



UNIVERSITÉ
DE LYON

APRÈS LE DOCTORAT

LE DEVENIR DE LA
PROMOTION 2020 DU SITE
LYON SAINT-ÉTIENNE

SOMMAIRE

AIDE À LA LECTURE	4
LE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON	5
L'UNIVERSITÉ DE LYON	5
LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES	5
LES ÉTABLISSEMENTS ASSOCIÉS	6
L'ENQUÊTE	7
AUX ORIGINES DE L'ENQUÊTE	7
L'ENQUÊTE IPDOC	8
CHAPITRE 1 : LA PROMOTION 2020	9
DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES	9
RÉPARTITION PAR ÉTABLISSEMENTS ET ÉCOLES DOCTORALES	11
DOCTORAT ET MIXITÉ	13
LA COMUE UNIVERSITÉ DE LYON DANS LE MONDE	15
CHAPITRE 2 : LES THÈSES À LA LOUPE	16
DÉBUTER UNE THÈSE	16
QUELS TYPES DE DOCTORATS ?	17
LA COTUTELLE	19
FINANCEMENT DES THÈSES	19
CHAPITRE 3 : DEVENIR PROFESSIONNEL	21
ACCÈS À L'EMPLOI APRÈS LE DOCTORAT	21
LA SITUATION TROIS ANS APRÈS LA SOUTENANCE	22
CRÉATION D'ENTREPRISE	23
PLACE DU DOCTORAT DANS LE DEVENIR PROFESSIONNEL	24
CHAPITRE 4 : L'EMPLOI	26
LOCALISATION ET TYPE DE CONTRAT	26

RÉMUNERATION	27
SECTEURS ET MÉTIERS DE LA PROMOTION 2020.....	28
IMPACT DU DIPLÔME D'INGÉNIEUR.....	31
LA THÈSE.....	31
L'EMPLOI.....	32
IMPACT DU DOCTORAT	33
CHAPITRE 5 : SATISFACTIONS.....	34
GRANDS CRITÈRES DE SATISFACTION	34
RAPPORT AU TRAVAIL.....	36
CONCLUSION.....	38
BIBLIOGRAPHIE.....	39

AIDE À LA LECTURE

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

CIFRE : Convention Industrielle de Formation par la Recherche. Dispositif financé par l'Enseignement supérieur et mis en œuvre par l'ANRT (Association Nationale de la Recherche)

Cotutelle : Disposition permettant à un étudiant d'effectuer son travail de recherche sous la responsabilité de deux directeurs de thèse : l'un en France et le second dans un pays étranger. Les deux co-directeurs exercent conjointement leurs fonctions auprès du doctorant, qui est tenu de travailler alternativement dans les deux établissements. La thèse donne lieu à une soutenance unique (dans l'un des deux pays), dans une des deux langues nationales et aboutit à la délivrance de deux diplômes .

Durée de thèse : Calculée comme la différence entre la date de soutenance et la date de 1^{ère} inscription.

Ecole Doctorale : Accréditées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, l'école doctorale encadre et forme les futurs docteurs de son champ disciplinaire.

Endo-inscription : Inscription en doctorat dans le même établissement d'obtention du diplôme pré-doctorat.

PCS : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) classe la population selon la profession actuelle (ou l'ancienne profession), le statut (salarié ou non), le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise pour les indépendants et, pour les salariés, la nature de l'employeur (public ou privé) et le niveau de qualification (Insee).

Post-doctorat : Un contrat post-doctorat est un contrat à durée déterminée dans le domaine de la recherche publique ou privée, en France ou à l'étranger.

SE : Champ disciplinaire des Sciences Exactes.

SHS : Champ disciplinaire des Sciences Humaines et Sociales

SV : Champ disciplinaire des Sciences de la Vie

Taux d'emploi : Le taux d'emploi représente le nombre de personnes en emploi rapporté à l'ensemble des effectifs. Il inclut la catégorie « autres situations ».

Taux d'insertion : Le taux d'insertion représente le nombre de docteurs en emploi rapporté au nombre de personnes présentes sur le marché du travail Il inclut les personnes en emploi et celles en recherche d'emploi.

LE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

L'UNIVERSITÉ DE LYON

L'Université de Lyon est une Communauté d'universités et établissements (ComUE) qui rassemble 11 membres et 24 associés, et qui porte la coordination territoriale du site académique Lyon Saint-Étienne. En soutien aux stratégies des établissements, l'Université de Lyon assure l'articulation et la cohérence des projets du site. Elle est également porteuse et pilote des projets pour le compte de ses membres et associés sur des sujets d'intérêt commun. Enfin, l'Université de Lyon contribue au rayonnement du site et à la promotion de son excellence en lien avec les collectivités, les tutelles et le monde socio-économique.

Le site recense un total de 147 000 étudiants en 2024, pour près de 7000 chercheurs et enseignants-chercheurs répartis sur 173 laboratoires de recherche et 8 laboratoires d'excellence LabEx. Parmi ces étudiants, la ComUE compte chaque année quelque 5000 doctorants et doctorantes répartis dans 18 Ecoles Doctorales ED.

Toutes les formations proposées sont certifiées de qualité : sciences de la vie et de la terre, sciences humaines et sociales, technologies de l'information et de la communication, santé, sciences pour l'ingénieur, sciences des bibliothèques, arts et spectacles, langues et littérature, architecture et commerce.

L'Université de Lyon a pour mission de soutenir les stratégies de ces établissements, porter et piloter des projets ainsi que contribuer au rayonnement du site et à la promotion de son excellence.

LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES

- Université Claude Bernard Lyon 1
- Université Lumière Lyon 2
- Université Jean Moulin Lyon 3
- Université Jean Monnet Saint Etienne
- Ecole Normale Supérieure (ENS) de Lyon
- Ecole Centrale de Lyon
- Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Lyon
- Sciences Po Lyon
- VetAgro Sup
- ENTPE
- Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon (ENSAL)

LES ÉTABLISSEMENTS ASSOCIÉS

- ENSSIB
- ENSATT
- Inserm
- EM Lyon
- CPE Lyon
- ISARA-Lyon
- ITECH-Lyon
- ECAM Lyon
- ENSASE
- UCLY
- Mines Saint-Étienne
- CNSMD Lyon
- IFPEN
- ANSES
- Université Gustave Eiffel
- ESADSE
- Inria
- CNAM Auvergne-Rhône-Alpes
- ENSBA
- INRAE
- BIOASTER
- Crous de Lyon
- Ecole de la Comédie
- CESI

Le Collège doctoral de la ComUE Université de Lyon est l'instance de coordination des 18 écoles doctorales co-acréditées et des 12 établissements délivrant le doctorat.

Il a pour principale mission de développer une politique doctorale partagée et efficace au bénéfice des doctorantes et doctorants et de la qualité du diplôme. Il a également la charge du suivi des docteurs diplômés par ces établissements.

Ce rapport a pour mission de documenter et d'analyser le devenir professionnel de la promotion de 2020.

L'ENQUÊTE

AUX ORIGINES DE L'ENQUÊTE

Cette enquête résulte d'un travail collectif réalisé par le service des études doctorales (SED) de l'Université de Lyon en collaboration avec les statisticiens du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et les correspondants en charge des études d'insertion professionnelle des différents établissements membres.

Ces correspondants forment l'Observatoire de l'Insertion Professionnelle des Docteurs (OIPD) qui a été créé en 2011.

L'OIPD est chargé d'étudier le devenir professionnel des docteurs inscrits dans les établissements membres de l'Université de Lyon, l'adéquation entre leur niveau de formation et l'emploi, ainsi que la satisfaction des docteurs quant à leurs perspectives de carrière ou encore leur niveau de rémunération.

En fournissant des informations chiffrées aux acteurs du doctorat, ce rapport permet de :

- Valoriser le doctorat ;
- Informer au mieux les doctorants et les étudiants en master sur les débouchés ;
- Prendre en compte les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes docteurs ;
- Adapter l'offre de formation pour une meilleure insertion possible.

Ce rapport répond aux recommandations du Réseau National des Collèges Doctoraux RNCD. Dans son enquête du 1^{er} décembre 2023¹, le RNCD pointe du doigt l'inquiétude des doctorants pour leur devenir professionnel. 44 % d'entre eux abordent la suite de leurs parcours avec inquiétude.

L'enquête apporte également des pistes pour améliorer la situation en démontrant le lien entre l'inquiétude et le niveau d'information fourni. En effet, plus les doctorants disposent d'informations adaptées, utiles et actualisées, plus ils sont confiants. (80 % de confiants contre 56 % en moyenne et 40 % pour les doctorants ne bénéficiant pas d'informations fiables).

En fournissant ces informations, l'OIPD permet aux doctorants de gagner en confiance et de disposer d'éléments fiables pour préparer la suite de leurs parcours.

¹ Dalaut Marc, Méric Clément, Milburn Philip, Porcher Raphael, Pommier Sylvie et al.. *Le doctorat en France. Regards croisés des doctorants et de leurs encadrants. Réseau National Des Collèges Doctoraux (RNCD), Université Paris-Saclay. 2023*

L'ENQUÊTE IPDOC

Ce rapport présente la 11^{ème} enquête IPDOC et porte sur les docteurs ayant soutenu leur thèse en 2020. Elle a été réalisée en décembre 2023, soit 3 ans après leur soutenance, à partir du questionnaire national de l'enquête IPDOC du MESR et d'un questionnaire complémentaire conçu par le SED.

Le rapport intègre des données sur l'ensemble des docteurs 2020 et des données issues des réponses à l'enquête IPDOC.

Sur les 910 docteurs ayant soutenu, 903 ont pu être pris en compte dans l'enquête et 516 ont répondu au questionnaire IPDOC. Le taux de réponse est de 57 %. Les données récoltées sont représentatives de la population étudiée à une exception près. On remarque une sous-représentation des docteurs étrangers (difficultés dans la prise de contact durant l'enquête).

Le taux de réponse peut varier selon les questions posées. Le taux de réponse est plus faible pour les questions ouvertes notamment. Les réponses sont strictement déclaratives et soumises au biais d'interprétation des répondantes et répondants. Les réponses des docteures et docteurs peuvent être différentes des données possédées par les écoles doctorales ou les établissements.

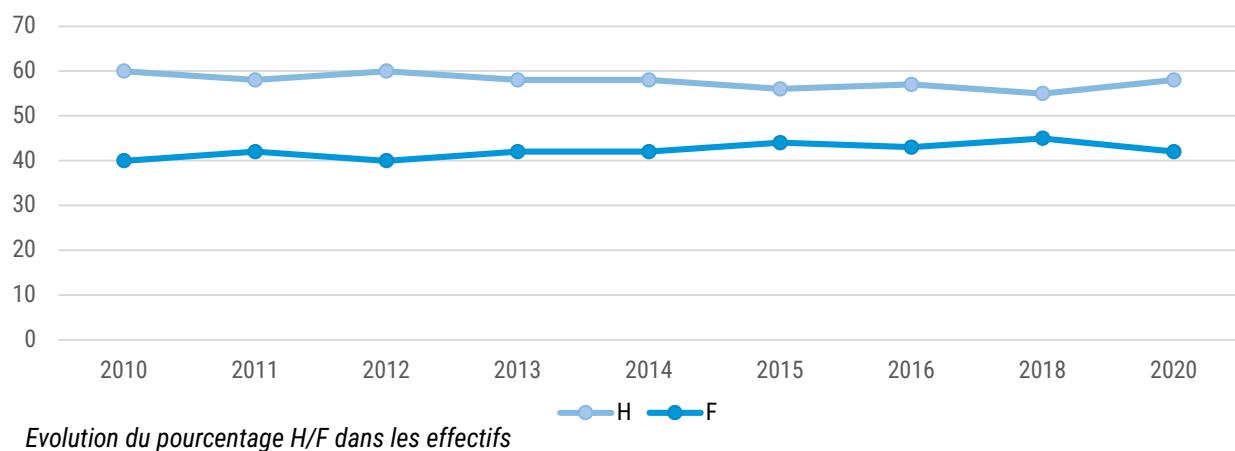
Les résultats de cette enquête seront focalisés sur l'insertion professionnelle des docteurs au 1^{er} décembre 2023 (N+3).

CHAPITRE 1 : LA PROMOTION 2020

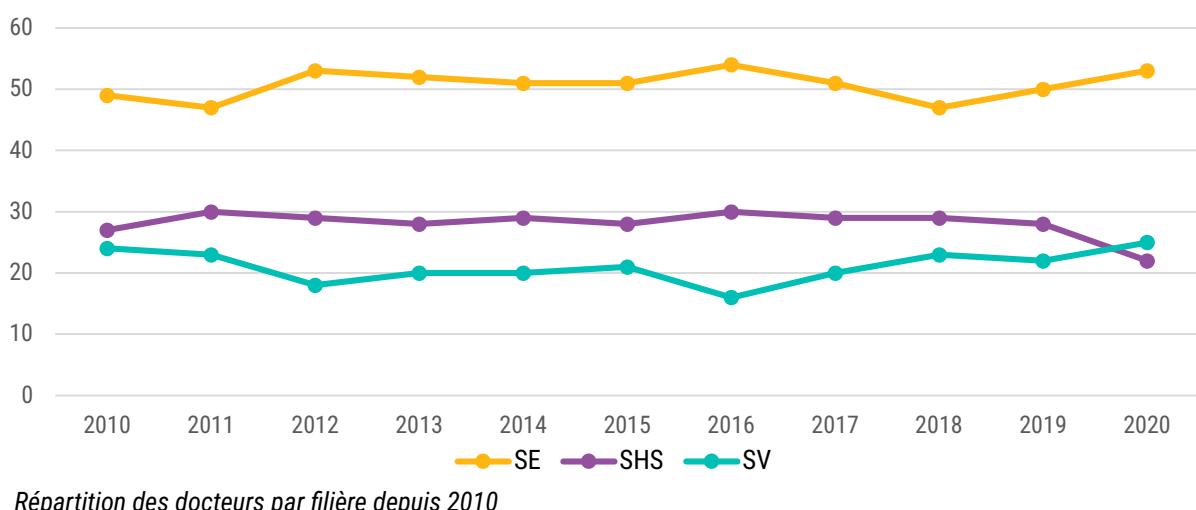
DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

En 2020, 910 docteures et docteurs ont soutenu leur thèse dans l'un des établissements du site Lyon Saint-Étienne.

La population compte 58 % d'hommes et 42 % de femmes. La proportion de femmes est globalement stable sur les dix dernières années. Elle est proche de la moyenne nationale, de 43.5% de femmes².

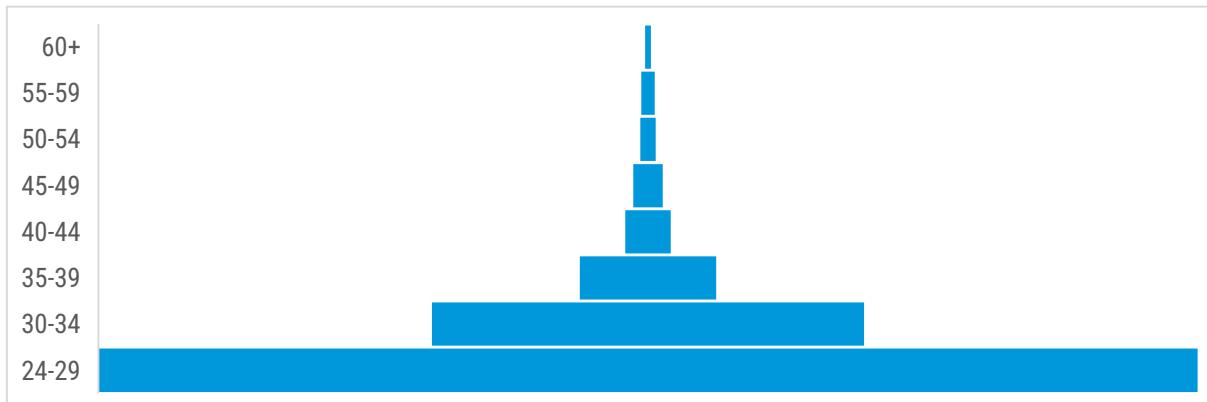


La proportion de femmes est plus importante parmi les docteurs en SHS et en SV. Elle est la plus faible pour les SE, soit le grand champ disciplinaire regroupant à lui seul près de la moitié des diplômés. Cette forte présence historique des Sciences Exactes se poursuit en 2020, avec 53 % des effectifs. Pour la première fois en dix ans, les Sciences de la Vie (25 %) dépassent en effectif les Sciences Humaines et Sociales (22 %).



² Buffet Clarisse, « L'insertion professionnelle à trois ans des docteurs diplômés en 2020 », Note Flash n° 16 du SIES, SIES- MESRI, juillet 2025

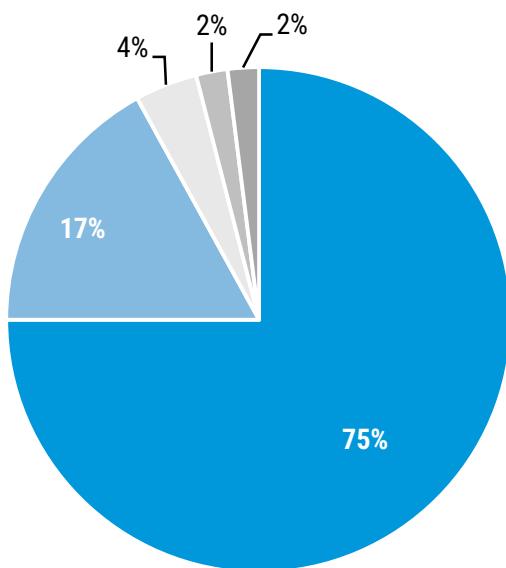
L'âge à la soutenance reste équivalent aux années précédentes. En 2020, la médiane est de 29 ans et la moyenne de 30.4 ans. Le doyen de la promotion 2020 a obtenu son doctorat à 78 ans, le plus jeune à 24 ans.



Pyramide des âges

Une disparité s'observe entre les filières. L'âge médian à la soutenance est de 28 ans pour les SE, 28 ans pour les SV et 32 ans pour les SHS.

Le site Lyon Saint-Étienne s'inscrit dans la tendance française sur l'âge des diplômés. En effet, les docteures et docteurs français sont particulièrement jeunes. En 2021, ils ont 31.6 ans en moyenne contre 35.3 ans pour les pays de l'Union européenne selon le SIES³. Cette spécificité s'expliquerait, toujours selon le SIES, par des parcours plus linéaires en France et la faible part de doctorat en santé, plus long que la moyenne.



Au moment de leur inscription en doctorat, la grande majorité des personnes ont obtenu un diplôme de master. Le diplôme d'école d'ingénieurs arrive en deuxième position des diplômes les plus fréquents. La proportion varie selon le champ disciplinaire et les écoles doctorales. Les Sciences Exactes concentrent la grande majorité des diplômes d'ingénieurs.

■ Master ■ Diplôme d'ingénieur ■ Equivalent Master ■ DEA-DESS ■ Autre

Diplôme obtenu au moment de l'entrée en doctorat

³ Bodelin Louis, Guy Hélène et Meuric Louis, « Comparaisons internationales sur le doctorat : l'attractivité française avérée », Note d'information SIES 25.05 Mars.

Pour être admise en doctorat, chaque personne doit être titulaire d'un diplôme accordant le grade de Master, délivré par un établissement du secondaire. Nous pouvons ainsi distinguer les profils diplômés d'un établissement du site Lyon Saint-Étienne, les profils diplômés par un établissement en France et les profils diplômés à l'étranger. On remarque que ce sont les SHS

	SE	SHS	SV	Ensemble
Établissements du site Lyon Saint-Étienne	39 %	61.5 %	55 %	48 %
Établissements en France	34 %	22 %	24 %	28.5 %
Établissement à l'étranger	27 %	16.5 %	21 %	23 %

qui compte le plus d'endo-inscriptions⁴, de docteures et docteurs déjà inscrits dans les établissements de l'Université de Lyon avant le doctorat.

L'endo-inscription peut être mesurée par établissements.

Etablissement	Taux d'endo-inscriptions
Ecole Centrale de Lyon	17 %
Écoles des Mines Saint-Etienne	Non disponible
ENS de Lyon	37 %
ENTPE Lyon	53 %
INSA de Lyon	27 %
Université Claude Bernard Lyon 1	35 %
Université Lumière Lyon 2	50 %
Université Jean Moulin Lyon 3	50 %
Université Jean Monnet	23 ,5 %
Total	

RÉPARTITION PAR ÉTABLISSEMENTS ET ÉCOLES DOCTORALES

La promotion 2020 est répartie dans 9 établissements et 17 écoles doctorales.

Etablissement	Effectifs 2020	Taux de réponse	Pourcentage des effectifs
Ecole Centrale de Lyon	58	64 %	6 %
Écoles des Mines Saint-Etienne	33	61 %	10 %
ENS de Lyon	91	45 %	4 %
ENTPE Lyon	18	67 %	2 %
INSA de Lyon	134	55 %	15 %
Université Claude Bernard Lyon 1	347	56 %	38 %
Université Lumière Lyon 2	109	62 %	12 %
Université Jean Moulin Lyon 3	62	65 %	7 %
Université Jean Monnet	51	59 %	6 %
Total	903	57 %	

Distribution des effectifs et taux de réponse selon l'établissement

⁴ Inscription en doctorat dans le même établissement d'obtention du diplôme pré-doctorat.

La répartition par Ecole Doctorale est stable par rapport aux années précédentes.

Ecole Doctorale	Sigle	Intitulé	Docteurs 2020	Pourcentage de réponse	Pourcentage des effectifs
ED 34	EDML	Matériaux	50	66 %	6 %
ED 52	PHAST	Physique et Astrophysique	29	62 %	3 %
ED 160	EEA	Electronique, Electrotechnique et Automatique	45	49 %	5 %
ED 162	MEGA	Mécanique, Energétique, Génie civil, Acoustique	112	59 %	12 %
ED 206	Chimie	Chimie	74	43 %	8 %
ED 488	SIS	Sciences, Ingénierie, Santé	77	61 %	9 %
ED 512	InfoMaths	Informatique Mathématiques	91	47 %	10 %
Total		Sciences Exactes (SE)	478	55 %	53 %
ED 205	EDISS	Interdisciplinaire Sciences Santé	83	58 %	9 %
ED 340	BMIC	Biologie Moléculaire Intégrative et Cellulaire	70	54 %	8 %
ED 341	E2M2	Evolution, Ecosystème, Microbiologie, Modélisation	37	73 %	4 %
ED 476	NSCo	Neurosciences et Cognition	32	59 %	4 %
Total		Sciences de la vie (SV)	222	59 %	25 %
ED 483	ScSo	Sciences Sociales	54	59 %	6 %
ED 484	3LA	Lettres, Langues, Linguistique, Art	59	61 %	7 %
ED 485	EPIC	Education, Psychologie, Information et Communication	22	64 %	2 %
ED 486	SEG	Sciences Economiques et de Gestion	29	52 %	3 %
ED 487	Philo	Philosophie, Histoire, Représentation, Crédit	15	60 %	2 %
ED 492	Droit	Droit	24	71 %	3 %
Total		Sciences Humaines et Sociales (SHS)	203	61 %	22 %
Total général			903	57 %	100 %

Distribution des diplômés et pourcentage de réponse selon l'école doctorale

DOCTORAT ET MIXITÉ

Comme évoqué précédemment, on remarque des disparités importantes entre hommes et femmes dans la promotion 2020.

Hommes et Femmes se répartissent inégalement entre les champs disciplinaires, les différentes disciplines et établissements.

Intitulé de l'Ecole Doctorale	Pourcentage de femmes
Matériaux	38 %
Physique et Astrophysique	38 %
Electronique, Electrotechnique et Automatique	26 %
Mécanique, Energétique, Génie civil, Acoustique	21 %
Chimie	43 %
Sciences, Ingénierie, Santé	39 %
Informatique Mathématiques	21 %
Sciences Exactes (SE)	30.5 %
Interdisciplinaire Sciences Santé	52 %
Biologie Moléculaire Intégrative et Cellulaire	60 %
Evolution, Ecosystème, Microbiologie, Modélisation	57 %
Neurosciences et Cognition	50 %
Sciences de la vie (SV)	55 %
Sciences Sociales	53 %
Lettres, Langues, Linguistique, Art	51 %
Education, Psychologie, Information et Communication	67 %
Sciences Economiques et de Gestion	55 %
Philosophie, Histoire, Représentation, Création	40 %
Droit	46 %
Sciences Humaines et Sociales (SHS)	52 %
Total général	41.5 %

Pourcentage de femmes selon les établissements

Ces disparités s'observent à l'échelle nationale. De nombreuses sources démontrent que les femmes sont moins présentes dans les filières scientifiques (sous-entendu de sciences exactes). Par exemple, seul 30 %⁵ des effectifs des formations d'ingénieur sont des femmes. Le constat se prolonge au niveau doctorat et dans le monde de la recherche où la proportion de femmes dépend fortement du domaine de recherche⁶. Les femmes sont davantage présentes dans les domaines de la santé, de la chimie et de la biologie. Elles sont en revanche bien moins représentées dans les domaines d'ingénierie, du numérique et de l'industrie.

⁵ Malfatto Solène, Moiteaux Brice, Yildiz Hatrice, *La parité dans l'enseignement supérieur, Etat de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18*, MESR-DGESIP/DGRI-SIES

⁶ Luzy Corentin, Messi Enora, *La parité dans la recherche, Etat de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18*, MESR-DGESIP/DGRI-SIES

On retrouve cette répartition inégale entre ED homme/femme des établissements (Les établissements marqués d'un X comptent peu ou pas d'élèves dans le champ disciplinaire).

Etablissement	En SE	En SHS	En SV	Total
Ecole Centrale de Lyon	19 %	X	X	19 %
Écoles des Mines Saint-Etienne	51.5 %	X	X	51.5 %
ENS de Lyon	33 %	38.5 %	68%	42 %
ENTPE Lyon	39 %	X	X	42 %
INSA de Lyon	25 %	X	X	27 %
Université Claude Bernard Lyon 1	35 %	X	53%	45 %
Université Lumière Lyon 2	X	55 %	X	51 %
Université Jean Moulin Lyon 3	X	60 %	X	58 %
Université Jean Monnet	30.5 %	40 %	X	33 %
Total				41.5%

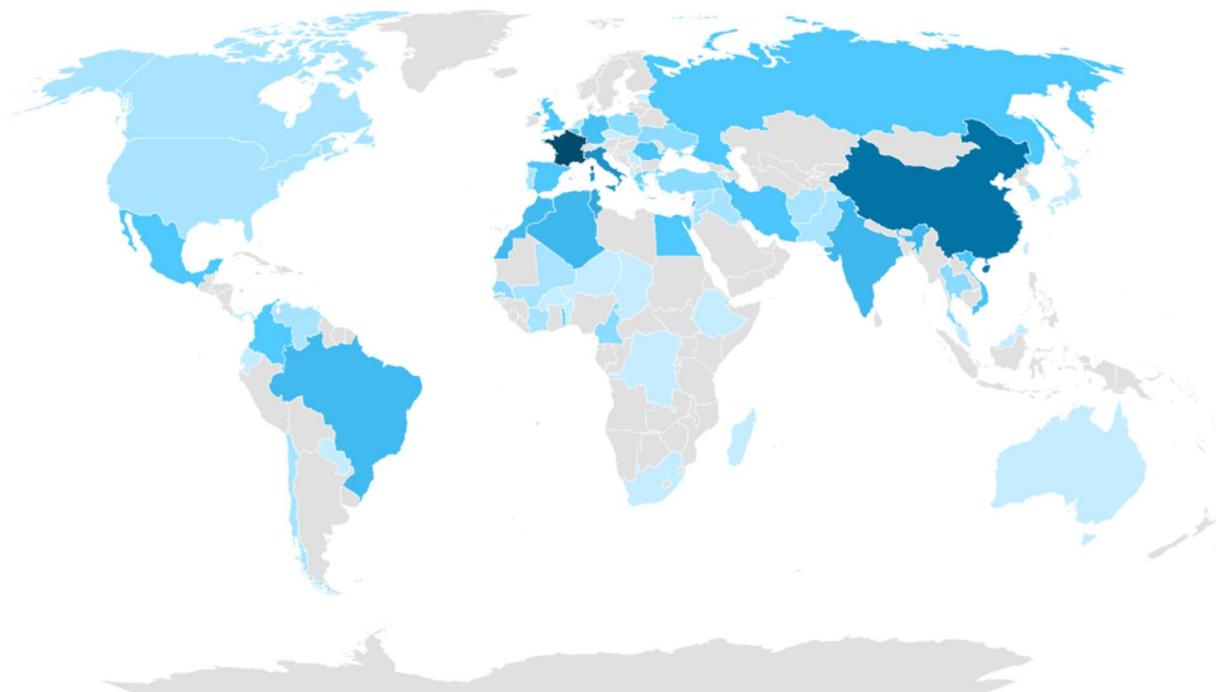
Pourcentage de femmes dans les champs disciplinaires selon les établissements

Ce sont logiquement les établissements les plus centrés sur les SE où l'on retrouve les taux les plus bas. On peut tout de même remarquer des différences selon les établissements. Cela s'explique en partie par la proportion inégale de femmes selon les ED. Un établissement peut donc accueillir des ED de Sciences Exactes plus ou moins féminisées, ce qui influence ensuite le pourcentage de femmes.

On peut tout de même noter des écarts entre les établissements au sein même des ED. Au sein de l'ED Infomaths par exemple, la répartition homme-femme est globalement la même dans tous les établissements. Ce n'est pas le cas au sein de l'ED MEGA. Le taux de femmes est de 33 % à l'ENTPE, 27 % à l'INSA, 23 % à l'Université Claude Bernard Lyon 1 et de seulement 3 % à l'Ecole Centrale de Lyon.

LA COMUE UNIVERSITÉ DE LYON DANS LE MONDE

Les écoles doctorales de Lyon et Saint-Étienne accueillent des doctorantes et doctorants du monde entier. 38 % des effectifs de 2020 sont de nationalité étrangère. Ce sont au total 38 pays qui sont représentés. A l'échelle nationale, 43 % des docteures et docteurs diplômés en 2020 sont étrangers ou étrangères⁷.



Origine géographique des diplômés 2020

Ce tableau permet de visualiser le pourcentage de nationalité étrangère selon le champ disciplinaire ainsi que les pays les plus récurrents.

	SE	SHS	SV	Ensemble
Elèves de nationalité étrangère	46 %	33 %	26 %	38 %
1 ^{er} Pays le plus fréquent	Chine	Chine/Italie	Liban	Chine
2 ^{ème} Pays le plus fréquent	Liban	Brésil/Allemagne	Italie	Italie
3 ^{ème} Pays le plus fréquent	Tunisie	Belgique/Egypte	Chine	Liban

Nationalité des diplômés 2020

Les pays les plus représentés sont la Chine avec une cinquantaine de personnes, l'Italie et le Liban avec une trentaine de personnes chacun. Viennent ensuite la Tunisie, l'Inde, l'Algérie, le Brésil, le Maroc et l'Allemagne, avec entre une vingtaine et une dizaine de personnes.

Le site Lyon Saint- Étienne confirme sa forte attractivité à l'international.

⁷ Buffet Clarisse, « L'insertion professionnelle à trois ans des docteurs diplômés en 2020 », Note Flash n° 16 du SIES, SIES- MESRI, juillet 2025

CHAPITRE 2 : LES THÈSES À LA LOUPE

DÉBUTER UNE THÈSE

Une admission en doctorat est un processus rigoureux et exigeant. Le candidat ou la candidate doit obligatoirement être titulaire d'un diplôme accordant le grade de Master. L'admission en doctorat est conditionnée par la préparation et la validation d'un dossier de candidature, que nombre de candidates et candidats préparent durant leur dernière année de Master. Identifier un laboratoire, trouver un directeur ou une directrice de thèse, définir un sujet de thèse ainsi que rechercher un financement pour enfin constituer son dossier peut être un processus complexe.

Le futur doctorant ou la future doctorante peut également effectuer une pause dans ces études et débuter un projet doctoral à la suite d'une année de césure, mais aussi commencer un doctorat bien après sa sortie d'étude.

La durée médiane entre l'obtention du diplôme permettant l'entrée en thèse (Master, diplôme d'ingénieur ou équivalent) et le début de la thèse est de cinq mois. Deux tiers des personnes ont débuté leurs thèses en un an ou moins après l'obtention de leur diplôme, 81 % en deux ans ou moins. La majorité de la promotion 2020 est donc dans un processus de poursuite d'étude.

La durée est variable principalement selon le champ disciplinaire de la thèse. Elle est nettement plus longue pour les SHS. En effet les sujets sont plus souvent proposés et déjà partiellement défini en SE et SV. En SHS, il est plus courant que le sujet soit entièrement construit par le candidat ou la candidate, ce qui est un processus plus long. De plus, il est plus courant de rencontrer des difficultés dans la recherche de financement en SHS.

	SE		SHS		SV		Genre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Durée très courte (0-2 mois)	42 %	31 %	23 %	18 %	24 %	18 %	30 %	26 %	28 %
Durée courte (3-6 mois)	24 %	26 %	16 %	17 %	37 %	38 %	26 %	26 %	26 %
Durée plutôt longue (7-12 mois)	11 %	21 %	7 %	8 %	10 %	6 %	9 %	15 %	13 %
Durée longue (13-24 mois)	11 %	12 %	16 %	19 %	16 %	18 %	14 %	14 %	14 %
Durée très longue (24mois+)	13 %	11 %	39 %	38 %	13 %	19 %	21 %	18 %	19 %

Durée entre l'obtention du diplôme permettant la thèse et le début de la thèse selon différents critères

Une différence peut aussi être notée entre homme et femme. Les femmes sont sur-représentées dans les durées très courtes entre l'obtention du diplôme et le début de thèse, dans tous les champs disciplinaires. Elles sont 42 % à avoir une durée très courte entre le diplôme et la thèse en SE, contre 31 % des hommes. L'écart est de 5 points en SHS et 6 points en SV. Les hommes sont sur-représentés dans les durées plutôt longues.

QUELS TYPES DE DOCTORATS ?

3 ANS ET 5 MOIS

Après avoir brossé un portrait de la promotion 2020, nous pouvons présenter plus en détail leurs doctorats. Cette partie du rapport présente les grandes caractéristiques des thèses soutenues.

Durée médiane d'un doctorat

La durée médiane d'un doctorat est de 3 ans et 5 mois, la moyenne est de 3 ans et 10 mois. Le site Lyon Saint- Étienne se situe tout à fait dans la moyenne nationale, qui était de 4 ans⁸en 2015.

Le principal facteur de variation est le champ disciplinaire de la thèse. Les thèses en Sciences Humaines et Sociales sont significativement plus longues que celles de Sciences Exactes et de Sciences de la Vie.

Un doctorat en SHS a une durée médiane de 5 ans. Les doctorats en SV sont bien plus courts, avec une médiane de 3 ans et 6 mois. Les doctorats les plus rapides sont ceux des SE, avec une médiane de 3 ans et 2 mois.

Ces constats sont partagés dans le rapport du MESR⁹. En 2020 à l'échelle nationale, 90 % des thèses en SE et SV étaient terminées en moins de 52 mois, soit 4 ans et 4 mois. Les thèses en SHS sont plus longues.

Les écoles doctorales avec la durée de doctorat la plus courte sont celles de Chimie et de Physique et Astrophysique, avec une durée médiane de 3 ans.

Les écoles doctorales avec la durée de doctorat la plus longue sont celles de Droit et de Sciences Sociales. La durée médiane est alors de 5 ans et 8 mois.

⁸ Boinet Alexis, Maetz Isabelle, Wolber Odile « Le doctorat et les docteurs », Dans *L'État de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France*, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2017

⁹ Delattre Pauline, Roux Sophie, « Le doctorat et des docteurs », dans *L'état de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France 2022*, SIES-MESR, 11 mai 2022

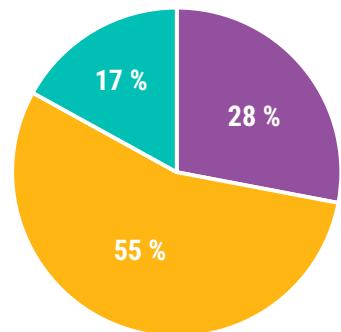
ED	Sigle	Intitulé	Médiane	Moyenne
ED 34	EDML	Matériaux	3.3	3.5
ED 52	PHAST	Physique et Astrophysique	3	3.1
ED 160	EEA	Electronique, Electrotechnique et Automatique	3.2	3.3
ED 162	MEGA	Mécanique, Energétique, Génie civil, Acoustique	3.2	3.4
ED 206	Chimie	Chimie	3	3.1
ED 488	SIS	Sciences, Ingénierie, Santé	3.3	3.5
ED 512	InfoMaths	Informatique Mathématiques	3.3	3.4
Total		Sciences Exactes (SE)	3.2	3.4
ED 205	EDISS	Interdisciplinaire Sciences Santé	3.3	3.5
ED 340	BMIC	Biologie Moléculaire Intégrative et Cellulaire	3.7	3.6
ED 341	E2M2	Evolution, Ecosystème, Microbiologie, Modélisation	3.5	3.5
ED 476	NSCo	Neurosciences et Cognition	3.3	3.7
Total		Sciences de la vie (SV)	3.5	3.5
ED 483	ScSo	Sciences Sociales	5.7	5.6
ED 484	3LA	Lettres, Langues, Linguistique, Art	5.3	5.4
ED 485	EPIC	Education, Psychologie, Information et Communication	4.9	5.1
ED 486	SEG	Sciences Economiques et de Gestion	3.7	3.8
ED 487	Philo	Philosophie, Histoire, Représentation, Crédit	4.25	4.5
ED 492	Droit	Droit	5.67	5.5
Total		Sciences Humaines et Sociales (SHS)	5	5.1
		Total général	3.4	3.8

Durée médiane et moyenne d'un doctorat selon l'ED

LA COTUTELLE

Parmi ces doctorats, 10 % sont en cotutelle, c'est-à-dire que les doctorantes et doctorants sont sous la responsabilité de deux directeurs ou directrices de thèse, en France et dans un pays étranger.

La répartition des cotutelles suit logiquement l'effectif global selon les champs disciplinaires. Une légère sous-représentation des SV et une légère sur-représentation des SHS peuvent être remarquées.



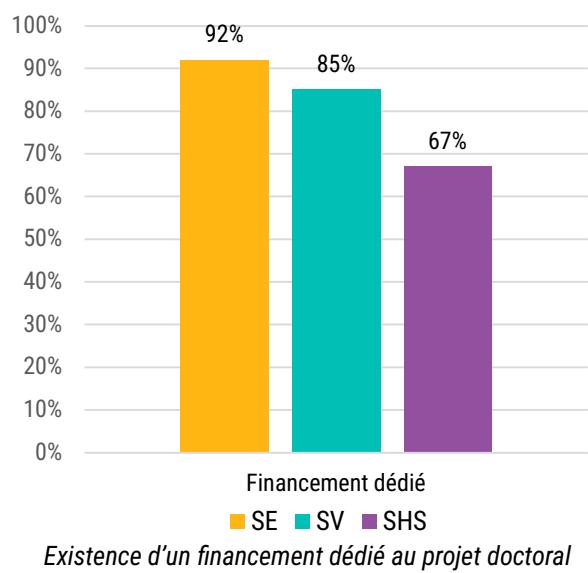
Répartition des cotutelles selon la discipline

FINANCEMENT DES THÈSES

Le financement du projet doctoral est une dimension cruciale de la thèse.

84 % des doctorantes et doctorants déclarent avoir disposé d'un financement dédié au projet doctoral.

On remarque une grande disparité entre les disciplines et particulièrement entre les SE/SV et les SHS. Les financements de thèse en SHS sont bien moins fréquents que pour les autres champs disciplinaires.



Existence d'un financement dédié au projet doctoral

22 % des doctorantes et doctorants ont dû mobiliser des ressources financières personnelles au cours de leurs thèses. Les docteures et docteurs en SHS sont bien plus concernés que les autres champs disciplinaires. Cinq fois plus de personnes en SHS ont dû mobiliser leurs propres ressources financières en comparaison des SV et SE. Cela illustre encore une fois les difficultés auxquelles font face les SHS. A noter qu'il est fréquent de bénéficier à la fois d'un financement dédié et de devoir mobiliser ses ressources personnelles, en particulier lorsque la durée de préparation de la thèse dépasse la durée du financement. Un cas fréquent est un financement dédié sur 36 mois puis la mobilisation de ressources personnelles sur les mois supplémentaires jusqu'à la soutenance.

Lorsque le financement dédié existe, il peut provenir de différentes sources. Presque la moitié des fonds (44 %) proviennent de financements de l'Etat, au travers de différents ministères.

Autre source importante de financement, les contrats CIFRE représentent 19 % des sources de financement.

Le détail des sources de financement est présenté ci-dessous.

	SE	SHS	SV	Ensemble
Financement d'Etat	37 %	66 %	45 %	44 %
Collectivités territoriales	6 %	8 %	7 %	7 %
Agences françaises de financement public de la recherche	12 %	0 %	9 %	9 %
CIFRE	25 %	10 %	12 %	19 %
Financements mixtes public-privé	6 %	0 %	6 %	6 %
Financements privés d'organisations implantées en France	2 %	5 %	8 %	4 %
Financements pays hors Europe	5 %	4 %	7 %	5 %
Autre	7 %	7 %	6 %	6 %

Sources de financement

Nous disposons d'autres données pour compléter les sources de financement des thèses.

15 % des docteures et docteurs ont occupé des emplois d'ATER durant leur doctorat et 21% un emploi sans lien avec leur doctorat.

Au cours de leur doctorat, les doctorantes et doctorants peuvent exercer diverses missions rémunérées en lien avec leur projet. Les missions d'enseignement sont largement les plus fréquentes.

	SE	SHS	SV	Ensemble
Missions d'enseignement	56 %	65 %	45 %	54 %
Missions de diffusion de l'information scientifique	21 %	23 %	22 %	22 %
Missions de valorisation des résultats de recherche	22 %	21 %	21 %	21 %
Missions d'expertises ou de conseil	9 %	16 %	6 %	10 %

Missions complémentaires

CHAPITRE 3 : DEVENIR PROFESSIONNEL

À la suite de leur soutenance, les jeunes docteurs et docteures entament la suite de leur vie professionnelle. Cette partie du rapport permettra de dresser un portrait de l'emploi après la thèse, en abordant la recherche d'emploi, la place du doctorat, les aspects pratiques et salariaux ainsi que les domaines d'activités privilégiés. Nous aurons également l'occasion d'aborder l'aspect qualitatif des emplois occupés et de la satisfaction des docteures et docteurs sur leur vie professionnelle.

ACCÈS À L'EMPLOI APRÈS LE DOCTORAT

Quels sont les moyens d'accès à l'emploi pour la promotion 2020 ? L'enquête IPDOC permet de répondre à cette question en demandant aux actifs le moyen ayant permis de trouver l'emploi actuel.

	SE	SHS	SV	Ensemble
Réseau professionnel (directeur de thèse, collègues, ...)	28%	26%	23%	27 %
Concours de la Fonction Publique	13%	25%	19%	17 %
Réseaux sociaux (Linkedin, Viadéo, Facebook, ...)	21%	4%	18%	16 %
Site de l'employeur	12%	12%	10%	11 %
Autre	5%	11%	9%	7 %
Réseau personnel (famille, amis, ...)	4%	8%	8%	6 %
Organismes d'emploi (Pôle emploi, APEC)	5%	2%	4%	4 %
Embauche par l'entreprise d'accueil pendant la préparation d'un CIFRE	4%	2%	3%	3 %
Création d'entreprise	2%	7%	2%	3 %
Cabinets de recrutement	3%	1%	4%	3 %
Forum, salon professionnel	2%	0%	0%	1 %
Mutation, promotion	0%	1%	1%	0,5 %
Total				

Moyens ayant permis de trouver l'emploi actuel

Le réseau professionnel reste la manière la plus efficace dans l'accès à l'emploi, soulignant l'importance du réseau bâtit durant les années doctorales. Les concours demeurent la voie royale d'accès aux métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'importance des réseaux sociaux continue de se renforcer dans la recherche d'emploi. Cela souligne l'importance de la visibilité en ligne pour les docteures et docteurs.

LA SITUATION TROIS ANS APRÈS LA SOUTENANCE

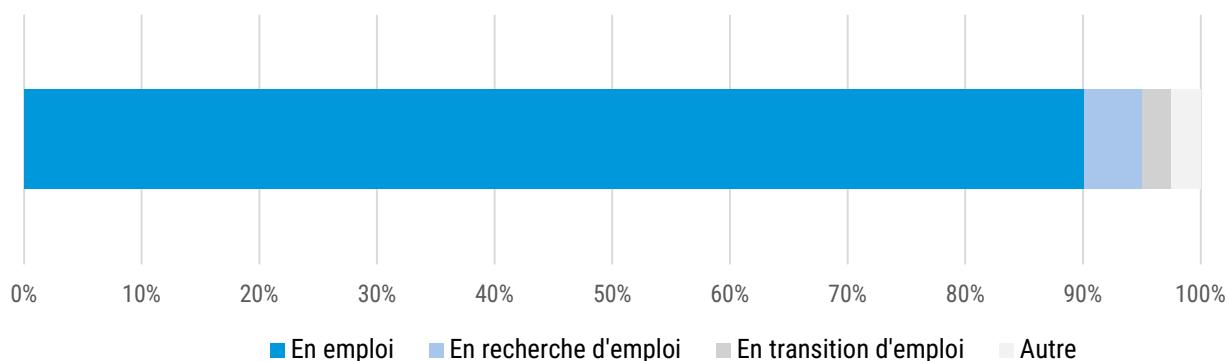
L'enquête IPDOC interroge sur la situation au 1^{er} décembre 2023.

La situation est excellente pour les docteures et docteurs.

91.1% sont en emploi. Seul 4,5 % se déclarent en recherche d'emploi. 2.1 % sont en transition d'emploi, c'est-à-dire qu'ils ont une promesse d'embauche et sont actuellement entre deux contrats. 2.3 % sont dans une autre situation.

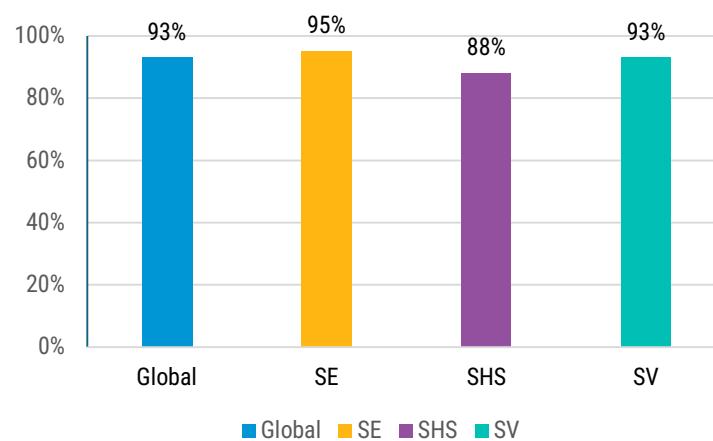
93 %

TAUX D'INSERTION



Situation professionnelle au 1er décembre 2023

Le taux d'emploi¹⁰ est de 91 % et le taux d'insertion¹¹ de 93 %. Le marché du travail est donc très favorable pour les titulaires d'un doctorat. Le site Lyon Saint- Étienne est parfaitement dans la moyenne nationale 2020 de 91 % pour le taux d'emploi et de 93.5 % pour le taux d'insertion.



Taux d'insertion selon le champ disciplinaire

La situation varie selon le profil des personnes.

L'écart entre le taux d'insertion des SE/SV et des SHS est de 8 points de pourcentage. Le rapport du SIES¹² confirme au niveau national la situation plus difficile des SHS sur le marché de l'emploi.

¹⁰ Le taux d'emploi représente le nombre de personnes en emploi rapporté à toute la promotion. Il inclut les catégories « autres situations ».

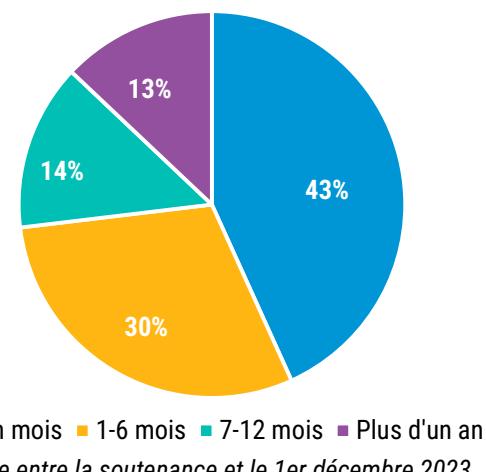
¹¹ Le taux d'insertion représente le nombre de personnes en emploi rapporté au nombre de personnes sur le marché de l'emploi. Il inclut les personnes en emploi et en recherche d'emploi. Les personnes en transition d'emploi sont considérées comme en recherche d'emploi, le taux étant calculé au 1^{er} décembre.

¹² Wolber odile et Zedam Paul, Devenir des docteurs trois ans après : les indicateurs par discipline, note d'information 17.10 décembre, MESRI-SIES, 2017

Autre indicateur, 49 % des personnes déclarent toujours occuper le premier emploi qu'ils ont obtenu à l'issue de la thèse. L'occupation du poste est donc durable pour la moitié des personnes.

En parallèle d'un taux d'insertion très élevé, les docteures et docteurs sont globalement très peu exposés au chômage. Sur une période de trois ans suivant l'obtention de leurs diplômes, les docteures et docteurs déclarent en moyenne 5 mois de chômage pour une médiane de 2 mois.

Les docteures et docteurs ne sont pas exposés de la même manière au chômage selon leur champ disciplinaire. On ne remarque pas de différence entre homme et femme.

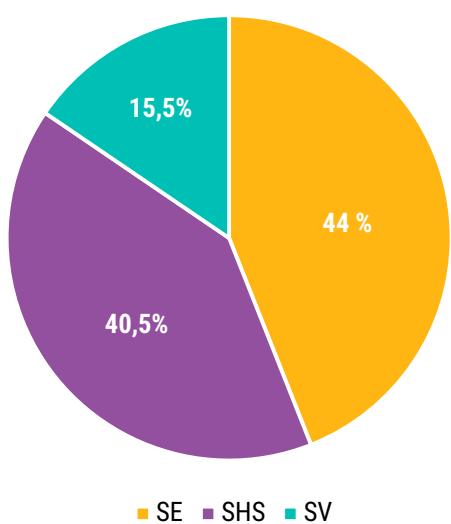


	SE	SHS	SV	Ensemble
Médiane	2 mois	0 mois	2 mois	2 mois
Moyenne	4.6 mois	5.5 mois	5.1 mois	3,8 mois
Aucun mois de chômage	39.5 %	58 %	37.4 %	43.4 %
1-6 mois de chômage	33.6 %	15.5 %	35 %	30 %
7-12 mois de chômage	14.3 %	14.7 %	12.2 %	14 %
Plus de 12 mois de chômage	12.6 %	12 %	15.5 %	13 %

Nombre de mois de chômage entre la soutenance et le 1er décembre 2023 selon le champ disciplinaire

CRÉATION D'ENTREPRISE

Les diplômés et diplômées peuvent se tourner vers l'indépendance en créant leur propre entreprise ou en exerçant en libéral.



Création d'entreprises selon le champ disciplinaire

7 % des personnes interrogées ont créé leur propre activité à la suite de leur doctorat, soit 32 au total. Les profils sont très variés. Les membres de l'école doctorale MEGA sont très représentés. L'école doctorale EPIC, particulièrement la spécialité psychologie, est fortement représentée.

Viennent ensuite les profils spécialistes en informatique/mathématiques, et en biologie. Les SHS, représentant 22 % des effectifs globaux, sont à l'origine de 40.5 % des créations d'entreprises. Elles sont largement surreprésentées.

PLACE DU DOCTORAT DANS LE DEVENIR PROFESSIONNEL

77 %

L'enquête IPDOC est également un moyen de mesurer la place que prend le doctorat dans l'évolution professionnelle.

Les docteures et docteurs soulignent très majoritairement l'importance du doctorat dans la suite de leurs parcours¹³.

des personnes estiment que le doctorat a été déterminant dans la suite de leurs carrières.

Ecole Doctorale	Sigle	Intitulé	Doctorat déterminant
ED 34	EDML	Matériaux	89 %
ED 52	PHAST	Physique et Astrophysique	76 %
ED 160	EEA	Electronique, Electrotechnique et Automatique	86 %
ED 162	MEGA	Mécanique, Energétique, Génie civil, Acoustique	75 %
ED 206	Chimie	Chimie	83 %
ED 488	SIS	Sciences, Ingénierie, Santé	68 %
ED 512	InfoMaths	Informatique Mathématiques	92 %
Sciences Exactes (SE)			80 %
ED 205	EDISS	Interdisciplinaire Sciences Santé	75 %
ED 340	BMIC	Biologie Moléculaire Intégrative et Cellulaire	92 %
ED 341	E2M2	Evolution, Ecosystème, Microbiologie, Modélisation	61 %
ED 476	NSCo	Neurosciences et Cognition	76 %
Sciences de la vie (SV)			78 %
ED 483	ScSo	Sciences Sociales	77 %
ED 484	3LA	Lettres, Langues, Linguistique, Art	65 %
ED 485	EPIC	Education, Psychologie, Information et Communication	67 %
ED 486	SEG	Sciences Economiques et de Gestion	71 %
ED 487	Philo	Philosophie, Histoire, Représentation, Crédit	43 %
ED 492	Droit	Droit	75 %
Sciences Humaines et Sociales (SHS)			69 %
Total général			77 %

Caractère déterminant du doctorat selon l'école doctorale

¹³ Le doctorat a un caractère déterminant dans la poursuite de carrière pour 77 % des répondantes et répondants. 15 % estiment qu'il n'a pas eu de caractère déterminant et 8 % ne se prononcent pas.

Pour compléter cette analyse, les docteures et docteurs en emploi ont renseigné le poids de leur doctorat dans leur embauche. Le doctorat est un prérequis ou un atout dans l'obtention de l'emploi actuel pour 82 % des personnes.

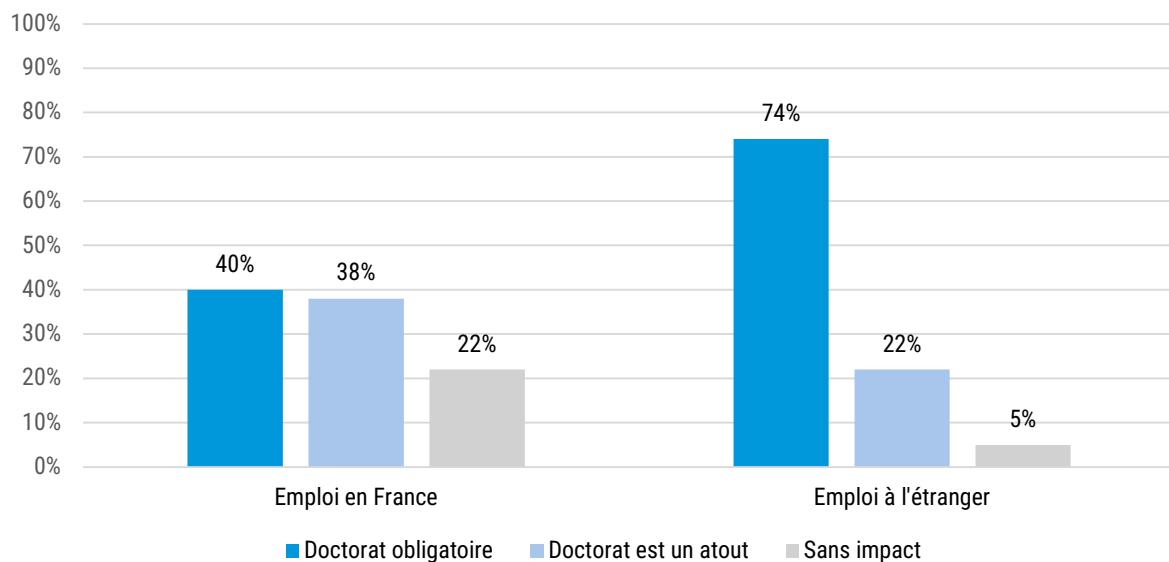
	SE	SHS	SV	Ensemble
Doctorat obligatoire pour le poste	42 %	45 %	59 %	47 %
Doctorat atout pour le poste	43 %	26 %	26 %	35 %
Aucun avantage pour le poste	15 %	28 %	15 %	18 %

Impact du doctorat selon le champ disciplinaire

La promotion 2020 en emploi actuellement estime également à 84 % que le poste occupé est en adéquation avec le doctorat.

Ces chiffres illustrent le poids du doctorat dans la poursuite de carrière de la promotion 2020.

La plus grande différence se fait selon le pays d'emploi. Le doctorat est davantage reconnu à l'étranger qu'en France. Il est plus fréquemment obligatoire pour obtenir un poste, avec un écart de 24 points de pourcentage. Ce constat national reste un enjeu majeur pour les années à venir.



Impact du doctorat selon le pays d'emploi

CHAPITRE 4 : L'EMPLOI

Une fois en poste, les docteures et docteurs présentent des caractéristiques d'emploi particulières. Cette partie du rapport permettra d'explorer les lieux de travail de la promotion 2020, ses employeurs ainsi que la rémunération.

LOCALISATION ET TYPE DE CONTRAT

Tout d'abord la promotion 2020 travaille très majoritairement (80 %) en France. Les diplômées et diplômés français exercent à 86 % en France. Les diplômées et diplômés étrangers sont 61 % à être restés travailler en France.

La promotion 2020 exerçant en France travaille dans différentes régions :

- Région Auvergne-Rhône-Alpes : 56 %
- Région Ile-de-France : 17 %
- Région Provence-Alpes-Côte d'Azur : 6 %
- Région Occitanie 5 %
- Région Nouvelle-Aquitaine 3 %
- Région Pays de la Loire 3 %
- Région Bretagne 2,5 %
- Région Grand Est 2,5 %
- Région Bourgogne-Franche-Comté 2 %
- Région Normandie 1 %
- Région Centre-Val de Loire 1 %
- DROM 1 %
- Région Hauts-de-France 0,5 %

Les docteures et docteurs ont renseigné leur type de contrat de travail. Ces types de contrat permettent de dégager un pourcentage d'emplois stables. Ainsi, 79 % des personnes ont un emploi dit « stable » (CDI, Fonctionnaires et professions libérales).

Type de contrat	Pourcentage
Un contrat à durée indéterminée (CDI)/un contrat permanent	54 %
Fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire	20 %
Un contrat post-doctorat, un CDD scientifique	10%
Chef d'entreprise, profession libérale, indépendant, auto-entrepreneur	5 %
Un autre CDD	8 %
Autre	1 %
Un emploi d'ATER	1%
Intermittent du spectacle / Pigiste	1%
Total	100%

Type de contrat de travail

Autre élément notable, la quasi-totalité des personnes travaillent à plein temps, soit 95.5 % des effectifs. On remarque une différence importante entre hommes et femmes. 8 % des femmes exercent à temps partiel contre 2 % des hommes. Les femmes sont largement surreprésentées.

RÉMUNÉRATION

2800 €

La rémunération permet de compléter le profil de l'emploi type. **Net mensuel**
L'analyse concerne le salaire net médian, en euros.

La rémunération semble augmenter par rapport aux années précédentes, dans toutes les disciplines (cette augmentation s'explique en partie par l'inflation).

	HOMME	FEMME	SE	SHS	SV	Ensemble
Salaire médian	3000€	2700€	3000€	2600€	2460€	2800€

Salaire médian net, hors primes et 13ème mois, en euros, selon la filière et le genre

On observe des écarts majeurs entre les champs disciplinaires. On remarque également un écart important selon le genre. Cet écart s'explique par le peu de femmes diplômées en sciences exactes, de loin le champ disciplinaire le plus rémunérant. Les femmes sont plus représentées dans les disciplines les moins rémunératrices au sein même des champs disciplinaires. Elles sont aussi plus souvent à temps partiel.

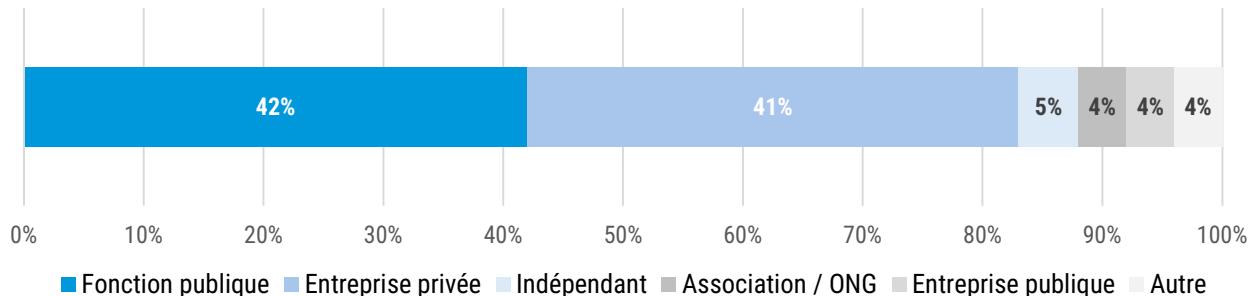
Selon une étude du MESR-DGESIP/DGRI-SIES¹⁴, le salaire médian des diplômés d'un master est 2080 € (à 30 mois). Le salaire médian des docteures et docteurs ayant été diplômés d'un master est de 2750€ net (à 36 mois). L'avantage du doctorat sur le master est donc clairement établi.

¹⁴ Ménard Boris, « Enquête 2019 sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université », MESR-DGESIP/DGRI-SIES, 2019

SECTEURS ET MÉTIERS DE LA PROMOTION 2020

Cette partie du rapport approfondit la thématique de l'emploi, en analysant finement les secteurs et métiers ainsi que le type de responsabilités prises dans ces postes.

Les docteures et docteurs travaillent pour une grande diversité d'employeurs. On observe des écarts en fonction des champs disciplinaires, les SHS ayant tendance à être moins présentes dans les entreprises privées par exemple.



Les docteures et docteurs travaillent pour un grand nombre d'organismes, dans le secteur public et privé. Ce tableau présente les différents secteurs d'activités des employeurs.

Secteurs	SE	SHS	SV	Femme	Homme	Total
Supérieur : enseignement et recherche (Universités, Ecoles)	17 %	46 %	27 %	29 %	25 %	26 %
Recherche publique	11 %	5 %	11 %	10 %	10 %	10 %
Informatique, Numérique, IA	16 %	0 %	5 %	6 %	11 %	9 %
Industrie, Ingénierie	15 %	1 %	3 %	6 %	11 %	9 %
Santé humaine	4 %	4 %	19 %	12 %	5 %	8 %
R&D santé, Pharmaceutique	4 %	2 %	19 %	10 %	6 %	8 %
Education	5 %	15 %	5 %	8 %	7 %	7 %
Energie, Environnement	11 %	3 %	1 %	6 %	7 %	6 %
Aéronautique, Spatial, Transport	8 %	0 %	0 %	3 %	5 %	4 %
BTP, Immobilier, Architecture	4 %	3 %	1 %	2 %	4 %	3 %
Autre	1 %	4 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Management, Diplomatie, Culture	0 %	5 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Finance	2 %	3 %	0 %	1 %	3 %	2 %
Droit	0 %	7 %	0 %	2 %	2 %	2 %
Agriculture, Agro-alimentaire	1 %	0 %	4 %	1 %	2 %	2 %

Secteurs d'activité des employeurs selon le champ disciplinaire et le genre

Les catégories d'emploi de la promotion 2020 sont presque exclusivement des professions de cadres et professions intellectuelles supérieures, la PCS de l'emploi n°3 de la nomenclature INSEE.

La nomenclature de l'INSEE¹⁵ permet de préciser le type de profession.

On remarque des différences selon le champ disciplinaire. Naturellement les diplômés en SHS ne sont pas formés pour des métiers d'ingénieur, ce qui explique les écarts observés.

PCS	SE	SHS	SV	Ensemble
Professeurs et professions scientifiques supérieures	29 %	66 %	50 %	43 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	61 %	3 %	32 %	40 %
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	7 %	9 %	4 %	7 %
Professions libérales	0 %	11 %	3 %	4 %
Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise	0 %	6 %	5 %	3 %
Autre	3 %	5 %	6 %	3 %

PCS des docteurs selon le champ disciplinaire

Les docteures et docteurs ont classé leurs professions dans différentes catégories. Une même personne peut s'inscrire dans plusieurs catégories si elle le juge pertinent. Ces résultats permettent d'affiner l'analyse des PCS. Nous pouvons ainsi distinguer les catégories d'activités les plus fréquentes selon le champ disciplinaire et le genre.

	SE	SHS	SV	Femme	Homme	Ensemble
Enseignement supérieur et recherche	30 %	57 %	44 %	43 %	37 %	40 %
Enseignement (hors enseignement supérieur et recherche)	4 %	15 %	7 %	8 %	6 %	7 %
Recherche et développement	55 %	8 %	37 %	37 %	42 %	40 %
Valorisation et accompagnement de la recherche, innovation	10 %	4 %	14 %	9 %	10 %	10 %
Conseil, études, expertise (y compris activités juridiques)	17 %	17 %	10 %	12 %	18 %	15 %
Pilotage et gestion de projet ou d'équipes, action publique	13 %	3 %	13 %	8 %	13 %	11 %
Médiation, communication et journalisme scientifique	0.5 %	2 %	7 %	4 %	2 %	3 %
Santé humaine	4 %	4 %	25 %	12 %	8 %	10 %
Autre	6 %	12 %	5 %	5 %	10 %	7 %

Type d'activités des docteurs selon le champ disciplinaire et le genre

Pour les spécialistes en SHS et SV, le débouché le plus fréquent est l'enseignement supérieur et la recherche. Pour celles et ceux diplômés en SE, c'est la recherche et développement. Les SV ont la particularité de travailler beaucoup plus fréquemment dans le domaine de la santé humaine, ce qui est tout à fait cohérent avec leur formation.

¹⁵ Sources : <https://www.nomenclature-pcs.fr/>

Les diplômées et diplômés de la promotion 2020 exercent différents métiers, cette liste permet de visualiser les plus récurrents :

- Ingénieur R&D
- Ingénierie
- Maître de conférences
- Professeur agrégé
- Enseignant-Chercheur
- Chercheur postdoctoral
- Cheffe de projet
- Data scientist
- Chargé d'étude
- ATER
- Avocat, Juriste
- Formatrice
- Spécialiste
- Directeur
- Chargée de recherche
- Chercheuse
- Consultant
- Praticien hospitalier
- Responsable de développement

Les docteures et docteurs ont également détaillé le type de responsabilités qu'ils pouvaient assumer dans leurs emplois respectifs. Ainsi plus de la moitié des répondantes et répondants assurent de l'encadrement des personnels.

	SE	SHS	SV	Ensemble
Des activités d'encadrement de personnels	50 %	43 %	59 %	51 %
La gestion d'un budget	40 %	39 %	45 %	41 %
Des responsabilités de chef de projet	61 %	49 %	75 %	62 %
Des travaux menés dans un cadre international	64 %	49 %	63 %	60 %

Type d'activités selon le champ disciplinaire

IMPACT DU DIPLÔME D'INGÉNIEUR

Pour intégrer un doctorat, les candidats et candidates doivent justifier d'un diplôme d'équivalent BAC +5. 17 % ont obtenu un diplôme d'ingénieur. Ces docteures et docteurs présentent des spécificités que nous allons développer dans cette partie.

Les ingénieres et ingénieurs sont logiquement présents presque exclusivement dans les ED de SE (95 %). Ils représentent 30% des SE, 2% des SHS et 3 % des SV.

L'école doctorale MEGA regroupe le plus d'ingénieres et ingénieurs (44 % des effectifs de l'ED). Elle est suivie de l'ED Matériaux (39 %), l'ED EEA (35 %), l'ED Infomaths (30 %), l'ED Chimie (27 %). Les ingénieres et ingénieurs peuvent être présents dans les autres ED mais en faible proportion.

Nous analyserons les docteurs ingénieres et ingénieurs de sciences exactes uniquement, en les comparant aux autres profils du même domaine disciplinaire.

Nous utiliserons l'abréviation DI pour parler des docteures et docteurs issus d'écoles d'ingénieur et de NDI pour celles et ceux qui n'en sont pas issus.

LA THÈSE

Une première différence apparaît en amont même de la thèse. La durée entre l'obtention du diplôme et de début de la thèse est plus courte pour les DI.

Sciences Exactes		
	Diplôme d'ingénieur	Autre diplôme
Durée très courte (0-2 mois)	47 %	29 %
Durée courte (3-6 mois)	26 %	25 %
Durée plutôt longue (7-12 mois)	14 %	19 %
Durée longue (13-24 mois)	6 %	13 %
Durée très longue (24mois+)	6 %	15 %

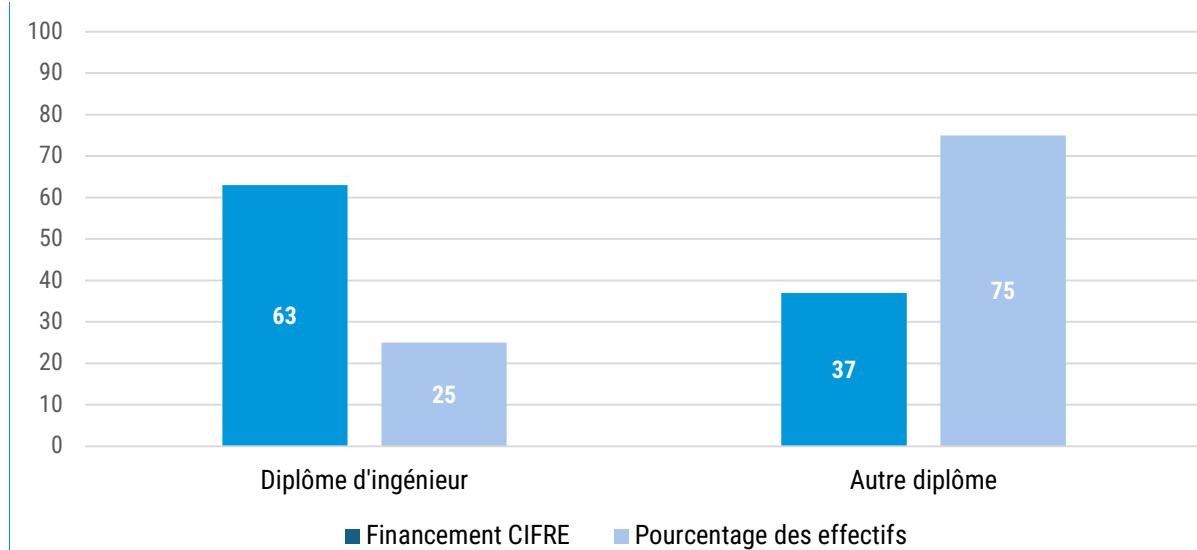
Durée entre l'obtention du diplôme permettant la thèse et le début de la thèse selon le diplôme

Cette observation est confirmée par la note d'information du SIES¹⁶. Les alumni d'écoles d'ingénieur poursuivent plus rapidement en doctorat, en partie en raison d'une plus grande facilité et rapidité à obtenir le financement.

Une autre différence dans la réalisation de la thèse porte sur le financement du projet doctoral. 95 % des thèses des DI en SE ont été financées, contre 89 % des NDI en SE. Les sources de financement ne sont pas les mêmes selon le profil. Les NDI sont le plus souvent financés par des financements d'État (53 % des financements contre 20 %).

¹⁶ Joannier Chloé, *Les docteurs ingénieurs : le choix d'une insertion professionnelle dans le secteur privé*, Note d'information n°20.13, MESRI-SIES, septembre 2020

Les DI sont les premiers bénéficiaires des financements CIFRE. 39 % des thèses sont financées par un dispositif CIFRE contre 11 % des autres profils. Ainsi, 63 % des bénéficiaires de thèses CIFRE sont ingénieurs et ingénieries alors qu'ils ne représentent que 25 % des effectifs totaux.



Financement CIFRE selon le diplôme

L'EMPLOI

Les DI présentent des spécificités dans la suite de leur parcours professionnel.

PCS	Diplôme d'ingénieur	Autre diplôme
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	73 %	46 %
Professeurs et professions scientifiques supérieures	15 %	43 %
Autre	12 %	11 %

PCS des docteures et docteurs

Ils et elles s'orientent moins vers les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche et davantage vers les métiers de l'entreprise.

Employeurs	Diplôme d'ingénieur	Autre diplôme
Entreprise privée	70 %	43 %
Fonction publique	17 %	45 %
Autre	13 %	12 %

Employeurs des docteures et docteurs

Les profils DI sont bien plus présents dans les entreprises privées et moins dans la fonction publique.

Les DI ont un taux d'emploi stable supérieur aux autres docteurs. 90 % sont en CDI ou sont fonctionnaires, contre 75 % des NDI, toujours en SE.

La situation d'emploi des docteures et docteurs en SE est excellente de manière globale. Cependant les DI se distinguent par des taux plus élevés encore.

Le taux d'emploi des DI est de 95 % contre 92 % pour les NDI. Le taux d'insertion atteint 96 % pour les profils DI, contre 94 % des profils NDI.

Dernier paramètre, le salaire des DI et des autres profils SE ne présente pas d'écart pour la promotion 2020. La situation peut toutefois varier selon les ED.

IMPACT DU DOCTORAT

L'appréciation de l'impact du doctorat est très similaire entre les deux profils de docteures et docteurs. 79 % des DI considèrent le doctorat comme déterminant pour la poursuite de leur carrière, contre 80.5 % des autres profils.

La différenciation peut se faire sur la nature obligatoire du doctorat.

Pour le poste actuellement occupé :	Diplôme d'ingénieur	Autre diplôme
Le doctorat était requis	36 %	48 %
Le doctorat était un atout	47 %	38 %
Le doctorat n'avait pas d'impact	17 %	14 %

Impact du doctorat sur l'obtention du diplôme actuel selon le diplôme

Le doctorat est plus souvent requis pour les NDI et plus souvent un atout pour les DI. Un facteur d'explication est que les DI s'engagent moins dans les métiers de recherche publique, où le doctorat est un prérequis indispensable.

CHAPITRE 5 : SATISFACTIONS

Cette partie du rapport est consacrée à une analyse plus fine du vécu au travail de la promotion 2020. Elle permettra de dégager la satisfaction selon différents critères et selon les profils. Elle permettra également d'aborder la question de la qualité de vie au travail.

GRANDS CRITÈRES DE SATISFACTION

91 % des répondantes et répondants se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle de manière générale, plus élevé que la moyenne nationale 2020 à 85 %¹⁷.

91 %
de satisfaction de la situation professionnelle

	SE	SHS	SV	Ensemble
Satisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle actuelle de manière générale	92 %	90 %	91 %	91 %
Satisfaction vis-à-vis de l'adéquation de l'emploi avec le doctorat	86 %	77 %	84 %	84 %
Satisfaction vis-à-vis des perspectives d'évolutions/opportunités qu'ouvre l'emploi	82 %	72 %	70 %	77 %
Satisfaction vis-à-vis de l'ouverture (internationale, interdisciplinaire, etc.)	85 %	73 %	80 %	81 %

Notes moyennes données à différents critères de l'emploi en fonction de la filière.

Une enquête INSEE¹⁸ de 2023 montre que le taux de satisfaction global des Français vis-à-vis de leur emploi est de 74 %. Il est de 75 % pour les cadres, catégorie socio-professionnelle de la promotion 2020 dans la quasi-totalité des cas. Les docteures et docteurs sont donc très nettement plus satisfaits de leur situation.

	Taux de satisfaction		Taux de non-satisfaction	
	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait	Très insatisfait
Satisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle générale	40 %	52 %	7 %	2 %
Satisfaction vis-à-vis de l'adéquation de l'emploi avec le doctorat	43 %	41 %	12 %	4 %
Satisfaction vis-à-vis des perspectives d'évolutions/opportunités qu'ouvre l'emploi	31 %	46 %	18 %	5 %
Satisfaction vis-à-vis de l'ouverture (internationale, interdisciplinaire, etc.)	39 %	42 %	15 %	4 %
Satisfaction vis-à-vis de la rémunération	22 %	49 %	23 %	6 %

Satisfaction détaillée à différents critères d'emploi

¹⁷ Buffet Clarisse, « L'insertion professionnelle à trois ans des docteurs diplômés en 2020 », Note Flash n° 16 du SIES, SIES-MESRI, juillet 2025

¹⁸ Enquête « Statistiques sur les ressources et les conditions de vie » (SRCV), INSEE, 2023

Le niveau de satisfaction vis-à-vis de la rémunération est le plus bas des cinq éléments sondés. Le tableau ci-dessous présente la satisfaction ainsi que le salaire médian.

	SE	SHS	SV	Femme	Homme	Ensemble
Salaire médian	3000€	2600€	2460€	2700€	3000€	2800€
Satisfaction vis-à-vis de la rémunération	76 %	67 %	65 %	66 %	75 %	71 %

Salaire médian et satisfaction vis-à-vis de la rémunération

On peut remarquer que les femmes sont les moins satisfaites et effectivement les moins payées. Les SV sont le seul champ disciplinaire où les femmes sont mieux payées que les hommes, avec 200€ net d'écart.

	Femme			Homme		
	Taux de satisfaction	Taux de temps partiel	Salaire médian	Taux de satisfaction	Taux de temps partiel	Salaire médian
SE	72 %	0 %	2856€	77 %	5.5 %	3000€
SHS	54 %	31 %	2300€	83 %	9 %	3013€
SV	68 %	7 %	2579€	62 %	6.5 %	2395€

Taux de satisfaction vis-à-vis de la rémunération et salaire médian selon le genre

Le taux de satisfaction des diplômés d'un master, toutes disciplines confondues, était de 65 % en 2019 selon une enquête MESR-DGESIP/DGRI-SIES¹⁹. Pour les diplômés d'un master ayant poursuivi jusqu'au doctorat à la ComUE Lyon Saint-Étienne, le taux de satisfaction vis-à-vis de la rémunération est de 72 %. Ces résultats permettent de valoriser l'apport du doctorat par rapport à un diplôme de master.

¹⁹ Ménard Boris, « Enquête 2019 sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université », MESR-DGESIP/DGRI-SIES, 2019

RAPPORT AU TRAVAIL

Cette enquête permet de prendre la mesure du rapport au travail des docteures et docteurs ainsi que de leur charge de travail. Nous disposons de plusieurs indicateurs, comme le travail sous pression, le travail en dehors des horaires fixés et la possibilité de poser des congés.

	SE	SHS	SV	Femme	Homme	Ensemble
Je sens que mon travail est utile pour les autres	90 %	95 %	94 %	93 %	91 %	92 %
Mon travail me donne la possibilité d'effectuer des missions qui me plaisent, qui sont stimulantes	91 %	85 %	88 %	91 %	88 %	89 %
Je travaille sous pression / on me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	28 %	59 %	41 %	41 %	38 %	39 %
Je m'ennuie dans mon travail	16 %	11 %	13 %	9 %	19 %	14 %
Je sens que mon travail est valorisé par mes pairs	89 %	90 %	83 %	88 %	87 %	87 %
Par rapport à la fiche de poste/informations que j'ai reçu, je suis déçu de mon emploi/ missions	21 %	24 %	25 %	24 %	21 %	23 %
Je peux organiser mon temps de travail de la manière qui me convient	89 %	86 %	85 %	86 %	88 %	87 %
Je travaille souvent le soir ou le week-end (en dehors des horaires de travail)	33 %	71 %	52 %	48 %	45 %	46 %
Je peux prendre des congés régulièrement et quand je le souhaite	86 %	72 %	81 %	73 %	83 %	79 %

Différents critères d'appreciation de l'emploi selon le genre et le champ disciplinaire

Concernant le niveau de stress et de pression que ressentent les docteurs. 40 % des personnes se déclarent sous pression au travail. Les écarts sont très marqués selon les champs disciplinaires. Les spécialistes en SHS sont deux fois plus exposés que les spécialistes en SE.

L'enquête du Réseau National des Collèges Doctoraux²⁰ de 2023 démontre que 54 % des doctorantes et doctorants sont exposés au stress. La situation une fois le diplôme en poche s'améliore donc puisque 40 % des personnes se déclarent stressées une fois en emploi.

45 % des salariés français se déclarent soumis à une forte intensité de travail et à une pression temporelle selon une enquête de la DARES²¹. La promotion 2020 semble donc dans la moyenne basse des Français.

46 % des personnes déclarent travailler régulièrement en dehors de leurs horaires de travail, le soir ou le week-end. On ne remarque pas d'écart important entre les femmes et les hommes. En revanche les écarts entre champs disciplinaires sont très marqués. Les SHS sont 71 % à être concernées par le travail extra-horaire. La moitié des SV sont également dans cette situation contre un tiers seulement des SE. Le lien est très clair avec le travail sous pression développé plus haut. Les conditions d'emploi des SHS et SV sont plus contraignantes que celles de SE. Les SHS sont particulièrement exposées. Un constat similaire peut être fait pour la prise de congés.

²⁰ Dalaut Marc, Méric Clément, Milburn Philip, Porcher Raphael, Pommier Sylvie et al. *Le doctorat en France. Regards croisés des doctorants et de leurs encadrants. Réseau National Des Collèges Doctoraux (RNCD); Université Paris-Saclay. 2023*

²¹ Mauroux Amélie, Coutrot Thomas, Inan Ceren, Memmi Sarah, Rosankis Elodie, Bèque Maryline, Raffin Charles, Lhommeau Bertrand, « Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail », Synthèses Stat/Eval n°37, Direction générale du travail, Santé publique France, 25 août 2021

Une différence est toutefois notable, entre homme et femme, avec la variable du travail sous pression et du travail en dehors des horaires. Ces différences ne sont pas toujours perceptibles dans les moyennes globales mais s'observent très bien à l'intérieur des champs disciplinaires.

	Femme			Homme		
	Congés réguliers	Travail hors-horaire	Travail sous pression	Congés réguliers	Travail hors-horaire	Travail sous pression
SE	83 %	25 %	28 %	85 %	35 %	28 %
SHS	42 %	72 %	46 %	68,3 %	63 %	57 %
SV	80 %	47 %	47 %	80 %	58 %	54 %

Caractéristiques de l'emploi selon le genre et le champ disciplinaire

L'ennui au travail est très faiblement présent. Seul 13 % des personnes déclarent s'ennuyer régulièrement au travail. Les différences sont les plus notables entre hommes et femmes sur cet aspect. L'ennui au travail semble être plutôt une caractéristique masculine. Tous les champs disciplinaires sont concernés, même si dans l'ensemble les SHS et SV s'ennuient moins au travail.

CONCLUSION

Ce rapport a permis d'établir un panorama précis du devenir professionnel des docteurs et docteures du site Lyon Saint- Étienne

Un point particulier sur lequel il convient de s'attarder est le poids de la crise de la Covid-19 sur l'emploi des docteures et docteurs. La promotion 2020 aura été la plus concernée par la crise. Les impacts sur l'emploi sont pourtant très faibles. La promotion 2020 et le marché du travail ont pu s'adapter à la situation.

La ComUE Université de Lyon soutient ses doctorants et ses doctorantes au travers d'une multitude de dispositifs : ateliers, formations transversales, coaching, séminaires etc. L'offre s'adapte aux évolutions des besoins des doctorants et doctorantes.

BIBLIOGRAPHIE

Bodelin Louis, Guy Hélène et Meuric Louis, *Comparaisons internationales sur le doctorat : l'attractivité française avérée*, Note d'information SIES n°2025-05, 11 mars 2025

Boinet Alexis, Maetz Isabelle, Wolber Odile, *Le doctorat et les docteurs*, L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2017

Buffet Clarisse, « *L'insertion professionnelle à trois ans des docteurs diplômés en 2020* », Note Flash n° 16 du SIES, SIES- MESRI, juillet 2025

Dalaut Marc, Méric Clément, Milburn Philip, Porcher Raphael, Pommier Sylvie et al... *Le doctorat en France. Regards croisés des doctorants et de leurs encadrants*. Réseau National Des Collèges Doctoraux (RNCD), Université Paris-Saclay. 2023

Delattre Pauline, Roux Sophie, *Le doctorat et des docteurs*, L'état de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France 2022, SIES-MESR, 11 mai 2022

Enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV), INSEE, 2023

Joannier Chloé, *Les docteurs ingénieurs : le choix d'une insertion professionnelle dans le secteur privé*, Note d'information 20.13, MESRI-SIES

Kallenbach Sacha, Dubourg-Lavroff Sonia, Gillard Cristelle, Rolland Denis, *Le doctorat en France : du choix à la poursuite de carrière*, n°2020-114, IGESR, juillet 2020, p. 53

Luzy Corentin, Messi Enora, *La parité dans la recherche*, Etat de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18, MESR-DGESIP/DGRI-SIES

Malfatto Solène, Moiteaux Brice, Yildiz Hatrice, *La parité dans l'enseignement supérieur*, Etat de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18, MESR-DGESIP/DGRI-SIES

Mauroux Amélie, Coutrot Thomas, Inan Ceren, Memmi Sarah, Rosankis Elodie, Bèque Maryline, Raffin Charles, Lhommeau Bertrand, « *Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail* », Synthèses Stat/Eval n°37, Direction générale du travail, Santé publique France, 25 août 2021

Ménard Boris, *Enquête 2019 sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université*, MESR-DGESIP/DGRI-SIES, 2019

Wolber Odile et Zedam Paul, *Devenir des docteurs trois ans après : les indicateurs par discipline*, note d'information 17.10 décembre, MESRI-SIES