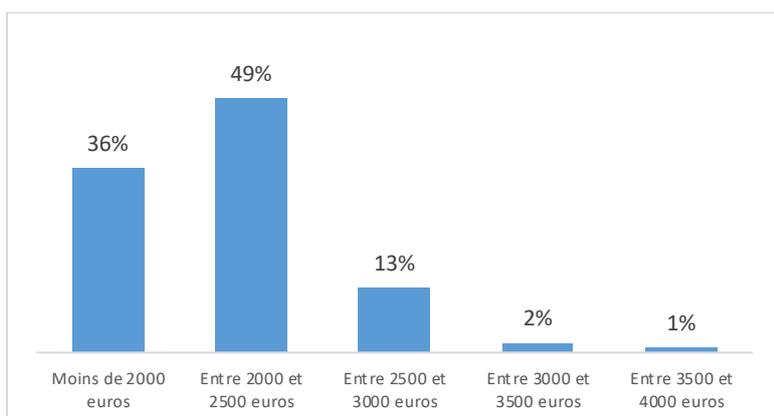
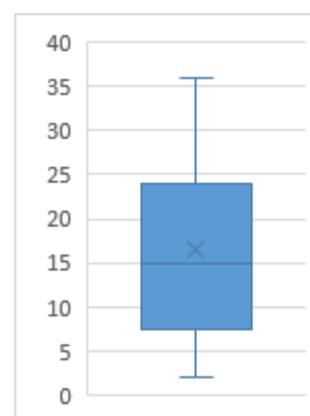


Figure 9 - Durée du contrats en mois



Déroulé du contrat à SU

La grande majorité des personnes sont satisfaites de leur expérience à SU avec leur superviseur. Cependant 12% d'entre elles s'estiment insatisfaites voire très insatisfaites. Ces dernières ont en général eu des interactions moins fréquentes avec leurs superviseurs, pas de conseils de carrière, et rapportent des problématiques de mauvais management, de manque de soutien, de mauvaises conditions de travail ou de non prise en compte de problèmes de santé.

En terme d'accompagnement de carrière, les $\frac{3}{4}$ des personnes affirment n'en avoir reçu aucun, les autres ont pu bénéficier de conseils de leur encadrant ou encadrante, ou d'autres personnels de leur unité. Aucune n'a eu d'accompagnement par les services RH sur cet aspect.

Figure 10 – Quelle est votre satisfaction concernant votre supervision durant votre emploi à SU ?

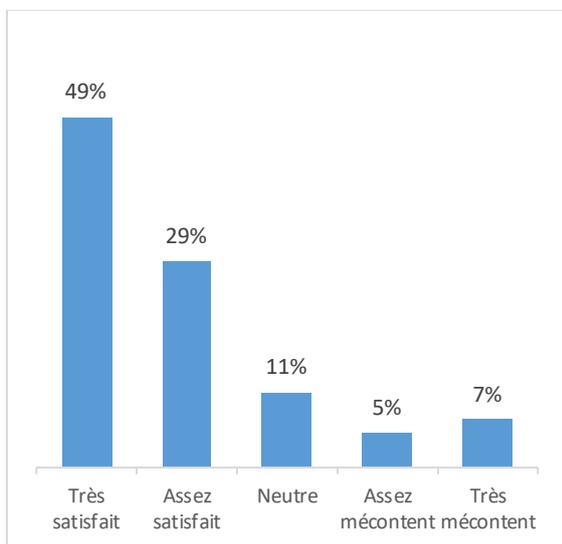


Figure 11 – A quelle fréquence rencontrez-vous votre superviseur ou superviseure durant votre emploi à SU ?

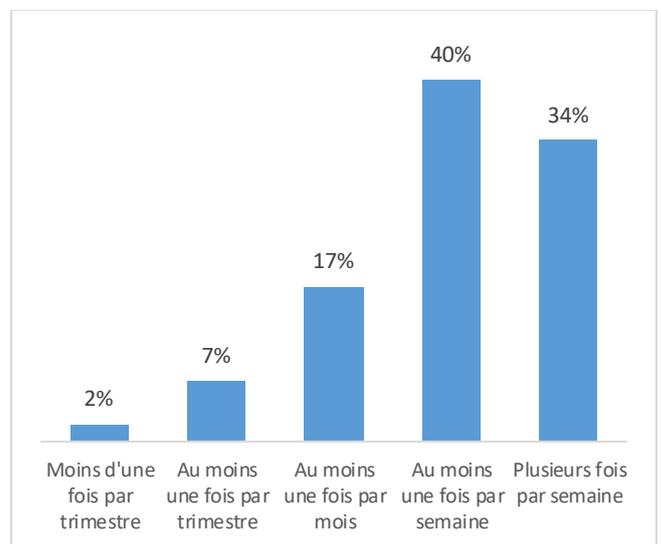


Figure 12 - Avez-vous bénéficié de conseils pour votre carrière durant votre emploi à SU ?

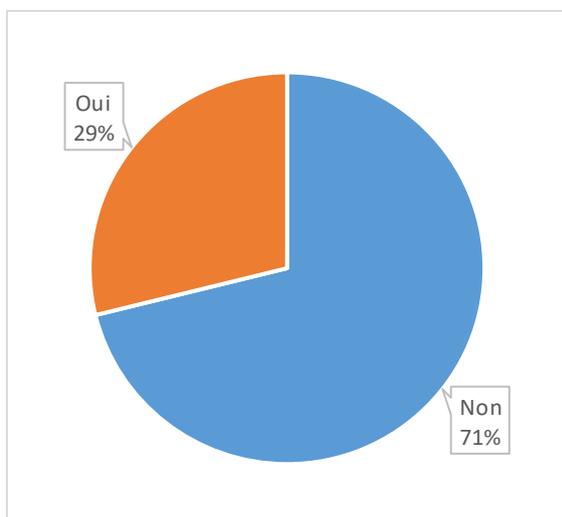
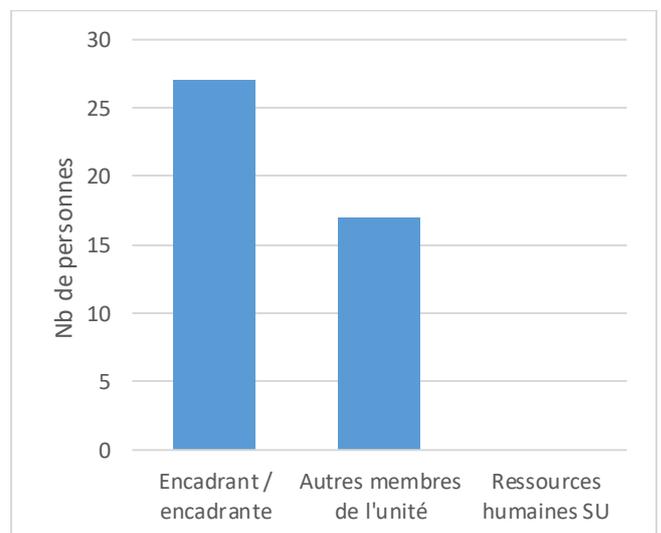


Figure 13 - Qui vous a conseillé (30 réponses) ?



Perspectives de carrière

La grande majorité des personnes envisageaient une carrière académique, comme enseignant-chercheur ou enseignante-chercheuse de l'enseignement supérieur ou dans les organismes de recherche. 20% d'entre elles envisageaient une carrière dans le secteur de recherche privé, et moins de 10% pour les carrières autres que la recherche ou l'enseignement. Ainsi, la moitié a candidaté à la qualification CNU.

Figure 14 - Plans de carrière à la fin du contrat SU (plusieurs possibles)

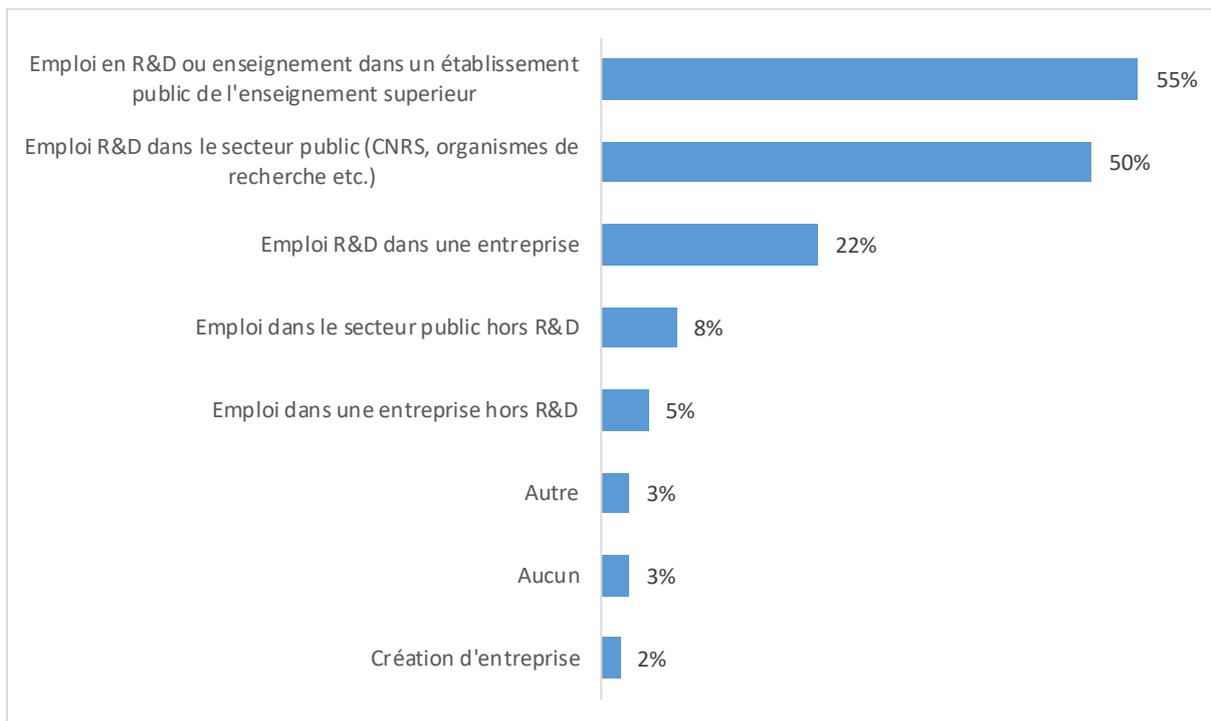
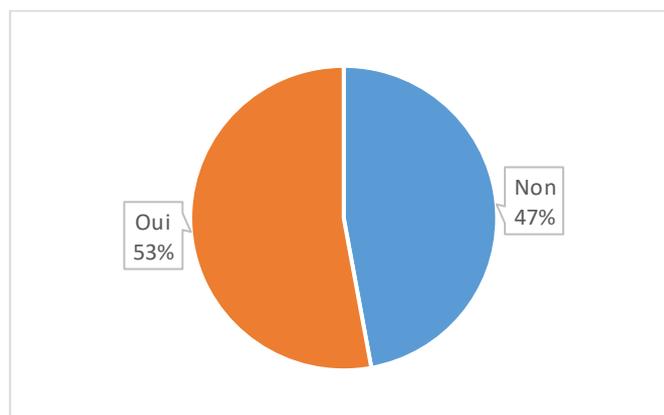


Figure 15 - Avez-vous candidaté à la qualification CNU ?



Situation professionnelle au 1^{er} avril 2022

Au 1^{er} avril 2022, 87% des personnes étaient en emploi, 35% d'entre elles ont même eu plusieurs emplois depuis leur contrat à SU. La moyenne de période de chômage depuis la fin de leur contrat à SU est de 4,55 mois, avec cependant de grandes disparités. Ainsi, 42% des personnes n'ont eu aucune période de chômage.

Parmi les 13% de personnes sans contrat de travail, 8% sont activement en recherche d'emploi, les autres ont soit déjà des perspectives d'embauche, sont sans activité, ou ont créé leur entreprise (1 seule personne).

Parmi les personnes employées, 40% a un contrat de travail en CDI ou équivalent (fonctionnaires), 49 % un contrat de type post-doctoral et 10% un autre type de CDD. Seules 3 personnes sont à temps partiel.

Les emplois sont en large majorité en Recherche et Enseignement supérieur et R&D, d'autres catégories incluent la santé, l'éducation, le management, l'innovation ou le conseil pour moins de 10% des types d'emploi. Etre titulaire du doctorat est une obligation pour 85% de ces emplois, c'est-à-dire pour les professions de recherche et d'enseignement supérieur. La majorité des postes décrits incluent des tâches de management de personnel, de gestion de projet et ont un contexte international, mais seuls 36% incluent du management budgétaire.

Les types de postes occupés sont pour moitié des post-docs (51%), d'autres postes permanents académiques pour 23% (maitres ou maitresses de conférence, professeurs ou professeures, chargés ou chargées de recherche), des ingénieurs ou ingénieures, chargés ou chargées de projets (15%), ou autres. On peut noter que la répartition homme/femme est similaire à celle de l'ensemble des répondants pour les personnes en recherche d'emploi, les post-docs et les chargés ou chargées de recherche. Cependant les hommes sont surreprésentés dans les postes d'ingénieurs et les femmes surreprésentées dans les postes d'enseignantes ou enseignantes-chercheuses. A la date de leur embauche, les post-docs ont en moyenne 3,3 années d'expérience post-thèse, 3,7 années pour les maitres ou maitresses de conférence, et 4,9 années pour les ingénieurs ou ingénieures.

Environ la moitié des personnes en emploi l'ont trouvé grâce à leur réseau professionnel, et environ un quart via des concours. Il n'y a pas de biais notable entre les types d'emploi occupés et les sources de financement/type de post-docs lors de leur passage à SU, les emplois de post-docs restent l'un des débouchés principaux. On peut néanmoins noter que les ATER ont ensuite des emplois plus variés, dans l'enseignement ou comme chargés de projet notamment.

Figure 16 - Quelle est votre situation au 1er avril 2022 ?

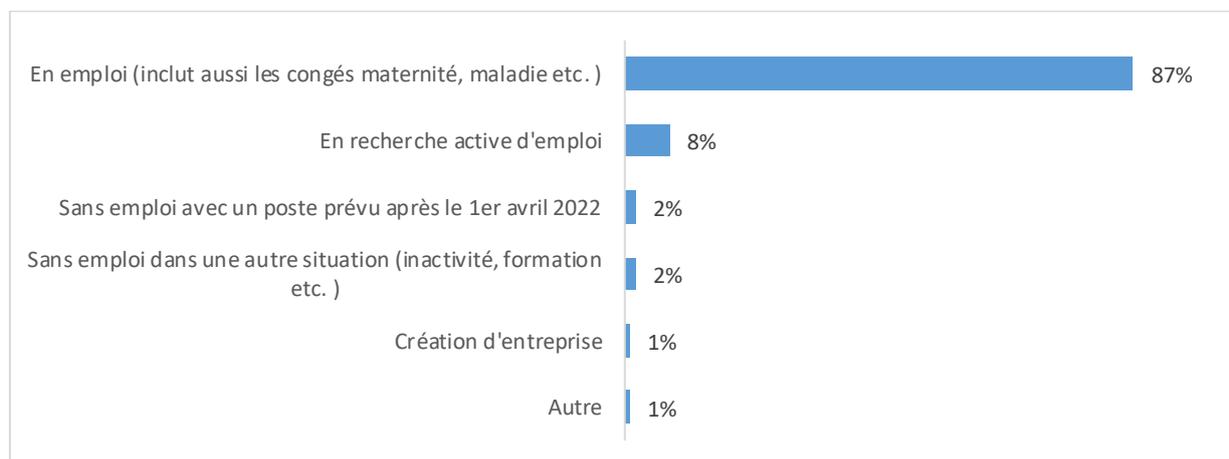


Figure 17 - Combien de mois d'inactivité avez-vous eu entre la fin de votre contrat à SU et le 1er avril 2022 ?

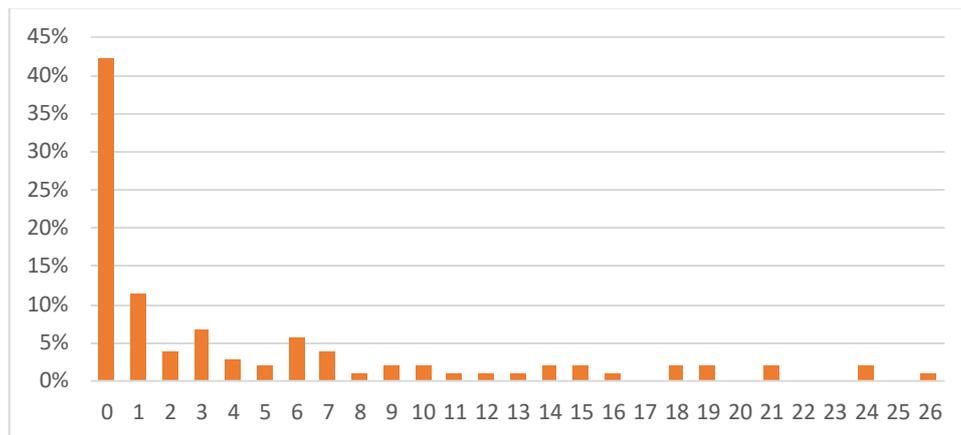


Figure 18 - Type de contrat

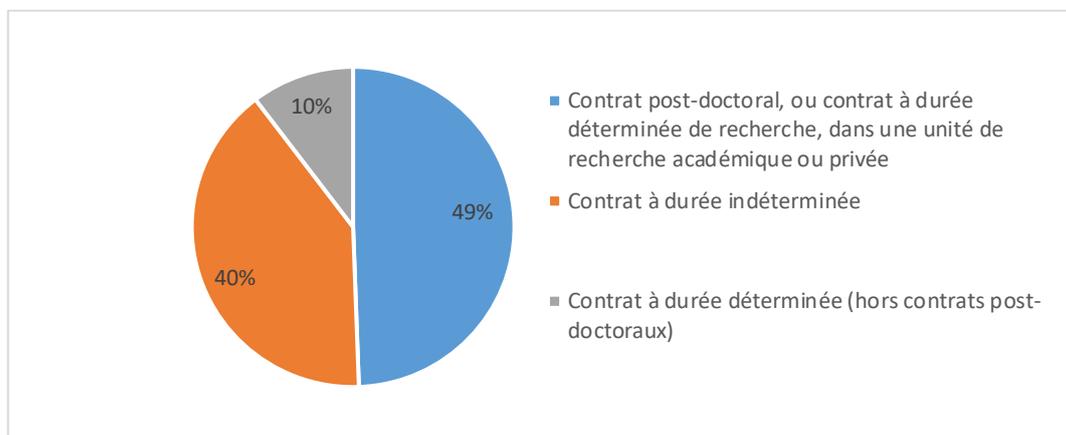


Figure 19 – Quelles sont les catégories de vos activités dans le cadre de votre emploi (plusieurs réponses possibles) ?

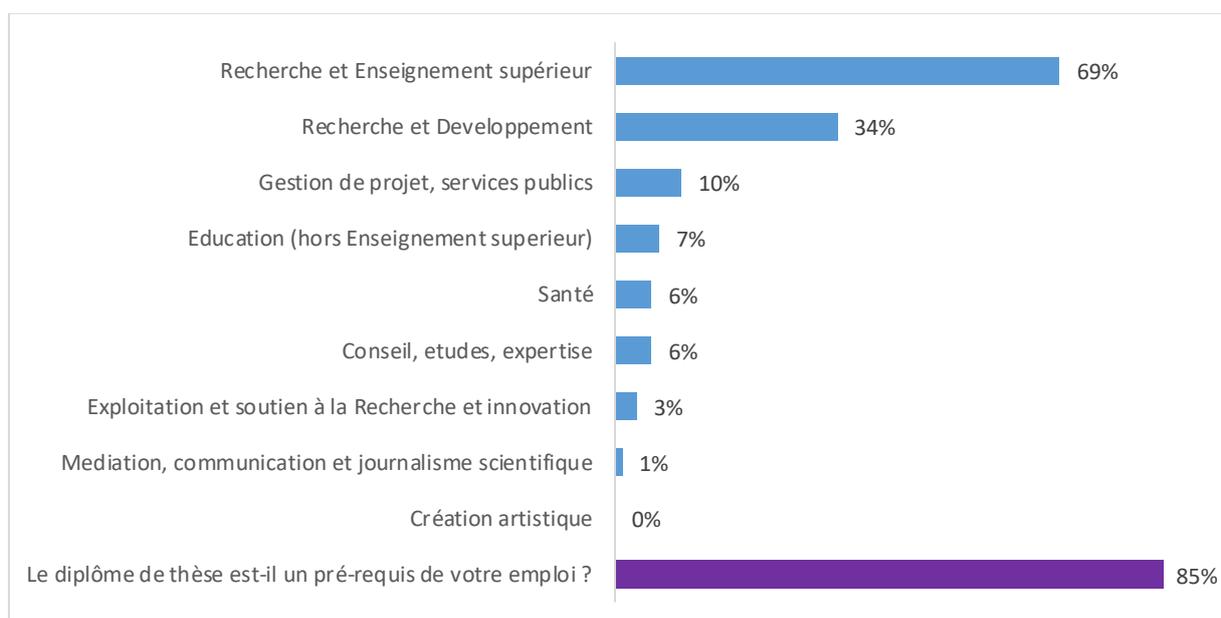


Figure 20 - Votre emploi implique-t-il des responsabilités (plusieurs réponses possibles) ?

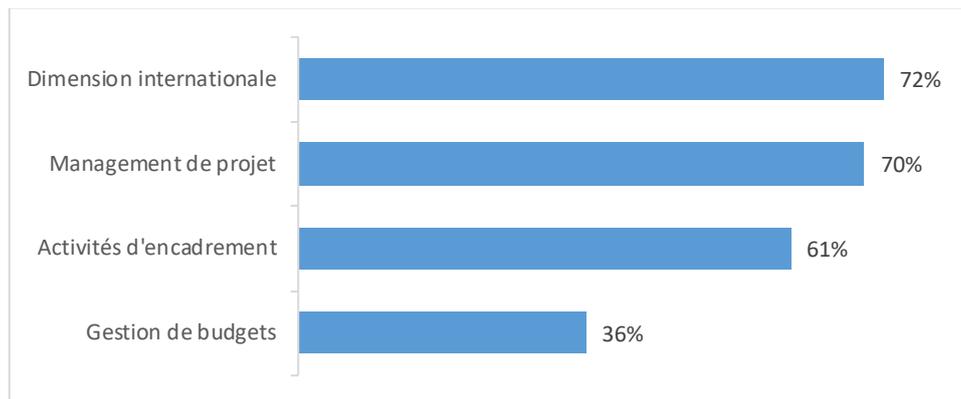


Figure 21 - Quelle est la catégorie socio-professionnelle de votre emploi ?

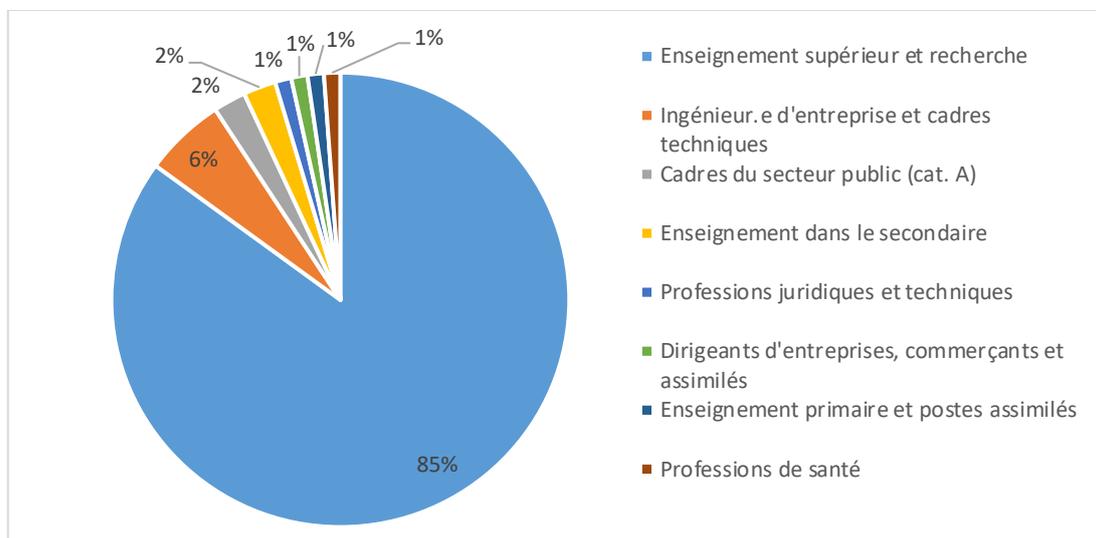


Figure 22 - Comment avez-vous trouvé votre emploi ?

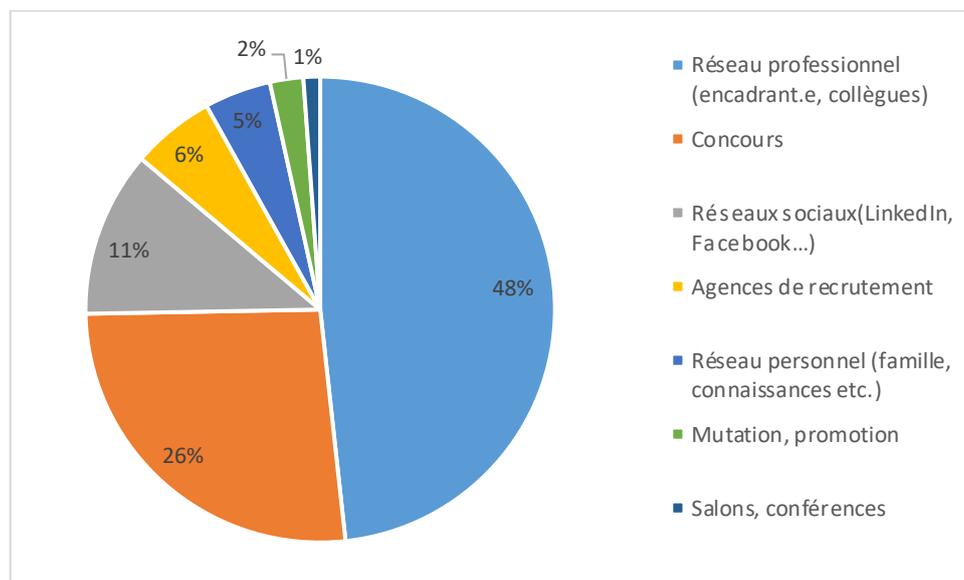


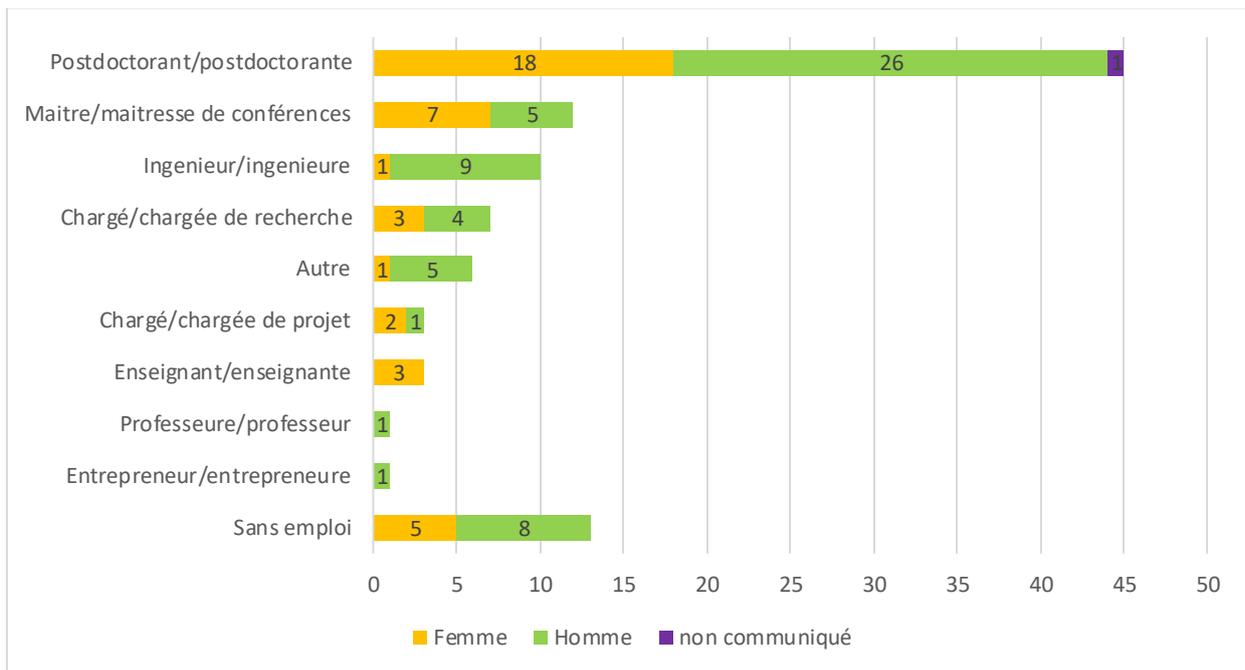
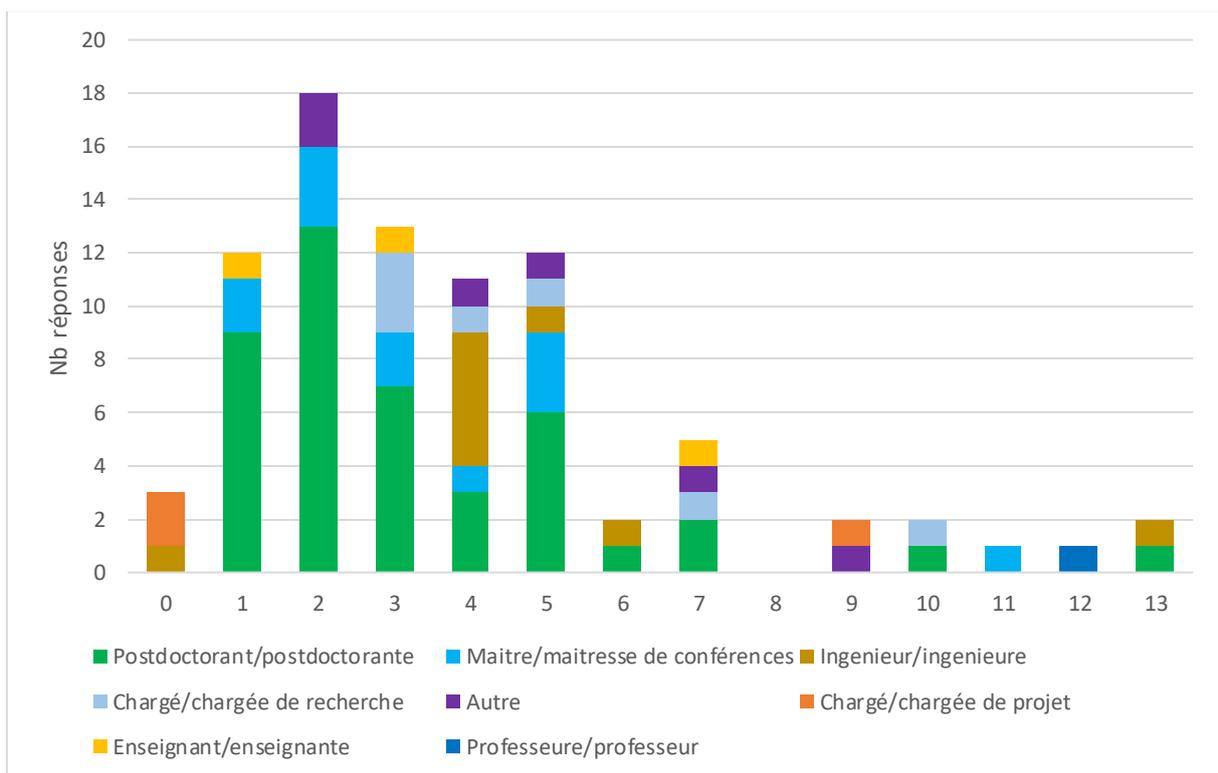
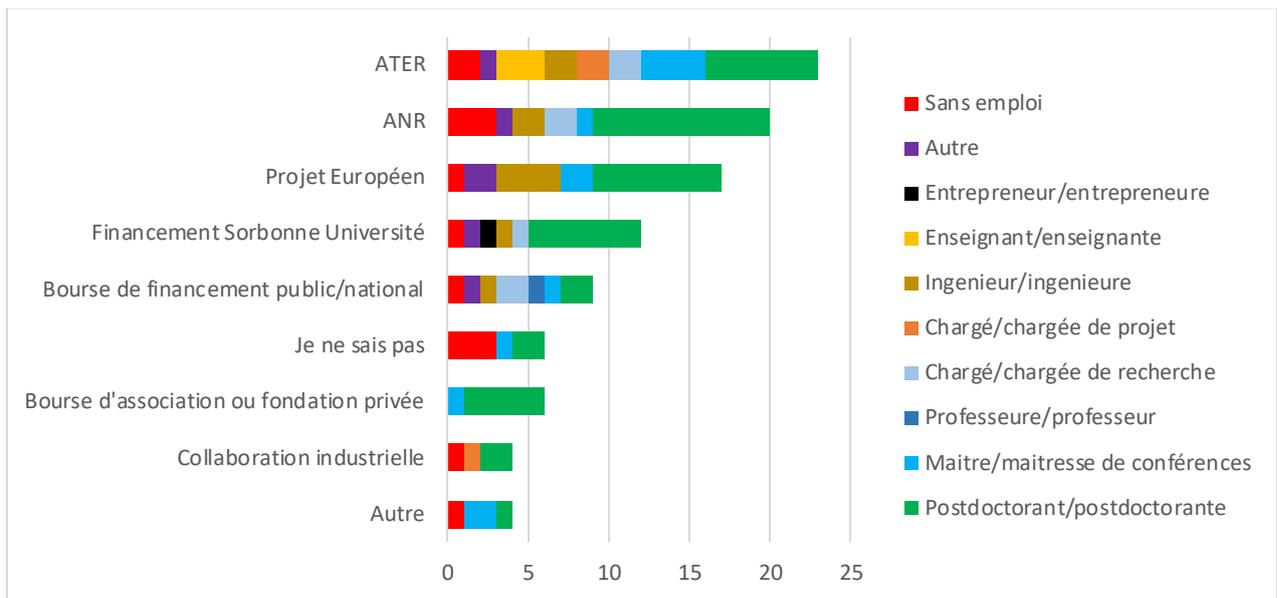
Figure 23 - Répartition des réponses par intitulé d'emploi et genre (par compilation)

Figure 24 - Années d'ancienneté post-thèse à la date d'embauche


Figure 25 - Répartition des réponses par type de financement à SU et par intitulé d'emploi au 1^{er} avril 2022



Conditions de travail des personnes en emploi au 1^{er} avril 2022

Les deux-tiers des personnes sont employées en France, un tiers à l'étranger (16% en Europe, 9% hors Europe). Ce départ à l'étranger est pour la moitié d'entre eux un moyen de promouvoir leur carrière, et seuls 39% souhaitent revenir en France après cette expérience.

Les catégories d'activité des employeurs reflètent les types d'emploi des répondants, avec 86% relevant du secteur Education/Recherche/R&D. Dans les 2/3 des cas il s'agit de la fonction publique, et 21% d'une compagnie privée.

Le salaire moyen est de 3072€, avec des disparités entre les types d'employeurs (3527€ dans le privé vs. 2949€ dans le public), et pour les postes à l'étranger (2843€ en France vs. 3591€ à l'étranger).

Les personnes en emploi sont relativement satisfaites de leur situation professionnelle, son adéquation avec leur thèse, son ouverture à l'international, les perspectives de carrière et leur rémunération. On peut cependant noter que les questions sur les perspectives de carrière et la rémunération sont celles qui réunissent le moins d'opinions très satisfaites et le plus d'opinions négatives

Figure 26 - Lieu de l'emploi au 1er avril 2022

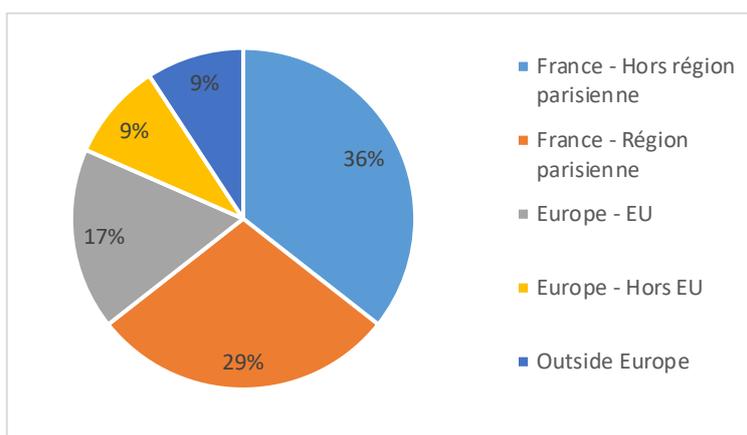


Figure 27 - Pour les personnes en emploi à l'étranger, quelles sont les raisons du départ (plusieurs réponses possibles) ?

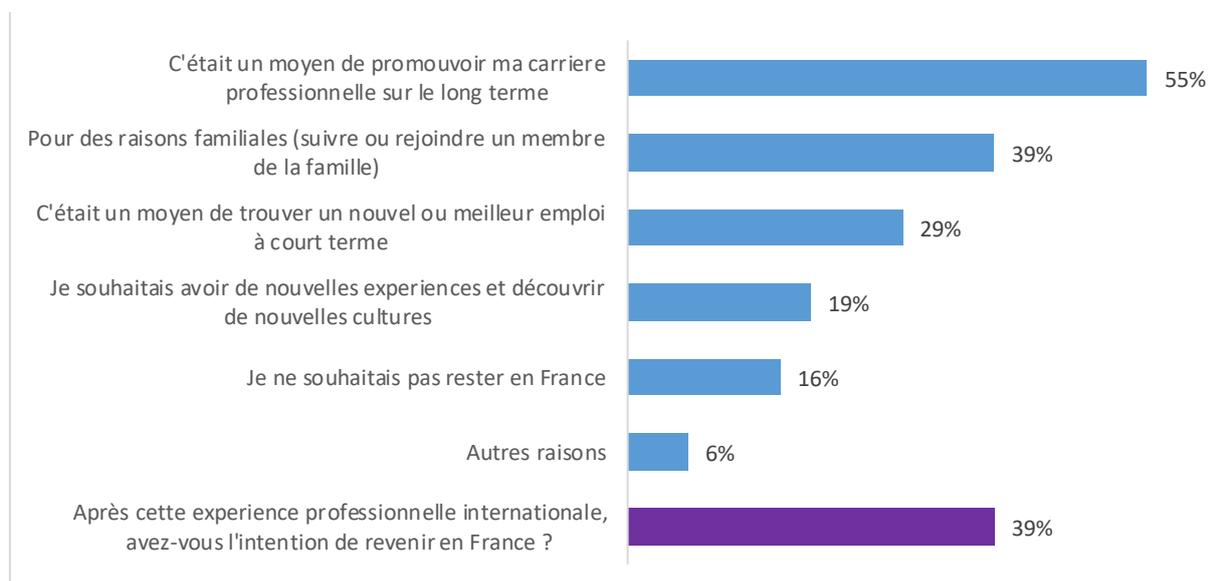


Figure 28 - Secteur d'activité de l'employeur

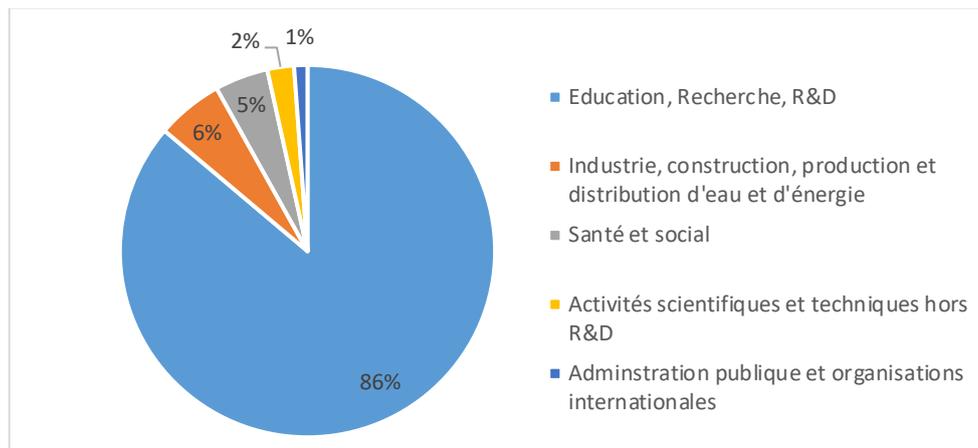


Figure 29 - Catégorie de l'employeur

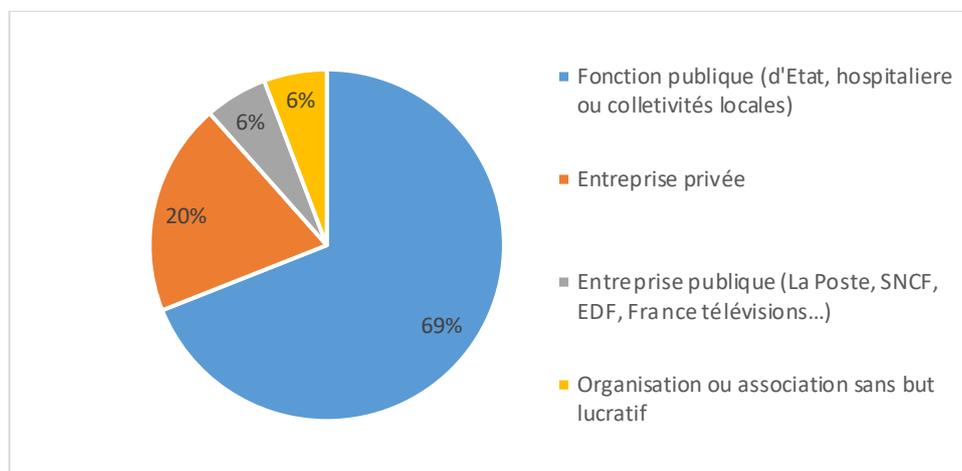
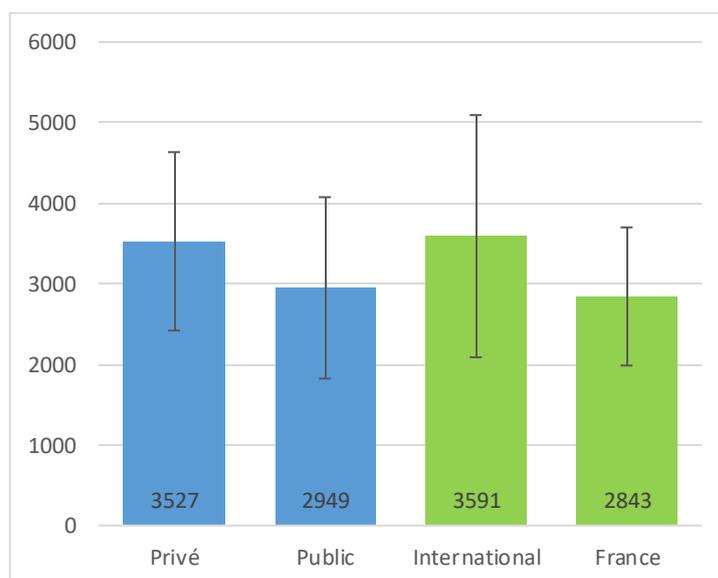


Figure 30 – Moyenne (€) des salaires mensuels nets déclarés par les répondants et répondantes



Personnes en recherche d'emploi

Seules 10 personnes ont indiqué être en recherche d'emploi, ce qui ne permet pas une évaluation fiable des résultats. On peut cependant noter que ces personnes recherchent pour la quasi-totalité d'entre elles un poste dans la recherche, le développement ou l'enseignement supérieur, avec en moyenne 5,6 mois de recherche active d'emploi (de 2 à 10 mois). 7 sur 10 cherchent un poste également en dehors de leur région de résidence, voire à l'étranger.

Les raisons invoquées sont le manque de publications, le manque de réseau, le manque de financement des employeurs potentiels et la difficulté de trouver un poste dans le secteur privé avec une thèse sans expérience « business ».

Les personnes en recherche d'emploi ont entre 2 et 7 années d'expérience après leur doctorat.

Les besoins en accompagnement de carrière

Parmi les réponses, 29% des personnes ont pu bénéficier d'un accompagnement de carrière au sein de leur unité SU et tous l'ont trouvé utile. D'une manière générale, 77% des personnes estiment qu'un tel accompagnement serait utile pour leur futur professionnel.

Les types d'accompagnement qui recueillent la majorité des avis positifs sont des informations générales sur les carrières ouvertes aux docteurs et modalités des concours, le développement de leur participation aux réseaux de la communauté, le financement de missions pour leur participation à des conférences, et des formations dédiées aux post-doctorants.

Figure 32 - Quels types d'aide trouvez-vous utiles pour préparer les post-docs à leur avenir professionnel ? (plusieurs réponses possibles)



Commentaires

Une dizaine de commentaires ont été reçus, la moitié de répondants non satisfaits de leur supervision lors de leur post-doc. La plupart des sujets des commentaires relevaient des thématiques suivantes :

- Difficulté des post-docs internationaux au niveau administratif
- Cas de postes avec des tâches ne relevant pas d'un poste de chercheur et des horaires incompatibles avec le lieu de résidence
- Fins de contrat abruptes et non accompagnées : durant la période d'essai, sans prolongation suite à un congé de maternité, suite à des problèmes de santé etc.
- Mauvais management et/ou absence de reconnaissance par des superviseurs et leur méconnaissance du code du travail
- Précarité des post-docs en constante mobilité et recherche de nouveaux postes/financements
- Découragement pour une carrière dans le secteur de la recherche publique, en comparaison avec le secteur privé qui offre des niveaux de salaires et condition d'emploi plus attractifs.

Mais aussi *"Sorbonne University is the best university I have been to"*